



ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นายวรัญญ์ องศาธา

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



นายวัลลภ อดิศร

คุณวุฒิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองคุณิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดย นายวรัญญู ่องศาร

ได้รับอนุมัติให้ับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทรวิวัฒน์)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.นนทิตร์ตัน พัฒนภักดี)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

..... กรรมการภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร.พสนัน นีรมิตรไชนนท)

ชื่อ	: นายวรัญญู องศาธา
ชื่อคุณูปการ	: ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สาขาวิชา	: จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการหลัก	: รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว
อาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการร่วม	: อาจารย์ ดร.นนทิตร์น พัฒนภักดี
ปีการศึกษา	: 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและการพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธีและออกแบบการวิจัยเป็นแบบหลายระยะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ คือ สพม. พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 2 ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ 8 เขต จำนวน 702 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์โดยใช้การวิเคราะห์

โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 เขต เขตละ 2 คน จำนวน 10 คน 2) ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลด้วยโปรแกรมฝึกอบรม

การวิจัยระยะที่ 4 ใช้การวิจัยเชิงทดลองซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผลมากกว่าก่อนการทดลองและหลังการทดลอง และ (3) โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการฟังที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ : การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล, การฟังที่มีประสิทธิผล, การมีสติในการทำงาน, ความไวในการรับรู้ทางสังคม, การกำกับอารมณ์

Name : Mr. Waranyoo Oongsara
Dissertation Title : Causal and Consequence Factors of Effective
Listening in Government Teachers and Educational
Personnel
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Dissertation Advisor : Associate Professor Pinkanok Wongpinpech
Co-Advisor Pibooltaew, Ph.D.
: Nonrirat Patnapukdee, Ph.D.
Academic Year : 2024

write contents

ABSTRACT

The purposes of this research was: 1) to test the measurement model of interpersonal connectedness, effective listening, mindfulness at work, social sensitivity, and emotion regulation among government teachers and educational personnel; 2) to examine the consistency of the causal relationship model of effective listening of government teachers and educational personnel with empirical data; 3) to explore guidelines for developing a training program on effective listening for government teachers and educational personnel; 4) to study the effects of the training program on developing effective listening for government teachers and educational personnel.

This research was a research and development using a mixed-methodology design, dividing the study into 4 phases.

Phase I: This stage used confirmatory factor analysis (CFA) as a quantitative research approach. The sample consisted of 150 government teachers and educational personnel teaching in secondary schools in the southern region (Phang Nga, Phuket, and Ranong provinces). Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The analysis revealed that the measurement model for interpersonal connection, effective listening, mindfulness at work, social perception sensitivity, and emotion regulation was consistent with empirical data.

Phase II: Structural equation modeling (SEM) was used in this phase as a quantitative research method. The sample included 702 government teachers and educational personnel from eight southern regions. A 5-point Likert scale questionnaire was used to collect data on five variables: interpersonal connection, effective listening, mindfulness at work, social perception sensitivity, and emotion regulation. The analysis showed that the causal relationship model of effective listening was consistent with empirical data.

Phase III: This phase employed a qualitative research method to explore guidelines for developing an effective listening training program. Key informants included 16 individuals: 10 government teachers and educational personnel (2 from each of 5 regions), 3 administrators or academic experts in education, and 3 psychologists or experts in psychology. Data were analyzed using content analysis. The findings indicated that the development of an effective listening training program should be based on a specific program design.

Phase IV: This experimental quantitative research phase involved a sample of 15 government teachers and educational personnel working at Palian Phadung Sits School. Data collection tools included questionnaires and the developed training program. The findings revealed the following: (1) Government teachers and educational personnel demonstrated statistically significant differences in effective listening and interpersonal connectedness before, after, and during the follow-up phases ($p < 0.01$); (2) Paired comparisons showed that scores for effective listening and interpersonal connectedness during the follow-up phase were higher than both before and after the experiment; (3) The training program significantly influenced the effective listening of government teachers and educational personnel, which in turn significantly impacted their interpersonal connectedness.

Keywords: Interpersonal Connectedness, Effective Listening, Mindfulness at Work, Social Sensitivity, Emotion Regulation

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกี่ยวข้องกับบุคคลและกลุ่มจำนวนมาก ทั้งคณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น กัลยาณมิตร และครอบครัวที่ช่วยเหลือสนับสนุนจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณ รศ. ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.นนทิรต์น พัฒนาภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เปิดโอกาสให้ทำการวิจัย ตลอดจนเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และความกรุณาต่อผมเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ ศ.ดร.มานพ ชูนิลที่แนะนำผมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ตลอดจนสอน แนะนำและให้กำลังใจต่อการศึกษามาโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบคุณ รศ.ดร.มารุต พัฒนาผล และรศ.ดร.พชชนัน นิรมิตรไชยพันธ์ ที่ได้สละเวลามาเป็นกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และกรุณาให้ข้อเสนอแนะทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอแสดงความขอบคุณแก่คณาจารย์ทุกท่านที่มอบความรู้ความเข้าใจ กระตุ้นให้มีแรงบันดาลใจศึกษาหัวข้อต่าง ๆ ทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจนนำมาสู่การสนใจหัวข้อของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ชนัดดา เพ็ชรประยูร ผศ.ดร.ณัชชามน เปรมปลื้ม ดร.เครือมาศ ชาวไร่เงิน คุณครูเปรมอนันต์ เจือกโวัน และผศ.ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ที่ติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกจนในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเป็นไปอย่างราบรื่น ตลอดจนขอขอบคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรมทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือกับการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอกในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่มอบความปรารถนาดีและมิตรภาพต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.เครือมาศ ชาวไร่เงิน ดร. นงพงา เรืองยศ และดร. พรเทพ จันทรมล ที่ให้คำแนะนำและกำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณทีมกระบวนกรรุ่น 9 โดยเฉพาะทีมฝึกห้อง 3 ในการพัฒนาศักยภาพของการเป็นกระบวนกรในการพัฒนาโปรแกรมอบรม สุดท้ายขอขอบคุณนายพร้อมสรรพ ทรัพย์เจริญ ผู้เป็นแฟน และครอบครัว โดยเฉพาะคุณป้าที่คอยช่วยเหลืองานวิจัยรวมถึงมอบความรักความห่วงใยที่อบอุ่นและเป็นแหล่งพักพิงทางใจ ทำให้รู้สึกปลอดภัยและเป็นแรงบันดาลใจที่ทำให้ผมสามารถเรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์การทำงานวิจัยนี้ได้อย่างมีความสุข

วรัญญู องศาธา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	10
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ.....	28
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน.....	35
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม.....	48
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์.....	60
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	67
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75

สารบัญ

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การทดสอบโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม.....	93
3.2 การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัย เชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม.....	109
3.3 การวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์.....	117
3.4 การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองด้วยโปรแกรม การฝึกอบรม.....	121
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	132
4.1 การวิจัยระยะที่ 1 ผลการพัฒนาและทดสอบโมเดลการวัดของ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....	135
4.2 การวิจัยระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	167

สารบัญ

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย (ต่อ)

4.3 การวิจัยระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม	
การฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	184
4.4 การวิจัยระยะที่ 4 ผลการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครู	
และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม.....	207

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 237

5.1 สรุป.....	237
5.2 อภิปรายผล.....	246
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	281

บรรณานุกรม.....286

ภาคผนวก.....306

ภาคผนวก ก.....306

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ข.....313

- หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ค.....315

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ภาคผนวก ง.....322

- การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)
- การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ.....352

- เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย
- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

ภาคผนวก ฉ.....378

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ช.....	384
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ การวิจัยระยะ 2	
ภาคผนวก ต.....	401
- แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา “การฟังที่มีประสิทธิภาพ” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ภาคผนวก ถ.....	405
- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4	
ภาคผนวก ท.....	414
- หลักสูตรการพัฒนากการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	
ภาคผนวก น.....	480
- ผลการตรวจสอบโปรแกรมฝึกอบรมจากผู้ทรงเชี่ยวชาญ	
ภาคผนวก บ.....	498
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบ การทำวิทยานิพนธ์การวิจัยระยะ 4	
ภาคผนวก ป.....	500
- หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ลงวารสาร	
ประวัติผู้เขียน.....	502

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลกับการมีสติในการทำงานความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์..... 88
2-2	การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์..... 89
3-1	การวิจัยและพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผานวิธี ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 93
3-2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยระยะที่ 1..... 95
3-3	การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล..... 96
3-4	ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล..... 96
3-5	การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล..... 97
3-6	ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล..... 97
3-7	การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการมีสติในการทำงาน..... 98
3-8	ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการมีสติในการทำงาน..... 98
3-9	การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม..... 99
3-10	ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม..... 99
3-11	การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการกำกับอารมณ์..... 100
3-12	ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการกำกับอารมณ์..... 101
3-13	ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ IOC..... 103
3-14	ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทั้ง 5 ตัวแปร..... 104
3-15	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม..... 105
3-16	ค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของแบบวัดทั้ง 5 ฉบับ..... 107
3-17	ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล..... 108
3-18	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์..... 111
3-19	โครงสร้างแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล..... 112
3-20	โครงสร้างแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล..... 113
3-21	โครงสร้างแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน..... 113
3-22	โครงสร้างแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม..... 114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-23	โครงสร้างแบบสอบถามการกำกับอารณ..... 114
3-24	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับ..... 115
3-25	จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 3..... 117
3-26	แบบแผนการทดลอง..... 121
3-27	โครงสร้างแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล..... 123
3-28	โครงสร้างแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล..... 123
3-29	แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานของแต่ละกิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรม..... 125
3-30	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จะนำมาใช้ในการวิจัยระยะที่ 4..... 127
3-31	ผลการประเมินดัชนี IOC ของโปรแกรมการฝึกอบรม..... 128
3-32	ผลการประเมินดัชนี IOC ของกิจกรรมต่าง ๆ ในโปรแกรมการฝึกอบรม..... 128
4-1	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ..... 133
4-2	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร..... 134
4-3	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนข้อความของแต่ละตัวแปร..... 135
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 137
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 138
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 138
4-7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 138
4-8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน..... 139
4-9	การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล..... 140
4-10	จำนวนข้อความคำถามตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 141
4-11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการเชื่อมโยง ระหว่างบุคคล..... 141
4-12	การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล..... 146
4-13	จำนวนข้อความคำถามโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 147

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-14	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล..... 147
4-15	การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการมีสติในการทำงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล..... 152
4-16	จำนวนข้อคำถามการมีสติในการทำงานที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 153
4-17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการมีสติในการทำงาน..... 153
4-18	การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความไวในการรับรู้ ทางสังคมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล..... 157
4-19	จำนวนข้อคำถามความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 158
4-20	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรความไว ในการรับรู้ทางสังคม..... 158
4-21	การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการกำกับอารมณ์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล..... 162
4-22	จำนวนข้อคำถามการกำกับอารมณ์ที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 163
4-23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการกำกับอารมณ์..... 163
4-24	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 168
4-25	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 168
4-26	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 168
4-27	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 169
4-28	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน..... 169
4-29	การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา..... 170
4-30	การตรวจสอบค่าสุดโต่ง (Outliers) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา..... 172
4-31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา..... 174
4-32	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 176
4-33	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มี ประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 177

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

4-34	ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติในโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	178
4-35	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	185
4-36	รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 3.....	187
4-37	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	208
4-38	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล.....	209
4-39	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เป็นรายคู่.....	210
4-40	ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล.....	213
4-41	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และอันดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม.....	236
ง-1	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล.....	323
ง-2	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล.....	326
ง-3	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน.....	329
ง-4	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม.....	331
ง-5	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการกำกับอารมณ์.....	333
ง-6	ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted (การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล).....	335
ง-7	ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted (การฟังที่มีประสิทธิผล).....	338
ง-8	ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted (การมีสติในการทำงาน).....	342

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

ง-9	ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted (ความไวในการรับรู้ทางสังคม).....	345
ง-10	ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted (การกำกับอารมณ์).....	347
ง-11	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม.....	350
ฉ-1	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล.....	379
ฉ-2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบการฟังที่มีประสิทธิผล.....	380
ฉ-3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบการมีสติในการทำงาน.....	381
ฉ-4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบความไวในการรับรู้ทางสังคม.....	382
ฉ-5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรองค์ประกอบการกำกับอารมณ์.....	383
น-1	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม.....	482
น-2	ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม.....	486

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 16
2-1	โมเดลโครงสร้างของสติ..... 41
2-2	กระบวนการกำกับอารมณ์..... 61
2-3	กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1-2..... 91
3-1	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1..... 102
3-2	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3..... 119
3-3	สรุปแนวคิดจากผลการวิจัยระยะที่ 3 นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาการฟัง ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระยะที่ 4..... 124
3-4	ขั้นตอนการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมในการวิจัยระยะที่ 4..... 127
4-1	โมเดลของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หลังการปรับ..... 145
4-2	โมเดลของการฟังที่มีประสิทธิผล หลังการปรับ..... 151
4-3	โมเดลของการมีสติในการทำงานหลังการปรับ..... 156
4-4	โมเดลของความไวในการรับรู้ทางสังคม หลังการปรับ..... 161
4-5	โมเดลของการกำกับอารมณ์ หลังการปรับ..... 166
4-6	โมเดลเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา..... 181
4-7	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา..... 211
4-8	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา..... 212
4-9	ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาด อิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล..... 213

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่

หน้า

4-10	ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาด อิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิด การวิจัยระยะที่ 4.....	214
4-11	ตัวอย่างผลงานจากกิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ”.....	226
4-12	ตัวอย่างผลงานจากกิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”	232



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเชื่อมโยงระหว่างครูและผู้เรียน มีการปรับเปลี่ยน และมีวิวัฒนาการ ศาสตร์การสอนสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องปรับเปลี่ยนและสะท้อนถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และสะท้อนถึงโลกที่ครูจะพัฒนาทางวิชาชีพไปในอนาคต (Churches, 2008) อันเนื่องมาจากความเติบโตก้าวหน้าของเครื่องมือ มีการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social networking) ที่กระตุ้นให้เกิดโลกของดิจิทัล ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือที่ทันสมัย สามารถหาความรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ แต่บางครั้งการสื่อสารระหว่างครูและผู้เรียนอาจจะน้อยลง ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ประสิทธิผลเท่าที่ควร บ่อยครั้งที่พบว่าครูทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ยากในการทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น การเข้ากันกับผู้เรียน การพัฒนาตนเองในการทำงาน หรือการพูดคุยกับบุคคลอื่นในที่ทำงานโดยไม่ได้มีใครรับฟัง บุคคลที่เข้าใจยากเหล่านี้อาจเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือตัวผู้เรียน แม้จะมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามามีส่วนให้การทำงานดูยากขึ้น แต่เหตุผลหลักข้อหนึ่งคือการขาดการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดทักษะการฟังที่มีประสิทธิผล การศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีทักษะการฟังที่มีประสิทธิผล และการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะดังกล่าวในที่ทำงานสำหรับทุกคน (Sullivan, 2011)

การฟังอย่างมีประสิทธิผลเป็นทักษะสำคัญที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การฟังที่ดีช่วยให้ครูสามารถรับรู้และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร และความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น (Language for Teachers, 2020) การฟังถือเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสาร การฟังที่ดีต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อผู้พูดหรือผู้ส่งสาร ตลอดจนอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีที่สุด การฟังที่มีประสิทธิผลและดีจะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจ และได้รับความรู้ในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นในที่ทำงานหรือในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใดๆ ถือเป็นนิสัยที่คนส่วนใหญ่มักละเลยเนื่องจากเข้าใจผิดคิดว่าตนเองเป็นผู้ฟังที่ดี (Judi, 2012) การฟังที่มีประสิทธิผลในที่ทำงานจะช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การฟังอย่างตั้งใจ ช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม การขาดการฟังที่ดีสามารถสร้างปัญหาและลดประสิทธิภาพของทีมงานได้ การพัฒนาทักษะการฟังจึง

เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการทำงานและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (Robinson & Heritage, 2006)

การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นทักษะสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ทักษะนี้ไม่ได้หมายถึงการรับฟังข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการทำความเข้าใจ การประมวลผล และการตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อข้อมูลที่ได้รับ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีปัจจัยหลายประการที่ช่วยพัฒนาทักษะการฟังในที่ทำงาน ทั้งการฝึกทักษะการฟังอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมการอบรมทักษะการสื่อสาร การฟังอย่างตั้งใจ หรือการฝึกสมาธิ สามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังและทำความเข้าใจข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น (Brownell, 2012) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งภายในและภายนอกช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการฟังและตอบสนองต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Deci & Ryan, 2000) รวมถึงการจัดการอารมณ์ การควบคุมอารมณ์และการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และเพิ่มโอกาสในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน (Gross, 1998) อีกทั้งความไวต่อบริบททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยให้การสื่อสารและการฟังมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Burlison, 2011) หากในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟัง เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมและการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้าง ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังและการสื่อสารในที่ทำงาน (Locke, 1976) การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นทักษะที่จำเป็นในที่ทำงาน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และการสื่อสารที่ดีในองค์กร การพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เช่น การฝึกฝนแรงจูงใจ การจัดการอารมณ์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฟัง และส่งผลให้การทำงานมีความราบรื่นและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (Brownell, 2016)

การมีสติมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติขณะฟังช่วยให้ผู้ฟังสามารถจับใจความ เข้าใจเนื้อหา และตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลดีต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือในชีวิตประจำวัน การมีสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถมุ่งมั่นในการฟังและไม่ถูกรบกวนโดยสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้างหรือความคิดภายในของตนเอง ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลจากผู้พูดได้อย่างครบถ้วนและแม่นยำ เมื่อฟังด้วยการมีสติ ผู้ฟังจะไม่ตัดสินคำพูดของผู้อื่นล่วงหน้า หรือปล่อยให้ความเชื่อเดิมของตนเองมาดบังการรับฟัง ซึ่งส่งผลให้สามารถเข้าใจความหมายที่แท้จริงของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น (Siegel, 2007) การมีสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้พูดได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อฟังด้วยสติ ผู้ฟังสามารถตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสมและสมดุล โดยไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรือความคิดที่เกิดขึ้นในขณะนั้น การตอบสนองที่มาจากการฟัง

ด้วยสติจะมีความใส่ใจและเป็นประโยชน์ต่อการสนทนา การมีสติเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล ช่วยให้ผู้ฟังสามารถมุ่งมั่นกับสิ่งที่ผู้พูดสื่อสาร เข้าใจเนื้อหาและอารมณ์ของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น และตอบสนองอย่างเหมาะสม การฝึกฝนการมีสติจะส่งผลดีต่อการฟังและการสื่อสารในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือในชีวิตส่วนตัว (Kabat-Zinn, 2013)

ความไวในการรับรู้ทางสังคม ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสัญญาณทางสังคม ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่น มีผลอย่างมากต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ความสามารถนี้ทำให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจบริบทและอารมณ์ของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสามารถเข้าใจบริบท เจตนา และความรู้สึกของผู้พูดได้ง่ายขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถตีความข้อความที่ซับซ้อนหรือมีนัยแฝงได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ด้วยความไวในการรับรู้ทางสังคม ผู้ฟังสามารถตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ การปลอบโยน หรือการแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Riggio, & Reichard, 2008) การตอบสนองเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกในการสนทนา ความไวในการรับรู้ทางสังคมทำให้ผู้ฟังสามารถสังเกตและตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด (non-verbal cues) เช่น ภาษากาย สีหน้า หรือโทนเสียง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารและการฟังที่มีประสิทธิผล เมื่อผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ดีขึ้น ความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างบุคคลก็จะเพิ่มขึ้น สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล โดยช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจบริบทและอารมณ์ของผู้พูด ตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด และตอบสนองอย่างเหมาะสม การพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการฟังที่มีคุณภาพและการสื่อสารที่ดียิ่งขึ้นในทุกด้านของชีวิต (Zaki, & Ochsner, 2012)

การกำกับอารมณ์ ความสามารถในการตระหนักถึงอารมณ์ของตนเองและควบคุมการตอบสนองต่ออารมณ์เหล่านั้นในสถานการณ์ต่างๆ การกำกับอารมณ์ที่ดีสามารถช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับมือกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะฟัง เช่น ความโกรธ ความวิตกกังวล หรือความเครียด ทำให้สามารถมุ่งเน้นไปที่การสื่อสารและความเข้าใจเนื้อหาของผู้พูดได้อย่างเต็มที่ การกำกับอารมณ์ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรักษาสมาธิและความสงบในสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรืออ่อนไหว ซึ่งทำให้สามารถฟังและเข้าใจผู้พูดได้โดยไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ของตนเอง (Gross, 2014) เมื่อผู้ฟังสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี จะสามารถหลีกเลี่ยงการตอบสนองที่อาจเกิดจากความโกรธ ความผิดหวัง หรืออารมณ์ลบอื่นๆ ที่อาจทำให้การสื่อสารเกิดความขัดแย้ง การตอบสนองที่เกิดจากการกำกับอารมณ์อย่างดีจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย การกำกับอารมณ์ช่วยให้ผู้ฟังสามารถเปิดใจรับฟังและเข้าใจมุมมองของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น การไม่ให้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาครอบงำทำให้ผู้ฟังสามารถมองเห็นความรู้สึกและเจตนาของผู้พูดได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเห็นอกเห็นใจและความ

เข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นการฟังอย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการกำกับอารมณ์ที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว เพราะผู้ฟังสามารถตอบสนองด้วยความสงบและความเคารพ ทำให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน (Brackett, Rivers, & Salovey, 2011)

การฟังที่มีประสิทธิผลนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกมากมายสำหรับผู้พูด ผู้ฟัง ทีม และองค์การ รวมถึงประสิทธิผลการทำงานที่เหนือกว่า ความเป็นผู้นำที่ดี ความไว้วางใจ ความใกล้ชิด ความเป็นอยู่ที่ดี และลดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ยิ่งกว่านั้นการฟังส่วนใหญ่ยังขาดหายไปในการศึกษาด้านการจัดการ กระบวนการ จึงอ้างอิงจากหลักฐานจากหลากหลายสาขา ได้แก่ การตลาด การพยาบาล กฎหมาย งานสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยาสังคมและคลินิก และการศึกษา พบว่าหลักฐานเกี่ยวกับการฟังในบริบทของงาน เผยให้เห็นช่องว่างหลักสามประการ ประการแรก ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของการฟัง รวมทั้งการฝึกฝนการเป็นผู้ฟังที่ดี ประการที่สอง การวิจัยการฟังส่วนใหญ่ขาดการพิจารณาถึงเงื่อนไขขอบเขต (เช่น การระบุแรงผลักดันและต้นทุนที่ทำให้ผู้คนไม่สามารถฟังได้ดี) ประการที่สาม ทฤษฎีที่มีอยู่ไม่ได้คำนึงถึงธรรมชาติของการฟังอย่างถ้อยที่ถ้อยอาศัย (Kluger & Itzchakov, 2021) เพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้ผู้วิจัยรวบรวมทฤษฎีที่มีอยู่และเสนอเพิ่มเติมว่าการฟังช่วยอำนวยความสะดวกในการสร้างสถานะของการอยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันเป็นคุณสมบัติของผู้พูดและผู้ฟัง ในขณะที่อยู่ร่วมกันกลุ่มย่อมจะเปิดใจกว้างในลักษณะที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Manusov et al., 2018)

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่ดีในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น มีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อทั้งความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและความสำเร็จขององค์การ การเชื่อมโยงเหล่านี้ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ และเพิ่มความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเจริญเติบโตทั้งทางส่วนตัวและในองค์กร ผู้ฟังที่ไม่ใส่ใจไม่สนใจเจตนา ความรู้สึก และอารมณ์ของผู้พูด ในขณะที่ผู้ฟังที่กระตือรือร้นใส่ใจต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้พูด และด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงมีความไวในการรับรู้ทางสังคม เพื่อเข้าใจผู้พูด ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดช่วยให้การฟังอย่างกระตือรือร้นดีขึ้นมาก การฟังมีผลอย่างมากต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้า (Baumeister & Leary, 1995) การฟังที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จและบรรยากาศในการทำงาน ในการทำงานเป็นทีม การฟังที่ดีช่วยให้สมาชิกทีมเข้าใจความต้องการ ความกังวล และความคิดของกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดียิ่งขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rogers & Farson, 1957)

การฟังที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการฟังเป็นหนึ่งในทักษะหลักที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และการสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา การฟังที่ดีช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าใจความต้องการและปัญหาของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา การฟังอย่างตั้งใจทำให้ครูสามารถเข้าใจปัญหาทางการเรียนและการใช้ชีวิตของนักเรียนได้ดีขึ้น ส่งผลให้นักเรียนรู้สึกได้รับการใส่ใจและเคารพ ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนดีขึ้นและนักเรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้มากขึ้น (Judi, 2012) การฟังที่มีประสิทธิผลทำให้ครูสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดใจ ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ทั้งในการพัฒนาหลักสูตรและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ช่วยให้ครูสามารถเข้าใจความต้องการและข้อกังวลของผู้ปกครองได้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยในการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครอง ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อการพัฒนานักเรียน ช่วยให้ครูสามารถรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการสอนของตนได้ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป (Richmond, McCroskey & Mottet, 2015)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยมีความแตกต่างและโดดเด่นในหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของการปรับตัวและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย รวมถึงสถานการณ์ทางการเมืองและสังคมที่อาจไม่เสถียร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคใต้ต้องเผชิญกับสภาพภูมิศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่ชนบทที่ห่างไกลและสถานการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ ต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวสูงเพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญา, 2561) ภาคใต้ของประเทศไทยมีประชากรที่มีพื้นเพและวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงความแตกต่างทางศาสนา ภาคใต้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนามาก โดยเฉพาะในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม การศึกษาในพื้นที่เหล่านี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและศาสนา ทำให้การจัดการศึกษาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความเข้าใจและเคารพในความเชื่อและวิถีชีวิตของนักเรียน ในบางพื้นที่ของภาคใต้ สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดีทำให้ครอบครัวมีรายได้น้อย ส่งผลให้เด็กบางคนต้องออกจากโรงเรียนกลางคันเพื่อช่วยครอบครัวทำงานหรือทำเกษตรกรรม นอกจากนี้ การขาดแคลนทรัพยากรและการสนับสนุนทางการศึกษาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การศึกษาในพื้นที่ชนบทมีคุณภาพต่ำกว่าในเขตเมือง (ศูนย์ศึกษาและพัฒนาการศึกษา, 2564) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคใต้จึงต้องมีความเข้าใจและความอ่อนไหวต่อความหลากหลายนี้ และสามารถ

สอนในแบบที่ส่งเสริมความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่มีทรัพยากรจำกัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคใต้ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการการสอนด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้นำในการริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาในด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปัญญา, 2561)

การพัฒนาทักษะการฟังที่มีประสิทธิผลในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย มีความสำคัญเนื่องจากบริบทเฉพาะของภูมิภาค เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และบทบาทสำคัญของครูในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในสังคม ภาคใต้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา ซึ่งอาจมีรูปแบบการสื่อสารและความคาดหวังที่แตกต่างกัน การฟังอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูเข้าใจมุมมองและความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองจากกลุ่มวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Manusov et al., 2020) การแก้ปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ภาคใต้เผชิญกับความขัดแย้งในระดับชุมชน ซึ่งการพัฒนาทักษะการฟังในครูช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในระดับห้องเรียนและชุมชน เปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคม (Weiss & Cropanzano, 1996) หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างสำคัญในการสอน การมีทักษะการฟังและความเข้าใจให้กับนักเรียน จะทำให้เกิดการสอนที่ดี นักเรียนตอบสนองอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และความสัมพันธ์ในห้องเรียนอีกด้วย (Goleman, 1995)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการฟังที่มีประสิทธิผลปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของการฟังที่มีประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลตลอดจนโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ด้วยความมุ่งหวังว่าจะสามารถพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลให้ดีขึ้น สร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 การวิจัยระยะที่ 1 : โมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.2 การวิจัยระยะที่ 2 : โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 การวิจัยระยะที่ 3 : ศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างไร

1.2.4 การวิจัยระยะที่ 4 : การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการฟังที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3.4 เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็นสมมติฐานการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่

1.4.1 สมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบไปด้วย

1.4.1.1 โมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1.2 โมเดลการวัดของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1.3 โมเดลการวัดของการมีสติในที่ทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1.4 โมเดลการวัดของความไวในการรับรู้ทางสังคม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1.5 โมเดลการวัดของการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.2 สมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบไปด้วย

1.4.2.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.2.2 การมีสติในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.3 ความไวในการรับรู้ทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.4 การกำกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.5 การมีสติในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.6 ความไวในการรับรู้ทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.7 การกำกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.8 การฟังที่มีประสิทธิผล มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.9 การมีสติในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.10 ความไวในการรับรู้ทางสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2.11 การกำกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.3 สมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 4 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล มีคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 6 เขต 334 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14,486 คน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2566)

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ แบ่งตามระยะการวิจัย ดังนี้

1.5.2.1 การวิจัยระยะที่ 1 : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ จาก 9 เขต เลือก 1 เขต ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) (Daniel, 2012) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คน

1.5.2.2 การวิจัยระยะที่ 2 : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ ด้วยวิธีการดังนี้

(1) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (Daniel, 2012) จำนวน 8 เขต เพื่อป้องกันการได้กลุ่มตัวอย่างซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (การวิจัยระยะที่ 1) ผู้วิจัยจึงไม่ใส่กลุ่มตัวอย่างที่ถูกจับฉลากไปแล้วในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน

(2) จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นอัตราส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มต่อจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตต่าง ๆ ที่ถูกเลือก (Daniel, 2012) ประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์

(3) เมื่อได้จำนวนที่คำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน (Daniel, 2012) แล้วเลือกตัวอย่างที่มีลักษณะดังกล่าวให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

1.5.2.3 การวิจัยระยะที่ 3 : ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 3 ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ และกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 16 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีการเลือกแบบบอลหิมะ (Snow Ball Techniques) (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016)

1.5.2.4 การวิจัยระยะที่ 4 : ขอบเขตประชากรคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตภาคใต้ ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) (Daniel, 2012)

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 ตัว ได้แก่ 1) การมีสติในการทำงาน 2) ความไวในการรับรู้ทางสังคม และ 3) การกำกับอารมณ์ และตัวแปรผล ได้แก่ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.6.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 3 ประกอบด้วย

1.6.1.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.6.1.1.1 การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at Work)

1.6.1.1.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity)

1.6.1.1.3 การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation)

1.6.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness)

1.6.1.3 ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable) คือ การฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening)

โดยการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อทดสอบโมเดลการวัดของการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 คือ แบบสอบถามซึ่งได้พัฒนาและดัดแปลงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของแบบวัด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบมาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview questionnaire) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยแยกคำถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.6.2 การวิจัยระยะที่ 4 เป็นการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1.6.2.1 ตัวแปรจัดกระทำ (Manipulate Variable) คือ โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening) และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 นิยามทั่วไป

1.6.1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

1.6.2 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1.6.2.1 การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม ฟังพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ เกิดการไว้วางใจ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.1.1 ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อในความจริงใจของคำพูดและคำสัญญาของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกปลอดภัยที่เพื่อนร่วมงานต่างเข้าใจและเคารพในความต้องการ และความปรารถนาของกันและกัน

1.6.2.1.2 ด้านความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแบ่งปันความคิดและความรู้สึกต่อกัน

1.6.2.1.3 ด้านความใกล้ชิด (Closeness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงถึงความเหนียวแน่นในความคิดภายในเชิงบวก และการฟังพาอาศัยกันหรือมีอิทธิพลต่อกัน

1.6.2.1.4 ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Relative positive affect) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ความรู้สึกถึงความอบอุ่น มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการยอมรับต่อกัน

1.6.2.1.5 ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้คุณภาพของการสื่อสารที่เกิดขึ้น ทั้งในเรื่องของ ลักษณะการสนทนา การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการแบ่งปันความชอบ ความต้องการ และความรู้สึก

1.6.2.2 การฟังที่มีประสิทธิผล (Effective listening) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่รับรู้ เข้าใจ จับประเด็น แปลความหมาย และตอบสนองจากสิ่งที่ได้ยิน เพื่อใช้ในการสื่อสารได้ถูกต้องต่อความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1.6.2.2.1 ด้านการได้ยิน (Hearing) หมายถึง การได้ยินเสียงที่ชัดเจน สามารถแบ่งแยกน้ำเสียงของผู้พูด และจดจำอยู่กับข้อมูลที่ได้ยิน

1.6.2.2.2 ด้านความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง เข้าใจความหมายที่แท้จริงของข้อความ มีการซักถาม และถอดความเพื่อให้มั่นใจในข้อความ

1.6.2.2.3 ด้านการจดจำ (Remembering) หมายถึง เก็บรักษาข้อมูล และระลึกถึงประสบการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลไปใช้อย่างเหมาะสม

1.6.2.2.4 ด้านการตีความ (Interpreting) หมายถึง การที่ผู้ฟังเข้าใจความหมายของสารที่ผู้พูดสื่อมาจากมุมมองของผู้พูด และแสดงให้ผู้พูดรู้ว่าผู้ฟังเข้าใจ ด้วยการแสดงออกทางสีหน้าและภาษากาย

1.6.2.2.5 ด้านการประเมิน (Evaluating) หมายถึง การใช้ตรรกะในการประเมินข้อมูล วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและเจตนาของผู้พูด

1.6.2.2.6 ด้านการตอบสนอง (Responding) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีการเลือกการตอบสนองให้เหมาะสมกับสิ่งที่ได้ยิน และผู้พูดรับรู้การตอบสนองของผู้ฟัง

1.6.2.3 การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินหรือยอมรับต่อเหตุการณ์นั้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.3.1 ด้านการสังเกต (Observing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังเกตเห็น สังเกตการณ์ หรือสนใจ สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก เช่น ความรู้สึก รับรู้อารมณ์ การรู้คิด กลิ่น เสียง และการมองเห็น

1.6.2.3.2 ด้านการอธิบาย (Describing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอธิบายประสบการณ์ที่สังเกตด้วยคำต่าง ๆ ตีตรา โดยไม่ตัดสินและปราศจากการวิเคราะห์

1.6.2.3.3 ด้านการอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่กับกิจกรรมที่ทำขณะนั้น ปราศจากการสนใจในการทำอื่น ๆ หรือมุ่งความสนใจไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใด ณ ขณะนั้น และทำให้เคยชินอย่างอัตโนมัติ

1.6.2.3.4 ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (Nonjudging of inner experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาละเว้นการตีตราเชิงประเมิน และปล่อยให้ความเป็นจริงเป็นไปตามที่เป็นอยู่ โดยปราศจากการหลีกเลี่ยง หลบหนี หรือเปลี่ยนแปลง

1.6.2.3.5 ด้านการปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปล่อยความคิดและความรู้สึกผ่านไป โดยไม่ยึดติดกับมัน

1.6.2.4 ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการตีความและเข้าใจในการใช้การสื่อเรื่องต่างๆ มีการเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ปรับพฤติกรรมตามมุมมองและความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.6.2.4.1 ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (Perspective taking) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือมุมมองของบุคคลอื่น โดยไม่ถือตัวเองเป็นศูนย์กลางมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของผู้อื่น และคาดการณ์ต่อพฤติกรรมของบุคคลและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและมีความเคารพต่อกัน

1.6.2.4.2 ด้านการจินตนาการ (Fantasy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแปลงตัวเองตามจินตนาการไปสู่ความรู้สึกและการกระทำต่างๆ ของตัวละครที่ปรากฏอยู่ในหนังสือ ภาพยนตร์ หรือในเกม

1.6.2.4.3 ด้านความห่วงใยในความรู้สึก (Emphatic concern) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจต่อปัญหาที่ผู้อื่นกำลังเผชิญ รวมทั้งความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและความห่วงใยต่อผู้อื่น

1.6.2.5 การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการการควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ให้สามารถจัดการอารมณ์ให้อยู่ในสภาพปกติ และคงที่ สามารถปรับความคิด การรับรู้และตัดสินใจในการแสดงออกในทางที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.5.1 ด้านการเลือกสถานการณ์ (Situation selection) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกสถานการณ์ที่ต้องการจะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์

1.6.2.5.2 ด้านการปรับสถานการณ์ (Situation modification) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงสถานการณ์จากที่ทำให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์มาสู่สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองมีอารมณ์ที่พึงประสงค์

1.6.2.5.3 ด้านการจัดการความสนใจ (Attentional deployment) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งความสนใจจากภายในหรือภายนอกเพื่อปรับเปลี่ยนอารมณ์ โดยมุ่งความสนใจของตนเองไปที่แง่มุมอื่นของสถานการณ์หรือโดยหันเหความสนใจไปจากสถานการณ์นั้น โดยสิ้นเชิง หรือจดจำประสบการณ์ที่ตนเองเป็นกลางหรือพึงพอใจ

1.6.2.5.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (Cognitive change) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงการประเมินสถานการณ์ที่พบทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงผลกระทบทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้จากสถานการณ์นั้น และช่วยควบคุมอารมณ์ทางลบที่จะเกิดขึ้นได้

1.6.2.5.5 ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (Response modification)

หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับเปลี่ยนการตอบสนองทางอารมณ์ของตนที่เกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นการตอบสนองทางด้านร่างกาย การตอบสนองด้านประสบการณ์ หรือทางด้านพฤติกรรม

1.8 ประโยชน์ของการวิจัย

1.8.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

1.8.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล และยังเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในประเด็นของการฟังที่มีประสิทธิผลให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

1.8.1.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ที่ใช้การผสมระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยกึ่งทดลอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ การทำวิจัยต่อยอดในอนาคต และผู้สนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.8.2 ประโยชน์ต่อองค์กร

1.8.2.1 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และผลของการฟังที่มีประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาและเสริมสร้างการฟังที่มีประสิทธิผล

1.8.2.2 สามารถนำผลการวิจัยและโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลมาใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารสำหรับวางแผนพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.8.2.3 องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาและส่งเสริมการฟังที่มีประสิทธิผลได้

1.8.3 ประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

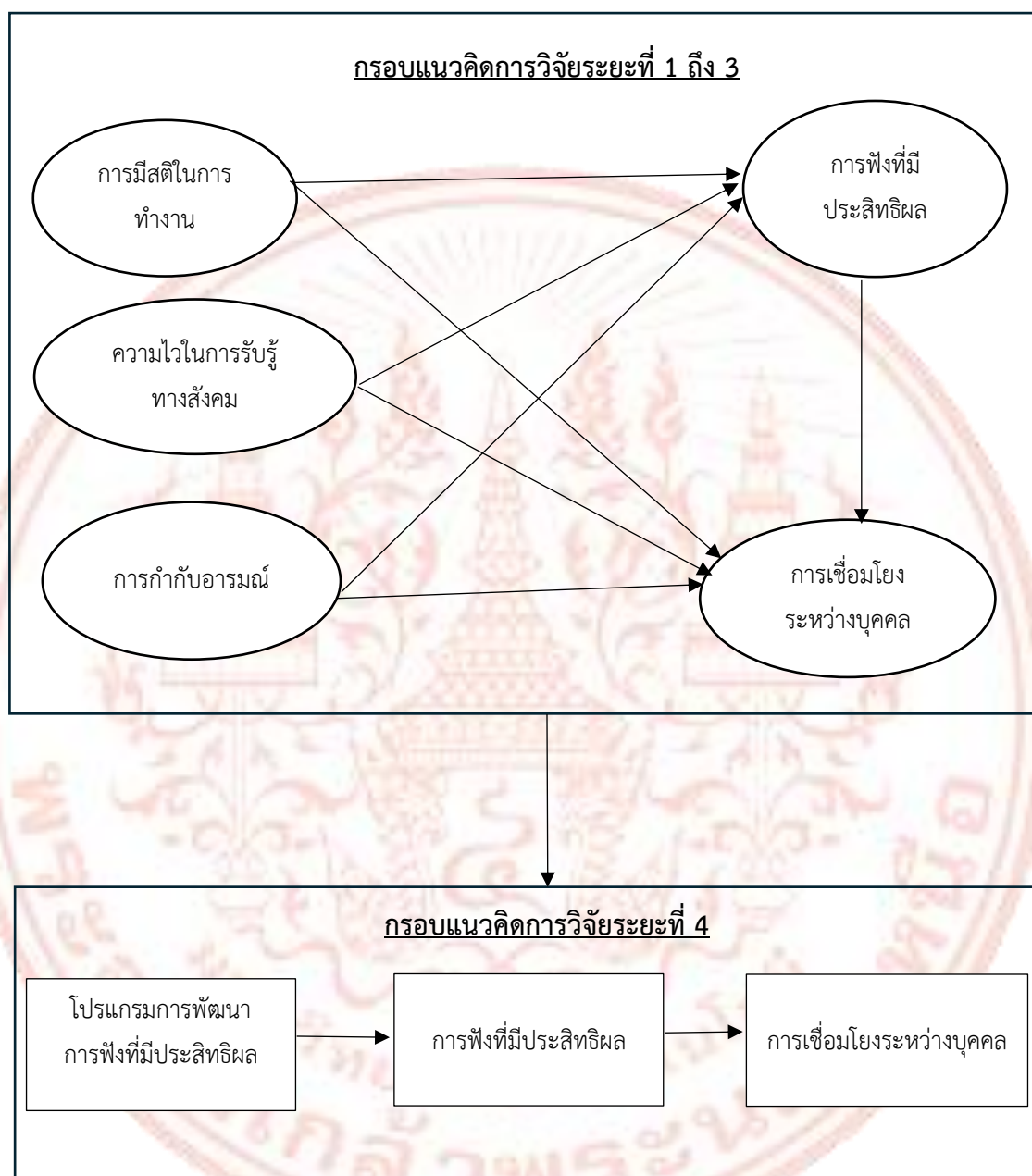
1.8.3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

1.8.3.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รู้จักวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล

1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการทดสอบโมเดลการวัดของการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ตามแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ข้อค้นพบที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และผลของการฟังที่มีประสิทธิผลจะไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 นำไปสู่การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับการวิจัยระยะที่ 4 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองนั้น ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยขึ้น โดยมีที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยระยะที่ 2 ก่อนหน้านี้ ซึ่งมีข้อค้นพบว่า การฟังที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 4 ไว้ดังที่ปรากฏในภาพ



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ เพื่อให้งานวิจัยมีความครบถ้วน สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness)

2.1.1 ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Montemayor, Adams, and Gullotta (1994) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่พัฒนามาจากการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยลักษณะของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น มีลักษณะที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่าสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Pesut (2003) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง จิตวิญญาณที่มีส่วนประกอบของความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เป็นลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่รวมมิติของมนุษย์ทั้งหมด

Pinel and Long (2006) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการร่วมแบ่งปันเรื่องราว ประสบการณ์ให้กับคู่สนทนาได้รับฟัง โดยการแบ่งปันเรื่องราวดังกล่าวจะสามารถดึงดูดบุคคล เพราะการรับฟังเรื่องราวที่มีความคล้ายคลึงหรือเหมือนกันของตัวผู้เล่าถึงความรู้สึกร่วมจากตัวผู้ฟังออกมา ทำให้ผู้ฟังรู้สึกถึงการมีตัวตนของตนเอง องค์ประกอบอีกอย่างที่ทำให้บุคคลดึงดูดกันและกันคือความโดดเด่นอย่างกว้าง การมีความรู้สึกร่วมเป็นประหนึ่งตัวชี้วัดที่ทำให้เราไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและยังทำให้รู้สึกเชื่อมโยงถึงคนอื่นเพราะเข้าใจว่ามีคนที่เหมือน ๆ กันกับตัวบุคคลนั้น ๆ ในทางกลับกันหากไม่สามารถรู้สึกถึงอารมณ์ร่วมจากการร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ได้ ความคิดที่ว่าตัวผู้ฟังไม่เข้าใจตัวผู้เล่าอย่างถ่องแท้ จะเกิดขึ้น และนำไปสู่การตัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Vanbel, Ijsselsteijn, and de Kort (2008) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง ความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

Tubbert (2016) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีการทำงานร่วมกันภายใต้สถานการณ์กดดันยากลำบาก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะก่อตัวขึ้นจากการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการไว้วางใจ ฟังพาอาศัยช่วยเหลือ เกื้อกูลกันทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ

กฤตยชญ์ (2561) ให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่พัฒนาต่อยอดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยเวลาในการพุ่มพัก ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความชัดเจน โดดเด่นที่เรื่องความใกล้ชิดสนิทสนม รูปแบบความสัมพันธ์เอื้อต่อการตอบสนองความรู้สึกทางอารมณ์ ช่วยให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสัมพันธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม ฟังพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ เกิดการไว้วางใจ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

เนื่องด้วยทฤษฎีเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลยังไม่มีนักทฤษฎีหรือนักวิจัยท่านใดกล่าวถึงหรือให้ความชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องหรือมีผู้กล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องมาใช้ประกอบกับแนวคิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของ Montemayoret et al. (1994) โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

Cardillo (2001) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชีวิตและสภาพแวดล้อมรอบตัว โดยสรุปได้ว่าในช่วงทารก วัยเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงของการพัฒนาความสัมพันธ์และการมีอัตลักษณ์ โดยแต่ละช่วงของชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์ของร่างกายและความรู้ในเรื่องสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ถูกหล่อหลอมจากการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในการปฏิสัมพันธ์ (Transaction) กับบุคคลต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานมาจากความกังวลในเรื่องของตัวเองตน ภาพลักษณ์ และการปรับตัวเพื่อเข้ากับผู้อื่นผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างอัตลักษณ์ ในวัยเด็กจะมองหามีความสามารถในการพึ่งพาตนเองขณะที่ยังคงต้องการการพึ่งพิงจากผู้ปกครอง ในวัยรุ่นจะกังวลเรื่องการสร้างอัตลักษณ์แต่ขณะเดียวกันก็ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นเช่นกัน ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า ทำทายกับสถานการณ์ที่ต้องการจะหล่อหลอมอัตลักษณ์ของความเป็นผู้ใหญ่ สรุปโดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าบริบทของแต่ละช่วงวัยจะถูก

แก้ไข ปรับเปลี่ยน และตัดสินใจไปตามแต่ละความต้องการของช่วงวัยซึ่ง เกี่ยวข้องกับบุคลิกและอัตลักษณ์ของบุคคลนั้น ๆ

Sullivan (1953) เน้นเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลไว้ในทฤษฎีขั้นตอนพัฒนาการด้านสัมพันธภาพ โดยเสนอว่ามนุษย์ต้องการความอ่อนโยน (Tenderness) ความอ่อนโยนเป็นสิ่งที่หาได้จากการเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงรู้สึกผูกพันกับคู่ปฏิสัมพันธ์ ผลของความล้มเหลวในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปี่ยมด้วยความอ่อนโยนคือความเครียดความวิตกกังวลอันเกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ (Needs) ส่งผลให้เกิดความกดดันและหยาดกระด้างในจิตใจ มีผลเสียต่อการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ โดยเขาได้เน้นย้ำ ว่าในช่วงวัยแรกเริ่ม พัฒนาการความใกล้ชิดกับเพื่อนเพศเดียวกัน เป็นพัฒนาการสำคัญมากต่อการเป็นคนที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตดี ไม่ตรีจิตกับเพื่อนเพศเดียวกันจะพัฒนาไปสู่ไม่ตรีจิตกับเพื่อนต่างเพศและบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้แม้ว่า Sullivan (1953) จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นตัวนำพัฒนาการและบุคลิกภาพ แต่เขาก็ยอมรับว่ากรรมพันธุ์และวุฒิภาวะทางกายมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบุคลิกภาพของบุคคลให้เข้มแข็งหรืออ่อนแอแตกต่างกัน แต่เมื่อเทียบเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้แล้วความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด เชื่อว่าความเป็นไปทางกายทางอารมณ์และจิตใจมีต้นเหตุมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Erikson (1994) ได้กล่าวถึงเรื่องความต้องการสานสัมพันธ์ใกล้ชิดไว้ในพัฒนาการทางสังคม (Psychosocial stages) โดยในทฤษฎีพัฒนาการได้เน้นไปที่เรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลจากแง่กระบวนการเข้าสังคม และวิกฤตทางสังคมจิตวิทยาที่เกิดจากการมีการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะความขัดแย้งทางสังคมจิตใจ 8 ขั้นตอน โดยได้อธิบายว่าในช่วงทารกแรกเกิดไปจนถึงขวบครึ่ง ความไว้วางใจในผู้อื่นเกิดจากการที่เด็กทารกได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายและทางจิตใจทำให้ทารกได้รับความสุขสบายและสุขใจ เกิดความรู้สึกว่าโลกนี้น่าอยู่เมื่อทุกข้อนก็มีผู้ซัดบดเป่าให้ ความรู้สึกนี้ก่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้ดูแล และขยายวงไปสู่ความไว้วางใจในตนเองและผู้อื่นซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นพื้นฐานต่อยอดและพัฒนาบุคลิกภาพของตัวบุคคลจนเข้าสู่ช่วงวัยที่พร้อมจะสร้างมิตรภาพ ความใกล้ชิด ความสามัคคี ผูกมิตรไมตรีจิตหรือการแสวงหาคู่ครอง และเมื่อพบแล้วก็พร้อมที่จะร่วมชีวิตในไมตรีจิตอันแสนหาในด้านความสัมพันธ์ฉันคู่ครองนั้น ทั้งสองฝ่ายต้องลดความเป็นตัวของตัวเองลงบ้าง หรือเสียสละบางอย่างของตนแก่บุคคลที่ตนรัก มิตรภาพจึงจะมั่นคงและถาวร ชีวิตเพศและชีวิตคู่ในช่วงพ้นวัยรุ่นมาแล้วต้องเป็นไปในแง่การร่วมแบ่งปันต่อกันและกัน มีความเชื่อถือไว้วางใจกันและกัน สำหรับบุคคลที่ไม่มีคู่ครองก็ควรจะต้องมีมิตรอันสนิทสนมที่มีความสัมพันธ์กัน ไว้วางใจและนับถือซึ่งกันและกัน

Baumeister and Leary (1995) กล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนล้วนแสวงหา บุคคลทุกคนล้วนถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจที่ต้องการจะสานสัมพันธ์ สร้าง

ความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าและรักษาความสัมพันธ์นั้น ให้นิยามที่สุดเท่าที่จะทำได้กับบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลต้องการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ที่พึงพอใจจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ และเหตุผลอีกข้อคือเพื่อการแสดงออกซึ่งความห่วงใยต่อคู่ปฏิสัมพันธ์ โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมการห่วงใยนั้น เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง คล้ายคลึงกับการปฏิสัมพันธ์ที่ต่างได้ผลประโยชน์กันถ้วนหน้า หรือกล่าวคือการแสดงออกซึ่งความห่วงใยอย่างสม่ำเสมอจะช่วยรับรองความยั่งยืนของการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์จากการปฏิสัมพันธ์

Adler (1927) กล่าวถึงเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลไว้ในเรื่องความสนใจทางสังคม (Social interest) โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์มีความปรารถนาใฝ่ผูกสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตั้งแต่เกิด ความสนใจทางสังคมเป็นสัญชาตญาณ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจากการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในสังคมเป็นสิ่งที่กำหนดสุข-ทุกข์และความสำเร็จ-ความล้มเหลวในชีวิตของบุคคล Adler (1927) อธิบายว่าการให้ความสนใจกับสังคม หรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทางออกหรือทางขัดเซียมด้อยในแง่ใดแง่หนึ่ง แม้ว่าความสนใจทางสังคมจะเป็นสัญชาตญาณ แต่การแสดงออกของสัญชาตญาณอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้น อยู่กับการแนะนำฝึกฝนอบรมตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเรื่องดังกล่าวเกี่ยวข้องกับแบบแผนการดำเนินชีวิต (Style of life) โดย Adler (1927) อธิบายเพิ่มเติมว่า แบบแผนการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เด็กเริ่มค้นหาวิธีของตนเพื่อความสมบูรณ์แบบพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อขัดเซียมด้อยที่เด็กได้เรียนรู้ เพื่อให้ราบรื่นต่อสภาพแวดล้อมหรือความสัมพันธ์

Maslow (1943) กล่าวถึงความต้องการความสัมพันธ์ความรัก ความผูกพันไว้ในทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) โดยอธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุดโดยการจะสามารถพัฒนาแรงจูงใจไปสู่ขั้น แสวงหาความสัมพันธ์ ความรัก และความผูกพันได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการเติมเต็มเรื่องของปัจจัยอยู่รอดและความปลอดภัยเสียก่อน จากนั้นแรงจูงใจลำดับที่สาม (Belongingness and Love Needs) จึงจะดำเนินตามมา ซึ่งแรงจูงใจในลำดับที่สามคือแรงจูงใจในการเป็นเจ้าของ รู้สึกไฝหา ผูกพันหรือมีความรักกับบุคคลอื่น เช่น การมีครอบครัว มีเพื่อนฝูง มีบุคคลที่ใส่ใจคอยเป็นห่วงเป็นใย ขณะเดียวกันมนุษย์ก็ต้องการแสดงออกซึ่งการอาทรห่วงใยบุคคลอื่นเช่นกัน (Need to be love and to love) เช่น การเลี้ยงดูบุตรหลาน การเลี้ยงสัตว์เลี้ยงการปลูกต้นไม้ เป็นต้น

องค์กรอนามัยโลก (1997) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ในทักษะชีวิต (Life skills) 10 ข้อ โดยได้อธิบายว่าทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการปรับตัวรูปแบบหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีตามมา เป็นทักษะที่บุคคลล้วนแล้วแต่ต้องการเพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งทักษะต่าง ๆ

เหล่านี้มีนับไม่ถ้วน แตกต่างกันไปตามแต่บริบทของสังคมและวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าทักษะที่เป็นหัวใจสำคัญจริง ๆ ของทักษะชีวิตนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสุขภาพกายและจิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยในเรื่องของทักษะการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล องค์กรอนามัยโลกได้ระบุไว้ว่า ทักษะการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship skills) เป็นความสามารถที่ช่วยให้เกิดความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่แวดล้อมในทิศทางที่ดีสามารถสร้างและรักษาสายสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ มีผลต่อด้านสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ในสังคม

Berne (2016) ได้อธิบายเรื่องความสนิทสนมของบุคคลไว้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลซึ่งช่วยเติมเต็ม สนองทั้งความรู้สึกและความต้องการ ขณะที่การขาดหายหรือไม่ได้รับการเติมเต็มจากความสนิทสนมจะมีแนวโน้มให้เกิดโรคทางจิตเวช ขาดแคลนการสนองความต้องการ หรือต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว ซึ่งการขาดหายไปของความสนิทสนมจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเล่นเกมเพื่อเรียกร้องความต้องการ (Stroking) โดยได้อธิบายว่า “เกม” มีรูปแบบเป็นลำดับเหตุการณ์ต่อเนื่องที่มีการคิดแผนหรือกลอุบายขึ้น เพื่อเอาเปรียบอีกฝ่ายและเพื่อเรียกร้องความสนใจให้ได้รับการสนองความต้องการ อย่างไรก็ตามในทัศนคติของเขา ความสนิทสนม (Intimacy) เองก็เป็นเกมชนิดหนึ่งเช่นกัน แตกต่างจากเกมทั่วไปเพราะเป็นเกมที่อาศัยความจริงใจ เปิดเผย ไม่มีการคิดแผนหรือใช้กลอุบายใด ๆ ในความสัมพันธ์ นอกเหนือจากนี้ Berne ยังได้สร้างแนวคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) โดยเชื่อว่าในขณะที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีบุคลิกแอบแฝงซ่อนอยู่ในการปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ ประกอบด้วย บุคลิกแบบผู้ปกครอง บุคลิกแบบผู้ใหญ่ และบุคลิกแบบเด็ก ซึ่งการแสดงออกของบุคลิกเหล่านี้ขณะมีการปฏิสัมพันธ์มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือลดทอนความสัมพันธ์ของบุคคลได้เช่นกัน

Sternberg (1986) กล่าวถึงความสนิทสนมไว้ในทฤษฎีสามเหลี่ยมความรัก (Triangular Theory of Love) โดยระบุว่า ความสนิทสนม คือ ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม ผูกพันกันด้วยสายใยแห่งความรักใคร่ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมโยงอบอุ่นใจ

Bowlby (1980) กล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการความผูกพันซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างสายสัมพันธ์ของบุคคล โดยอธิบายว่าในวัยทารก ทารกแสวงหาความผูกพันกับผู้ดูแลที่รู้สึกคุ้นเคยเพื่อให้ได้รับการดูแล การปกป้อง และเพื่อการผ่อนคลายทางอารมณ์ ซึ่งพฤติกรรมในการแสวงหาความผูกพันนี้ Bowlby เชื่อว่า เกี่ยวข้องกับวิวัฒนาการเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เมื่อทารกประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ที่จะสร้างสายสัมพันธ์ ความผูกพันกับผู้ดูแลจะส่งผลให้ทารกมีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น เมื่อโตขึ้นก็สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างปกติ ขณะที่ทารกที่ขาดการสร้างความผูกพันจะมีผลให้ประสบปัญหาในการสร้างสายสัมพันธ์กับบุคคลอื่น Bowlby ได้เสนอรูปแบบความผูกพันไว้ทั้งหมด 4 ประเภทด้วยกัน ซึ่งแต่ละ

รูปแบบการใส่ใจให้ความผูกพันจะมีผลต่อบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรูปแบบความผูกพันดังกล่าว ได้แก่ ความผูกพันที่ปลอดภัย (Secure attachment) ความผูกพันที่มีความวิตกกังวลกับความเด็ดขาดในการเลี้ยว (Anxious-ambivalent attachment) ความวิตกกังวลกับการหลีกเลี่ยงความผูกพัน (Anxious-avoidant attachment) และความผูกพันที่ไม่มีการจัดระเบียบ (Disorganized attachment)

2.1.3 อุปสรรคที่ขัดขวางการเกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในครอบครัว

Montemayor et al. (1994) อธิบายว่า ในช่วงวัยรุ่นนั้นเป็นวัยที่อยู่ในช่วงของการพัฒนาและเรียนรู้รูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความสัมพันธ์รูปแบบที่รักษาระยะห่างจากผู้ปกครองที่มีมากขึ้น และความสัมพันธ์ที่รักษาระยะห่างกับเพื่อนด้วยกันมีน้อยลง โดยสิ่งที่บ่งชี้ถึงการเกิดการรักษาระยะห่างกับผู้ปกครองนั้น สามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมและความรู้สึก ขณะที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงการเข้าหาเพื่อน โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่รักษาระยะห่างนั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความขัดแย้ง (Conflict) ในความสัมพันธ์ระหว่างวัยรุ่นและผู้ปกครอง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ปกติที่เกิดขึ้น อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น ไม่จำเพาะแต่กับผู้ปกครองเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงพี่น้องด้วยเช่นกัน โดยความขัดแย้งของวัยรุ่น-ผู้ปกครอง มีที่มาจากความไม่เห็นด้วยต่อมุมมองโลกทัศน์ของครอบครัว วัยรุ่นไม่เห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับในครอบครัว ขณะที่ผู้ปกครองไม่พอใจต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของวัยรุ่น เช่น ความไม่เห็นด้วยในเรื่องความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน นิสัยส่วนบุคคล และภาระความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว มีงานวิจัยที่เปิดเผยเรื่องความขัดแย้งของวัยรุ่น-ผู้ปกครองว่าวัยรุ่นนั้น มุ่งความสนใจในเรื่องทางเลือกที่ตนต้องการ ขณะที่ผู้ปกครองสนใจเรื่องธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคม นอกเหนือจากนี้ยังมียงานวิจัยที่สำรวจถึงการแก้ไขความขัดแย้งของวัยรุ่น-ผู้ปกครองซึ่งพบว่าความสามารถในการปรับตัวเพื่อเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความขัดแย้งนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องความเชื่อใจ ความใกล้ชิดและระดับของอารมณ์เชิงบวก ขณะที่การขาดซึ่งสิ่งเหล่านี้ นำมาสู่ความรู้สึกต่อต้าน ความไม่ลงรอยและความห่างเหินเหมือนคนแปลกหน้าต่อกัน ความแตกต่างระหว่างความขัดแย้งของวัยรุ่น-ผู้ปกครองกับวัยรุ่น-เพื่อน เมื่อเปรียบเทียบกัน วัยรุ่นกับเพื่อนมักขัดแย้งกันในเรื่องการลงละเมิดกัน เช่น เรื่องความไม่จริงใจ การเรียกร้องที่มากเกินไป การไม่เคารพกัน และการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม

2. การมีอัตลักษณ์ (Individuation) เป็นพัฒนาการแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นที่เด็กเล็กเริ่มออกห่างจากผู้ปกครอง พุ่มพักความมั่นใจและพึ่งตนเองมากขึ้นในระดับหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาเรื่องของอัตลักษณ์นั้นเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงวัยรุ่น โดยวัยรุ่นแยกห่างออกจากผู้ปกครองเพื่อมุ่งหาอัตลักษณ์ของการมีตัวตน แต่ก็ยังรู้สึกถึงความเชื่อมโยง ผูกพันกับผู้ปกครอง

3. การแยกห่าง (Separation) เป็นผลพวงมาจากการแสวงหาอัตลักษณ์โดยไม่ถูกผู้ปกครองครอบงำ นำมาซึ่งการพึ่งพาตนเอง อิสระทางความเชื่อในค่านิยมต่าง ๆ ตามที่ตนสนใจ อิสระทางอารมณ์ความรู้สึกโดยไม่ต้องพึ่งพาการเกื้อกูลจากผู้ปกครอง และอิสระจากความขัดแย้งโดยเชื่อว่าสิ่งที่ทำนั้นไม่ผิด ผู้ปกครองเชื่อใจและไม่โกรธ ในทางกลับกันผู้ปกครองนั้นมีความคาดหวังต่อตัววัยรุ่นซึ่งขัดแย้งกับอิสระ วัยรุ่นจึงมักเข้าหาคนในระดับเดียวกันมากกว่าเพราะไม่ถูกคาดหวังหรือมีเงื่อนไขใด ๆ

4. การเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการมีอัตลักษณ์และการแยกห่าง วัยรุ่นมีอิสระทางพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก โดยไม่ถูกใครผูกมัด ซึ่งอธิบายแยกได้ดังนี้ 1) การกำกับความคิด วัยรุ่นเลือกที่จะเชื่อความคิดที่เปิดกว้างและผ่านการพุดคุยในลักษณะที่เท่าเทียม ไม่ถูกครอบงำ นอกจากนี้ลักษณะความเชื่อและวิถีคิดของวัยรุ่นนั้นจะโน้มเอียงที่ตนเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง 2) การกำกับพฤติกรรม วัยรุ่นเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามสิ่งที่ตนคิดกับผู้ปกครองและเพื่อน 3) การกำกับอารมณ์วัยรุ่นสละความต้องการเกื้อกูลด้านอารมณ์จากผู้ปกครองเพื่อพึ่งพาตนเอง

2.1.4 องค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Montemayor et al. (1994) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในวัยรุ่นว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่แยกตัวออกมาจากสิ่งที่เคยสัมผัสจากผู้ปกครองส่งผ่านมาสู่เพื่อนฝูงหรือบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกัน มักเกิดขึ้นในช่วงพัฒนาการเข้าสู่วัยรุ่น เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในตัววัยรุ่นทั้งจากฮอร์โมนส์ ความคิด พฤติกรรม ความรู้สึก และสภาพสังคมทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ลงรอยกันระหว่างตัวผู้ปกครองและวัยรุ่น วัยรุ่นจึงเลือกที่จะเข้าหากลุ่มบุคคลที่มีลักษณะหรือประสบการณ์เหมือนกับกับตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเคยได้สัมผัสมาตอบสนองความรู้สึกทางอารมณ์ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ (Trust) Montemayor et al. (1994) อธิบายว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออีกฝ่ายในเรื่องความเชื่อใจบุคคลใช้ประสบการณ์เดิมของตนเองประกอบกับความรู้สึกในการตัดสินใจอีกฝ่ายจริงใจในคำพูด คำสัญญาและการกระทำมากน้อยเพียงใด นอกเหนือจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกมั่นคงต่อตัวบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่สิ่งที่ตนแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวให้อีกฝ่ายฟังนั้น จะไม่ถูกเปิดเผย อีกฝ่ายสามารถเข้าใจ เคารพในความดีความต้องการของตน ซึ่งเรื่องดังกล่าวทั้ง Pinel and Long (2006) รวมถึง Tubbert (2016) ได้ อธิบายพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นเติมเต็มความรู้สึกมั่นใจปลอดภัย ผู้อื่นสามารถรับรู้ เข้าใจถึงความต้องการและความกังวลใจของตน ทำให้ เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน Montemayor et al. (1994) กล่าวเพิ่มเติมว่าการปฏิเสธจะทำความเข้าใจในสิ่งที่แบ่งปันนำมาซึ่งความรู้สึกแปลกแยก โดดเดี่ยว เป็นคนนอก ส่งผลให้เกิดความกระวนกระวายใจ

รู้สึกไม่มั่นคง นอกจากนี้ Van Lange, Vinkhuyzen, and Posthuma (2014) มองว่าความไว้วางใจนั้น สามารถจำกัดความได้ในลักษณะมุมมองของตัวบุคคลที่มีความตั้งใจจะยอมรับข้อเสียของอีกฝ่าย แม้ว่าอีกฝ่ายอาจจะสามารถทำผิดพลาดไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล แต่บุคคลก็เลือกที่จะเชื่อใจอีกฝ่ายโดยมีพื้นฐานมาจากความคาดหวังต่อพฤติกรรมของอีกฝ่ายว่าจะให้ผลลัพธ์ในทางบวก ขณะที่ Delgado-Márquez, Hurtado-Torres, and Aragón-Correa (2013) กล่าวว่าความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากการใช้เหตุผล โดยตัวบุคคลแสวงหาข้อมูลของอีกฝ่ายทั้ง จากการมีประสบการณ์ตรงร่วมกันและทางอ้อมจากการพูดคุยรับฟังจากบุคคลที่สาม ก่อนจะทำการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีนั้นว่าจะสามารถไว้วางใจอีกฝ่ายได้หรือไม่ นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ ได้กล่าวถึงความไว้วางใจที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น Simpson (2007) ได้อธิบายไว้ว่าความไว้วางใจนั้น เป็นสิ่งที่เทียบเคียงกับความหวังและแรงบันดาลใจที่มีต่อการฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งความไว้วางใจได้พัฒนาและคงรูปไว้ในแบบแผนทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขอันเกิดจากการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น บุคคลจะเติบโตเป็นผู้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จำเป็นจะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในช่วงทารก เพราะความไว้วางใจเป็นพื้นฐานความปรารถนาในความสุข การมีปฏิสัมพันธ์คบหากับผู้อื่นได้อย่างสุขใจนั้นต้องพึ่งพาความไว้วางใจเป็นสำคัญ ส่วน Acedo-Carmona and Gomila (2014) ได้อธิบายความไว้วางใจไว้ว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่มีต่ออีกฝ่าย โดยทัศนคติดังกล่าวมีความรู้สึกเกื้อหนุนคำจูนกับอีกฝ่าย ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ พูดคุยแลกเปลี่ยนถึงสิ่งที่วิตกกังวลใจโดยภาพรวม

2. ความสนิทสนม (Intimacy) Montemayor et al. (1994) อธิบายว่าเป็นสิ่งที่ใช้บรรยายถึงมิตรภาพ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออีกฝ่ายเป็นพิเศษ ก่อให้เกิดความโดดเด่นในเรื่องของพฤติกรรมการแบ่งปันความคิด ความรู้สึกให้อีกฝ่ายฟังสม่ำเสมอ กล่าวคือ บุคคลคำนึงถึงอีกฝ่ายเป็นลำดับต้น ๆ เมื่อมีเรื่องที่ยากจะแบ่งปันให้ฟังและรู้สึกพึงพอใจเมื่อบุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน อีกฝ่ายสามารถยอมรับและเข้าอกเข้าใจกัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความรู้สึกไว้วางใจในตัวอีกฝ่ายเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เมื่อพิจารณาเรื่องของความไว้วางใจประกอบกับความสนิทสนม ดูเหมือนว่าความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและมั่นใจนั้น มีส่วนในการพัฒนาความสัมพันธ์ต่ออีกฝ่ายจนเกิดเป็นความรู้สึกพิเศษหรือความสนิทสนม เรื่องนี้อาจสามารถอธิบายได้ตามมุมมองของ Berne (2016) กล่าวว่าความสนิทสนมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของเกม โดยเป็นเกมที่มีวัตถุประสงค์ของการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อสนองต่อความรู้สึกดี พึงพอใจ อบอุ่นใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องกระทำทั้งสองฝ่ายมิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำเพียงฝ่ายเดียว เพื่อรักษาความมั่นคงของการได้รับการตอบสนองจากการกระทำ อย่างไรก็ตามความสนิทสนมนั้น เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบุโดย Spitz (1945) ว่าการขาดความสนิทสนมในวัยเด็กมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพเมื่อโตขึ้น และยังมี

แนวโน้มส่งผลให้เกิดโรคทางจิตเวชตามมา ซึ่งจากข้อสรุปดังกล่าวทำให้ Berne (2016) สรุปว่ามนุษย์มีความต้องการ ความสนิทสนมเป็นสิ่งที่เติมเต็มความต้องการให้มนุษย์อยู่ในภาวะที่สมดุล แนวคิดนี้มีความใกล้เคียงกับแนวคิดของ Sullivan (1953) มองว่ามนุษย์มีความต้องการเพื่อเติมเต็มสิ่งเร้า ความต้องการในที่นี้รวมถึงเรื่องความละเอียดอ่อน ความอ่อนโยนซึ่งพบได้จากความสนิทสนม การเรียนรู้และพัฒนาความสนิทสนมจะเป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงในรูปแบบอื่น ๆ กับสังคม นอกครัวเรือน นอกเหนือจากแนวคิดในเรื่องการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกพิเศษต่ออีกฝ่าย Schaefer and Olson (1981) ระบุถึงประเด็นที่น่าสนใจในการทำ ความเข้าใจความสนิทสนมไว้ทั้งหมด 5 ประเด็นด้วยกันได้แก่ 1) ความสนิทสนมด้านสภาพอารมณ์ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกสนิทสนม สามารถพูดและแบ่งปันความรู้สึก ได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลโดยปราศจากความรู้สึกต่อต้านหรือถูกปฏิเสธ 2) ความสนิทสนมด้านสังคม คือ การมีเพื่อนและเครือข่ายทางสังคมร่วมกัน 3) ความสนิทสนมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้สึก การสัมผัสและการมีเพศสัมพันธ์ 4) ความสนิทสนมด้านปัญญา คือ การแบ่งปันแนวคิดและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมุมมองชีวิตและการงาน 5) ความสนิทสนมด้านนันทนาการ เกี่ยวข้องกับการมีประสบการณ์ร่วมกันผ่านการใช้เวลาว่าง

3. ความใกล้ชิด (Closeness) Montemayor et al. (1994) อธิบายว่าเป็นลักษณะของอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผาน เชื่อมโยงกันกับอีกฝ่าย รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มสังคม ไม่รู้สึกว่าตนโดดเดี่ยวหรือแปลกแยก ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ปลอดภัย ซึ่งจริง ๆ แล้วความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความสนิทสนมกับบุคคลอื่น แม้ว่าเรื่องของความใกล้ชิดกับความสนิทสนมจะมีนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่านมองว่าเป็นสิ่งเดียวกันหรืออธิบายแยกไว้แต่คล้ายคลึงกัน เรื่องดังกล่าวอาจสามารถอธิบายตามแนวคิดของ Montemayor et al. (1994) ได้ว่า ความสนิทสนม (Intimacy) นั้นเป็นเรื่องของความคิดความรู้สึกพิเศษที่บุคคลมีให้อีกฝ่ายผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม ขณะที่ความใกล้ชิด (Closeness) เป็นเรื่องของการรับรู้ระดับทางอารมณ์ที่สืบเนื่องเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งความสนิทสนมสอดคล้องกับ Popovic (2011) ที่อธิบายความใกล้ชิดไว้ว่า เป็นประสบการณ์ในการรับรู้ทางความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากพฤติกรรมแสดงออกของความสนิทสนมก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก ปลอดภัย อบอุ่นใจ ด้วยเหตุเพราะลักษณะเฉพาะตัวของความใกล้ชิดเป็นเรื่องของการตัดสินใจผลประโยชน์และความปรารถนา ความใกล้ชิดช่วยเติมเต็มระดับความพึงพอใจของความต้องการทั้งหลาย เป็นสิ่งที่ช่วยคัดกรองคนที่รู้สึกน่าคบหาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ป้องกันโรค Psychosomatic โรคซึมเศร้า (Depression) การปลีกวิเวกออกจากสังคม และป้องกันการใช้สารเสพติด ส่วน Parmley and Zhang (2014) อธิบายความใกล้ชิดว่า เป็นเรื่องของการยกระดับความรู้สึกผูกพันให้ดีขึ้น ผ่านความสนิทสนมโดยการแบ่งปัน

ความรู้สึกส่วนตัว ความต้องการ และความปรารถนา โดยความรู้สึกผูกพันดังกล่าวเป็นสิ่งที่เกิดจากการรับรู้อิทธิพลของคู่ปฏิสัมพันธ์กับความรู้สึกของตนเป็นหลัก

4. ความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Relative positive affect) Montemayor et al. (1994) อธิบายว่า เป็นประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการมีความเกี่ยวพันร่วมกันกับบุคคลอื่น ก่อให้เกิดอารมณ์เชิงบวก เช่น รู้สึกอบอุ่นใจ มีแรงใจฟันฝ่าอุปสรรคได้รับการยอมรับ มีการสื่อสารเชิงบวก ได้รับการช่วยเหลือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งตามที่ Fredrickson (2001), Lyubomirsky, King, and Diener (2005) รวมทั้ง Zanon (2013) อธิบายว่า อารมณ์เชิงบวก คือ อารมณ์ที่ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ เมื่อพิจารณาโดยนำเรื่องความสนิทสนมและความใกล้ชิดที่กล่าวมาก่อนหน้านี้เพื่อใช้ทำความเข้าใจเรื่องดังกล่าว ดูเหมือนว่าเรื่องของความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวกนั้น เป็นสิ่งที่สอดแทรกอยู่ในเรื่องทั้งคู่ ทั้งนี้การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมและความใกล้ชิดนามาซึ่งอารมณ์เชิงบวกทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวกในแง่ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น อาจสามารถทำความเข้าใจเรื่องราวดังกล่าวได้โดยการพิจารณาเรื่องการรับรู้ความเป็นอยู่ที่ดีของตัวบุคคลต่อความสัมพันธ์ปัจจุบันตามที่ Montemayor et al. (1994) อธิบายเพิ่มเติม เช่น บุคคลรับรู้ว่ามีคนคอยให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันสม่ำเสมอ ได้รับความช่วยเหลือ สัมผัสได้ถึงความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ขณะที่บุคคลรับรู้ว่าความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นรอบสังคมนั้น เป็นไปในทางลบ บุคคลจะรู้สึกถึงความวิตกกังวลความเศร้าหมอง ความโกรธเคือง และสิ้นหวัง มีงานวิจัยหลายชิ้นที่กล่าวถึงความสอดคล้องของการประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งเชื่อมโยงมาสู่ความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก ดังเช่น งานของ Lyubomirsky et al. (2005) ที่ศึกษาเรื่องอารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ รวมถึงสัมพันธ์ภาพต่อผู้คนรอบข้าง หรือในส่วนของ Cohen and Pressman (2006) ที่ศึกษาเรื่องอารมณ์เชิงบวกส่งเสริมต่อสุขภาพ ได้ระบุว่าการมีความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวกที่ดีนั้น เกิดขึ้น จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่แวดล้อม ส่งผลดีต่อสุขภาพ และในงานวิจัยของ Bao (2012) ก็ได้ระบุอีกเช่นกันว่าอารมณ์เชิงบวกนั้น เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของความสัมพันธ์เชิงรักใคร่

5. การสื่อสาร (Communication) Montemayor et al. (1994) อธิบายว่า คือ กระบวนการของการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งการประมวลผลของข้อคำถามนั้น มุ่งเป้าสนใจไปที่คุณภาพของการตอบรับ ขณะที่ความสนใจในเนื้อหา มุ่งเป้าไปที่ประเด็นของเนื้อหาที่แลกเปลี่ยนกัน มีวิธีการวัดมากมายในเรื่องการสื่อสารระหว่างวัยรุ่นกับผู้ปกครองที่มุ่งวัดในมิติของ การสื่อสารที่ตรงประเด็น การพูดคุยเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง และกลไกในการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความต้องการและความรู้สึก ในแง่ของวัยรุ่นกับเพื่อนนั้น Montemayor et al. (1994) ระบุว่าการสื่อสารของวัยรุ่นกับผู้ปกครองนั้น มีลักษณะที่เชื่อมโยงกันกับการสื่อสารของวัยรุ่นกับเพื่อน Zabihi et al. (2014) เสริมว่า การสื่อสารของวัยรุ่นกับกลุ่มเพื่อนด้วยกันจะแสดงออกในลักษณะของ การพูดคุยถึง

ความชอบความสนใจ ความต้องการและความรู้สึก เมื่อพิจารณาโดยการนำเรื่องความไว้วางใจ ความสนิทสนม ความใกล้ชิด และความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวกมารวมกันในการสื่อสาร จะเห็นได้ว่าการสื่อสารในเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น มีลักษณะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของกลุ่มสัมพันธ์ นอกเหนือจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาและนักคิดได้กล่าวถึงเรื่องรูปแบบของการสื่อสารในความสัมพันธ์ แตกต่างกันไป อาทิ Berne (2016) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบการสื่อสารของมนุษย์นั้นมาจากบุคลิกภาพขณะสื่อสาร บุคลิกภาพในการสื่อสารประกอบด้วย บุคลิกผู้ปกครอง บุคลิกผู้ใหญ่ และ บุคลิกเด็ก ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้สามารถส่งเสริมหรือลดทอนคุณภาพของความสัมพันธ์ลงได้ กล่าวคือรูปแบบบุคลิกที่ใช้ในขณะสื่อสารซึ่งกันและกันออกมาในลักษณะที่ส่งเสริมกันจะส่งผลให้สามารถเข้าใจเจตนา รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ของกันและกันได้ ขณะที่การสื่อสารในรูปแบบของบุคลิกที่ขัดแย้งกันจะก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและลดทอนคุณภาพของสายสัมพันธ์ นอกเหนือจากบุคลิกที่ใช้ในการสื่อสารแล้วยังมีเรื่องของการใช้ I statement และ You statement โดยรูปแบบของวิธีการสื่อสารดังกล่าวมีลักษณะที่เน้นการพูดถึง “ตัวผู้พูด” และ “ตัวผู้ฟัง” โดยลักษณะของการสื่อสารนี้จะส่งผลต่ออารมณ์ของผู้ฟังแตกต่างกัน ซึ่งอารมณ์ตอบสนองของผู้ฟังเมื่อได้รับสารมีผลต่อคุณภาพความสัมพันธ์เช่นกัน

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลตาม Montemayor et al. (1994) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อในความจริงใจของคำพูดและคำสัญญาของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกปลอดภัยที่เพื่อนร่วมงานต่างเข้าใจและเคารพในความต้องการ และความปรารถนาของกันและกัน
2. ด้านความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแบ่งปันความคิดและความรู้สึกต่อกัน
3. ด้านความใกล้ชิด (Closeness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงถึงความเหนียวแน่นในความคิดภายในเชิงบวก และการพึ่งพาอาศัยกันหรือมีอิทธิพลต่อกัน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Relative positive affect) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ความรู้สึกถึงความอบอุ่น มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการยอมรับต่อกัน
5. ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้คุณภาพของการสื่อสารที่เกิดขึ้น ทั้งในเรื่องของ ลักษณะการสนทนา การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการแบ่งปันความชอบ ความต้องการ และความรู้สึก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening)

2.2.1 ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening)

Steil, Barker, and Watson (1983) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง การฟังที่มีประสิทธิผลเกิดขึ้นเมื่อผู้ฟังสามารถคงความสนใจในระหว่างกระบวนการฟัง และสามารถนำสิ่งที่ได้ยินไปปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้

Goh (2002) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการเชิงรุก ซึ่งผู้ฟังต้องใช้ทักษะทางปัญญาและอารมณ์เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาที่ซับซ้อน รวมถึงสามารถตีความและตอบสนองในบริบทที่เหมาะสม

Nichols (2009) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของข้อความ ไม่เพียงแค่ว่าเนื้อหาที่ถูกพูดออกมา แต่ยังรวมถึงอารมณ์ ความตั้งใจ และบริบทที่แฝงอยู่ในคำพูดด้วย

Floyd (2011) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง การรับรู้และการประมวลผลข้อมูลเสียง รวมถึงการแสดงความใส่ใจและการตอบสนองด้วยวิธีที่สร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงกับผู้พูด

Rost (2013) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง การประมวลผลข้อมูลที่ได้รับ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง โดยเน้นการใช้ปฏิสัมพันธ์และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

Brownell (2016) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้ฟังสามารถรับรู้ ทำความเข้าใจ และตีความข้อมูลที่ได้รับในลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการแสดงความสนใจและตอบสนองต่อผู้พูดอย่างเหมาะสม

Wolvin and Coakley (2016) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการจัดการข้อมูลที่ได้รับผ่านการฟังอย่างกระตือรือร้นและการตอบสนองอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปสู่การสื่อสารที่มีคุณภาพ

Hargie (2016) ให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการสื่อสารซึ่งเกี่ยวข้องกับการใส่ใจอย่างตั้งใจ วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลที่ได้รับเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์และมีความหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการฟังที่มีประสิทธิผล หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่รับรู้ เข้าใจ จับประเด็น แปลความหมาย และตอบสนองจากสิ่งที่ได้ยิน เพื่อใช้ในการสื่อสารได้ถูกต้องต่อความสัมพันธ์

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล

หนังสือ Understanding Human Communication ของ Adler, Rodman and du Pré (2020) เป็นตำราที่ครอบคลุมเรื่องการสื่อสารมนุษย์ในหลายมิติ ตั้งแต่พื้นฐานทางทฤษฎีไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและปรับปรุงการสื่อสารในบริบทที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัว วิชาชีพ หรือสังคม หนังสือเล่มนี้มีการแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตั้งแต่การฟัง การพูด การเขียน และการใช้สื่อในรูปแบบต่างๆ บทที่เกี่ยวข้องกับ "การฟังที่มีประสิทธิผล" (Effective Listening) อธิบายว่า การฟังที่มีประสิทธิผล เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทักษะ ความตั้งใจ และการรับรู้ทางอารมณ์ (empathy) ซึ่งไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การได้ยิน (hearing) แต่ยังรวมถึงการประมวลผล (processing) และการตีความ (interpreting) ข้อมูลที่ได้รับ แนวคิดของ Adler, Rodman, and du Pré (2020) นำเสนอประเด็นสำคัญดังนี้

1. กระบวนการของการฟัง (The Listening Process) การฟังมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้ (Receiving) รับรู้เสียงหรือข้อความที่ส่งมา 2) การเข้าใจ (Understanding) ทำความเข้าใจข้อความที่ได้รับ 3) การจดจำ (Remembering) เก็บข้อมูลที่สำคัญไว้ในหน่วยความจำ 4) การประเมิน (Evaluating): วิเคราะห์คุณค่าหรือความถูกต้องของข้อมูล และ 5) การตอบสนอง (Responding) แสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งที่ได้ฟัง

2. อุปสรรคของการฟัง (Barriers to Effective Listening) หนังสือระบุว่า การฟังที่มีประสิทธิผลมักถูกขัดขวางด้วยปัจจัยคือ เสียงรบกวนภายนอกหรือปัจจัยภายใน (Noise) เช่น ความเครียดหรือความเหนื่อยล้า การตัดสินข้อความหรือผู้พูดก่อนจะฟังอย่างละเอียด (Prejudgment) และ ความไม่สามารถจดจ่อกับข้อความที่สำคัญ (Lack of Focus)

3. ทักษะการฟังที่มีประสิทธิผล (Skills for Effective Listening) ผู้เขียนได้เสนอวิธีปรับปรุงทักษะการฟัง โดยเน้นการฝึกฝน 3 ด้านคือ 1) Active Listening: การฟังอย่างตั้งใจพร้อมกับการแสดงความสนใจผ่านการใช้คำถามหรือการสะท้อนข้อความ 2) Empathic Listening: การฟังด้วยความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูด และ 3) Critical Listening: การฟังอย่างมีวิจารณญาณเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง

4. เทคนิคการฟัง (Techniques for Better Listening) หนังสือแนะนำเทคนิคที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการฟัง เช่น การหลีกเลี่ยงการขัดจังหวะ การสรุปข้อมูลเพื่อยืนยันความเข้าใจร่วมกัน การแสดงออกเชิงบวกผ่านภาษากาย เช่น การสบตาและพยักหน้า

หนังสือ Listening: Attitudes, Principles, and Skills โดย Brownell (2016) เป็นตำราที่เน้นการพัฒนาทักษะการฟังอย่างครอบคลุม โดยผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำทักษะการฟังไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย ทั้งในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และสถานการณ์ทางวิชาชีพ แนวคิดของ Brownell (2016) อธิบายว่า

1. ทักษะการฟังที่ส่งเสริมการฟังที่มีประสิทธิผล (Listening Attitudes) Brownell เน้นว่า ทักษะการฟัง มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของการฟัง โดยทักษะการฟังที่ดีช่วยให้ผู้ฟังเปิดรับข้อมูลและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้พูด ผู้เขียนได้อธิบายลักษณะของทักษะการฟังที่ช่วยส่งเสริมการฟัง เช่น Empathy: การเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น Openness: การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือข้อมูลที่อาจแตกต่างจากมุมมองของตนเอง Patience: ความอดทนในการฟังอย่างเต็มที่ก่อนที่จะตอบสนอง

2. หลักการพื้นฐานของการฟัง (Listening Principles) Brownell นำเสนอหลักการสำคัญที่ช่วยให้การฟังมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิด HURIER Model ซึ่งแบ่งกระบวนการฟังออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ Hearing: การรับรู้เสียง Understanding: การตีความความหมายของข้อมูล Remembering: การเก็บข้อมูลไว้ในหน่วยความจำ Interpreting: การเข้าใจความตั้งใจและอารมณ์ของผู้พูด Evaluating: การวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ Responding: การตอบสนองอย่างเหมาะสม

3. ทักษะการฟังในสถานการณ์จริง (Practical Listening Skills) ได้แบ่งทักษะการฟังออกเป็น 3 ประเภทหลักตามลักษณะของสถานการณ์ ได้แก่ Informational Listening: การฟังเพื่อรับข้อมูล เช่น การฟังการบรรยายในห้องเรียน Critical Listening: การฟังเพื่อตัดสินใจ เช่น การประเมินข้อเสนอในที่ประชุม และ Relational Listening: การฟังเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ เช่น การสนทนากับเพื่อนหรือครอบครัว

4. อุปสรรคของการฟัง (Barriers to Listening) Brownell อธิบายว่า การฟังมักเผชิญกับอุปสรรคที่หลากหลาย เช่น Physical Noise: เสียงรบกวนจากสิ่งแวดล้อม Psychological Noise: ความคิดหรืออารมณ์ที่ขัดขวางสมาธิ Information Overload: การได้รับข้อมูลมากเกินไปในระยะเวลาสั้น Biases and Prejudices: การฟังแบบอคติหรือการตัดสินผู้พูดล่วงหน้า

Wolvin and Coakley (2016) ให้ข้อมูลครอบคลุมเกี่ยวกับการฟังในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ เนื้อหาของหนังสือครอบคลุมหัวข้อที่หลากหลายเกี่ยวกับการฟัง ตั้งแต่กระบวนการทางจิตวิทยาและการรับรู้ ไปจนถึงบทบาทของการฟังในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษานี้ยังมุ่งเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการฟังในบริบทส่วนตัว อาชีพ และสังคม อธิบายว่า

1. นิยามและประเภทของการฟัง (Definition and Types of Listening) เป็นกระบวนการเชิงรุก (active process) ที่รวมการได้ยิน การทำความเข้าใจ การจดจำ การตีความ และการตอบสนอง Wolvin และ Coakley ได้แบ่งการฟังออกเป็น 5 ประเภทหลัก ได้แก่

(1) Discriminative Listening: การฟังเพื่อแยกแยะความแตกต่างของเสียงหรือข้อความ

(2) Comprehensive Listening: การฟังเพื่อทำความเข้าใจข้อมูล

(3) Therapeutic Listening: การฟังเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น

(4) Critical Listening: การฟังเพื่อประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล

(5) Appreciative Listening: การฟังเพื่อความเพลิดเพลิน เช่น การฟังดนตรีหรือการ

เล่าเรื่อง

2. กระบวนการฟัง (The Listening Process) ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ได้แก่

(1) การรับรู้ (Receiving): การรับข้อความเสียงหรือข้อมูล

(2) การตีความ (Interpreting): การแปลความหมายของข้อความที่ได้ยิน

(3) การจดจำ (Remembering): การเก็บรักษาข้อมูลในหน่วยความจำ

(4) การประเมิน (Evaluating): การวิเคราะห์ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ

ข้อมูล

(5) การตอบสนอง (Responding): การสื่อสารกลับไปยังผู้พูด

(6) การปรับตัว (Adapting): การปรับทักษะการฟังให้เหมาะสมกับบริบทหรือผู้พูด

3. ทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ (Effective Listening Skills) โดยเน้นปัจจัยได้แก่ การสร้างสมาธิ (Concentration): การให้ความสนใจโดยปราศจากสิ่งรบกวน การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening): การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ผ่านการแสดงภาษากาย เช่น การพยักหน้า การสบตา การตั้งคำถาม (Questioning): การถามคำถามเพื่อขยายความหรือยืนยันความเข้าใจ

4. อุปสรรคของการฟัง (Barriers to Listening) อธิบายว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพมักถูกขัดขวางด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น Physical Barriers: เสียงรบกวนจากสิ่งแวดล้อม Psychological Barriers: ความเครียด ความเหนื่อยล้า หรืออคติส่วนตัว Semantic Barriers: ความสับสนในภาษาหรือการใช้คำศัพท์ที่ซับซ้อน

แนวคิด Nichols and Stevens (1957) อธิบายว่า ความสำคัญของการฟังในบริบทของการบริหารจัดการและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชี้ให้เห็นว่าการฟังไม่เพียงแต่เป็นทักษะที่สำคัญ แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความเข้าใจในองค์กร บทความนี้แสดงให้เห็นว่าการฟังที่มีประสิทธิภาพสามารถเสริมสร้างการสื่อสารที่ดี ลดความเข้าใจผิด และสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล บทความอธิบายเพิ่มเติมว่า

1. ปัญหาในการฟัง (The Problem with Listening) เริ่มต้นด้วยการชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าการฟังจะเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารในชีวิตประจำวัน แต่คนส่วนใหญ่กลับไม่สามารถฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการฟัง (The Importance of Listening) การฟังเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในบทบาทของผู้ผู้นำ การฟังช่วยให้ผู้นำเข้าใจปัญหาและความ

ต้องการของทีมงาน การฟังอย่างตั้งใจช่วยลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล การฟังยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี

3. ทักษะการฟังที่ดี (Effective Listening Skills) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับการพัฒนาทักษะการฟัง ได้แก่ การมีสมาธิ (Concentration): การฟังอย่างตั้งใจและหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing): การประเมินข้อมูลที่ได้รับโดยไม่ด่วนสรุป การสะท้อน (Reflecting): การสรุปข้อมูลเพื่อยืนยันความเข้าใจร่วมกัน

4. การวัดผลการฟัง (Measuring Listening Effectiveness) เสนอว่าการฟังสามารถวัดผลได้ผ่านการตอบสนองของผู้ฟัง เช่น การตั้งคำถามที่ชัดเจนและตรงประเด็น การแสดงความเข้าใจและข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง การใช้ภาษากาย เช่น การสบตาและการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

2.2.3 องค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิภาพ

Nichols and Stevens (1957) อธิบายในบทความ Listening to People เน้นย้ำความสำคัญของการฟังในฐานะทักษะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในบริบทของการสื่อสารและการบริหารจัดการ โดยได้แยกองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. การตั้งใจฟัง (Active Listening) การตั้งใจฟังเป็นขั้นตอนแรกและสำคัญที่สุดในกระบวนการฟังที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงการมีสมาธิและจดจ่ออยู่กับข้อความของผู้พูด โดยหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนทั้งภายนอกและภายใน (เช่น เสียงรบกวน ความคิดที่ว้าวุ่น) เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นถูกต้องและครบถ้วน

2. การตีความ (Interpreting) การตีความเป็นการแปลความหมายของข้อความที่ได้รับโดยพิจารณาบริบทและเจตนาของผู้พูด การฟังที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่รับฟังคำพูด แต่ยังต้องเข้าใจน้ำเสียง อารมณ์ และท่าทางของผู้พูด

3. การตอบสนอง (Responding) การตอบสนองเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ช่วยปิดกระบวนการฟังและยืนยันความเข้าใจระหว่างผู้ฟังและผู้พูด การตอบสนองที่เหมาะสมช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้พูดว่าข้อความของพวกเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ

การฟังที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Wolvin and Coakley (2016) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่เน้นความครอบคลุม โดยแบ่งประเภทของการฟังออกเป็นหลายมิติที่สะท้อนถึงบทบาทและเป้าหมายของการฟังในบริบทที่แตกต่างกัน พร้อมระบุองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฟังเชิงวิเคราะห์ (Critical Listening) หมายถึงการฟังอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความสมเหตุสมผลของข้อมูลหรือข้อความที่ได้รับ ผู้ฟังต้องใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกับความรู้และประสบการณ์ส่วนตัว เพื่อประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับข้อความที่ได้รับ

2. การฟังเพื่อความเข้าใจ (Comprehensive Listening) เน้นที่การจดจำและตีความข้อมูลที่รับอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำไปใช้หรือตอบสนองได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบนี้มีความสำคัญในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน

3. การฟังเชิงสัมพันธ์ (Relational Listening) เกี่ยวข้องกับการฟังเพื่อสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้พูดมากกว่าการประเมินความถูกต้องของข้อมูล

HURIER Model โดย Brownell (2016) เป็นกรอบแนวคิดที่เน้นกระบวนการฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยอธิบายว่าการฟังไม่ได้เป็นเพียงการได้ยินเสียง แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องการทักษะที่หลากหลายในการทำความเข้าใจและตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับ

1. Hearing (การรับข้อมูลเสียง) หมายถึง การฟังเริ่มต้นด้วยกระบวนการทางกายภาพของการได้ยินเสียง ซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สุดของการฟัง

2. Understanding (การทำความเข้าใจ) ความหมายของข้อมูล หมายถึง การทำความเข้าใจเป็นขั้นตอนที่ผู้ฟังต้องตีความความหมายของคำพูดและข้อความ โดยพิจารณาจากบริบทและความตั้งใจของผู้พูด

3. Remembering (การเก็บข้อมูลไว้ในหน่วยความจำ) หมายถึง การจดจำเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้ฟังสามารถเก็บข้อมูลสำคัญไว้ในความทรงจำเพื่อการใช้งานในอนาคต

4. Interpreting (การตีความข้อมูลในบริบทที่เหมาะสม) หมายถึง การตีความถึงการแปลความหมายของข้อความในบริบทที่เหมาะสม โดยรวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์และเจตนาของผู้พูด

5. Evaluating (การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล) หมายถึง การประเมินถึงการวิเคราะห์ข้อความที่ได้รับ เพื่อพิจารณาความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง และความสมเหตุสมผลของข้อมูล

6. Responding (การแสดงออกถึงความเข้าใจหรือความคิดเห็น) หมายถึง การตอบสนองเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ช่วยยืนยันว่าผู้ฟังได้เข้าใจข้อความของผู้พูดอย่างถูกต้อง

Brownell เน้นว่าการฟังเป็นทักษะที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันอย่างซับซ้อน HURIER Model ช่วยให้เราเข้าใจว่าการฟังที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการได้ยิน แต่ต้องใช้กระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้ การทำความเข้าใจ การจดจำ การตีความ การประเมิน ไปจนถึงการตอบสนอง

Adler, Rodman, and du Pré (2020) เน้นถึงความสำคัญของการฟังในบริบทของการสื่อสารมนุษย์ โดยเฉพาะในการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวและในสภาพแวดล้อมวิชาชีพ ได้ระบุ

องค์ประกอบสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผลที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้แก่ การสร้างสมาธิ การสะท้อนข้อความ และการตั้งคำถาม ดังนี้

1. การสร้างสมาธิ (Concentration) การสร้างสมาธิเป็นจุดเริ่มต้นของการฟังที่มีประสิทธิผล โดยผู้ฟังต้องลดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน (distractions) ทั้งภายนอกและภายใน เช่น เสียงรบกวน ความคิดที่ฟุ้งซ่าน หรือความกังวล เพื่อให้สามารถจดจ่ออยู่กับผู้พูดได้อย่างเต็มที่

2. การสะท้อนข้อความ (Paraphrasing) การสะท้อนข้อความหมายถึงการสรุปหรือกล่าวข้อความที่ผู้พูดกล่าวออกมาอีกครั้งในคำพูดของผู้ฟังเอง เพื่อยืนยันความเข้าใจที่ถูกต้องและแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าข้อความของพวกเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจอย่างจริงจัง

3. การตั้งคำถาม (Questioning) การตั้งคำถามเป็นวิธีการที่ช่วยขยายความเข้าใจของผู้ฟัง โดยเฉพาะในกรณีที่ข้อความของผู้พูดไม่ชัดเจนหรือมีข้อมูลที่ต้องการการชี้แจง การตั้งคำถามยังแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าผู้ฟังสนใจในข้อความและต้องการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

การฟังที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Barker (1971) ได้เน้นถึงความสำคัญของการฟังในฐานะทักษะสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยระบุองค์ประกอบหลัก 3 ประการของการฟังที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ความตั้งใจ (Attention) หมายถึงการให้ความสนใจอย่างเต็มที่กับสิ่งที่ผู้พูดกำลังสื่อสาร โดยไม่ปล่อยให้สิ่งรบกวนทั้งภายนอกและภายในมาขัดขวางกระบวนการฟัง

2. การประเมินข้อมูล (Evaluating) เป็นการวิเคราะห์ข้อความที่ได้รับ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความเหมาะสมของข้อมูล ผู้ฟังที่มีประสิทธิผลต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยปราศจากอคติ

3. การตอบสนองเชิงบวก (Positive Feedback) หมายถึงการแสดงออกด้วยคำพูดหรือการกระทำที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการสนทนา ผู้ฟังต้องสามารถตอบสนองในลักษณะที่แสดงถึงความเข้าใจและสนับสนุนผู้พูด

การฟังที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Rogers and Farson (1957) โดยระบุองค์ประกอบสำคัญไว้ดังนี้

1. การฟังด้วยความเข้าใจ (Empathic Listening) หมายถึงการใส่ใจในอารมณ์ ความรู้สึก และความตั้งใจของผู้พูด มากกว่าการเน้นที่เนื้อหาของคำพูดเพียงอย่างเดียว

2. การเปิดใจรับฟัง (Nonjudgmental Listening) หมายถึงการฟังโดยปราศจากการตัดสินหรือการแสดงอคติต่อผู้พูดหรือข้อความที่ได้รับ

3. การตอบสนองที่สร้างความไว้วางใจ (Trust-building Responses) หมายถึง การใช้คำพูดและการแสดงออกที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ และทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขาได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Brownell (2016) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้ยิน (Hearing) หมายถึง การได้ยินเสียงที่ชัดเจน สามารถแบ่งแยกน้ำเสียงของผู้พูด และจดจำอยู่กับข้อมูลที่ได้ยิน
2. ด้านความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง เข้าใจความหมายที่แท้จริงของข้อความ มีการซักถาม และถอดความเพื่อให้มั่นใจในข้อความ
3. ด้านการจดจำ (Remembering) หมายถึง เก็บรักษาข้อมูล และระลึกถึงประสบการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลไปใช้อย่างเหมาะสม
4. ด้านการตีความ (Interpreting) หมายถึง การที่ผู้ฟังเข้าใจความหมายของสารที่ผู้พูดสื่อมาจากมุมมองของผู้พูด และแสดงให้ผู้พูดรู้ว่าผู้ฟังเข้าใจ ด้วยการแสดงออกทางสีหน้าและภาษากาย
5. ด้านการประเมิน (Evaluating) หมายถึง การใช้ตรรกะในการประเมินข้อมูล วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและเจตนาของผู้พูด
6. ด้านการตอบสนอง (Responding) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีการเลือกการตอบสนองให้เหมาะสมกับสิ่งที่ได้ยิน และผู้พูดรับรู้การตอบสนองของผู้ฟัง

2.3 เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการมีสติในการทำงาน (Mindfulness at Work)

2.3.1 ความหมายของการมีสติในการทำงาน (Mindfulness at Work)

Langer (1989) ให้ความหมายของการมีสติในการทำงาน หมายถึง การเปิดรับข้อมูลใหม่และความสามารถในการมองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งในบริบทการทำงานช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Brown and Ryan (2003) ให้ความหมายของการมีสติ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีการรับรู้และใส่ใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะในลักษณะต่อเนื่อง โดยในที่ทำงาน การมีสติช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและการตัดสินใจที่ดี

Bishop et al. (2004) ให้ความหมายของการมีสติในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรับรู้และให้ความสำคัญกับปัจจุบันขณะ โดยไม่มีการตัดสิน ซึ่งในบริบทการทำงานช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและการจัดการกับความซับซ้อนของงาน

Shapiro et al. (2006) ให้ความหมายของการมีสติในการทำงาน หมายถึง การรับรู้โดยมีเจตนา ความใส่ใจ และการยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งการนำไปใช้ในที่ทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Dane (2011) ให้ความหมายของการมีสติในการทำงาน หมายถึง การจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะในงานที่ทำ ช่วยเพิ่มความชัดเจนของการรับรู้และความแม่นยำในการทำงาน

Kabat-Zinn (2013) ให้ความหมายของการมีสติ หมายถึง การตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะด้วยความตั้งใจและไม่ตัดสิน (non-judgmental awareness) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานเพื่อเพิ่มสมาธิและลดความเครียดในที่ทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการมีสติในการทำงาน หมายถึง ความระลึกรู้ตัวและความตั้งใจใส่ใจในปัจจุบันขณะโดยไม่ตัดสินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ให้รับรู้เหตุการณ์อย่างระมัดระวังและความไม่ประมาท รู้สึกตัวในการรับรู้พฤติกรรมตนเอง ทั้งความคิด อารมณ์ ความรู้สึกยอมรับด้วยใจที่เป็นกลางเพื่อให้เกิดความสงบ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน

สติเป็นรากฐานของการฝึกสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธเจ้าเป็นศาสดา มีพระธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ชอบด้วยพระองค์เอง โดยใช้หลักคำสอนสำคัญ มีพระสงฆ์หรือพุทธบริษัท 4 เป็นผู้ศึกษาปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของพระบรมศาสดาเพื่อสืบทอดไว้ซึ่งคำสอนของพระบรมศาสดารวมเรียกว่า พระรัตนตรัย อันได้แก่ 1) พระพุทธ คือ ท่านผู้ตรัสรู้ธรรมด้วยพระองค์เองแล้วสอนประชาชนให้ประพฤติชอบด้วยกายวาจาใจ ตามพระธรรมวินัย 2) พระธรรม คือ พระธรรมวินัยอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า 3) พระสงฆ์ คือ หมู่คนที่ฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย ศาสนาพุทธเป็นศาสนาอเทวนิยม ปฏิเสธการมีอยู่ของพระเป็นเจ้าหรือพระผู้สร้างและเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ ว่าทุกคนสามารถพัฒนาจิตใจไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ด้วยความเพียรของตน ให้พึ่งตนเองเพื่อพาตัวเองออกจากกองทุกข์ มีจุดมุ่งหมายคือการสอนให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงในโลกด้วยวิธีการสร้างปัญญาในการอยู่กับความทุกข์อย่างรู้เท่าทันตามความเป็นจริง วัตถุประสงค์สูงสุดของศาสนา คือ การหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง พระศาสดาพระองค์ปัจจุบันคือพระโคตมพุทธเจ้า มีพระนามเดิมว่า เจ้าชายสิทธัตถะ ปัจจุบันศาสนาพุทธได้เผยแผ่ไปทั่วโลก โดยมีจำนวนผู้นับถือส่วนใหญ่อยู่ในทวีปเอเชีย ด้วยศาสนาพุทธมีผู้นับถือในหลายประเทศ ศาสนาพุทธจึงเป็นศาสนาสากและศาสนาพุทธเป็นศาสนาแห่งอิสระเสรี (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559) และได้มีการอธิบายในแนวพุทธศาสนาไว้ว่า สติ หมายถึง ความระลึกรู้ได้ นึกได้ ความไม่เผลอ การคุมใจไว้กับสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่อย่างระมัดระวัง มักแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Mindfulness หรือ การตระหนักรู้ (Awareness) สติเป็นตัวควบคุมตรวจตรากระแสความคิดอารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมให้อยู่ในแนวทางที่ต้องการ คอยควบคุมจิตใจไว้กับอารมณ์อย่างต่อเนื่องในปัจจุบันขณะ โดยลักษณะการทำงานของสตินั้นเป็นการไม่ปล่อยใจให้เลื่อนลอย ไม่ปล่อยอารมณ์ให้ผ่านไป และไม่ปล่อยความรู้สึกนึกคิดฟุ้งซ่านไปกับอารมณ์ (Kabat-Zinn, 2013)

Weick and Sutcliffe (2001) ศึกษาสติขององค์กร ระบุว่าสติขององค์กรประกอบด้วย สติระดับบุคคล และคุณสมบัติสะสมทางสติขององค์กร แต่บางท่านกลับมองว่าองค์กรที่มั่นคง สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมเชิงบวกด้วยการฝึกสติ นอกจากนี้สติเป็นสิ่งที่เหมาะสมในการสร้าง เสถียรภาพให้กับองค์กร เนื่องจากการฝึกสติคือการมุ่งเป้าที่ความซับซ้อน ความละเอียดอ่อน และการตรวจสอบสภาพแวดล้อมอยู่เสมอเพื่อหาวิธีพัฒนาก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยเหตุผล ดังกล่าว องค์กรควรพิจารณาการฝึกสติ หากองค์กรต้องการหลีกเลี่ยงปัญหาอุปสรรคและความ ผิดพลาด สติขององค์กรเป็นลักษณะเด่นขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ความล้มเหลวที่ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า หรือถูกวางแผนรับมือเอาไว้ล่วงหน้าได้ (2) เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นอย่างไม่คาดคิด และ (3) เหตุการณ์ที่ยังไม่เคยถูกพิจารณามาก่อนลักษณะ สำคัญของสติองค์กรอีกประการหนึ่งคือ การจัดการกับความล้มเหลวที่ไม่เคยใส่ใจพิจารณามาก่อน วิธีฝึกสติจะช่วยเพิ่มความตระหนักต่อเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้ทั้งสิ้น Weick and Sutcliffe (2001) ได้คิดวิธีการฝึกสติระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไว้ 5 ขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักทางสติและการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่ คาดคิด หรือการเตรียมสติเพื่อรับมือกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น การฝึกสติขององค์กรเป็นการรวมเอาความ ตระหนักและการคาดการณ์ ประกอบด้วย (1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (2) ขั้นการไม่ ตีความปัญหาง่ายเกินไป (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (4) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและ การฟื้นตัว และ 5) ขั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ

Weick and Sutcliffe (2001) ได้คิดวิธีการฝึกสติระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนการพัฒนา องค์กรไว้ 5 ขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักทางสติและ การคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด หรือการเตรียมสติเพื่อรับมือกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น การฝึก สติขององค์กรเป็นการรวมเอาความตระหนักและการคาดการณ์ ประกอบด้วย (1) ขั้นก่อนถูก ครอบงำด้วยความล้มเหลว (2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (4) ขั้น พันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว และ 5) ขั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ

ขั้นที่หนึ่ง ก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว เป็นการมุ่งเป้าไปที่การคาดการณ์เหตุการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด มาจากความเชื่อที่ว่า บางสิ่งบางอย่างอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ มโน ทัศน์ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว จะทำให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนคาดการณ์และ เตรียมพร้อมรับมือ ในกระบวนการจะต้องขจัดความพึงพอใจ ความหยิ่งและความเกียจคร้าน ความสำเร็จในอดีตอาจส่งผลให้เกิดในสิ่งตรงกันข้าม เช่น ไว้วางใจเหตุการณ์มากเกินไป และปฏิบัติ แก่ไขปัญหาตามวิธีการเดิม ๆ อยู่วิธีเดียว แม้ผู้นำจะแนะวิธีปฏิบัติที่แตกต่างออกไป หากความสำเร็จ เป็นเป้าหมายหลัก องค์กรก็จะมุ่งเป้าเฉพาะความสำเร็จขององค์กรที่มีสติจะให้ความระมัดระวังกับ ปัญหาเล็ก ๆ เพื่อไม่ให้ก่อตัวใหญ่ขึ้น เมื่อปัญหาใหญ่เกิดขึ้นความกดดันก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นองค์กรที่มีสติ

สูงจะกระตุ้นให้สมาชิกรายงานปัญหา แม้เป็นปัญหาเล็ก ๆ เพื่อเพิ่มความตระหนักในมุมมองที่กว้างขึ้นบ่อยครั้ง สมาชิกขององค์การจะพยายามปกปิดปัญหา/ความผิดพลาด เพื่อมิให้ผู้อื่นล่วงรู้ หากองค์การมีลักษณะเช่นนี้ การเรียนรู้และสติขององค์การก็จะไม่เกิดขึ้น องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะมองเหตุการณ์ในลักษณะนี้เป็นความผิดพลาด บ่งชี้ถึงความอันตรายที่จะต้องศึกษาและวางแผนป้องกัน องค์การที่มีประสิทธิภาพต่ำจะพอใจกับการไร้ปัญหาในระยะสั้น ๆ พึงพอใจกับหลักฐานความสำเร็จ หรือความสามารถในการเลี่ยงปัญหา องค์การที่มีศักยภาพสูงจะพยายามหาวิธีวิเคราะห์แก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่า ปัญหาแบบเดียวกันจะไม่เกิดขึ้นซ้ำใหม่อีก ในบริบทของโรงเรียนจำเป็นจะต้องขจัดปัญหาต่างๆ ที่หมักหมมอยู่ การมุ่งหวังเพียงความสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจ ความเย่อหยิ่งและความเกียจคร้าน ก่อนโรงเรียนจะเข้าสู่ภาวะถูกรอบงำด้วยความล้มเหลว จะต้องหาวิธีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในแต่ละวันอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นที่สอง การไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การมองปัญหาง่ายเกินไปยิ่งทำให้ปัญหายุ่งยากมากขึ้น เมื่อศึกษาขั้นตอนการไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไปจะพบว่า บุคคลในองค์การที่มีศักยภาพสูงจะกล่าวตำหนิผู้มองปัญหาแบบง่ายๆ และตระหนักว่าการมองปัญหาแบบง่ายๆ จะยิ่งสร้างปัญหาทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการศึกษาของ Weick and Sutcliffe (2001) ยังพบว่า การคาดการณ์แบบง่าย ๆ จะนำไปสู่การคิดแบบง่าย ๆ และทำให้ลืมไปว่า อะไรคือสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับองค์การ เพื่อป้องกันสาเหตุที่อาจก่อปัญหาความรุนแรงขึ้นได้ มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางผู้ที่มีความเห็นต่าง เพื่อลดการมองปัญหาง่ายเกินไป และเพิ่มการมีสติมากขึ้น เมื่อองค์การไม่มองปัญหาง่ายเกินไปก็จะเห็นปัญหาที่แท้จริง บรรยากาศขององค์การที่ไม่ตีความปัญหาแบบง่าย ๆ จะช่วยสนับสนุนองค์การไม่ให้จำกัดตนเองโดยการตัดข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ ซึ่งควรจะเป็นเป้าหมายหลักของทุก ๆ องค์การในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่

บริบทของโรงเรียน ผู้สามารถร่วมกันตัดสินใจปัญหาเรื่องต่าง ๆ อาจประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว ทีมวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รูปแบบที่ดีกว่าเพื่อไม่ให้ปัญหาถูกตัดสินง่ายเกินไป ควรเพิ่มพ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน หรือครูวิชาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจปัญหาด้วย จะทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และใช้คำถามนำเป็นตัวกระตุ้น

ขั้นที่สาม ความไวในการปฏิบัติ เป็นการคาดการณ์ทางสติ เกี่ยวข้องกับการรับรู้เพื่อการปฏิบัติ ความไวในการปฏิบัติแสดงถึงความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์การในการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหา ซึ่งมีความสำคัญมากกว่ายุทธวิธี การมองเห็นปัญหาเป็นภาพในมุมมองกว้างเป็นกุญแจสำคัญในการคงไว้ซึ่งความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและความล้มเหลว องค์การที่มีความมั่นคงต่ำส่วนใหญ่ปัญหาจะถูกค้นพบหลังเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้ว องค์การที่มี

ความมั่นคงสูงจะวินิจฉัยตนเองโดยให้ความสนใจกับปัญหาหน้างาน (Front line) เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ การเฝ้าระวังสถานการณ์เป็นมโนทัศน์สำคัญในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สามารถป้องกันความล้มเหลวจากการนำปัญหาไปสู่มั่วรวมกันได้

บริบทของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับครู อำนาจความสะดวก ความต้องการจำเป็นและสามารถเข้าถึงเพื่อให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่คณะครู การให้ความสนใจอย่างเต็มความสามารถ การให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง จะช่วยเพิ่มการระบุปัญหาได้ในระยะเริ่มแรกเพื่อสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาก่อนจะสายเกินแก้

ขั้นที่สี่ พันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว เปรียบเสมือนเครื่องหมายมาตรฐานขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง พันธะสัญญาการฟื้นคืนสู่สภาพเดิมเป็นความสามารถในการสืบหา บรรลุ และฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่ไม่เที่ยงแท้แน่นอน การมีสติในการรับมือกับความผิดพลาดที่อาจก่อตัวขึ้น โดยแก้ไขสิ่งผิดพลาดเหล่านั้น ก่อนจะทำให้เหตุการณ์แย่ลงไปกว่าเดิม ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจไม่เพียงแต่สิ่งที่สามารถสร้างแผนป้องกันได้ เท่านั้น แต่ควรรวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถเขียนแผนการป้องกันได้ การฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติการแก้ไขปัญหามาพร้อม ๆ กัน องค์กรที่มีความสามารถในการฟื้นตัวสูงจะให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการก้าวข้ามปัญหา และจะต้องออกคำสั่ง ให้สมาชิกทั้งหมด ช่วยกันแก้ไขปัญหามาพร้อม ๆ กัน

ตัวอย่างโรงเรียนที่มีพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นในการฟื้นตัวสู่สภาพเดิมเช่น เมื่อผู้นำตัดสินใจออกคำสั่ง ดูเหมือนจะดี แต่ในความเป็นจริง ยังคงประสบปัญหาอีกหลายด้าน พันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิมบอกให้เราทราบว่า โรงเรียนสามารถแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ หรือย้อนกลับไปใช้แนวทางเก่า วิธีการแก้ไขปัญหามารับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้

ขั้นที่ห้า การยอมตามสู่ความชำนาญ เป็นหลักการขั้น สุดท้ายขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงเป็นกระบวนการในการจัดวางกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหของผู้มีส่วนรับผิดชอบ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ โดยไม่จำเป็นต้องสั่งการหรือใช้อำนาจ ผู้มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์มีความสำคัญมากกว่าผู้มีอำนาจสั่งการ การตัดสินใจจะต้องทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ดังนั้น สมาชิกในระดับที่ต่ำกว่าจะได้รับการเสริมพลัง และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการตัดสินใจครั้งสำคัญช่วยกันสร้างขึ้นมา ลักษณะการบริหารแบบนี้เรียกว่า ภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) หลายฝ่ายจะเข้ามามีส่วนร่วม ช่วยกันขับเคลื่อนปัญหาไปในทิศทางที่ผู้รับผิดชอบต้องการ ไม่ใช่เพียงทำตามผู้มีชื่อ ยศ หรือมีอำนาจสั่งการเท่านั้นองค์กรที่มีความมั่นคงสูงจะมีความเชื่อเรื่อง การผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับขั้นในการแก้ปัญหขององค์กร

ตัวอย่างโรงเรียน ขึ้นยอมตามสู่ความเชี่ยวชาญ จะทราบและค้นหาความสามารถของสมาชิกในทีมงาน แม้จะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ก็สามารถให้บุคลากรเหล่านั้น เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เช่น เมื่อโรงเรียนประสบปัญหาการดูแลรักษาพื้นที่ห้อง การขัดเงาและการเคลือบเงา โรงเรียนจะต้องเชิญนักการภารโรงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา ผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร ไม่ควรเปลี่ยนเครื่องมือ เปลี่ยนกระบวนการทำความสะอาด หรือใช้น้ำยาอื่นอย่างไรก็ดี ผู้มีความชำนาญและมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น จะต้องได้รับเชิญเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ขณะที่เป้าหมายส่วนใหญ่มุ่งเป้าไปที่ การใช้สติขององค์กรที่มีศักยภาพสูงทฤษฎีต่างๆ สามารถปรับใช้กับบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน Hoy (2003) วิเคราะห์ความสามารถและโครงสร้างทางสติของโรงเรียน กล่าวว่า สติมีอยู่มากมายในโรงเรียนรัฐบาลและเสนอแนะว่า เพื่อให้โรงเรียนมีสติมากขึ้นจำเป็นต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจน กฎเกณฑ์เหล่านี้จะต้องมุ่งเป้าไปที่การรับรู้ปัญหาล่วงหน้า เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ ควรเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาด ในขณะที่กฎเกณฑ์จำนวนมากไม่มีความจำเป็นลักษณะการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร Hoy (2003) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพิจารณาใช้งานไว้ 10 ประการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสติ ขององค์กร ดังนี้

1. มีข้อยกเว้นมากมายของกฎระเบียบ; จงหา
2. มีช่วงเวลามากมายที่กฎระเบียบใช้งานไม่ได้; จงตั้งข้อสงสัย
3. กฎระเบียบบางข้อ สร้างความไร้สติ; จงหลีกเลี่ยง
4. กฎระเบียบบางข้อ ส่งเสริมการมีสติ; เน้นกฎระเบียบเหล่านั้น
5. กฎระเบียบบางข้อ กลายเป็นสิ่งไม่จำเป็น; จงตัดทิ้งไป
6. กฎระเบียบที่ปฏิบัติเป็นประจำนำมาสู่ความไร้สติ; จงตั้งข้อสงสัย
7. กฎระเบียบบางข้อ สร้างการยึดติด; จงระวัง
8. กฎระเบียบบางข้อ สร้างกระบวนการทางานที่สนุกสนาน; จงสร้างมันขึ้นมา
9. กฎระเบียบที่มีอยู่ก่อน; ถ้าไม่ดี, ก็เปลี่ยนซะ
10. กฎระเบียบเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการให้แนวทาง แต่ไม่ใช่เพื่อต้องทำตาม

เมื่อครูและผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือหาตามคำสั่งอย่างใดก็ตามเหล่านั้น ก็จะมีสติ แต่ถ้าพิจารณาพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันก็จะมีสติ เมื่อโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสติ ก็จะเข้าสู่ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความลัทธิหลงใหล ขึ้นไม่มองปัญหาย่างเกินไป ขึ้นมีความไวในการปฏิบัติ ขึ้นมีพันธะสัญญาพันตัวกลับสู่สภาพเดิม และขึ้นยอมตามสู่ความเชี่ยวชาญ องค์กรที่มีสติควรประกอบด้วย ผู้นำ คณะทำงาน ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เมื่อกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีสติในการทำงาน ผลงานเชิงบวก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย่อม

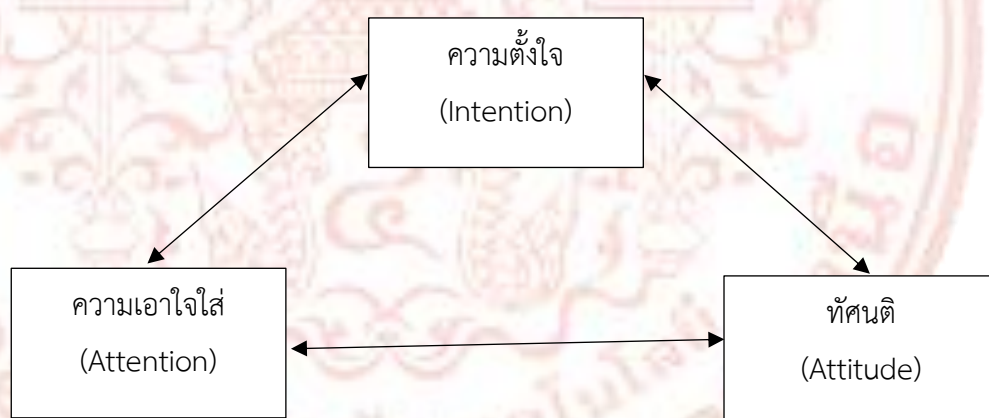
สูงขึ้น สติของครูแต่ละคนย่อมส่งผลทางตรงต่อนักเรียนในกระบวนการคิด การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การสอนอย่างมีสติจะช่วยส่งเสริมเงื่อนไขการเรียนรู้และการคิด เมื่อสถานการณ์ของความจริงถูกมองเป็นเงื่อนไขแล้ว ข้อสรุปย่อมถูกมองเป็นเงื่อนไขที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน

2.3.3 องค์ประกอบของการมีสติในการทำงาน

Kabat-Zinn (2013) ได้เสนอแบบจำลองของการมีสติที่เสนอขึ้นนี้เป็นโครงสร้างที่สามารถเข้าใจง่าย สะท้อนจากองค์ประกอบหลักในการมีสติ โดย การมีสติคือ การให้ความเอาใจใส่ในเป้าหมายในปัจจุบันขณะที่ไม่มีการตัดสินถูกผิด มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ

- (1) เป้าประสงค์ หรือความตั้งใจ (On purpose or intention)
- (2) การให้ความเอาใจใส่ หรือใส่ใจ (Paying attention or attention)
- (3) เป็นวิธีพิเศษหรือทัศนคติ (คุณภาพของสติ) (In a particular way or attitude)

แต่ละองค์ประกอบถูกบรรจุไว้ในกรอบสี่เหลี่ยม หมายความว่า ปราศจากสิ่งอื่นเข้ามาแทรกแซง จากความเข้าใจโครงสร้างของการมีสติแบบ IAA สามารถอธิบายได้ว่า การมีสติทำงานอย่างไร ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ และทัศนคติ เป็นกระบวนการที่ไม่มีการแยก หรือไม่มีชั้น มีลักษณะเป็นวงจรหมุนวนเกิดขึ้นได้พร้อมกัน ตามภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 โมเดลโครงสร้างของสติ (Kabat-Zinn, 2013)

องค์ประกอบที่ 1 ความตั้งใจ (Intention)

นักจิตวิทยาตะวันตกพยายามค้นหาความสำคัญของการฝึกการมีสติจากพื้นฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา ลักษณะความตั้งใจ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า เป็นการทำให้เกิดความกระจ่าง สว่าง ความเมตตาต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหมด จึงนำสิ่งเหล่านี้เข้ามาใส่ไว้ในโมเดล อย่างที่ Kabat-Zinn (2013) ได้เขียนไว้ว่า ความตั้งใจเป็นตัวกำหนดว่า อะไรที่เป็นไปได้ และช่วยเตือนใจในแต่ละช่วงขณะว่า ทำไมเราจึงกำลังฝึก และทันทีที่ฝึกเสร็จ จะเห็นพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลง แต่เวลาปฏิบัติควรรู้ว่าวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็น วิสัยทัศน์ส่วนตัวหรือความตั้งใจ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น นักธุรกิจผู้มีความเครียดสูง อาจเริ่มฝึกการมีสติเพื่อลดความเครียด เมื่อฝึกการมีสติอย่างต่อเนื่องอาจมีพัฒนาการด้านความตั้งใจที่สัมพันธ์กับภรรยามากขึ้นกว่าเดิม

บทบาทของความตั้งใจในการฝึกการมีสติได้รับการยืนยันโดยผลการศึกษาของ Shapiro (1992) สำหรับความตั้งใจของผู้ฝึกสมาธิ พบว่า เมื่อผู้ฝึกสมาธิปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะเกิดความตั้งใจ ความมีวินัยในตนเอง สำหรับตนเอง และท้ายสุดนำไปสู่ความอิสระหรือหลุดพ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกการมีสติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ และผู้ฝึกที่ต้องการเพิ่มวินัยในตนเอง และจัดการกับความเครียดจะประสบผลสำเร็จในความมีวินัยในตนเอง ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายในการฝึกเพื่อสำรวจตนเองจะมีความสำเร็จในการสำรวจตนเอง ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายในการฝึกเพื่อความเป็นอิสระ การปล่อยวาง ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปล่อยวาง มีจิตเมตตา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับนิยามความตั้งใจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นพลวัตที่ช่วยให้ผู้ฝึกเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น นั่นคือการรู้สึกตัวและการหยั่งรู้ โดยสรุป ความตั้งใจเป็นองค์ประกอบหลักของการมีสติ มีความสำคัญต่อความเข้าใจกระบวนการโดยรวม ซึ่งมักถูกละเลยในการให้คำจำกัดความของการมีสติในปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 2 ความเอาใจใส่ (Attention)

องค์ประกอบพื้นฐานตัวที่สองของการมีสติคือ ความเอาใจใส่ ในบริบทของการฝึกการมีสติ ความเอาใจใส่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันขณะ สิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งภายนอกและภายใน เป็นการกลับเข้าสู่ภาวะต่าง ๆ ด้วยตนเอง กล่าวคือ การหยุดตีความสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็น และเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นอย่างมีนัยเป็น อยู่ในปัจจุบัน ขณะวิธีการนี้เป็นการเอาใจจดจ่อสิ่งนั้น ๆ ด้วยการหยั่งรู้ในปัจจุบันขณะ การเอาใจใส่ได้รับการแนะนำในศาสตร์ทางจิตวิทยาว่า เป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบำบัดรักษา เช่น การบำบัดของเกสตัล (Gestalt therapy) เน้นการรู้สึกตัว ณ ปัจจุบัน ความเอาใจใส่ภายในและภายนอกตนเองเป็นการบำบัด ความเอาใจใส่สามารถพัฒนาได้ด้วยการบำบัดพฤติกรรมทางสมอง ขึ้นอยู่บนฐานของศักยภาพในการเอาใจใส่ เช่น การสังเกตพฤติกรรมภายในและภายนอก แก่นแท้ของการมีสติอยู่ที่การฝึกการเอาใจใส่

การศึกษาทางจิตวิทยา ได้จำแนกลักษณะความแตกต่างในการความเอาใจใส่ไว้มากมาย รวมไปถึงความสนใจระยะยาวต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ความระมัดระวัง และความเอาใจใส่ถาวร เปลี่ยนความเอาใจใส่ไปที่วัตถุหรือที่สถานะของจิตด้วยความตั้งใจ และสามารถขัดขวางกระบวนการคิดที่ละเอียดอ่อน ความรู้สึก และประสาทสัมผัส วินัยในตนเองในความเอาใจใส่ที่ได้อธิบายในโมเดลการมีสติสามารถทำนายผลการเพิ่มของทักษะได้

องค์ประกอบที่ 3 ทศนคติ (Attitude)

สิ่งที่เราให้ความเอาใจใส่มีความสำคัญได้อย่างไร สิ่งที่น่าสนใจในการสร้างความเอาใจใส่มาจากฐานทัศนคติของสติ องค์ประกอบนี้เป็นเครื่องยืนยันว่า ทัศนคติที่นำมาใช้ในการสร้างความเอาใจใส่มีความสำคัญ สติจะมีความสัมพันธ์กับการรู้สึกตัว แต่คุณภาพของการรู้สึกตัวไม่สามารถกำหนด

ได้ชัดเจน อย่างไรก็ตามสิ่งที่นำมาปฏิบัติให้เกิดการเอาใจใส่เป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างเช่น ความเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะสำคัญ หรือสามารถรวมเอาคุณลักษณะของความรักความเมตตาเข้าร่วมด้วยรวมไปถึงความรู้สึกการมีใจเปิดกว้าง เป็นมิตร ความรู้สึกร่วม และความสนใจ เพื่อให้เห็นภาพจะขอยกตัวอย่างคุณลักษณะทางสติของคณูปัน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเด่น 2 ประการ คือ ประการแรก จิตใจ และประการที่สองหัวใจ ดังนั้นบางทีการแปลคำว่า สติของคณูปันอาจมีความถูกต้องมากกว่านั้นคือ เป็นสติจากหัวใจภายใต้การรวมคุณลักษณะของหัวใจ ในการฝึกอย่างเอาใจใส่

มนุษย์เราสามารถเรียนที่จะเอาใจใส่สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ปราศจากการตัดสินหรือการตีความ ฝึกการยอมรับด้วยความเมตตากรุณาและจิตเปิดกว้าง แม้ว่าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามกับสิ่งที่เราคาดหวังหรือปรารถนา อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะของทัศนคติการเอาใจใส่ที่แจ่มชัด เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ฝึกที่จะต้องตระหนักรู้ว่า จะต้องนำความเมตตา ความเห็นใจ ความใส่ใจ และจิตเปิดกว้างสู่การรู้สึกตัว หรือวิธีฝึกการรู้สึกตัวจะต้องใส่อะไรลงไปบ้าง

ด้วยความตั้งใจในการฝึก บางคนสามารถเพิ่มความใส่ใจลงไปในสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ปล่อยให้มันผ่านไป โดยไม่ยึดติด ผ่านความตั้งใจที่จะนำเอาทัศนคติของความอดทน ความเมตตา และการปล่อยวาง เพื่อพัฒนาความสามารถในความรู้สึกปล่อยวางอย่างต่อเนื่องกับสิ่งที่น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจออกไปจริง ๆ มีความตั้งใจที่จะไม่นำเอาสภาวะของอารมณ์ของจิตเข้ามาในขณะที่ฝึก ซึ่งอาจส่งผลในการปฏิบัติ นั่นคือ การไม่ให้เกิดการลงความเห็นหรือการตัดสินในสิ่งที่พบเจอ บางทีการฝึกสติด้วยวิธีนี้อาจเกิดผลในทางตรงกันข้ามจากสิ่งที่เราต้องการ เช่น เกิดการสร้างรูปแบบการตัดสินใจ หรือเกิดความขัดแย้งทางจิตใจเข้ามาแทนที่การเกิดความสงบหรือการยอมรับ

Bishop et al. (2004) ได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติลงนิยามเชิงปฏิบัติการของสติ กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายของประสบการณ์ รวมไปถึง ความสนใจการปล่อยวาง และการยอมรับ

ทฤษฎีสติเสนอองค์ประกอบ IAA เป็นพื้นฐานสำคัญ หรือเป็นพฤติกรรมภายในจากมุมมองของนักปฏิบัติ เชื่อว่าองค์ประกอบทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสติในกลุ่มผู้ฝึกไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในการสร้างพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดการเสนอโมเดลกลไกทางสติที่เป็นไปได้โดยเสนอว่า ควรประกอบด้วยความตั้งใจ (Intention: I) ความเอาใจใส่ (Attention: A) และทัศนคติ (Attitude: A) เป็นสภาพจิตที่เปิดกว้าง และปราศจากการตัดสินนำไปสู่การเปลี่ยนมุมมอง หรือการรับรู้ใหม่ (reperceiving) เชื่อว่าการรับรู้ใหม่จะเป็นกลไกสำคัญของสมองในการปฏิบัติ นำทางสู่การเปลี่ยนแปลงและเกิดผลทางบวก นอกจากนี้ยังมีกลไกเพิ่มเติมอีก 4 ตัว ได้แก่ (1) วินัยในตัวเอง (Self-regulation) (2) ความชัดเจนในคุณค่า (Values clarification) (3) สติปัญญา (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น (Behavioral flexibility) และ (4) ความเปิดเผยตัว (Exposure) ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายได้ทั้งประสิทธิภาพของกลไก และผลที่เกิดขึ้น เช่น การลด

ภาวะการเจ็บป่วยทางจิต และผลจากภายในและภายนอกของตัวมันเอง นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงยืนยันทางสถิติยังพบว่า ตัวแปรเหล่านี้ส่งอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Malinowski (2013) นำเสนอบทความวิจัย เรื่อง กลไกควบคุมการเอาใจจดจ่อในการฝึกเจริญสติ ได้เสนอโมเดลทางสติที่ชื่อว่า Liverpool mindfulness model รายละเอียดแตกต่างออกไป โมเดลดังกล่าวเริ่มต้นด้วยการเอาใจจดจ่อ ซึ่งเป็นกระบวนการหลัก กล่าวว่า หากไม่ฝึกทักษะการเอาใจจดจ่อ และไม่พัฒนาความสามารถในการเอาใจจดจ่อให้มีความคงทน การพัฒนาสติในขั้นลึกซึ้ง จะพัฒนาไปได้ยาก คาดว่า การเอาใจจดจ่อ (attention) หมายถึง การจดจ่ออยู่กับบางสิ่งใดสิ่งหนึ่งในมิติที่กว้างกว่า กลไกการควบคุมการเอาใจจดจ่อ รวมไปถึงการรับรู้สภาพทางจิตใจและอารมณ์ของตนเอง ผลของความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นในวิถีแห่งความยืดหยุ่น การเอาใจจดจ่อ อารมณ์ และความยืดหยุ่นทางความคิดมีลักษณะเฉพาะ เมื่อไปพบกับสภาพจิตที่มั่นคง การรับรู้ที่เปิดกว้างนั้น คือการตระหนักรู้ที่ไม่ทำการตัดสินถูก-ผิด ความสามารถในการรับรู้สภาพของจิตที่หลากหลาย โดยไม่ยึดติดกับมัน แต่ยังคงสภาพการเปิดกว้างในปัจจุบันขณะ ลักษณะของการเอาใจจดจ่อและการตระหนักรู้ถือเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการพัฒนาสติของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม แนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Shapiro et al. (2006) กลับเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าว เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้คนเกิดความสนใจ และนำไปสู่การฝึกสติในตนเองเดียวกัน การพิจารณาผลของการฝึกต่อสภาพร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจก็เป็นเรื่องสำคัญมากเช่นกัน แต่สิ่งเหล่านี้ยังคงวัดได้ยากของพฤติกรรมที่แสดงออก โมเดลนี้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมทำให้เกิดการตระหนักรู้ ความยืดหยุ่น และการควบคุมตนเอง คุณสมบัติเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกรูปแบบต่าง ๆ ได้หลากหลายงานวิจัยของ Malinowski (2013) ศึกษาพฤติกรรมการรับประทานอาหาร เขาศึกษาพฤติกรรมการกินอย่างมีสติ พร้อมแนะนำวิธีเปลี่ยนพฤติกรรมการรับประทาน จากการศึกษาดังกล่าว พบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับประทาน 5 ระดับ กล่าวคือ ผู้ร่วมทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกเพราะความใส่ใจในสุขภาพ ผ่านกระบวนการเลือกบริโภคและการรับประทาน (1.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ) เข้าร่วมฝึกสติ (2.การฝึกสติ) พัฒนาการเอาใจจดจ่อ อารมณ์และความสามารถในการคิด (3.กระบวนการหลัก) และความสามารถในการคงไว้ซึ่งสภาพเปิดรับในการตระหนักรู้ต่ออาหารประเภทต่าง ๆ และแรงกระตุ้นในการกิน ความอยากและความกระหาย (4.สภาพจิต) และสุดท้ายความสุขทางจิตที่สูงขึ้น (เช่น เริ่มรับประทานน้อยลง เนื่องจากรู้สึกกังวล หรือละอายใจ) เกิดความสุขทางกายเพิ่มขึ้น (เช่น น้ำหนักลดลง และเกิดผลดีต่อร่างกายด้านอื่น ๆ) และมีพฤติกรรมเลือกรับประทานอาหารมากขึ้น (5.ผลลัพธ์) แม้ว่าการฝึกสติเป็นสิ่งที่ฝึกง่าย เช่น การรับรู้ลมหายใจเข้า-ออก และการคงไว้ซึ่งสภาพการไม่ตัดสินถูก-ผิด การรับรู้ด้วยจิตที่เปิดกว้างกับทุกสิ่งที่ผ่านเข้ามาสิ่งเหล่านี้สามารถฝึกได้ เพราะการฝึกมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ ได้แก่ การเอาใจจดจ่อ อารมณ์ และความคิด

อำนาจ (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมีสติของบุคลากรโรงเรียน ศึกษาถึงขอบเขตด้านโครงสร้างองค์ประกอบสติของบุคลากร

1. การรับรู้ (Observing) หมายถึง การสังเกต เอาใจใส่ เผื่อใจ คอยรับรู้ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกทางประสาทสัมผัสและจิตใจของตนเอง ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทางสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น ในที่ประชุม ขณะปฏิบัติการสอน หรือที่บ้าน ระลึกอารมณ์ความรู้สึกที่ผ่านเข้า เข้าอาการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายและจิตใจ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วนตามโครงสร้างองค์ประกอบของสิ่งนั้น

2. การรู้จัก (Describing) หมายถึง การจำได้ หยั่งรู้ ได้ ไม่ลืม โดยสามารถบรรยาย/อธิบาย ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความเชื่อ ความคาดหวัง และสิ่งที่ได้รับรู้ จากประสาทสัมผัสในบริบทของการทำงานในโรงเรียนและการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดเป็นภาษาเขียนอย่างละเอียดถี่ถ้วน เสนอต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Nonjudging of experience) หมายถึง ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสินถูก-ผิด ความคิด อารมณ์ ความรู้ สึกที่ผ่านเข้ามาในจิตใจ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ หงุดหงิด ดีใจ เสียใจ ผิดหวัง เศร้าใจ เครียด

4. การอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ อยู่บนพื้นฐานการตอบสนองด้วยความใส่ใจ จิตใจนึกถึงงานที่ปฏิบัติ สิ่งที่จะทำ คำที่จะพูด นึกถึงสิ่งที่ทำ คำที่พูดได้ ระงับยับยั้งใจในการพูด หรือปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน การเตรียมพร้อมป้องกันความเสียหายเบื้องต้น ตั้งตัวอยู่เสมอในการทำงาน ทำกิจกรรมทีละอย่างด้วยจิตจดจ่อ พะพิเคราะห์ใคร่ครวญ มีภาวะที่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

5. การปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience) หมายถึง การรับรู้ อารมณ์ ความรู้ สึก ความโกรธ ความว้าวุ่นใจ ความดีใจ ความเครียด ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และการใช้ชีวิตด้วยอาการเพียง เผื่อติดตามดูมันผ่านเข้ามาและปล่อยให้มันผ่านพ้นไปโดยไม่ตอบสนองและ/หรือมีความรู้ สึกร่วมไปกับมัน ไม่ยึดติดประสบการณ์เก่า ๆ หรือคาดหวังกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับตัวเองเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว

Baer, Walsh, and Lykins (2009) ได้ศึกษาการมีสติ โดยอธิบายการประเมินไว้ดังนี้

1. การสังเกต (Observing) การสังเกตเห็นหรือการใส่ใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงปรากฏการณ์ภายใน เช่น ความรู้สึกของร่างกาย ความคิด และอารมณ์ รวมถึงปรากฏการณ์ภายนอก เช่น เสียงและกลิ่น ผู้ฝึกสติได้รับการแนะนำให้ใส่ใจอย่างถี่ถ้วนต่อองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง ความเข้มข้น และระยะเวลาของความรู้สึก รวมถึงระดับเสียง ความดัง และคุณภาพของเสียง

2. การอธิบาย (Describing) แม้ว่าครูผู้สอนสติบางท่านจะแนะนำให้สังเกตโดยไม่ต้องตั้งชื่อหรือให้คำกำกับ แต่คำอธิบายเรื่องสติหลายฉบับกลับสนับสนุนให้มีการอธิบาย ตั้งชื่อ หรือจดบันทึกปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็นโดยใช้คำพูดภายในจิตใจ คำกำกับอาจเป็นคำเดียว เช่น “ความเศร้า” หรือ “การคิด” หรืออาจเป็นวลี เช่น “กังวลเรื่องงานของฉัน” หรือประโยคเต็ม เช่น “อ้อ นี่คือความโกรธ” หากมีการสังเกตเห็นรูปแบบความคิดที่ซ้ำ ๆ ครูบางท่านแนะนำให้เปรียบเทียบกับเทพที่เล่นซ้ำในจิตใจ และกระตุ้นให้ผู้ฝึกตั้ง การอธิบายลักษณะนี้ทำโดยปราศจากการตัดสินและการวิเคราะห์เชิงแนวคิด กล่าวคือ ผู้ฝึกได้รับการแนะนำให้หลีกเลี่ยงการตัดสิน หรือการคาดเดาที่มาของรูปแบบความคิดเหล่านี้ แต่ให้ตั้งชื่อสั้น ๆ และกลับมาสนใจที่ปัจจุบัน

3. การอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วยการใส่ใจอย่างไม่แบ่งแยก หรือการโฟกัสด้วยความตระหนักรู้ในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในครั้งเดียว เป็นองค์ประกอบหลักของคำอธิบายเกี่ยวกับสติหลายฉบับ ในการบำบัดด้วยสติแบบรู้ตัว (MBCT) การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความตระหนักรู้นั้นถูกเปรียบเทียบกับแนวคิดของ “การทำงานแบบอัตโนมัติ” ที่พฤติกรรมเกิดขึ้นโดยไม่มีสติหรือการตระหนักรู้ เนื่องจากความสนใจถูกมุ่งไปที่อื่น การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความตระหนักรู้รวมถึงทักษะใน DBT ที่เรียกว่า “การมีส่วนร่วม” และ “การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยจิตใจเดียว” นิยามการมีส่วนร่วมว่า “เข้าสู่กิจกรรมอย่างเต็มที่ กลายเป็นหนึ่งเดียวกับกิจกรรม” และ “ทุ่มตัวเองเข้าสู่บางสิ่ง” และนิยามการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยจิตใจเดียวว่า “โฟกัสไปที่สิ่งหนึ่งในขณะนั้น ทำสิ่งหนึ่งในครั้งเดียวด้วยความตระหนักรู้” และ “นำพาตัวตนทั้งหมดเข้าสู่กิจกรรม” ผู้ฝึกสติมักได้รับการกระตุ้นให้พัฒนาทักษะนี้โดยการทำกิจกรรมประจำวัน เช่น การแปรงฟันหรือการล้างจาน ด้วยความใส่ใจอย่างเต็มที่

4. การไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (Nonjudging of inner experience) ทักษะที่ที่ได้รับการเน้นจากผู้เขียนหลายคนคือ การยอมรับ การอนุญาต หรือการไม่ตัดสินหรือประเมินคุณค่าต่อประสบการณ์ในขณะนั้น การยอมรับโดยไม่ตัดสินหมายถึงการละเว้นจากการใช้ป้ายกำกับเชิงประเมินค่า เช่น ดี/เลว ถูก/ผิด หรือมีคุณค่า/ไร้ค่า และอนุญาตให้ความเป็นจริงเป็นไปตามที่มันเป็นโดยไม่พยายามหลีกเลี่ยง หนี หรือเปลี่ยนแปลงมัน ในการปฏิบัติทางคลินิก ทักษะนี้มักถูกกระตุ้นเมื่อผู้เข้าร่วมเผชิญกับประสบการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น อารมณ์เชิงลบ ความคิด หรือความรู้สึกของร่างกาย การตระหนักและยอมรับการมีอยู่ของปรากฏการณ์เหล่านี้และอนุญาตให้มันเป็นไปตามที่มันเป็นโดยไม่ริบเร่งที่จะเปลี่ยนแปลงหรือลบทิ้งเป็นสิ่งสำคัญของทักษะนี้ การไม่ตัดสินมักจะรวมกับการสังเกตและการอธิบาย เมื่อเผชิญกับประสบการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ผู้เข้าร่วมได้รับการกระตุ้นให้สังเกตมันอย่างถึถ้วน ตั้งชื่อมัน และอนุญาตให้มันอยู่ได้ โดยไม่ประเมินค่า หรือตำหนิตนเอง การไม่ตัดสินไม่ได้หมายถึงความเฉยเมยหรือการยอมจำนน แต่เชื่อว่าเป็นการสนับสนุนการตอบสนองที่ปรับตัว

ได้มากขึ้นต่อสถานการณ์ที่มีปัญหา โดยการป้องกันพฤติกรรมที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ หุนหันพลันแล่น หรือปรับตัวไม่ได้

จากงานวิจัยของ Baer, Smith, and Allen (2006) ที่พัฒนาแบบวัด Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญของการมีสติ (Mindfulness) ไว้ 5 มิติหลัก ดังนี้

1. การสังเกต (Observing) หมายถึง การให้ความสนใจกับประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายใน (เช่น ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก) และภายนอก (เช่น สิ่งแวดล้อม เสียง กลิ่น) อย่างมีจุดมุ่งหมาย และไม่ตัดสิน
2. การบรรยาย (Describing) หมายถึง ความสามารถในการอธิบายหรือแสดงออกถึง ประสบการณ์ ความคิด และความรู้สึกที่เกิดขึ้น โดยใช้คำพูดหรือการแสดงออก
3. การกระทำอย่างมีสติ (Acting with Awareness) หมายถึง การกระทำที่มุ่งเน้นความ ตั้งใจและสมาธิ โดยไม่ถูกครอบงำด้วยการกระทำอัตโนมัติหรือความฟุ้งซ่าน
4. การยอมรับโดยไม่ตัดสิน (Non-judging of Inner Experience) หมายถึง การรับรู้และ ยอมรับความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ตัดสินหรือวิจารณ์ว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี
5. การไม่ตอบสนองต่อประสบการณ์ภายใน (Nonreactivity to Inner Experience) หมายถึง ความสามารถในการสังเกตความคิดและความรู้สึกของตนเองโดยไม่ตอบสนองอย่าง ทันทีทันใด

จากงานวิจัยของ Glomb et al. (2011) เรื่อง Mindfulness at Work ซึ่งวิเคราะห์การมี สติในบริบทของการทำงาน ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญของการมีสติในที่ทำงาน ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในปัจจุบัน (Present-Moment Awareness) หมายถึง การมีสมาธิและ รับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะปัจจุบัน โดยไม่ปล่อยให้ความคิดเกี่ยวกับอดีตหรืออนาคตมารบกวนสมาธิใน การทำงาน
2. การยอมรับ (Acceptance) หมายถึง การยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะปัจจุบัน โดยไม่มี การตัดสินหรือปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดี
3. การปรับตัวทางอารมณ์ (Emotional Regulation) หมายถึง ความสามารถในการ จัดการและปรับตัวต่อความเครียดหรืออารมณ์ในสถานการณ์การทำงาน โดยใช้มุมมองที่เปิดกว้างและ สร้างสรรค์
4. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงการเข้าใจผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงานหรือสถานการณ์
5. การตั้งใจอย่างมีเป้าหมาย (Intentionality) หมายถึง การกระทำที่มีเป้าหมายและ ความตั้งใจชัดเจน โดยหลีกเลี่ยงการทำงานแบบอัตโนมัติหรือตามความเคยชิน

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของการมีสติในการทำงานตามแนวคิดของ Baer, Smith, and Allen (2006) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสังเกต (Observing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังเกตเห็นสังเกตการณ์ หรือสนใจ สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก เช่น ความรู้สึก รับรู้อารมณ์ การรู้คิด กลิ่น เสียง และการมองเห็น
2. ด้านการอธิบาย (Describing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอธิบายประสบการณ์ที่สังเกตด้วยคำต่าง ๆ ดีตรา โดยไม่ตัดสินและปราศจากการวิเคราะห์
3. ด้านการอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่กับกิจกรรมที่ทำขณะนั้น ปราศจากการสนใจในการกระทำอื่น ๆ หรือมุ่งความสนใจไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใด ณ ขณะนั้น และทำให้เคยชินอย่างอัตโนมัติ
4. ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (Nonjudging of inner experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาละเว้นการดีตราเชิงประเมิน และปล่อยให้ความเป็นจริงเป็นไปตามที่เป็นอยู่ โดยปราศจากการหลีกเลี่ยง หลบหนี หรือเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปล่อยความคิดและความรู้สึกผ่านไป โดยไม่ยึดติดกับมัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social sensitivity)

2.4.1 ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social sensitivity)

Hinsz et al. (1997) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในกลุ่มในการรับรู้และเคารพความต้องการ อารมณ์ และการมีส่วนร่วมของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมพลวัตของกลุ่ม

Boyatzis and Goleman (2001) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งรวมถึงความสามารถในการตระหนักรู้และจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม

Deardorff (2006) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง การตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงความสามารถในการปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพข้ามวัฒนธรรม

Riggio and Reichard (2008) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการตีความและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่าง ๆ โดยทั่วไปด้วยภาษาพูด ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะมีความเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น เนื่องจากมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบทางสังคมและบรรทัดฐานทางสังคม

Hall et al. (2009) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องในระหว่างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Woolley et al. (2010) ให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ตีความ และตอบสนองต่ออารมณ์และพฤติกรรมของผู้อื่นในบริบททางสังคม ได้อย่างเหมาะสม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของความไวในการรับรู้ทางสังคม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการตีความและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่างๆ มีการเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ปรับพฤติกรรมตามมุมมองและความคาดหวังของผู้อื่น

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม

Woolley et al. (2010) ได้เน้นถึงความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ Collective Intelligence หรือความฉลาดร่วมของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงความสามารถของกลุ่มในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้พบว่ากลุ่มที่มีสมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงมักจะแสดงศักยภาพในการทำงานเป็นทีมได้ดีกว่า กลุ่มเหล่านี้สามารถสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่แข็งแกร่ง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงกว่าในบริบทของการทำงานร่วมกัน

การศึกษาของ Woolley et al. (2010) ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ชัดเจนว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของกลุ่ม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการตัดสินใจที่ซับซ้อน ปัจจัยนี้เป็นตัวชี้วัดว่ากลุ่มสามารถรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการหรือความรู้สึกของสมาชิกได้ดีเพียงใด

การวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการวัดคือ "Reading the Mind in the Eyes Test" (RMET) การทดสอบนี้มุ่งเน้นไปที่การประเมินความสามารถของบุคคลในการตีความอารมณ์และสภาวะจิตใจของผู้อื่นจากภาพของดวงตา การทดสอบประกอบด้วยภาพถ่ายดวงตาของบุคคลต่าง ๆ และผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องเลือกคำตอบที่อธิบายถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่แสดงออกทางดวงตานั้นได้อย่างถูกต้อง การใช้ RMET ในงานวิจัยของ Woolley et al. (2010) ช่วยให้สามารถวัดระดับความไวในการรับรู้ทางสังคมของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนได้ และผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยของ RMET สูงมักมี Collective Intelligence สูงตามไปด้วย ความสามารถนี้แสดงถึงการมีส่วนร่วมในบทสนทนาของกลุ่ม การสังเกตความต้องการของผู้อื่น และการสร้างความสมดุลในกระบวนการตัดสินใจ

Woolley et al. (2010) ชี้ให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความฉลาดร่วมของกลุ่มในสามมิติหลัก ได้แก่

(1) การสร้างความสมดุลในบทสนทนา (Turn-taking) กลุ่มที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงสามารถจัดการบทสนทนาได้อย่างสมดุล สมาชิกแต่ละคนมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีใครครอบงำบทสนทนา

(2) การรับรู้และตอบสนองต่อสัญญาณทางอารมณ์ สมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงสามารถระบุปัญหา หรือความกังวลของสมาชิกคนอื่นในกลุ่มได้อย่างแม่นยำ และช่วยปรับปรุงการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

(3) การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจในกลุ่ม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของ Collective Intelligence

Boyatzis and Goleman (2001) อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการจัดการอารมณ์เหล่านั้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้เน้นถึงความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในสังคมโดย ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยเสริมสร้างความสามารถในการรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์และพฤติกรรมที่ซับซ้อนในบริบททางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็นหลายมิติ เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การควบคุมอารมณ์ (Self-Regulation) และการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) โดย Social Sensitivity ถือเป็นแกนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่นและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความไวในการรับรู้ทางสังคม

1. การฟังอย่างเข้าใจ (Active Listening) เป็นทักษะสำคัญที่สะท้อนถึงความไวในการรับรู้ทางสังคม เพราะการฟังไม่ได้หมายถึงแค่ได้ยินเสียงของผู้อื่น แต่เป็นการให้ความสนใจในเชิงลึกต่อสิ่งที่ผู้อื่นพูดและไม่พูด การฟังอย่างเข้าใจเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึก: การสบตา พยักหน้า หรือการใช้ท่าทางที่แสดงถึงการรับรู้สิ่งที่ผู้พูดกล่าว การสะท้อนความรู้สึก: การตอบสนองด้วยคำพูดที่แสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจความรู้สึกหรือความกังวลของผู้พูด เช่น การพูดซ้ำหรือสรุปประเด็นที่อีกฝ่ายแสดงออก การตั้งคำถาม: การตั้งคำถามที่ช่วยกระตุ้นการแสดงออกเพิ่มเติมหรือทำความเข้าใจในสิ่งที่อีกฝ่ายสื่อสารได้อย่างชัดเจนขึ้น

การฟังอย่างเข้าใจช่วยลดความขัดแย้งในการสื่อสาร และสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมมักจะฟังด้วยความตั้งใจ ไม่แสดงอคติ และมีทักษะในการทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความใส่ใจ

2. การอ่านสัญญาณทางอารมณ์ (Emotional Cues) เป็นอีกทักษะสำคัญที่สะท้อนถึงความไวในการรับรู้ทางสังคม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสังเกตและตีความอารมณ์ของผู้อื่นผ่าน

สัญญาณต่าง ๆ เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง และพฤติกรรม เช่น การสังเกตสีหน้า และการแสดงออก: สีหน้ามักบ่งบอกถึงอารมณ์พื้นฐาน เช่น ความสุข ความเศร้า ความโกรธ หรือ ความกังวล การสังเกตอย่างละเอียดช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่อีกฝ่ายกำลังเผชิญ การตีความน้ำเสียง: น้ำเสียงสามารถสะท้อนอารมณ์ เช่น ความตื่นเต้น ความกังวล หรือความไม่พอใจ การฟังน้ำเสียง อย่างตั้งใจช่วยให้เข้าใจบริบทของข้อความมากขึ้น การประเมินท่าทาง: การยืน การเดิน หรือการ เคลื่อนไหวของร่างกายสามารถบ่งบอกถึงความมั่นใจ ความประหม่า หรือความไม่สบายใจ ความสามารถในการอ่านสัญญาณทางอารมณ์ ช่วยให้บุคคลสามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น การลอบโยนผู้ที่กำลังเศร้าใจ การให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ สำคัญ หรือการปรับน้ำเสียงและคำพูดเมื่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความเครียดสูง

ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ในบริบททางสังคม ซึ่งการฟังอย่างเข้าใจ และการอ่านสัญญาณทางอารมณ์ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็น การทำงาน การใช้ชีวิตในครอบครัว หรือการสร้างมิตรภาพในสังคม ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยลดความเข้าใจผิดระหว่างบุคคล เพิ่มความไว้วางใจ และสร้างความร่วมมือในทีมงาน โดยเฉพาะใน สภาพแวดล้อมที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

Hall et al. (2009) ระบุว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ Theory of Mind (ToM) ซึ่งหมายถึงความสามารถของบุคคลในการเข้าใจความคิด ความรู้สึก และ มุมมองของผู้อื่น แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพราะช่วยให้ บุคคลสามารถตีความและตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อนหรือความขัดแย้ง Theory of Mind จึงถือเป็นกลไกพื้นฐานที่สนับสนุนความไวในการรับรู้ทาง สังคมในการรับรู้และประเมินความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแม่นยำ ซึ่ง Theory of Mind เป็นแนวคิดจาก จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) ที่อธิบายถึงความสามารถของบุคคลในการเข้าใจว่าแต่ละ คนมีความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไป ความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับการคาดเดาและทำความเข้าใจว่าผู้อื่นคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การเข้าใจว่า เพื่อนรู้สึกไม่พอใจเพราะไม่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม หรือการคาดการณ์ว่าคู่สนทนาต้องการความช่วยเหลือในสถานการณ์ที่ตึงเครียด Theory of Mind มักถูกประเมินผ่านการทดสอบ เช่น การใช้ สถานการณ์จำลองที่บุคคลต้องแสดงความเข้าใจต่อมุมมองของตัวละครในสถานการณ์นั้น ๆ หรือการ ตอบคำถามเกี่ยวกับอารมณ์และความคิดที่น่าจะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น การศึกษาของ Hall et al. (2009) ชี้ให้เห็นว่า Theory of Mind เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความไวในการรับรู้ทางสังคม โดยเพิ่มความแม่นยำในการรับรู้ความรู้สึกระหว่างการปฏิสัมพันธ์ Hall et al. (2009) ให้ความสำคัญ กับความแม่นยำในการรับรู้ความรู้สึกระหว่างการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถนี้หมายถึงการ

ตีความความรู้สึกและเจตนาของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคมและ Theory of Mind โดยตรง

Hinsz et al. (1997) อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของกลุ่ม คือ ความสามารถของสมาชิกในการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการ อารมณ์ และพฤติกรรมของคนในกลุ่ม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ความไวในการรับรู้ทางสังคมในกลุ่มนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันในกลุ่ม ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจมุมมองและความต้องการของกันและกัน ส่งผลให้กลุ่มสามารถประสานงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในกลุ่มได้แก่

1. การลดความขัดแย้งในกลุ่ม ความขัดแย้งในกลุ่มมักเกิดจากความแตกต่างในมุมมอง ความต้องการ หรือการตีความข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการลดความขัดแย้งเหล่านี้ผ่านการรับรู้และตอบสนองต่อสัญญาณที่บ่งบอกถึงความไม่พอใจหรือความกังวลของสมาชิกกลุ่ม ตัวอย่างเช่น

การสังเกตและประเมินอารมณ์: สมาชิกกลุ่มที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงสามารถรับรู้สัญญาณของความขัดแย้ง เช่น การแสดงออกทางสีหน้า การพูดด้วยน้ำเสียงที่ตึงเครียด หรือภาษาที่แสดงถึงความไม่พอใจ และดำเนินการเพื่อแก้ไขสถานการณ์ก่อนที่ความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้น

การจัดการความขัดแย้ง: ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้สมาชิกกลุ่มสามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการเจรจาและจัดการกับความขัดแย้ง เช่น การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และการสนับสนุนให้มีการฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

การสร้างควมไว้วางใจ: เมื่อสมาชิกกลุ่มรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นของพวกเขา ได้รับการเคารพและรับฟัง ความไว้วางใจในกลุ่มจะเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยลดโอกาสของความขัดแย้งในอนาคต

2. การสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน การตัดสินใจในกลุ่มเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการสื่อสาร การแบ่งปันข้อมูล และการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการนี้ในหลายแง่มุม เช่น

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม: สมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสามารถดึงดูดและกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มที่อาจมีความลังเลหรือไม่มั่นใจในการแสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

การลดอคติในการตัดสินใจ: ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้สมาชิกกลุ่มสามารถรับฟังและประเมินความคิดเห็นจากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งลดโอกาสของการตัดสินใจที่ถูกครอบงำโดยความคิดเห็นของสมาชิกบางคน

การประสานงาน: ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยสร้างความสมดุลในการอภิปราย และทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้โดยไม่มีการกดดันหรือการบังคับ

การจัดการความขัดแย้งในกระบวนการตัดสินใจ: หากมีความไม่เห็นด้วยในระหว่างการตัดสินใจ ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้สามารถจัดการกับความเห็นต่างเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์และไม่สร้างความแตกแยกในกลุ่ม

Deardorff (2006) เสนอว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นส่วนสำคัญของความสามารถระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Competence) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการปรับตัวเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในมิติที่ลึกซึ้ง เช่น ค่านิยม วัฒนธรรมย่อย และความเชื่อของบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิด โดยบทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมได้แก่

1. การตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความสามารถระหว่างวัฒนธรรมและความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และเข้าใจว่าแต่ละวัฒนธรรมมีค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น

การเข้าใจค่านิยมและมุมมอง: บุคคลที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงจะสามารถมองเห็นว่าค่านิยมของวัฒนธรรมใดมีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลในวัฒนธรรมนั้น

การหลีกเลี่ยงการตัดสิน: ความสามารถในการหลีกเลี่ยงการตัดสินพฤติกรรมของผู้อื่นจากมุมมองของวัฒนธรรมตนเองเป็นผลสำคัญของการมีความไวในการรับรู้ทางสังคมและความสามารถระหว่างวัฒนธรรม

2. การปรับตัวในบริบทข้ามวัฒนธรรม Deardorff (2006) เน้นว่าการปรับตัวเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสามารถระหว่างวัฒนธรรมการปรับตัวนี้เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คำพูด และวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต่างออกไปความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทในกระบวนการนี้ดังนี้

การปรับวิธีการสื่อสาร: ในบริบทข้ามวัฒนธรรมความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถสังเกตและปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสาร เช่น การเลือกใช้คำพูด น้ำเสียง หรือภาษากายให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของคู่สนทนา

การสร้างควมไว้วางใจ: การแสดงออกถึงความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลที่มาจากภูมิหลังที่หลากหลาย

Biddle (1986) ได้อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลเข้าใจ บทบาท (Roles) ของตนเองและผู้อื่นในบริบททางสังคม โดยเฉพาะบทบาทที่สัมพันธ์กับความคาดหวัง (Expectations) และ พฤติกรรม (Behaviors) ในกลุ่ม การรับรู้ถึงบทบาทนี้ช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากความไม่เข้าใจในหน้าที่หรือความคาดหวัง โดยบทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในการทำความเข้าใจบทบาททางสังคม ได้แก่

1. การรับรู้และปรับตัวต่อบทบาทในกลุ่มความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นในกลุ่มได้อย่างชัดเจน โดยบทบาทในกลุ่มมักถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคม เช่น สถานะ บรรทัดฐานของกลุ่ม และเป้าหมายร่วม

2. การตอบสนองต่อความคาดหวังในกลุ่ม ในบริบททางสังคม ความคาดหวังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล การมีความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

2.4.3 องค์ประกอบของความไวในการรับรู้ทางสังคม

แนวคิดของ Goleman (1995) ความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของความฉลาดทางอารมณ์ (Social Awareness in Emotional Intelligence) ในหนังสือ Emotional Intelligence ของ Goleman (1995) ได้อธิบายถึง Social Awareness ว่าเป็นหนึ่งใน 5 องค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่ง Social Awareness หมายถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองต่อสัญญาณทางอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นในบริบทสังคม องค์ประกอบหลักของ Social Awareness ประกอบด้วย Empathy, Service Orientation, และ Organizational Awareness แต่ละส่วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง

1. Empathy (ความเห็นอกเห็นใจและเข้าอกเข้าใจ) คือความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และมุมมองของผู้อื่น พร้อมทั้งตอบสนองต่ออารมณ์เหล่านั้นอย่างเหมาะสม Goleman ชี้ให้เห็นว่าความสามารถด้าน Empathy มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ครอบครัว หรือองค์กร Empathy ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมงานอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีภูมิหลังและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. Service Orientation (การใส่ใจต่อความต้องการของผู้อื่น) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความต้องการ ความคาดหวัง และมุมมองของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงออกด้วยการให้บริการหรือช่วยเหลือที่ตอบสนองได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบนี้มักเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในบริบทการทำงานและชีวิตส่วนตัว Service Orientation มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการให้บริการ เช่น การขาย การให้คำปรึกษา หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า

3. Organizational Awareness (การตระหนักรู้ขององค์กร) คือความสามารถในการเข้าใจพลวัต ความสัมพันธ์ และโครงสร้างของกลุ่มหรือองค์การ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม Goleman (1995) อธิบายว่าความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับ การตระหนักถึงบทบาทและอิทธิพลของสมาชิกในองค์กร: การเข้าใจว่าบุคคลใดมีอำนาจหรืออิทธิพลในการตัดสินใจ หรือมีผลต่อบรรยากาศในองค์กร การประเมินวัฒนธรรมองค์กร: การเข้าใจค่านิยม ข้อกำหนด และความคาดหวังในสภาพแวดล้อมขององค์กร และการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร: การจัดการความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลหรือทีมที่มีมุมมองแตกต่างกัน Organizational Awareness ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดีขึ้น รวมถึงการใช้ความรู้เกี่ยวกับพลวัตขององค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและส่งเสริมความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน

ความสำคัญของ Social Awareness ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ในแนวคิดของ Goleman (1995) เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในทุกระดับ ตั้งแต่ปฏิสัมพันธ์รายบุคคลไปจนถึงการบริหารจัดการทีมงานในองค์กร ความสามารถเหล่านี้ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้บุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงขึ้น แต่ยังช่วยให้สามารถนำพาตนเองและองค์การสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แนวคิดของ Honeywill (2014) ความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของการปรับตัวทางสังคมและการพัฒนาได้ให้ความสำคัญกับความไวในการรับรู้ทางสังคมว่าเป็นความสามารถทางสังคมที่ส่งผลต่อการปรับตัว การพัฒนาความสัมพันธ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย องค์ประกอบสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ที่ Honeywill (2014) ระบุ ได้แก่ Empathetic Understanding, Cultural Competence, และ Communication Skills ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในทุกระดับของสังคม

1. Empathetic Understanding (การรับฟังและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง) หมายถึงความสามารถในการรับฟัง เข้าใจ และรับรู้ถึงอารมณ์ ความคิด และความต้องการของผู้อื่นในเชิงลึก Honeywill เน้นว่าการเข้าใจในมิติทางอารมณ์ของผู้อื่นช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่

แน่นแฟ้นและยั่งยืน Empathetic Understanding มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการทำงาน เป็นทีมและการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร เพราะช่วยลดความเข้าใจผิดและเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในกลุ่ม

2. Cultural Competence (ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจ ยอมรับ และปรับตัวให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม Honeywill (2014) มองว่าความสามารถนี้สำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่ การปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

3. Communication Skills (ทักษะการสื่อสารที่แสดงถึงความใส่ใจและเคารพ) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของ Social Sensitivity ที่ช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ Honeywill (2014) เน้นว่าการสื่อสารที่มีคุณภาพจะต้องสะท้อนถึงความใส่ใจและความเคารพต่อผู้อื่น

บทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในการพัฒนาและปรับตัวทางสังคม Honeywill (2014) ชี้ให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมี Empathetic Understanding ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและจริงใจ การมี Cultural Competence ช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเป็นไปอย่างราบรื่น และ Communication Skills ช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและลดโอกาสเกิดความขัดแย้ง ในบริบทของโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความสำเร็จและความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร

แนวคิดของ Taylor (2006) ความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของ Psychological Social Support ได้นำเสนอแนวคิดความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของ Psychological Social Support โดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และสนับสนุนทางอารมณ์ องค์ประกอบหลักของความไวในการรับรู้ทางสังคมในแนวคิดของ Taylor (2006) ประกอบด้วย Perceptiveness, Adaptability, และ Supportive Behavior ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ

1. Perceptiveness (ความสามารถในการอ่านอารมณ์และภาษากาย) คือความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความคิด หรือความรู้สึกของผู้อื่นผ่านการตีความสัญญาณที่หลากหลาย เช่น ภาษากาย น้ำเสียง และการแสดงออกทางสีหน้า Taylor (2006) เชื่อว่าบุคคลที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงสามารถสังเกตและตีความภาษากาย ประเมินอารมณ์จากน้ำเสียง และปรับการตอบสนอง เป็นทักษะสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ และช่วยลดความเข้าใจผิด ที่อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์

2. Adaptability (ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่น) หมายถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือความต้องการของผู้อื่นในเชิงอารมณ์ Taylor (2006) อธิบายว่า Adaptability มีบทบาทสำคัญในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนหรือไม่แน่นอน ช่วยให้บุคคลสามารถรักษาความสัมพันธ์ในระยะยาว และลดความขัดแย้งในสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน

3. Supportive Behavior (การแสดงออกถึงความช่วยเหลือและความเห็นอกเห็นใจ) เป็นการแสดงออกที่ช่วยสนับสนุนผู้อื่น ทั้งในเชิงอารมณ์และการกระทำ โดย Taylor (2006) เน้นว่าพฤติกรรมที่สนับสนุนจะต้องแสดงออกอย่างจริงใจและเหมาะสมกับสถานการณ์ ช่วยส่งเสริมความไว้วางใจและความผูกพันในความสัมพันธ์ และช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของบุคคลในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของ Psychological Social Support โดย Taylor (2006) ชี้ให้เห็นว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและการสนับสนุนเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการอ่านอารมณ์ (Perceptiveness) ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น และการแสดงพฤติกรรมสนับสนุน (Supportive Behavior) ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในระยะยาว

แนวคิดของ Nisbett and Ross (1980) ความไวในการรับรู้ทางสังคมของ Social Cognition ได้นำเสนอแนวคิดความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทของ Social Cognition ซึ่งหมายถึงความสามารถในการรับรู้ ประมวลผล และตีความข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรืออารมณ์ของผู้อื่นในบริบททางสังคม แนวคิดนี้ยังรวมถึงการนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องได้แก่ Accuracy in Social Perception, Bias Recognition, และ Decision-Making Based on Social Context ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. Accuracy in Social Perception (การตีความข้อมูลเกี่ยวกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง) หมายถึงความสามารถในการประเมินและตีความพฤติกรรมหรืออารมณ์ของผู้อื่นอย่างถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งเชิงคำพูดและไม่เชิงคำพูด เช่น ภาษากาย หรือบริบททางสังคม Nisbett and Ross (1980) ระบุว่าความสามารถนี้ช่วยให้บุคคลสามารถแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตีความสถานการณ์ได้แม่นยำ และลดความเข้าใจผิด

2. Bias Recognition (การตระหนักถึงอคติหรือความลำเอียงในการตัดสินใจ) คือความสามารถในการตระหนักถึงอคติหรือความลำเอียงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การประเมินผู้อื่นหรือการตัดสินใจ Nisbett and Ross (1980) ชี้ให้เห็นว่าอคติเหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล

3. Decision-Making Based on Social Context (การตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อคนรอบข้าง) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคมโดย Nisbett and Ross (1980) เน้นว่า การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่นและบริบทแวดล้อมความสามารถในการตัดสินใจในบริบททางสังคมช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในกลุ่มหรือองค์การ

บทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในการประมวลผลข้อมูลและการตัดสินใจทางสังคม Nisbett and Ross (1980) ชี้ให้เห็นว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับผู้อื่นและการตัดสินใจในสถานการณ์ทางสังคม ความสามารถในการตีความข้อมูลอย่างแม่นยำ (Accuracy in Social Perception) ช่วยลดความเข้าใจผิด การตระหนักถึงอคติ (Bias Recognition) ช่วยให้การประเมินผู้อื่นมีความยุติธรรม และการตัดสินใจที่คำนึงถึงบริบททางสังคม (Decision-Making Based on Social Context) ช่วยสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดี

แนวคิดของ Goleman and Boyatzis (2008) ความไวในการรับรู้ทางสังคมในบริบทการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ได้พัฒนาต่อยอดแนวคิดเรื่อง Social Sensitivity ในบริบทของ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยเน้นที่การนำความไวทางสังคมไปปรับใช้ในที่ทำงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมืออาชีพ องค์ประกอบหลักที่ Goleman and Boyatzis ชี้ให้เห็น ได้แก่ Empathy in Leadership, Influence, และ Conflict Management ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงาน

1. Empathy in Leadership (ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของทีม) หมายถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกในทีม ในการเป็นผู้นำช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เชื่อมั่นและสนับสนุนในองค์การ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพของทีมโดยรวม

2. Influence (การสร้างอิทธิพลเชิงบวกผ่านความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น) หมายถึงความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงผู้อื่นให้เห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในลักษณะที่ส่งผลเชิงบวก Goleman and Boyatzis (2008) อธิบายว่าการสร้างอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความเข้าใจในมุมมอง ความต้องการ และแรงจูงใจของผู้อื่น เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ในองค์การ

3. Conflict Management (การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ) เป็นความสามารถในการจัดการหรือแก้ไขความขัดแย้งในลักษณะที่สร้างผลลัพธ์เชิงบวก ชี้ให้เห็นว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม

บทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน แนวคิดของ Goleman and Boyatzis (2008) ชี้ให้เห็นว่าความไวในการรับรู้ทางสังคม เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการทีมงานและสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในที่ทำงานได้ การใช้ Empathy ในการเข้าใจและสนับสนุนทีมช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ การสร้าง Influence ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการความขัดแย้งช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นบวกในองค์การความไวในการรับรู้ทางสังคมจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ แต่ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

แนวคิดของ Koestner and Franz (2000) ความไวในการรับรู้ทางสังคม ได้ความไวในการรับรู้ทางสังคมในลักษณะที่เน้นถึงความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อมุมมองและความรู้สึกของผู้อื่น โดยเชื่อว่าการพัฒนาความไวทางสังคมเกี่ยวข้องกับการรับรู้ในเชิงลึกและการแสดงออกในเชิงอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Perspective Taking, Fantasy, และ Empathic Concern องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและลดความขัดแย้งในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. Perspective Taking (การมองจากมุมมองของผู้อื่น) หมายถึงความสามารถในการจินตนาการหรือเข้าใจสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น เชื่อว่าการพัฒนาทักษะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ลดการตัดสินโดยอคติ และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความไวทางสังคม เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพผ่านการเข้าใจความต้องการและมุมมองที่หลากหลาย

2. Fantasy (การจินตนาการถึงความรู้สึกและสถานการณ์ของผู้อื่น) หมายถึงความสามารถในการจินตนาการถึงตัวเองในสถานการณ์หรือบริบทของผู้อื่น เพื่อเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของพวกเขา ช่วยเสริมสร้างความไวในการรับรู้ทางสังคมผ่านการระลึกถึงความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง การสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์ และการพัฒนาทักษะในการแสดงออก มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกที่ซับซ้อนและการเชื่อมโยงอารมณ์ระหว่างบุคคล

3. Empathic Concern (ความห่วงใยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) หมายถึงการแสดง ความห่วงใย ความเข้าใจ และความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ระบุว่าความห่วงใยในลักษณะนี้แสดงออกผ่านการแสดงความเห็นอกเห็นใจ การกระทำที่แสดงถึงความช่วยเหลือ และการใส่ใจในรายละเอียด ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวที่มีคุณภาพผ่านการแสดงออกถึงความจริงใจและความห่วงใยที่แท้จริง

แนวคิดของ Koestner and Franz (2000) ชี้ให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นทักษะที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างบุคคล Perspective Taking

ช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้มุมมองของผู้อื่น Fantasy ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจอารมณ์ในบริบทต่างๆ และ Empathic Concern ช่วยให้เกิดการแสดงออกถึงความห่วงใยที่แท้จริง การพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความไวในการรับรู้ทางสังคมตามแนวคิด Koestner and Franz (2000) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (Perspective taking) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีถือมุมมองของบุคคลอื่น โดยไม่ถือตัวเองเป็นศูนย์กลางมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของผู้อื่น และคาดการณ์ต่อพฤติกรรมของบุคคลและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและมีความเคารพต่อกัน

2. ด้านการจินตนาการ (Fantasy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแปลงตัวเองตามจินตนาการไปสู่ความรู้สึกและการกระทำต่างๆ ของตัวละครที่ปรากฏอยู่ในหนังสือ ภาพยนตร์ หรือในเกม

3. ด้านความห่วงใยในความรู้สึก (Empathic concern) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจต่อปัญหาที่ผู้อื่นกำลังเผชิญ รวมทั้งความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและความห่วงใยต่อผู้อื่น

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation)

2.5.1 ความหมายของการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation)

Gross (1998) ให้ความหมายของการกำกับอารมณ์ หมายถึง การกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง ทั้งในแง่ของประเภทของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ช่วงเวลา และวิธีที่อารมณ์นั้นแสดงออก

Thompson (1994) ให้ความหมายของการกำกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ในแบบที่ช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในสังคม โดยเน้นการปรับอารมณ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์

Cole, Martin and Dennis (2004) ให้ความหมายของการกำกับอารมณ์ หมายถึง การควบคุมกระบวนการที่ทำให้อารมณ์มีผลต่อพฤติกรรม โดยไม่ได้หมายถึงการลดทอนอารมณ์ แต่รวมถึงการเพิ่มหรือลดความเข้มข้นของอารมณ์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคล

Eisenberg, Spinrad, and Morris (2000) ให้ความหมายของการกำกับอารมณ์ หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมในด้านสังคมและจิตวิทยา โดยครอบคลุมทั้งกระบวนการที่มีสติและไม่มีสติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการกำกับอารมณ์ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการการควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ให้สามารถจัดการอารมณ์ให้อยู่ในสภาพปกติและคงที่ สามารถปรับความคิด การรับรู้และตัดสินใจในการแสดงออกในทางที่เหมาะสม

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์

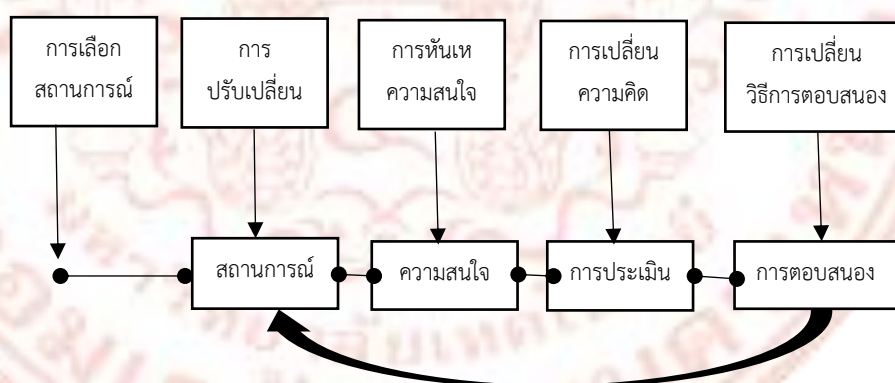
กระบวนการการกำกับอารมณ์ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล โดย Gross (2014) กล่าวว่า กระบวนการกำกับอารมณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับบุคคลทั่วไปในชีวิตประจำวันซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีการกำกับอารมณ์ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่บุคคลได้เผชิญ

กระบวนการกำกับอารมณ์ของ Gross (2014) ประกอบด้วย 2 กระบวนการหลักคือ

1. การมุ่งเน้นสถานการณ์ที่เกิดก่อนการเกิดอารมณ์ (Antecedent-focused Strategies)

- 1) การระบุสถานการณ์ (Situation Selection)
- 2) การปรับเปลี่ยนสถานการณ์ (Situation Modification)
- 3) การหันเหความสนใจ (Attentional Deployment)
- 4) การเปลี่ยนความคิด (Cognitive Change)

2. การมุ่งเน้นต่อการตอบสนองต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว (Response-focused Strategies) โดยแสดงรายละเอียด ดังภาพที่ 2-2 กระบวนการกำกับอารมณ์



ภาพที่ 2-2 กระบวนการกำกับอารมณ์ (Gross, 2014)

นอกจากนี้ Gross (2014) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ของการกำกับอารมณ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การตรวจสอบหรือการประเมินอารมณ์ใหม่ (Reappraisal) เป็นการพิจารณาแนวทางเพื่อ ความเข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากอารมณ์ที่รุนแรง 2) การจำกัดหรือป้องกันการเกิดอารมณ์ (Suppression) เป็นวิธีการป้องกันหรือ หลีกเลี่ยงอารมณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการสะกดกลั้นอารมณ์ไว้ จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าบุคคลที่มีกล

ยุทธการกำกับอารมณ์โดยการตรวจสอบหรือประเมินอารมณ์ใหม่ (Reappraisal) จะเป็นคนที่มีความคิดต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในเชิงบวกสูงและทำให้มีมุมมองต่อสถานการณ์ในเชิงลบลดลงด้วยเช่นกัน ซึ่งทำให้สามารถจัดการกับความเครียด โดยการใช้มุมมองเชิงบวกเพื่อลดภาวะกดดัน มีความนับถือตนเองในระดับสูง และมีความผาสุกส่วนตนอยู่ในระดับสูงด้วย

จากกระบวนการการกำกับอารมณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์ในลักษณะของการตรวจสอบหรือการประเมินอารมณ์ใหม่ (Reappraisal) ส่งผลต่อการกำกับอารมณ์ทางบวก และมันคงกว่าการใช้กลยุทธ์การกำกับอารมณ์โดยการจำกัดหรือป้องกันการเกิดอารมณ์ (Suppression) ที่ส่งผลต่อการกำกับอารมณ์ในช่วงระยะเวลาสั้นขณะเกิดอารมณ์เท่านั้น

แนวคิดที่สำคัญในมุมมองของ Cole, Martin, and Dennis (2004) อธิบายว่า การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation) เป็นกระบวนการที่บุคคลควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ของตนเอง ไม่ได้หมายถึงเพียงการลดความรุนแรงของอารมณ์ลบ แต่ยังรวมถึงการเพิ่มอารมณ์บวกหรือการปรับอารมณ์ให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายส่วนบุคคล แนวคิดนี้เน้นความยืดหยุ่นในกระบวนการกำกับอารมณ์ เพื่อส่งเสริมทั้งการปรับตัวในระยะสั้นและพัฒนาการในระยะยาว

1. การปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับบริบท (Contextual Suitability) เน้นว่าการกำกับอารมณ์ต้องสัมพันธ์กับบริบทและสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น ในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่ชัดเจน บุคคลอาจต้องควบคุมความวิตกกังวลเพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

2. ความสำคัญต่อพัฒนาการในวัยเด็ก (Importance for Child Development) การกำกับอารมณ์มีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาการทางจิตใจและสังคมในวัยเด็ก โดยเด็กที่มีทักษะการกำกับอารมณ์ที่ดีมักมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ดี

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Function) การกำกับอารมณ์ที่เหมาะสมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เช่น การควบคุมความโกรธในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ไม่ถูกทำลาย

แนวคิดของ Cole, Martin, and Dennis (2004) ชี้ให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม บุคคลต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนอารมณ์และเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมาย แนวคิดนี้ไม่เพียงมุ่งเน้นการลดอารมณ์ลบ แต่ยังสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากอารมณ์เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกในชีวิตประจำวัน

2.3.3 องค์ประกอบของการกำกับอารมณ์

Gross (2014) เป็นหนึ่งในนักวิจัยชั้นนำที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) อย่างเป็นระบบ โดยเขาได้พัฒนา Process Model of Emotion

Regulation ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยอธิบายวิธีการที่บุคคลใช้จัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเอง แนวคิดนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการกำกับอารมณ์ในเชิงโครงสร้าง ตั้งแต่ก่อนอารมณ์จะเกิดขึ้น จนถึงการจัดการกับการแสดงออกของอารมณ์ในขั้นสุดท้าย กระบวนการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การเลือกสถานการณ์ (Situation Selection) เป็นขั้นตอนที่บุคคลพยายามจัดการกับสถานการณ์ที่ตนเองอาจเผชิญ โดยเลือกสถานการณ์ที่สามารถกระตุ้นอารมณ์ที่ต้องการหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น การหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมที่อาจทำให้รู้สึกเครียด หรือการเลือกพบปะเพื่อนที่ทำให้เกิดความสุข การเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสมจึงเป็นวิธีการเริ่มต้นในการควบคุมอารมณ์ตั้งแต่แรก

2. การปรับสถานการณ์ (Situation Modification) หากบุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ได้ พวกเขาจะใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือจัดการกับสถานการณ์นั้นเพื่อให้เหมาะสมกับอารมณ์ที่ต้องการ การปรับสถานการณ์สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของสถานการณ์หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

3. การควบคุมความสนใจ (Attentional Deployment) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามควบคุมการให้ความสนใจในสถานการณ์ เพื่อหลีกเลี่ยงการมุ่งเน้นสิ่งทำให้เกิดอารมณ์ลบ หรือเน้นไปที่สิ่งที่ช่วยสร้างอารมณ์บวก กระบวนการนี้รวมถึงเทคนิค เช่น การหันเหความสนใจ (Distraction) หรือการมุ่งความสนใจไปยังแง่มุมที่ดีของสถานการณ์ (Concentration on positive aspects)

4. การเปลี่ยนแปลงความคิด (Cognitive Change) กระบวนการนี้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนมุมมองหรือการตีความต่อสถานการณ์ที่เผชิญ เพื่อเปลี่ยนอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตัวอย่างที่เด่นชัดคือ Cognitive Reappraisal ซึ่งเป็นการปรับกรอบความคิดให้มองสถานการณ์ในเชิงบวกมากขึ้น

5. การปรับพฤติกรรมการตอบสนอง (Response Modulation) ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว เช่น การลดความรุนแรงของอารมณ์ลบหรือเพิ่มการแสดงออกของอารมณ์บวกในสถานการณ์หนึ่งๆ อาจรวมถึงการปรับพฤติกรรมทางกายภาพ เช่น การหายใจลึกๆ การระบายความรู้สึกผ่านการเขียน หรือการออกกำลังกาย

Gross (1998) ชี้ให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปรับตัวทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานในสังคม แนวคิดนี้ช่วยให้เข้าใจว่าบุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์ ซึ่งไม่เพียงแต่การระงับอารมณ์ลบ แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมอารมณ์บวกและปรับเปลี่ยนมุมมองที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ (psychological resilience)

Thompson (1994) อธิบายว่าการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามจัดการกับประสบการณ์ทางอารมณ์และการแสดงออกของอารมณ์ เพื่อช่วยให้การตอบสนองในสถานการณ์ต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งในบริบททางสังคมและในเชิงจิตวิทยา แนวคิดนี้มีความสำคัญในฐานะเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล องค์ประกอบของการกำกับอารมณ์ตาม Thompson ระบุว่า การกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายองค์ประกอบ ได้แก่

1. การจัดการประสบการณ์ทางอารมณ์ (Managing Emotional Experiences) บุคคลต้องตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์ กระบวนการนี้ไม่ได้หมายถึงการปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะรับมือกับอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบอย่างสมดุล

2. การควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ (Regulating Emotional Expressions) ชี้ให้เห็นว่าการแสดงออกของอารมณ์มีบทบาทสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออกที่เหมาะสมช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในสังคม

3. ความเหมาะสมในบริบททางสังคม (Social Appropriateness) การกำกับอารมณ์ยังเกี่ยวข้องกับการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้ง

4. การส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์และจิตใจ (Promoting Emotional and Psychological Development) Thompson มองว่าการกำกับอารมณ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์และเพิ่มความมั่นคงทางจิตใจในระยะยาว

แนวคิดของ Thompson (1994) ชี้ให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการทางจิตใจและการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมในสังคม โดยเน้นการจัดการทั้งประสบการณ์และการแสดงออกของอารมณ์ให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม บุคคลควรตระหนักถึงข้อจำกัดของการกำกับอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรับมือกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน

Cole, Martin, and Dennis (2004) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. การควบคุมการตอบสนองต่อสถานการณ์ (Regulation of Emotional Responses) การกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่ช่วยควบคุมการตอบสนองที่เกิดจากสถานการณ์กระตุ้นอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการลดหรือเพิ่มความเข้มข้นของอารมณ์ การควบคุมการตอบสนองนี้มีเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบริบท

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และเป้าหมายส่วนบุคคล (Emotion and Goal Alignment) การกำกับอารมณ์ไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แต่ยังรวมถึงการใช้ประโยชน์จากอารมณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น การเพิ่มความมั่นใจในสถานการณ์ที่ต้องการความเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Flexibility in Emotion Regulation) ความสำคัญของความยืดหยุ่นในกระบวนการกำกับอารมณ์ โดยบุคคลควรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การกำกับอารมณ์ตามสถานการณ์ เช่น การรู้ว่าเมื่อใดควรลดอารมณ์ลบ หรือเมื่อใดควรเพิ่มอารมณ์บวก

4. การกำกับอารมณ์ที่เป็นอัตโนมัติและมีสติ (Automatic and Conscious Regulation) การกำกับอารมณ์อาจเกิดขึ้นทั้งในรูปแบบที่บุคคลตระหนักรู้ (conscious) และไม่ตระหนักรู้ (automatic) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถในการกำกับอารมณ์ได้ทั้งในระดับที่ตั้งใจฝึกฝนและผ่านประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน

Eisenberg, Spinrad, and Morris (2000) อธิบายว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ โดยเน้นผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตทั้งในด้านจิตใจและด้านสังคม แนวคิดนี้ครอบคลุมถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนอารมณ์เพื่อให้เหมาะสมกับบริบท รวมถึงการใช้กระบวนการทั้งที่มีสติ (conscious) และไม่ได้มีสติ (unconscious) ในการกำกับอารมณ์เพื่อส่งเสริมการปรับตัวและความยืดหยุ่นทางจิตใจ (psychological resilience) องค์ประกอบสำคัญในแนวคิดของ Eisenberg, Spinrad, and Morris (2000) ได้แก่

1. การควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ (Regulation of Emotional Responses) หมายถึงการปฏิเสธหรือระงับอารมณ์ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนอารมณ์และการตอบสนองทางพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การควบคุมนี้ช่วยลดผลกระทบทางลบของอารมณ์ เช่น ความเครียด ความโกรธ หรือความวิตกกังวล

2. กระบวนการที่มีสติและไม่ได้มีสติ (Conscious and Unconscious Processes) การกำกับอารมณ์สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งแบบที่บุคคลตระหนักรู้และไม่ได้ตระหนักรู้ Eisenberg et al. (2000) ชี้ให้เห็นว่า การตอบสนองอัตโนมัติ (automatic responses) เช่น การเลิกละสถานการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์ลบ หรือการสะท้อนกลับของอารมณ์เป็นกลไกที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ขณะที่กระบวนการที่มีสติ เช่น การปรับเปลี่ยนความคิด (cognitive reappraisal) เป็นกลยุทธ์ที่บุคคลตั้งใจนำมาใช้

3. ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทางจิตใจและสังคม (Impact on Psychological and Social Quality of Life) การกำกับอารมณ์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสุขภาพจิตที่ดีและ

ความสัมพันธ์ที่มั่นคงในสังคม บุคคลที่สามารถกำกับอารมณ์ได้ดีมักสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น ลดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

4. การกำกับอารมณ์ในบริบทของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Emotion Regulation and Resilience) การกำกับอารมณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (psychological resilience) Eisenberg et al. (2000) ชี้ว่า บุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนอารมณ์เพื่อตอบสนองต่อความเครียดหรือความท้าทายได้ดีมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขมากขึ้น

Eisenberg et al. (2000) ชี้ให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์ในลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งในด้านจิตใจและสังคม กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนอารมณ์ทั้งในรูปแบบที่มีสติและไม่ได้สติ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ความสัมพันธ์ในสังคมที่มั่นคง และการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของการกำกับอารมณ์ตามแนวคิด Gross (1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเลือกสถานการณ์ (Situation selection) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกสถานการณ์ที่ต้องการจะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์

2. ด้านการปรับสถานการณ์ (Situation modification) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงสถานการณ์จากที่ทำให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์มาสู่สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองมีอารมณ์ที่พึงประสงค์

3. ด้านการจัดการความสนใจ (Attentional deployment) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งความสนใจจากภายในหรือภายนอกเพื่อปรับเปลี่ยนอารมณ์ โดยมุ่งความสนใจของตนเองไปที่แง่มุมอื่นของสถานการณ์หรือโดยหันเหความสนใจไปจากสถานการณ์นั้นโดยสิ้นเชิง หรือจดจำประสบการณ์ที่ตนเองเป็นกลางหรือพึงพอใจ

4. ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (Cognitive change) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงการประเมินสถานการณ์ที่พบทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงผลกระทบทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้จากสถานการณ์นั้น และช่วยควบคุมอารมณ์ทางลบที่จะเกิดขึ้นได้

5. ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (Response modification) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับเปลี่ยนการตอบสนองทางอารมณ์ของตนที่เกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นการตอบสนองทางด้านร่างกาย การตอบสนองด้านประสบการณ์ หรือทางด้านพฤติกรรม

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.6.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม ผู้วิจัยพบว่ามีความหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลากหลายประเด็นสามารถสรุปได้ดังนี้

McGehee and Thayer (1961) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งงานเฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้ที่จำเป็น

Nadler (1984) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการการเรียนรู้ที่ถูกจัดเตรียมอย่างมีโครงสร้างเพื่อช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Kirkpatrick (1994) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการเตรียมพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้นในอนาคต

Blanchard and Thacker (2019) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมคือกระบวนการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบันและอนาคต

Armstrong (2020) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนไว้เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

Dessler (2020) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดเตรียมเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต

Dessler (2020) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมคือกระบวนการที่มุ่งเน้นการสอนพนักงานให้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันหรืออนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

Noe (2020) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมคือกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็น เพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปถึงความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า กระบวนการที่มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

การตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถจำแนกหลักการตั้งวัตถุประสงค์ได้ตามความต้องการฝึกอบรมนั้น อาทิ

Wexley and Latham (1981) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมคิด (2554) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ได้แก่

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) คือการจัดฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในงาน

2. เพื่อสร้างความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการมีความรู้ในเรื่องที่อบรมแล้ว คือ การสร้างความเข้าใจเพื่อให้สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายความ ให้ผู้อื่นทราบได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในอนาคต

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) เป็นการสร้างความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานใดอย่างหนึ่ง เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) หรือเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้สึที่ดีต่อเรื่องที่เป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม อาทิ ความรู้สึกดีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความจงรักภักดีกับองค์กร (Loyalty) เป็นต้น

Apostolopoulos (2021) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมพนักงาน ได้แก่

1. การรักษานักงาน เนื่องจากพนักงานสมัยใหม่มีแนวโน้มในการหางานใหม่อยู่เสมอ เป็นผลมาจากโอกาสในการพัฒนาอาชีพในองค์กรที่ทำอยู่นั้นไม่เพียงพอ การฝึกอบรมพนักงานและการเติบโตในสายอาชีพจึงมีความเกี่ยวพันและมีความสำคัญ

2. การเตรียมความพร้อมในอนาคต เพราะแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ ทำให้พนักงานที่มีทักษะ มีความมั่นใจ มองโลกในแง่ดี และพร้อมสำหรับสถานที่ทำงานในอนาคตและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น การปรับทักษะและการยกระดับฝีมือพนักงานในปัจจุบันมีความสำคัญสูงสุด

3. เพื่อประสิทธิภาพของพนักงานที่ดีขึ้น เป้าหมายการฝึกอบรมนี้ชัดเจนและสำคัญ เป้าหมายหลักของการฝึกอบรมคือ การเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้พนักงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสามารถเหล่านี้มีตั้งแต่การใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับงานประจำวัน ไปจนถึงการเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ

4. เพื่อบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น บริษัทที่จะประสบความสำเร็จได้ย่อมมาจาก การทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีไอเดียใหม่ ๆ คือผู้นำที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ส่งผลให้คุณภาพและการบริการขององค์กรนั้นดีขึ้น

Armstrong (2020) ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า

1. พัฒนาความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
2. ช่วยให้พนักงานปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
3. เตรียมพนักงานสำหรับการรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต

Nadler (1984) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. การพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development): เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน
2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development): เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาองค์การ (Organizational Development): เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Dessler (2020) ในหนังสือ Human Resource Management ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. พัฒนาความสามารถในการทำงาน (Improving Job Performance) เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มผลผลิต
2. เตรียมพนักงานสำหรับบทบาทใหม่ (Preparing for Future Roles) เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถรับผิดชอบในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต
3. ลดความล่าช้าและปัญหาในงาน (Minimizing Work Disruptions) เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือปัญหาที่เกิดจากการขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็น
4. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Facilitating Adaptation to Change) ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เช่น เทคโนโลยีใหม่ กระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนไป
5. สนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Supporting Organizational Goals) เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างความสามารถของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เช่น การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันหรือการสร้างนวัตกรรม

Noe (2020) ในหนังสือ Employee Training and Development ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังนี้

1. พัฒนาทักษะเฉพาะทาง (Skill Development) เพื่อช่วยให้พนักงานมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้งานเทคโนโลยีใหม่หรือกระบวนการทำงานเฉพาะด้าน

2. เพิ่มความรู้และความเข้าใจในงาน (Knowledge Enhancement) เพื่อให้พนักงานเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

3. สนับสนุนการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development) เพื่อช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัว พัฒนาทักษะส่วนบุคคล และเพิ่มความมั่นใจในตนเอง

4. เตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement) เพื่อเตรียมพนักงานให้พร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเอง

5. ส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation to Change) เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การปรับใช้ระบบใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กร

กล่าวโดยสรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ การสร้างหรือพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญหรือทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร สร้างความมั่นใจในการทำงานตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.6.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับ การนำไปใช้ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

2.6.3.1 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของ Thorndike (1911) ที่กล่าวถึง กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) คือการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมหรือ วุฒิภาวะ ทั้งทางร่างกาย อวัยวะต่าง ๆ ในการเรียนรู้และจิตใจ รวมทั้งพื้นฐานและประสบการณ์เดิม สภาพความพร้อมของหู ตา ประสาทสมองกล้ามเนื้อ ความสนใจ ประสบการณ์เดิมที่จะเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่หรือสิ่งใหม่ ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน ด้วยการสำรวจความพร้อมหรือ การสร้างความพร้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน และต้องดำเนินการก่อนการเรียนเสมอ ดังนั้นแล้วในการฝึกอบรม หากนำกฎแห่งความพร้อมมาใช้เป็นฐานความคิดในการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมมากขึ้น และจะสามารถรับรู้การพัฒนาและการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น

2.6.3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) กล่าวว่า การเรียนรู้เนื้อหาใหม่ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ได้มากขึ้น โดยแบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ ดังนี้ 1) ความรู้ที่เกิดจากความจำ คือความสามารถในการเก็บรักษามวลประสบการณ์ต่าง ๆ จากการที่ได้รับรู้ไว้และระลึกสิ่งนั้นได้เมื่อต้องการ 2) ความเข้าใจ คือความสามารถในการจับใจความสำคัญของเรื่องได้ 3) การประยุกต์ คือสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 4) การวิเคราะห์ คือการคิด หรือแยกแยะเรื่องราวสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อยได้ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน 5) การสังเคราะห์ คือความสามารถในการที่ผสมผสานส่วนย่อย ๆ เข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันอย่างมีระบบ 6) การประเมินค่า คือความสามารถในการหรือสรุปเกี่ยวกับเนื้อหาสาระต่าง ๆ ออกมาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปถึงระดับใดหรือกำหนดการสอนให้เป็นไปตามลำดับขั้นของการรับรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2.6.3.3 แนวคิดการปัจฉินิเทศของ Corey, Corey, and Corey (2014) กล่าวว่า การปัจฉินิเทศเป็นการทบทวนประสบการณ์การเรียนรู้ การให้และการรับข้อมูลย้อนกลับ และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพื่อมุ่งทำความเข้าใจการฝึกอบรมทั้งหมดที่ผ่านมา ดังนั้นแล้ว การปัจฉินิเทศ เปรียบเสมือนการสรุปปิดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด รวมทั้งได้สะท้อนถึงสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมที่ผ่านมาด้วย

2.6.4 เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตรงกับสิ่งที่ต้องการจะฝึกอบรม ดังนั้นเทคนิคการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมให้กับผู้เข้ารับการอบรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Armstrong, 2020) เป็นวิธีการที่ใช้ใน การติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอด ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นข้อเท็จจริง ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามท้องถื่นหรือหน่วยงานที่ต้องการ (เบญจวรรณ, 2552) ซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมนั้นมีมากมายหลากหลายเทคนิค โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นบทบาทวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Leader-Centered Techniques) เกิดจากแนวคิดที่ว่าวิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อบรมมากกว่าผู้อื่น ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) การอภิปรายแบบคณะ

(Panel Discussion) การอภิปรายแบบปาฐกถา (Symposium Discussion) และการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นต้น

1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการถ่ายทอดไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว วิทยากรจะเป็นผู้จัดเตรียมเนื้อหา สื่อที่ใช้ สำหรับการบรรยาย (สมคิด, 2554) เป็นเทคนิคที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและสามารถนำไปใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม เช่น การฝึกปฏิบัติงานจริงจำเป็นต้องบรรยายนำก่อน กล่าวได้ว่า การบรรยายเป็นเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคด้านอื่น ๆ (Armstrong, 2020)

1.2 การอภิปราย (Discussion) การที่กลุ่มคนมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน ด้วยการวิเคราะห์พิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน (Armstrong, 2020) สามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ

1.2.1 การอภิปรายแบบคณะ (Panel Discussion) เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยน โดยมีวิทยากรมีความรู้และประสบการณ์มาให้ความคิดเห็น ให้แนวคิดข้อเท็จจริงความคิดเห็นในมุมมองของตน จำนวนผู้อภิปรายอาจมีประมาณ 3-5 คน ในการอภิปรายผู้ทรงจะอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้ง เพื่อให้ความคิดกว้างออกไปและจะมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้สรุปความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถาม (Armstrong, 2020)

1.2.2 การอภิปรายแบบปาฐกถา (Symposium Discussion) เป็นการอภิปราย ที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในแต่ละด้าน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มาร่วมปาฐกถาตามแต่ละประเด็น โดยจะมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ดำเนินการและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม รวมไปถึงสรุปการบรรยายให้กระชับตรงประเด็นในกรณี ที่คำถามหรือคำตอบไม่ชัดเจน (สุวิทย์ และ อรทัย, 2551)

2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Group-centered techniques) เกิดจากแนวคิดที่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างก็มีความรู้ ความสามารถ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน มากกว่าที่จะได้มาจากวิทยากรเท่านั้น อาทิ การสาธิต (Demonstration) การระดมสมอง (Brainstorming) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) กรณีศึกษา (Case Study) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เกมการบริหาร (Management Games) การสัมมนา (Seminar) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field trip) การประชุม/การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning)

2.1 การสาธิต (Demonstration) คือกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้สอนแสดงวิธีการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นอย่างชัดเจน จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ

ตาม โดยวิธีนี้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ นิยมใช้ในหัวข้อที่ต้องอาศัยทักษะปฏิบัติ เช่น การใช้อุปกรณ์ การประกอบเครื่องจักร หรือการปฏิบัติงานในสถานการณ์จำลอง (Noe, 2020)

2.2 การระดมสมอง (Brainstorming) คือกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกลุ่ม โดยไม่จำกัดความคิดหรือวิพากษ์วิจารณ์ในระหว่างกระบวนการ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาทางออกสำหรับปัญหาหรือโจทย์ที่กำหนดไว้ วิธีนี้ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรวบรวมแนวคิดหลากหลายมุมมองจากผู้เข้าร่วม (Noe, 2020)

2.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) คือกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ในกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความเข้าใจหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหา วิธีนี้ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะการสื่อสาร และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกลุ่ม (Noe, 2020)

2.4 กรณีศึกษา (Case Study) คือกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้สถานการณ์หรือเหตุการณ์จริงในอดีตหรือสมมติขึ้นมาเป็นตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขตามข้อมูลที่ให้ไว้ วิธีนี้ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Noe, 2020)

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมสวมบทบาทเป็นตัวละครหรือสถานการณ์จำลอง เพื่อฝึกปฏิบัติทักษะในสถานการณ์เฉพาะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในบริบทที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง (Noe, 2020)

2.6 เกมการบริหาร (Management Games) คือวิธีการฝึกอบรมที่ใช้เกมหรือสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และฝึกทักษะการบริหารในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง โดยเกมการบริหารเน้นการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการบริหารทรัพยากรในบริบทที่มีความท้าทาย (Noe, 2020)

2.7 การสัมมนา (seminar) คือกระบวนการเรียนรู้ที่จัดเป็นการประชุมหรือการบรรยายกลุ่มย่อย โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรเป็นผู้นำเสนอข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์ในหัวข้อเฉพาะ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือถามตอบ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Noe, 2020)

2.8 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) คือกิจกรรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยการพาผู้เข้าร่วมไปยังสถานที่จริงที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือเนื้อหาการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้สังเกตการณ์ การปฏิบัติงานจริง และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานที่นั้น วิธีนี้

ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนและนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Noe, 2020)

2.9 การประชุม/การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คือกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการทำงานแบบมีปฏิสัมพันธ์และการลงมือปฏิบัติจริงในหัวข้อหรือปัญหาเฉพาะ ผู้เข้าร่วมจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้จากกันและกัน และฝึกฝนทักษะผ่านการทำกิจกรรมที่ออกแบบมาอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรช่วยแนะนำและให้ข้อมูลในระหว่างกระบวนการ (Noe, 2020)

2.10 การใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) คือวิธีการเรียนรู้ที่นำเกมมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ที่สนุกสนานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม วิธีนี้ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความสนใจของผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะเฉพาะ เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม (Noe, 2020)

3. เทคนิคการฝึกอบรมเน้นการเรียนรู้รายบุคคล โดยอาจใช้สื่อต่าง ๆ ในการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น

3.1 การสอนงาน (Coaching) คือกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการให้คำแนะนำ การชี้แนะแนวทาง และการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน โดยผู้สอน (Coach) จะทำงานร่วมกับผู้เรียน (Coachee) เพื่อช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสอนงานมักใช้ในบริบทที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวและเน้นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว (Noe, 2020)

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการใช้สื่อดิจิทัลเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การนำเสนอเทป (Slide/Tape presentation) การใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยสอน (Computer-Aided Instruction) เป็นต้น

5. เทคนิคอื่น ๆ / เทคนิคทางจิตวิทยา เป็นเทคนิคเพิ่มเติมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 การละลายพฤติกรรม (Ice-Breaking Activities) คือกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเน้นการทำลายความเกร็งหรือความไม่คุ้นเคยในกลุ่ม ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเปิดใจ สร้างความสัมพันธ์ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Noe, 2020)

5.2 เทคนิคการฟัง (Listening Technique) คือชุดของวิธีการและกลยุทธ์ที่ช่วยพัฒนาทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องจากผู้พูด และส่งเสริมความสัมพันธ์ในการสื่อสาร เทคนิคเหล่านี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการรับข้อมูล การตีความ และการตอบสนองในสถานการณ์ที่ต้องการการสื่อสารที่ดี (Adler et al., 2017)

5.3 การสรุปความ (Summarization Technique) คือกระบวนการย่อข้อมูลที่สำคัญจากแหล่งข้อมูลต้นฉบับ โดยการเลือกเฉพาะประเด็นหลัก (Main Points) และตัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องหรือรายละเอียดปลีกย่อยออก เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น (Adler et al., 2017)

5.4 การใช้แบบทดสอบ (Testing) คือกระบวนการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือพฤติกรรมของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรม โดยการใช้ชุดคำถามหรือกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อวัดผลลัพธ์จากการเรียนรู้หรือการพัฒนา แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบประสิทธิภาพของการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ และช่วยวางแผนพัฒนาต่อไปได้อย่างเหมาะสม (Noe, 2020)

5.5 การพูดถึงการแก้ไขปัญหา (Solution-Talk) คือกระบวนการสื่อสารที่เน้นไปที่การหาทางออกหรือแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ แทนที่จะมุ่งวิพากษ์หรือพูดถึงปัญหาในแง่ลบ โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาวิธีการเชิงบวกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง วิธีนี้มักถูกใช้ในบริบทของการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา หรือการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร (Whitmore, 2017)

5.6 เทคนิคการให้คำแนะนำ (Advice) คือกระบวนการสื่อสารที่ผู้ให้คำแนะนำ (Advisor) ช่วยเสนอแนวทางหรือข้อมูลเพื่อช่วยผู้รับคำแนะนำ (Advisee) ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง วิธีนี้ใช้ในหลายบริบท เช่น การบริหารงาน การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา (Noe, 2020)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีข้อจำกัดในการสืบค้นงานวิจัย และ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สืบค้นงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จากตัวแปรส่งผ่านเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงได้สืบค้นงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือการปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานด้านการศึกษาและพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จากนั้นจึงสืบค้นจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตามลำดับ

2.7.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติในการทำงานกับการฟังที่มีประสิทธิผล

Brown and Ryan (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สติ พบว่า การมีสติช่วยให้บุคคลสามารถจดจ่ออยู่กับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยไม่ถูกดึงดูดไปด้วยความคิดเกี่ยวกับอดีตหรือความกังวลในอนาคต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจ เพราะการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันช่วยให้สามารถรับข้อมูลและเข้าใจความหมายของสิ่งที่คู่สนทนาสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น

Weger, Castle, and Emmett (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การฟังที่ดีไม่ใช่แค่การรับข้อมูล แต่ยังรวมถึง การตั้งใจฟังและการแสดงออกว่าเข้าใจ พบว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการตั้งใจฟังและการแสดงออกว่าเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดกล่าว การมีสติช่วยให้บุคคลอยู่กับปัจจุบัน ลดการฟังผ่านหรือการคาดเดาเนื้อหา ทำให้สามารถตั้งใจฟังและเข้าใจข้อความได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

Good et al. (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของการมีสติ ในบริบทของการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทของสติในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า การมีสติส่งเสริมให้พนักงานสามารถจดจ่อกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ลดความวอกแวกจากความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น ความกังวลในงานอื่นหรือปัญหาส่วนตัว ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถฟังสิ่งที่คู่สนทนา กำลังพูดอย่างตั้งใจ และประมวลผลข้อมูลได้ชัดเจนมากขึ้น

Susanne, Graham and Sam (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการมีสติต่อกระบวนการฟังเชิงลึก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติกับการฟัง โดยการมีสติในแง่ของ การสังเกต (Observing) และ การอธิบาย (Describing) มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการฟังเชิงลึก อีกทั้งการไม่ตัดสิน (Nonjudging) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการฟังเชิงลึก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีสติแต่ละองค์ประกอบอาจส่งผลแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า การมีสติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฟัง อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยอธิบายว่า การมีสติในแง่ของการสังเกต และการอธิบาย ช่วยให้ผู้ฟังสามารถตั้งใจฟังข้อมูลทั้งในเชิงคำพูดและอวัจนภาษาแสดงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งผ่านการตอบสนองที่เหมาะสมผลต่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งการฝึกสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้พูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการตอบสนองอัตโนมัติ และเพิ่มความสามารถในการเข้าใจความหมายในเชิงลึกผลต่อความตื่นตัวและความพร้อมในการฟังทำให้ผู้ฟังสามารถสนใจและประมวลผลข้อมูลได้อย่างครบถ้วน

Case Western Reserve University (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีสติในสถานที่ทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อการฟังอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า การฝึกสติช่วยเพิ่มความสามารถในการโฟกัสและความสนใจของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ และมีประสิทธิภาพ การฝึกสติช่วยให้พนักงานมีความตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ ลดความเครียด และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานสามารถฟังและตอบสนองต่อข้อมูลและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Zheng, Ni, and Liang (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาการมีสติ พบว่า การพัฒนาแบบจำลองการมีสติในที่ทำงานที่ประกอบด้วยสามมิติหลัก แม้ว่างานวิจัยนี้จะได้ศึกษาผลโดยตรงของการมีสติต่อการฟัง แต่การพัฒนามิติทั้งสามด้านนี้สามารถส่งเสริมทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยมีการอธิบายเพิ่มเติมว่า ด้านการรับรู้ว่าการมีสติช่วยให้บุคคลตระหนักถึงสภาวะภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งส่งผลให้สามารถรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ด้านความใส่ใจเป็นการฝึกสติช่วยเพิ่มความสามารถในการโฟกัสที่ปัจจุบันขณะ ทำให้ผู้ฟังสามารถตั้งใจฟังและเข้าใจข้อความที่สื่อสารได้ดียิ่งขึ้น และในด้านการยอมรับ หากมีการยอมรับความคิดและความรู้สึกของตนเองโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้เปิดรับและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความไวในการรับรู้ทางสังคมกับการฟังที่มีประสิทธิผล

Ferrari and Sternberg (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม และความสามารถในการฟังและตีความข้อมูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสารและการโต้ตอบทางสังคม พบว่า ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงมักมีความสามารถในการฟังและตีความข้อมูลที่ดีกว่า โดยพวกเขาจะใช้สัญญาณทางสังคมที่ละเอียดอ่อนเพื่อสนับสนุนการฟังและการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในบริบทต่าง ๆ งานวิจัยนี้ช่วยสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การฟังที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่การได้ยินคำพูด แต่ยังรวมถึงการตีความและตอบสนองอย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการทางสังคมของผู้พูดอีกด้วย

Horgan and Smith (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความไวในการรับรู้ทางสังคม และทักษะการตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด พบว่า ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงสามารถรับรู้และตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูดได้แม่นยำ เช่น อารมณ์ผ่านสีหน้าหรือโทนเสียง ซึ่งช่วยเสริมการฟังอย่างลึกซึ้ง

Zaki, Bolger, and Ochsner (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคม และความเห็นอกเห็นใจ พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นหัวใจสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ สามารถรับรู้และเข้าใจสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ความสามารถนี้ช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟัง เพราะผู้ฟังสามารถจับประเด็นสำคัญและตอบสนองกับความต้องการของผู้พูด

Côté, Kraus, and Cheng (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคมและผลกระทบต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการฟังและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทีม แสดงให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังที่ต้องการความเข้าใจอารมณ์และเจตนา

ของผู้พูด การมี Prosocial Orientation หมายถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือหรือใส่ใจผู้อื่น ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพของการฟังได้ดียิ่งขึ้น

Bodie (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคม ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พบว่า การฟังอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งอาศัยการแสดงออกถึงความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ผู้ฟังสามารถปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มสนทนา และลดโอกาสการสื่อสารที่ผิดพลาด

Wolvin and Coakley (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ มุมมองเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความสำคัญของการฟังในหลากหลายบริบท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการฟังอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคม นั้นเกิดจากการฟังเพื่อความเข้าใจ ต้องการการรับรู้ทั้งข้อความที่สื่อสารและบริบทของการสื่อสาร ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ผู้ฟังสามารถจับสัญญาณทางสังคม เช่น อารมณ์หรือเจตนาของผู้พูด ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการทำความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจความรู้สึก เจตนา และบริบทของผู้พูดได้ดีกว่า ส่งเสริมให้การฟังมีประสิทธิภาพ

Zenger and Folkman (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และเน้นให้เห็นว่าการฟังที่ดีไม่ได้หมายถึงการรับฟังเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกเข้าใจและได้รับการสนับสนุน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความไวในการรับรู้ทางสังคมอย่างชัดเจน พบว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงการรับฟัง แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการฟัง ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์หรือบริบททางสังคมที่ซับซ้อน ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟังเกิดการฟังแบบมีประสิทธิภาพ

2.7.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับการฟังที่มีประสิทธิภาพ

Hochschild (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ "Emotional Labor" หรือแรงงานทางอารมณ์ (Emotional Labor) และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ต้องใช้การสื่อสารและการฟังอย่างใกล้ชิด พบว่า ในงานที่ต้องใช้การสื่อสารและการฟังอย่างใกล้ชิด เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา การปิดกั้นอารมณ์อาจนำไปสู่ "Emotional Dissonance" หรือความขัดแย้งระหว่างอารมณ์ที่แสดงออกและอารมณ์ที่รู้สึกจริง ๆ

Gross (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ พบว่า การกำกับอารมณ์ด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม เช่น การกดขี่อารมณ์ มีผลกระทบทางลบต่อการรับรู้และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการฟังที่มีประสิทธิผล

Brackett, Rivers, and Salovey (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ และผลกระทบต่อการกำกับอารมณ์ และการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะใช้การกำกับอารมณ์เชิงลบ เช่น การปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ ส่งผลต่อความสามารถในการฟังและการเข้าใจผู้อื่น

Rautalinko, Lisper and Ekehammar (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการฟังแบบสะท้อน ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารที่ต้องอาศัย ความสามารถในการฟังเชิงลึกและการตอบสนองอย่างเข้าใจ พบว่า ทักษะการฟังแบบสะท้อน ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารที่ต้องอาศัยความสามารถในการฟังและตอบสนองต่อผู้พูดอย่างเข้าใจ โดยเนื้อหางานวิจัยดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นที่ว่า การกำกับอารมณ์มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล โดยทักษะการฟังต้องการการกำกับอารมณ์เพื่อให้ผู้ฟังสามารถแสดงความเข้าใจและตอบสนองด้วยวิธีที่เหมาะสม งานวิจัยระบุว่าการฝึกอบรมทักษะการฟังนี้ช่วยให้บุคคลจัดการกับอารมณ์ของตนเองในระหว่างการฟัง เช่น การยับยั้งความรู้สึกไม่พอใจหรืออคติที่อาจเกิดขึ้น เพื่อรับฟังข้อมูลจากผู้พูดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การกำกับอารมณ์จึงมีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ โดยผู้ฟังต้องจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงการตอบโต้ทางลบ เช่น การขัดจังหวะ การตัดสิน หรือการให้ความสำคัญกับอารมณ์ของตนเองมากกว่าผู้พูด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การกำกับอารมณ์มีความสำคัญต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยให้ผู้ฟังสามารถแสดงความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการสื่อสาร

Koole (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ และผลกระทบต่อกระบวนการทางปัญญา โดยเฉพาะบทบาทของการกำกับอารมณ์ในการควบคุมความสนใจและปรับปรุงการรับรู้ข้อมูล พบว่า การกำกับอารมณ์ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมความสนใจได้ดีขึ้น โดยการลดผลกระทบของอารมณ์เชิงลบ เช่น ความวิตกกังวลหรือความโกรธ ที่อาจรบกวนสมาธิในการฟัง เมื่อบุคคลสามารถปรับสภาวะอารมณ์ให้เหมาะสม จะทำให้มีความสามารถในการประมวลผลเนื้อหาที่ได้ยินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Porath and Erez (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของความหยابคาย ในบริบทการทำงาน พบว่า ความหยابคายในบริบทการทำงาน เช่น การแสดงความคิดเห็นที่รุนแรงหรือการแสดงพฤติกรรมไม่สุภาพ สามารถลดความสามารถของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นในการประมวลผลข้อมูล ทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและข้อมูลในเชิงสังคม เช่น การฟังและการเข้าใจความคิดของผู้อื่น

Brackett, Rivers and Salovey (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อารมณ์เชิงลบ พบว่า ความวิตกกังวลหรือความขุ่นเคือง อาจรบกวนการประมวลผลข้อมูลและลดความสามารถในการฟังอย่างลึกซึ้ง การกำกับอารมณ์ช่วยลดผลกระทบเหล่านี้ ทำให้บุคคลสามารถฟังและทำความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ฟังมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นได้ดีขึ้น

Jones (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความเชื่อมโยงระหว่าง สติ กับความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจ ความเข้าใจผู้อื่น และการให้การสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นเรื่องการกำกับอารมณ์มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า บุคคลมีความตระหนักรู้ในอารมณ์และความคิดของตนเองในขณะปัจจุบัน ซึ่งการตระหนักรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ที่อาจรบกวนกระบวนการฟัง เช่น ความวิตกกังวลหรือการตัดสินใจล่วงหน้า ซึ่งส่งผลให้สามารถฟังด้วยความตั้งใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลักฐานสนับสนุนจากผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนว่าการกำกับอารมณ์ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังและลดความเครียดหรือความคิดลบที่อาจขัดขวางการฟัง การกำกับอารมณ์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการฟังผ่านการพัฒนาสติ

2.7.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติในการทำงานกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Dekeyser et al. (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีสติในการทำงานมีผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พบว่า การมีสติช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน คนที่มีสติสูงมักสามารถรับรู้และประมวลผลอารมณ์ของตนเองได้ดี ส่งผลให้สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ ลดความเข้าใจผิดในระหว่างการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีสติสามารถรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินช่วยลดความขัดแย้งและเปิดใจต่อมุมมองของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมโยงที่แน่นแฟ้นในที่ทำงาน

Glomb et al. (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีสติช่วยให้บุคคลแสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งส่งผลให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกไว้วางใจและสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บุคคลที่มีสติมักจะตอบสนองต่อความขัดแย้งอย่างสงบและมีเหตุผล ช่วยลดการตอบสนองที่มาจากอารมณ์ เช่น ความโกรธ ซึ่งมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในที่ทำงาน และการมีสติช่วยให้บุคคลสามารถใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Jones, Bodie and Hughes (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติ กระบวนการทางอารมณ์และการฟังในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าการมีสติช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังเชิงลึก โดยการฝึกสติช่วยให้บุคคลมีความใส่ใจในคำพูดและอารมณ์ของคู่สนทนาโดยไม่ถือคติหรือการตัดสิน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในบริบทของ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีสติช่วยลดความเครียดในการสนทนา เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตร และเสริมสร้างคุณภาพความสัมพันธ์ในระยะยาว ดังนั้นการมีสติส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ลึกซึ้งและยั่งยืน โดยการฟังเชิงลึกและการแสดงความเห็นอกเห็นใจที่เกิดจากการฝึกสติ ช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Good et al. (2016) ระบุว่า การมีสติช่วยลดการโฟกัสที่ตัวเองมากเกินไป และเพิ่มความสนใจต่อความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทำให้สามารถเข้าใจความต้องการและมุมมองของคู่สนทนาได้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้ช่วยสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Pratscher et al. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติในบริบทระหว่างบุคคล กับคุณภาพของมิตรภาพ พบว่า การมีสติในระหว่างการโต้ตอบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของมิตรภาพ โดยบุคคลที่มีสติในบริบทระหว่างบุคคลสูงมักมีมิตรภาพที่มีคุณภาพดีกว่า ซึ่งการมีสติในบริบทระหว่างบุคคลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลผ่านการฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลมีความตระหนักรู้และใส่ใจในปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น

Reina and Kudesia (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของการมีสติในที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การมีสติช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความคิด อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นในบริบทของการทำงาน ซึ่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางอารมณ์และความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคคล ช่วยลดการตอบสนองเชิงลบและความเครียดระหว่างบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความไว้วางใจและความร่วมมือที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีม โดยเพิ่มการสื่อสารที่เปิดเผย ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการสนับสนุนซึ่งกัน ดังนั้นการมีสติในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ การลดอคติ และการเพิ่มความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตั้งใจ ช่วยสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Manusov et al. (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติและการฟังต่อคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การมีสติส่งผลเชิงบวกต่อการฟังอย่างตั้งใจและมีความเห็นอกเห็นใจ โดยบุคคลที่มีสติสูงจะมีความสามารถในการฟังและตอบสนองต่อผู้อื่นอย่างเข้าใจและใส่ใจมากขึ้น ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจและมีความเห็นอกเห็นใจที่ได้รับการส่งเสริมจากการมีสตินำไปสู่ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพและความเข้าใจระหว่างบุคคล

บทความ "Active Listening" จากเว็บไซต์ Mindfulness.com อธิบายถึงความสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการมีสติและผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า

การฟังอย่างตั้งใจต้องอาศัยการมีสติในการจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน โดยปราศจากการตัดสินหรือการวอกแวกช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้ทั้งคำพูด อวัจนภาษา และอารมณ์ของผู้พูดได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เนื่องจากแสดงถึงความเคารพและการเปิดใจรับฟังเพิ่มความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในความสัมพันธ์ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการฝึกสติช่วยพัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

บทความ "Mindful Communication: Deepen Connections with Active Listening" จากเว็บไซต์ Our Mental Health อธิบายถึงความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีสติ และการฟังเชิงลึก ที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พบว่าการฝึกสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ ลดความวอกแวกและการตัดสินระหว่างการสนทนาส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจเพื่อเข้าใจทั้งคำพูด อวัจนภาษา และอารมณ์ของกลุ่มสนทนา การฟังที่มาพร้อมกับการมีสติช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความเคารพในความสัมพันธ์ช่วยให้คู่สนทนารู้สึกว่าตนเองได้รับการรับฟังและยอมรับ ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้นขึ้น บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า การมีสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการฟังและการสื่อสาร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ การฟังอย่างมีสติทำให้เกิดความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งและความร่วมมือที่ดีขึ้นในทุกมิติของความสัมพันธ์

2.7.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความไวในการรับรู้ทางสังคมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Feldman (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคม พบว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น ในครอบครัว คู่รัก และเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีความไวทางสังคมสูงสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกใกล้ชิดและการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่ง

Cuff et al. (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Empathy (ความเห็นอกเห็นใจ) พบว่าความเห็นอกเห็นใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและมีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคมและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างบุคคล คู่รักที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมและ ความเห็นอกเห็นใจ มักจะสามารถฟังและเข้าใจความรู้สึกของกันและกันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด

Woolley et al. (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดรวมของกลุ่ม (Collective Intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถของกลุ่มในการแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้เน้นว่าความสำเร็จของกลุ่มไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดเฉพาะของสมาชิกแต่ละคน พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่มและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มส่งผลต่อความสำเร็จในงานและเป้าหมายของกลุ่ม อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มที่มีสมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกสามารถฟังและตอบสนองต่อกันได้ดี สมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคม จับความลึกลับหรือข้อกังวลของผู้อื่นและสนับสนุนให้เกิดการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ

Hatfield, Cacioppo, and Rapson (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดอารมณ์ (Emotional Contagion) พบว่า กระบวนการที่อารมณ์และท่าทางของบุคคลหนึ่งส่งผลต่ออารมณ์ของผู้อื่นในระดับจิตใต้สำนึก การถ่ายทอดอารมณ์นี้มีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับความไวในการรับรู้ทางสังคมและการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยการรับรู้และสะท้อนอารมณ์ของผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ลึกซึ้ง อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลรับรู้อารมณ์และตอบสนองต่อสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูดของผู้อื่น ซึ่งสนับสนุนให้เกิด การถ่ายทอดอารมณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนระหว่างบุคคล

Horgan and Smith (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความไวในการรับรู้ทางสังคม และ ทักษะการตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์ เช่น ภาษากาย สีหน้า และ โทนเสียง ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความสามารถนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผลและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Zenger and Folkman (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังที่ยอดเยียมไม่ได้หมายถึงการนั่งเงียบ ๆ รับฟังเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการโต้ตอบ การเข้าใจ และการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟังที่มีประสิทธิผลโดยการทำให้ผู้ฟังสามารถตีความและตอบสนองต่อสัญญาณทางสังคมได้อย่างแม่นยำ สร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยการเพิ่มความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนในความสัมพันธ์ การฟังที่ดีไม่ได้เป็นเพียงการรับฟัง แต่ต้องแสดงออกถึงความเข้าใจและสนับสนุนการเติบโตของคู่สนทนา ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ความไวในการรับรู้ทางสังคมอย่างเหมาะสม

Zaki, Bolger and Ochsner (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยส่งเสริมความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในบริบทของการสื่อสารระหว่างบุคคล ความไวทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์และบริบททางสังคมของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความรู้สึกไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น การแสดงความเข้าใจที่ตรงจุดและการตอบสนองต่อปัญหาของผู้อื่นในลักษณะที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

Williams and Nida (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคม พบว่า มีบทบาทสำคัญในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และฟื้นฟูความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในบริบทที่ซับซ้อน ความไวในการรับรู้ทางสังคมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลดผลกระทบทางลบจากการถูกปฏิเสธ

2.7.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Gross (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ พบว่า การกดขี่อารมณ์ซึ่งเป็นวิธีการกำกับอารมณ์ที่เน้นการระงับการแสดงออกทางอารมณ์ มีผลกระทบทางลบต่อกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล รวมถึงการฟัง เมื่อบุคคลพยายามกดขี่อารมณ์ ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลและฟังอย่างตั้งใจลดลง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อคู่สนทนาได้อย่างเหมาะสม

Gross (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ พบว่า การกำกับอารมณ์มีบทบาทสำคัญในพฤติกรรมทางสังคม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสม เช่น การระงับความโกรธหรือการปรับเปลี่ยนมุมมองต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์เชิงลบ จะช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

Niven, Totterdell and Holman (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การกำกับอารมณ์ที่มีการควบคุมเพื่อส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของผู้อื่นและคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกำกับอารมณ์ที่มีการควบคุม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามหากเลือกใช้กลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่ออารมณ์ของผู้อื่น อาจลดคุณภาพของความสัมพันธ์และเพิ่มความตึงเครียดระหว่างบุคคล

Koole (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ พบว่า การกำกับอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญของความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์เชิงลบ ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระยะยาว ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้

ที่มีความสามารถในการกำกับอารมณ์สูง มักจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีกว่าในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

Brackett, Rivers, and Salovey (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ พบว่า การกำกับอารมณ์เป็นหัวใจสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำกับอารมณ์ช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความเห็นอกเห็นใจ และสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ผู้ที่มีความสามารถในการกำกับอารมณ์มักจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

Williams et al. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ในการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การกำกับอารมณ์ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหลายมิติ ตั้งแต่การสร้างความใกล้ชิด การลดความขัดแย้ง ไปจนถึงการเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี การใช้กลยุทธ์การกำกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพช่วยสร้างพื้นฐานสำหรับความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและมีคุณภาพสูง

Hofmann and Doan (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ที่มีผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยเน้นถึงบทบาทของกลยุทธ์การกำกับอารมณ์ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพความสัมพันธ์ พบว่า กลยุทธ์การกำกับอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความผูกพันในความสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม การกำกับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่อความรู้สึกของผู้อื่น อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและลดคุณภาพของความสัมพันธ์

Williams et al. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกำกับอารมณ์ พบว่าการกำกับอารมณ์เชิงบวก เช่น การสนับสนุนทางอารมณ์ และการฟังอย่างตั้งใจ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม การกำกับอารมณ์ในลักษณะที่กดขี่หรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น อาจลดความสามารถในการฟังและทำให้ความสัมพันธ์ตึงเครียด และงานวิจัยของ Hofmann and Doan (2018) พบว่า การกำกับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่ออารมณ์ของผู้อื่น มีผลกระทบทางอ้อมต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ โดยลดประสิทธิภาพของการฟังและเพิ่มความเข้าใจผิด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการกำกับอารมณ์ที่ส่งเสริมการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.7.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

Covey (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า แนวทางการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะฟังเพื่อเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to Be Understood) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การฟังเชิงเห็น

อกเห็นใจ อธิบายว่า การฟังเชิงเห็นอกเห็นใจ ช่วยลดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน การฟังประเภทนี้ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้ความรู้สึกและมุมมองของคู่สนทนาได้อย่างลึกซึ้ง ชี้ให้เห็นว่า การฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Vogt and Rogalla (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังช่วยให้ครูสามารถเข้าใจปัญหาของนักเรียน สามารถปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้เหมาะสม ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจยังช่วยให้ครูสามารถระบุความสามารถหรือความถนัดเฉพาะของนักเรียนและให้คำแนะนำที่ตรงจุด

Weger, Castle and Emmett (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทดลองศึกษาผลกระทบของการถอดความข้อความ (Paraphrasing) ในการฟังเชิงรุก พบว่าคู่สนทนาที่ได้รับการฟังพร้อมการถอดความข้อความ รู้สึกว่าตนได้รับความสนใจและความเข้าใจ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์และความรู้สึกไว้วางใจในคู่สนทนา ซึ่งการฟังเชิงรุกไม่ได้เป็นเพียงการรับฟัง แต่ยังรวมถึงการตอบสนองที่ทำให้คู่สนทนารับรู้ว่าคุณฟังให้ความสำคัญกับสิ่งที่พูด เกิดความพึงพอใจเกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าคำพูดและอารมณ์ของตนได้รับการยอมรับ

Bodie (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์ ผ่านการใส่ใจ การตีความ และการตอบสนองที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้คู่สนทนา รู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเข้าใจ เพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่สนทนา รู้สึกได้รับความสนใจและการยอมรับ อีกทั้งยังช่วยให้เข้าใจเหตุผลและอารมณ์ของอีกฝ่าย ลดความเข้าใจผิดเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเฉพาะในทีมงานหรือครอบครัว

Bodie (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังและการเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ในบริบทการสื่อสาร พบว่า การฟังเชิงลึกช่วยเพิ่มการรับรู้อารมณ์ของคู่สนทนา ทำให้ผู้ฟังสามารถตอบสนองอย่างเหมาะสม สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและลดระยะห่างในความสัมพันธ์

Rost (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังอย่างตั้งใจช่วยให้ครูและนักเรียนสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกในห้องเรียนส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนที่รู้สึกว่าครูรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมีแนวโน้มที่จะกล้าแสดงออก มีความมั่นใจที่จะถามคำถามหรือแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการเรียนรู้พร้อมรับฟังและโต้ตอบกับเนื้อหาการเรียน

Bodie et al. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ พร้อมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองที่เหมาะสม เช่น การพยักหน้า การแสดงความเข้าใจ และการสรุปข้อมูลที่ฟังเพื่อยืนยันความเข้าใจ ทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าผู้ฟังเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของ

พวกเขา ซึ่งช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความผูกพันในความสัมพันธ์ ช่วยสร้างความไว้วางใจ และความเข้าใจร่วมกัน

Brownell (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังที่มีประสิทธิผล ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจร่วมกัน การแสดงออกถึงความใส่ใจในการฟังช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาตนเอง และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับการฟังที่มีประสิทธิผล โดยใช้ HURIER Model เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาทักษะการฟังในทุกมิติ เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลจากการผสมผสานการฟังเชิงรุก (Active Listening) และการฟังเชิงเห็นอกเห็นใจ (Empathic Listening) ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างคู่สนทนา ลดความขัดแย้งและเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในครอบครัวและองค์กร

Manusov (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการรับข้อมูลทางกายภาพ แต่เป็นการแสดงความสนใจ ความตั้งใจ และความเคารพต่อคู่สนทนา ช่วยให้ผู้นับถือรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น การฟังที่มีประสิทธิผลช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะผู้นับถือรู้สึกว่าผู้ฟังพร้อมที่จะรับฟังโดยไม่มีการตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์ เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างบุคคล

Kluger et al. (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผล พบว่า การฟังที่มีประสิทธิผลในที่ทำงานไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสื่อสาร แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผลช่วยส่งเสริมความเข้าใจระหว่างบุคคล โดยส่งผลเชิงบวกต่อทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของความสัมพันธ์และผลลัพธ์ในการทำงานระดับทีมและองค์กร

2.7.8 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลกับการมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์สามารถแสดงได้ดัง ตารางที่ 2-1 และตารางที่ 2-2 ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลกับการมีสติในการทำงาน
ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์

หมายเลข	ผู้เขียน (ปีที่พิมพ์)	ตัวแปรที่ส่งผลกับ EL		
		MW	SS	ER
1	Susanne, Graham and Sam (2016)	✓		
2	Case Western Reserve University (2016)	✓		
3	Zheng, Ni, and Liang (2023)	✓		
4	Brown and Ryan (2003)	✓		
5	Weger, Castle and Emmett (2010)	✓		
6	Good et al. (2016)	✓		
7	Côté, Kraus and Cheng (2011)		✓	
8	Horgan and Smith (2006)		✓	
9	Wolvin and Coakley (2016)		✓	
10	Zenger and Folkman (2016)		✓	
11	Ferrari and Sternberg (1998)		✓	
12	Bodie (2011)		✓	
13	Zaki, Bolger and Ochsner (2008)		✓	
14	Gross (1998)			✓
15	Brackett, Rivers, and Salovey (2004)			✓
16	Hochschild (1983)			✓
17	Rautalinko, Lisper and Ekehammar (2007)			✓
18	Jones (2013)			✓
19	Koole (2009)			✓
20	Porath and Erez (2009)			✓
21	Brackett, Rivers and Salovey (2011)			✓

หมายเหตุ : EL หมายถึง การฟังที่มีประสิทธิผล; MW หมายถึง การมีสติในการทำงาน; SS หมายถึง ความไวในการรับรู้ทางสังคม; และ ER หมายถึง การกำกับอารมณ์

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับ
การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม
และการกำกับอารมณ์

หมายเลข	ผู้เขียน (ปีที่พิมพ์)	ตัวแปรที่ส่งผลกับ IC			
		EL	MW	SS	ER
22	Reina and Kudesia (2019)		✓		
23	Pratscher et al. (2018)		✓		
24	Manusov et al. (2020)	✓	✓		
25	Jones, Bodie and Hughes (2016)	✓	✓		
26	Dekeyser et al. (2008)		✓		
27	Glomb et al. (2011)		✓		
28	Good et al. (2016)		✓		
29	Feldman (2007)			✓	
30	Cuff et al. (2016)			✓	
31	Woolley et al. (2010)			✓	
32	Hatfield, Cacioppo, and Rapson (1994)	✓		✓	
33	Horgan and Smith (2006)	✓		✓	
34	Zenger and Folkman (2016)	✓		✓	
35	Zaki, Bolger and Ochsner (2008)			✓	
36	Williams and Nida (2011)			✓	
37	Williams et al. (2018)				✓
38	Hofmann and Doan (2018)				✓
39	Niven, Totterdell and Holman (2009)				✓
40	Gross (1998)	✓			✓
41	Williams et al. (2018)	✓			✓
42	Koole (2009)				✓
43	Brackett, Rivers, and Salovey (2011)				✓

หมายเหตุ : IC หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล; EL หมายถึง การฟังที่มีประสิทธิผล; MW หมายถึง การมีสติในการทำงาน; SS หมายถึง ความไวในการรับรู้ทางสังคม; และ ER หมายถึง การกำกับอารมณ์

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับ
การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม
และการกำกับอารมณ์ (ต่อ)

หมายเลข	ผู้เขียน (ปีที่พิมพ์)	ตัวแปรที่ส่งผลกับ IC			
		EL	MW	SS	ER
44	Bodie (2011)	✓			
45	Covey (2004)	✓			
46	Weger, Castle and Emmett (2010)	✓			
47	Bodie (2011)	✓			
48	Rost (2013)	✓			
49	Vogt and Rogalla (2009)	✓			
50	Brownell (2016)	✓			
51	Bodie et al. (2015)	✓			
52	Kluger et al. (2023)	✓			
53	Manusov (2020)	✓			

หมายเหตุ : IC หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล; EL หมายถึง การฟังที่มีประสิทธิผล; MW หมายถึง การมีสติในการทำงาน; SS หมายถึง ความไวในการรับรู้ทางสังคม; และ ER หมายถึง การกำกับอารมณ์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เป็นการวิจัยและการพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methodology Design) และใช้การวิจัยผสมผสานแบบแผนหลายระยะหรือหลายช่วง (Multi-phase Design) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัย ที่อาศัยวิธีการอันหลากหลาย เพื่อเชื่อมโยงสู่การพัฒนาเป็นแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติ เทคนิค หรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และทดลองในการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเชื่อมโยงการศึกษาวิจัยแต่ละระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การทดสอบโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม

การวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์

การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม

ซึ่งสามารถอธิบายภาพรวมของการวิจัยและการพัฒนาเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ด้วยกระบวนการวิจัยแบบผสมวิธีดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 การวิจัยและพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสานวิธี ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 : การทดสอบโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	<u>วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ</u> การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นแบบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์	- แบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล - แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล - แบบวัดการมีสติในการทำงาน - แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม - แบบวัดการกำกับอารมณ์
ระยะที่ 2 : การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์	<u>วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ</u> ด้วยการวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้าง (SEM)	โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ระยะที่ 3 : การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	<u>วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ</u> โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ซึ่งมีแนวคำถามไว้ล่วงหน้า (Guideline)	แนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ระยะที่ 4 : การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม	<u>วิธีการวิจัยเชิงทดลอง</u> ประกอบด้วยวิธีการวิจัยดังนี้ 4.1 สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและรูปแบบการประเมินผล 4.2 พัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและประเมินผลหลังการทดลองของโปรแกรมการฝึกอบรมแบบ One group pretest-posttest	1) โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ผลประเมินการฟังที่มีประสิทธิผล ก่อน หลัง และการติดตามผลการทดลอง 3) ค่าอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรม

ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

3.1 การวิจัยในระยะที่ 1 การทดสอบโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม

3.1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์

3.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 ประชากรในการศึกษาระยะที่ 1 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ จาก 9 เขต เลือก 1 เขต ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) (Daniel, 2012) ประชากรที่ผู้วิจัยใช้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) เขต 14 คือ พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 1,369 คน จากจำนวนโรงเรียน 27 โรงเรียน

3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาในระยะที่ 1 ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สพม. พังงา ภูเก็ต ระนองโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 และ 4 เพื่อหลีกเลี่ยงการเก็บข้อมูลซ้ำโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 ทั้งสิ้น 6 โรงเรียน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ที่ได้กล่าวถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่าง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kline (1994) ที่กล่าวว่าการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อยประมาณ 100-150 หน่วย ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาระยะที่ 1 มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ใช้วิธีใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) (Daniel, 2012) โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 คือ พังงา ภูเก็ต ระนอง จาก 3 จังหวัด จากทั้งหมด 27 โรงเรียนโดย จังหวัดพังงามี 13 โรงเรียน จังหวัดภูเก็ต 7 โรงเรียนและจังหวัดระนอง 7 โรงเรียน แบ่งเป็นจังหวัดละ 2 โรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน

(2) จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นอัตราส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มต่อจำนวนประชากรทั้งหมดใน

โรงเรียนต่าง ๆ ที่ถูกเลือก (Daniel, 2012) เทียบบัญญัติไตรยางศ์ของประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ตัวอย่างที่มีความเหมาะสม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยระยะที่ 1 (150 คน)

จังหวัด	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดพังงา		
- โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน	110	22
- โรงเรียนสตรีพังงา	64	13
จังหวัดภูเก็ต		
- โรงเรียนสตรีภูเก็ต	229	45
- โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต	124	25
จังหวัดระนอง		
- โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	118	23
- โรงเรียนสตรีระนอง	112	22
รวม	757	150

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามซึ่งได้พัฒนาและดัดแปลงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของแบบวัด ซึ่งประกอบด้วย 7 ตอน (ตามรายละเอียดในภาคผนวก จ) ดังนี้

3.1.3.1 ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

3.1.3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

3.1.3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล จากแนวคิดของ Montemayor, Adams, and Gullotta (1994) แบบสอบถามมีจำนวน 27 ข้อ ลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจ ด้านความสนิทสนม ด้านความใกล้ชิด ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และด้าน

การสื่อสาร มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบ เพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีการจัดเรียงข้อคำถามให้กระจายกันตามองค์ประกอบ ซึ่งลำดับข้อสามารถแบ่งตาม องค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 3-3 การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านความไว้วางใจ	6 ข้อ	1-6
2.	ด้านความสนิทสนม	4 ข้อ	7-10
3.	ด้านความใกล้ชิด	4 ข้อ	11-14
4.	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4 ข้อ	15-18
5.	ด้านการสื่อสาร	9 ข้อ	19-27

ตารางที่ 3-4 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานสัญญาจะปรับปรุงแก้ไขงานที่เกิดข้อผิดพลาด ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะทำได้ตามสัญญานั้น					
2.	เมื่อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานชื่นชมท่านด้วยความจริงใจ					

3.1.3.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ จากแนวคิดของ Brownell (1990) แบบสอบถามมีจำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน

ตามองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ด้านการได้ยิน ด้านความเข้าใจ ด้านการจดจำ ด้านการตีความ ด้านการประเมิน และด้านการตอบสนอง มาตรฐานวัดเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีการจัดเรียงข้อคำถามให้กระจายกันตามองค์ประกอบ ซึ่งลำดับข้อสามารถแบ่งตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 3-5 การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการได้ยิน	7 ข้อ	1-7
2.	ด้านความเข้าใจ	5 ข้อ	8-12
3.	ด้านการจดจำ	4 ข้อ	13-16
4.	ด้านการตีความ	4 ข้อ	17-20
5.	ด้านการประเมิน	4 ข้อ	21-24
6.	ด้านการตอบสนอง	4 ข้อ	25-28

ตารางที่ 3-6 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อท่านสอนหนังสือในห้องเรียน ท่านได้ยินเสียงนักเรียนซักถามจากที่นั่งอย่างชัดเจน					
2.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น ท่านได้ยินเสียงเพื่อนร่วมงานชัดเจนทุกประโยค					

3.1.3.5 ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน จากแนวคิดของ Baer, Smith, and Allen (2006) แบบสอบถามมีจำนวน 23 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการมีสติในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการสังเกต ด้านการอธิบาย ด้านการอยู่กับปัจจุบัน ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน และด้านการปล่อยวาง มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีการจัดเรียงข้อคำถามให้กระจายกันตามองค์ประกอบ ซึ่งลำดับข้อสามารถแบ่งตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 3-7 การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการมีสติในการทำงาน

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการสังเกต	5 ข้อ	1-5
2.	ด้านการอธิบาย	4 ข้อ	6-9
3.	ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	6 ข้อ	10-15
4.	ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน	4 ข้อ	16-19
5.	ด้านการปล่อยวาง	4 ข้อ	20-23

ตารางที่ 3-8 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการมีสติในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ - การมีสติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อท่านเดินเข้ามาโรงเรียน ท่านมองเห็นถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน					
2.	ท่านสังเกตเห็นความงดงามของสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน					

3.1.3.6 ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม จากแนวคิดของ Koestner and Franz (2000) แบบสอบถามมีจำนวน 18 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไวในการรับรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น ด้านการจินตนาการ และด้านความห่วงใยในความรู้สึก มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีการจัดเรียงข้อคำถามให้กระจายกันตามองค์ประกอบ ซึ่งลำดับข้อสามารถแบ่งตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 3-9 การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น	8 ข้อ	1-8
2.	ด้านการจินตนาการ	5 ข้อ	9-13
3.	ด้านความห่วงใยในความรู้สึก	5 ข้อ	14-18

ตารางที่ 3-10 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม

ข้อ	ข้อความ - ความไวในการรับรู้ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของท่าน ท่านพร้อมรับฟังและปรับปรุงเพื่อให้การเรียนการสอนของท่านดีขึ้น โดยไม่มองว่าการสอนของตนเองดีที่สุด					
2.	เพื่อนร่วมงานมีความเห็นร่วมกันให้ท่านแก้ไขงาน ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็น โดยไม่ยึดติดความคิดส่วนตัว					

3.1.3.7 ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ จากแนวคิดของ Gross (2014) แบบสอบถามมีจำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการกำกับอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการเลือกสถานการณ์ ด้านการปรับสถานการณ์ ด้านการจัดการความสนใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด และด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง มาตรการวัดเป็นมาตรการวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนัก ของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีการจัดเรียงข้อคำถามให้กระจายกันตามองค์ประกอบ ซึ่งลำดับข้อสามารถแบ่งตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 3-11 การจัดเรียงข้อคำถามแบ่งตามองค์ประกอบในแบบวัดการกำกับอารมณ์

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการเลือกสถานการณ์	4 ข้อ	1-4
2.	ด้านการปรับสถานการณ์	4 ข้อ	5-8
3.	ด้านการจัดการความสนใจ	4 ข้อ	9-12
4.	ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด	4 ข้อ	13-16
5.	ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง	4 ข้อ	17-20

ตารางที่ 3-12 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการกำกับอารมณ์

ข้อ	ข้อความ - การกำกับอารมณ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านรับรู้ได้ว่าขณะทำการสอนหากท่านได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้ท่านและนักเรียนรู้สึกสนุกสนานไปด้วยกัน ท่านจึงเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนทุกครั้ง					
2.	ท่านรู้ว่าหากท่านเข้าสอนล่าช้า ท่านจะรู้สึกกังวลว่าจะถ่ายทอดบทเรียนได้ไม่ครบถ้วน ท่านจึงเลือกที่จะเข้าสอนตรงเวลา					

3.1.4 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ คือการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังแสดงในภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1

3.1.4.2 การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ คือการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.4.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ท่าน (ตามรายนามในภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence : IOC) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม (Ronna & Laurie, 2003) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามโดยผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามของแบบสอบวัด ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามของแบบสอบวัด และให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามของแบบสอบวัด (Waltz, Strickland, & Lenz, 2010) จากนั้นสรุปค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (ตามรายละเอียดในภาคผนวก ง) โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3-13 ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ IOC

ตัวแปร	จำนวนคำถามทั้งหมด	จำนวนคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวนคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์	สรุปค่า IOC
การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	27	27	-	0.6-1.0
การฟังที่มีประสิทธิภาพ	28	28	-	0.8-1.0
การมีสติในการทำงาน	23	23	-	0.8-1.0
ความไวในการรับรู้ทางสังคม	18	18	-	0.6-1.0
การกำกับอารมณ์	20	20	-	0.6-1.0
รวม	116	116	-	0.6-1.0

พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและครอบคลุมตามสิ่งที่ต้องการวัด เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 50 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และ 2 เนื่องจากหลีกเลี่ยงการเก็บข้อมูลซ้ำ เพื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

3.1.4.2.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) เป็นรายข้อคำถาม โดยนำคำถามไปใช้ทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 50 คนและทำการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้สูตร Pearson Product - Moment Correlation Coefficient โดยค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (DeVellis, 2017) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้ง 5 ตัวแปร โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-14

ตารางที่ 3-14 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทั้ง 5 ตัวแปร

แบบสอบถาม	คำถามทั้งหมด	ค่าอำนาจจำแนก Item-Total Correlation	คำถามที่ผ่านเกณฑ์
การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	27	.383 - .716	27
การฟังที่มีประสิทธิผล	28	.281 - .696	28
การมีสติในการทำงาน	23	.400 - .715	23
ความไวในการรับรู้ทางสังคม	18	.490 - .825	18
การกำกับอารมณ์	20	.260 -.661	20
รวม	116		116

จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ได้ทำการวิเคราะห์ พบว่าไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก

3.1.4.2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.00 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้น้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (Hair et al., 2010) ในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดของตัวแปรทั้ง 5 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมากกว่า 0.70 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบประเมินและแบบวัดมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อไปตามรายละเอียดที่ปรากฏ โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-15

ตารางที่ 3-15 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม

ข้อ	แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
1.	การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	27	.942
	ด้านความไว้วางใจ	6	.857
	ด้านความสนิทสนม	4	.801
	ด้านความใกล้ชิด	4	.822
	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4	.805
	ด้านการสื่อสาร	9	.854
2.	การฟังที่มีประสิทธิผล	28	.902
	ด้านการได้ยิน	7	.798
	ด้านความเข้าใจ	5	.849
	ด้านการจดจำ	4	.786
	ด้านการตีความ	4	.792
	ด้านการประเมิน	4	.710
	ด้านการตอบสนอง	4	.770
3.	การมีสติในการทำงาน	23	.902
	ด้านการสังเกต	5	.782
	ด้านการอธิบาย	4	.781
	ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	6	.857
	ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน	4	.826
	ด้านการปล่อยวาง	4	.783
4.	ความไวในการรับรู้ทางสังคม	18	.936
	ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น	8	.901
	ด้านการจินตนาการ	5	.837
	ด้านความห่วงใยในความรู้สึก	5	.818

ตารางที่ 3-15 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
5.	การกำกับอารมณ์	18	.868
	ด้านการเลือกสถานการณ์	4	.760
	ด้านการปรับสถานการณ์	3	.742
	ด้านการจัดการความสนใจ	4	.832
	ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด	4	.732
	ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง	3	.739

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากตารางที่ 3-15 พบว่าตัวแปรการกำกับอารมณ์มีข้อคำถามที่มีค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต่ำกว่า 0.70 จึงมีการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก จำนวน 2 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

3.1.4.2.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน แบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบสอบถามการกำกับอารมณ์ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยค่าของ KMO ควรมากกว่า 0.5 และหากค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเกณฑ์การพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ที่เหมาะสมนั้น พิจารณาจากค่า Chi-square ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่า KMO (Kaiser, 1974) ดังต่อไปนี้

KMO มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับดีมากที่สุด

KMO มีค่า .80-.89 ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับดีมาก

KMO มีค่า .70-.79 ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับดี

KMO มีค่า .60-.69 ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

KMO มีค่า .50-.59 ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับน้อย

KMO มีค่าน้อยกว่า .50 ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับยอมรับได้

ซึ่งในการวิเคราะห์ค่า KMO และการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity ของแบบวัด ทั้ง 5 ฉบับ โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-16

ตารางที่ 3-16 ค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของแบบวัดทั้ง 5 ฉบับ

เครื่องมือวิจัย	n	KMO	Bartlett's Test of Sphericity	df	p
การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	150	.867	1492.105**	351	.000
การฟังที่มีประสิทธิภาพ	150	.852	1563.860**	378	.000
การมีสติในการทำงาน	150	.834	1257.663**	253	.000
ความไวในการรับรู้ทางสังคม	150	.781	877.288**	153	.000
การกำกับอารมณ์	150	.861	950.062**	153	.000

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3-16 พบว่าค่า KMO ของแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าอยู่ระหว่าง .781 ถึง .867 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมระดับมากและมากที่สุดที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่า Bartlett's Test of Sphericity ของแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นมีความสัมพันธ์กันมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของตัวแปรสังเกตได้ และนำมาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ด้วยการพิจารณาจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตามเกณฑ์ของ Diamantopoulos and Siguaw (2000) ดังตารางที่ 3-17

ตารางที่ 3-17 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกล่มกันของโมเดล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์การพิจารณา
Chi-square test (χ^2)	เข้าใกล้ 0 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)
Chi-square test (χ^2) / df	ไม่เกิน 2 /น้อยกว่า 5
RMSEA	น้อยกว่า .05
CFI	มากกว่า .90
CN (Critical N)	มากกว่า .90
Standardized RMR	น้อยกว่า .05
GFI	มากกว่า .90

3.1.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสร้าง และพัฒนาแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1.5.1 เมื่อผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วทำการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (Content Validity)

3.1.5.2 ผู้วิจัยทำการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.1.5.3 ประสานงานเพื่อส่งแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ จำนวนทั้งสิ้น 50 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.1.5.4 นำแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ ที่ได้รับคืนมาจำนวน 50 ฉบับ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสม

3.1.5.5 นำแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ที่ปรับปรุงแล้ว 150 ฉบับ นำไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง

3.1.5.6 แบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ที่ได้รับคืนมาจำนวน 150 ฉบับ และผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอวัดที่มีข้อมูลสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 150 ฉบับ

3.1.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.1.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.1.6.1.2 ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.1.6.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

3.1.6.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3.1.6.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

3.1.6.2.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson-Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) การใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกช่วยให้สามารถระบุข้อคำถามที่มีคุณภาพดี และสามารถแยกแยะผู้ตอบที่มีคุณลักษณะสูงและต่ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาแบบวัดและแบบทดสอบให้มีความน่าเชื่อถือและแม่นยำมากขึ้น

3.1.6.2.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นวิธีหนึ่งในการตรวจสอบ Multicollinearity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมสำหรับนำไปเป็นข้อมูลในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างต่อไป

3.1.6.2.5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นแบบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีของแบบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล แบบวัดการฟังที่มีประสิทธิผล แบบวัดการมีสติในการทำงาน แบบวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์

3.2 การวิจัยในระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.1 ประชากรในการศึกษาระยะที่ 2 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เขตภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 9 เขต 334 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14,416 คน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2566) เพื่อป้องกันการได้กลุ่มตัวอย่างซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (การวิจัยระยะที่ 1) ทำให้ประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหลือจำนวนทั้งสิ้น 8 เขต ในการวิจัยระยะนี้

3.2.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาระยะที่ 2 คือ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่รองรับสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure Equation Model : SEM) โดยทั่วไปจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว (Hair, et al, 1998) ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 60 ตัว ใช้ขนาดตัวอย่าง 10 คนต่อพารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 600 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ และเพื่อเป็นการลดความคลาดเคลื่อนของผลการวิจัยจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง (พวงรัตน์, 2543) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 20% เป็น จำนวน 720 คน เนื่องจากแบบวัดที่ได้รับกลับ มักจะไม่ครบตามจำนวนที่ส่งไป หรือมีความไม่สมบูรณ์ (กัลยา, 2560) และเมื่อเสร็จสิ้นช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (Daniel, 2012) จำนวน 8 เขต เพื่อป้องกันการได้กลุ่มตัวอย่างซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (การวิจัยระยะที่ 1)

(2) จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นอัตราส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มต่อจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตต่าง ๆ ที่ถูกเลือก (Daniel, 2012) เทียบบัญญัติไตรยางศ์ของประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์

เทียบบัญญัติไตรยางศ์ของประชากรทั้งหมดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานวิจัยนี้ในอัตราส่วน 1 : 22 คน โดยกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 คน ต่อประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละเขต 22 คน เพื่อกระจายความน่าจะเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงมี ดังนี้

$$\text{จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา} = \frac{\text{ประชากรแต่ละเขต}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times \text{ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละเขต}$$

ตารางที่ 3-18 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

เขต	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ครู	ผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยที่ คำนวณได้	ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ที่เก็บข้อมูลจริง (เพิ่ม 20%)
สพม. นครศรีธรรมราช	71	2,737	126	151
สพม. สุราษฎร์ธานี ชุมพร	66	2,912	134	161
สพม. สงขลา สตูล	53	2,699	124	149
สพม. กระบี่ ตรัง	44	2,114	97	116
สพม. พัทลุง	27	998	46	55
สพม. ปัตตานี	17	509	24	29
สพม. ยะลา	12	417	19	23
สพม. นราธิวาส	17	661	30	36
รวม	307	13,047	600	720

(3) เมื่อได้จำนวนที่คำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) (Daniel, 2012) โดยแบ่งตามเขต เขตละ 2 โรงเรียน ทั้งหมด 16 โรงเรียน

(4) จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นอัตราส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มต่อจำนวนประชากรทั้งหมดในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ถูกเลือก (Daniel, 2012) เทียบบัญญัติไตรยางศ์ของประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสอบถามชุดเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเรียบร้อยแล้ว ประกอบไปด้วยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน (ตามรายละเอียดในภาคผนวก ข) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.3.1 ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

3.2.3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

3.2.3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจ ด้านความสนิทสนม ด้านความใกล้ชิด ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และด้านการสื่อสาร มาตรการวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 3-19 โครงสร้างแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านความไว้วางใจ	6 ข้อ	1-6
2.	ด้านความสนิทสนม	4 ข้อ	7-10
3.	ด้านความใกล้ชิด	4 ข้อ	11-14
4.	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4 ข้อ	15-18
5.	ด้านการสื่อสาร	9 ข้อ	19-27

3.2.3.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการได้ยิน ด้านความเข้าใจ ด้านการจดจำ ด้านการตีความ ด้านการประเมิน และด้านการตอบสนอง มาตรการวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 3-20 โครงสร้างแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิภาพ

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการได้ยิน	7 ข้อ	1-7
2.	ด้านความเข้าใจ	5 ข้อ	8-12
3.	ด้านการจดจำ	4 ข้อ	13-16
4.	ด้านการตีความ	4 ข้อ	17-20
5.	ด้านการประเมิน	4 ข้อ	21-24
6.	ด้านการตอบสนอง	4 ข้อ	25-28

3.2.3.5 ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน ข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการมีสติในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการสังเกต ด้านการอธิบาย ด้านการอยู่กับปัจจุบัน ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน และด้านการปล่อยวาง มาตรฐานวัดเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 3-21 โครงสร้างแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการสังเกต	7 ข้อ	1-7
2.	ด้านการอธิบาย	5 ข้อ	8-12
3.	ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	4 ข้อ	13-16
4.	การไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน	4 ข้อ	17-20
5.	ด้านการปล่อยวาง	4 ข้อ	21-24

3.2.3.6 ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม ข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไวในการรับรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ด้านการมองจากมุมมองผู้อื่น ด้านการจินตนาการ และด้านความห่วงใยในความรู้สึก มาตรฐานวัดเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 3-22 โครงสร้างแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น	8 ข้อ	1-8
2.	ด้านการจินตนาการ	5 ข้อ	9-13
3.	ด้านความห่วงใยในความรู้สึก	5 ข้อ	14-18

3.1.3.7 ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ ข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการกำกับอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการเลือกสถานการณ์ ด้านการปรับสถานการณ์ ด้านการจัดการความสนใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด และด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 3-23 โครงสร้างแบบสอบถามการกำกับอารมณ์

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการเลือกสถานการณ์	4 ข้อ	1-4
2.	ด้านการปรับสถานการณ์	3 ข้อ	5-7
3.	ด้านการจัดการความสนใจ	4 ข้อ	8-11
4.	ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด	4 ข้อ	12-15
5.	ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง	3 ข้อ	16-18

3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 นี้ คือการสร้างแบบสอบถามวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

3.2.4.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือการใช้เครื่องมือฉบับเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

3.2.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.5.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.5.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบวัด จัดทำรายชื่อโรงเรียน และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแยกตามโรงเรียน และโซนตามเขต เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ และง่ายต่อการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3.2.5.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียน และผู้ประสานงานที่รับผิดชอบในแต่ละโซน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2.5.4 ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา และดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 720 ฉบับ และผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 702 ฉบับแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผล โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 3-24

ตารางที่ 3-24 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับ

เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการ (คน)	จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล (คน)
สพม. นครศรีธรรมราช	151	143
สพม. สุราษฎร์ธานี ชุมพร	161	159
สพม. สงขลา สตูล	149	146
สพม. กระบี่ ตรัง	116	114
สพม. พัทลุง	55	53
สพม. ปัตตานี	29	29
สพม. ยะลา	23	23
สพม. นราธิวาส	36	35
รวม	720	702

3.2.6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยระยะที่ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.6.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

3.2.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.3.6.3 วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการฟังที่มีประสิทธิผลประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เพื่อทำการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดลโดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices : MI) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด และใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

3.3.6.4 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของโมเดลของ Diamantopoulos and Siguaw (2000) ดังนี้

3.2.6.4.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square test: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่า χ^2 มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการใช้ค่า χ^2 เป็นค่าสถิติในการทดสอบความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องนั้น ถ้าหากมีค่ามากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลความได้ว่า รูปแบบไม่สอดคล้อง (Bad Fit) และถ้าหากมีค่าน้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแปลได้ว่า รูปแบบสอดคล้อง (Good Fit) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ขณะที่ค่า df เป็นมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินค่า χ^2 ว่ามีค่ามากหรือน้อย ค่า χ^2 จึงมีความไวต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างและความไวอย่างมากเมื่อมีตัวแปรที่สังเกตได้หลายตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่และตัวแปรสังเกตได้หลายตัว จะเพิ่มค่า χ^2 มีค่าสูงจนมีนัยสำคัญทางสถิติก็อาจจะตรวจสอบความสอดคล้องและประเมินโมเดลโดยใช้ส่วนเหลือมาตรฐาน ดัชนีการปรับโมเดล และพิจารณาค่า χ^2 / df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (Bollen, 1989) นำไปสู่วิธีการปรับแก้โมเดลที่จะช่วยให้ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสูงขึ้น โดยปกติโมเดลที่ปรับใหม่จะให้ค่า χ^2 ที่ลดลง

3.2.6.4.2 ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Good of Fit Index: GFI) เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล หรือกล่าวอีกนัยคือ ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 หากมีค่า

มากกว่า 0.90 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.6.4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI คือควรมีค่ามากกว่า 0.90 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ดังนั้นค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พิศสมัย, 2557)

3.3 การวิจัยในระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์

3.3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มาจากการวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ถึงแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังรายละเอียดในตารางที่ 3-25

ตารางที่ 3-25 จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มที่	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5 เขต เขตละ 2 คน)	10
2	ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา	3
3	นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา	3

3.3.2.2 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละกลุ่มดังนี้

3.3.2.2.1 กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากกว่า 3 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3.3.2.2.2 กลุ่มผู้บริหารทางการศึกษา ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.3.2.2.3 กลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview questionnaire) จำนวนคำถามทั้งหมด 3 ชุด โดยแต่ละชุดมีคำถาม 8 ข้อ (ตามรายละเอียดในภาคผนวก ต.) โดยข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วน

3.3.3.1 ส่วนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ชื่อ-สกุล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน เบอร์โทรศัพท์ วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

3.3.3.2 ส่วนที่ 2 คำถามเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.4.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์

3.3.4.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฟังที่มีประสิทธิผล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยแยกคำถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่ม

3.3.4.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่พัฒนาให้สอดคล้องกับการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อเสริมเติมเต็มข้อมูลซึ่งกันและกัน

3.3.4.4 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ โดยแสดงขั้นตอนตามภาพที่ 3-2



ภาพที่ 3-2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3

3.3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลในงานวิจัยระยะที่ 3 นี้ใช้การสัมภาษณ์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.3.5.1 ติดต่อกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.5.2 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามคำถาม และแนวทางการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมี

รูปแบบการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม โดยต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน

3.3.5.3 หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มโดยทำการถอดเทปในการสัมภาษณ์อย่างละเอียด นำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ใส่รหัสข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหา นำข้อสรุปย่อย ๆ มาเชื่อมโยงกัน เพื่อหาข้อสรุปซึ่งจะตอบคำถามของการวิจัย และประมวลสรุปข้อเท็จจริง

3.3.5.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้การศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ตามกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา

3.3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

3.3.6.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.6.2.2 แนวทางในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดระเบียบข้อมูล (Data organization) การสร้างรหัสข้อมูล (Coding) และการแสดงข้อมูล (Data display) และหาข้อสรุป รวมทั้งตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าข้อค้นพบและข้อสรุปที่ได้นั้นมีความถูกต้องเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์เพื่อให้ข้อสรุปที่ได้นั้นมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์โดยการตรวจสอบภายใน และตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูล เรียกว่า "การตรวจสอบข้อมูลกลับ" (Member Checking) คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการนำข้อมูลไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอ่าน หรือกลับไปสอบถามผู้ให้ข้อมูลซ้ำอีก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และใช้วิธีการตรวจสอบ มีความเหมาะสมกับเรื่องและคำถามการวิจัยเพียงใด ตลอดจนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนหรือไม่ (ไชย, 2550)

3.3.6.3 การวิเคราะห์โดยการหาความคล้ายคลึงของข้อมูล โดยการรวบรวมและสร้างบทสรุปข้อมูล โดยการจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความคล้ายคลึงกันของข้อมูล และนำมาสร้างเป็น

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และวางแผนการนำไปพัฒนาในการวิจัยในระยะที่ 4 ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม)

3.4 การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยระยะที่ 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโปรแกรมดังกล่าวสร้างขึ้นจากการนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 3 มาใช้ ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.4.1 แบบแผนการทดลอง

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แผนการทดลอง แบบศึกษากลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (One-Group Time Series Design) ใช้ ในรูปแบบของการวัดซ้ำ (Repeated Measures Design) เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมในการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล รายละเอียดในตารางที่ 3-26

ตารางที่ 3-26 แบบแผนการทดลอง

ก่อนการทดลอง	ตัวแปรจัดกระทำ	หลังการทดลอง	การติดตามผล
O ₁	X	O ₂	O ₃

หมายเหตุ : X หมายถึง การจัดกระทำ (Treatment); O₁ หมายถึง การวัดผลก่อนการทดลอง (Pretest); O₂ หมายถึง การวัดผลหลังการทดลอง (Posttest); และ O₃ หมายถึง การติดตามผล (Follow up)

3.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 นี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 41 คน ซึ่งเป็นกลุ่มข้อมูลที่ไม่ซ้ำกับการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 นี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 15 คน ทางผู้วิจัยจึงได้ขออนุญาตที่จะศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การคัดเลือกตัวอย่าง

แบบสมัครใจ (Volunteer Selection) เพื่อเข้าสู่โปรแกรมการฝึกอบรมตามขั้นตอนต่อไป โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะนี้เท่ากับ 9-15 คน ตามแนวคิดของ Knowles, Holton, and Swanson (2015) ระบุไว้ว่า ขนาดกลุ่มสมาชิกที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรมีจำนวนสมาชิกระหว่าง 9-12 คน เนื่องจากเป็นจำนวนที่เหมาะสมต่อการสร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแบบไม่เป็นทางการ ส่งผลให้สมาชิกมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงตัวตน (Self-expression) ได้อย่างเป็นอิสระ โดยบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์นี้มีผลทั้งต่อประสิทธิภาพในการทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-related Behaviors) ซึ่งสมาชิกแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อันนำไปสู่การเรียนรู้และการค้นพบตนเอง (Self-discovery) นอกจากนี้ บรรยากาศการฝึกอบรมยังมีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-irrelevant Behaviors) ที่แม้ว่าจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอบรมโดยตรง แต่พฤติกรรมในกลุ่มนี้จะมีผลต่ออารมณ์และสภาพแวดล้อมของสมาชิกผู้เข้าอบรม ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอบรมได้ในท้ายที่สุด ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่ผู้เข้าอบรมอาจไม่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมครบทุกคน Salas et al. (2012) แนะนำว่า หากต้องการกระตุ้นการปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกัน ควรอยู่ที่ 9-12 คน ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมต่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้เชิงกลุ่ม อาจเพิ่มจำนวนสมาชิกผู้เข้าอบรมไว้สูงสุดที่ 15 คน แต่หากจำนวนมากกว่านี้ อาจจะทำให้บรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ที่กล่าวไว้ในข้างต้นด้อยประสิทธิภาพลงได้

3.4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

3.4.3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พัฒนาขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1 จากนั้นทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเป็นตัวแทนในแต่ละองค์ประกอบมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 4 จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามใช้มาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 3-27

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางที่ 3-27 โครงสร้างแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านความไว้วางใจ	6 ข้อ	1-6
2.	ด้านความสนิทสนม	4 ข้อ	7-10
3.	ด้านความใกล้ชิด	4 ข้อ	11-14
4.	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4 ข้อ	15-18
5.	ด้านการสื่อสาร	9 ข้อ	19-27

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล พัฒนาขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1 จากนั้นทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเป็นตัวแทนในแต่ละองค์ประกอบมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 4 จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามใช้มาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 3-28

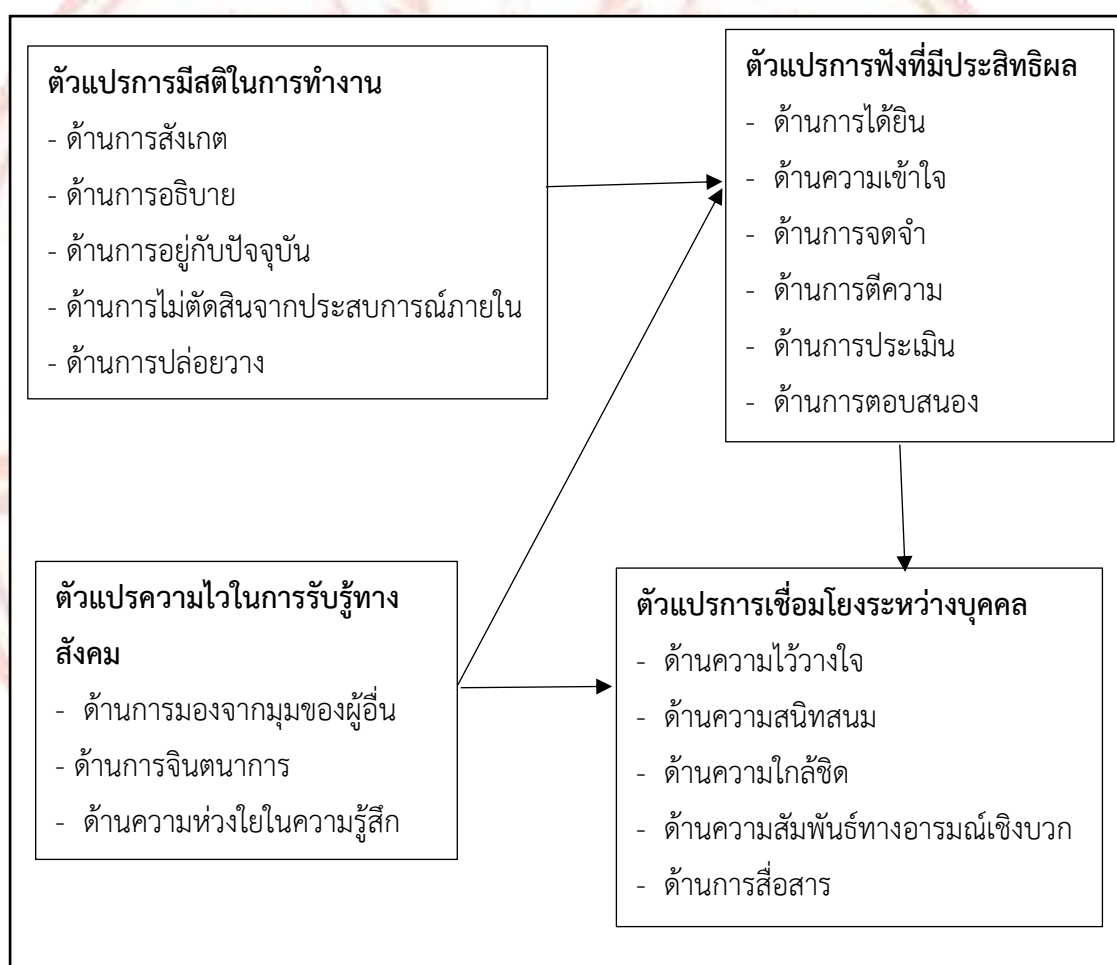
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางที่ 3-28 โครงสร้างแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1.	ด้านการได้ยิน	7 ข้อ	1-7
2.	ด้านความเข้าใจ	4 ข้อ	8-11
3.	ด้านการจดจำ	2 ข้อ	12-13
4.	ด้านการตีความ	4 ข้อ	14-17
5.	ด้านการประเมิน	3 ข้อ	18-20
6.	ด้านการตอบสนอง	4 ข้อ	21-24

3.4.3.2 โปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program) คือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามรายละเอียดในภาคผนวก ท) มีลักษณะดังนี้

3.4.3.2.1 เป็นโปรแกรมที่นำไปใช้ในการเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาจาก 3 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 3 ได้แก่ การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และความไวในการรับรู้ทางสังคม จากนั้นเชื่อมโยงไปสู่การฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ดังรายละเอียดในภาพที่ 3-3



ภาพที่ 3-3 สรุปแนวคิดจากผลการวิจัยระยะที่ 3 นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระยะที่ 4

3.4.3.2.2 เป็นโปรแกรมที่มีระยะการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 14 ชั่วโมง 30 นาที ดำเนินการภายใน 2 วัน มีกิจกรรมทั้งหมด 12 กิจกรรม โดยแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรมมีทฤษฎีหรือแนวคิดพื้นฐานมาประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3-29

ตารางที่ 3-29 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานของแต่ละกิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรม

กิจกรรม	ปัจจัยที่ใช้ในกิจกรรม	แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน
ชั้นนำ		
กิจกรรม “Check-in”	-	1. ทฤษฎีการเชื่อมโยง ของ Thorndike (1911) : กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) 2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมายของ Ausubel (1968) 3. แนวคิดการละลายพฤติกรรม (Ice breaking)
กิจกรรม “Checklist”	-	1. ทฤษฎีการเชื่อมโยง ของ Thorndike (1911) : กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness)
ขั้นตอนการ		
กิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง”	การฟังที่มีประสิทธิผล	1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) 2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010)
กิจกรรม “กงล้อสี่ทิศ”	ความไวในการรับรู้ทางสังคม	1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) 2. กงล้อ 4 ทิศ (Celtic Wheel) ทฤษฎีของ William Moulton Marstone 3. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) แนวคิดของ Davis (1983)
กิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ”	ความไวในการรับรู้ทางสังคม	1. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) แนวคิดของ Davis (1983)
กิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด”	ความไวในการรับรู้ทางสังคม	1. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) แนวคิดของ Davis (1983)
กิจกรรม “จับใจเธอ”	การมีสติในการทำงาน	1. การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) แนวคิดของ Baer et. al. (2006)
กิจกรรม “ภาพในใจ”	การฟังที่มีประสิทธิผล	1. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010)
กิจกรรม “สะบัดแปร่ง”	การฟังที่มีประสิทธิผล	1. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010)
กิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”	การฟังที่มีประสิทธิผล	1. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010)
กิจกรรม “สื่อสารผ่านตัวละคร”	การฟังที่มีประสิทธิผล	1. Transactional analysis ของ Eric Berne 2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010)
ขั้นสรุป		
กิจกรรม “ฉันคือครู”	-	1. แนวคิดการปัจฉินิเทศของ Corey, Corey, and Corey (2014)

3.4.4 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมการอบรม ที่พัฒนาขึ้นมาจาก การวิจัยระยะที่ 3 โดยมีขั้นตอนตามภาพที่ 3-3 ดังนี้

3.4.4.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยระยะนี้มี 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม และโปรแกรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแต่ละส่วนมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.4.4.2.1 แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ การฟังที่มีประสิทธิภาพและการ เชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยทั้ง 2 แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบไปด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อำนาจจำแนก (Discriminant Power) และความเชื่อมั่น (Reliability) อย่างไรก็ดีในการวิจัยระยะที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถาม ที่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิภาพและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลด้วย วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 (Second Order Confirmatory Factor Analysis : S-CFA) ในการวิจัยในระยะที่ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำข้อคำถามในข้างต้นมาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) อีกครั้ง ทั้งนี้แบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .70 (Hair et al., 2010) ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับนั้นผ่านเกณฑ์ ดังที่ได้ปรากฏในตารางที่ 3-30



ภาพที่ 3-4 ขั้นตอนการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมในการวิจัยระยะที่ 4

ตารางที่ 3-30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จะนำมาใช้ในการวิจัยระยะที่ 4

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	27	.942
การฟังที่มีประสิทธิภาพ	24	.894

3.4.4.2.2 โปรแกรมการฝึกอบรม ได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence : IOC) ตามรายการที่ประเมินในแต่ละกิจกรรม 10 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม 2) ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย 3) ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 4) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม 5) ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 6) ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์ 7) ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์ 8) ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม 9) ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม และ 10) ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม (ตามรายละเอียดในภาคผนวก ข) โดยได้ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ตามรายนามในภาคผนวก ก) โดยได้ทำการพิจารณาจากดัชนี IOC ต้องไม่น้อยกว่า

.50 (Rovinelli & Hambleton, 1977) จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ หากรายการใดไม่ผ่านเกณฑ์ จะปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนที่จะนำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของพนักงานไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไป ผลการประเมินดัชนี IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านถือว่าผ่านเกณฑ์ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3-19 และตารางที่ 3-20

ตารางที่ 3-31 ผลการประเมินดัชนี IOC ของโปรแกรมการฝึกอบรม

กิจกรรม	ค่าความสอดคล้องของรายการที่ประเมิน						
	1 ชื่อหลักสูตร	2 ลำดับ	3 จุดมุ่งหมาย	4 ระยะเวลา	5 อุปกรณ์ที่ใช้	6 การประเมิน	7 กิจกรรม
ภาพรวมโปรแกรม	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0

ตารางที่ 3-32 ผลการประเมินดัชนี IOC ของกิจกรรมต่าง ๆ ในโปรแกรมการฝึกอบรม

กิจกรรม	ดัชนี IOC ของรายการที่ประเมิน									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Check-in	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
2. เปิดห้องแชร์การฟัง	1.0	1.0	0.8	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
3. กงล้อสี่ทิศ	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
4. โรงละครในจินตนาการ	0.8	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0
5. รับรู้ฉันสักนิด	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	0.8
6. จับใจเธอ	1.0	1.0	0.8	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8
7. Checklist	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8
8. ภาพในใจ	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	0.6
9. ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	0.8	0.8
10. สื่อสารผ่านตัวละคร	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	0.8
11. ฉันคือครู	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0

หมายเหตุ : 1) ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม; 2) ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย; 3) ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม; 4) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม; 5) ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม; 6) ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์; 7) ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์; 8) ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม; 9) ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม; และ 10) ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม

3.4.5 วิธีดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.5.1 ก่อนการทดลอง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.5.1.1 เตรียมกลุ่มผู้ช่วยวิจัย โดยผู้วิจัยชี้แจงผู้ช่วยเกี่ยวกับรายละเอียดการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยในการเตรียมการต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม รวมทั้งการจัดเก็บรวบรวมเอกสาร หรือบันทึก สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อนำไปประกอบการสรุปผลกิจกรรมภายหลัง

3.4.5.1.2 เตรียมกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยติดต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือและประสานงานเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมัครใจเข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 15 คน

3.4.5.2 ดำเนินการทดลอง

3.4.5.2.1 ทำการวัดผลก่อนการทดลอง (Pretest) ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ก่อนดำเนินการฝึกอบรม ตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2567 ถึง 25 ตุลาคม 2567

3.4.5.2.1 ดำเนินการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวันที่ 9-10 พฤศจิกายน 2567

การพิจารณาถึงประสิทธิผลของการอบรม 2 วันในบริบทของการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมของผู้เข้าร่วม สามารถสรุปได้ว่าการอบรมในระยะเวลาสั้น ๆ สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้พื้นฐานและความเข้าใจเบื้องต้น การอบรมระยะสั้น เช่น การอบรม 2 วัน สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.5.3 หลังการทดลอง

3.4.5.3.1 ทำการวัดผลหลังการทดลอง (Posttest) ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 หลังจากดำเนินการฝึกอบรมแล้วเสร็จในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567

3.4.5.3.2 ทำการติดตามผล (Follow-up) ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความคล่องแคล่วในการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 หลังจากดำเนินการฝึกอบรมแล้วเสร็จเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 ถึง 29 พฤศจิกายน 2567

3.4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เช่นเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ทั้งนี้การวิจัยระยะนี้มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.4.6.2 การทดสอบ Friedman Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และการทดสอบ Wilcoxon Signed-Ranks Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลเป็นรายคู่

3.4.6.3 การทดสอบค่า t แบบ Paired-Samples t-Test เพื่อขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผลใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง และคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลการติดตามผลกับก่อนการทดลอง จากนั้นทำการประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากค่าสถิติ t ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกรณีกกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลมีสูตรที่ใช้คำนวณดังนี้

$$d = t \sqrt{\frac{2}{n(1-r^2)}}$$

โดยที่	d	หมายถึง	ขนาดอิทธิพล (Effect Size)
	t	หมายถึง	ค่าสถิติ t
	r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	n	หมายถึง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.4.6.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง การฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล และการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผลกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล จากนั้นวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้โดยมีสูตรที่ใช้คำนวณดังนี้

$$d = \sqrt{\frac{n-2}{n}} \left| \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}} \right|$$

โดยที่	d	หมายถึง	ขนาดอิทธิพล (Effect Size)
	r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	n	หมายถึง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

4.1 การวิจัยระยะที่ 1 ผลการพัฒนาและทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 การวิจัยระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 การวิจัยระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 การวิจัยระยะที่ 4 ผลการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม

การนำเสนอผลการวิจัยทั้ง 4 ระยะนี้ เพื่อให้การอ่านผลการวิจัยเกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ดังนี้ ซึ่งผลการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้

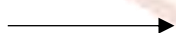
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร



แทน ตัวแปรสังเกตได้



แทน ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4-1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมายของสัญลักษณ์
n	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
M	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Z	ค่าสถิติ Z
t	ค่าสถิติ t
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
b	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
Beta	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปค่ามาตรฐาน
R ²	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
MSA (Measure of Sampling Adequacy)	ค่าความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง
χ^2 (Chi-square test)	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
df (degree of freedom)	ค่าองศาอิสระ
χ^2 / df	ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์
SE (Standard error)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
GFI (Goodness of Fit Index)	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR (Root M Square Residual)	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ
SRMR (Standardized Root M Square Residual)	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
RMSEA (Root M Square Error of Approximation)	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
NFI (Normed fit index)	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์
NNFI (Non-Normed fit index)	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์
CFI (Comparative Fit Index)	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ตารางที่ 4-2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์	แทนตัวแปร
IC - INT - INI - INC - INR - INM	การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness) 1. ด้านความไว้วางใจ (Trust) 2. ด้านความสนิทสนม (Intimacy) 3. ด้านความใกล้ชิด (Closeness) 4. ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Relative positive affect) 5. ด้านการสื่อสาร (Communication)
EL - ELH - ELU - ELR - ELI - ELE - ELS	การฟังที่มีประสิทธิภาพ (Effective listening) 1. ด้านการได้ยิน (Hearing) 2. ด้านความเข้าใจ (Understanding) 3. ด้านการจดจำ (Remembering) 4. ด้านการตีความ (Interpreting) 5. ด้านการประเมิน (Evaluating) 6. ด้านการตอบสนอง (Responding)
MW - MWO - MWD - MWA - MWJ - MWR	การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) 1. ด้านการสังเกต (Observing) 2. ด้านการอธิบาย (Describing) 3. ด้านการอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) 4. ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (Nonjudging of inner experience) 5. ด้านการปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience)
SS - SSP - SSF - SSE	ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) 1. ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (Perspective taking) 2. ด้านการจินตนาการ (Fantasy) 3. ด้านความห่วงใยในความรู้สึก (Emphatic concern)
ER - ESS - ESM - EAD - ECC - ERM	การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation) 1. ด้านการเลือกสถานการณ์ (Situation selection) 2. ด้านการปรับสถานการณ์ (Situation modification) 3. ด้านการจัดการความสนใจ (Attentional deployment) 4. ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (Cognitive change) 5. ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (Response modification)

ตารางที่ 4-3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนข้อคำถามของแต่ละตัวแปร

สัญลักษณ์	ความหมายของสัญลักษณ์ข้อคำถาม
การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness) (เรียงลำดับตามข้อคำถาม)	
INT - INT6	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความไว้วางใจ
INI7 – INI10	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความสนิทสนม
INC11 – INC14	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความใกล้ชิด
INR15 – INR18	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก
INM19 – INM27	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการสื่อสาร
การฟังที่มีประสิทธิภาพ (Effective listening) (เรียงลำดับตามข้อคำถาม)	
ELH1 – ELH7	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการได้ยิน
ELU8 – ELU12	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความเข้าใจ
ELR13 – ELR16	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการจดจำ
ELI17 – ELI20	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการตีความ
ELE21 – ELE24	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการประเมิน
ELS25- ELS28	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการตอบสนอง
การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) (เรียงลำดับตามข้อคำถาม)	
MWO1 – MWO5	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการสังเกต
MWD6 – MWD9	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการอธิบาย
MWA10 – MWD15	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการอยู่กับปัจจุบัน
MWJ16 – MWJ19	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน
MWR20 – MWR23	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการปล่อยวาง
ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) (เรียงลำดับตามข้อคำถาม)	
SSP1 – SSP8	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการมองจากมุมของผู้อื่น
SSF9 – SSF13	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการจินตนาการ
SSE14 – SSE18	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านความห่วงใยในความรู้สึก

ตารางที่ 4-3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนข้อคำถามของแต่ละตัวแปร (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมายของสัญลักษณ์ข้อคำถาม
การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation) (เรียงลำดับตามข้อคำถาม)	
ESS1 – ESS4	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการเลือกสถานการณ์
ESM5 – ESM8	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการปรับสถานการณ์
EAD9 – EAD12	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการจัดการความสนใจ
ECC13 – ECC16	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด
ERM17 – ERM20	ข้อคำถามในแบบสอบถามด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง



4.1 ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการพัฒนาและทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับการวิจัยในระยะที่ 1 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบ โมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับ อารมณ์ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีการศึกษาในระยะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรของการฟังที่มี ประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์ และการเชื่อมโยง ระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์ และการเชื่อมโยงระหว่าง บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากตัวแปรมีความชัดเจนตามกรอบทฤษฎี ดังนั้นจากความชัดเจนของทฤษฎีและงานวิจัยจึงเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันเพื่อยืนยันความชัดเจนขององค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้นำเสนอไว้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา “ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม” กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 150 คน โดยมีข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยได้แสดงผลการ วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ ดังในตารางที่ 4-4 ถึง 4-8

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	26	17.33
หญิง	124	82.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 82.67

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	7	4.67
25-34 ปี	44	29.33
35-44 ปี	54	36.00
45-54 ปี	22	14.67
ตั้งแต่ 55 ปี	23	15.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35-44 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 รองลงมาคืออายุ ตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 รองลงมาคืออายุ 45-54 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 และน้อยที่สุดคืออายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	104	69.33
ปริญญาโท	46	30.67
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 69.33 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 6 ปี	34	22.67
7 – 11 ปี	47	31.33
ตั้งแต่ 12 ปี	69	46.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 7 – 11 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 1 – 6 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดพังงา	35	23.33
จังหวัดภูเก็ต	70	46.67
จังหวัดระนอง	45	30.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาปฏิบัติงานจังหวัดระนอง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานจังหวัดพังงา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

4.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม การกำกับอารมณ์ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของตัวแปรสังเกตได้ ค่า KMO (Kaiser-meyer-okin Measure of Sampling Adequacy) และค่า Bartlett's Test of Sphericity โดยจะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของแบบวัด ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ พบว่า

4.1.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 1492.105 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .867 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ภาคผนวก ฉ) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .211 ถึง .631 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .161 ถึง .208 นอกจากนี้พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .053 ถึง .159

ตารางที่ 4-9 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล (n=150)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2 / df	<2	1.615	ผ่าน	.812	ผ่าน
นัยสำคัญทางสถิติ	P > .05	.000	ไม่ผ่าน	.997	ผ่าน
RMSEA	< .05	.060	ไม่ผ่าน	.000	ผ่าน
NNFI	> .95	.947	ไม่ผ่าน	1.016	ผ่าน
CFI	> .95	.952	ผ่าน	1.000	ผ่าน
SRMR	< .05	.069	ไม่ผ่าน	.048	ผ่าน
GFI	>.90	.803	ไม่ผ่าน	.902	ผ่าน

จากตารางที่ 4-9 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดลพบว่า เมื่อพิจารณาตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่าโมเดลการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square)หารด้วย df เท่ากับ 1.615 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ค่า RMSEA เท่ากับ .060 ค่า NNFI เท่ากับ .947 ค่า CFI เท่ากับ .952 ค่า SRMR เท่ากับ .069 และค่า GFI เท่ากับ .803 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยทำการปรับโมเดล (Model Modification) แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนโมเดลการวิเคราะห์ โดยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Covariance Between Errors) เพื่อช่วยปรับให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, et al., 2010)

ตารางที่ 4-10 จำนวนข้อคำถามตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลก่อนและหลังปรับโมเดล
ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่	องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อก่อนปรับ	จำนวนข้อหลังปรับ
1.	ด้านความไว้วางใจ	6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)	6 ข้อ
2.	ด้านความสนิทสนม	4 ข้อ (ข้อที่ 7-10)	4 ข้อ
3.	ด้านความใกล้ชิด	4 ข้อ (ข้อที่ 11-14)	4 ข้อ
4.	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4 ข้อ (ข้อที่ 15-18)	4 ข้อ
5.	ด้านการสื่อสาร	9 ข้อ (ข้อที่ 19-27)	9 ข้อ

จากตารางที่ 4-10 โมเดลการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลหลังการปรับโมเดล เพื่อให้ข้อมูลโมเดลเชิงทฤษฎีของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .812 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .997 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.016 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ 0.048 และค่า GFI เท่ากับ 0.902 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านความไว้วางใจ					
INT	.849	.849	.171	4.977**	.721
INT1	.435	.269	-	-	.190
INT2	.461	.274	.053	5.166**	.213
INT3	.646	.422	.092	4.588**	.418
INT4	.560	.333	.073	4.547**	.314
INT5	.694	.467	.097	4.807**	.482
INT6	.590	.373	.083	4.522**	.348

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการเชื่อมโยง
ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านความสนิทสนม					
INI	.994	.994	.150	6.646**	.988
INI7	.532	.312	-	-	.283
INI8	.595	.411	.074	5.540**	.354
INI9	.661	.356	.060	5.891**	.437
INI10	.633	.356	.062	5.760**	.401
ด้านความใกล้ชิด					
INC	.851	.851	.095	8.966**	.724
INC11	.775	.461	-	-	.600
INC12	.771	.432	.048	9.063**	.594
INC13	.592	.376	.063	5.971**	.350
INC14	.554	.330	.050	6.605**	.307
ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก					
INR	.832	.832	.114	7.310**	.692
INR15	.676	.430	-	-	.457
INR16	.754	.492	.056	8.704**	.569
INR17	.699	.491	.079	6.239**	.488
INR18	.604	.340	.058	5.906**	.365
ด้านการสื่อสาร					
INM	.912	.912	.202	4.520**	.831
INM19	.395	.250	-	-	.156
INM20	.358	.201	.063	3.199**	.128
INM21	.421	.243	.069	3.499**	.177
INM22	.571	.307	.075	4.065**	.326
INM23	.619	.361	.081	4.450**	.383

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
INM24	.508	.316	.087	3.637**	.258
INM25	.497	.304	.080	3.792**	.247
INM26	.595	.352	.085	4.127**	.354
INM27	.500	.257	.067	3.847**	.250
$\chi^2 = 227.484$ $df = 280$ $\chi^2 / df = .812$ $p = .997$ $RMSEA = .000$ $NNFI = 1.016$ $CFI = 1.000$ $Standardized\ RMR = .048$ $GFI = .902$					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t มากกว่า 2.58)

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INT1 ถึง INT6 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ (INT) โดยตัวแปรสังเกตได้ INT5, INT3 และ INT6 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .482, .418$ และ $.348$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INI7 ถึง INI10 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความสนิทสนม (INI) โดยตัวแปรสังเกตได้ INI9, INI10 และ INI8 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .437, .401$ และ $.354$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INC11 ถึง INC14 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความใกล้ชิด (INC) โดยตัวแปรสังเกตได้ INC11, INC12 และ INC13 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .600, .594$ และ $.350$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INR15 ถึง INR18 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (INR) โดยตัวแปรสังเกตได้ INR16, INR17 และ INR15 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .569, .488$ และ $.457$ ตามลำดับ)

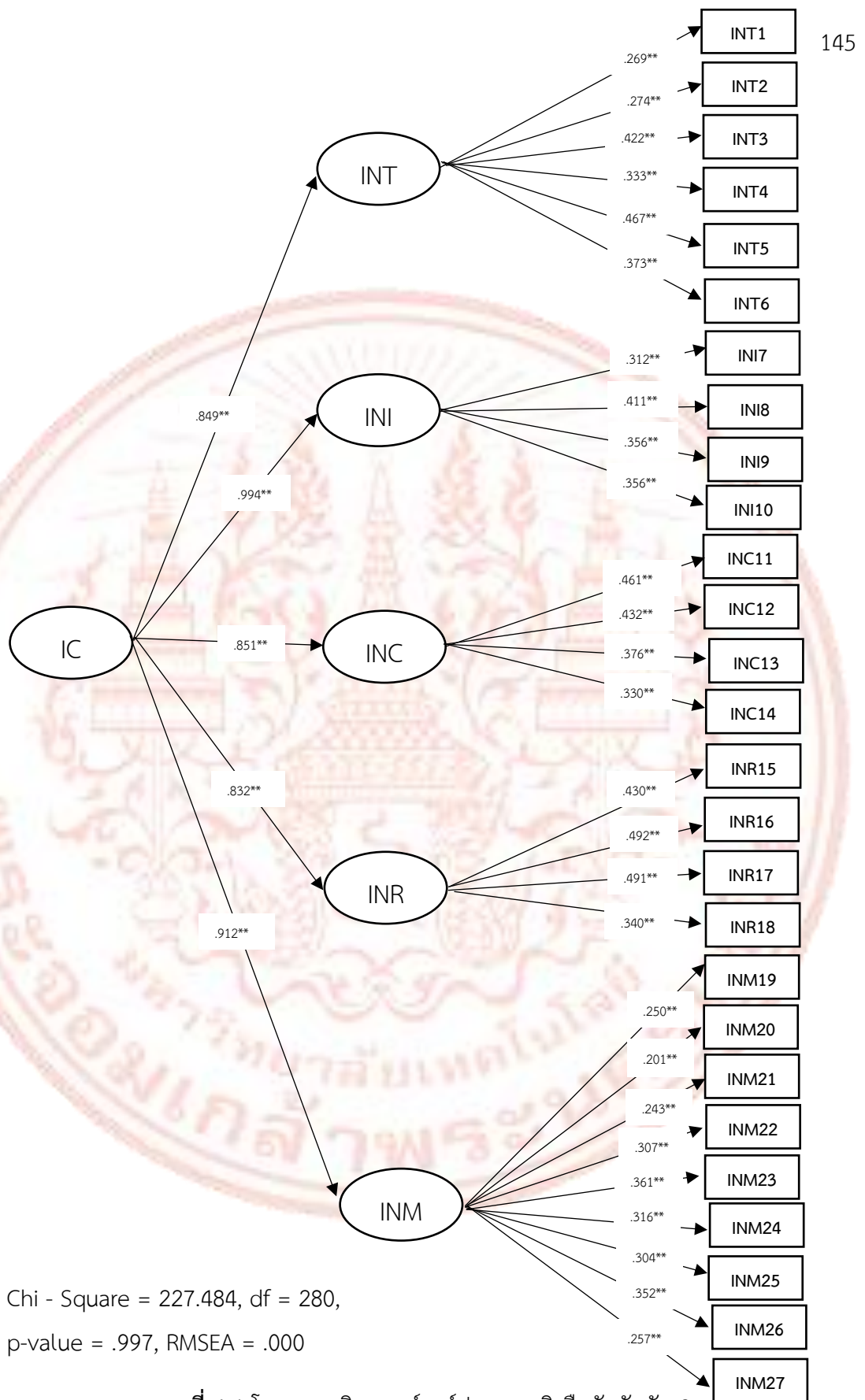
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INM19 ถึง INM27 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการสื่อสาร (INM) โดยตัวแปรสังเกตได้ INM23, INM26 และ INM22 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .383, .354$ และ $.326$ ตามลำดับ)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .832 ถึง .994 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านความสนิท

สนม (INI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .994 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 98.8 รองลงมาคือตัวแปรด้านการสื่อสาร (INM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .912 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 83.1 ตัวแปรด้านความใกล้ชิด (INC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .851 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 72.4 ตัวแปรด้านความไว้วางใจ (INT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .851 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 72.1 และตัวแปรด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (INR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .832 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 69.2

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) สรุปได้ว่าตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)





ภาพที่ 4-1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2
ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หลังการปรับ

4.1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการฟังที่มีประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 1563.860 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .852 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (ภาคผนวก ฉ) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .211 ถึง .537 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .168 ถึง .207 ความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .032 ถึง .156 นอกจากนี้พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง -.002 ถึง -.047

ตารางที่ 4-12 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล ($n=150$)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2 / df	<2	3.990	ไม่ผ่าน	.834	ผ่าน
นัยสำคัญทางสถิติ	$p > .05$	.000	ไม่ผ่าน	.981	ผ่าน
RMSEA	< .05	.116	ไม่ผ่าน	.000	ผ่าน
NNFI	> .95	.826	ไม่ผ่าน	1.010	ผ่าน
CFI	> .95	.845	ไม่ผ่าน	1.000	ผ่าน
SRMR	< .05	.102	ไม่ผ่าน	.049	ผ่าน
GFI	>.90	.707	ไม่ผ่าน	.939	ผ่าน

จากตารางที่ 4-12 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดลพบว่า เมื่อพิจารณาตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่าโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) หารด้วย df เท่ากับ 3.990 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ค่า RMSEA เท่ากับ .116 ค่า NNFI เท่ากับ .826 ค่า CFI เท่ากับ .845 ค่า SRMR เท่ากับ .102 และค่า GFI เท่ากับ .707 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยทำการตัดข้อ

คำถามบางข้อที่มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.4 (Hair, et al., 2010) แต่ยังมีความครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผลเพื่อช่วยปรับให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-13 จำนวนข้อคำถามโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่	องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อก่อนตัด	จำนวนข้อที่ตัด	จำนวนข้อหลังตัด
1.	ด้านการได้ยิน	7 ข้อ (ข้อที่ 1-7)	-	7 ข้อ
2.	ด้านความเข้าใจ	5 ข้อ (ข้อที่ 8-12)	1 ข้อ (ข้อที่ 10)	4 ข้อ
3.	ด้านการจดจำ	4 ข้อ (ข้อที่ 13-16)	2 ข้อ (ข้อที่ 13, 14)	2 ข้อ
4.	ด้านการตีความ	4 ข้อ (ข้อที่ 17-20)	-	4 ข้อ
5.	ด้านการประเมิน	4 ข้อ (ข้อที่ 21-24)	1 ข้อ (ข้อที่ 21)	3 ข้อ
6.	ด้านการตอบสนอง	4 ข้อ (ข้อที่ 25-28)	-	4 ข้อ

จากตารางที่ 4-13 โมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลหลังการปรับโมเดล เพื่อให้ข้อมูลโมเดลเชิงทฤษฎีของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทารด้วย df เท่ากับ .834 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .981 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.010 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .939 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านการได้ยิน					
ELH	.755	.685	.139	4.917**	.569
ELH1	.433	.291	-	-	.187
ELH2	.569	.801	.141	5.671**	.323
ELH3	.375	.246	.069	3.549**	.141
ELH4	.506	.493	.114	4.330**	.256

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการฟัง
ที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ELH5	.712	.446	.084	5.330**	.506
ELH6	.656	.475	.082	5.806**	.430
ELH7	.692	.308	.065	4.770**	.479
ด้านความเข้าใจ					
ELU	.942	.855	.133	6.435**	.888
ELU8	.678	.303	-	-	.460
ELU9	.579	.269	.043	6.206**	.335
ELU11	.625	.338	.042	8.102**	.390
ELU12	.682	.424	.058	7.354**	.466
ด้านการจดจำ					
ELR	.867	.786	.097	8.073**	.752
ELR15	.769	.462	-	-	.591
ELR16	.706	.415	.051	8.209**	.498
ด้านการตีความ					
ELI	.867	.786	.097	8.122**	.751
ELI17	.839	.456	-	-	.704
ELI18	.764	.432	.048	9.528**	.583
ELI19	.462	.318	.063	5.066**	.214
ELI20	.536	.283	.037	7.558**	.288
ด้านการประเมิน					
ELE	.993	1.000	-	-	.987
ELE22	.759	1.000	-	-	.576
ELE23	.609	.351	.048	7.356**	.370
ELE24	.642	.547	.083	6.619**	.412
ด้านการตอบสนอง					
ELS	.868	.787	.092	8.549**	.754

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการฟัง
ที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ELS25	.817	.536	-	-	.668
ELS26	.765	.444	.038	11.705**	.585
ELS27	.520	.307	.049	6.226**	.271
ELS28	.768	.368	.038	9.600**	.590
$\chi^2 = 124.276$ $df = 149$ $\chi^2 / df = .812$ $p = .981$ $RMSEA = .000$ $NNFI = 1.010$ $CFI = 1.000$ $Standardized\ RMR = .049$ $GFI = .939$					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t มากกว่า 2.58)

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELH1 ถึง ELH7 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการได้ยิน (ELH) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELH5, ELH7 และ ELH6 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .506, .479$ และ $.430$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELU8 ถึง ELU12 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ (ELU) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELU12, ELU8 และ ELU11 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .466, .460$ และ $.390$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELR15 ถึง ELR16 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการจดจำ (ELR) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELR15 และ ELR16 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .591$ และ $.498$ ตามลำดับ)

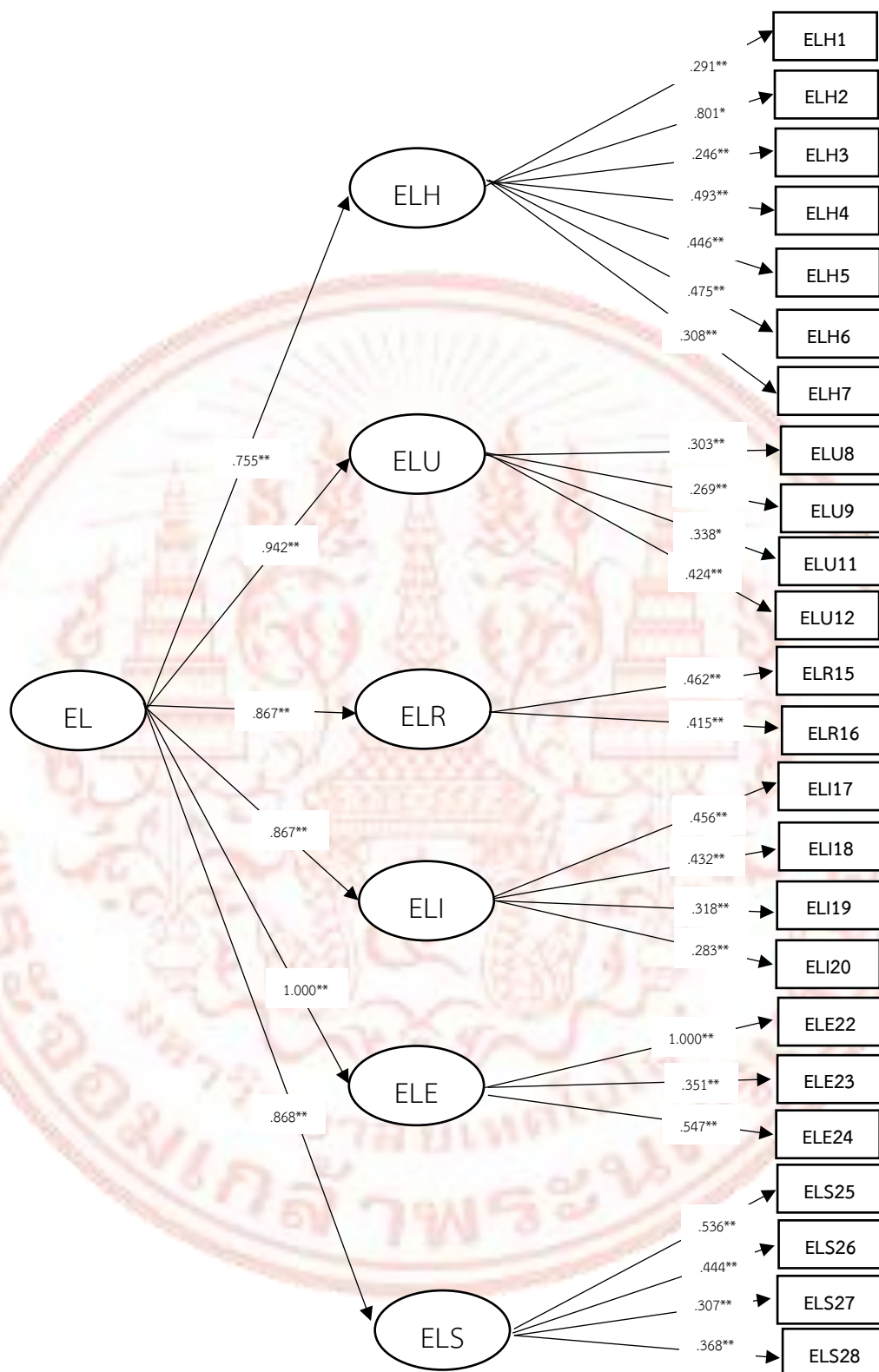
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELI17 ถึง ELI20 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการตีความ (ELI) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELI17, ELI18 และ ELI20 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .704, .583$ และ $.288$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELE22 ถึง ELE24 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการประเมิน (ELE) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELE22, ELE24 และ ELE23 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .576, .412$ และ $.370$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ELS25 ถึง ELS28 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการตอบสนอง (ELS) โดยตัวแปรสังเกตได้ ELS25, ELS26 และ ELS28 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .668, .590$ และ $.585$ ตามลำดับ)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .755 ถึง .993 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านการประเมิน (ELE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .993 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 98.7 รองลงมาคือตัวแปรด้านความเข้าใจ (ELU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .942 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 88.8 ตัวแปรด้านการตอบสนอง (ELS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.868 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.4 ตัวแปรด้านการจดจำ (ELR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .867 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.2 ตัวแปรด้านการตีความ (ELI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .867 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.1 และตัวแปรด้านการได้ยิน (ELH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .755 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 56.9

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) สรุปได้ว่าตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)



Chi - Square = 124.276, df = 149, p-value = .981, RMSEA = .000

ภาพที่ 4-2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2

ของการฟังที่มีประสิทธิผล หลังการปรับ

4.1.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีสติในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 1257.663 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .834 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีสติในการทำงาน (ภาคผนวก ฉ) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .210 ถึง .565 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .165 ถึง .209 นอกจากนี้พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .008 ถึง .158

ตารางที่ 4-15 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการมีสติในการทำงาน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล ($n=150$)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2 / df	<2	4.060	ไม่ผ่าน	.941	ผ่าน
นัยสำคัญทางสถิติ	$p > .05$	.000	ไม่ผ่าน	.634	ผ่าน
RMSEA	< .05	.126	ไม่ผ่าน	.000	ผ่าน
NNFI	> .95	.827	ไม่ผ่าน	1.003	ผ่าน
CFI	> .95	.850	ไม่ผ่าน	1.000	ผ่าน
SRMR	< .05	.093	ไม่ผ่าน	.049	ผ่าน
GFI	>.90	.729	ไม่ผ่าน	.935	ผ่าน

จากตารางที่ 4-15 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการมีสติในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดลพบว่า เมื่อพิจารณาตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่าโมเดลการมีสติในการทำงานก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square)หารด้วย df เท่ากับ 4.060 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ค่า RMSEA เท่ากับ .126 ค่า NNFI เท่ากับ .827 ค่า CFI เท่ากับ .850 ค่า SRMR เท่ากับ .093 และค่า GFI เท่ากับ .729 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยทำการตัดข้อคำถามบางข้อที่มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.4 (Hair, et al., 2010) แต่ยังคงมีความครอบคลุมนิยาม

เชิงปฏิบัติการของตัวแปรการมีสติในการทำงานเพื่อช่วยปรับให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-16 จำนวนข้อคำถามการมีสติในการทำงานที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่	องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อก่อนตัด	จำนวนข้อที่ตัด	จำนวนข้อหลังตัด
1.	ด้านการสังเกต	5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)	-	5 ข้อ
2.	ด้านการอธิบาย	4 ข้อ (ข้อที่ 6-9)	-	4 ข้อ
3.	ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	6 ข้อ (ข้อที่ 10-15)	1 ข้อ (ข้อที่ 12)	5 ข้อ
4.	ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน	4 ข้อ (ข้อที่ 16-19)	2 ข้อ (ข้อที่ 16, 19)	2 ข้อ
5.	ด้านการปล่อยวาง	4 ข้อ (ข้อที่ 20-23)	1 ข้อ (ข้อที่ 21)	2 ข้อ

จากตารางที่ 4-16 โมเดลการมีสติในการทำงานหลังการปรับโมเดล เพื่อให้ข้อมูลโมเดลเชิงทฤษฎีของการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .941 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .634 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.003 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .935 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการมีสติในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านการสังเกต					
MWO	.646	.646	.153	4.235**	.418
MWO1	.538	.291	-	-	.289
MWO2	.462	.276	.042	6.525**	.214
MWO3	.836	.410	.092	4.455**	.698
MWO4	.976	.596	.142	4.205**	.952
MWO5	.673	.291	.067	4.370**	.452

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการมีสติ
ในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านการอธิบาย					
MWD	.964	.964	.130	7.429**	.930
MWD6	.606	.334	-	-	.367
MWD7	.336	.648	.147	4.402**	.113
MWD8	.639	.333	.053	6.239**	.408
MWD9	.726	.375	.061	6.127**	.528
ด้านการอยู่กับปัจจุบัน					
MWA	.824	.824	.107	7.703**	.680
MWA10	.692	.446	-	-	.479
MWA11	.695	.369	.037	10.065**	.483
MWA13	.583	.846	.130	6.497**	.340
MWA14	.691	.481	.064	7.539**	.477
MWA15	.755	.460	.058	7.954**	.570
ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน					
MWJ	.828	.828	.088	9.460**	.686
MWJ17	.863	.533	-	-	.744
MWJ18	.644	.933	.130	7.202**	.414
ด้านการปล่อยวาง					
MWR	.820	.820	.114	7.167**	.672
MWR20	.670	.380	-	-	.449
MWR21	.748	.489	.066	7.378**	.559
MWR22	.686	.393	.056	7.033**	.471
MWR23	.833	.516	.065	7.995**	.693
$\chi^2 = 102.610$ df = 109 $\chi^2 / df = .941$ p = .634 RMSEA = .000					
NNFI = 1.003 CFI = 1.000 Standardized RMR = .049 GFI = .935					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t มากกว่า 2.58)

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของการมีสติในการทำงาน (MW) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ MWO1 ถึง MWO5 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการสังเกต (MWO) โดยตัวแปรสังเกตได้ MWO4, MWO3 และ MWO5 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .952, .698$ และ $.452$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ MWD6 ถึง MWD9 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการอธิบาย (MWD) โดยตัวแปรสังเกตได้ MWD9, MWD8 และ MWD6 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .528, .408$ และ $.367$ ตามลำดับ)

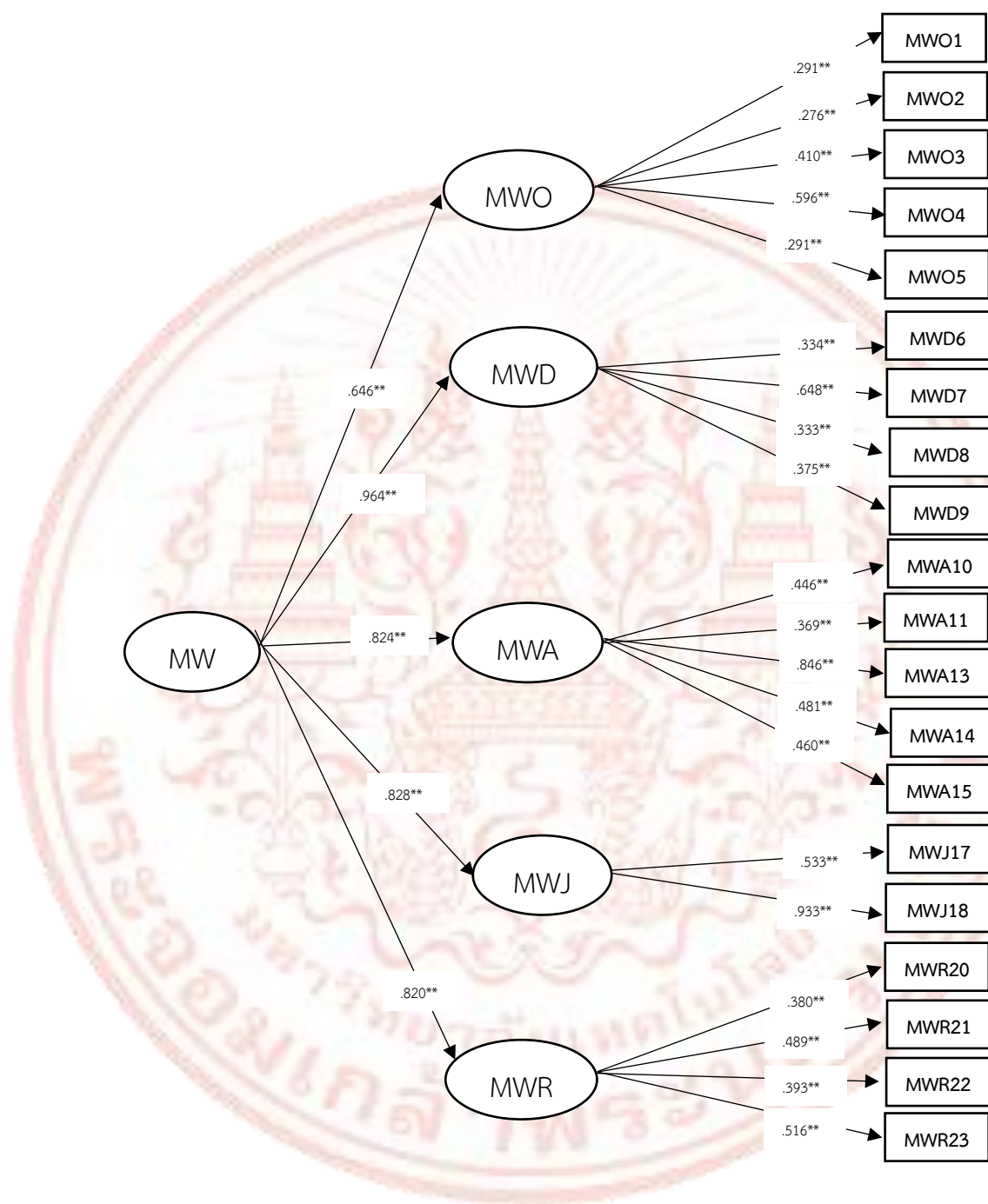
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ MWA10 ถึง MWA15 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการอยู่กับปัจจุบัน (ELI) โดยตัวแปรสังเกตได้ MWA15, MWA11 และ MWA10 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .570, .483$ และ $.479$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ MWJ17 ถึง MWJ184 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน (MWJ) โดยตัวแปรสังเกตได้ MWJ17 และ MWJ18 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .744$ และ $.414$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ MWR20 ถึง MWR23 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการปล่อยวาง (MWR) โดยตัวแปรสังเกตได้ MWR23, MWR21 และ MWR22 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .693, .559$ และ $.471$ ตามลำดับ)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .646 ถึง .964 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านการอธิบาย (MWD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .964 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 93.0 รองลงมาคือตัวแปรด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน (MWJ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .828 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 68.6 ตัวแปรด้านการอยู่กับปัจจุบัน (MWA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .824 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 68.0 ตัวแปรด้านการปล่อยวาง (MWR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .820 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 67.2 และตัวแปรด้านการสังเกต (MWO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .646 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 41.8

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) สรุปได้ว่าตัวแปรการมีสติในการทำงานสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)



Chi - Square = 102.610, df = 109, p-value = .634, RMSEA = .000

ภาพที่ 4-3 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2
ของการมีสติในการทำงานหลังการปรับ

4.1.2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความไวในการรับรู้ทางสังคม ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 877.288 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .781 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบระดับดี

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (ภาคผนวก ฉ) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .212 ถึง .468 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .163 ถึง .207 นอกจากนี้พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .021 ถึง .151

ตารางที่ 4-18 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความไวในการรับรู้ทางสังคม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล ($n=150$)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2 / df	<2	6.089	ไม่ผ่าน	.940	ผ่าน
นัยสำคัญทางสถิติ	$p > .05$	.000	ไม่ผ่าน	.579	ผ่าน
RMSEA	< .05	.158	ไม่ผ่าน	.000	ผ่าน
NNFI	> .95	.717	ไม่ผ่าน	1.003	ผ่าน
CFI	> .95	.770	ไม่ผ่าน	1.000	ผ่าน
SRMR	< .05	.105	ไม่ผ่าน	.049	ผ่าน
GFI	>.90	.749	ไม่ผ่าน	.969	ผ่าน

จากตารางที่ 4-18 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความไวในการรับรู้ทางสังคมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดลพบว่า เมื่อพิจารณาตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่าโมเดลความไวในการรับรู้ทางสังคมก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) หาดด้วย df เท่ากับ 6.089 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ค่า RMSEA เท่ากับ .158 ค่า NNFI เท่ากับ .717 ค่า CFI เท่ากับ .770 ค่า SRMR เท่ากับ .105 และค่า GFI เท่ากับ .749 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยทำการตัดข้อคำถามบางข้อที่มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.4 (Hair, et al., 2010) แต่ยังคงมีความ

ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคมเพื่อช่วยปรับให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-19 จำนวนข้อคำถามความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่	องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อก่อนตัด	จำนวนข้อที่ตัด	จำนวนข้อหลังตัด
1.	ด้านการมองจากมุมมอง ของผู้อื่น	8 ข้อ (ข้อที่ 1-8)	2 ข้อ (ข้อที่ 5, 7)	6 ข้อ
2.	ด้านการจินตนาการ	5 ข้อ (ข้อที่ 9-13)	-	5 ข้อ
3.	ด้านความห่วงใยใน ความรู้สึก	5 ข้อ (ข้อที่ 14-18)	2 ข้อ (ข้อที่ 17, 18)	3 ข้อ

จากตารางที่ 4-19 โมเดลความไวในการรับรู้ทางสังคมหลังการปรับโมเดล เพื่อให้ข้อมูลโมเดลเชิงทฤษฎีของความไวในการรับรู้ทางสังคมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .940 มีค่า
นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .579 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.003 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .969 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า
โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรความไวในการรับรู้
ทางสังคม

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น					
SSP	.649	.649	.101	6.406**	.421
SSP1	.816	.389	-	-	.666
SSP2	.719	.374	.048	7.777**	.517
SSP3	.526	.280	.055	5.050**	.277
SSP4	.585	.290	.055	5.304**	.343
SSP6	.569	.291	.044	6.587**	.324

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
SSP8	.495	.266	.046	5.785**	.245
ด้านการจินตนาการ					
SSF	.725	.725	.114	6.334**	.525
SSF9	.670	.502	-	-	.449
SSF10	.746	.458	.054	8.472**	.557
SSF11	.804	.554	.064	8.722**	.646
SSF12	.822	.532	.057	9.259**	.675
SSF13	.673	.521	.071	7.314**	.453
ด้านความห่วงใยในความรู้สึก					
SSE	.980	.980	.134	7.292**	.961
SSE14	.709	.393	-	-	.503
SSE15	.712	.458	.070	6.582**	.507
SSE16	.694	.393	.074	5.275**	.482
$\chi^2 = 33.843$ $df = 36$ $\chi^2 / df = .940$ $p = .579$ $RMSEA = .000$ $NNFI = 1.003$ $CFI = 1.000$ $Standardized\ RMR = .049$ $GFI = .969$					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t มากกว่า 2.58)

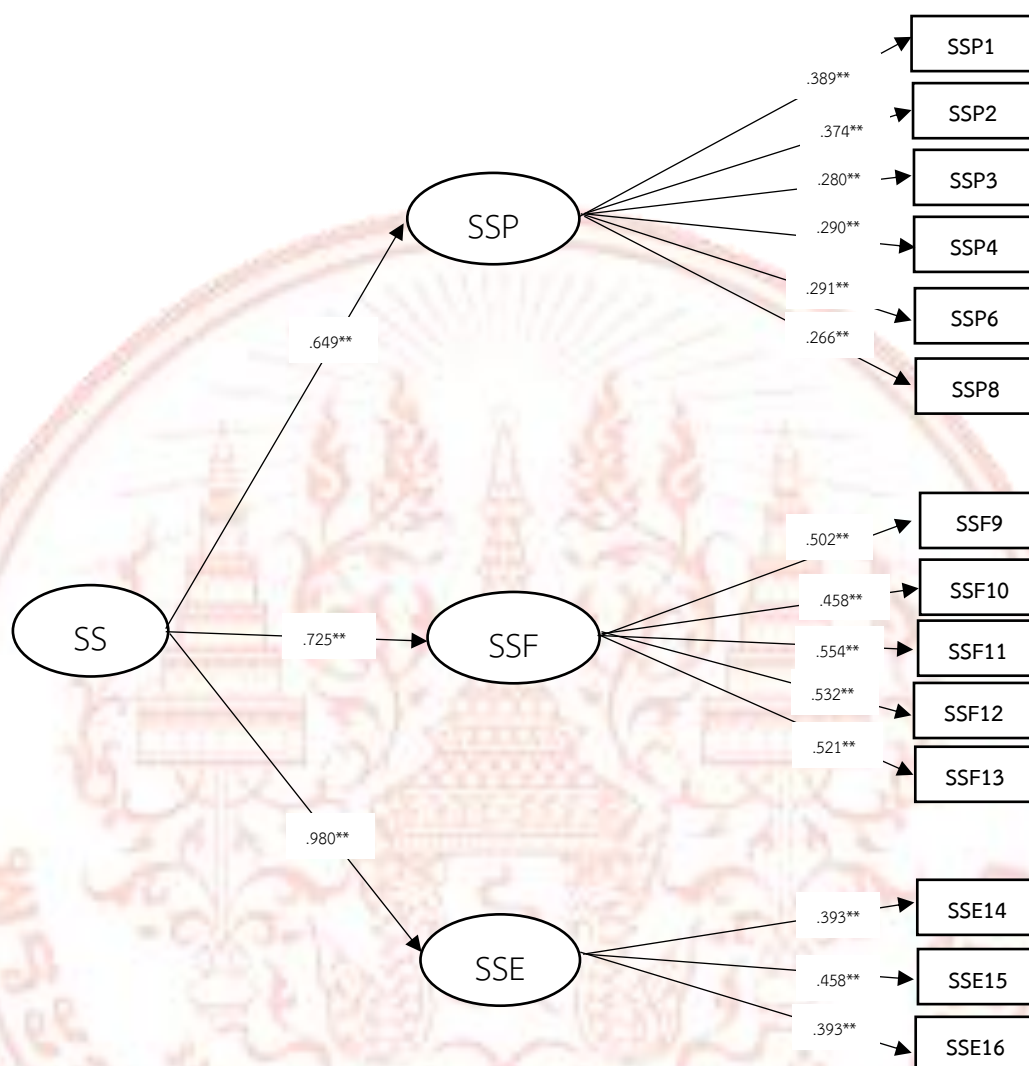
จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ SSP1 ถึง SSP8 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการสังเกต (SSP) โดยตัวแปรสังเกตได้ SSP1, SSP2 และ SSP4 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .666, .517$ และ $.343$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ SSF9 ถึง SSF13 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการจินตนาการ (SSF) โดยตัวแปรสังเกตได้ SSF12, SSF11 และ SSF10 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .675, .646$ และ $.557$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ SSE14 ถึง SSE16 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านความห่วงใยในความรู้สึก (SSE) โดยตัวแปรสังเกตได้ SSE15, SSE14 และ SSE16 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .507, .503$ และ $.482$ ตามลำดับ)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .649 ถึง .980 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านความห่วงใยในความรู้สึก (SSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.980 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 96.1 รองลงมาคือตัวแปรด้านการเงินธนาคาร (SSF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .725 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 52.5 และตัวแปรด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (SSP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .649 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 42.1

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) สรุปได้ว่าตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคมสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)



Chi - Square = 33.843, df = 36, p-value = .579, RMSEA = .000

ภาพที่ 4-4 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2
ของความไวในการรับรู้ทางสังคม หลังการปรับ

4.1.2.5 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของการกำกับอารมณ์ ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 950.062 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .861 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีสติในการทำงาน (ภาคผนวก ฉ) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .210 ถึง .578 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .170 ถึง .204 นอกจากนี้พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .095 ถึง .152

ตารางที่ 4-21 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการกำกับอารมณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล (n=150)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2 / df	<2	4.851	ไม่ผ่าน	1.509	ผ่าน
นัยสำคัญทางสถิติ	p > .05	.000	ไม่ผ่าน	.071	ผ่าน
RMSEA	< .05	.137	ไม่ผ่าน	.043	ผ่าน
NNFI	> .95	.852	ไม่ผ่าน	.981	ผ่าน
CFI	> .95	.878	ไม่ผ่าน	.990	ผ่าน
SRMR	< .05	.085	ไม่ผ่าน	.044	ผ่าน
GFI	>.90	.760	ไม่ผ่าน	.937	ผ่าน

จากตารางที่ 4-21 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการกำกับอารมณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดลพบว่า เมื่อพิจารณาตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่าโมเดลการกำกับอารมณ์ก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square)หารด้วย df เท่ากับ 4.851 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ค่า RMSEA เท่ากับ .137 ค่า NNFI เท่ากับ .852 ค่า CFI เท่ากับ .878 ค่า SRMR เท่ากับ .085 และค่า GFI เท่ากับ .760 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยทำการตัดข้อคำถามบางข้อที่มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.4 (Hair, et al., 2010) แต่ยังคงมีความครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรการมีสติในการทำงานเพื่อช่วยปรับให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-22 จำนวนข้อคำถามการกำกับอารมณ์ที่ตัดเพื่อปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่	องค์ประกอบหลัก	จำนวนข้อก่อนตัด	จำนวนข้อที่ตัด	จำนวนข้อหลังตัด
1.	ด้านการเลือกสถานการณ์	4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)	-	4 ข้อ
2.	ด้านการปรับสถานการณ์	3 ข้อ (ข้อที่ 5-7)	-	3 ข้อ
3.	ด้านการจัดการความสนใจ	4 ข้อ (ข้อที่ 8-11)	-	4 ข้อ
4.	ด้านการเปลี่ยนแปลง ความคิด	4 ข้อ (ข้อที่ 12-15)	1 ข้อ (ข้อที่ 13)	3 ข้อ
5.	ด้านการปรับเปลี่ยนการ ตอบสนอง	3 ข้อ (ข้อที่ 16-18)	1 ข้อ (ข้อที่ 18)	2 ข้อ

จากตารางที่ 4-22 โมเดลการกำกับอารมณ์หลังการปรับโมเดล เพื่อให้ข้อมูลโมเดลเชิงทฤษฎีของการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทารด้วย df เท่ากับ 1.509 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .071 ค่า RMSEA เท่ากับ .043 ค่า NNFI เท่ากับ .981 ค่า CFI เท่ากับ .990 ค่า SRMR เท่ากับ .044 และค่า GFI เท่ากับ .937 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการกำกับอารมณ์

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ด้านการเลือกสถานการณ์					
ESS	.986	.986	.110	9.001**	.973
ESS1	.685	.397	-	-	.469
ESS2	.526	.225	.030	7.464**	.277
ESS3	.421	.247	.051	4.841**	.177
ESS4	.716	.582	.073	7.948**	.513
ด้านการปรับสถานการณ์					
ESM	.944	.944	.108	8.712**	.892
ESM5	.720	.425	-	-	.519

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของตัวแปรการกำกับอารมณ์ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	beta	b	SE	t	
ESM6	.655	.587	.079	7.433**	.430
ESM7	.767	.413	.057	7.215**	.589
ด้านการจัดการความสนใจ					
EAD	.907	.907	.080	11.332**	.822
EAD8	.876	.536	-	-	.767
EAD9	.798	.512	.043	11.946**	.637
EAD10	.714	.707	.067	10.521**	.510
EAD11	.647	.878	.101	8.694**	.418
ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด					
ECC	.747	.747	.088	8.520**	.558
ECC12	.839	.962	-	-	.703
ECC14	.688	.916	.120	7.636**	.474
ECC15	.853	.474	.047	10.078**	.727
ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง					
ERM	.890	.890	.095	9.400**	.793
ERM16	.778	.958	-	-	.605
ERM17	.604	.303	.046	6.636**	.365
$\chi^2 = 95.039$ $df = 63$ $\chi^2 / df = 1.509$ $p = .071$ $RMSEA = .043$ $NNFI = .981$ $CFI = .990$ $Standardized RMR = .044$ $GFI = .937$					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t มากกว่า 2.58)

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของการกำกับอารมณ์ (ER) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ESS1 ถึง ESS4 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการเลือกสถานการณ์ (ESS) โดยตัวแปรสังเกตได้ ESS4, ESS1 และ ESS2 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .513, .469$ และ $.277$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ESM5 ถึง ESM7 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการปรับสถานการณ์ (ESM) โดยตัวแปรสังเกตได้ ESM7, ESM5 และ ESM6 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .589, .519$ และ $.430$ ตามลำดับ)

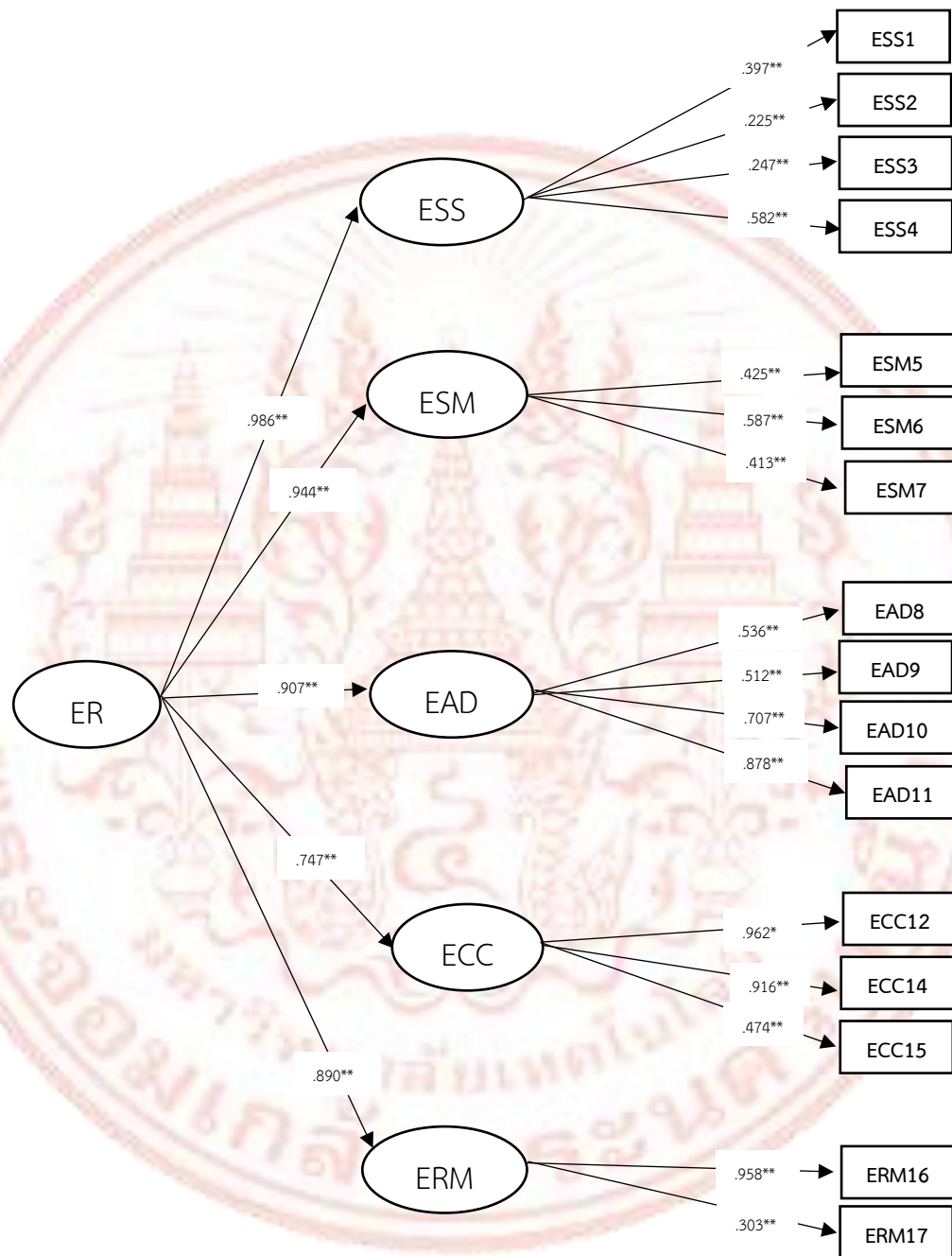
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ EAD8 ถึง EAD11 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการจัดการความสนใจ (EAD) โดยตัวแปรสังเกตได้ EAD8, EAD9 และ EAD10 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .767, .637$ และ $.510$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ECC12 ถึง ECC15 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (ECC) โดยตัวแปรสังเกตได้ ECC15, ECC12 และ ECC14 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .727, .703$ และ $.474$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ERM16 ถึง ERM17 ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (ERM) โดยตัวแปรสังเกตได้ ERM16 และ ERM17 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบมากที่สุด ($R^2 = .605$ และ $.365$ ตามลำดับ)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .747 ถึง .986 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือด้านการเลือกสถานการณ์ (ESS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .986 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 97.3 รองลงมาคือตัวแปรด้านการปรับสถานการณ์ (ESM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .944 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 89.2 ตัวแปรด้านการจัดการความสนใจ (EAD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .907 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 82.2 ตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (ERM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .890 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 79.3 และตัวแปรด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (ECC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .747 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 55.8

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการกำกับอารมณ์ (ER) สรุปได้ว่าตัวแปรการกำกับอารมณ์สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)



Chi - Square = 95.039, df = 63, p-value = .071, RMSEA = .043

ภาพที่ 4-5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2
ของการกำกับอารมณ์ หลังการปรับ

4.1.3 สรุปความสัมพันธ์ของการวิจัยระยะที่ 1 สู่การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาเครื่องมือ แบบสอบวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างมาจากนิยามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation: CITC) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมทั้งตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าแบบสอบวัดทั้ง 5 ตัวแปร สามารถทำไปใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้

4.2 การวิจัยระยะที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยในระยะที่ 1 รายละเอียดผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

4.2.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา “ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม” กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 702 คน โดยมีข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ ดังในตารางที่ 4-24 ถึง 4-28

ตารางที่ 4-24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	180	25.64
หญิง	522	74.36
รวม	702	100.00

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 และเป็นเพศหญิง จำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 74.36

ตารางที่ 4-25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	34	4.84
25-34 ปี	184	26.21
35-44 ปี	218	31.05
45-54 ปี	162	23.08
ตั้งแต่ 55 ปี	104	14.82
รวม	702	100.00

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35-44 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 31.05 รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 รองลงมาคืออายุ 45-54 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาคืออายุ ตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82 และน้อยที่สุดคืออายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84

ตารางที่ 4-26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	480	68.38
ปริญญาโท	218	31.05
ปริญญาเอก	4	0.57
รวม	702	100.00

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 68.38 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 31.05 และน้อยที่สุดคือจบการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57

ตารางที่ 4-27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 6 ปี	168	23.93
7 – 11 ปี	175	24.93
ตั้งแต่ 12 ปี	359	51.14
รวม	702	100.00

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 51.14 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 7 – 11 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 24.93 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 1 – 6 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93

ตารางที่ 4-28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สพม. นครศรีธรรมราช	143	20.37
สพม. สุราษฎร์ธานี ชุมพร	159	22.65
สพม. สงขลา สตูล	146	20.80
สพม. กระบี่ ตรัง	114	16.24
สพม. พัทลุง	53	7.55
สพม. ปัตตานี	29	4.13
สพม. ยะลา	23	3.28
สพม. นราธิวาส	35	4.98
รวม	702	100.00

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสพม. สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 รองลงมาปฏิบัติงานสพม. สงขลา สตูล จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ปฏิบัติงานสพม. นครศรีธรรมราช จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 ปฏิบัติงานสพม. กระบี่ ตรัง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24 ปฏิบัติงานสพม. พัทลุง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ปฏิบัติงานสพม. นราธิวาส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 ปฏิบัติงานสพม. ปัตตานี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานสพม. ยะลา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ 2) การตรวจสอบค่าสุดโต่ง และ 3) การตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

การศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) ได้กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variable) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสุดโต่ง (Outliers) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งข้อมูลที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคดังกล่าวควรจะมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) (Kline, 2005)

ตารางที่ 4-29 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (n = 702)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
1. การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	4.474	.401	-.937	.766
1.1. ด้านความไว้วางใจ	4.408	.463	-.639	-.083
1.2. ด้านความสนิทสนม	4.518	.467	-1.057	.726
1.3. ด้านความใกล้ชิด	4.473	.488	-.968	.918
1.4. ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4.431	.510	-.797	.354
1.5. ด้านการสื่อสาร	4.542	.397	-.969	1.297
2. การฟังที่มีประสิทธิผล	4.529	.354	-1.123	1.666
2.1. ด้านการได้ยิน	4.469	.383	-.822	.656
2.2. ด้านความเข้าใจ	4.594	.427	-1.022	1.080

ตารางที่ 4-29 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
2.3. ด้านการจดจำ	4.568	.492	-.869	.076
2.4. ด้านการตีความ	4.606	.425	-1.027	.793
2.5. ด้านการประเมิน	4.524	.480	-.863	.252
2.6. ด้านการตอบสนอง	4.416	.480	-.503	-.074
3. การมีสติในการทำงาน	4.533	.375	-1.252	2.598
3.1. ด้านการสังเกต	4.657	.384	-1.691	6.292
3.2. ด้านการอธิบาย	4.552	.460	-.919	.461
3.3. ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	4.453	.478	-1.082	1.355
3.4. ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน	4.590	.507	-1.224	1.666
3.5. ด้านการปล่อยวาง	4.412	.517	-.863	.708
4. ความไวในการรับรู้ทางสังคม	4.512	.404	-1.065	1.356
4.1. ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น	4.580	.390	-1.094	1.344
4.2. ด้านการจินตนาการ	4.387	.600	-1.467	2.996
4.3. ด้านความห่วงใยในความรู้สึก	4.569	.465	-.837	.321
5. การกำกับอารมณ์	4.405	.443	-.957	1.064
5.1. ด้านการเลือกสถานการณ์	4.567	.437	-.987	1.407
5.2. ด้านการปรับสถานการณ์	4.321	.545	-.640	.462
5.3. ด้านการจัดการความสนใจ	4.234	.663	-1.092	1.296
5.4. ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด	4.458	.563	-1.246	2.607
5.5. ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง	4.444	.572	-1.020	1.327

จากตารางที่ 4-29 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.234 ถึง 4.657 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายน้อยที่สุดคือ ด้านการได้ยิน ด้านการสังเกต และด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .383, .384 และ .390 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวมากที่สุดคือ ด้านการจัดการความสนใจ ด้านการจินตนาการ และด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .663, .600 และ .572 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมสำหรับส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่ามีค่าตั้งแต่ .354 ถึง .443 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005)

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ติดลบและมีค่าไม่เกิน 3 (Kline, 2005) คือค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย หรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง -.503 ถึง -1.691 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนใหญ่ความเบ้ซ้าย คือ ด้านการสังเกต, ด้านการจินตนาการ และด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด มีค่าเท่ากับ -1.691, -1.467 และ -1.246 ตามลำดับ

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรพบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งทางบวกและทางลบ และมีค่าไม่เกิน 8 (Kline, 2005) คือ ค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง -.083 ถึง 6.292 ตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและด้านการตอบสนอง มีค่าเท่ากับ -.083 และ -.074 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสังเกตและด้านการจินตนาการ มีค่าเท่ากับ 6.292 และ 2.996 ตามลำดับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้ตัวแปรเหล่านั้นในการวิเคราะห์ต่อไปได้แสดงว่า ข้อมูลที่ได้มีการกระจายปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่ง พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ไม่เกินบวกลบ 3 และมีค่าความโด่งไม่เกินบวกลบ 8 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005) ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมจึงใช้ตัวแปรเหล่านั้นในการวิเคราะห์ต่อไป

4.2.2.2 การตรวจสอบค่าสุดโต่งการทดสอบ Mahalanobis Distance (D^2) เพื่อวิเคราะห์ค่าสุดโต่ง (Outliers) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model: SEM) ได้กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบค่าสุดโต่ง

ตารางที่ 4-30 การตรวจสอบค่าสุดโต่ง (Outliers) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (n = 702)

	n	Minimum	Maximum	Mean	S.D.
Mahal. Distance	702	.099	54.660	3.994	4.919

จากตารางที่ 4-30 การทดสอบ Mahalanobis Distance (D^2) เพื่อวิเคราะห์ค่าสุดโต่ง (Outliers) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โดยพิจารณาจากค่า p (P-Value) ที่ออกมาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวอย่าง ถ้ามีค่า p น้อยกว่า .001 แสดงว่าข้อมูลนั้นมีค่าต่ำกว่าปกติจำเป็นต้องตัดตัวอย่างนั้นออกจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีตัวอย่างที่มีค่า p น้อยกว่า .001 จำนวน 20 กลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นตัวอย่างที่นำไปวิเคราะห์มีจำนวนทั้งสิ้น 682 ตัวอย่าง

4.2.2.3 การตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ต้องทำการศึกษาทุกคู่เพื่อทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation : r) ดังตารางที่ 4-31



ตารางที่ 4-31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษา (n=682)

	INT	INI	INC	INR	INM	ELH	ELU	ELR	ELI	ELE	ELS	MWO	MWD	MWA	MWJ	MWR	SSP	SSF	SSE	ESS	ESM	EAD	ECC	ERM
INT	1																							
INI	.685**	1																						
INC	.582**	.690**	1																					
INR	.609**	.686**	.687**	1																				
INM	.591**	.644**	.673**	.692**	1																			
ELH	.449**	.492**	.514**	.482**	.581**	1																		
ELU	.476**	.491**	.487**	.497**	.645**	.552**	1																	
ELR	.359**	.437**	.410**	.449**	.528**	.462**	.564**	1																
ELI	.425**	.450**	.393**	.427**	.541**	.485**	.626**	.586**	1															
ELE	.394**	.394**	.354**	.429**	.487**	.453**	.606**	.500**	.562**	1														
ELS	.300**	.306**	.311**	.327**	.369**	.506**	.422**	.399**	.418**	.455**	1													
MWO	.406**	.415**	.371**	.419**	.476**	.430**	.555**	.512**	.564**	.474**	.347**	1												
MWD	.404**	.414**	.370**	.435**	.492**	.490**	.551**	.469**	.593**	.546**	.431**	.623**	1											
MWA	.352**	.372**	.337**	.394**	.434**	.456**	.488**	.389**	.463**	.491**	.487**	.442**	.539**	1										
MWJ	.432**	.436**	.402**	.465**	.522**	.456**	.549**	.470**	.500**	.509**	.356**	.506**	.564**	.493**	1									
MWR	.377**	.369**	.355**	.411**	.450**	.419**	.474**	.399**	.399**	.475**	.372**	.406**	.482**	.579**	.494**	1								
SSP	.455**	.452**	.368**	.462**	.557**	.479**	.641**	.491**	.539**	.552**	.436**	.592**	.579**	.517**	.614**	.506**	1							
SSF	.380**	.365**	.301**	.318**	.316**	.358**	.327**	.322**	.358**	.321**	.314**	.314**	.456**	.386**	.353**	.443**	.447**	1						
SSE	.441**	.469**	.423**	.489**	.502**	.470**	.527**	.492**	.540**	.446**	.382**	.510**	.593**	.499**	.518**	.464**	.632**	.474**	1					
ESS	.389**	.426**	.383**	.429**	.515**	.452**	.529**	.449**	.457**	.495**	.350**	.539**	.512**	.522**	.529**	.497**	.633**	.454**	.558**	1				
ESM	.276**	.296**	.282**	.358**	.338**	.344**	.305**	.285**	.277**	.326**	.430**	.296**	.391**	.453**	.302**	.447**	.425**	.390**	.336**	.452**	1			
EAD	.333**	.350**	.308**	.364**	.307**	.280**	.336**	.299**	.296**	.378**	.352**	.300**	.401**	.473**	.375**	.520**	.412**	.502**	.392**	.499**	.501**	1		
ECC	.446**	.409**	.369**	.452**	.411**	.371**	.467**	.405**	.432**	.477**	.351**	.488**	.527**	.475**	.545**	.508**	.545**	.470**	.527**	.557**	.422**	.532**	1	
ERM	.383**	.395**	.336**	.426**	.400**	.361**	.418**	.396**	.440**	.430**	.313**	.461**	.511**	.515**	.491**	.557**	.509**	.455**	.540**	.559**	.424**	.585**	.663**	1

จากตารางที่ 4-31 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาจากการตรวจสอบตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 276 คู่ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .276 ถึง .690 ส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกโดยตัวแปรด้านความสนิทสนม (INI) และตัวแปรด้านความใกล้ชิด (INC) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ($r = .690$) ในขณะที่ตัวแปรด้านความไว้วางใจ (INT) และตัวแปรด้านการปรับสถานการณ์ (ESM) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด ($r = .276$) ดังนั้นเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เกิน .85 เพราะฉะนั้นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้จะไม่เกิดปัญหาการรวมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Kline, 2005) จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ต่อไป

4.2.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2 การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 3 การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 4 การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่นำเสนอซึ่งจากการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงทฤษฎี (Model Conceptualization) ตามดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง พบว่า โมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงดำเนินการปรับโมเดล โดยพิจารณาตามดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices : MI) ที่มีค่าสูงที่สุดก่อน พร้อมกับประเมินค่า Standardized Expected Change ของพารามิเตอร์ทั้งหมด ประกอบกับมีเหตุผลทางทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้จะดำเนินการปรับที่ละพารามิเตอร์พร้อมกับพิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องจนได้ค่าที่มีความเหมาะสมที่สุด สามารถแสดงผล

การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังการปรับโมเดล ได้ดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี ตรวจสอบ ความสอดคล้อง	เกณฑ์ พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p > .05$)	830.409 (.000)	ไม่ผ่านเกณฑ์	246.297 (.372)	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	<2	6.716	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.027	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	.166	ไม่ผ่านเกณฑ์	.006	ผ่านเกณฑ์
NNFI	> .95	.604	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .95	.616	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .05	.063	ไม่ผ่านเกณฑ์	.028	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.90	.718	ไม่ผ่านเกณฑ์	.971	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4-32 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับโมเดล พบว่าความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลก่อนการปรับโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 830.409 ($p = .000$) มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square)หารด้วย df เท่ากับ 6.716 ค่า RMSEA เท่ากับ .166 ค่า NNFI เท่ากับ .604 ค่า CFI เท่ากับ 0.616 ค่า SRMR เท่ากับ .063 และค่า GFI เท่ากับ .718 ดังนั้นค่าสถิติยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด จึงแสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการปรับโมเดล และพบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 246.297 ($p = .372$) มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square)หารด้วย df เท่ากับ 1.027 ค่า RMSEA เท่ากับ .006 ค่า NNFI เท่ากับ 1.000 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .028 และค่า GFI เท่ากับ .971 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงในตารางที่ 4-33 และ 4-34 และภาพที่ 4-6

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มี
ประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปรผล/ ตัวแปรเหตุ	EL			IC		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
MW	.838** (.490)	-	.838** (.490)	.208** (.443)	.761** (.658)	-.552** (.678)
SS	.783** (.865)	-	.783** (.865)	1.711** (.719)	.711** (.719)	1.000**
ER	-.315** (.217)	-	-.315** (.217)	-.088** (.281)	-.286 (.251)	.199** (.344)
EL	-	-	-	.908** (.389)	-	.908** (.389)
$\chi^2 = 246.297$ $df = 243$ $\chi^2 / df = 1.027$ $p = .372$ $RMSEA = .006$ $NNFI = 1.000$ $CFI = 1.000$ $Standardized\ RMR = .028$ $GFI = .971$						
สมการโครงสร้าง		EL	IC			
R ²		.615	.845			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง						
	IC	EL	MW	SS	ER	
IC	1.000					
EL	.767	1.000				
MW	.706	.901	1.000			
SS	.737	.885	.942	1.000		
ER	.640	.757	.899	.875	1.000	

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TE = ผลรวมอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized total effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อมในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized indirect effect)

DE = อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized direct effect)

ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า unstandardized estimated parameter/standard error

Total Effect (TE) คำนวณจาก TE=DE+IE

กรณีตัวแปร MW ผลทางอ้อมมีอิทธิพลที่ช่วยหักล้างผลทางตรง และมีอิทธิพลสูงกว่า ทำให้ผลรวมสุดท้ายเป็นบวก ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ตัวแปรกลางมีบทบาทช่วยเสริม หรือมีกลไกเชิงขดเคี้ยวในโมเดล

กรณีตัวแปร ER ผลทางอ้อมส่งผลตรงข้ามกับผลทางตรง และมีอิทธิพลสูงกว่า ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลลัพธ์สุดท้าย หรือมีเส้นทางความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนภายในโมเดล

ตารางที่ 4-34 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติในโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟัง
ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ → ตัวแปรผล	ค่าประมาณพารามิเตอร์		S.E.	t
	Beta	b		
Matrix LAMBDA-Y				
IC → INT	.563	.472	.042	11.319**
IC → INI	.592	.804	.068	11.738**
IC → INC	.601	1.000	-	-
IC → INR	.619	.320	.026	12.086**
IC → INM	.501	.059	.006	10.377**
EL → ELH	.516	.947	.086	10.957**
EL → ELU	.603	.685	.056	12.296**
EL → ELR	.555	.561	.048	11.588**
EL → ELI	.583	1.000	-	-
EL → ELE	.554	.281	.024	11.563**
EL → ELS	.451	.829	.084	9.859**
Matrix LAMBDA-X				
MW → MWO	.536	1.000	-	-
MW → MWD	.576	.393	.034	11.403**
MW → MWA	.518	.967	.091	10.619**
MW → MWJ	.564	.508	.045	11.245**
MW → MWR	.520	.906	.085	10.645**
SS → SSP	.583	1.000	-	-
SS → SSF	.272	.127	.020	6.316**
SS → SSE	.585	.758	.063	12.051**

ตารางที่ 4-34 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติในโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปรสาเหตุ → ตัวแปรผล	ค่าประมาณพารามิเตอร์		S.E.	t
	Beta	b		
ER → ESS	.588	.410	.035	11.782**
ER → ESM	.440	.462	.049	9.444**
ER → EAD	.506	.860	.081	10.563**
ER → ECC	.587	.997	.085	11.774**
ER → ERM	.589	1.000	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-33 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดังนี้ ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 246.297 ที่องศาอิสระ 243 ระดับนัยสำคัญ .371 ค่า RMSEA เท่ากับ .006 ค่า SRMR เท่ากับ .028 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 และ NNFI เท่ากับ 1.000 จากข้อมูลทางสถิติผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ซึ่งแสดงได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) และการกำกับอารมณ์ (ER) สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) ได้ร้อยละ 61.5 ส่วนตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) การกำกับอารมณ์ (ER) และการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) ได้ร้อยละ 84.5

จากตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 24 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด โดยมีค่าระหว่าง .272 ถึง .619 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (INR) และส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ด้านการเงินธนาคาร (SSF)

จากการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า ผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแบ่งออกเป็นอิทธิพลทางตรง (standardized direct effect = DE) กับอิทธิพลทางอ้อม (standardized indirect effect = IE) สามารถอธิบายได้ดังนี้

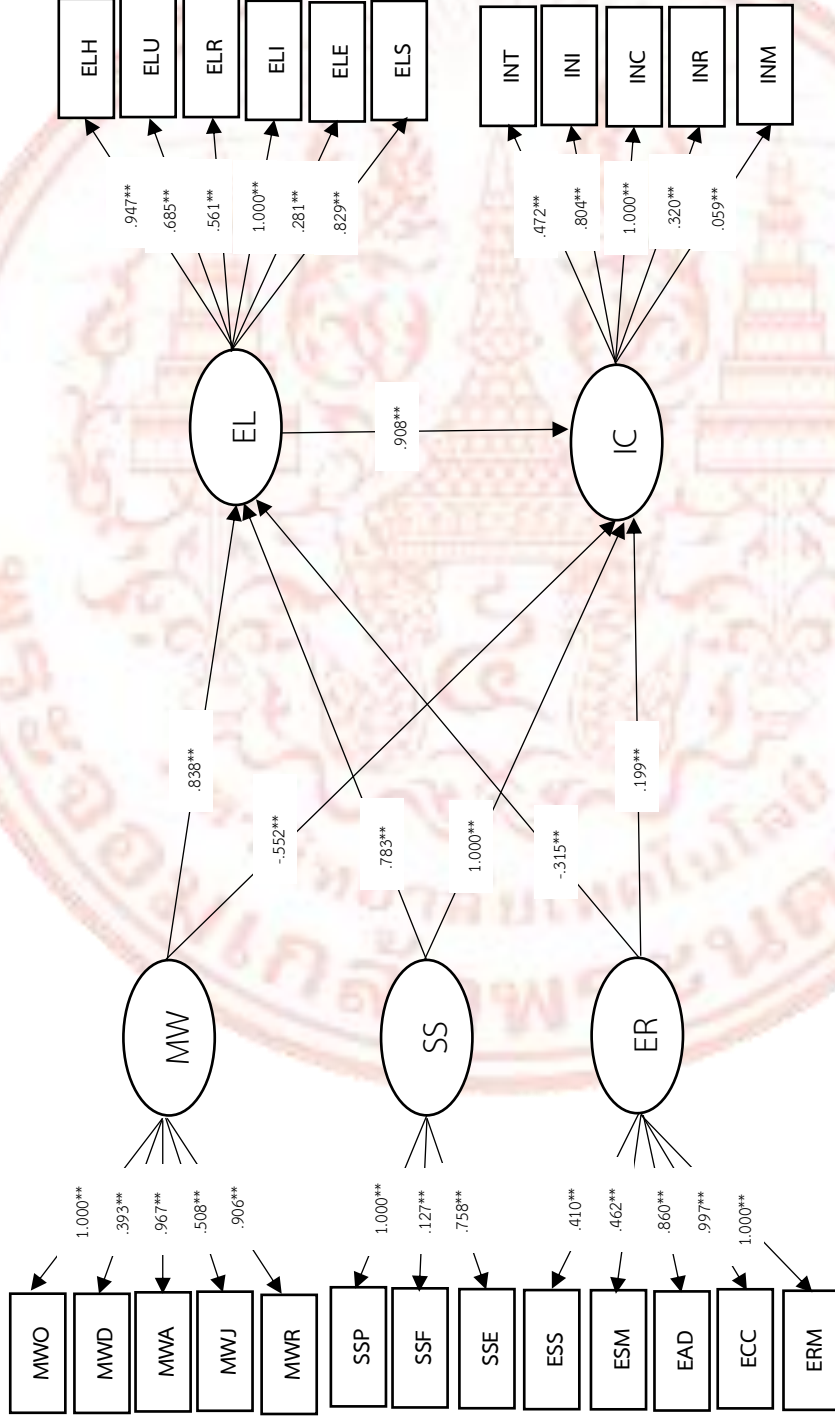
1) อิทธิพลจากตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ไปยังตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยัง

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) เท่ากับ -0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยส่งผ่านตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าเท่ากับ $.761$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ และค่าผลรวมอิทธิพลจากตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) มีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ $.208$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

2) อิทธิพลจากตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) ไปยังตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ $.783$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) เท่ากับ 1.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยส่งผ่านตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าเท่ากับ $.711$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ และค่าผลรวมอิทธิพลจากตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) มีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 1.711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

3) อิทธิพลจากตัวแปรการกำกับอารมณ์ (ER) ไปยังตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.315 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) เท่ากับ $.199$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรตัวแปรการกำกับอารมณ์ (ER) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยส่งผ่านตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีค่าเท่ากับ -0.286 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ และค่าผลรวมอิทธิพลจากตัวแปรการกำกับอารมณ์ (ER) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) มีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ -0.088 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

4) อิทธิพลจากตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) ไปยังตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ $.908$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$



Chi - Square = 249.58, df = 243, p-value = .371, RMSEA = .006

ภาพที่ 4-6 โมเดลเชิงเหตุและผลของการพึ่งพิงประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หลังปรับ)

ตารางที่ 4-33 และ 4-34 และภาพที่ 4-6 ผู้วิจัยสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยในระยะที่ 3 ได้ดังนี้

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 246.297 ที่องศาอิสระ 243 ระดับนัยสำคัญ .372 ค่าไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระ (Chi-Square/df) เท่ากับ 1.027 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .006 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ .028 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .971 จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

โดยตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) และการกำกับอารมณ์ (ER) สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) ได้ร้อยละ 61.5 ส่วนตัวแปรการมีสติในการทำงาน (MW) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) การกำกับอารมณ์ (ER) และการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) ได้ร้อยละ 84.5

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การมีสติในการทำงาน (MW) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

2.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

2.3 การกำกับอารมณ์ (ER) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.315 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

3. สมมติฐานการวิจัย 3 การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 การมีสติในการทำงาน (MW) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $-.552$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

3.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

3.3 การกำกับอารมณ์ (ER) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.199$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

3.4 การฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.908$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

4. สมมติฐานการวิจัย 4 การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การมีสติในการทำงาน (MW) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.761$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

4.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.711$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

4.3 การกำกับอารมณ์ (ER) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $-.286$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

จากผลการวิจัยข้างต้นในระยะที่ 3 ทำให้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความไวในการรับรู้ทางสังคม การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติใน

การทำงาน และการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ รวมทั้งพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ได้แก่ตัวแปรการมีสติในการทำงาน ตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม และตัวแปรการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในระยะที่ 3 เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบแผนคู่ขนาน (Concurrent Parallel Design) โดยในระยะที่ 3 จะใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4.3 ผลการวิจัยระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับการวิจัยระยะที่ 3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview questionnaire) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่จะใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 ต่อไป โดยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละเรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยระยะที่ 3 นี้ จะนำเสนอเป็น 2 เรื่องดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.1 ผลการศึกษา “ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ” มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16 คน ดังในตารางที่ 4-46 โดยมีข้อมูลพื้นฐาน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ ดังในตารางที่ 4-35

ตาราง 4-35 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (n = 16)

ข้อมูลทั่วไป	รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10	62.50
	ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา	3	18.75
	นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา	3	18.75
	รวม	16	100.00
2. เพศ	ชาย	3	18.75
	หญิง	13	81.25
	รวม	16	100.00
3. อายุ	25-34 ปี	3	18.75
	35-44 ปี	4	25.00
	45-54 ปี	8	50.00
	ตั้งแต่ 55 ปี	1	6.25
	รวม	16	100.00
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	8	50.00
	ปริญญาโท	5	31.25
	ปริญญาเอก	3	18.75
	รวม	16	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน	1 – 6 ปี	1	6.25
	7 – 11 ปี	4	25.00
	ตั้งแต่ 12 ปี	11	68.75
	รวม	16	100.00

จากตารางที่ 4-35 สามารถวิเคราะห์ด้วยการใช้จำนวนและร้อยละพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือกลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และเพศชายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นอายุ 45-54 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา อายุ 35-44 ปี จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 25-34 ปีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 18.75 และอายุตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 31.25 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 18.75

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา 7 – 11 ปี จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 1 – 6 ปีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ทั้งนี้ในการสรุปผลการวิจัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นวิธีเชิงคุณภาพที่ใช้ในการแยกแยะ จัดหมวดหมู่ และสรุปข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และการวิเคราะห์ด้วยความคล้ายคลึงของข้อมูล (Pattern Similarity Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความคล้ายคลึงของข้อมูลเป็นกระบวนการที่ใช้ตรวจสอบว่าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มีรูปแบบหรือแนวโน้มที่เหมือนกันหรือไม่ ทั้งนี้การนำเสนอผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังตาราง 4.47

ตาราง 4-36 รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 3

ผู้ให้ข้อมูล สำคัญคนที่	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ ในการทำงาน
1	กลุ่มที่ 1	ชาย	33 ปี	ปริญญาโท	10 ปี
2	กลุ่มที่ 1	หญิง	38 ปี	ปริญญาตรี	10 ปี
3	กลุ่มที่ 1	หญิง	50 ปี	ปริญญาโท	27 ปี
4	กลุ่มที่ 1	หญิง	53 ปี	ปริญญาตรี	29 ปี
5	กลุ่มที่ 1	หญิง	44 ปี	ปริญญาตรี	20 ปี
6	กลุ่มที่ 1	ชาย	53 ปี	ปริญญาตรี	26 ปี
7	กลุ่มที่ 1	หญิง	59 ปี	ปริญญาตรี	32 ปี
8	กลุ่มที่ 1	หญิง	53 ปี	ปริญญาตรี	29 ปี
9	กลุ่มที่ 1	หญิง	53 ปี	ปริญญาตรี	31 ปี
10	กลุ่มที่ 1	หญิง	44 ปี	ปริญญาตรี	20 ปี
11	กลุ่มที่ 2	หญิง	48 ปี	ปริญญาโท	20 ปี
12	กลุ่มที่ 2	หญิง	51 ปี	ปริญญาโท	28 ปี
13	กลุ่มที่ 2	ชาย	33 ปี	ปริญญาโท	9 ปี
14	กลุ่มที่ 3	หญิง	32 ปี	ปริญญาเอก	6 ปี
15	กลุ่มที่ 3	หญิง	35 ปี	ปริญญาเอก	7 ปี
16	กลุ่มที่ 3	หญิง	45 ปี	ปริญญาเอก	20 ปี

จากตารางที่ 4-36 จะใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสรุปผลการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 – 10 คือ กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 - 13 คือ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 – 16 คือ กลุ่มที่ 3 นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา โดยจะรายงานผลการวิจัยตามคำถามในงานวิจัยดังนี้

4.3.2 ผลการศึกษาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปได้ตามรายละเอียดของคำสัมภาษณ์โดยสรุป ดังนี้

4.3.2.1 ผลการศึกษาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การมีสติในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้อธิบาย

ความหมายตรงกันคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินหรือยอมรับต่อเหตุการณ์นั้น หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสติในการทำงานก็จะสามารถรับรู้และทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างตั้งใจ มีสมาธิ มีใจจดจ่อกับข้อความของการฟังตลอดต่อเนื่องจนจบ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เมื่อมีสมาธิได้ดีขึ้น ทำผิดพลาดน้อยลง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่า

“ตระหนักรู้ตัวอยู่เสมอว่าในขณะนี้เรากำลังทำอะไรอยู่ และทำงานนั้น ๆ ด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานของเราออกมาดีที่สุด ถ้าเรามีสติในการทำงาน ใจเราก็จะไม่หลุดลอย และไม่ว่าคนในองค์กรของเราจะสื่อสารสิ่งใดมา ก็จะทำให้เรารับรู้ในสิ่งที่เขาต้องการให้เราปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)

“คนที่มีสติในการทำงานจะมองสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอย่างเข้าใจ และสามารถรับมือได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ถ้าเรามีสติเราจะสามารถฟังเพื่อจับใจความสำคัญของสาระ และใจความรอง ฟังเพื่อจับใจความอย่างละเอียดให้เข้าใจเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อย้ำความเชื่อหรือหาเหตุผลขัดแย้ง และโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)

“การมีสติในการทำงานเป็นการทำงานอยู่บนความไม่ประมาท มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความละเอียดรอบคอบในทุกงานที่รับผิดชอบ เช่นเดียวกับการฟังต้องมีความตั้งใจ มีสติ มีสมาธิ คิดตามอย่างมีเหตุผล ทำให้สามารถรับรู้รับฟังเรื่องราว ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นได้ และถ่ายทอดข้อมูลต่างๆได้อย่างถูกต้อง”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)

“เราต้องมีสติก่อนให้รู้ว่าเราทำอะไรอยู่ซึ่งแม้ว่างานเราจะยุ่งมากแค่ไหน แต่เราก็ต้องวางตามความสำคัญของงานก่อน ถ้าเราทำงานอย่างหนึ่ง แล้วเราไปเอาอีกอย่างหนึ่ง มาปนกันมันจะทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถ้ามีบางงานที่ต้องคิดด้วยกันเราก็ต้องรับฟังก่อนว่าคนนี้มีเหตุผลอย่างไร การฟังเราจะต้องฟังอย่างมีสติแล้วก็มีเหตุผลไม่เอาความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ เราฟังด้วยความตั้งใจมีสติ ก็ยังทำให้การฟังของเรามีประสิทธิผล การฟังอย่างมีสตินั้น เราต้องคิดไตร่ตรอง วิจารณ์ญาณในการฟังอยู่เสมอ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4)

“รู้สึกตัว มีการจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร หน้าที่ของตนเองคืออะไร มีแผนในการทำงานในแต่ละวันให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการมองโลกในแง่ดี ใจที่เป็นกลาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เกิดความลำเอียงหรือความอคติในการรับฟังผู้อื่น ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)

“การแสดงถึงความรู้สึกตัว มีความตั้งใจในการทำงาน มีความระมัดระวังในการตัดสินใจ ในเหตุการณ์ต่างๆ ความรู้สึกตัวรับรู้พฤติกรรมตนเองทั้งทางด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างจดจ่อ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

“การทำงานด้วยความตั้งใจ ตามเป้าหมายให้บรรลุในสิ่งที่ทำ มุ่งมั่น ตั้งมั่นอยู่ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ หากเรามีสติในการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การฟังที่มีประสิทธิผล เราสามารถจับประเด็นที่สำคัญได้นำไปสู่ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7)

“การจดจ่อในสิ่งที่ทำ ในช่วงเวลานั้น มีความคิดในสิ่งๆนั้นโดยไม่มีอะไรสามารถมาแทรกได้ ยึดเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลักในการทำอยู่ ณ ขณะนั้น การมีสติในการทำงานจะช่วยให้เรามีการฟังที่ดีขึ้น ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อลดปัญหาข้อมูลผิดพลาดได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

“การรับฟังอย่างตั้งใจ มีสมาธิ มีใจจดจ่อกับข้อความ ฟังตลอดต่อเนื่องจนจบ ต่อเรื่องราวที่กำลังรับฟัง ได้ความรู้ได้ข้อมูลขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติต่อหลังจากการฟัง ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)

“ขณะทำงานมีความตั้งใจ จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ เมื่อครูมีการฟังโดยใช้สติ สามารถรับรู้สาร จับประเด็นข้อมูลได้ตรงจุดไม่คลาดเคลื่อน ทำให้รับฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงบรรลุตามเป้าหมายของผู้พูดได้ว่าเขาต้องการอะไร”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)

“การโฟกัสในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งขณะนั้น ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการวางแผนการดำเนินงาน การใช้เวลา และทรัพยากรต่างๆ ให้คุ้มค่า ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง การมีสติในการทำงาน ย่อมมีผลต่อการฟัง เพราะการมีสติ ช่วยลดอาการวอกแวกขณะฟัง ไม่เพิกเฉยสิ่งรอบข้างทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับฟัง การสังเกต แล้วค่อยจัดการกับสิ่งเหล่านั้นหลังจากทำงานที่กำลังทำอยู่เสร็จก่อน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)

“มีความใจเย็น สายตาที่มองดูสนใจสิ่งที่ทำ เมื่อครูมีสติในการทำงาน มีสมาธิในการรับฟัง เกิดการฟังโดยไม่ตัดสิน ซึ่งการฟังที่มีประสิทธิผลเกิดจากการรับรู้ ซึมซับการฟัง หากครูมีสติในการฟังจะประมวลผลลัพธ์ออกมาได้อย่างถูกต้อง”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)

“ครูมีความนิ่ง ความเจียบในการทำงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่างงานไหนเข้ามาครูสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานในสิ่งนั้นได้ เมื่อมีปัญหาครูสามารถควบคุมสติในการแก้ปัญหา หรือหากเจอสถานการณ์ที่คับขัน ครูก็สามารถใช้สติในการแก้ปัญหานั้น โดยวิธีที่ดีที่สุดเสมอ เมื่อครูมีสติในการทำงาน พอรับฟังคำสั่งจากผู้บริหาร จะเกิดความเข้าใจ ตกผลึกในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับถูกต้อง และสามารถทำงานสิ่งนั้นที่ครูได้รับมอบหมายออกมาได้ดีที่สุด”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13)

“มีสมาธิ อยู่กับปัจจุบัน ฟังหรือว่าทำอะไรก็ตามคือจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เราทำ รู้ตัวว่าเรากำลังทำอะไร เรากำลังคิดอะไร ขณะที่เราทำ เราสามารถแยกแยะได้ว่าเราควรจะทำอะไรในเรื่องไหน เราจดจ่อในสิ่งที่เราทำมันย่อมทำให้เราเกิดการฟังในความเข้าใจในสิ่งที่เขาพูดด้วย มันทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลตามมา เกิดความใส่ใจผู้อื่น เข้าใจ และให้โอกาสเขาได้พูด การฟังไม่ใช่แค่ฟังอย่างเดียวแต่ต้องสื่อความหมายให้เขารู้ด้วยว่าเรากำลังตั้งใจฟัง และเข้าใจในสิ่งที่เรารับฟังด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14)

“การจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน จดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ ตระหนักรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และความรู้สึกทางกายของคุณขณะที่คุณทำงาน การมีสติจะช่วยให้เราสังเกตความคิดและอารมณ์โดยไม่จมอยู่กับสิ่งเหล่านี้ ช่วยให้ผ่อนคลายและมีสมาธิภายใต้ความกดดัน ลดความเสี่ยงที่จะหมดไฟ ตลอดจน เมื่อคุณมีสติ คุณจะมีความรักกับงานที่ทำอย่างเต็มที่ ปราศจากสิ่งรบกวนและความคิดฟุ้งซ่าน ช่วยให้คุณมีสมาธิได้ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำผิดพลาดน้อยลง”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

“การรู้ตัว รู้ว่าเรารู้สึกอย่างไร มีการระลึกได้ มีการไตร่ตรอง มองตัวเองเล็กๆ ว่าเป็นอย่างไร เมื่อเราเจอเหตุการณ์เข้ามากระทบจิตใจเราเป็นอารมณ์ทางลบหรือมีเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามาแทรก วันนั้นเราอาจจะไม่ยอมรับฟังผู้อื่น เมื่อเราไม่มีสติแบบไม่ได้ฟังด้วยใจ จับประเด็นไม่ได้ ทำให้เราไม่เข้าใจเขา แต่หากเรามีสติในการทำงาน ต่อให้เจอเหตุการณ์อื่นๆ เราก็พร้อมที่จะรับฟังเขา”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)

สรุปความคิดเห็นเรื่องการมีสติในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การมีสติในการทำงานคือ การมีสมาธิอยู่กับปัจจุบัน จดจ่ออยู่กับสิ่งที่เราทำ รู้ตัวว่าเรากำลังทำอะไร สามารถแยกแยะได้ว่าเราควรจะทำอะไร การมีสติในการทำงานย่อมมีผลต่อการฟัง เพราะการมีสติ ช่วยลดอาการรบกวนขณะฟัง ไม่เพิกเฉยสิ่งรอบข้างทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับฟัง การสังเกตท่าทาง ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลตามมา การมีสติในการทำงานจะช่วยให้เรามีการฟังที่ดีขึ้น ได้ข้อมูลที่ต้องการเพื่อลดปัญหาข้อมูลผิดพลาดได้

4.3.2.2 ผลการศึกษาความไวในการรับรู้ทางสังคมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคมโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้อธิบายความหมายตรงกันคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการตีความและเข้าใจในบุคคลอื่น มีการเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ปรับพฤติกรรมตามมุมมองและความคาดหวังของผู้อื่น หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไวในการรับรู้ทางสังคมก็必将มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูด มีความเห็นอกเห็นใจ มองเห็นความรู้สึกหรือมองเห็นพฤติกรรมที่มันแตกต่างจากพฤติกรรมเดิม จะทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่า

“เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมเกิดขึ้น พฤติกรรมของบุคคลนั้นจะมีความตื่นรู้ ตื่นตัว มุ่งสนใจในเรื่องราวที่เกิดขึ้น ขณะฟัง ถ้าผู้ฟังฟังด้วยจิตที่ว่าง ปราศจากอคติต่อผู้พูด รับรู้สีหน้า แววตา ท่าทาง ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจให้ตรงกันกับผู้พูด”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)

“คนความสามารถในการแปลความหมายและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่างๆ โดยทั่วไปด้วยภาษาพูด และการรับรู้ทางสังคมจะมีความเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น เมื่อเราสามารถแปลความหมายและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่างๆของผู้พูดได้อย่างรวดเร็ว เราก็จะสามารถรับรู้สิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสารให้กับผู้ฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)

“ความไวในการรับรู้ทางสังคม เป็นความรู้สึกทั้งต่อสิ่งแวดล้อม บุคคล และเหตุการณ์ทางสังคม เป็นคนช่างสังเกต รับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นสามารถรับฟังและพูดคุยให้ข้อคิดช่วยเหลือผู้อื่นได้ ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น เข้าใจกฎระเบียบข้อปฏิบัติทางสังคม องค์กร รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)

“คนที่เอาใจใส่คนรอบข้าง เป็นคนที่สังเกตพฤติกรรมผู้อื่น คิดว่าคนรอบข้างสำคัญเสมอ เราจะต้องให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง การฟังที่ดีเราต้องดูบริบทว่าคนนี้เริ่มสีหน้าเปลี่ยนไหม เริ่มแสดงความรู้สึกไม่โอเคกับงานนี้ไหม หรือบางคนเราฟังจากเขาสีหน้าแสดงว่ายิ้มแฉ่งแจ่มใสคำพูดที่ออกมาตรงกับสิ่งที่เขาพูด แสดงให้เห็นว่าเรามีการฟังที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4)

“การที่เราอยู่ร่วมกันในสังคม มีเพื่อนร่วมงาน ครูต้องมีการสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียน ดูจากสีหน้า แววตา ท่าทาง เอาใจใส่คนรอบข้าง แคร่คนรอบข้าง ในขณะที่พูดคุยกัน เมื่อเราใส่ใจผู้พูดที่อยู่ตรงหน้าเรา สังเกตสีหน้า แววตา ความรู้สึก เราจะเข้าใจสิ่งที่เขาต้องมาสื่อสารมากขึ้น ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)

“ความเข้าใจผู้อื่นการยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย ความเคารพในผู้อื่น และการเอาทัศนคติของผู้อื่นมาใส่ใจในใจเรา ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคม มีผลต่อการฟังอย่างมีประสิทธิภาพคือ ฟังอย่างเข้าใจลึกซึ้งถึงจิตผู้พูดและพยายามเข้าใจสารของผู้พูดอย่างชัดเจน ฟังโดยไม่คิดตอบโต้ในขณะที่ฟัง ผู้ฟังต้องฟังอย่างมี สมาธิ และฟังอย่างมีวิจารณญาณ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

“ครูมีพฤติกรรมในการสังเกตคนอื่น พยายามเข้าใจคนรอบข้าง เมื่อมีการฟังในปัญหาต่างๆ ทำให้ครูพยายามเข้าใจปัญหาและพร้อมรับฟังคนอื่นได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7)

“การสังเกตพฤติกรรมคนรอบข้าง เก็บรายละเอียด แต่หากบางครั้งก่อให้เกิดกังวลได้ เป็นคนที่ใส่ใจคนรอบข้าง ส่งผลให้เมื่อมีคนเข้ามาเล่าเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้ผู้เล่ารู้สึกสบายใจ เพราะเขาเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจผู้อื่น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

“สนใจคนที่เดินเข้ามาพูดที่อยู่ตรงหน้าเท่านั้น สังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง รับฟังอย่างตั้งใจ มีสมาธิส่งผลให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)

“สามารถจับประเด็นจากปฏิกิริยาคนที่อยู่ตรงหน้า ว่าเขาต้องการอะไร เขาสื่อถึงอะไร รับรู้พฤติกรรมของเขาได้ ถ้าครูมีการรับรู้จากปฏิกิริยาภายนอกของผู้พูดได้ จะทำให้การฟังมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดการรับรู้ทั้งทางเสียงและท่าทาง ทำให้เราสามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้พูดได้ดีขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)

“ใส่ใจคนรอบข้าง รับรู้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ขณะฟังหากมีการสังเกตผู้พูด ทำให้ครูสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)

“ครูแต่ละคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันทำให้ความไวในการรับรู้ทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคมนั้น ครูอาจจะรู้สึกกังวลใจ กลัว คนรอบข้างจะคิดกับเราอย่างไร บางคนยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ แต่บางคนยอมรับไม่ได้ คนที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมนั้นมีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล แต่หากบางคนมีความไวในการรับรู้ทางสังคมมากเกินไป อาจทำให้การฟังไม่มีประสิทธิผลเนื่องจากไม่ยอมรับ เกิดความกลัว หรือความกังวลใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)

“ครูมีการสังเกต ท่าทางสีหน้ากิริยาอาการว่าเหมาะสมกับการพูดในสถานการณ์นั้นไหม จะสื่อสารกับผู้พูดในเวลานั้นได้ไหม ครูมีการใช้คำพูดแบบไหนที่เหมาะสมกับสถานการณ์นี้ หากครูจะ ฟังได้ดีต้องอาศัยการสังเกตผู้พูดด้วย ฟังด้วยใจแล้วมี การสังเกตผู้พูดด้วย มองรอบด้านขึ้น ก็จะทำให้เกิด การฟังที่มีประสิทธิผล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13)

“เป็นคนที่ช่างสังเกต สังเกตในบริบทรอบข้างเรา คนรอบข้างเราเป็นยังไง คนรอบข้าง เขาแสดงพฤติกรรมยังไงออกมา เป็นมุมมองในสิ่งที่เรามองต่อคนอื่นหรือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ มี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หากเรามีความไวในการรับรู้ทางสังคมแล้วเราย่อมเข้าใจว่า คนอื่นและเขาก็ต้องการ อะไร เรามองเห็นความรู้สึกหรือมองเห็นพฤติกรรมที่มันแตกต่างจากพฤติกรรมเดิม ๆ ทำให้เราเข้าใจ เขาแล้วในขณะที่เราตั้งใจฟังเขา เมื่อเราตั้งใจฟังเขามันจะเกิดการฟังที่มีประสิทธิผล เข้าใจความรู้สึก ของเขา เข้าใจในพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมา”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14)

“การเข้าใจสถานะและความรู้สึกของผู้อื่น เช่นเดียวกับการเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิผล ที่ ต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูด มีความเห็นอกเห็นใจ สามารถการตีความและเข้าใจในการ สื่อสารเรื่องต่าง ๆ โดยทั่วไปด้วยภาษาพูด ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะมีความเอาใจใส่ อารมณ์ของผู้อื่น เนื่องจากมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบทางสังคมและบรรทัดฐานทางสังคม ต้อง สามารถระบุ รับรู้ และเข้าใจสัญญาณและบริบทในการโต้ตอบทางสังคมควบคู่ไปกับการเคารพผู้อื่นใน สังคม เป็นคนที่เข้าใจสัญญาณการสนทนาและหยุดพูดเพื่อฟังในเวลาที่เหมาะสม”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

“เราจะรู้วาทะภาษาของผู้อื่น เราจะทำอย่างไรที่จะรู้ถึงสีหน้า แววตา ท่าทางการแสดง ออกเป็นอย่างไร ถ้าเรารู้ไว้จะทำให้เราสามารถเข้าใจและรับฟังเขาได้ดี เนื่องจากเรามองเห็นถึง อารมณ์ สีหน้าท่าทางขณะพูด จะทำให้เราฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)

สรุปความคิดเห็นเรื่องความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มี ประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า ความไวใน การรับรู้ทางสังคมคือ คนที่เอาใจใส่คนรอบข้าง เป็นคนที่สังเกตพฤติกรรมผู้อื่น คิดว่าคนรอบข้าง สำคัญเสมอ เราจะต้องให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง สังเกตในบริบทคนรอบข้างเราเป็นอย่างไร คนรอบ

ข้างแสดงพฤติกรรมยังงอกออกมา เป็นมุมมองในสิ่งที่เรามองต่อคนอื่นหรือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ในขณะที่เราตั้งใจฟังเขา เมื่อเราตั้งใจฟังเขามันจะเกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความรู้สึกของเขา เข้าใจในพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมา ทำให้ครูสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น

4.3.2.3 ผลการศึกษาการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำกับอารมณ์โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การกำกับอารมณ์เป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้อธิบายความหมายตรงกัน คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการการควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ให้สามารถจัดการอารมณ์ให้อยู่ในสภาพปกติและคงที่ สามารถปรับความคิด การรับรู้และตัดสินใจในการแสดงออกในทางที่เหมาะสม หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำกับอารมณ์โดยสามารถจัดการกับอารมณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม เปลี่ยนอารมณ์แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม เข้าใจ รู้ตัวเองอยู่เสมอ เวลาที่ต้องฟังผู้อื่นจะรับฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่า

“การเข้าใจผู้อื่น ตลอดจนสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี เมื่อเรากำกับอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการรับฟังความคิดเห็นก็จะทำให้งานต่าง ๆ ที่เราได้ลงมือทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ไม่เกิดความผิดพลาด”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)

“ทักษะในการจัดการกับอารมณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานให้ถึงเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ ขณะเป็นผู้ฟังต้องวางตัวเป็นกลาง ทำจิตใจให้เบิกบาน ไปกับเรื่องที่ผู้พูดพูด และไม่มีอคติใดๆ ต่อผู้พูด ขณะที่ฟัง ไม่ควรพูดคุย หรือซุบซิบกับคนที่นั่งข้างเคียง ไม่ทำเสียงเอะอะ หรือแสดงกิริยาที่เป็นการไม่ให้เกียรติผู้พูด”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)

“การกำกับอารมณ์เป็นกระบวนการตระหนักรู้ เข้าใจ ควบคุม จัดการ อารมณ์ของตนเอง เป็นคนที่ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักความเมตตา ใส่ใจงานที่รับผิดชอบ เปิดใจรับฟังผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)

“หากครูไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ก็จะแสดงอาการเกรี้ยวกราดต่อเด็ก เมื่อเจอเด็กที่สร้างปัญหาในชั้นเรียนจะทำให้เด็กไม่กล้าเข้าหาครู แต่ถ้าครูที่เขารู้จักควบคุมอารมณ์ เขาก็อาจจะค่อยๆปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตัวเองไป หาวีธีต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก็อาจจะคิดหาวิธีได้ดีกว่าตอนโมโหได้ ถ้าครูไม่รู้จักรับอารมณ์ตัวเองก็จะทำให้บรรยากาศในการเรียนมันเสียไปได้ด้วยเหมือนกัน หากครูมีการกำกับอารมณ์รับฟังเด็กนักเรียน ฟังอย่างมีเหตุผลโดยไม่ตัดสิน ใจเย็นลง ก็จะทำให้ครูได้รับฟังปัญหาจากเด็กมากขึ้น และหาทางแก้ไขปัญหาของเด็กที่ทะเลาะกันได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4)

“ควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยในการทำงานบางครั้งคุณครูต้องเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ครูต้องรู้จักกำกับอารมณ์ตนเองให้ได้ ต่อให้เจอบุคคลที่ตนเองรู้สึกไม่โอเค แต่ครูก็ยังแสดงสีหน้าหรือแววตาออกมา พร้อมต้อนรับอยู่เสมอ ถึงแม้จะรู้สึกไม่ชอบ แต่เมื่อมีการสนทนา เรากำกับอารมณ์ รับฟังเขาจนจบ เราจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน แล้วค่อยมาใช้เหตุผลในการตัดสิน ก็จะเกิดการฟังที่มีประสิทธิผลในครูคนนั้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)

“หากบุคคลสามารถกำกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองในการฟังสารต่างๆ ที่ได้รับ อย่างมีสติ มีสมาธิ รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง ช่วยให้มีการรับข้อมูลที่ถูกต้องเกิดการฟังที่มีประสิทธิผล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

“ครูในสมาธิในการควบคุมอารมณ์ตนเอง หากครูไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ก็จะไม่สามารถรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นได้ เพราะเกิดการใช้อารมณ์ในการด่วนตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดการฟังที่ไม่มีประสิทธิผล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7)

“เมื่อเจอเหตุการณ์ทางลบทำให้เรารู้สึกเกิดอารมณ์ไม่ดี ครูสามารถควบคุมตนเองได้ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สามารถปรับตัว หากครูเกิดกาปรับตัวได้ ทำให้ครูมารับฟังที่มีประสิทธิผล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

“การรับฟังอย่างตั้งใจ มีสติตลอดเวลา ต่อให้เราจะรู้สึกอารมณ์เสีย แต่เรายังตั้งใจที่จะรับฟัง ควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้ สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการทำงานและการแก้ปัญหาการงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)

“ดูแลอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งกำกับอารมณ์ที่ดีและไม่ดีให้เหมาะสม แสดงอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ช่วงเวลานั้น ถ้าครุไม่มีการกำกับอารมณ์ตนเอง เขาจะกักกันไม่สามารถรับรู้ข้อมูล ความต้องการของผู้พูดได้ ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)

“ตระหนักรู้ เข้าใจ ควบคุม จัดการ และแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ โดยความสามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกในทางที่เหมาะสม หากเราแสดงอารมณ์ออกมาในทางบวก เราก็จะฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจ รับรู้ในสิ่งที่ฟัง แต่ถ้าหากเราแสดงอารมณ์ออกมาในทางลบ สิ่งที่เราฟังจะไม่มีความหมายใดๆ เพราะเราไม่มีสติ ไม่มีสมาธิ ฟังหูซ้ายทะลุหูขวา”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)

“เป็นคนที่นั่ง ไม่กระวนกระวาย ให้ความสนใจกับคนตรงหน้า มีการให้เกียรติกัน เป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ตนเองรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งขณะฟังหากเรามีการกำกับอารมณ์ที่ดี ควบคุมความคิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ไม่ตัดสินคนอื่น จะทำให้เราสามารถฟังข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)

“การใช้เหตุและผลในการฟัง ไม่ตัดสินโดยใช้อารมณ์ มีใจเป็นกลาง ไม่อคติต่อผู้พูด เมื่อไหร่ที่ครูฟังโดยไม่มีอคติก็จะเกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพ ฟังด้วยความเข้าใจ ไม่ใช้ความคิดของเรามาตัดสินผู้พูดว่าดีหรือไม่ดี แต่พยายามฟังให้เข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13)

“การกำกับอารมณ์ของตนเอง ไม่สามารถที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แม้ว่าอารมณ์เรายังไม่ดีก็ตาม เราก็ต้องรู้จักวิธีการที่จะกำกับตัวเอง รู้จักปรับอารมณ์ตัวเองให้มันเป็นปกติมากที่สุด ถ้าเราสามารถกำกับอารมณ์ตัวเองได้ เราก็จะสามารถรับฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากเรารู้สึก

อารมณ์แบบขุ่นมัวเวลารับฟังมันอาจรับฟังมาแล้วเราไม่เข้าใจในสิ่งที่เขาพูด หากเรากำกับอารมณ์ได้ ความความโกรธนั้นมันอาจจะลดน้อยลงและก็กลับเข้าสู่สภาวะปกติมันก็จะทำให้การฟังของเรามี ประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14)

“ผู้ฟังที่ดีจะต้องควบคุมอารมณ์ทั้งทางกาย ความรู้สึก คำพูด ต้องจดจ่อกับสิ่งที่ผู้พูด กำลังสื่อ โดยไม่ตัดสิน หรือใช้อารมณ์ในการตัดสินใจกับเรื่องที่ฟังเด็ดขาด เพราะหากครูไม่ควบคุม อารมณ์ในการฟัง ไม่ว่าจะกับนักเรียน หรือครูด้วยกัน อาจส่งผลให้การฟังนั้นขาดประสิทธิภาพ สื่อที่ จะส่งมาอาจผิดเพี้ยนได้ ไม่ตรงกับความต้องการที่ผู้พูดจะสื่อสารได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

“การที่เราเกิดอารมณ์ขึ้นต่างๆ แล้วเราสามารถจัดการกับอารมณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม เปลี่ยนอารมณ์ให้เรามีพฤติกรรมแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม เข้าใจ รู้ตัวเองอยู่เสมอ การที่เราจะ แสดงเหมือนเราควบคุมอารมณ์ รู้เข้าใจตัวเองอย่างเหมาะสม เวลาที่เราต้องไปฟังผู้อื่น หรือการอยู่ ร่วมกับผู้อื่น เราจะรับฟังเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)

สรุปความคิดเห็นเรื่องการกำกับอารมณ์เป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มีประสิทธิภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การกำกับอารมณ์ คือ ตระหนักรู้ เข้าใจ ควบคุม จัดการ และแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ กำลังเผชิญอยู่ ให้ความสนใจกับคนตรงหน้า มีการให้เกียรติกัน เป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ ตนเองได้ เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ตนเองรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งขณะฟังหากเรามีการกำกับอารมณ์ที่ดี ควบคุม ความคิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ไม่ตัดสินคนอื่น จะทำให้เราสามารถฟังข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.2.4 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงผลของ “การฟังที่มีประสิทธิภาพ” ที่ส่งผลต่อ “การ เชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเชื่อมโยง ระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้อธิบายความหมายของการฟังที่มี ประสิทธิภาพตรงกันคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่รับรู้ เข้าใจ จับประเด็น

แปลความหมาย และตอบสนองจากสิ่งที่ได้ยิน เพื่อใช้ในการสื่อสารได้ถูกต้องต่อความสัมพันธ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่า

“เมื่อครู่มีการฟังที่มีประสิทธิผลทำให้เรามีปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างกันและกันในทิศทางที่ดี สามารถรับรู้ รับฟัง ความคิดเห็นต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานสบายใจที่จะทำงานด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)

“เมื่อการฟังมีประสิทธิผลจะส่งผลให้การสื่อสารกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นติดต่อกันนั้น จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจกันและรับรู้ข้อมูลต่างๆ ของผู้ที่ต้องการส่งสาร นอกจากนี้ก็จะทำให้รู้จักตนเองด้วย เพราะการสื่อสารเป็นเหมือนภาพสะท้อนที่กลับมาหาตัวเอง คนที่ขาดการสื่อสารระหว่างบุคคลจะเป็นคนที่ขาดความเข้าใจความต้องการและความจำเป็นอันแตกต่างและหลากหลายของบุคคลอื่น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)

“การฟังเป็นการสื่อสารกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง ต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เปิดใจในการรับฟังเรื่องราวต่างๆ มีความสุขในการฟัง มีทักษะในการถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ สามารถให้คำปรึกษาผู้อื่นได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)

“การฟังที่มีประสิทธิผล ฟังด้วยเหตุผลและมีความจริง มองดูว่าสิ่งที่เขาพูดมา มูลเหตุของมันมาจากอะไร การอยู่ร่วมกันในสังคมแน่นอน มันต้องมีความขัดแย้งกันบ้าง แต่เราก็ต้องรับฟังด้วยใจที่ลึกซึ้ง ไม่มีอคติ เราฟังบางครั้งมันก่อให้เกิดความเสียหายกับตัวเราเอง หรือตัวองค์กร หรือหน่วยงาน หรือบุคคลที่อยู่ร่วมได้ คนที่เขาไม่ถูกกันและแล้วมาใส่ไฟให้เราฟัง ถ้าเราไม่มีเหตุผล เราไม่วางตัวเป็นกลาง แบบนี้ก็เป็นอันตรายต่อความสัมพันธ์ที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรด้วย ก็แสดงว่าถ้าเราฟังอย่างมีประสิทธิผลไม่ตัดสินก่อน มันก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระหว่างการทำงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4)

“ถ้าเราไม่รับฟัง แล้วฟังแบบว่าเพื่อนพูดแปบนิ่ง เราเริ่มซักสีหน้าหรือพูดแทรกขึ้นมาทันที ทำให้บางครั้งแทนที่จะมาปรึกษาหารือกัน หาแนวทางแก้ปัญหา มันก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ยิ่งทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ แต่หากเราฟังอย่างตั้งใจ เรายอมรับฟังความคิดเห็น ช่วยกันเสนอแนะ

ความคิดเห็น ก็จะก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์และเกิดการเชื่อมโยงในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)

“ผู้ฟังเข้าใจสารของผู้พูดอย่างชัดเจนและช่วยให้ความสัมพันธ์ของผู้ฟังและผู้พูดมีเจตนาที่เข้าใจกันมากและชัดเจนยิ่งขึ้น ฟังสารต่างๆ ที่ได้รับ อย่างมีสติ รู้จักและเข้าใจอารมณ์ ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

“เมื่อครูเป็นผู้รับฟังที่ดี ก่อเกิดการถ่ายทอดข้อมูลที่ดี รับฟังผู้อื่นอย่างไม่ตัดสิน ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอยากอยู่ด้วย อยากเข้าหาเพราะเกิดความรู้สึกสบายใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7)

“เพื่อนร่วมงานรู้สึกดี นักเรียนรู้สึกอยากเข้าหา มีที่ปรึกษาหารือ เมื่อเจอปัญหาอะไร อยากเล่าให้ครูคนนั้นฟัง อยากระบาย รู้สึกครูผู้นั้นน่าไว้วางใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

“รับฟัง หันหน้ามาฟังอย่างตั้งใจ ให้ความสนใจในการรับฟัง ถือว่าให้ความสำคัญ ทำให้เข้าใจ เป้าประสงค์ที่ตรงกันของครู การทำให้มีความเข้าใจในการสื่อสารระหว่างบุคคลชัดเจน สามารถทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)

“เมื่อเราตั้งใจฟัง ดูแลอารมณ์ขณะฟังได้ดี เมื่อเราสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไวใจเรา รู้สึกว่าเราฟังเขาอย่างจริงใจ ทำให้เขาสบายใจที่จะพูดกับเราเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)

“ฟังโดยไม่ขัดคอ ฟังเพื่อพยายามหาข้อตกลงร่วมกับผู้พูด ฟังโดยทำความเข้าใจให้ตรงกันกับผู้พูด ฟังด้วยจิตว่าง ปราศจากอคติต่อผู้พูด ฟังอย่างเข้าซึ่งถึงจิตผู้พูดและพยายามเข้าใจสารของผู้พูดอย่างชัดเจน ทำให้ผู้พูดรู้สึกดีและเกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)

“หากครุมีการฟังที่มีประสิทธิผล เข้าใจคนรอบข้าง เกิดการประมวลผลที่ถูกต้อง ทำให้สังคมรอบข้างเกิดการยอมรับ และตัวครูเองสามารถสร้างสัมพันธ์ หรือมีการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลอื่นได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)

“ในระหว่างการทำงานครูต้องทำงานโดยมีการสื่อสารร่วมกันอยู่แล้ว เมื่อครูต้องทำงาน ร่วมกันการทำงานบางครั้ง เราทำงานกันเป็นทีม เราต้องมีทั้งผู้ฟังที่ดีร่วมด้วย รวมถึงมีการสื่อสารให้เข้าใจ ว่าเราต้องการเป้าหมายอะไร จะทำงานยังไงให้ไปสู่เป้าหมายอย่างสำเร็จ หัวหน้าทีมหรือผู้บริหารมีการสื่อสารลงมา ลูกทีมหรือครู มีการฟังด้วยความเข้าใจ ก็จะเกิดความเชื่อมโยงในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13)

“เมื่อเราเข้าใจในสิ่งที่เขาพูด เราเข้าใจในสิ่งที่เขาต้องการสื่อสาร การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและมันเป็นเหมือนการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ถ้าเรามีการฟังที่ดี เราย่อมเข้าใจเข้าใจในสิ่งที่เขาพูด อาจทำให้มีความสนิทสนมเพิ่มขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น เราก็จะรู้วิธีการในการที่จะพูดคุยหรือว่าสื่อสารกับเขาได้ดีขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14)

“การรับฟังอย่างตั้งใจ จดจ่อ กับสิ่งที่ผู้พูดกำลังพูด ซึ่งแน่นอนว่าส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เพราะการสื่อสารเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มนุษย์สัมพันธ์ การรวมตัวกัน และความผูกพันระหว่างบุคคล การฟังเป็นส่วนหนึ่งของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์จะดีขึ้น หรือแย่ลง ส่วนหนึ่งก็มาจากการสื่อสารระหว่างกัน ทั้งการเป็นผู้พูด และในฐานะของผู้ฟังที่ดีด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

“เราเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเขา เราไม่ตัดสินโดยที่เราเป็นผู้ฟังที่ดี แบบมีความสัมพันธ์กัน พอเราฟังกันขณะเราอยู่ด้วยกัน มันก็เหมือนไปสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มันที่เกิดขึ้นแล้วอาจเกิดการร่วมมือกันทำงานได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)

สรุปความคิดเห็นเรื่องการฟังที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การฟังเป็นการสื่อสารกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง ต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เปิดใจในการรับฟังเรื่องราวต่างๆ ใช้เวลาในการรับฟัง ถือว่าให้ความสำคัญ ทำให้เข้าใจเป้าประสงค์ที่ตรงกัน เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเขา ไม่ตัดสินโดยที่เราเป็นผู้ฟังที่ดี อาจทำให้มีความสนิทสนมเพิ่มขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.3.2.5 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงปัจจัยเชิงเหตุทั้งสามเรื่อง คือ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ว่าเป็นปัจจัยเชิงเหตุทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความเห็นไปแนวทางเดียวกันทั้งหมดว่า ทั้งสามเรื่องมีผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่า

“เมื่อครูมีสติในการทำงาน รับรู้อารมณ์ ใส่ใจคนรอบข้าง จะทำให้คนในองค์กรเกิดความใกล้ชิด และมีความสนิทสนม ไวเนื้อเชื่อใจ อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)

“เมื่อเรามีสติในการทำงานดี มีความไวในการรับรู้ทางสังคม และมีการกำกับอารมณ์ที่ดี ก็จะมีผลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการสื่อสารที่ผิดพลาด งานที่ทำก็จะบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)

“การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ต้องเป็นคนมีสติ รู้จักการคิดอย่างเป็นระบบ รู้หลักการครองตน ครองคน ครองงานที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)

“งานที่เราทำมาทุกอย่าง ถ้าเรามีสติกับงานตรงหน้ามันก็สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ หรือแม้การทำงานร่วมกัน ถ้าเราทำงานอย่างมีสติก็ทำให้เพื่อนรอบข้างอยากทำงาน

ร่วมกับเรา การที่เราเอาใจใส่คนรอบข้าง มีความไวในการรับรู้ทางสังคม มันก็จะมีผลต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ถ้าเราควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ เข้าใจและรับฟังอย่างมีเหตุผล ยอมรับในความคิดของผู้อื่น เราก็จะทำงานกับผู้อื่นได้ และเกิดการเชื่อมโยงที่ดีต่อกันในการทำงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4)

“ครูมีการรู้ตัวเองว่ากำลังทำอะไร เมื่อทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีการปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม หรือเมื่อครูเอาใจใส่คนรอบข้าง เกิดความไว้วางใจกันและกัน ก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สบายใจ ครูที่สามารถกำกับอารมณ์ได้ โดยไม่แสดงสีหน้าหรือท่าทางที่ไม่เหมาะสม คนรอบข้างก็จะรู้สึกอยากทำงานด้วย เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)

“กระบวนการที่ครูสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนได้ สามารถตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย เข้าใจและแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงสามารถตัดสินใจอย่างรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์นั้นได้ หากครูมีสติในการทำงาน มีความไวในการรับรู้ทางสังคม และมีการกำกับอารมณ์ ทั้งหมดนี้ก็จะมีส่วนต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6)

“เมื่อครูมีสติในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คนอื่น ๆ ก็อยากเข้าหาสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูมีการเอาใจใส่ผู้อื่นหรือไวในการรับรู้ทางสังคมนั้นคนรอบข้างจะรู้สึกครูคนนั้นจริงใจนะ ทำให้เขาอยากคุย ยิ่งถ้าหากครูคนนั้นเขากำกับอารมณ์ได้ดี ต่อให้เจอเรื่องแย่ๆ เขาก็ยังจะยอมรับ ก็มีแต่คนรอบข้างอยากจะเข้าหาเขา”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7)

“ครูเกิดการสร้างตัวตนใช้สติในการเข้าหาผู้อื่นจะทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเราจริงใจต่อกัน สร้างมิตรภาพกัน ครูใส่ใจคนรอบข้างเกิดความสัมพันธ์ร่วมกัน หากครูมีการกำกับอารมณ์ ควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่างๆได้ ทำให้บุคคลรอบข้างอยากเข้าหาเขา ครูถ้าหากมีสติ ปล่อยวาง รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง จัดการตนเองได้ ทำให้เมื่อคนรอบข้างเข้าหาเขาก็จะรู้สึกสบายใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)

“เมื่อครูมีการทำงานด้วยความเข้าใจในการสื่อสารระหว่างบุคคลชัดเจน สามารถทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว ควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงาน เอาใจใส่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ส่งผลให้การทำงานมีความสุข สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการทำงานและการแก้ปัญหา การงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทำให้เพื่อนร่วมงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)

“การทำงานได้ดีเราต้องทำงานด้วยการมีสติ หากเราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีสติในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เพื่อนก็อยากจะทำงานร่วมกันกับเรา ยิ่งถ้าเราใส่ใจคนรอบข้าง รับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน เราก็จะทำงานได้อย่างสบายใจ เหมือนมองตาก็อู้ใจกันว่าจะทำงานนี้ออกมายังไง ถ้าเรามีการกำกับอารมณ์ในการทำงาน เพื่อนก็จะรู้สึกสบายใจที่อยากทำงานร่วมกันกับเรา ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)

“เมื่อครูทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยการมีสติ รับรู้ความต้องการของผู้อื่น ใส่ใจ ควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ เพื่อนรอบข้างหรือผู้อื่นรู้สึกสบายใจที่จะทำงานด้วย บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งแต่การที่ครูสามารถควบคุมตนเองได้ คุยกันด้วยเหตุผลรับฟังกัน ก็จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี สบายใจที่จะทำงานด้วยกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)

“การที่ครูมีสติในการทำงาน มีสติในชีวิตประจำวันนั้น เมื่อเขาต้องพบเจอคนอื่นๆ ทำให้เขาสามารถเข้าหาบุคคลได้ มีความคิดหรือวิธีการที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างได้ ส่วนครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคม หากในการรับรู้ทางสังคมเกิดขึ้นด้านบวก จะทำให้ครูเกิดการยอมรับ เข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ต่อกันได้ การกำกับอารมณ์ก็เช่นกัน หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือตนเองรู้สึกหงุดหงิด ครูสามารถยับยั้งอารมณ์ได้ ก็จะไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)

“หากครูมีการใช้สติ รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร เรารู้ว่าเราต้องประสานงานกับใครในการทำงาน เมื่อเรามีสติเราก็จะรับฟังอย่างมีเหตุมีผล ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้

ความไวในการรับรู้ทางสังคมที่เกิดจากการสังเกตคนรอบข้าง ว่าคนรอบข้างมีพฤติกรรมแบบไหน เราจะใช้วิธีการยังไงในการที่เราจะเชื่อมโยงเขา ยิ่งครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ดี ก็อาจจะมีบุคลิกที่น่าเข้าหา ก็จะมีคนรอบข้างให้ความสนใจ เข้าหาอยู่เสมอ

ถ้าหากเรากำกับอารมณ์ได้ หนึ่งให้เป็น เย็นให้พอ คนรอบข้างจะรู้สึกสบายใจที่จะเข้าหา แต่หากเราเกิดอารมณ์ร้อน หงุดหงิดตลอดเวลาจะไม่มีเพื่อนคบหา ครูคนไหนที่มีการกำกับอารมณ์ที่ดีก็จะทำให้เพื่อนๆ กล้าเข้าหาและพร้อมที่จะเป็นมิตรต่อกันและกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13)

“การมีสติในการทำงานมีผลต่อการเชื่อมโยงกับบุคคล การมีสติอยู่กับตัวเองมันก็จะเชื่อมโยงต่อการทำงานร่วมกันด้วย เรารู้ว่าเราทำอะไร เราคิดอะไร เมื่อเรามีสติในการทำงาน เรารู้ว่าเราทำอะไร เราคิดอะไร เมื่อเรารับฟังเพื่อนร่วมงาน จะสร้างความสัมพันธ์ต่อคนในการทำงานที่ดี

ความไวในการรับรู้ทางสังคมนั้นหากเราจะเข้าใจความรู้สึกคนอื่น เข้าใจในสิ่งที่มันเกิดขึ้นในรอบตัวเรามันสามารถสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้ เมื่อเราเข้าใจสิ่งแวดล้อมเราควรแสดงพฤติกรรมได้ออกมาอย่างไร ให้มีสัมพันธภาพที่ดี

ถ้าเราสามารถกำกับอารมณ์ได้ น้ำขุนอยู่ในน้ำใสเอาไว้ข้างนอก เราอาจจะไม่ได้แสดงออกมาภายนอกให้คนอื่นได้เห็นในสิ่งที่ไม่ดี กำกับตัวเองอารมณ์อารมณ์ตัวเองได้ ทำให้เรามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14)

“การที่เราจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เรากำลังทำ หากเรากำลังฟัง เราต้องตั้งใจฟัง หากกำลังสอน เราก็จะจดจ่ออยู่กับการสอน ดังนั้นการมีสติในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน หรือเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในขณะเดียวกัน ความไวในการรับรู้ก็มีส่วนสำคัญในการทำงาน เพราะการทำงานจริงเราต้องสามารถรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานให้ได้อย่างรวดเร็ว ต้องดูว่านักเรียนมีปฏิกิริยาอย่างไรในการสอน เพื่อที่ครูจะสามารถปรับเปลี่ยนการสอนที่ไปกระตุ้นปฏิกิริยาการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

การกำกับอารมณ์ คือการควบคุมอารมณ์ ทางทั้งกายและคำพูด ยิ่งเมื่อเราต้องสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นแล้วถ้าเราสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ในระหว่างสื่อสารกับคนอื่น ก็จะช่วยให้อารมณ์ดีขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

“การมีสติในการทำงาน รับรู้ว่าตัวเองเป็นยังไง รู้ตัวเองเสมอขณะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความไวในการรับรู้ทางสังคมเหมือนเรามองบริบททางสังคม มองเพื่อนร่วมงาน เข้าใจคนรอบข้าง เมื่อเราเข้าหาคนอื่น เราจะได้ปรับตัว ปรับพฤติกรรมในการเข้าหาผู้อื่นได้ดี หรือแม้การกำกับอารมณ์ตัวเองยังไง เราดูแลจิตใจเรายังไง เราแสดงออกอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ก็จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ร่วมกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)

สรุปความคิดเห็นเรื่องปัจจัยเชิงเหตุของ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนให้ความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ปัจจัยเชิงเหตุทั้งสามเรื่องนี้ ส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์

หากครูมีการใช้สติ รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร การที่ครูมีสติในการทำงาน มีสติในชีวิตประจำวันนั้น เมื่อเขาต้องพบเจอคนอื่นๆ ทำให้เขาสามารถเข้าหาบุคคลได้ มีความคิดหรือวิธีการที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างได้ เมื่อเรามีสติ เราก็จะรับฟังอย่างมีเหตุผล ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้

ความไวในการรับรู้ทางสังคมที่เกิดจากการสังเกตคนรอบข้าง ว่าคนรอบข้างมีพฤติกรรมแบบไหน เราจะใช้วิธีการยังไงในการที่เราจะเชื่อมโยงเขา ยิ่งครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ดี ครูเอาใจใส่คนรอบข้าง เกิดความไว้วางใจกันและกัน ก็อาจจะมีบุคลิกที่น่าเข้าหา จะมีคนรอบข้างให้ความสนใจ ก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้

ถ้าหากเรากำกับอารมณ์ได้ นิ่งให้เป็น เย็นให้พอ คนรอบข้างจะรู้สึกสบายใจที่จะเข้าหา แต่หากเราเกิดอารมณ์ร้อน หงุดหงิดตลอดเวลา ก็จะไม่ค่อยมีคนคบหา บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งแต่การที่ครูสามารถควบคุมตนเองได้ คุยกันด้วยเหตุผลรับฟังกัน ก็จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี สบายใจที่จะทำงานด้วยกัน ครูคนไหนที่มีการกำกับอารมณ์ที่ดีก็จะทำให้เพื่อนๆ กล้าเข้าหาและพร้อมที่จะเป็นมิตรต่อกันและกัน

จากผลการวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาใช้ในการออกแบบวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยระยะที่ 4 รวมถึงได้รวบรวมและสรุปคำแนะนำต่างๆ ทั้งเรื่องของเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม แบบประเมินในแต่ละกิจกรรม รูปแบบในการจัดการอบรม รวมถึงวิธีการวัดผลในแต่ละกิจกรรม รวมถึงการวัดผลโปรแกรมการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระยะที่ 4 ต่อไป

4.4 การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม

การวิจัยระยะที่ 4 ใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโปรแกรมนี้เป็นการนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 3 มาเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 15 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยแบบสอบถามของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พัฒนาขึ้นจากการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำมาทดสอบในการวิจัยระยะที่ 4

โปรแกรมที่นำไปใช้ในการเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาจากการวิจัยในระยะที่ 3 คือ การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และความไวในการรับรู้ทางสังคม จากนั้นเชื่อมโยงไปสู่การฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยระยะที่ 4 สามารถนำเสนอเป็นลำดับขั้นดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.4.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผลการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

4.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 4

4.4.5 ผลการประเมินการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน

ตาราง 4-37 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 15)

ข้อมูลทั่วไป	รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	3	20.00
	หญิง	12	80.00
	รวม	15	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	1	6.67
	25-34 ปี	7	46.66
	35-44 ปี	1	6.67
	45-54 ปี	3	20.00
	ตั้งแต่ 55 ปี	3	20.00
	รวม	15	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	14	93.33
	ปริญญาโท	1	6.67
	รวม	15	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน	1 – 6 ปี	6	40.00
	7 – 11 ปี	2	13.33
	ตั้งแต่ 12 ปี	7	46.67
	รวม	15	100.00

จากตารางที่ 4-37 สามารถวิเคราะห์ด้วยการใช้จำนวนและร้อยละพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และเพศชายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอายุ 25-34 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 รองลงมาอายุ 45-54 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67 และอายุ 35-44 ปี จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 93.33 และระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา 1 – 6 ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 40.00 และ 7 – 11 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

4.4.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

4.4.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยใช้การทดสอบ Friedman Test สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4-38

ตารางที่ 4-38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล
(n = 15)

ตัวแปร	ระยะการทดลอง	Mean	SD	คะแนนดิบรายบุคคล	Mean Rank	χ^2	df	p
EL	O ₁	3.719	.521	102, 101, 110, 93, 106, 106, 102, 98, 121, 108, 97, 104, 83, 114, 61	1.000	30.000**	2	.000
	O ₂	4.274	.295	108, 116, 131, 108, 113, 127, 111, 107, 123, 120, 106, 124, 109, 117, 111	2.000			
	O ₃	4.936	.079	134, 127, 133, 132, 134, 135, 135, 133, 133, 135, 131, 134, 135, 133, 135	3.000			
IC	O ₁	3.786	.481	73, 93, 97, 96, 96, 89, 101, 85, 102, 96, 90, 97, 97, 93, 58	1.067	28.133**	2	.000
	O ₂	4.283	.394	95, 111, 115, 99, 105, 112, 103, 95, 110, 111, 100, 105, 78, 107, 96	1.933			
	O ₃	4.939	.070	116, 117, 119, 117, 120, 120, 118, 120, 120, 120, 115, 118, 120, 118, 120	3.000			

หมายเหตุ : * p < .05; ** หมายถึง p < .01; Mean Rank หมายถึง ค่าเฉลี่ยของอันดับในแต่ละระยะการทดลอง; O₁ หมายถึง ก่อนการทดลอง; O₂ หมายถึง หลังการทดลอง; และ O₃ หมายถึง การติดตามผล

จากตารางที่ 4-38 สามารถอธิบายผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลได้ว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการฟังที่มีประสิทธิภาพ (EL) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิภาพ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอธิบายได้ว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในข้างต้น ผู้วิจัยได้นำคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบ Wilcoxon Signed-Ranks Test โดยแสดงผลไว้ในตารางที่ 4-39

ตารางที่ 4-39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เป็นรายคู่ (n = 15)

ตัวแปร	ระยะการทดลอง		T	Z	p
EL	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	8.000	-3.412**	.001
	การติดตามผล	ก่อนการทดลอง	8.000	-3.408**	.001
	การติดตามผล	หลังการทดลอง	8.000	-3.414**	.001
IC	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	7.710	-2.728**	.006
	การติดตามผล	ก่อนการทดลอง	8.000	-3.412**	.001
	การติดตามผล	หลังการทดลอง	8.000	-3.411**	.001

หมายเหตุ : * หมายถึง $p < .05$; ** หมายถึง $p < .01$; T หมายถึง ผลรวมของอันดับที่มีค่าบวก

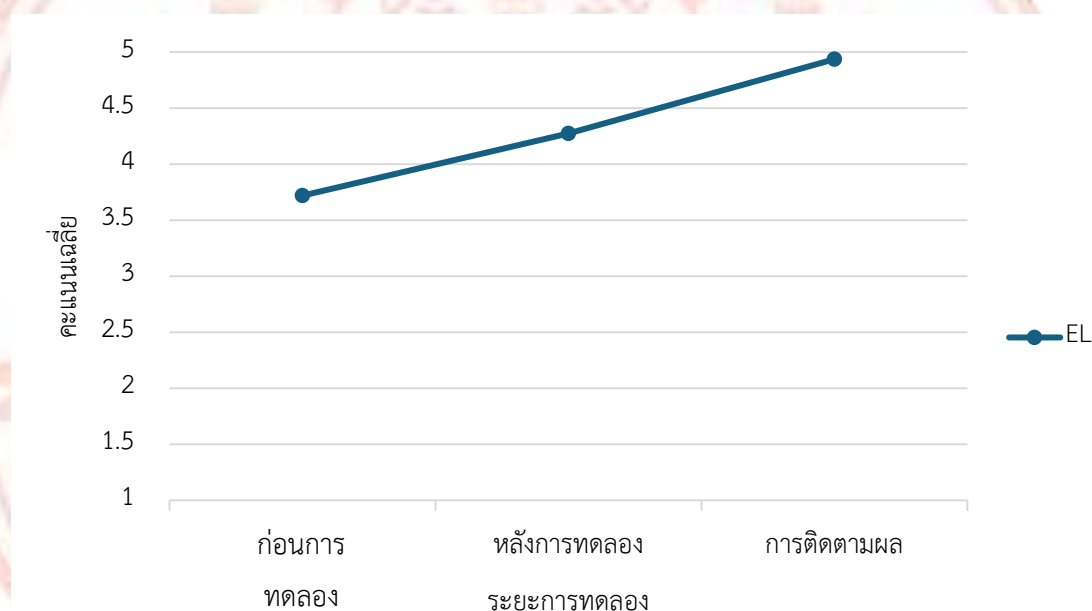
จากตารางที่ 4-39 สามารถอธิบายผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลเป็นรายคู่โดยจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

การฟังที่มีประสิทธิภาพ (EL) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิภาพหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.274 และ 3.719) มีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิภาพการติดตามผลมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.936 และ 3.719) และมีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิภาพการติดตามผลมากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.936 และ 4.274) อย่างมีนัยสำคัญ

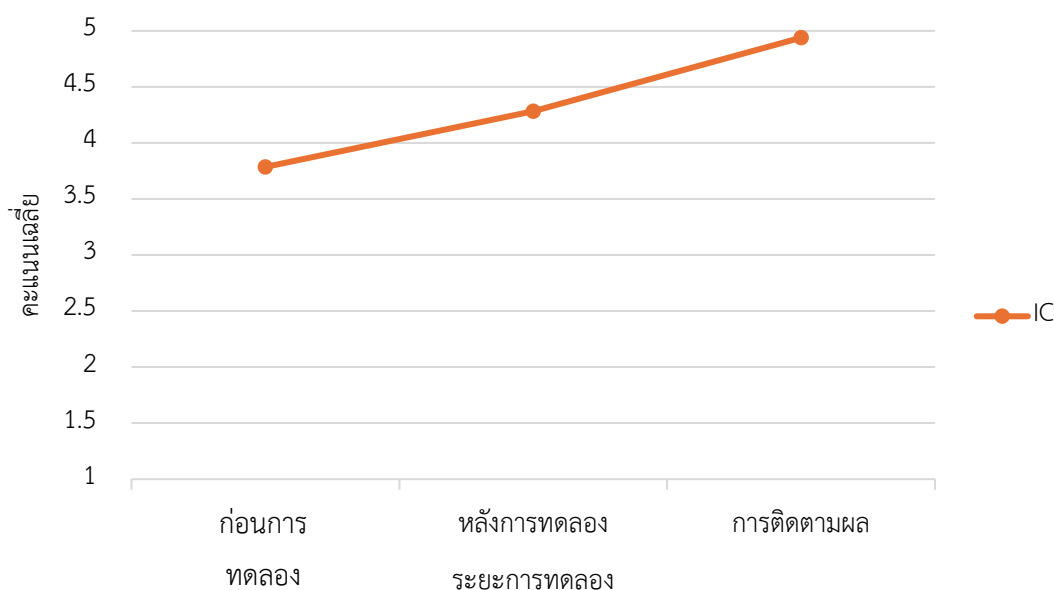
ทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.283 และ 3.786) มีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผลมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.939 และ 3.786) และมีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผลมากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.939 และ 4.283) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงนำเสนอภาพกราฟเส้นดังแสดงในภาพที่ 4-7 และ 4-8



ภาพที่ 4-7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ภาพที่ 4-8 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล สามารถแสดงไว้ในตารางที่ 4-40 และภาพที่ 4-9 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้ดังนี้

ตารางที่ 4-40 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ และขนาดอิทธิพลของขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิภาพที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ตัวแปรเหตุ - ตัวแปรผล	t	p	r	p	d
Treatment – EL (หลังการทดลอง)	-4.839**	.000	.522*	.046	.522
Treatment – EL (การติดตามผล)	-8.761**	.000	-.150 ^{ns}	.594	-.150
EL (หลังการทดลอง) – IC (หลังการทดลอง)	-	-	.740**	.002	.683
EL (หลังการทดลอง) – IC (การติดตามผล)	-	-	.372 ^{ns}	.173	.647
EL (การติดตามผล) – IC (การติดตามผล)	-	-	.517*	.039	-.049



ภาพที่ 4-9 ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิภาพที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Treatment) ที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ (EL) พบว่า ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังการฟังที่มีประสิทธิภาพระยะหลังการทดลอง มีค่าเท่ากับ .522 ($t = -4.839$, $p = .000$) และขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังการฟังที่มีประสิทธิภาพระยะการติดตามผล มีค่าเท่ากับ $-.150$ ($t = -8.761$, $p = .000$)

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิภาพ (EL) ที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) พบว่า ขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิภาพระยะหลังการทดลองไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลองและการติดตามผล มีค่าเท่ากับ .683 ($r = .740$, $p = .002$) และ .647 ($r = .372$, $p = .173$) ตามลำดับ ส่วนขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิภาพระยะการติดตามผลไปยัง

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล มีค่าเท่ากับ -0.049 ($r = .517, p = .039$)

เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 4 ผู้วิจัยจึงนำเสนอภาพขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 4 โดยขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผลนั้นใช้ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลอง ซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง แล้วทำการประมาณค่าขนาดอิทธิพล สำหรับขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้ใช้ขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลอง ไปยังผลการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง แล้วทำการประมาณค่าขนาดอิทธิพล ดังภาพที่ 4-10



ภาพที่ 4-10 ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 4

4.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 4

เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เข้ารับโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนความการฟังที่มีประสิทธิผลก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลหลังการทดลอง (Mean = 4.274) มากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 3.719) การฟังที่มีประสิทธิผลการติดตามผล (Mean = 4.936) มากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 3.719) และคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลการติดตามผล (Mean = 4.936) มากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เข้ารับโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลหลังการทดลอง (Mean = 4.283) น้อยกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 3.786) คะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผล (Mean = 4.939) มากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 3.786) และคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผล (Mean = 4.939) มากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.283) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .522 ($t = -4.839, p = .000$) และ $-.150$ ($t = -8.761, p = .000$) ตามลำดับ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าสถิติ t ในส่วนของโปรแกรมการฝึกอบรมกับการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 การฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .683 ($r = .740, p = .002$) และ $.647$ ($r = .372, p = .173$) ตามลำดับ และการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผลมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ $-.049$ ($r = .517, p = .039$) จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในส่วนของ การฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง และการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผลไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4.5 ผลการประเมินการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้พิจารณาผลการประเมินการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรม พบว่าผลการประเมินในแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ชื่อกิจกรรม “Check in” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับทราบ

วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และ ข้อตกลงของการฝึกอบรม 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และ 3) เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม

ในกิจกรรมที่ 1 นี้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม ได้รับทราบรายละเอียด วัตถุประสงค์ กิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ ของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มต้นกิจกรรมด้วยผู้วิจัยได้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและผู้เข้าอบรม รวมถึงข้อตกลงในการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบ ซึ่งจากการสังเกตในขณะผู้วิจัยอธิบายนั้นพบว่า ผู้เข้าอบรมสนใจและตั้งใจรับฟังคำอธิบายเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่ของผู้เข้าอบรม มีปฏิกิริยาตอบสนองโดยการพยักหน้า เป็นสิ่งสะท้อนถึงการรับรู้ในสิ่งที่รับฟังและผู้เข้าอบรมบางคนยกมือเพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการอธิบายเพิ่มเติมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเกิดความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือใน การฝึกอบรมในครั้งนี้

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรมและระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้เข้าอบรมด้วยกัน ตลอดจนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และความรู้สึกผ่อนคลายกับเป็นมิตรในการอบรมมากขึ้น ผู้วิจัยให้ทำกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ตั้งชื่อว่ากิจกรรม “Check in” ผู้วิจัยแนะนำตนเองและให้ผู้เข้าอบรมแนะนำตนเองพร้อม ทั้งบอกสถานะสภาพอากาศภายในใจ และความคาดหวังที่มีต่อการฝึกอบรมในครั้งนี้ ซึ่งจากการสังเกตพบว่า ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี กล่าวคือ โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมจะรู้จักกัน แต่ก็ให้ความร่วมมือในการแนะนำชื่อตนเองและความคาดหวังกับโปรแกรมการฝึกอบรมต่อผู้วิจัย มีการแซวและหยอกล้อต่อความคาดหวังของผู้เข้าอบรมที่มีความคุ้นเคยกันในระดับหนึ่ง แต่การแซวและหยอกล้อในช่วงต้นก็อยู่ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง หลังจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมแนะนำตนเอง สถานะสภาพอากาศภายในใจ และความคาดหวังเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรมและผู้เข้าอบรมด้วยกันแล้ว

ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม ขณะทำกิจกรรมทุกคนให้ความร่วมมือ มีการตั้งใจฟังผู้เข้าอบรมท่านอื่นพูด และแสดงสีหน้ายิ้มแย้ม ซึ่งบรรยากาศของการแนะนำตนเองได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรมเป็นอย่างดี โดยสังเกตได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมแนะนำตนเองด้วยความมั่นใจ และแสดงความสนใจฟังในขณะผู้วิจัยและผู้เข้าอบรมท่านอื่น ๆ แนะนำตัวเองด้วย รวมทั้งเมื่อผู้วิจัยซักถามว่าเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันหรือกิจกรรมร่วมกันในโรงเรียนบ่อยแค่ไหน ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือในการตอบข้อซักถามกับผู้วิจัยอย่างกระตือรือร้น บรรยากาศของผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะเรียนรู้และทำกิจกรรมต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 1 “Check in” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 2 ชื่อกิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับเชื่อมโยงระหว่างบุคคล 3) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ ฟังที่มีประสิทธิภาพ และ 4) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิภาพกับการทำงานได้

ในกิจกรรมที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากชักชวนผู้เข้าอบรมสนทนาร่วมกันเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ตรวจสอบประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรมด้วยคำถามที่ว่า “การฟังที่มีประสิทธิภาพในความคิดของท่าน เป็นอย่างไร” ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบคำถามไปในทิศทางเดียวกัน อาทิ “ฟังอย่างตั้งใจ ใส่ใจ เป็น กลาง ไม่ตัดสินผู้พูด” “จับใจความสำคัญ ถามตอบได้ อธิบายสรุปได้” “มีมารยาทในการฟังที่ดี ไม่พูด แทรก ให้เกียรติผู้พูด เป็นผู้ฟังที่ดี” “มีทัศนคติที่ดีต่อการฟัง คิดบวก” เป็นต้น จะเห็นได้ว่าผู้เข้าอบรม ต่างมีแนวคิดต่อเรื่องการฟังที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้

ต่อมาผู้วิจัยบรรยายถึงความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการ สังเกตในขณะบรรยายพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมสนใจและตั้งใจในฟังเป็นอย่างดี บางคนมีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเกี่ยวกับประเด็นการบรรยายกันเองบ้าง แต่ไม่เป็นการรบกวนผู้เข้าอบรมคนอื่น เมื่อบรรยายแล้ว เสร็จ ผู้วิจัยใช้วิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูคุณธรรม เพื่อเป็นกรณีศึกษา เมื่อผู้เข้าอบรมดูวิดีโอเสร็จ ผู้วิจัยแจกใบงานให้ทุกท่านถอดบทเรียนจากวิดีโอ โดยผู้วิจัยถามคำถามที่ว่า “ถ้าครูมีการฟังในรูปแบบนี้ เป็นอย่างไร” ซึ่งผู้เข้าอบรมได้ตอบคำถามได้สอดคล้องกันว่า “นักเรียนไม่ชอบครูผู้สอนรวมถึงวิชานั้น / นักเรียนไม่เข้าเรียน / ผลการเรียนลดลง ไม่ตรงตามเป้าหมาย / การปฏิสัมพันธ์ลดลง / ขาดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไม่เคารพครู” “ถ้าครูไม่มีการรับฟังที่ดี นักเรียนจะไม่เปิดใจ / ไม่มีความสุขในการเรียน / ไม่ อยากเรียน ไม่ให้ความช่วยเหลือ / ความสัมพันธ์ครูกับนักเรียนก็จะตึงเครียด” และเมื่อผู้วิจัยถามคำถาม ต่อว่า “ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร หากเรามีพฤติกรรมแบบนี้” ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมจะตอบว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่าน / ครูรู้สึกตึงเครียด / กัดดันไม่มีความสุขในการสอน” “นักเรียนไม่มีที่ ฟัง / เกิดผลกระทบกับครอบครัวและสังคม / อาจเกิดการใช้สื่อโซเชียลเป็นที่พักระบายผลลบก็นจะ ตามมา” จากการสังเกตผู้เข้าอบรม มีความสนใจที่จะแบ่งปันแนวความคิดของตนเองเกี่ยวกับการฟังที่มี ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ มีการยกตัวอย่างเพื่อขยายความคิดของตนเองให้เห็นอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมมองเห็นถึงความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิภาพ

ต่อมาผู้วิจัยใช้เทคนิคการบรรยายให้ความรู้ความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับเชื่อมโยงระหว่าง บุคคลซึ่งจากการสังเกตในขณะบรรยายพบว่า ผู้เข้าอบรมให้ความสนใจและมีความตั้งใจในการรับฟังกัน เป็นอย่างดี ซึ่งจากการสังเกตในขณะบรรยายพบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ยังคงสนใจและตั้งใจฟังเป็นอย่าง ดี อาจเป็นเพราะผู้วิจัยชวนให้ผู้เข้าอบรมคิดร่วมกัน มีการอธิบายเพิ่มเติมแล้วผู้เข้าอบรมเข้าใจมากขึ้น พิจารณาได้จากการพยักหน้าและการมองยังสไลด์อบรม หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิด เห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” ส่วนใหญ่ผู้

เข้าอบรมมีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน อาทิ “การฟังอย่างตั้งใจ ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจ นำไปสู่ความไว้วางใจและความรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์ การตอบสนองที่เหมาะสมยังช่วยให้ผู้พูดรู้สึกว่าการสื่อสารมีความสำคัญและมีคุณค่า” “การฟังที่ดีช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจปัญหาหรือมุมมองของผู้อื่นได้ชัดเจน ลดการเข้าใจผิด และป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน” “การฟังอย่างใส่ใจเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้พูดมีความสำคัญต่อผู้ฟัง การให้ความสำคัญกับคำพูดของอีกฝ่ายช่วยสร้างความเชื่อมโยงที่ลึกซึ้งและยั่งยืน” “การฟังอย่างตั้งใจช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้พูดได้ลึกซึ้งขึ้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีความเข้าใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน” เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ถามผู้เข้าอบรมต่อว่า “หากครูมีการฟังที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น จะช่วยให้การสอนระหว่างครูกับนักเรียน หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับครู หรือครูกับผู้บริหารได้อย่างไร” ซึ่งผู้เข้าอบรมได้ช่วยกันตอบคำถามได้ข้อสรุปว่า “ระหว่างครูกับนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน นักเรียนรู้สึกว่าคุณใส่ใจและให้คุณค่าในสิ่งที่พวกเขาพูด เช่น ความคิดเห็น คำถาม หรือข้อสงสัย ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรในห้องเรียน เข้าใจความต้องการของนักเรียน ซึ่งการฟังช่วยให้ครูรับรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่นักเรียนเผชิญ เช่น การเรียนที่ไม่เข้าใจ หรือปัญหาส่วนตัว ครูจึงสามารถปรับการสอนหรือให้ความช่วยเหลือได้ตรงจุด อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การฟังนักเรียนอย่างตั้งใจช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าความคิดและคำพูดของตนเองมีความหมาย ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น” “ระหว่างครูกับครู ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การฟังช่วยให้ครูรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดใจ ทำให้สามารถแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และลดความขัดแย้ง ช่วยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การฟังช่วยให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องเทคนิคการสอนหรือการจัดการชั้นเรียน” “ระหว่างครูกับผู้บริหาร เพิ่มความไว้วางใจและการสนับสนุนการฟังผู้บริหารอย่างตั้งใจช่วยให้ครูเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจน ขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่ฟังความคิดเห็นของครูก็ช่วยสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม อีกทั้งการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการสื่อสารที่ดีผ่านการฟังช่วยลดช่องว่างระหว่างครูกับผู้บริหาร ทำให้สามารถพูดคุยเรื่องปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด” เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 2 “เปิดห้องแชร์การฟัง” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 3 ชื่อกิจกรรม “กงล้อสี่ทิศ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักรู้ตนเอง และเข้าใจผู้อื่น และ 3) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่นกับการทำงานได้

“ความสัมพันธ์ กระทั่ง กับ กระทั่ง : เรียกได้ว่าชิงก็ราว ช่างก็แรง ที่ต่างฝ่ายต่างอีโก้ใส่กัน อาจจะ
ต้องลดระดับความแรงลงบ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงการปะทะ / ความสัมพันธ์ กระทั่ง กับ เหยี่ยว : พยายามลด
ความตึงเครียดลง ด้วยบทสนทนาเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจจะทำให้ร่วมงานกันได้ง่ายขึ้น / ความสัมพันธ์
กระทั่ง กับ หนู : อาจจะรู้สึกว่าคุณกลุ่ม หนู เป็นคนจุกจิก และไม่ทันใจ แต่ก็พยายามเข้าใจหน่อย /
ความสัมพันธ์ กระทั่ง กับ หมิ : ถ้าไปเล่าประสบการณ์ส่วนตัวให้คุณกลุ่ม หมิ ฟัง อาจจะทำให้เป็นคู่เป็น
คนซี้嘛 ถ้าจะให้เชื่อ ต้องยืนยันด้วยหลักฐาน”

“ความสัมพันธ์ หนู กับ กระติง : ด้วยความที่ กระติง เป็นคนใจร้อน ชอบอะไรตรงประเด็น อาจจะตบตบให้ชัดถ้อยชัดคำ ไม่งั้นคนกลุ่ม กระติง จะรู้สึกหงุดหงิด / ความสัมพันธ์ หนู กับ เขี้ยว : กลุ่ม เขี้ยว เป็นเพื่อนร่วมงานที่ซัด ๆ อยู่แล้ว ถ้าคุยเรื่องที่สนใจเหมือนกัน ก็ไม่มีปัญหา / ความสัมพันธ์ หนู กับ หนู : คนนี้เกรงใจสองคนมาเจอกัน ก็อาจจะเขิน ๆ อยู่บ้าง แต่ถ้าเปิดอกคุยกันตรง ๆ แล้ว ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี / ความสัมพันธ์ หนู กับ หมี : พยายามหาเรื่องในแง่บวกมาคุยกัน จะทำให้ไม่รู้สึกเหนื่อยในการเข้าหา”

“ความสัมพันธ์ หมี กับ กระต่าย : คนกลุ่ม กระต่าย อาจจะไม่ค่อยสนใจในดีเทลจุกจิก บางครั้ง การยึดแต่ข้อมูลให้ อาจจะขัดแย้งกันได้ / ความสัมพันธ์ หมี กับ เหยี่ยว : คนกลุ่ม เหยี่ยว มีแนวโน้มที่จะแสดงความคิดเห็นตามความรู้สึกสูง ถ้าหลีกเลี่ยงการปะทะอารมณ์ได้จะดีมาก เพราะจะไม่เหนียว / ความสัมพันธ์ หมี กับ หนู : ต้องรู้จักประนีประนอมกับคนกลุ่มหนู หากจุดตรงกลางร่วมกันให้ได้ จะทำให้ งานราบรื่นขึ้น / ความสัมพันธ์ หมี กับ หมี : ไม่มีใครเข้าใจเราดีเท่ากับพวกเดียวกัน แต่บางครั้งก็รู้สึก น่าเบื่อจืด พยายามหาอะไรใหม่ ๆ หรือคุยเรื่องที่สนใจร่วมกันบ้าง”

หลังจากนั้นผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิทให้ผู้เข้าอบรมเขียน “ท่านสามารถประยุกต์ใช้จาก กิจกรรมนี้ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” โดยผู้เข้าอบรมได้เขียนดังนี้ “ครูสามารถทำให้นักเรียนรู้สึกว่า เข้าใจและเคารพในความรู้สึกของพวกเขา จะทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะเปิดใจและแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ” “ครูที่สามารถมองจากมุมมองของนักเรียนจะเข้าใจได้ว่านักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐาน ความคิด และความต้องการที่แตกต่างกัน การปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคลจะช่วยให้ นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้มากขึ้น” “ครูมองจากมุมมองของนักเรียน ครูจะสามารถเข้าใจ สาเหตุเบื้องหลังของปัญหาทางพฤติกรรมหรือปัญหาการเรียนของนักเรียนได้ดีขึ้น ทำให้ครูสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วขึ้น โดยไม่เน้นการลงโทษ แต่เน้นการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียน” เป็นต้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้าอบรมได้เขียนตอบอีกคำถาม โดยผู้วิจัยถามว่า “กิจกรรมนี้สามารถนำไป ประยุกต์กับการสอนของท่านได้อย่างไร” โดยผู้เข้าอบรมได้เขียนตอบคำถามดังกล่าว อาทิ “นำจุดอ่อน มาปรับตัวเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนกับนักเรียน” “ให้ผู้เรียนได้รู้จักตัวเองและการปรับตัวที่จะ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข” “จัดกิจกรรมให้เข้ากับนักเรียนมากขึ้น” “ปรับวิธีการสอน/การพูดกับ นักเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน” “การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เนื่องจากมีผู้ร่วมงานหรือนักเรียนใหม่เข้ามา ตลอด” เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ทิศ” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 4 ชื่อกิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการ และ 2) เพื่อให้ผู้ เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการกับการทำงานได้

ในกิจกรรมที่ 4 นี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม เพื่ออธิบายกิจกรรมนี้ ผู้วิจัยให้ ผู้เข้าอบรมคิดตัวละครมา 1 ตัวละคร ที่ผู้เข้าอบรมสนใจหรือชื่นชอบ ผู้เข้าอบรมค่อย ๆ คิด บางท่านยัง นึกไม่ค่อยออกว่าจะเลือกตัวละครไหนดี มีการพูดคุยถามเพื่อนข้าง ๆ บ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนว่า จะเลือกตัว ละครไหนดี หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทตัวละครผ่าน ความรู้สึกและการกระทำ เพื่อให้ ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ 1 นาที มีเสียงหัวเราะ รอยยิ้มของผู้เข้าอบรม เมื่อท่านใดแสดงท่าทาง และบอกสาเหตุ ที่เลือกตัวละครนี้เสร็จ ผู้เข้าอบรมทุกท่านจะปรบมือชื่นชมให้กำลังใจผู้เข้าอบรมท่านอื่น หลังจากนั้น

ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญถึงความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านการจินตนาการ มีบางท่านสงสัยเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา ผู้วิจัยได้อธิบายเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น จากการสังเกต ผู้เข้าอบรมทุกท่านให้ความสนใจ และคอยมองเนื้อหาการสอนตลอดเวลา

ต่อมาผู้วิจัยแบ่งกลุ่มละ 5 คนโดยให้สลับที่นั่ง จับกลุ่มกัน ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูประจักษ์ ซึ่งทุกคนตื่นเต้นมาก สอบถามเบื้องต้นมี 1 ท่านที่เคยดูวิดีโอนี้แต่ก็เงียบเพื่อให้ท่านอื่นได้ตั้งใจ ขณะดูทุกคนตั้งใจดูมาก มีท่าทียิ้ม บางคนมีร้องไห้เล็กน้อย ทุกคนนั่งฟังจนจบ เมื่อจบมีการพูดคุยกันเล็กน้อยกับผู้เข้าอบรมข้างๆ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มถอดบทเรียนผ่านตัวละคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ครู / นักเรียน / ผู้ปกครอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำ และความรู้สึกของแต่ละตัวละคร ขณะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีเสียงหัวเราะ เสียงพูดคุยตลอดเวลา แบ่งงานกันเขียน เพื่อให้ได้ข้อสรุปไว้นั้น เมื่อทุกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกันครบทุกกลุ่ม ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองที่ละกลุ่มดังนี้

“ครูประจักษ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู / มีความกตัญญู / รับผิดชอบต่อหน้าที่ / เป็นที่รักของนักเรียน / เป็นแบบอย่างที่ดีมีมากกว่าคำสอน การกระทำของครูสะท้อนผลความรู้สึกไปถึงนักเรียน เกิดการยอมรับในสังคม”

“นักเรียน แรงบันดาลใจเป็นลูกที่ดีดูแลแม่ / เป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้นักเรียนรักแม่ / เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เช่น รักแม่ต้องทำอย่างไร รับรู้ เข้าใจ เรียนรู้ / มีความเข้าใจ เห็นใจ รับรู้ ความรู้สึก ความรัก ที่มีต่อ พ่อแม่, เห็นใจผู้อื่น”

“ผู้ปกครอง ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ เพราะต้องดูแลแม่ตนเองในเวลาเดียวกัน / นักเรียนไม่มีสมาธิในการเรียนหนังสือ / ครูดูแลนักเรียนไม่เต็มที่ / ภาพลักษณ์องค์กรแย่ลง”

ต่อมาผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” ผู้เข้าอบรมแต่ละคน ตอบคล้าย ๆ กัน อาทิ “การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจทางอารมณ์ไม่เพียงแต่สำคัญกับนักเรียน แต่ยังส่งผลต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ครูที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจะสามารถสื่อสารและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น สร้างความร่วมมือที่ดีในการสนับสนุนนักเรียน” “นำไปปรับความคิดใหม่ของตนเอง โดยไม่มองเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ด่วนสรุปผลเพราะความจริงอาจจะมียละเอียดมากกว่านี้ ซึ่งบางครั้งมีความละเอียดอ่อน” “ปรับมุมมองทัศนคติ อย่าด่วนสรุปตัดสินและมองถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น นำไปใช้ในการเข้าถึง และเข้าใจนักเรียน” เป็นต้น ผู้วิจัยถามผู้เข้าอบรมต่อว่า “กิจกรรมนี้สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง” ผู้เข้าอบรมให้ความคิดเห็นตรงกันว่า “การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน เมื่อครูสามารถเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของนักเรียน ครูจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการเรียน” “นำไปจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ ความเข้าใจ

ความรู้สึกของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถจัดการกับสถานการณ์ในห้องเรียนได้ดีขึ้น” “นักเรียนบางคนอาจมีปัญหาส่วนตัวที่ส่งผลต่อการเรียน ครูที่เข้าใจความรู้สึกของนักเรียนจะสามารถให้การสนับสนุนทางอารมณ์ได้ดีขึ้น เช่น การเป็นที่ปรึกษา การให้กำลังใจ หรือการเสนอแนะวิธีการจัดการกับปัญหาของพวกเขาอย่างสร้างสรรค์” “การปรับการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน การเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของนักเรียนได้ เช่น ถ้านักเรียนรู้สึกเหนื่อยหรือเครียด ครูอาจปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการสอนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่รู้สึกเป็นภาระและสร้างความสนใจใหม่” เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 5 ชื่อกิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก และ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึกกับการทำงานได้

ในกิจกรรมที่ 5 นี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านความห่วงใยในความรู้สึก จากการสังเกตในระหว่างบรรยายพบว่า ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีการมองสไลด์กิจกรรมและสปรกกับผู้วิจัยเป็นระยะ จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ แจกการ์ดคำสถานการณ์ที่พบเจอให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาวิธีใช้คำพูดแต่ละสถานการณ์ ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่นำเสนอโดยการ ใช้บทบาทสมมติ จากสังเกตในขณะทำกิจกรรมในส่วนของการนำเสนอพบว่า ผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่ม ให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี โดยผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่มเริ่มต้นจากการแบ่งบทบาทและภาระงานกัน ขณะแสดงบทบาทสมมติ ผู้เข้าอบรมท่านอื่นคอยให้กำลังใจ ตั้งใจดูการแสดง ประมือหลังจากการแสดงจบลง เมื่อแสดงจบแต่ละสถานการณ์ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงการใช้คำพูดหลายๆ มุมมอง ซึ่งผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจเหตุการณ์มากขึ้น

ต่อมาผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมตอบในทิศทางเดียวกัน อาทิ “หากครูมีการแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของนักเรียนทำให้นักเรียนรู้สึกที่ได้รับการยอมรับและเคารพ ครูที่แสดงความสนใจต่ออารมณ์และความต้องการของนักเรียน จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นของตนเอง” “เมื่อครูมีความห่วงใยในความรู้สึกของนักเรียน ครูจะสามารถรับรู้ถึงอารมณ์หรือปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเรียน เช่น ความเครียดหรือความไม่มั่นใจ การแสดงความห่วงใยและการสนับสนุนจะช่วยให้ นักเรียนรู้สึกพร้อมที่จะมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น” “ความห่วงใยในความรู้สึกของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถแก้ไขความขัดแย้งในห้องเรียนได้ดีขึ้น ครูที่ใส่ใจความรู้สึกของนักเรียนจะสามารถมองเห็นสาเหตุของความขัดแย้งและจัดการ

แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ทำให้นักเรียนรู้สึกถูกกดดันหรือไม่เป็นธรรม” “ความห่วงใยในความรู้สึกช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออกและพร้อมที่จะเรียนรู้โดยปราศจากความกลัวที่จะทำผิดพลาด นักเรียนจะรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่” “ความห่วงใยในความรู้สึกยังมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู การที่ครูสามารถเข้าใจและใส่ใจในความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างความร่วมมือที่ดีในการสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ” เป็นต้น ผู้วิจัยได้ถามผู้เข้าอบรมต่อว่า “กิจกรรมนี้สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง” ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ตอบคล้าย ๆ กัน ว่า “ทำให้ดูแลนักเรียนได้ทั่วถึง เกิดความเสมอภาค รู้จักสังเกตพฤติกรรมช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน” “ทำให้เข้าใจนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และได้ปฏิบัติต่อพวกเขาให้ดีขึ้น ได้ถูกวิธี ถูกทาง” “สอบถามนักเรียนทุกครั้งก่อนเข้าสอน เปิดใจพูดสอบถามนักเรียนที่เจ็บบหรือมีปัญหาด้วยความห่วงใย” “จะทำให้ครูเข้าใจนักเรียนมากขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่นักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน” “ใส่ใจนักเรียนทุกคนที่ครูสอน ซึ่งสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของครู ซึ่งบางครั้งอาจจะได้รับความช่วยเหลือในระยะยาวอันเป็นผลดีต่อนักเรียนซึ่งได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี”

ต่อมาผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ซึ่งขณะสรุปกิจกรรมที่ผ่านมา ผู้เข้าอบรมบางท่านร่วมและเปลี่ยนความคิดเห็น มีการพยักหน้าตอบโต้บ้าง บางท่านมีการพูดคุยร่วมกัน ยกมือเสนอความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปจากกิจกรรมที่ผ่านมาร่วมกัน ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยถามผู้เข้าอบรมว่า “ท่านคิดว่าครูมีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะช่วยให้การฟังที่มีประสิทธิภาพของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน” ผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นได้ข้อสรุปร่วมกันว่า “ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสามารถสังเกตน้ำเสียง สีหน้า หรือภาษากายของนักเรียนได้ดี ทำให้ครูสามารถเข้าใจว่าเด็กกำลังมีปัญหาหรือมีความกังวลบางอย่างที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ เมื่อครูฟังอย่างตั้งใจและตีความสิ่งที่นักเรียนสื่อสารออกมาได้อย่างถูกต้อง การตอบสนองต่อปัญหาของนักเรียนจะตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น” “การฟังที่ดีต้องอาศัยความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสามารถสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดกว้างให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน” “ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ครูสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ เช่น เมื่อต้องสื่อสารกับนักเรียนที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม หรือมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ครูสามารถใช้วิธีการฟังและตอบสนองที่เหมาะสมกับแต่ละคน” “ในสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิด ความไวทางสังคมช่วยให้ครูสามารถฟังด้วยความตั้งใจและตีความความรู้สึกของทั้งสองฝ่ายได้ ทำให้สามารถไกล่เกลี่ยปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์” “ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมมักจะเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

ได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและปรับปรุงการสอนของตนเอง” เป็นต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยมีการถามว่า “ท่านคิดว่าครูมีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะช่วยการทำงานของครูกับนักเรียนหรือครูกับเพื่อนร่วมงานอย่างไรบ้าง” ผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นได้ข้อสรุปร่วมกันว่า

“การทำงานของครูกับนักเรียน ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสามารถสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง เช่น นักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนหรือความเครียด ครูจะปรับการสอนหรือให้คำแนะนำเฉพาะตัวได้เหมาะสมยิ่งขึ้น / การตอบสนองต่อความรู้สึกของนักเรียนด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจช่วยสร้างความไว้วางใจ นักเรียนจะรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยหรือแบ่งปันปัญหา ซึ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร / ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมและปฏิกิริยาของนักเรียนสามารถรับรู้ความขัดแย้งหรือความไม่พอใจที่อาจเกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างรวดเร็ว และเข้าแทรกแซงก่อนปัญหาจะบานปลาย”

“การทำงานของครูกับเพื่อนร่วมงาน ครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานสามารถเลือกวิธีสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การใช้คำพูดที่ช่วยลดความตึงเครียด หรือการแสดงความเข้าใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก / ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การรับรู้ความแตกต่างทางบุคลิกภาพและความต้องการของสมาชิกในทีมช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และสามารถจัดการความขัดแย้งในทีมได้อย่างเหมาะสม / สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนกัน เช่น การสังเกตว่าใครมีความเครียดหรือกังวล ครูสามารถเสนอความช่วยเหลือหรือให้กำลังใจ ซึ่งส่งผลให้ทีมมีความสามัคคีมากขึ้น / การแก้ไขปัญหาาร่วมกันในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ครูสามารถรับฟัง ทำให้การตัดสินใจร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 6 ชื่อกิจกรรม “จับใจเธอ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการมีสติในการทำงาน และ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การมีสติในการทำงานได้

ในกิจกรรมนี้ 6 นี้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นโดยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ขอให้ผู้เข้าอบรมทุกคนค่อยๆ หลับตา ทำสมาธิ บางท่านมีหลับตาสบาย ๆ บางท่านเปิดตาแต่นั่งสงบอยู่กับที่ ขณะนั่งสมาธิผู้วิจัยเปิดเพลงซึ่งเป็นเสียงธรรมชาติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกสงบ หลังจากนั้นผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึงความรู้สึก การอยู่กับตัวเอง ผ่านการนั่งสมาธิ มีบางท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อได้ยินเสียงธรรมชาติรู้สึกสงบ บางท่านเริ่มรู้สึกง่วงนอน กำลังคลุ้มขณะนั่งสมาธิ ขณะอยู่กับตัวเองส่วนใหญ่รู้สึกสบายใจ มีบางท่านกำลังสงสัยว่า กิจกรรมนี้คืออะไร เมื่อทุกท่านรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึง “การมีสติในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร” ให้ทุกคนช่วยอภิปรายร่วมกัน ซึ่งทุกท่านร่วมกับตอบคำถาม ดังนี้ “การ

มีสติช่วยให้ครูสามารถรับรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือยากลำบากได้ดีขึ้น เช่น ในกรณีที่นักเรียนมีพฤติกรรมที่ทำหาย การมีสติจะช่วยให้ครูสามารถรับมือกับสถานการณ์ด้วยใจเย็นและหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมโดยไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือความหงุดหงิด” “เมื่อครูมีสติอยู่กับปัจจุบัน ครูจะสามารถสังเกตพฤติกรรมและอารมณ์ของนักเรียนได้อย่างละเอียด ทำให้สามารถรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการที่ซ่อนอยู่” “การมีสติช่วยให้ครูมีความคิดที่ชัดเจนและสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะสามารถพิจารณาสถานการณ์ได้รอบคอบและเลือกวิธีแก้ไขปัญหาก็ดีที่สุดที่สุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการห้องเรียน การวางแผนการสอน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน” “การมีสติทำให้ครูสามารถจดจ่อและใส่ใจในรายละเอียดของงานที่ทำ ช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เช่น การตรวจข้อสอบ การประเมินผลการเรียน หรือการจัดการกิจกรรมในห้องเรียน ความละเอียดอ่อนและการใส่ใจในรายละเอียดนี้ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ” “การมีสติช่วยให้ครูสามารถสื่อสารกับนักเรียน และเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะสามารถฟังและตอบสนองได้อย่างเต็มที่โดยไม่ถูกความคิดหรืออารมณ์ที่ขุ่นมัวเข้ามาครอบงำ ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้าใจร่วมกัน” “ครูที่มีสติในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้เห็นถึงวิธีการจัดการอารมณ์ และการแก้ไขปัญหาสิ่งนี้ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้และซึมซับพฤติกรรมที่ดีและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้” “เมื่อมีสติ ครูจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและลดความเครียดจากการทำงานที่ล้นมือ นอกจากนี้ยังสามารถจัดเวลาที่จะพักผ่อนและดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานได้ดีขึ้น” “การมีสติช่วยให้ครูสามารถมองเห็นข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองได้อย่างชัดเจน เมื่อครูตระหนักถึงความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง ครูจะสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นในทุก ๆ วัน” เป็นต้น

ต่อมาผู้วิจัยบรรยายถึงความหมาย และกระบวนการของการมีสติในการทำงาน ขณะบรรยายผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือในการฟังอย่างตั้งใจ มีบางท่านจดเนื้อหาขณะบรรยาย บางท่านมีการพูดคุยสอบถามถึงกระบวนการของการมีสติเพื่อให้ผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติม เมื่อบรรยายเสร็จผู้วิจัยให้ตัวแทน 1 ท่านเล่าเรื่อง 10 นาที ขณะผู้เข้าอบรมเล่า ท่านอื่นๆ ตั้งใจฟังเรื่องราว มีการพยักหน้าโต้ตอบ บางท่านมีอารมณ์ร่วมกับผู้เล่าด้วย มีรอยยิ้มมอบให้ผู้เล่า บางท่านมีการจดข้อมูลผู้เล่าเพื่อเก็บรายละเอียด เมื่อผู้เล่าเล่าเรื่องราวจบ ผู้เข้าอบรมทุกท่านปรบมือ ผู้วิจัยแจกใบงานให้ผู้เข้าอบรมลองตรวจสอบตนเองในการมีสติ ขณะรับฟังเรื่องราวของผู้อื่นขณะเขียนใบงานผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจ ค่อย ๆ เขียน นึกถึงเหตุการณ์ขณะที่ตนเองฟัง ค่อย ๆ สำรวจตนเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม 1-2 คน เล่าข้อมูลตนเองขณะฟังผู้อื่นเล่าเรื่องตัวอย่างของใบงาน ทุกคนตั้งใจฟัง บางท่านก้มมองใบงานตนเองเพื่อพิจารณาว่าตนเองมีความคิดหรือพฤติกรรมแบบนั้น ขณะฟังร่วมด้วยไหม



ภาพที่ 4-11 ตัวอย่างผลงานจากกิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ”

ต่อมาผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การมีสติในการทำงานลงในกระดานฟลิปชาร์ต โดยผู้วิจัยถามคำถามว่า “ท่านคิดว่าการมีสติในการทำงานสามารถช่วยให้การทำงานในด้านการสอนของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง” หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอแต่ละกลุ่มมีการตอบคำถามคล้ายกัน อาทิ “การจัดการอารมณ์และความเครียด ช่วยลดความเครียดในระหว่างการสอน ซึ่งการมีสติช่วยให้ครูตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง เช่น ความเครียดหรือความหงุดหงิด และตอบสนองต่อสถานการณ์ด้วยความสงบแทนที่จะตอบสนองด้วยอารมณ์ลบ มีปฏิกิริยาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน การมีสติช่วยให้ครูสามารถตอบสนองอย่างสร้างสรรค์แทนการแสดงออกด้วยความโกรธหรือความหงุดหงิด” “ช่วยให้การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีสติช่วยให้ครูสามารถจดจ่อกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เช่น การสังเกตปฏิกิริยาของนักเรียนตอบทเรียน และปรับการสอนให้เหมาะสม มีการพัฒนาความชัดเจนในการอธิบายจะช่วยลดการสื่อสารที่คลุมเครือ และทำให้สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น” “การมีสติช่วยให้ครูฟังนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ ซึ่งช่วยให้เข้า

ใจความต้องการหรือปัญหาได้ลึกซึ้งมากขึ้น มีการแสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ช่วยให้ครูสามารถตอบสนองต่อนักเรียนด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ สร้างความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน” “เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูมองเห็นข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองในกระบวนการสอนอย่างเป็นกลาง และนำไปปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น” “สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เมื่อครูมีสติ จะส่งผลให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและสงบในการเรียน ทำให้มีสมาธิมากขึ้น” เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยถามผู้เข้าอบรมว่า “การมีสติในการทำงานจะพัฒนาให้ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง” แต่ละกลุ่มมีการนำเสนอคำตอบคล้ายกันว่า “การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีสติช่วยให้ครูฟังเพื่อนร่วมงานหรือคู่สนทนาอย่างตั้งใจ โดยไม่ตัดสินหรือคิดหาคำตอบในทันที ซึ่งช่วยให้เข้าใจมุมมองและความต้องการของผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น สามารถเลือกคำพูดที่เหมาะสมและแสดงออกอย่างชัดเจน พร้อมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ฟัง” “การจัดการอารมณ์ในทีม สติช่วยให้ครูตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง เช่น ความโกรธหรือความไม่พอใจ และเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ หากคนในทีมรู้สึกเครียด คุณสามารถปรับวิธีการพูดคุยหรือสนับสนุนพวกเขาได้อย่างเหมาะสม” “การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน การเปิดใจกับความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีสติช่วยให้ครูยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่ยึดติดกับมุมมองของตนเอง ลดความขัดแย้งและเปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในสถานการณ์ที่มีความเห็นไม่ตรงกัน ครูรับมือด้วยความสงบและมองหาทางแก้ไขที่ดี แทนที่จะหลีกเลี่ยงหรือเผชิญหน้าด้วยอารมณ์” “การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การมีสติช่วยให้ครูมองเห็นและเข้าใจความต้องการหรือความกังวลของผู้อื่น ทำให้คุณสามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในทีม เมื่อครูทำงานด้วยสติจะสามารถลดความตึงเครียดในทีมและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สงบและเป็นมิตร” “สร้างความไว้วางใจ สติช่วยให้ครูเป็นคนที่น่าเชื่อถือ เพราะสามารถรับฟังและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจและเคารพ” เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงการมีสติในการทำงานส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลโดยถามผู้เข้าอบรมว่า “ท่านคิดว่าครูที่มีสติในการทำงานจะช่วยให้การฟังที่มีประสิทธิผลของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน” ส่วนใหญ่มีการตอบคำถามคล้ายๆ กัน อาทิ “การมีสติช่วยให้ครูมุ่งความสนใจไปที่บทสนทนาหรือข้อมูลที่นักเรียนหรือเพื่อนร่วมงานพูด โดยไม่ปล่อยให้ความคิดฟุ้งซ่านหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกรบกวน” “เมื่อครูมีสติและตั้งใจฟัง จะช่วยให้สามารถจับประเด็นสำคัญของสิ่งที่อีกฝ่ายสื่อสารได้” “สติช่วยให้ครูตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง เช่น ความเครียดหรือความหงุดหงิด และไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านั้นรบกวนความสามารถในการฟังอย่างเปิดใจ” “การมีสติช่วยให้ครูรับรู้และตีความอารมณ์หรือความรู้สึกของผู้พูดได้ดีขึ้น เช่น น้ำเสียง สีหน้า หรือภาษากาย ซึ่งช่วยเพิ่มความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อ” “สติช่วยให้ครูฟังโดยเปิดใจ ไม่รีบตัดสินสิ่งที่ได้ยิน หรือขัดจังหวะผู้พูด ทำให้สามารถเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้พูดได้อย่างแท้จริง” “การมีสติช่วยให้ครู

ตอบสนองต่อข้อมูลหรือคำพูดที่ได้รับอย่างเหมาะสมและรอบคอบ แทนที่จะตอบด้วยอารมณ์หรือความหุนหัน” “การฟังด้วยสติช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะผู้พูดจะรู้สึกว่าคุณใส่ใจและให้ความสำคัญ” “การมีสติช่วยให้ครูฟังข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งอย่างเปิดใจ ลดความตึงเครียดและเพิ่มโอกาสในการหาทางแก้ไข” เป็นต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยนัดหมาย และตกลงกับผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ วัน เวลา สถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในครั้งต่อไป และการเตรียมตัวสำหรับกิจกรรมครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 7 ชื่อกิจกรรม “Checklist” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และ 2) เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม

ในกิจกรรมที่ 7 นี้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรมและระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้เข้าอบรมด้วยกัน ตลอดจนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และความรู้สึกผ่อนคลายกับเป็นมิตรในการอบรมมากขึ้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมเขียนสิ่งที่ได้ตกผลึกจากกิจกรรมเมื่อวันก่อน ผู้เข้าอบรมแต่ละท่านมีการพูดคุยถึงสิ่งที่ได้จากการอบรมครั้งที่แล้ว ผู้เข้าอบรมมีการตั้งใจฟังผู้อื่น ทบทวนสิ่งที่ได้จากครั้งก่อนร่วมกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยถามผู้เข้าอบรมว่า “หากเปรียบเทียบตนเองเป็นอาหารคิดว่าตนเองเป็นเมนูไหนในวันนี้” ลงในโพสทิงซึ่งจากการสังเกตพบว่า ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี กล่าวคือ ขณะแต่ละคนพูดหรือนำเสนอ มีการแซวและหยอกล้อต่อผู้เข้าอบรมที่มีความคุ้นเคยกัน มีเสียงหัวเราะ และตั้งใจฟังเมนูอาหารที่เพื่อนเข้าอบรมอยากจะนำเสนอ หลังจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอ และกล่าว “Check list” เมื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรมและผู้เข้าอบรมด้วยกันแล้ว ก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม มีการตั้งใจฟังผู้เข้าอบรมท่านอื่นพูด และแสดงสีหน้ายิ้มแย้ม ได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรมเป็นอย่างดี และแสดงความสนใจฟังในขณะที่ผู้วิจัยและผู้เข้าอบรมท่านอื่น ๆ รวมทั้งเมื่อผู้วิจัยซักถามว่าเกี่ยวกับสาเหตุที่เลือกเมนู ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือในการตอบข้อซักถามกับผู้วิจัยอย่างกระตือรือร้น บรรยากาศของผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะเรียนรู้และทำกิจกรรมต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 7 “Checklist” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 8 ชื่อกิจกรรม “ภาพในใจ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิผล และ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล

ในกิจกรรมที่ 8 นี้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลมแบ่งกลุ่มละ 5 คน ผู้วิจัยอธิบายเกมให้แก่ผู้

เข้าอบรมฟัง ขณะฟังสังเกตบางท่านตั้งใจฟัง บางท่านทานอาหารขณะฟังร่วมด้วย ขณะอธิบายรอบแรกมีบางท่านสงสัยในเกม ผู้วิจัยได้อธิบายซ้ำเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจอีกครั้งและสาธิต จำลองว่าแต่ละท่านสามารถทำอะไรได้บ้าง ขณะเล่นเกมทุกคนสนุก ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมนี้ มีเสียงหัวเราะ ส่งเสียงดัง บางทีมมีการข่มขู่ทีมตรงข้ามเพื่อหลอกล่อให้เข้าใจผิด เมื่อเวลาจบลงผู้วิจัยให้แต่ละทีมนำภาพมาเปรียบเทียบ มีเสียงหัวเราะและสงสัยภาพของแต่ละทีมไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดความสงสัยผู้วิจัยได้เฉลยภาพ และสรุปบทเรียนของกิจกรรมนี้ เชื่อมกับครั้งก่อน ว่า “การสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการสอนของครู การที่ครูสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแค่ช่วยถ่ายทอดเนื้อหาและความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์ แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครูกับนักเรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากการถ่ายทอดความรู้แล้ว การสื่อสารที่ดีของครูยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างครูและนักเรียน การรับฟังอย่างตั้งใจ การตอบคำถามด้วยความจริงใจ และการพูดคุยในเชิงบวก ล้วนช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณครูใส่ใจและเข้าใจในตัวเขา ความไว้วางใจนี้เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงออกและพัฒนาตนเอง”

หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการฟัง (การฟังแบบพองน้ำ คือ รับฟัง ดูดซับข้อมูล ความรู้สึกของผู้เล่า) ขณะบรรยายทุกคนมีการพยักหน้า รับรู้และเข้าใจการฟังในรูปแบบนี้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมถ่ายรูปหรือเปิดรูปภาพจากโทรศัพท์ ที่ตนเองรู้สึกประทับใจ อยากเล่าให้เพื่อนได้ฟัง 3 นาที ขณะเล่าสังเกตการตั้งใจฟังของผู้เข้าอบรม และฝั่งผู้พูดมีการเล่าภาพในโทรศัพท์ด้วยรอยยิ้ม เมื่อใกล้หมดเวลาบางท่านยังมีการเล่าเรื่องไม่จบ บางท่านมีท่าที่ยิ้มรับร่วมกันกับผู้ฟัง ผู้วิจัยค่อย ๆ ให้สัญญาณการหมดเวลา หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง

หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับคู่ ผู้วิจัยบรรยายถึงรูปแบบการฟังแบบการทวนความ (การฟังแบบนกแก้ว Paraphrase คือ การฟังแบบการทวนความ) ขณะบรรยายผู้เข้าอบรมตั้งใจฟัง มีการพยักหน้าตอบรับ และบางท่านมีการจดเนื้อหาบ้าง ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “สมัยเรียนครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความคนละ 3 นาที เมื่อเริ่มกิจกรรมผู้วิจัยให้สัญญาณกระดิ่ง ขณะทำกิจกรรมแต่ละท่านตั้งใจฟังผู้พูด โดยมีการทวนความตามที่คุณวิจัยสอนเป็นระยะ เมื่อใกล้หมดเวลาผู้วิจัยค่อย ๆ ส่งสัญญาณเพื่อให้ผู้พูดค่อย ๆ จบเรื่อง จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง

หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับคู่ ผู้วิจัยบรรยายถึงการฟังโดยใช้เทคนิคการถาม (การฟังแบบลูกหมา คือ การถามเน้นถามเพื่อเข้าใจสิ่งที่ผู้เล่ากำลังสื่อสารถามให้เข้าใจผู้เล่าอย่างลึกซึ้งในการถาม) มีการสอนผู้เข้าอบรมถึงการถามคำถาม ขณะบรรยายผู้วิจัยได้ลองให้ผู้เข้าอบรมยกตัวอย่างการตั้งคำถาม ซึ่งผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือ ยกมือตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “ความสุขของการเป็นครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความคนละ 3 นาที เมื่อเริ่มกิจกรรมผู้วิจัยให้สัญญาณกระดิ่ง ขณะทำกิจกรรมผู้วิจัยได้สังเกตผู้เข้าอบรมมีการใช้การฟังตามแบบที่บรรยาย มีการใช้คำถามกับผู้พูด บางท่านตั้งใจฟังและร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ เมื่อใกล้หมด

เวลาผู้วิจัยค่อย ๆ ส่งสัญญาณเพื่อให้ผู้พูดค่อย ๆ จบเรื่อง จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง

ต่อมา ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ทบทวนบทเรียนจากการฟังทั้ง 3 รูปแบบ อีกครั้ง ถึงเทคนิคการใช้ก่อนหน้านี้อีก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอบถามถึงความรู้สึกผู้เข้าอบรม เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ “การฟังในแต่ละรูปแบบช่วยครูในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” โดยผู้เข้าอบรมร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อาทิ “เมื่อพูดคุยกับนักเรียน ให้ใช้สายตาสบอย่างเหมาะสม พยักหน้า หรือใช้คำถามเพื่อแสดงความสนใจได้” “เมื่อครูมีการฟังนักเรียนโดยไม่ขัดจังหวะ และสะท้อนความรู้สึกของนักเรียนอาจทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจขึ้น” “การฟังคำตอบหรือความคิดเห็นของนักเรียนในชั้นเรียน แล้วครูสามารถตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นความคิดเห็นของนักเรียนได้” “ครูสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในชั้นเรียนโดยไม่แสดงอคติ” “ครูฝึกการฟังคำถามหรือข้อสงสัยจากนักเรียนเพื่อนำมาปรับแผนการสอนได้” เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 9 ชื่อกิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ

ในกิจกรรมที่ 9 นี้ ผู้วิจัยทบทวนกระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้ยิน (Hearing), ด้านความเข้าใจ (Understanding), ด้านการจดจำ (Remembering), ด้านการตีความ (Interpreting), ด้านการประเมิน (Evaluating) และด้านการตอบสนอง (Responding) ขณะทบทวนผู้เข้าอบรมให้ความสนใจแต่ละท่านค่อย ๆ คิดและจดจำกระบวนการนี้อย่างเต็มที่ หลังจากนั้นผู้ฟังผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมเล่าเรื่องราว “ประสบการณ์ของการเป็นครู” 5 นาที แล้วผู้ฟังลองสะท้อนกลับเรื่องราวนี้อีกครั้ง โดยมีการประเมินตนเองโดยใช้กระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model) ขณะทำกิจกรรมผู้เข้าอบรมตั้งใจค่อย ๆ ใช้กระบวนการทักษะการฟัง ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ผู้ฟังพยายามเข้าใจผู้พูด มีการพยักหน้า หรือถามผู้พูดเป็นระยะ เมื่อใกล้หมดเวลาผู้วิจัยค่อย ๆ ส่งสัญญาณเพื่อให้ผู้พูดค่อย ๆ จบเรื่อง จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง หลังจากนั้นผู้วิจัยแจกใบงานผู้เข้าอบรมเพื่อประเมินตนเอง ขณะพิจารณาตนเอง ผู้เข้าอบรมค่อย ๆ อ่านคำถามในใบงาน มีการคิดไตร่ตรองตนเองก่อนตอบ ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากการฟัง และสิ่งที่ได้จากกิจกรรม ให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนข้อมูลตนเองขณะฟังให้ผู้อื่น โดยผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมว่า “กิจกรรมนี้ท่านสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” โดยมีผู้เข้าอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นว่า “เป็นการฝึกครูรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดความขัดแย้งในการทำงาน” “กิจกรรมนี้ทำให้ครูสามารถรับฟังข้อเสนอแนะจากนักเรียนเกี่ยวกับบทเรียนหรือกิจกรรม เพื่อ

ปรับปรุงวิธีการสอน” “การที่ครูมีการฟังความคิดเห็นหรือคำถามของนักเรียนที่อาจนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการสอน” “ครูสามารถรับฟังเรื่องราวของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมหรืออารมณ์ เพื่อเข้าใจรากของปัญหา” “ครูรับฟังข้อโต้แย้งหรือความคิดเห็นที่ต่างกันระหว่างกลุ่มนักเรียนหรือครู เพื่อช่วยหาทางออกที่เป็นกลาง” “ในการประชุมเกี่ยวกับการอบรมครู ให้จัดบันทึกข้อเสนอแนะและนำไปปรับใช้ในชั้นเรียน” เป็นต้น

จากนั้นผู้วิจัยอธิบายถึงการฟัง 4 ระดับ ระดับที่ 1 ของการฟัง Downloading การฟังระดับที่ 1 เป็นการฟังในระดับที่เราได้ยินเสียงความคิดของตัวเองเป็นหลัก การฟังในระดับนี้จะมีการตัดสินใจที่เกิดจากความหมาย, ความเชื่อ, ความคิด, ทศนคติ แบบเดิมมาตัดสินและคัดแยกข้อมูลให้เราได้ยินเพียงบางด้าน การฟังระดับที่ 2 เป็นการฟังที่จะหยุดความคิดภายใน หรือห้อยแขวนการตัดสินใจ (suspending) และได้ยินสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสารออกมา ในการฟังระดับที่ 2 จะไม่เลือกรับฟังสิ่งที่ได้ยินผ่านมุมมองความเชื่อของตนเอง และจะปรับเปลี่ยนมุมมองไปยังผู้พูด มีความเป็นกลางมากขึ้นโดยอาศัยจากข้อมูลหรือหลักฐานสนับสนุนความเชื่อต่าง ๆ การฟังระดับที่ 3 เป็นการฟังที่จะเชื่อมต่อกับความรู้สึกและอารมณ์กับคนพูด โดยจะสามารถทำความเข้าใจกับผู้พูดได้ว่าเรื่องที่พูดมีความสำคัญอย่างไร โดยมีความเข้าใจกันเป็นพื้นฐาน เสียงที่ไม่เห็นด้วย ถูกขัดแย้ง จะลดลงเป็นความเข้าใจแม้ว่าอาจไม่มีความถนัดในเรื่องนั้นๆ แต่เราจะสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ โดยเราเรียกลักษณะการฟังแบบนี้ได้ว่า I-in-you เพราะเป็นการเปิดใจ (open heart) การฟังระดับที่ 4 เป็นการฟังที่ฟังเสียงของสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ละช่วงขณะ และปล่อยสิ่งเหล่านั้นให้ผ่านไป การอนุญาตให้สิ่งต่างๆ ได้ผ่านมารับรู้การมีอยู่ของมันและผ่านไปคือคุณลักษณะของการฟังในระดับนี้ เกิดความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นจากการไม่ยึดติดในความเป็นตัวตนและความกลัว

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” ผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า “เมื่อครูฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจและไม่ขัดจังหวะ จะทำให้ผู้พูดรู้สึกที่เราสนใจและให้คุณค่ากับสิ่งที่พวกเขาพูด” “ความไว้วางใจระหว่างคู่สนทนาเพิ่มขึ้น เพราะผู้พูดรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจ” “การฟังโดยปราศจากอคติช่วยลดความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการเข้าใจผิด เพราะผู้พูดจะรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดความจริง” “การพยายามเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่นผ่านการฟัง ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี” “เมื่อเพื่อนร่วมงานระบายความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน หากเราแสดงความเห็นใจ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี” “การฟังความคิดเห็นและไอเดียของคนอื่นโดยเปิดใจ จะช่วยสร้างความร่วมมือในทีมและลดความรู้สึกที่ไม่ถูกรับฟัง” เป็นต้น ผู้วิจัยถามผู้เข้าอบรมต่อว่า “การฟังที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้การสอนหรือการทำงานของครูอย่างไรได้บ้าง” ผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า “การฟังอย่างตั้งใจช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่ตนเองสอนได้” “การฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของนักเรียนช่วยให้ครูปรับปรุงบทเรียนให้เหมาะสม” “การฟังช่วยให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็น

ในกิจกรรมที่ 10 นี้ ผู้วิจัยบรรยายความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ความหมายของ การวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) / การวิเคราะห์บุคลิกภาพ / รูปแบบการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นถึงความสำคัญของการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในระหว่างการบรรยายผู้วิจัยมีการยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ส่งผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน โดยเปิดให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ด้วย โดยผู้เข้าอบรมได้ให้ความเห็นไว้ว่า “การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน” “งานจะสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับ การสื่อสาร” และ “ครูที่ดีต้องสามารถสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจ รับฟัง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้” รวมถึงการยกตัวอย่างการสื่อสารในรูปแบบการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ และในบทบาทที่แตกต่างกันว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงการสื่อสารในรูปแบบการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แต่ละกลุ่มได้สถานการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนอง ขณะแบ่งมีผู้วิจัยได้สังเกตเห็นผู้เข้าอบรมมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีเสียงเฮฮา ให้ความร่วมมือในการคิดและเสนอการรับมือในสถานการณ์ที่ได้รับ ผู้วิจัยให้เวลาเตรียมการแสดง 5 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนองจากสถานการณ์ หลังจากนั้นแต่ละกลุ่มแสดงบทบาท ให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นในการตอบสนองในรูปแบบแต่ละ Ego stage ซึ่งจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมในระหว่างการแสดงบทบาทสมมติและให้ข้อเสนอแนะต่อกันนั้นพบว่า ผู้เข้าอบรมทุกคนให้ความร่วมมือในการแสดงตามบทบาทสมมติที่จับฉลากได้เป็นอย่างดี แม้บางคนอาจประหม่าและเขินอายบ้างที่ต้องแสดงต่อหน้าผู้เข้าอบรมในกลุ่มอื่น บางคนก็สวมบทบาทกับสถานการณ์และบริบทที่ได้รับอย่างจริงจัง จนดูเหมือนกับการแสดงละคร แต่โดยรวมแล้วสามารถแสดงบทบาทสมมติได้สอดคล้องกับพฤติกรรม การการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ต่อมาผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การฟังที่มีประสิทธิภาพในการทำงานลงในกระดานฟลิปชาร์ต โดยได้ถามผู้เข้าอบรมว่า “ความสำคัญของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) ในการทำงาน” โดยผู้เข้าอบรมได้ข้อสรุปร่วมกัน คือ “การสื่อสารระหว่างบุคคล TA ช่วยให้เราสังเกตว่าผู้พูดและผู้ฟังอยู่ในแต่ละบทบาทสามารถแยกแยะบทบาทเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจเจตนาและความต้องการที่แท้จริงของคู่สนทนา” “ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่ง TA ช่วยให้เราเข้าใจและการเข้าใจบทบาทของตนเองและนักเรียนช่วยให้เราสามารถเลือกวิธีสื่อสารที่ส่งเสริมความสัมพันธ์” “มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยให้ครูเข้าใจความต้องการของนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน และตอบสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจ” “การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกัน TA ช่วยให้เราพิจารณาแบบการสื่อสารที่อาจก่อให้เกิดปัญหาในทีม เช่น บางครั้งครูมีสื่อสารที่เน้นการออกคำสั่งหรือวิพากษ์วิจารณ์ อาจมีการปรับเปลี่ยนคำพูดให้เป็นรูปแบบที่ดีขึ้น”

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้สอบถามเพิ่มเติมว่า “ในกิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร” โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นคล้าย ๆ กัน อาทิ “ครูพัฒนาทักษะการสื่อสาร ในการทำงานครูสามารถวิเคราะห์ว่าตนเอง นักเรียนและเพื่อนร่วมงานระหว่างสนทนาได้” “ครูสามารถจัดการความขัดแย้ง ใช้ความรู้จาก TA เพื่อแยกแยะว่าอารมณ์ของตนเองหรืออีกฝ่ายกำลังส่งผลต่อสถานการณ์หรือไม่ และเลือกตอบสนองเพื่อให้เหตุการณ์ดีที่สุด” “ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ TA ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล เพื่อให้การตัดสินใจร่วมกันอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและข้อเท็จจริง” เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้สอบถามเพิ่มเติมว่า “กิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำไปพัฒนาการสอนเพื่อให้ท่านและนักเรียนได้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไรบ้าง” โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นคล้าย ๆ กัน อาทิ “สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การปรับบทบาทการสื่อสาร TA ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตัวเองและนักเรียน “นำไปพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การรับฟังอย่างตั้งใจช่วยให้นักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจมากขึ้น” “ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี โดยครูมีการให้คำชื่นชมและกำลังใจ ส่งผลให้นักเรียนมีแรงจูงใจและรู้สึกว่าความพยายามของตนมีคุณค่า” “ดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา เช่น นักเรียนที่มีปัญหาครอบครัว เพื่อเป็นครูที่เข้าใจนักเรียนได้มากขึ้น” เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิจกรรมที่ 11 ชื่อกิจกรรม “ฉันคือครู” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้ และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล

ในกิจกรรมที่ 11 นี้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลม หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็น “การวางแผนพัฒนาตัวเองในการฟังให้มีประสิทธิผลอย่างไร” ผู้เข้าอบรมแต่ละท่านจับมือกันและค่อย ๆ ทีละท่าน อาทิ “ขอรับความคิดเห็นจากคนรอบข้าง” “ถามนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปกครองว่าเรามีพฤติกรรมในการฟังที่ต้องปรับปรุงอย่างไร” “พยายามฟังโดยไม่ขัดจังหวะ” “มีการสรุปประเด็นที่ผู้พูดสื่อสารให้ชัดเจน” “ฝึกการใช้ภาษากายแสดงการรับฟังอย่างตั้งใจ” “ใช้ทักษะการฟังที่มีประสิทธิผลในที่ประชุมหรือการทำงานเป็นทีมในทุก ๆ ครั้ง” “ฟังข้อเสนอแนะหรือข้อกังวลของผู้ปกครองอย่างตั้งใจ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน” เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยสอบถาม “เป้าหมายของการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน” ผู้เข้าวิจัยร่วมกัน

ตอบ อาทิ “ครูสามารถฟังความคิดเห็น ปัญหา หรือข้อเสนอแนะของนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อปรับเนื้อหาและกระบวนการสอนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน” “นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนมากขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น” “การฟังที่อบรมมาจะช่วยให้ครูเข้าใจบรรยากาศในห้องเรียนและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสม” “การฟังนักเรียนอย่างตั้งใจช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน” “เมื่อครูฟังนักเรียนมากขึ้น นักเรียนจะกล้าแสดงออกและเปิดใจกับครูมากขึ้น” “การฟังช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนและสามารถให้คำปรึกษาได้ตรงจุด” “อยากให้ผู้ปกครองไว้วางใจและสนับสนุนการทำงานของครู” “การอบรมนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมครู” “ความรู้จากการอบรมช่วยให้ครูทุกคนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นสั้น ๆ ตลอดการอบรมทั้ง 2 วัน ผู้วิจัยได้อะไรจากการอบรมครั้งนี้ จากการสังเกตในขณะให้ผู้เข้าอบรมพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สังเกตจากการขบคิดก่อนเขียนความรู้สึกของตนในทุก ๆ กิจกรรม ทุกท่านให้ความร่วมมือเต็มที่ บางส่วนมีการปรึกษากับผู้เข้าอบรมอื่นเพื่อให้ได้ข้อสรุปของตน ในระหว่างให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอความคิดของตนส่วนใหญ่ก็เป็นไปอย่างราบรื่น สังเกตได้จากผู้เข้าอบรมคนอื่นที่ตั้งใจรับฟังการนำเสนอ มีการพูดเสริมและแซวผู้เข้าอบรมที่นำเสนอบ้าง ทำให้บรรยากาศในการแบ่งปันมีความเป็นกันเอง โดยจากการนำเสนอความคิดและความรู้สึกของแต่ละคน สามารถสรุปได้ว่า ผู้เข้าอบรมสามารถสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม และกำหนดแนวทางประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะการฟังของตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยกล่าวปิดกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล ได้ขอความร่วมมือผู้เข้าอบรมประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม รวมถึงนัดหมายวันเวลา เพื่อติดตามผลต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในส่วนของผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาฟังที่มีประสิทธิผลของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถแสดงในรูปแบบของค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และอันดับความพึงพอใจของกิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรมได้ดังตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกกิจกรรม

ตารางที่ 4-41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และอันดับความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

กิจกรรม	Mean	SD	ระดับ	อันดับ
กิจกรรมที่ 1 “Check in”	4.933	.258	มากที่สุด	1
กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้องแชร์การฟัง”	4.667	.488	มากที่สุด	4
กิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ทิศ”	4.800	.414	มากที่สุด	2
กิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ”	4.733	.594	มากที่สุด	3
กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด”	4.667	.488	มากที่สุด	4
กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ”	4.533	.516	มากที่สุด	6
กิจกรรมที่ 7 “Checklist”	4.600	.507	มากที่สุด	5
กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ”	4.667	.488	มากที่สุด	4
กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”	4.667	.617	มากที่สุด	4
กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร”	4.667	.617	มากที่สุด	4
กิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู”	4.733	.594	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.697	.368	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด, 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ระดับน้อย, 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง, 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ระดับมาก, 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการประเมินของกิจกรรมที่ 7 “คำสัญญานักเรียนรู้” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสิ้น 11 กิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.933 - 4.533 (SD = .617 - .258) โดยกิจกรรมที่ 1 “Check in” มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด ส่วนกิจกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุดคือ กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology Research Design) ซึ่งใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการวิจัยในครั้งนี้มีรูปแบบการศึกษาเป็นแบบหลายระยะหรือหลายช่วง (Multi-phase-Design) จึงจะดำเนินการนำเสนอบทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จากการวิจัยดังนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.1.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.1.4 เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมีขั้นตอนการศึกษาทั้งหมด 4 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1.2.1 การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาและทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ การวิจัยระยะนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้

(Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis : CFA)

5.1.2.2 การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 702 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ประกอบไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.1.2.3 การวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดจำนวน 16 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน 2) ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์

2.1.2.4 การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (One-group Time Series Design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งหนึ่งจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ Friedman Test การทดสอบ Wilcoxon Signed-Ranks Test การทดสอบค่า t แบบ Paired-Samples t-Test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในการศึกษาสามารถแบ่งได้ออกเป็น 4 ระยะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

5.1.3.1 การวิจัยระยะที่ 1 ผลการทดสอบโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.3.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 82.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35-44 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 รองลงมาคืออายุ ตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 รองลงมาคืออายุ 45-54 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 และน้อยที่สุดคืออายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 69.33 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 7 – 11 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 1 – 6 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาปฏิบัติงานจังหวัดระนอง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานจังหวัดพังงา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

5.1.3.1.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .812 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .997 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.016 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ 0.048 และค่า GFI เท่ากับ 0.902 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความสนิทสนม 3) ด้านความใกล้ชิด 4) ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และ 5) ด้านการสื่อสาร ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านความสนิทสนม (INI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .994 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 98.8 รองลงมาคือตัวแปรด้านการสื่อสาร (INM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .912 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 83.1 ตัวแปรด้านความใกล้ชิด (INC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .851 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 72.4 ตัวแปรด้านความไว้วางใจ (INT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .851 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 72.1 และตัวแปรด้านความสัมพันธ์

ทางอารมณ์เชิงบวก (INR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .832 และมีการแปรผันร่วมกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลร้อยละ 69.2 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.1.3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการฟังที่มีประสิทธิผลมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .834 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .981 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.010 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .939 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การฟังที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ด้านการได้ยิน 2) ด้านความเข้าใจ 3) ด้านการจดจำ 4) ด้านการตีความ 5) ด้านการประเมิน และ 6) ด้านการตอบสนอง ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านการประเมิน (ELE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .993 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 98.7 รองลงมาคือตัวแปรด้านความเข้าใจ (ELU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .942 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 88.8 ตัวแปรด้านการตอบสนอง (ELS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.868 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.4 ตัวแปรด้านการจดจำ (ELR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .867 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.2 ตัวแปรด้านการตีความ (ELI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .867 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 75.1 และตัวแปรด้านการได้ยิน (ELH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .755 และมีการแปรผันร่วมกับการฟังที่มีประสิทธิผลร้อยละ 56.9 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.1.4 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการมีสติในการทำงานมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .941 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .634 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.003 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .935 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การมีสติในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการสังเกต 2) ด้านการอธิบาย 3) ด้านการอยู่กับปัจจุบัน 4) ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน และ 5) ด้านการปล่อยวาง ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านการอธิบาย (MWD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .964 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 93.0 รองลงมาคือตัวแปรด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (MWJ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .828 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 68.6 ตัวแปรด้านการอยู่กับปัจจุบัน (MWA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .824 และมีการ

แปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 68.0 ตัวแปรด้านการปล่อยวาง (MWR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .820 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 67.2 และตัวแปรด้านการสังเกต (MWO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .646 และมีการแปรผันร่วมกับการมีสติในการทำงานร้อยละ 41.8 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.1.5 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความไวในการรับรู้ทางสังคมมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ .940 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .579 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า NNFI เท่ากับ 1.003 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .049 และค่า GFI เท่ากับ .969 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ความไวในการรับรู้ทางสังคม ประกอบด้วย 1) ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น 2) ด้านการจินตนาการ และ 3) ด้านความห่วงใยในความรู้สึก ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านความห่วงใยในความรู้สึก (SSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.980 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 96.1 รองลงมาคือตัวแปรด้านการจินตนาการ (SSF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .725 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 52.5 และตัวแปรด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (SSP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .649 และมีการแปรผันร่วมกับความไวในการรับรู้ทางสังคมร้อยละ 42.1 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.1.6 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการกำกับอารมณ์มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ 1.509 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .071 ค่า RMSEA เท่ากับ .043 ค่า NNFI เท่ากับ .981 ค่า CFI เท่ากับ .990 ค่า SRMR เท่ากับ .044 และค่า GFI เท่ากับ .937 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การกำกับอารมณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านการเลือกสถานการณ์ 2) ด้านการปรับสถานการณ์ 3) ด้านการจัดการความสนใจ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด และ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือด้านการเลือกสถานการณ์ (ESS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .986 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 97.3 รองลงมาคือตัวแปรด้านการปรับสถานการณ์ (ESM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .944 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 89.2 ตัวแปรด้านการจัดการความสนใจ (EAD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .907 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 82.2 ตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง (ERM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .890 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับอารมณ์ร้อยละ 79.3 และตัวแปรด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด (ECC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .747 และมีการแปรผันร่วมกับการกำกับ

อารมณ์ร้อยละ 55.8 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.2 การวิจัยระยะที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.3.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 702 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 และเป็นเพศหญิง จำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 74.36 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35-44 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 31.05 รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 รองลงมาคืออายุ 45-54 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาคืออายุ ตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82 และน้อยที่สุดคืออายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 68.38 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 31.05 และน้อยที่สุดคือจบการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 51.14 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 7 – 11 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 24.93 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 1 – 6 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสพม. สุราษฎร์ธานี ชุมพรจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 รองลงมาปฏิบัติงานสพม. สงขลา สตูล จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ปฏิบัติงานสพม. นครศรีธรรมราช จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 ปฏิบัติงานสพม. กระบี่ ตรัง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24 ปฏิบัติงานสพม. พัทลุง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ปฏิบัติงานสพม. นราธิวาส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 ปฏิบัติงานสพม. ปัตตานี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานสพม. ยะลา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28

5.1.3.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 246.297 (.372) มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ทหารด้วย df เท่ากับ 1.027 ค่า RMSEA เท่ากับ .006 ค่า NNFI เท่ากับ 1.000 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .028 และค่า GFI เท่ากับ .971 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ก) การมีสติในการทำงาน (MW) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .761 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค) การกำกับอารมณ์ (ER) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.315 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.286 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ง) การฟังที่มีประสิทธิผล (EL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .908 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5.1.3.3 การวิจัยระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.3.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือกลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และเพศชายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ส่วนใหญ่อายุ 45-54 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอายุ 35-44 ปี จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 25-34 ปีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 18.75 และอายุตั้งแต่ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 31.25 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 18.75 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา 7 – 11 ปี จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 1 – 6 ปีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

5.1.3.3.2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความคิดเห็นไว้ในหลายประเด็น ผู้วิจัยสรุปผลดังนี้

ก) การมีสติในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การมีสติในการทำงานคือการมีสมาธิอยู่กับปัจจุบัน จดจ่ออยู่กับสิ่งที่เราทำ รู้ตัวว่าเรากำลังทำอะไร สามารถแยกแยะได้ว่าเราควรจะทำอะไร การมีสติในการทำงานย่อมมีผลต่อการฟัง เพราะการมีสติ ช่วยลดอาการวอกแวกขณะฟัง ไม่เพิกเฉยสิ่งรอบข้างทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับฟัง การสังเกตท่าทาง ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลตามมา การมีสติในการทำงานจะช่วยให้เรามีการฟังที่ดีขึ้น ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อลดปัญหาข้อมูลผิดพลาดได้

ข) ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมคือ คนที่เอาใจใส่คนรอบข้าง เป็นคนที่สังเกตพฤติกรรมผู้อื่น คิดว่าคนรอบข้างสำคัญเสมอ เราจะต้องให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง สังเกตในบริบทคนรอบข้างเราเป็นยังไง คนรอบข้างแสดงพฤติกรรมยังไงออกมา เป็นมุมมองในสิ่งที่เรามองต่อคนอื่นหรือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ในขณะที่เราตั้งใจฟังเขา เมื่อเราตั้งใจฟังเขามันจะเกิดการฟังที่มีประสิทธิผล เข้าใจความรู้สึกของเขา เข้าใจในพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมา ทำให้ครูสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น

ค) การกำกับอารมณ์เป็นปัจจัยเชิงเหตุของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การกำกับอารมณ์ คือ ตระหนักรู้ เข้าใจ ควบคุม จัดการ และแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ให้ความสนใจกับคนตรงหน้า มีการให้เกียรติกัน เป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ตนเองรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งขณะฟังหากเรามีการกำกับอารมณ์ที่ดี ควบคุมความคิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ไม่ตัดสินคนอื่น จะทำให้เราสามารถฟังข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ง) การฟังที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การฟังเป็นการสื่อสารกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง ต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เปิดใจในการรับฟังเรื่องราวต่างๆ ให้ความสนใจในการรับฟัง ถือว่าให้ความสำคัญ ทำให้เข้าใจเป้าประสงค์ที่ตรงกัน เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเขา ไม่ตัดสินโดยที่เราเป็นผู้ฟังที่ดี อาจทำให้มีความสนิทสนมเพิ่มขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จ) ปัจจัยเชิงเหตุของ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนให้ความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ปัจจัยเชิงเหตุทั้งสามเรื่องนี้ ส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเมือง การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์

หากครูมีการใช้สติ รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร การที่ครูมีสติในการทำงาน มีสติในชีวิตประจำวันนั้น เมื่อเขาต้องพบเจอคนอื่นๆ ทำให้เขาสามารถเข้าหาบุคคลได้ มีความคิดหรือวิธีการที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างได้ เมื่อเรามีสติ เราก็จะรับฟังอย่างมีเหตุมีผล ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้

ความไวในการรับรู้ทางสังคมที่เกิดจากการสังเกตคนรอบข้าง ว่าคนรอบข้างมีพฤติกรรมแบบไหน เราจะใช้วิธีการอย่างไรในการที่เราจะเชื่อมโยงเขา ยิ่งครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ดี ครูเอาใจใส่คนรอบข้าง เกิดความไวใจกันและกัน ก็อาจจะมีบุคลิกที่น่าเข้าหา จะมีคนรอบข้างให้ความสนใจ ก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้

ถ้าหากเรากำกับอารมณ์ได้ หนึ่งให้เป็น เย็นให้พอ คนรอบข้างจะรู้สึกสบายใจที่จะเข้าหา แต่หากเราเกิดอารมณ์ร้อน หงุดหงิดตลอดเวลา ก็จะไม่ค่อยคบหา บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งแต่การที่ครูสามารถควบคุมตนเองได้ คุยกันด้วยเหตุผลรับฟังกัน ก็จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี สบายใจที่จะทำงานด้วยกัน ครูคนไหนที่มีการกำกับอารมณ์ที่ดีก็จะทำให้เพื่อนๆ กล้าเข้าหาและพร้อมที่จะเป็นมิตรต่อกันและกัน

จากการวิจัยระยะที่ 3 นี้ เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฟังที่มีประสิทธิผลแล้ว และได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาข้อมูลและ ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การตั้งใจฟัง มีสติ มีสมาธิในการฟัง โดยเฉพาะเมื่อต้องสื่อสารกับนักเรียน ที่อาจจะสื่อสารวกไปวนมา หรือสื่อสารไม่ชัดเจน ครูอาจต้องจดจ่อกับสิ่งที่นักเรียนพูดมากขึ้น การกำกับอารมณ์ตนเอง เมื่อเราต้องสื่อสารไม่ว่าจะกับเด็กนักเรียน หรือ เพื่อนร่วมงาน ครูจำเป็นต้องตระหนักรู้ในอารมณ์ของตัวเอง โดยเฉพาะเมื่อต้องการสื่อสารกับบุคคลอื่น มีการไวต่อการรับรู้ เพราะครูต้องทำงานกับคนที่หลากหลาย โดยเฉพาะเวลาสอน ต้องสอนนักเรียนพร้อม ๆ กันหลายคน ทำให้ต้องสามารถรับรู้ได้ไว ได้ทัน ว่านักเรียนเป็นอย่างไรในขณะที่เราสอน รวมทั้งครูเป็นผู้ฟังที่มีความเห็นอกเห็นใจ คือรับฟังโดยไม่มีอคติ และไม่ตัดสิน ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยเพื่อ อภิปรายผลการวิจัยต่อไป รวมทั้งสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคตต่อไป

5.1.3.4 การวิจัยระยะที่ 4 ผลการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.3.4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุระหว่าง 25-34 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 93.33 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 12 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 46.67

5.1.3.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.274 และ 3.719) มีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลการติดตามผลมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.936 และ 3.719) และมีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลการติดตามผลมากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.936 และ 4.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.283 และ 3.786) มีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผลมากกว่าก่อนการทดลอง (Mean = 4.939 และ 3.786) และมีคะแนนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลการติดตามผลมากกว่าหลังการทดลอง (Mean = 4.939 และ 4.283) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

5.1.3.4.3 การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พบว่า ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลอง มีค่าเท่ากับ .522 และขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผล มีค่าเท่ากับ -.150 ในขณะที่ขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผล (EL) ที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (IC) พบว่า ขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลองและการติดตามผล มีค่าเท่ากับ .683 และ .647 ตามลำดับ ส่วนขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผลไปยังการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล มีค่าเท่ากับ -.049

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทั้งหมด 4 ระยะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยระยะที่ 1 ได้ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .832 ถึง .994 ทุกตัวมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 27 ตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั้ง 5 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .201 ถึง .492 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเชิงทฤษฎี เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านความสนิทสนม 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความใกล้ชิด 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .994, .912, .851, .851 และ .832 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Montemayor et al (1994) ที่ศึกษาโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พบว่า การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความสนิทสนม 3) ความใกล้ชิด 4) ความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และ 5) การสื่อสาร จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

5.2.1.2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดการฟังที่มีประสิทธิผลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การฟังที่มีประสิทธิผลประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .755 ถึง .993 ทุกตัวมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 24 ตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของการฟังที่มีประสิทธิผลทั้ง 6 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .246 ถึง 1.000 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเชิงทฤษฎี เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการประเมิน 2) ด้านความเข้าใจ 3) ด้านการตอบสนอง 4)

ด้านการจดจำ 5) ด้านการตีความ และ 6) ด้านการได้ยิน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .993, .942, .868, .867, .867 และ .755 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Brownell (1990) ที่ระบุว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้ยิน 2) ความเข้าใจ 3) การจดจำ 4) การตีความ 5) การประเมิน และ 6) การตอบสนอง อีกทั้งแนวคิดของ King (2022) ได้แบ่งการฟังเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างตั้งใจ 2) การฟังอย่างตอบสนอง และ 3) การฟังอย่างตั้งใจ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

5.2.1.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการมีสติในการทำงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดการมีสติในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การมีสติในการทำงานประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .646 ถึง .964 ทุกตัวมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 19 ตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของการมีสติในการทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .276 ถึง .933 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเชิงทฤษฎี เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการอธิบาย 2) ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน 3) ด้านการอยู่กับปัจจุบัน 4) ด้านการปล่อยวาง และ 5) ด้านการสังเกต โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .964, .828, .824, .820 และ .646 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Baer. et al (2006) โดยศึกษากระบวนการ 5 ด้านของการมีสติได้แก่ 1) ด้านการสังเกต 2) ด้านการอธิบาย 3) ด้านการอยู่กับปัจจุบัน 4) ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน และ 5) ด้านการปล่อยวาง อีกทั้งยังมีแนวคิดของ Chadwick et al (2006) พบองค์ประกอบของการมีสติ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ 2) การรู้จัก 3) การไม่ตัดสินถูก-ผิด 4) การอยู่กับปัจจุบัน และ 5) การปล่อยวาง จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามการมีสติในการทำงานมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

5.2.1.4 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความไวในการรับรู้ทางสังคมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า โมเดลการวัดความไวในการรับรู้ทางสังคมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ความไวในการรับรู้ทางสังคมประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .649 ถึง .980 ทุกตัวมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 14 ตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของความไวในการรับรู้ทางสังคมทั้ง 3 ด้าน โดยค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .266 ถึง .554 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเชิงทฤษฎี เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านความห่วงใยในความรู้สึก 2) ด้านการจินตนาการ และ 3) ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .980, .725 และ .649 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Koestner and Franz (2000) พบว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น 2) ด้านการจินตนาการ และ 3) ด้านความห่วงใยในความรู้สึก และงานวิจัยของ Sarwono and Meinarno (2009) ได้อธิบายว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมต้องประกอบด้วย ผู้เห็นเหตุการณ์ การระบุแหล่งที่มา แบบจำลอง และบุคลิกภาพและอารมณ์ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคมมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาความไวในการรับรู้ทางสังคมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

5.2.1.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการกำกับอารมณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดการกำกับอารมณ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การกำกับอารมณ์ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .747 ถึง .986 ทุกตัวมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของการกำกับอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .225 ถึง .962 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดเชิงทฤษฎี เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการเลือกสถานการณ์ 2) ด้านการปรับสถานการณ์ 3) ด้านการจัดการความสนใจ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง และ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .986, .944, .907, .890 และ .747 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gross and Jazaieri (2014) ได้ศึกษากระบวนการของการกำกับอารมณ์ อธิบายว่า อารมณ์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้โดยปกติเมื่อบุคคลประสบกับเหตุการณ์ใดๆ โดยลักษณะการเกิดจะเป็นเส้นตรง เริ่มจากการเกิดสถานการณ์ ต่อด้วยความสนใจต่อสถานการณ์ การรับรู้สถานการณ์ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการกำกับอารมณ์ไว้ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การเลือกสถานการณ์ 2) การปรับสถานการณ์ 3) การจัดการความสนใจ 4) การเปลี่ยนแปลงความคิด และ 5) การปรับเปลี่ยนการตอบสนอง มีงานวิจัยของฐานิดาวัลค์ และเพ็ญภา (2558) ได้สรุปการกำกับอารมณ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับอารมณ์ 2) การทบทวน 3) การเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวก และ 4) การสะกดกลั่นการแสดงออกทาง

อารมณ์ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามการกำกับอารมณ์มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

5.2.2 การวิจัยระยะที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 พบว่าผลการศึกษาทั้งหมดเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

5.2.2.1 การมีสติในการทำงาน

การมีสติในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ($\beta = .838, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินหรือยอมรับต่อเหตุการณ์นั้น เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงปัจจุบันขณะฟังอย่างตั้งใจและไม่ตัดสิน เป็นทักษะที่ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจดจ่อกับงาน ลดความฟุ้งซ่าน และรับมือกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม สามารถฟังด้วยความตั้งใจ ลดการรบกวนจากสิ่งแวดล้อมและความคิดของตนเอง แยกแยะและประมวลผลข้อมูลที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น เพราะสามารถฟังด้วยความเข้าใจและตระหนักถึงเนื้อหาสำคัญ เกิดการตอบสนองที่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับอย่างมีเหตุผลและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Susanne, Graham and Sam (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการมีสติต่อกระบวนการการฟังเชิงลึก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติกับการฟัง โดยการมีสติในแง่ของ การสังเกต (Observing) และ การอธิบาย (Describing) มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการฟังเชิงลึก อีกทั้งการไม่ตัดสิน (Nonjudging) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการฟังเชิงลึก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีสติแต่ละองค์ประกอบอาจส่งผลแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า การมีสติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฟัง อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยอธิบายว่า การมีสติในแง่ของการสังเกต และการอธิบาย ช่วยให้ผู้ฟังสามารถตั้งใจฟังข้อมูลทั้งในเชิงคำพูดและอวัจนภาษา แสดงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งผ่านการตอบสนองที่เหมาะสมผลต่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งการฝึกสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้พูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการตอบสนองอัตโนมัติ และเพิ่มความสามารถในการเข้าใจความหมายในเชิงลึกผลต่อความตื่นตัวและความพร้อมในการฟังทำให้ผู้ฟังสามารถสนใจและประมวลผลข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ยังมีรายงานจาก Case Western Reserve University (2016) พบว่า การมีสติในสถานที่ทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อการฟังอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน มีการอธิบายว่า การฝึกสติช่วยเพิ่มความสามารถในการโฟกัสและความสนใจของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ การฝึกสติช่วยให้พนักงานมีความตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ ลดความเครียด และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานสามารถฟังและตอบสนองต่อข้อมูลและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยของ Zheng, Ni, and Liang (2023) ได้พัฒนาแบบจำลองการมีสติในที่ทำงานที่ประกอบด้วยสามมิติหลัก แม้ว่างานวิจัยนี้จะได้ศึกษาผลโดยตรงของการมีสติต่อการฟัง แต่การพัฒนาที่ทั้งสามด้านนี้สามารถส่งเสริมทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยมีการอธิบายเพิ่มเติมว่า ด้านการรับรู้การมีสติช่วยให้บุคคลตระหนักถึงสถานะภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งส่งผลให้สามารถรับฟังข้อมูลจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ด้านความใส่ใจเป็นการฝึกสติช่วยเพิ่มความสามารถในการโฟกัสที่ปัจจุบันขณะ ทำให้ผู้ฟังสามารถตั้งใจฟังและเข้าใจข้อมูลที่สื่อสารได้ดียิ่งขึ้น และในด้านการยอมรับ หากมีการยอมรับความคิดและความรู้สึกของตนเองโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้เปิดรับและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน การมีสติในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ($\beta = -.552, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งการมีสติในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ($\beta = .761, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการมีสติในการทำงานจะมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ทำให้ควบคุมการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้อย่างมีเหตุผล ลดการเกิดข้อขัดแย้ง อีกทั้งการมีสติในการทำงานช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถฟังโดยไม่ตัดสิน จดจ่อกับสิ่งที่ผู้พูดสื่อสาร และประมวลข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการฟังอย่างใส่ใจและตอบสนองอย่างเหมาะสม จะสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Reina and Kudesia (2019) ซึ่งให้เห็นถึงบทบาทของการมีสติในที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าการมีสติช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความคิด อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นในบริบทของการทำงาน ซึ่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางอารมณ์และความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคคล ช่วยลดการตอบสนองเชิงลบและความเครียดระหว่างบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความไว้วางใจและความร่วมมือที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีม โดยเพิ่มการสื่อสารที่เปิดเผย ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการสนับสนุนซึ่งกัน ดังนั้นการมีสติในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ การลดอคติ และการเพิ่มความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตั้งใจ ช่วยสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานวิจัยของ Pratscher et al. (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติในบริบทระหว่างบุคคล กับคุณภาพของมิตรภาพ พบว่า การมีสติในระหว่างการโต้ตอบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของมิตรภาพ โดยบุคคลที่มีสติในบริบทระหว่างบุคคลสูงมักจะมีมิตรภาพที่มีคุณภาพดีกว่า ซึ่งการมีสติในบริบทระหว่างบุคคลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลผ่าน

การฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลมีความตระหนักรู้และใส่ใจในปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น งานวิจัยของ Manusov et al. (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติและการฟังต่อคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การมีสติส่งผลเชิงบวกต่อการฟังอย่างตั้งใจและมีความเห็นอกเห็นใจ โดยบุคคลที่มีสติสูงจะมีความสามารถในการฟังและตอบสนองต่อผู้อื่นอย่างเข้าใจและใส่ใจมากขึ้น ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจและมีความเห็นอกเห็นใจที่ได้รับการส่งเสริมจากการมีสติ นำไปสู่ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพและความเข้าใจระหว่างบุคคล และยังพบงานวิจัยของ Jones, Bodie and Hughes (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติ กระบวนการทางอารมณ์และการฟังในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าการมีสติช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังเชิงลึก โดยการฝึกสติช่วยให้บุคคลมีความใส่ใจในคำพูดและอารมณ์ของคู่สนทนาโดยไม่มีอคติหรือการตัดสิน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีสติช่วยลดความเครียดในการสนทนา เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตร และเสริมสร้างคุณภาพความสัมพันธ์ในระยะยาว ดังนั้นการมีสติส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ลึกซึ้งและยั่งยืน โดยการฟังเชิงลึกและการแสดงความเห็นอกเห็นใจที่เกิดจากการฝึกสติ ช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กล่าวสรุปได้ว่าการมีสติในการทำงานมีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การมีสติในการทำงานช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมาธิและจดจ่อกับสิ่งที่ผู้พูดสื่อสาร ลดการวอกแวกและการตัดสินล่วงหน้า ส่งผลให้รับฟังข้อมูลได้อย่างลึกซึ้งและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการมีสติในการทำงานช่วยเสริมทักษะการตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสติในการทำงานจะสามารถฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อ ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเข้าใจร่วมกัน และความรู้สึที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สอดคล้องกับบทความ "Active Listening" จากเว็บไซต์ Mindfulness.com อธิบายถึงความสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการมีสติและผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า การฟังอย่างตั้งใจต้องอาศัยการมีสติในการจดจ่อกับปัจจุบัน โดยปราศจากการตัดสินหรือการวอกแวก ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้ทั้งคำพูด อวัจนภาษา และอารมณ์ของผู้พูดได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เนื่องจากแสดงถึงความเคารพและการเปิดใจรับฟังเพิ่มความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในความสัมพันธ์ชี้ให้เห็นว่าการฝึกสติช่วยพัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ซึ่ง

เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น ยังมีบทความ "Mindful Communication: Deepen Connections with Active Listening" จากเว็บไซต์ Our Mental Health อธิบายถึงความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีสติ และการฟังเชิงลึก ที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล พบว่าการฝึกสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ ลดความวอกแวกและการตัดสินระหว่างการสนทนาส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจเพื่อเข้าใจทั้งคำพูด อวัจนภาษา และอารมณ์ของคู่สนทนา การฟังที่มาพร้อมกับการมีสติช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความเคารพ ในความสัมพันธ์ช่วยให้คู่สนทนาารู้สึกว่าตนเองได้รับการรับฟังและยอมรับ ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้นขึ้น บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า การมีสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการฟัง และการสื่อสาร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ การฟังอย่างมีสติทำให้เกิดความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งและความร่วมมือที่ดีขึ้นในทุกมิติของความสัมพันธ์

5.2.2.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม

ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ($\beta = .783, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสามารถตีความอารมณ์ของผู้พูดได้ เช่น นักเรียนที่แสดงพฤติกรรมเฉยเมยผิดปกติ หรือผู้ปกครองที่มีท่าทีวิตกกังวล ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับการตอบสนองและสื่อสารได้อย่างเหมาะสม หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะนี้จะรับฟังอย่างใส่ใจ พร้อมเข้าใจปัญหาของผู้อื่นจากมุมมองของพวกเขา ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะกับสถานการณ์และบุคคล เช่น การใช้ภาษาที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละวัย หรือการอธิบายให้ผู้ปกครองที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันเข้าใจ ช่วยให้ครูระบุปัญหาและหาทางออกเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Côté, Kraus and Cheng (2011) การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการฟังและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทีม แสดงให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังที่ต้องการความเข้าใจอารมณ์และเจตนาของผู้พูด การมี Prosocial Orientation หมายถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือหรือใส่ใจผู้อื่น ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพของการฟังได้ดียิ่งขึ้น งานวิจัยของ Horgan and Smith (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไวในการรับรู้ทางสังคม และทักษะการตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด (Nonverbal Decoding Skills) โดยเน้นที่ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์จากสีหน้า ภาษา

กาย หรือโทนเสียง ซึ่งให้เห็นว่าผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงสามารถรับรู้และตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูดได้แม่นยำ เช่น อารมณ์ผ่านสีหน้าหรือโทนเสียง ซึ่งช่วยเสริมการฟังอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังมีแนวคิดของ Wolvin and Coakley (1996) มีมุมมองเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความสำคัญของการฟังในหลากหลายบริบท อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการฟังอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคม นั้นเกิดจากการฟังเพื่อความเข้าใจ ต้องการการรับรู้ทั้งข้อความที่สื่อสารและบริบทของการสื่อสาร ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ผู้ฟังสามารถจับสัญญาณทางสังคม เช่น อารมณ์หรือเจตนาของผู้พูด ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการทำทำความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจความรู้สึก เจตนา และบริบทของผู้พูดได้ดีกว่า ส่งเสริมให้การฟังมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ Zenger and Folkman (2016) สำรวจคุณลักษณะของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และเน้นให้เห็นว่าการฟังที่ดีไม่ได้หมายถึงการรับฟังเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกเข้าใจและได้รับการสนับสนุน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความไวในการรับรู้ทางสังคมอย่างชัดเจน อธิบายว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงการรับฟัง แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการฟัง ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์หรือบริบททางสังคมที่ซับซ้อน ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟังเกิดการฟังแบบมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ($\beta = 1.000, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิภาพ ($\beta = .711, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมโยงกับผู้อื่นโดยตรงผ่านการเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นทำให้สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจได้ทันที มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจและแสดงความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจ อีกทั้งยังสามารถจัดการความขัดแย้งได้ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความไวทางสังคมสามารถระงับความขัดแย้งและช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลในที่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิพลทางอ้อมผ่านการฟังที่มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะใส่ใจกับสิ่งที่ผู้อื่นพูด ทั้งทางวาจาและอวัจนภาษา สิ่งนี้ทำให้ผู้พูดรู้สึกได้รับความสนใจและเพิ่มความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ การฟังที่มีประสิทธิภาพทำให้อุทิศสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ตรงประเด็น และเป็นมิตร เกิดความเข้าใจในมุมมองของอีกฝ่ายจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารราบรื่นและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Feldman (2007) พบว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความ

ผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เช่น ในครอบครัว คู่รัก และเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีความไวทางสังคมสูงสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกลึกซึ้งและการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่ง งานวิจัยของ Cuff et al. (2016) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Empathy (ความเห็นอกเห็นใจ) งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความเห็นอกเห็นใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและมีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความไวในการรับรู้ทางสังคมและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างบุคคล คู่รักที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคม และความเห็นอกเห็นใจ มักจะสามารถฟังและเข้าใจความรู้สึกของกันและกันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด งานวิจัยของ Woolley et al. (2010) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดรวมของกลุ่ม (Collective Intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถของกลุ่มในการแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้เน้นว่าความสำเร็จของกลุ่มไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดเฉพาะของสมาชิกแต่ละคน อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่มและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มส่งผลต่อความสำเร็จในงานและเป้าหมายของกลุ่ม อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มที่มีสมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกสามารถฟังและตอบสนองต่อกันได้ดี สมาชิกที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคม จับความลึกลับหรือข้อกังวลของผู้อื่นและสนับสนุนให้เกิดการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในทีม ในหนังสือ Emotional Contagion ของ Hatfield, Cacioppo, and Rapson (1994) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดอารมณ์ (Emotional Contagion) ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่อารมณ์และท่าทางของบุคคลหนึ่งส่งผลต่ออารมณ์ของผู้อื่นในระดับจิตใต้สำนึก การถ่ายทอดอารมณ์นี้มีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับความไวในการรับรู้ทางสังคมและการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยการรับรู้และสะท้อนอารมณ์ของผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ลึกซึ้ง อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้บุคคลรับรู้อารมณ์และตอบสนองต่อสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูดของผู้อื่น ซึ่งสนับสนุนให้เกิด การถ่ายทอดอารมณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนระหว่างบุคคล งานวิจัยของ Horgan and Smith (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความไวในการรับรู้ทางสังคม และ ทักษะการตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และตีความสัญญาณทางอารมณ์ เช่น ภาษากาย สีหน้า และโทนเสียง ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความสามารถนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผลและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กล่าวสรุปได้ว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสังเกตและตีความสัญญาณทางอวัจนภาษา เช่น น้ำเสียง ท่าทาง และอารมณ์ของผู้พูดได้อย่างแม่นยำ ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผล เข้าใจเจตนาและปัญหาที่แท้จริงของผู้สื่อสาร ความไวในการรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นผ่านการรับรู้ทางสังคมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ส่วนอิทธิพลทางอ้อมผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ซึ่งเกิดจากความไวในการรับรู้ทางสังคม ช่วยเสริมสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดย การสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ผู้พูดรู้สึกได้รับการรับฟังและยอมรับเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งการรับฟังและตอบสนองอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันที่ดีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การการศึกษา ช่วยให้การงานและการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zenger and Folkman (2016) ระบุว่า การฟังที่ยอดเยียมไม่ได้หมายถึงการนั่งเงียบ ๆ รับฟังเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการโต้ตอบ การเข้าใจ และการสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟังที่มีประสิทธิผลโดยการทำให้ผู้ฟังสามารถตีความและตอบสนองต่อสัญญาณทางสังคมได้อย่างแม่นยำ สร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยการเพิ่มความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนในความสัมพันธ์ การฟังที่ดีไม่ได้เป็นเพียงการรับฟัง แต่ต้องแสดงออกถึงความเข้าใจและสนับสนุนการเติบโตของคู่สนทนา ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ความไวในการรับรู้ทางสังคมอย่างเหมาะสม

5.2.2.3 การกำกับอารมณ์

การกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ($\beta = -.315, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่การกำกับอารมณ์ที่มากเกินไปพยายามควบคุมอารมณ์มากเกินไปอาจทำให้ดูเย็นชา ไร้ความรู้สึก หรือไม่แสดงท่าทีตอบสนองที่เหมาะสมทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความสนใจอย่างแท้จริง ซึ่งลดประสิทธิภาพในการสื่อสาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามปิดกั้นอารมณ์ เช่น ความโกรธหรือความหงุดหงิดขณะฟัง อาจทำให้ความสนใจลดลงอาจทำให้เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อทัศนคติในการฟังระยะยาว หรือการระเบิดอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม การแสดงความเหนื่อยล้าอย่างชัดเจน อาจทำให้การฟังขาดประสิทธิภาพและการตัดสินใจผิดพลาดได้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องกำกับอารมณ์อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์กดดัน เช่น การประชุมทางวิชาการหรือตอบสนองปัญหานักเรียน อาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางจิตใจ ส่งผลให้สมาธิและความสามารถในการฟังลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gross (1998) ได้พัฒนาทฤษฎี

เกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ ซึ่งอธิบายว่าการกำกับอารมณ์ด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม เช่น การกดขี่อารมณ์ มีผลกระทบทางลบต่อการรับรู้และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการฟังที่มีประสิทธิผล ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brackett et al. (2004) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำมักมีแนวโน้มที่จะใช้การกำกับอารมณ์เชิงลบ เช่น การปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ ส่งผลต่อความสามารถในการฟังและการเข้าใจผู้อื่น งานวิจัยของ Hochschild (1983) แนะนำว่าในงานที่ต้องใช้การสื่อสารและการฟังอย่างใกล้ชิด เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา การปิดกั้นอารมณ์อาจนำไปสู่ "Emotional Dissonance" หรือความขัดแย้งระหว่างอารมณ์ที่แสดงออกและอารมณ์ที่รู้สึกจริง ๆ มีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันของ Rautalinko, Lisper and Ekehammar (2007) พบว่าทักษะการฟังแบบสะท้อน ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารที่ต้องอาศัยความสามารถในการฟังและตอบสนองต่อผู้พูดอย่างเข้าใจ โดยเนื้อหาจากงานวิจัยดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นที่ว่า การกำกับอารมณ์มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล โดยทักษะการฟังต้องการการกำกับอารมณ์เพื่อให้ผู้ฟังสามารถแสดงความเข้าใจและตอบสนองด้วยวิธีที่เหมาะสม งานวิจัยระบุว่าการฝึกอบรมทักษะการฟังนี้ช่วยให้บุคคลจัดการกับอารมณ์ของตนเองในระหว่างการฟัง เช่น การยับยั้งความรู้สึกไม่พอใจหรืออคติที่อาจเกิดขึ้น เพื่อรับฟังข้อมูลจากผู้พูดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การกำกับอารมณ์จึงมีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ โดยผู้ฟังต้องจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงการตอบโต้ทางลบ เช่น การขัดจังหวะ การตัดสิน หรือการให้ความสำคัญกับอารมณ์ของตนเองมากกว่าผู้พูด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การกำกับอารมณ์มีความสำคัญต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยให้ผู้ฟังสามารถแสดงความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการสื่อสาร งานวิจัยของ Jones (2013) ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่าง สติ กับความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจ ความเข้าใจผู้อื่น และการให้การสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นเรื่อง การกำกับอารมณ์มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ระบุว่าบุคคลมีความตระหนักรู้ในอารมณ์และความคิดของตนเองในขณะปัจจุบัน ซึ่งการตระหนักรู้นี้ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ที่อาจรบกวนกระบวนการฟัง เช่น ความวิตกกังวลหรือการตัดสินล่วงหน้า ซึ่งส่งผลให้สามารถฟังด้วยความตั้งใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลักฐานสนับสนุนจากผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนว่าการกำกับอารมณ์ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังและลดความเครียดหรือความคิดลบที่อาจขัดขวางการฟัง การกำกับอารมณ์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการฟังผ่านการพัฒนาสติ

ในขณะเดียวกัน การกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ($\beta = .199, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ($\beta = -.286, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลทางตรงของการกำกับอารมณ์ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถควบคุม

และจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีขึ้น เช่น การแสดงความเข้าใจ การมีท่าทีที่สงบ และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อิทธิพลทางอ้อมผ่านการฟังที่มีประสิทธิผลของการกำกับอารมณ์ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและเปิดใจ โดยไม่ถูกอารมณ์ส่วนตัว เช่น ความโกรธ ความเครียด หรืออคติ ครอบงำ ทำให้เกิดการรับฟังที่ลึกซึ้งและเข้าใจในมุมมองหรือความต้องการของอีกฝ่ายได้ดีขึ้น การฟังในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ในบริบทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องทำงานร่วมกับทั้งเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง การกำกับอารมณ์และการฟังที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารและความสัมพันธ์ในที่ทำงานราบรื่นและสร้างผลลัพธ์ที่ดีในเชิงวิชาชีพและส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Williams et al. (2018) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับบทบาทของการกำกับอารมณ์ในการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การกำกับอารมณ์ที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหลายมิติ ตั้งแต่การสร้างความใกล้ชิด การลดความขัดแย้ง ไปจนถึงการเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี การใช้กลยุทธ์การกำกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพช่วยสร้างพื้นฐานสำหรับความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและมีคุณภาพสูง งานวิจัยของ Hofmann and Doan (2018) มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ การกำกับอารมณ์ที่มีผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยเน้นถึงบทบาทของกลยุทธ์การกำกับอารมณ์ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพความสัมพันธ์ งานวิจัยนี้ชี้ว่า กลยุทธ์การกำกับอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความผูกพันในความสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม การกำกับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่อความรู้สึกของผู้อื่น อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและลดคุณภาพของความสัมพันธ์ และงานวิจัยของ Niven, Totterdell and Holman (2009) มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การกำกับอารมณ์ที่มีการควบคุมเพื่อส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของผู้อื่นและคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกำกับอารมณ์ที่มีการควบคุม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามหากเลือกใช้กลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่ออารมณ์ของผู้อื่น อาจลดคุณภาพของความสัมพันธ์และเพิ่มความตึงเครียดระหว่างบุคคล

การกำกับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมส่งผลทางลบต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลผ่านการฟังที่มีประสิทธิผลได้ มีงานวิจัย Gross (1998) พบว่า การกดขี่อารมณ์ซึ่งเป็นวิธีการกำกับอารมณ์ที่เน้นการระงับการแสดงออกทางอารมณ์ มีผลกระทบทางลบต่อกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล รวมถึงการฟัง เมื่อบุคคลพยายามกดขี่อารมณ์ ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลและฟังอย่างตั้งใจลดลง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อคู่สนทนาได้อย่างเหมาะสม งานวิจัยของ Williams et al.

(2018) พบว่าการกำกับอารมณ์เชิงบวก เช่น การสนับสนุนทางอารมณ์ และการฟังอย่างตั้งใจ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม การกำกับอารมณ์ในลักษณะที่กดขี่หรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น อาจลดความสามารถในการฟังและทำให้ความสัมพันธ์ตึงเครียด และงานวิจัยของ Hofmann and Doan (2018) พบว่า การกำกับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การเพิกเฉยต่ออารมณ์ของผู้อื่น มีผลกระทบทางอ้อมต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ โดยลดประสิทธิภาพของการฟังและเพิ่มความเข้าใจผิด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการกำกับอารมณ์ที่ส่งเสริมการฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กล่าวสรุปได้ว่าการกำกับอารมณ์มีอิทธิพลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์มีบทบาทสำคัญต่อการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การกำกับอารมณ์ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ส่งผลให้มีท่าทีที่เหมาะสมในปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การแสดงความเข้าใจและความเป็นมิตร ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งการกำกับอารมณ์ช่วยส่งเสริมการฟังที่มีประสิทธิผล โดยการฟังที่มีประสิทธิผลและเปิดใจโดยปราศจากอคติหรืออารมณ์ส่วนตัว ส่งผลให้เข้าใจความคิด ความรู้สึก และมุมมองของอีกฝ่ายได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แน่นแฟ้นมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำกับอารมณ์ที่มากเกินไป อาจส่งผลกระทบในทางลบต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล อาจลดความใส่ใจต่อคู่สนทนาซึ่งการพยายามควบคุมหรือกดขี่อารมณ์มากเกินไป อาจทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียสมาธิ หรือการกำกับอารมณ์ที่มากเกินไปอาจทำให้บุคคลประมาทผลข้อมูลจากผู้พูดได้ช้าหรือผิดพลาด ดังนั้นการกำกับอารมณ์ที่มากเกินไป อาจทำให้บุคคลดูเหมือนไม่จริงใจหรือไม่สามารถแสดงความรู้สึกได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งลดทอนความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนได้

5.2.2.4 การฟังที่มีประสิทธิผล

การฟังที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ($\beta = .908, p < .01$) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การฟังที่ดีไม่เพียงแค่รับฟังคำพูดของผู้อื่น แต่ยังรวมถึงการเข้าใจความหมายที่แท้จริง เจตนา และอารมณ์ที่สื่อออกมา เพื่อการสร้างความไว้วางใจ เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟังและไม่ตัดสิน จะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ทำให้เกิดความสบายใจที่จะสื่อสารหรือแบ่งปันความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาส่งเสริมให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกัน การแก้ไขปัญหา หรือการร่วมมือในงานต่าง ๆ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและ

ความรู้สึกของผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เมื่อบุคลากรในองค์กรมีการฟังที่มีประสิทธิผลและเปิดใจ จะช่วยให้การทำงานร่วมกันราบรื่นมากขึ้น และทำให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับรู้ถึงปัญหาและอารมณ์ที่ซ่อนอยู่ของผู้อื่นได้เร็วขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bodie (2011) พบว่าการฟังเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์ ผ่านการใส่ใจ การตีความ และการตอบสนองที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้คู่สนทนารู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเข้าใจ เพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่สนทนารู้สึกได้รับความสนใจและการยอมรับ อีกทั้งยังช่วยให้เข้าใจเหตุผลและอารมณ์ของอีกฝ่าย ลดความเข้าใจผิดเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเฉพาะในทีมงานหรือครอบครัว แนวคิดของ Covey (2004) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะฟังเพื่อเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to Be Understood) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การฟังเชิงเห็นอกเห็นใจ อธิบายว่า การฟังเชิงเห็นอกเห็นใจ ช่วยลดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน การฟังประเภทนี้ช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้ความรู้สึกและมุมมองของคู่สนทนาได้อย่างลึกซึ้ง ชี้ให้เห็นว่า การฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งงานวิจัยของ Weger, Castle and Emmett (2010) ได้ทำการทดลองศึกษาผลกระทบของการถอดความข้อความ (Paraphrasing) ในการฟังเชิงรุก พบว่าคู่สนทนาที่ได้รับการฟังพร้อมการถอดความข้อความ รู้สึกว่าตนได้รับความสนใจและความเข้าใจ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์และความรู้สึกไว้วางใจในคู่สนทนา ซึ่งการฟังเชิงรุกไม่ได้เป็นเพียงการรับฟัง แต่ยังรวมถึงการตอบสนองที่ทำให้คู่สนทนารับรู้ว่าผู้ฟังให้ความสำคัญกับสิ่งที่พูด เกิดความพึงพอใจเกิดขึ้น จากความรู้สึกว่าคำพูดและอารมณ์ของตนได้รับการยอมรับ งานวิจัยของ Bodie (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟังและการเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ในบริบทการสื่อสาร พบว่า การฟังเชิงลึกช่วยเพิ่มการรับรู้อารมณ์ของคู่สนทนา ทำให้ผู้ฟังสามารถตอบสนองอย่างเหมาะสม สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและลดระยะห่างในความสัมพันธ์ มีงานวิจัยของ Rost (2013) และ Vogt and Rogalla (2009) เน้นบทบาทของการฟังที่มีประสิทธิผลในห้องเรียน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และการพัฒนาคุณภาพการสอน ครูที่สามารถฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความต้องการของนักเรียนจะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความไว้วางใจและแรงจูงใจในการเรียน ซึ่งงานวิจัยของ Rost (2013) พบว่าการฟังอย่างตั้งใจช่วยให้ครูและนักเรียนสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกในห้องเรียน ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนที่รู้สึกว่าคุณครูรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมีแนวโน้มที่จะกล้าแสดงออก มีความมั่นใจที่จะถามคำถามหรือแสดงความ

คิดเห็น มีส่วนร่วมในการเรียนรู้พร้อมรับฟังและโต้ตอบกับเนื้อหาการเรียน และงานวิจัยของ Vogt and Rogalla (2009) พบว่าการฟังช่วยให้ครูสามารถเข้าใจปัญหาของนักเรียน สามารถปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้เหมาะสม ซึ่งการฟังอย่างตั้งใจยังช่วยให้ครูสามารถระบุความสามารถหรือความถนัดเฉพาะของนักเรียนและให้คำแนะนำที่ตรงจุด

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นทักษะที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความเข้าใจร่วมกันช่วยให้คู่สนทนาเข้าใจมุมมอง ความรู้สึก และเจตนาที่แท้จริงของกันและกัน ลดการเข้าใจผิดและปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาด อีกทั้งยังเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ การฟังที่มีประสิทธิผลทำให้คู่สนทนา รู้สึกได้รับความเคารพและการให้คุณค่า ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สามารถรับรู้ปัญหาและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ลึกซึ้งขึ้น ทำให้สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลดความตึงเครียดในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียนในการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อีกด้วย งานวิจัยของ Brownell (2016) เน้นว่าการฟังที่มีประสิทธิผลช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจร่วมกัน การแสดงออกถึงความใส่ใจในการฟังช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาตนเอง และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับการฟังที่มีประสิทธิผล โดยใช้ HURIER Model เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาทักษะการฟังในทุกมิติ เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลจากการผสมผสานการฟังเชิงรุก (Active Listening) และการฟังเชิงเห็นอกเห็นใจ (Empathic Listening) ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างคู่สนทนา ลดความขัดแย้งและเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในครอบครัวและองค์กร

5.2.3 การวิจัยระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยระยะที่ 3 ได้ดังต่อไปนี้

5.2.3.1 การมีสติในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลโดย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสติในการทำงานว่า การมีสติในการทำงานมีผลต่อการฟัง เพราะการมีสติ ช่วยลดอาการวอกแวกขณะฟัง ไม่เพิกเฉยสิ่งรอบข้างทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับฟัง การสังเกตท่าทาง ทำให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผลตามมา การมีสติในการทำงานจะช่วยให้เรามีการฟังที่ดีขึ้น ได้ข้อมูลที่ต้องการเพื่อลดปัญหาข้อมูลผิดพลาดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown and Ryan (2003) อธิบายว่า การมีสติช่วยให้บุคคลสามารถจดจ่ออยู่กับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดย

ไม่ถูกดึงดูไปด้วยความคิดเกี่ยวกับอดีตหรือความกังวลในอนาคต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจ เพราะการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันช่วยให้สามารถรับข้อมูลและเข้าใจความหมายของสิ่งที่คู่สนทนาสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น งานวิจัยของ Weger, Castle and Emmett (2010) ชี้ให้เห็นว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการตั้งใจฟังและการแสดงออกว่าเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดกล่าว การมีสติช่วยให้บุคคลอยู่กับปัจจุบัน ลดการฟังผ่านหรือการคาดเดาเนื้อหา ทำให้สามารถตั้งใจฟังและเข้าใจข้อความได้อย่างถูกต้องมากขึ้น และงานวิจัยของ Good et al. (2016) พบว่า การมีสติส่งเสริมให้พนักงานสามารถจดจ่อกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ลดความวอกแวกจากความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น ความกังวลในงานอื่นหรือปัญหาส่วนตัว ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถฟังสิ่งที่คู่สนทนา กำลังพูดอย่างตั้งใจ และประมวลข้อมูลได้ชัดเจนมากขึ้น

อีกทั้งการมีสติในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสติในการทำงานว่า หากเรามีการใช้สติ รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร การที่เรามีสติในการทำงาน มีสติในชีวิตประจำวันนั้น เมื่อเราต้องพบเจอคนอื่นๆ ทำให้เราสามารถเข้าหาบุคคลได้ มีความคิดหรือวิธีการที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างได้ เมื่อเรามีสติ เราก็จะรับฟังอย่างมีเหตุผล ทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dekeyser et al. (2008) ชี้ให้เห็นว่า การมีสติในการทำงานมีผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การมีสติช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน คนที่มีสติสูงมักสามารถรับรู้และประมวลผลอารมณ์ของตนเองได้ดี ส่งผลให้สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ ลดความเข้าใจผิดในระหว่างการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีสติสามารถรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินช่วยลดความขัดแย้งและเปิดใจต่อมุมมองของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมโยงที่แน่นแฟ้นในที่ทำงาน งานวิจัยของ Glomb et al. (2011) ระบุว่า การมีสติช่วยให้บุคคลแสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งส่งผลให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกไว้วางใจและสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บุคคลที่มีสติมักจะตอบสนองต่อความขัดแย้งอย่างสงบและมีเหตุผล ช่วยลดการตอบสนองที่มาจากอารมณ์ เช่น ความโกรธ ซึ่งมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในที่ทำงาน และการมีสติช่วยให้บุคคลสามารถใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Good et al. (2016) ระบุว่า การมีสติช่วยลดการโฟกัสที่ตัวเองมากเกินไป และเพิ่มความสนใจต่อความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทำให้สามารถเข้าใจความต้องการและมุมมองของคู่สนทนาได้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้ช่วยสร้างความเข้าอกเข้าใจและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5.2.3.2 ความไวในการรับรู้ทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคมว่า คนที่

เอาใจใส่คนรอบข้าง เป็นคนที่สังเกตพฤติกรรมผู้อื่น คิดว่าคนรอบข้างสำคัญเสมอ เราจะต้องให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง สังเกตในบริบทคนรอบข้างเราเป็นยังไง คนรอบข้างแสดงพฤติกรรมยังไง ออกมา เป็นมุมมองในสิ่งที่เรามองต่อคนอื่นหรือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ในขณะที่เราตั้งใจฟังเขา เมื่อเราตั้งใจฟังเขามันจะเกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความรู้สึกของเขา เข้าใจในพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมา ทำให้เราสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferrari and Sternberg (1998) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมสูงมักมีความสามารถในการฟังและตีความข้อมูลที่ดีกว่า โดยพวกเขาจะใช้สัญญาณทางสังคมที่ละเอียดอ่อนเพื่อสนับสนุนการฟังและการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในบริบทต่าง ๆ งานวิจัยนี้ช่วยสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การฟังที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่การได้ยินคำพูด แต่ยังรวมถึงการตีความและตอบสนองอย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการทางสังคมของผู้พูดอีกด้วย Bodie (2011) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการฟังอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งอาศัยการแสดงออกถึงความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ ความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยให้ผู้ฟังสามารถปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับความต้องการของคู่สนทนา และลดโอกาสการสื่อสารที่ผิดพลาด งานวิจัยของ Zaki, Bolger and Ochsner (2008) อธิบายว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นหัวใจสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ สามารถรับรู้และเข้าใจสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ความสามารถนี้ช่วยเพิ่มคุณภาพของการฟัง เพราะผู้ฟังสามารถจับประเด็นสำคัญและตอบสนองกับความต้องการของผู้พูด

อีกทั้งความไวในการรับรู้ทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคมว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมที่เกิดจากการสังเกตคนรอบข้าง ว่าคนรอบข้างมีพฤติกรรมแบบไหน เราจะใช้วิธีการยังไงในการที่จะเชื่อมโยงกัน ยิ่งครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมที่ดี ครูเอาใจใส่คนรอบข้าง เกิดความไวใจกันและกัน ก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaki, Bolger and Ochsner (2008) อธิบายว่าความไวในการรับรู้ทางสังคมช่วยส่งเสริมความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในบริบทของการสื่อสารระหว่างบุคคล ความไวทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์และบริบททางสังคมของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความรู้สึกไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น การแสดงความเข้าใจที่ตรงจุดและการตอบสนองต่อปัญหาของผู้อื่นในลักษณะที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น Williams and Nida (2011) กล่าวว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคม มีบทบาทสำคัญในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และฟื้นฟูความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในบริบทที่ซับซ้อน ความไวในการรับรู้ทาง

สังคมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลดผลกระทบทางลบจากการถูกปฏิเสธ

5.2.3.3 การกำกับอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ว่า การตระหนักรู้ เข้าใจ ควบคุม จัดการ และแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ให้ความสนใจกับคนตรงหน้า มีการให้เกียรติกัน เป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ตนเองรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งขณะฟังหากเรามีการกำกับอารมณ์ที่ดี ควบคุมความคิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ไม่ตัดสินคนอื่น จะทำให้เราสามารถฟังข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kooie (2009) พบว่า การกำกับอารมณ์ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมความสนใจได้ดีขึ้น โดยการลดผลกระทบของอารมณ์เชิงลบ เช่น ความวิตกกังวลหรือความโกรธ ที่อาจรบกวนสมาธิในการฟัง เมื่อบุคคลสามารถปรับสภาวะอารมณ์ให้เหมาะสม จะทำให้มีความสามารถในการประมวลผลเนื้อหาที่ได้ยินได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Porath and Erez (2009) พบว่าความหยาบคายในบริบทการทำงาน เช่น การแสดงความคิดเห็นที่รุนแรงหรือการแสดงพฤติกรรมไม่สุภาพ สามารถลดความสามารถของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นในการประมวลผลข้อมูล ทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและข้อมูลในเชิงสังคม เช่น การฟังและการเข้าใจความคิดของผู้อื่น บทความของ Brackett, Rivers and Salovey (2011) ชี้ว่าอารมณ์เชิงลบ เช่น ความวิตกกังวลหรือความขุ่นเคือง อาจรบกวนการประมวลผลข้อมูลและลดความสามารถในการฟังอย่างลึกซึ้ง การกำกับอารมณ์ช่วยลดผลกระทบเหล่านี้ ทำให้บุคคลสามารถฟังและทำความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ฟังมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นได้ดีขึ้น

อีกทั้งการกำกับอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ว่า ถ้าหากเรากำกับอารมณ์ได้ นี่ให้เป็นเย็นให้พอ คนรอบข้างจะรู้สึกสบายใจที่จะเข้าหา แต่หากเราเกิดอารมณ์ร้อน หงุดหงิดตลอดเวลา ก็จะมีเพื่อนคบหา บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งแต่การที่ครูสามารถควบคุมตนเองได้ คุยกันด้วยเหตุผล รับฟังกัน ก็จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี สบายใจที่จะทำงานด้วยกัน ครูคนไหนที่มีการกำกับอารมณ์ที่ดีก็จะทำให้เพื่อนๆ กล้าเข้าหาและพร้อมที่จะเป็นมิตรต่อกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gross (1998) อธิบายว่าการกำกับอารมณ์มีบทบาทสำคัญในพฤติกรรมทางสังคม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสม เช่น การระงับความโกรธหรือการปรับเปลี่ยนมุมมองต่อสถานการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์เชิงลบ จะช่วยให้การปฏิสัมพันธ์ดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล Kooie (2009) อธิบายว่าการกำกับอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญของความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์เชิงลบ ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระยะยาว

ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีความสามารถในการกำกับอารมณ์สูง มักจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีกว่าในสถานการณ์ที่ซับซ้อน อีกทั้ง Brackett Rivers, and Salovey (2004) ชี้ให้เห็นว่าการกำกับอารมณ์เป็นหัวใจสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำกับอารมณ์ช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความเห็นอกเห็นใจ และสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ผู้ที่มีความสามารถในการกำกับอารมณ์มักจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

5.2.3.4 การฟังที่มีประสิทธิผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผลว่า การฟังเป็นการสื่อสารกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง ต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เปิดใจในการรับฟังเรื่องราวต่างๆ ใช้เวลาในการรับฟัง ถือว่าให้ความสำคัญ ทำให้เข้าใจเป้าประสงค์ที่ตรงกัน เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเขา ไม่ตัดสินโดยที่เราเป็นผู้ฟังที่ดี อาจทำให้มีความสนิทสนมเพิ่มขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ames, Maissen and Brockner (2012) พบว่าผู้ที่มีความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจจะสามารถรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการหรือมุมมองของคู่สนทนาได้อย่างแม่นยำ ซึ่งช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความไว้วางใจในความสัมพันธ์ ผู้ฟังที่ดีมีแนวโน้มที่จะได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้อื่นมากขึ้น เพราะการฟังช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจมุมมองของคู่สนทนาและปรับเปลี่ยนแนวทางการสื่อสารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของอีกฝ่าย สร้างความเชื่อมโยงทางความรู้สึกและความไว้วางใจ งานวิจัยของ Bodie et al. (2015) พบว่า การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ พร้อมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองที่เหมาะสม เช่น การพยักหน้า การแสดงความเข้าใจ และการสรุปข้อมูลที่ฟังเพื่อยืนยันความเข้าใจ ทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าคุณฟังเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของพวกเขา ซึ่งช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความผูกพันในความสัมพันธ์ ช่วยสร้างความไว้วางใจ และความเข้าใจร่วมกัน งานวิจัยของ Kluger et al. (2023) อธิบายว่า การฟังที่มีประสิทธิผลในที่ทำงานไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสื่อสาร แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผลช่วยส่งเสริมความเข้าใจระหว่างบุคคล โดยส่งผลเชิงบวกต่อทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของความสัมพันธ์และผลลัพธ์ในการทำงานระดับทีมและองค์กร และงานวิจัยของ Manusov (2020) อธิบายว่า การฟังไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการรับข้อมูลทางกายภาพ แต่เป็นการแสดงความสนใจ ความตั้งใจ และความเคารพต่อคู่สนทนา ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น การฟังที่มีประสิทธิผลช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะผู้พูดรู้สึกว่าผู้ฟังพร้อมที่จะรับฟังโดยไม่มีการตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์ เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างบุคคล

5.2.4 การวิจัยระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของ Garet et al. (2001) ซึ่งวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการอบรมพัฒนาวิชาชีพครูในสหรัฐอเมริกา พบว่าแม้การอบรมระยะสั้น เช่น การอบรม 1-2 วัน จะสามารถช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้พื้นฐานและมีการเปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่ง แต่ผลกระทบของการอบรมในระยะเวลาดังกล่าว มักไม่คงทนหรือมีประสิทธิภาพเท่ากับการอบรมที่มีความต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนหลังการอบรม การอบรมที่มีการติดตามผลหรือขยายระยะเวลามักช่วยให้เกิดการนำความรู้ไปใช้จริงมากขึ้น ในทำนองเดียวกัน Davis et al. (1999) ได้ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมทางการแพทย์ต่อพฤติกรรมของแพทย์ พบว่าแม้การประชุมเชิงปฏิบัติการและเวิร์กช็อประยะสั้นจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและตระหนักรู้ในประเด็นต่าง ๆ ได้ดี แต่โดยทั่วไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแพทย์และผลลัพธ์ด้านสุขภาพของผู้ป่วยไม่ได้เกิดขึ้นจากการอบรมระยะสั้นเพียงอย่างเดียว การติดตามผลหรือการฝึกภาคปฏิบัติหลังการอบรมจะช่วยให้ความรู้ที่ได้รับสามารถถูกนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น หากพิจารณาถึงประสิทธิผลของการอบรม 2 วันในบริบทของการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมของผู้เข้าร่วม สามารถสรุปได้ว่าการอบรมในระยะเวลาดังกล่าว สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้พื้นฐานและความเข้าใจเบื้องต้น แต่หากต้องการให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ควรมีการติดตามผลหรือเสริมการฝึกอบรมในภายหลัง เช่น การทำแบบฝึกหัด การให้คำปรึกษา หรือการนำไปปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 และ 2 แสดงว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม โดยจากผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลของการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เป็นรายคู่พบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคะแนนการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผลมากกว่าระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลอง แสดงว่า หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลเพิ่มสูงขึ้น จึงสรุปได้ว่าโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ

ทำให้การฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นได้

ส่วนการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และขนาดอิทธิพลของการฟังที่มีประสิทธิผลที่มีต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล การฟังที่มีประสิทธิผลระยะหลังการทดลองมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล และการฟังที่มีประสิทธิผลระยะการติดตามผลมีอิทธิพลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลระยะการติดตามผล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และ 4 แสดงว่า โปรแกรมการฝึกอบรมทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่มีประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น และนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

จึงสรุปได้ว่าโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จากการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว เป็นผลมาจากการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีกระบวนการหลายขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brownell (2014) ระบุว่า การสอนเทคนิคการฟังในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนและประสิทธิภาพสูง และงานวิจัยของ Rogers and Farson (1987) พบว่า การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการฟัง ช่วยเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้สื่อสาร ซึ่งมีประโยชน์อย่างมากในแง่ของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการความไว้วางใจ เช่น การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา หรือการสร้างความร่วมมือในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ฝึกอบรมทั้ง 11 กิจกรรม โดยแต่ละกิจกรรมที่สร้างขึ้นเป็นผลมาจากการวิจัยในระยะที่ 1-3 เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในโปรแกรม โดยตัวแปรทางจิตวิทยาที่ประกอบในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมประกอบไปด้วย การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และความไวในการรับรู้ทางสังคม

โดยแบ่งกิจกรรมการฝึกอบรมได้ดังนี้ กิจกรรมที่ 1 ชื่อกิจกรรม “Check in” และกิจกรรมที่ 7 ชื่อกิจกรรม “Checklist” เป็นกิจกรรมปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดต่าง ๆ ของโปรแกรมฯ และเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละวันของการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเชื่อมโยงของ Thorndike (1911) เรื่องกฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กล่าวคือการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยผู้วิจัยจะเริ่มด้วยการนำเสนอเป็น

ภาพกว้างที่ครอบคลุมสิ่งที่จะฝึกอบรมในโปรแกรมก่อน ก่อนจะลงรายละเอียดของกิจกรรมที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นผ่านกิจกรรมอีกทั้งลดความเขินอายระหว่างกันลง เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าอบรม รวมถึงระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันเอง และในกิจกรรมที่ 7 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเองเพื่อให้พร้อมที่จะเรียนรู้ก่อนจะดำเนินกิจกรรมต่อไป

กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้องแชร์การฟัง” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล รวมทั้งสามารถรับรู้ถึงพฤติกรรมของการฟังที่มีประสิทธิผล นำไปปรับปรุงการฟังที่มีประสิทธิผลผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมประกอบไปด้วย การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และความไวในการรับรู้ทางสังคม ผู้วิจัยเริ่มต้นจากชักชวนผู้เข้าอบรมสนทนาร่วมกันเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตรวจสอบประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม ต่อมาผู้วิจัยบรรยายถึงความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล เมื่อบรรยายแล้วเสร็จ ผู้วิจัยใช้วิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูคุณธรรม เพื่อเป็นกรณีศึกษา เมื่อผู้เข้าอบรมดูวิดีโอเสร็จ ผู้วิจัยแจกใบงานให้ทุกท่านถอดบทเรียนจากวิดีโอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hogan, Carlson and Dua (2002) ระบุว่าการใช้สื่อ เช่น วิดีโอ บทสนทนาจำลอง หรือบทพูดในภาพยนตร์ สามารถช่วยพัฒนาทักษะการฟังในบริบทต่าง ๆ ได้ เพื่อฝึกทักษะการวิเคราะห์เสียงพูด ฟังเสียงสนทนาและระบุอารมณ์ หรือความตั้งใจของผู้พูด อีกทั้งเป็นการฟังแบบโต้ตอบเพื่อให้ผู้เรียนฟังแล้วตอบคำถามทันที ต่อมาผู้วิจัยใช้เทคนิคการบรรยายให้ความรู้ความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” “หากครูมีการฟังที่มีประสิทธิผลที่ดีขึ้น จะช่วยให้การสอนระหว่างครูกับนักเรียน หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับครู หรือครูกับผู้บริหารได้อย่างไร” สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rogers (1957) พบว่าการฟังแบบเข้าใจ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในลักษณะที่ผู้ฟังแสดงออกถึงความเข้าใจและเคารพในมุมมองของผู้อื่นช่วยสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ไม่เพียงแค່ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ยังส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก เพราะผู้เรียนรู้สึกว่ามุมมองของตนได้รับการยอมรับและสามารถเปิดใจรับข้อมูลใหม่ได้ รวมถึงงานวิจัยของ Vygotsky (1978) พบว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบททางสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มช่วยให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจจากการฟังมุมมองที่หลากหลาย การเรียนรู้ที่ดีที่สุดเกิดขึ้นเมื่อมีการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนหรือการชี้แนะจากผู้สอน แนวคิดของ Bandura (1977) ระบุว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้พฤติกรรม ความคิด และทัศนคติใหม่ ๆ จากการสังเกตและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนทนาแบบกลุ่ม หรือการทำงานร่วมกันในโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง” เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจมุมมองของการฟังที่มีประสิทธิผล ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสะท้อนความคิด และการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจคุณค่าและบทบาทของการฟัง ตระหนักถึงความสำคัญของการฟัง และการฟังอย่างมีเป้าหมาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผู้เข้าร่วมได้ แบ่งปันมุมมองและเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความเข้าใจที่หลากหลาย ระดมความคิดร่วมกันช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลในการพัฒนาทักษะการฟังที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

จากนั้นผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มกิจกรรมตามตัวแปรทางจิตวิทยาที่ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม เป็นการจัดฝึกอบรมในเรื่อง การมองจากมุมของผู้อื่น การจินตนาการ และความห่วงใยในความรู้สึก ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ 3 ถึงกิจกรรมที่ 5 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ทิศ” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น ให้ผู้เข้าอบรมตระหนักรู้ตนเอง และเข้าใจผู้อื่น อีกทั้งผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่นกับการทำงานได้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม หลังจากนั้นผู้วิจัยบรรยายความหมายและความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น หลังจากนั้นผู้วิจัยอธิบายว่า เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รู้พฤติกรรม 4 รูปแบบตาม “กงล้อสี่ทิศ” ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายบุคลิกภาพแต่ละสัตว์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจมากขึ้น หลังจากนั้นให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคน นำเสนอลักษณะเด่นของตัวเองที่คล้ายคลึงกับสัตว์ในรูปแบบตาม “กงล้อสี่ทิศ” หนังสือของ Marston (1928) มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคม กิจกรรมที่พัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคม ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้และรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมการเข้าใจและการปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในบริบทของการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม Woolley et al. (2010) ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความไวในการรับรู้ทางสังคมและการปฏิสัมพันธ์ในการเข้าใจและตอบสนองต่ออารมณ์ ความคิด หรือพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่ม

จากนั้นผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรม 4 กลุ่มระดมสมองกันภายในกลุ่ม โดยผู้วิจัยให้โจทย์แก่ผู้เข้าอบรมช่วยกันคิดว่า “ท่านมีวิธีการทำงาน/วิธีการรับมือกับคนแต่ละประเภทอย่างไร” “ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนแต่ละประเภทได้อย่างไร” ซึ่งผู้เข้าอบรมช่วยกันระดมสมองและได้ออกมานำเสนอ งานวิจัยของ Woolley et al. (2010) พบว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม โดยเฉพาะในกระบวนการที่ต้องใช้การสื่อสารและ

การตัดสินใจร่วมกัน งานวิจัยของ Nijstad, Stroebe, and Lodewijkx (2006) พบว่า บทบาทของความไวในการรับรู้ทางสังคมในกลุ่มระดมสมอง กลุ่มที่สมาชิกมีความสามารถในการฟังและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ได้มากกว่า จากนั้นผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิทให้ผู้เข้าอบรมเขียน “ท่านสามารถประยุกต์ใช้จากกิจกรรมนี้ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์กับการสอนของท่านได้อย่างไร” Schön (1983) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “การสะท้อนคิด” ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเองในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาความเข้าใจ อีกทั้ง Goleman (1995) พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถนี้ช่วยให้บุคคลรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และนำไปสู่การปรับตัวที่เหมาะสมในสถานการณ์สังคม

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “กงล้อชีวิต” เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมตระหนักถึงลักษณะบุคลิกภาพของตนเองในมิติที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมฝึกการรับรู้และเข้าใจมุมมองของผู้อื่น พร้อมทั้งเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและสื่อสารในสถานการณ์ที่หลากหลาย สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในกลุ่มด้วยการวิเคราะห์บุคลิกภาพและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม กิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในบริบททีมและองค์กร กระตุ้นการสะท้อนคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์ เปิดกว้างและสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมแสดงออกอย่างมั่นใจ โดยไม่มีความกลัวต่อการถูกตัดสิน

กิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมายสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการกับการทำงานได้ ผู้วิจัยเริ่มต้นให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม เพื่ออธิบายกิจกรรมนี้ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมคิดตัวละครมา 1 ตัวละคร ที่ผู้เข้าอบรมสนใจหรือชื่นชอบ ผู้เข้าอบรมค่อย ๆ คิด บางท่านยังนึกไม่ค่อยออกกว่าจะเลือกตัวละครไหนดี มีการพูดคุยถามเพื่อนข้าง ๆ บ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนว่า จะเลือกตัวละครไหนดี หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทตัวละครผ่านความรู้สึกและการกระทำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ 1 นาที กิจกรรมนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความไวในการรับรู้ทางสังคม โดยเน้นด้านการจินตนาการ ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก ความคิด และมุมมองของผู้อื่นผ่านการสร้างเรื่องราวหรือบทบาทสมมติ กิจกรรมนี้สำคัญเพราะช่วยพัฒนาทักษะด้านการเอาใจใส่ และการประเมินสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการทำงานร่วมกันและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยงานวิจัยของ Zaki and Ochsner (2012) พบว่า การจินตนาการเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในสังคม การจินตนาการผ่านตัวละครช่วยให้ผู้เข้าอบรมฝึกการมองเห็นสถานการณ์จากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งช่วยพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคมในสถานการณ์จริง

งานวิจัยของ Taylor (1999) ระบุว่า การจินตนาการเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจผู้อื่น และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาทางสังคมในชีวิตจริง การฝึกจินตนาการตัวละครและสถานการณ์ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และความสามารถในการเอาใจใส่ผู้อื่น

ต่อมาผู้วิจัยแบ่งกลุ่มละ 5 คน ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูประจักษ์ แต่ละกลุ่มถอดบทเรียนผ่านตัวละคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ครู / นักเรียน / ผู้ปกครอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำ และความรู้สึกของแต่ละตัวละคร เมื่อทุกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกันครบทุกกลุ่ม ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองที่ละกลุ่ม กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ความไวในการรับรู้ทางสังคมผ่านการวิเคราะห์และจินตนาการถึงสถานการณ์ในวิดีโอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสังเกตพฤติกรรม การแสดงออกทางอารมณ์ และการโต้ตอบระหว่างตัวละครในวิดีโอ การดูและศึกษาวิดีโอช่วยกระตุ้นการคิดเชิงจินตนาการเกี่ยวกับมุมมองของตัวละคร และช่วยพัฒนาทักษะการตีความพฤติกรรมในบริบทที่ซับซ้อน งานวิจัยของ Ickes (1997) ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมและการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม การใช้วิดีโอเป็นตัวอย่างช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนทักษะนี้ งานวิจัยของ Ekman (1993) อธิบายถึงความสำคัญของการสังเกตการแสดงออกทางสีหน้าและภาษากายเพื่อเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การดูวิดีโอช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะนี้ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคม

ต่อมาผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง” กิจกรรมนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมพัฒนาทักษะด้าน ความไวในการรับรู้ทางสังคม โดยเน้นการจินตนาการ การสะท้อนความคิดหลังจากการเรียนรู้หรือการทำกิจกรรมช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ บทบาท ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงมุมมองของผู้อื่นในสถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ งานวิจัยของ Schön (1983) เน้นว่าการสะท้อนความคิดเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาความเข้าใจในบริบททางสังคม การถอดบทเรียนช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสวิเคราะห์การกระทำของตนเองและจินตนาการถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้อื่น การศึกษาของ Dewey (1933) ชี้ให้เห็นว่าการสะท้อนความคิดช่วยกระตุ้นกระบวนการคิดเชิงจินตนาการและการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ผู้เข้าอบรมที่สามารถจินตนาการผลลัพธ์ต่าง ๆ จากการกระทำของตนเองจะมีความไวในการรับรู้ทางสังคมที่สูงขึ้น

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ” เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจใน ความไวในการรับรู้ทางสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการจินตนาการ ผ่านการสร้างสถานการณ์สมมติหรือบทบาทสมมติ ผู้เข้าอบรมจะได้ฝึกคิดวิเคราะห์ สร้างเรื่องราว และจินตนาการ

ถึงมุมมอง ความรู้สึก และพฤติกรรมของตัวละครในสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยให้ผู้เข้าอบรมพัฒนาความสามารถในการมองโลกจากมุมมองของผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ และการทำงานร่วมกันในสังคม

กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึกกับการทำงานได้ ผู้วิจัยเริ่มต้นให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านความห่วงใยในความรู้สึก จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ แจกการ์ดคำสถานการณ์ที่พบเจอให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการใช้คำพูดแต่ละสถานการณ์ ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่นำเสนอโดยใช้บทบาทสมมติ ซึ่งการใช้บทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนทักษะการรับรู้และตีความพฤติกรรมหรืออารมณ์ของผู้อื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเผชิญหน้ากับปัญหาในที่ทีมหรือการจัดการความขัดแย้ง ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมายและความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก และพัฒนาทักษะเหล่านี้ในเชิงปฏิบัติ ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จำลอง ผู้เข้าอบรมจะสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น งานวิจัยของ Heckman, Stixrud and Urzua (2006) พบว่า ความสามารถในการรับรู้ทางสังคมและการแสดงความห่วงใยในความรู้สึกเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งกิจกรรมบทบาทสมมติสามารถจำลองสถานการณ์ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและพัฒนาทักษะนี้ได้ งานวิจัยของ Davis (1983) อธิบายว่า ความไวในการรับรู้ทางสังคมและความห่วงใยในความรู้สึกสามารถช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบททางสังคม กิจกรรมบทบาทสมมติเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมฝึกการตีความสัญญาณทางอารมณ์และพฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง” การถอดบทเรียนและการสะท้อนความคิดช่วยส่งเสริมความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านความห่วงใยในความรู้สึก ผู้เข้าอบรมจะได้วิเคราะห์และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ Schön (1983) อธิบายว่าการสะท้อนคิด เป็นกระบวนการสำคัญสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการทำงานวิชาชีพและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยพัฒนาความสามารถในการประเมินและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองที่เหมาะสมในอนาคต อีกทั้ง Kolb (1984) อธิบายโมเดลการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งเน้นว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากกระบวนการที่บุคคลมีส่วนร่วมโดยตรง

ในประสบการณ์ และสะท้อนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์นั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะใหม่

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด” เป็นกิจกรรมที่ได้ฝึกการรับรู้ถึงอารมณ์ ความต้องการ และปฏิกิริยาของผู้อื่นผ่านสถานการณ์จำลอง ช่วยให้สามารถเข้าใจผลกระทบของการกระทำ และการสื่อสารของตนเองต่อความรู้สึกของผู้อื่น พัฒนาความสามารถในการมองจากมุมมองของผู้อื่น ช่วยฝึกการพูด การฟัง และการตอบสนองในลักษณะที่แสดงถึงความไวต่อความรู้สึก ช่วยพัฒนาทักษะด้านการเข้าใจผู้อื่น และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม

2. ตัวแปรการมีสติในการทำงาน เป็นการจัดฝึกอบรมในเรื่อง การสังเกต การอธิบาย การอยู่กับปัจจุบัน การไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน และการปล่อยวาง ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ 6 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการมีสติในการทำงาน และ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การมีสติในการทำงานได้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นโดยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ขอให้ผู้เข้าอบรมทุกคนค่อยๆ หลับตา ทำสมาธิ ขณะนั่งสมาธิผู้วิจัยเปิดเพลงซึ่งเป็นเสียงธรรมชาติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกสงบ การนั่งสมาธิเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถตระหนักรู้ถึงปัจจุบัน ช่วยเสริมสร้างความสงบและเพิ่มความสามารถในการจดจ่อกับกิจกรรมที่ทำในปัจจุบัน Kabat-Zinn (1990) อธิบายถึงการมีสติว่าเป็นการฝึกให้จิตใจอยู่กับปัจจุบันขณะ โดยไม่ตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์สิ่งที่เกิดขึ้น การนั่งสมาธิเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้ฝึกเข้าใจการมีสติผ่านการฝึกจดจ่อกับลมหายใจ การรับรู้ร่างกาย และการสังเกตความคิด

ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึง “การมีสติในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร” ให้ทุกคนช่วยอภิปรายร่วมกัน ต่อมาผู้วิจัยบรรยายถึงความหมาย และกระบวนการของการมีสติในการทำงาน เมื่อบรรยายเสร็จผู้วิจัยให้ตัวแทน 1 ท่านเล่าเรื่อง 10 นาที ผู้วิจัยแจกใบงานให้ผู้เข้าอบรมลองตรวจสอบตนเองในการมีสติขณะรับฟังเรื่องราวของผู้อื่นขณะเขียนใบงานผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจ ค่อย ๆ เขียนนึกถึงเหตุการณ์ขณะที่ตนเองฟัง ค่อยๆ สำนวนตนเอง กิจกรรมนี้เป็นการฝึกทักษะการมีสติ โดยเน้นไปที่การรับฟัง เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล กิจกรรมดังกล่าวออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจดจ่อกับปัจจุบันขณะและตระหนักรู้ถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นระหว่างสื่อสารกับผู้อื่น Bodie et al. (2015) อธิบายว่าการฟังอย่างตั้งใจ ซึ่งการจดจ่อกับผู้พูดอย่างเต็มที่ที่มีการประมวลผลข้อมูลสามารถรับฟังโดยไม่ตัดสิน จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี บทความของ Weger, Castle, and Emmett (2010) อธิบายว่าการฟังอย่างตั้งใจช่วยพัฒนา

คุณภาพการสื่อสาร การมีสติในการฟังผู้อื่นจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้การฟังที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในบริบทของการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ต่อมาผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การมีสติในการทำงานลงในกระดาษฟลิปชาร์ต โดยผู้วิจัยถามคำถามว่า “ท่านคิดว่าการมีสติในการทำงานสามารถช่วยให้การทำงานในด้านการสอนของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง” “การมีสติในการทำงานจะพัฒนาให้ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง” “ท่านคิดว่าครูมีการมีสติในการทำงานจะช่วยให้การฟังที่มีประสิทธิผลของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน” ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเชิงลึกและกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการมีสติในที่ทำงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน Shapiro et al. (2006) พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการมีสติในมิติที่หลากหลาย ช่วยเสริมให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ตระหนักรู้ และยอมรับ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์การทำงานได้ Brown and Ryan (2003) ชี้ให้เห็นว่าการมีสติช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ถึงปัจจุบัน และส่งเสริมการตัดสินใจและการปรับตัวในชีวิต การมีสติช่วยให้ผู้คนยอมรับสถานการณ์และความรู้สึกของตนเอง โดยไม่พยายามหลีกเลี่ยง กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการมีสติ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดจากผู้อื่น

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “จับใจเธอ” เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการฟัง ซึ่งมุ่งเน้นการตระหนักรู้ถึงปัจจุบันขณะในการฟัง โดยไม่มีการตัดสินหรือขัดจังหวะผู้พูด กิจกรรมนี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการมีสติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ผู้เข้าอบรมเปิดใจรับรู้ข้อมูล ความคิด และอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินส่งเสริมกระบวนการฝึกการฟังจดจ่อกับคำพูดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงผลกระทบของการฟังแบบมีสติต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการจัดการความขัดแย้ง ผู้เข้าอบรมจะมีความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับการฟังอย่างตั้งใจ และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรได้

3. ตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล เป็นการจัดฝึกอบรมในเรื่อง การได้ยิน ความเข้าใจ การจดจำ การตีความ การประเมิน และการตอบสนอง ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ 8 ถึงกิจกรรมที่ 10 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิผล และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลมแบ่งกลุ่มละ 5 คน ผู้วิจัยอธิบายเกม “ภาพในใจ” ให้แก่ผู้เข้าอบรมฟัง เมื่อเวลาจบลงผู้วิจัยให้แต่ละทีมนำภาพมาเปรียบเทียบ และสรุปบทเรียนของกิจกรรมนี้ ออกแบบมาเพื่อ

ช่วยผู้เข้าอบรมเข้าใจและฝึกฝนกระบวนการฟังที่มีประสิทธิผล ผ่านการวาดภาพ ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ว่า การฟังที่มีประสิทธิผลไม่ใช่แค่การได้ยินคำพูด แต่เป็นการสร้างความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร ผู้เข้าอบรมจะถูกกระตุ้นให้สร้างภาพในจินตนาการจากข้อมูลที่ได้รับหลังจากการฟัง ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฟัง และสามารถประยุกต์ใช้กระบวนการฟังที่มีประสิทธิผลในชีวิตประจำวันได้ งานวิจัยของ Rost (2013) อธิบายว่าการฟังที่มีประสิทธิผลต้องใช้ทั้งการจับใจความและการตีความข้อมูล การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้พูด เช่น การตั้งคำถามหรือการแสดงความคิดเห็น กิจกรรม “ภาพในใจ” ตรงกับแนวคิดนี้เพราะช่วยให้ผู้ฟังไม่เพียงแค่ฟัง แต่ยังสร้างภาพในจินตนาการ เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อมูลได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น กระตุ้นให้ผู้ฟังสร้างภาพในใจที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิม เพื่อพัฒนาความเข้าใจและการตีความข้อมูล

หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการฟัง 3 รูปแบบ และลองฝึกปฏิบัติ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม ทบทวนบทเรียนจากการฟังทั้ง 3 รูปแบบ อีกครั้ง ถึงเทคนิคการใช้อ่อนหน้านี้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอบถามถึงความรู้สึกผู้เข้าอบรม เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อพัฒนาทักษะการฟังที่มีประสิทธิผล โดยเน้นทั้งการเข้าใจและฝึกฝนในสถานการณ์จริง เทคนิคการฟัง 3 รูปแบบช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล ตระหนักถึงความหลากหลายของการฟัง เข้าใจว่าการฟังไม่ได้มีรูปแบบเดียว เมื่อผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแต่ละรูปแบบ พวกเขาจะสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ซึ่งการจับคู่เพื่อฝึกฝนเป็นช่วยจำลองสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับการฟังในชีวิตจริง การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่าง “ผู้พูด” และ “ผู้ฟัง” ช่วยให้พวกเขามองเห็นมุมมองทั้งสองด้าน ทำให้เข้าใจว่าการสื่อสารที่ดีต้องมีการฟังที่มีประสิทธิผลเป็นส่วนสำคัญ งานวิจัยของ Rost (2013) ชี้ให้เห็นว่าการฟังที่มีประสิทธิผลเกิดจากการฝึกฝนในสถานการณ์จริง โดยการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้พูดและผู้ฟังในกิจกรรมแบบจับคู่ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกและความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่หลากหลาย อีกทั้ง Brownell (2016) อธิบายว่ากระบวนการฝึกฝนทักษะการฟังในสถานการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรมช่วยให้พวกเขาพัฒนาความสามารถในการจับใจความ วิเคราะห์ และตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลังจากนั้น ผู้วิจัยสอบถามประเด็นการเรียนรู้ “การฟังในแต่ละรูปแบบช่วยครูในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เข้าอบรมสะท้อนผลการเรียนรู้ และประเมินการประยุกต์ใช้การฟังในบริบทการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Wolvin and Coakley (2016) อธิบายถึงแนวทางและประโยชน์ของการเรียนรู้ในกระบวนการฝึกฝนการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับประเด็นการเรียนรู้จากการฟังว่า การฟังอย่างมีประสิทธิภาพต้องผ่านการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยการตั้งคำถามเพื่อ

กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรม ตระหนักถึงบทบาทของการฟังในบริบทต่าง ๆ ซึ่งให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างการเรียนรู้เชิงลึกสะท้อนความคิดและแบ่งปันประสบการณ์ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้จากมุมมองของผู้อื่น

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “ภาพในใจ” เป็นกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในกระบวนการฟังที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจว่าการฟังไม่ได้เป็นเพียงการรับข้อมูล แต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ การตีความ และการตอบสนองอย่างเหมาะสมส่งเสริมการตระหนักถึงรูปแบบการฟังที่แตกต่างกัน พัฒนาทักษะการฟังผ่านการฝึกปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์จริงช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทดลองใช้เทคนิคการฟังในหลากหลายรูปแบบ การจับคู่และแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้พูดและผู้ฟังช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจมุมมองของทั้งสองฝ่าย เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมสามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยทบทวนกระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้ยิน (Hearing), ด้านความเข้าใจ (Understanding), ด้านการจดจำ (Remembering), ด้านการตีความ (Interpreting), ด้านการประเมิน (Evaluating) และด้านการตอบสนอง (Responding) หลังจากนั้นผู้ฟังผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมเล่าเรื่องราว “ประสบการณ์ของการเป็นครู” 5 นาที แล้วผู้ฟังลองสะท้อนกลับเรื่องราวนั้นอีกครั้ง โดยมีการประเมินตนเองโดยใช้กระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model) กิจกรรมนี้ให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจและลึกซึ้ง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของการฟังที่ดี ฝึกฝนทักษะการฟังในบริบทต่าง ๆ ช่วยให้ผู้เข้าอบรมปรับใช้ทักษะการฟังในสถานการณ์จริง ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน กิจกรรมนี้ใช้กรอบแนวคิด HIRIER Model (Hearing, Interpreting, Remembering, Evaluating, Responding) เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาทักษะการฟังอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี Brownell (2016) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะการฟังอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความสำคัญของการเข้าใจกระบวนการฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับโมเดลการฟัง HIRIER โดยเน้นการฟังอย่างมีโครงสร้างที่ครอบคลุมตั้งแต่การได้ยิน การตีความ การจดจำ การประเมินผล และการตอบสนอง งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกฝนการฟังในบริบทของการสื่อสารในองค์กร งานวิจัยของ Imhof (2010) อธิบายว่าการฟังเป็นกระบวนการที่ใช้ทรัพยากรทางปัญญา การให้ความสนใจและการประมวลผลข้อมูล กิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการฟัง เช่น การแยกข้อมูลสำคัญ การจดจ่อในเนื้อหา และการหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน และอธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลมีความสามารถ

ในการฟังที่แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจฟังเพื่อค้นหาข้อสรุป ในขณะที่บางคนอาจฟังเพื่อความเข้าใจ ในรายละเอียด กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้สำรวจและพัฒนารูปแบบการฟังที่เหมาะสมกับตนเอง ผ่านสถานการณ์จำลองและการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการฟัง ฝึกการจัดการข้อมูลที่ได้รับให้มีโครงสร้างและง่ายต่อการจดจำ สามารถตีความและตอบสนองต่อข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” “การฟังที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การสอนหรือการทำงานของครูอย่างไรได้บ้าง” เพื่อช่วยผู้เข้าอบรมสร้างความเข้าใจและประยุกต์ใช้การฟังที่มีประสิทธิภาพในบริบทต่าง ๆ ผ่านคำถามที่กระตุ้นให้คิดและแลกเปลี่ยนมุมมอง ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจว่าการฟังที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไร เช่น การสร้างความไว้วางใจและการลดความเข้าใจผิด สามารถนำแนวคิดไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การฟังผู้เรียนเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสม สร้างการตระหนักรู้ว่าการฟังเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์ในทุกบริบท การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจในแนวคิดนี้ และช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถเชื่อมโยงการฟังกับบริบทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Brownell (2016) อธิบายว่า การฟังที่ดีมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีคุณภาพสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างความไว้วางใจในกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการฟังยังช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจความต้องการและมุมมองของผู้อื่นได้ดีขึ้น อีกทั้ง Imhof (2010) ระบุว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และการตีความข้อมูล รวมถึงการประเมินความน่าเชื่อถือของสิ่งที่ได้รับฟัง กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสดงถึงความเข้าใจในข้อมูลที่ได้รับ

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” เป็นกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้งและเป็นระบบ โดยใช้กรอบแนวคิด เช่น HIRIER Model (Hearing, Interpreting, Remembering, Evaluating, Responding) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงขั้นตอนสำคัญในการฟังและฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่หลากหลาย สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เห็นความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิภาพในบริบทความสัมพันธ์ เช่น การฟังช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม รวมถึงช่วยสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในชีวิตประจำวัน ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจว่าการฟังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ การเข้าใจผู้เรียน และการจัดการปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างไร นอกจากนี้ยังช่วยในบริบทองค์กร เช่น การพัฒนาความร่วมมือในทีมและการสื่อสารเชิงวิชาชีพ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าในการพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร” เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิภาพกับการทำงานได้ โดยผู้วิจัยบรรยายความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ความหมายของ การวิเคราะห์ การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) / การวิเคราะห์บุคลิกภาพ / รูปแบบการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นถึงความสำคัญของการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในระหว่างการบรรยายผู้วิจัยมีการยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน โดยเปิดให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ รวมถึงการยกตัวอย่างการสื่อสารในรูปแบบการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ และในบทบาทที่แตกต่างกันว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงการสื่อสารในรูปแบบการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ชัดเจนมากขึ้น ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจว่าในแต่ละสถานการณ์ มักสื่อสารจากมุมมองใด และการสื่อสารเหล่านี้ส่งผลอย่างไรต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ TA ช่วยให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงรูปแบบการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจผิดหรือขัดแย้ง และสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้สามารถระบุแหล่งที่มาของปัญหาหรือความขัดแย้งในความสัมพันธ์ และปรับวิธีการสื่อสารเพื่อแก้ไขสถานการณ์เหล่านั้น ช่วยให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นแบบแผนพฤติกรรมและอารมณ์ของตัวเองที่อาจไม่เคยรู้ตัวมาก่อน และพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แต่ละกลุ่มได้สถานการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนอง ผู้วิจัยให้เวลาเตรียมการแสดง 5 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในการตอบสนองจากสถานการณ์ หลังจากนั้นแต่ละกลุ่มแสดงบทบาท ให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นในการตอบสนองในรูปแบบแต่ละ Ego stage การจัดกิจกรรมการแสดงบทบาทเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis - TA) เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวมีลักษณะเชิงโต้ตอบและสร้างสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งช่วยให้เกิดการสังเกตและการเข้าใจพฤติกรรมในการสื่อสาร กิจกรรมแสดงบทบาทเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสาร มองเห็นการตอบสนองของตัวเองและผู้อื่นในมุมมองใหม่ ทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และสามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารได้ หลังการแสดงบทบาท ผู้เข้าร่วมจะได้รับการสะท้อนจากผู้อื่นเกี่ยวกับการสื่อสารที่พวกเขาใช้ เช่น ความเหมาะสมของบทบาทที่เลือกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยเสริมสร้างมุมมองใหม่และการเรียนรู้ งานวิจัยของ Sherman and Fredman (1986) ชี้ให้เห็นว่าการแสดงบทบาทช่วยให้ผู้เรียนสำรวจรูปแบบการสื่อสารของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสื่อสารในสถานการณ์จำลอง ซึ่งส่งผลให้พัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อีกทั้งงานวิจัยของ Scharff and Scharff (1991) พบว่าการแสดงบทบาทถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมเห็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ และเรียนรู้วิธีการสื่อสารใหม่ที่จะช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ งานวิจัยของ Hay (1995) ระบุว่าการศึกษาใช้ TA ผ่านกิจกรรมแสดงบทบาทช่วยให้ทีมงานเรียนรู้ เข้าใจบทบาทและพฤติกรรมของสมาชิกในทีม รวมถึงการเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

ต่อมาผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การฟังที่มีประสิทธิผลในการทำงานลงในกระดาษฟลิปชาร์ต โดยได้ถามผู้เข้าอบรมว่า “ความสำคัญของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) ในการทำงาน” หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้สอบถามเพิ่มเติมว่า “ในกิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร” “กิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำไปพัฒนาการสอนเพื่อให้ท่านและนักเรียนได้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไรบ้าง” เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนมุมมอง การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันแนวคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล ช่วยให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและเรียนรู้จากกันและกัน สร้างความเข้าใจร่วมกัน กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความรู้สึกและการมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ ทฤษฎีของ Kolb (1984) สนับสนุนว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม และการสะท้อนประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทของตนเองได้ อีกทั้ง Vygotsky (1978) ชี้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดจากการโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลช่วยเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้แบบกลุ่มและการสะท้อนความคิดเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการฟังที่มีประสิทธิผลและการเรียนรู้

กล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรม “สื่อสารผ่านตัวละคร” เป็นกิจกรรมที่พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบทบาทต่างๆ (Parent, Adult, Child) ในกระบวนการสื่อสาร สร้างความตระหนักรู้ในตนเอง รวมถึงสามารถปรับตัวเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้ง กิจกรรมช่วยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และเลือกบทบาทการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้เข้าร่วมตระหนักถึงความสำคัญของการฟังและการตอบสนองที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของกลุ่มสนทนา ดังนั้น Transactional Analysis เป็นเครื่องมือที่พัฒนา

ทักษะการสื่อสาร การฟังที่มีประสิทธิผล และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในบริบทของการทำงาน และชีวิตประจำวัน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนประสบการณ์

กิจกรรมสุดท้ายคือกิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู” เป็นกิจกรรมเพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้ และเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล โดยใช้แนวคิดการปัจจัยนิเทศของ Corey, Corey and Corey (2014) เป็นการทบทวนประสบการณ์การเรียนรู้ การให้และการรับข้อมูลย้อนกลับ และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง อีกทั้งเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับ

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลม หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็น “การวางแผนพัฒนาตัวเองในการฟังให้มีประสิทธิผลอย่างไร” “เป้าหมายของการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน” และผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นสั้น ๆ ตลอดการอบรมทั้ง 2 วัน เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล เปรียบเทียบความคิดหรือแนวทางปฏิบัติที่นำไปใช้ได้จริงในบริบทการทำงานของตนเอง การแบ่งปันความรู้สึก และสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมต่อเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับเข้ากับประสบการณ์ในอดีต รวมถึงวางแผนสำหรับการนำไปปรับใช้ในอนาคต ตลอดจนผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมในครั้งนี้ ดังจะเห็นได้จากผล การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยของ Brownell (2016) เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการฟังในบริบทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารจัดการทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะการฟังที่ช่วยพัฒนาตนเอง บทบาทในวิชาชีพ และคุณภาพของการสื่อสารในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ “ผู้นำการเรียนรู้” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการพัฒนาเครื่องมือวัดและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์การทางการศึกษาที่มีครูซึ่งปฏิบัติงานในสายการสอนซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสามารถนำแบบสอบถามที่พัฒนาเพื่อวัดระดับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ได้ เพราะแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหากับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทั้งนี้อาจนำแบบสอบถามในการวิจัยไปใช้กับอาชีพอื่นได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามการนำไปใช้ดังกล่าวควรพิจารณาข้อคำถามและปรับบางข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างด้วย เพื่อสร้างประสิทธิผลสูงสุดในการนำแบบสอบถามไปใช้

5.3.1.2 จากการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความไวในการรับรู้ทางสังคม การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ รวมทั้งพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ตัวแปรการมีสติในการทำงาน ตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม และตัวแปรการกำกับอารมณ์ ตามลำดับ

ผลของการวิจัยควรนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับโมเดล เช่น การฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน และการกำกับอารมณ์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองในระยะยาว อีกทั้งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาอาจนำข้อมูลจากโมเดลไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดสรรทรัพยากรสำหรับกิจกรรมที่เสริมสร้างการรับรู้ทางสังคม และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ และควรนำผลการวิจัยไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในส่วนของการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความไวในการรับรู้ทางสังคม เช่น การออกแบบกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

5.3.1.2.1 ตัวอย่างการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล เช่น (1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จัดกิจกรรมอบรมที่มุ่งเน้นการสร้างทักษะการฟังที่มีประสิทธิผล โดยใช้การ

เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การจำลองสถานการณ์ (Role Play) เพื่อฝึกการฟังเชิงลึกและการตีความหมายที่ถูกต้องจากบทสนทนา (2) การใช้แบบฝึกหัดการฟังที่เน้นการสรุปประเด็นสำคัญหรือการตอบคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นการวิเคราะห์ข้อมูล (3) การสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการฟัง โดยการสร้างบรรยากาศการพูดคุยที่เป็นกันเองในโรงเรียนหรือหน่วยงาน เช่น การจัดประชุมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ (4) การฝึกฝนการฟังเชิงลึก (Deep Listening) สอนให้ครูและบุคลากรเข้าใจหลักการของการฟังเชิงลึก เช่น การใส่ใจกับทั้งคำพูด น้ำเสียง และภาษากายของผู้พูด (5) จัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการสื่อสาร เช่น การอภิปราย การเล่าเรื่อง หรือกิจกรรม “Listening Circle” ที่ทุกคนต้องฟังเพื่อนในกลุ่มพูดโดยไม่ขัดจังหวะก่อนจะแสดงความคิดเห็น (6) การเสริมแรงเชิงบวกในพฤติกรรมกรฟัง ชื่นชมพฤติกรรมกรฟังที่ดีในที่ประชุมหรือการพูดคุย เช่น การตั้งคำถามที่เหมาะสม การสรุปสิ่งที่คู่สนทนาพูด หรือการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นสำคัญ (7) การส่งเสริมให้ครูนำทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพไปปรับใช้ในชั้นเรียน เช่น การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นความคิดของนักเรียน การฟังความคิดเห็นของนักเรียนโดยปราศจากอคติ และการสรุปคำตอบของนักเรียนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจร่วมกัน

5.3.1.2.2 ตัวอย่างการพัฒนาการมีสติในการทำงาน เช่น (1) การจัดอบรมเรื่องการมีสติในที่ทำงาน จัดอบรมเกี่ยวกับการมีสติที่เชื่อมโยงกับการทำงานในแต่ละวัน เช่น เทคนิคการมีสติขณะประชุม การสอน หรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความกดดัน (2) กิจกรรมเริ่มต้นวันทำงานด้วยการมีสติ ส่งเสริมให้บุคลากรเริ่มต้นวันด้วยการทำสมาธิสั้นๆ (2-5 นาที) เพื่อสร้างสมาธิและจิตใจที่สงบก่อนเริ่มงาน (3) การใช้เทคนิคการฝึกการหายใจลึกๆ (Deep Breathing) เพื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มสมาธิในระหว่างการทำงาน (4) การจัดกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างสติ เช่น การฝึกโยคะ การทำสมาธิ หรือการเดินจงกรมในบริเวณโรงเรียนหรือที่ทำงาน (5) สอนเทคนิคการจัดการความเครียดและความกดดัน เช่น การหยุดคิด (Pause) เพื่อประเมินสถานการณ์ก่อนตัดสินใจ หรือการหันกลับมาหายใจเพื่อสงบจิตใจ ส่งเสริมให้ครูใช้การมีสติเพื่อรับมือกับความเครียดหรือคำวิจารณ์จากผู้ปกครองหรือนักเรียนอย่างมีความสงบ (6) การประเมินและสะท้อนการมีสติ กระตุ้นให้บุคลากรบันทึกความก้าวหน้าในการฝึกสติ เช่น เขียนบันทึกประจำวันเกี่ยวกับช่วงเวลาที่มีสติและช่วงเวลาที่ไม่สติ

5.3.1.2.3 ตัวอย่างการพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคม เช่น (1) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเข้าใจผู้อื่น เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ และบุคลิกลักษณะ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีมุมมองที่หลากหลายและเปิดกว้าง (2) สอนเทคนิคการอ่านภาษากาย (Body Language) และน้ำเสียง (Tone of Voice) เพื่อช่วยในการตีความอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น (3) สอนทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินหรือขัดจังหวะ จัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์ เช่น การให้คู่สนทนาพูดในหัวข้อที่กำหนด และให้ครูฝึกฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่เข้าใจ (4) การสร้างกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างความไวในการรับรู้ทางสังคม เช่น กิจกรรม

"Perspective-Taking" ที่ให้ผู้เข้าร่วมลองมองสถานการณ์ผ่านมุมมองของบุคคลอื่น เพื่อระบุสิ่งที่อีกฝ่ายอาจรู้สึก คิด พุด หรือทำในสถานการณ์ต่างๆ (5) จัดการฝึกอบรมเรื่องการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและการควบคุมอารมณ์ เพื่อสามารถตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม สอนวิธีการรับมือกับอารมณ์ที่ซับซ้อนในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งหรือความท้าทาย (6) การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่านสื่อและศิลปะ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเรียนรู้ผ่านภาพยนตร์ หนังสือ หรือกิจกรรมที่นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการเข้าใจและเคารพความแตกต่าง เป็นเครื่องมือในการสร้างความไวในการรับรู้ทางสังคมต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น

5.3.1.2.4 ตัวอย่างการพัฒนาการกำกับอารมณ์ เช่น (1) การจัดอบรมเรื่องการบริหารจัดการอารมณ์ เช่น การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และการใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมในการตอบสนอง เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจผลกระทบของการกำกับอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ (2) การฝึกเทคนิคการผ่อนคลาย สอนเทคนิคการผ่อนคลาย เช่น การหายใจลึก (Deep Breathing), Progressive Muscle Relaxation หรือ Mindfulness Meditation เพื่อช่วยลดความเครียดและความโกรธ (3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถพูดคุยระบายความรู้สึกหรือความกังวลในบรรยากาศที่ไม่ตัดสิน ใช้กลุ่มสนทนาเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ในการจัดการอารมณ์และแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา (4) การใช้สมุดบันทึกอารมณ์ (Emotion Journal) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเขียนบันทึกเกี่ยวกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เช่น สถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกโกรธหรือเครียด และการจัดการอารมณ์เหล่านั้น เพื่อประเมินว่าวิธีการกำกับอารมณ์ที่ใช้นั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด (5) การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง ฝึกการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น การจัดการนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือการเผชิญคำวิจารณ์จากผู้ปกครอง ใช้ทักษะการควบคุมอารมณ์ เช่น การพูดอย่างสงบและการใช้ภาษาที่เหมาะสม (6) การประเมินและรับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานให้ Feedback เกี่ยวกับการตอบสนองทางอารมณ์ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนในทีมงาน โดยเน้นการให้กำลังใจและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์

5.3.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นความต้องการเฉพาะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรมให้ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะด้านของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การฟังนักเรียนที่มีปัญหาพฤติกรรม การฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง หรือการฟังเพื่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นแนวทางในการระบุประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา เช่น การฟังเชิงลึก (Deep Listening) การฟังเชิงรุก (Active Listening) และการฟังเพื่อความเข้าใจ (Empathetic Listening) มีการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบริบท เช่น

ใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ผ่านออนไลน์และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เข้าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลได้พัฒนา อาจมีการออกแบบโปรแกรมให้มีความยืดหยุ่นในการเข้าร่วม เช่น การแบ่งช่วงเวลาอบรมออกเป็นระยะสั้น ๆ ที่เหมาะสมกับตารางเวลาของครู และส่งเสริมให้ครูนำทักษะการฟังที่ได้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน เช่น การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นความคิด การให้คำปรึกษาเชิงลึก หรือการฟังความคิดเห็นของนักเรียน

5.3.1.4 จากผลการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม องค์การในธุรกิจการศึกษาสามารถนำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของครูหรือบุคลากรไปใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรในการเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของครูหรือบุคลากรตามลำดับ โดยโปรแกรมฝึกอบรมมีจุดเริ่มต้นจากการพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคมและการมีสติในการทำงานเพื่อการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้ทรัพยากรจำนวนหนึ่ง ฉะนั้นผู้ที่ได้รับผิดชอบเป็นวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรในการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมควรศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และฝึกทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มให้เกิดความชำนาญจะช่วยให้การทำกิจกรรมในโปรแกรมเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากการวิจัยระยะที่ 1 ควรขยายการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่หรือภูมิภาคที่หลากหลาย เช่น พื้นที่ชนบท เมือง หรือภูมิภาคที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายในแง่ของระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน หรือสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่ศึกษา การศึกษาในบริบทและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โรงเรียนประจำ หรือสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน หรือการเพิ่มตัวแปรใหม่ในโมเดลการวัด เช่น การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หรือความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Resilience)

5.3.2.2 จากการวิจัยระยะที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ และตัวแปรผล ได้แก่ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ซึ่งตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 61.5 รวมถึงตัวแปรการฟังที่มีประสิทธิผล ตัวแปรการมีสติในการทำงาน ตัวแปรความไวในการรับรู้ทางสังคม และตัวแปรการกำกับอารมณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ได้ร้อยละ 84.5 ซึ่งเป็น

ค่าที่สูง อย่างไรก็ตามอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มข้าราชการครูที่มีบริบทการทำงานต่างกัน เช่น ครูที่สอนในพื้นที่ชนบท เทียบกับครูในเขตเมือง หรือครูในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กเทียบกับขนาดใหญ่ อาจมีการวิเคราะห์ความแตกต่างของอิทธิพลของตัวแปรในบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้สอน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการหรือบุคลากรสนับสนุน สํารวจปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความกดดันจากงาน หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ หรือการขยายการทดสอบโมเดลไปยังบุคลากรในสาขาอื่น เช่น ครูในสายอาชีพ หรือครูในศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และอาจมีการเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล เช่น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

5.3.2.3 จากการวิจัยระยะที่ 3 การพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมในโปรแกรมอาจมีการศึกษาว่าเนื้อหาและกิจกรรมใดในโปรแกรมฝึกอบรมมีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะการฟังมากที่สุด เช่น การจำลองสถานการณ์ การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการฝึกการฟังแบบมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีการวิเคราะห์ว่าการออกแบบกิจกรรมให้มีลักษณะ Interactive ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และความเข้าใจในเชิงลึกได้ การศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันสำหรับฝึกการฟัง แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือเครื่องมือ VR/AR ที่จำลองสถานการณ์การฟังในบริบทการศึกษา ทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการฝึกอบรม และวิเคราะห์ข้อดี-ข้อจำกัดของการใช้งาน

5.3.2.4 จากการวิจัยระยะที่ 4 ควรปรับเปลี่ยนระยะเวลาและกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนควรมีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลให้มีความคลอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถใช้รูปแบบการทดลองรูปแบบอื่น ๆ โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีจับคู่ (Match pair) เพื่อแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม และกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม เพื่อให้มีการประเมินผลที่ชัดเจนมากขึ้นของโปรแกรมการฝึกอบรม และเพื่อวัดการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล รวมถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรม อีกทั้งควรมีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาที่ยาวขึ้น ซึ่งอาจออกแบบการทดลองแบบแบบอนุกรมเวลา (Time Series Design) เพื่อดูว่าผลของโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤตยชญ์ ตระกูลวรานนท์. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเชิงसानสัมพันธ์ของวัยรุ่น*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัลยา วาณิชยบัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.

ชาย โพธิ์สิตา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์ การวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์.

เบญจวรรณ. (2552). *เทคนิคการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.bloggang.com/m/viewdiary.php?id=ajarnben&month=07-2009&date=20&group=12&gblog=26>

ปัญญา เทพสิงห์. (2561). *ชีวิตครูไทยพุทธ: การปรับตัวภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารการศึกษาเพื่อการพัฒนา*, 11(2), 65–82.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศสมัย อรทัย. (2559). *บทนำสู่โมเดลสมการโครงสร้างด้วยลิสเรล*. เอกสารประกอบการสอนวิชา 831503 สถิติขั้นสูงสำหรับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับครู. (2563). บทที่ 3 การพัฒนาทักษะการฟังสำหรับครู. Retrieved from <https://languageforteachers.blogspot.com/2020/10/3-1.html>

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2559). *พระพุทธศาสนา*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/พระพุทธศาสนา>

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาความท้าทายด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ประเทศไทย. *วารสารการศึกษาและพัฒนา*, 14(3), 45–67.

สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2566). รายงานสถิติข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคใต้. *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน*.

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2551). *วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ*. พิมพ์
ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การพิมพ์.

องค์การอนามัยโลก. (1997). *Life skills education for children and adolescents in schools*.
Geneva: World Health Organization.

อำนาจ ไพนุชิต. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและ
สติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. ปรินญา
นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาอังกฤษ

Acedo-Carmona, C., & Gomila, A. (2014). Trust and cooperation: A neurobiological
perspective. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 8(116), 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fnbeh.2014.00116>

Adler, A. (1927). *Understanding human nature*. George Allen & Unwin.

Adler, R. B., Rodman, G., & du Pré, A. (2020). *Understanding human communication*
(14th ed.). Oxford University Press.

Adler, R. B., Rosenfeld, L. B., & Proctor, R. F. (2017). *Interplay: The process of
interpersonal communication* (14th ed.). Oxford University Press.

- Apostolopoulos, N. (2021). The importance of employee training: Key objectives and benefits. *Journal of Organizational Development*, 15(3), 45–60.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Ausubel, D. P. (1968). *Educational psychology: A cognitive view*. Holt, Rinehart and Winston.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2006). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baer, R. A., Walsh, E., & Lykins, E. L. (2009). Assessment of mindfulness and related constructs. *Mindfulness*, 1(1), 2–16. <https://doi.org/10.1007/s12671-009-0001-3>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bao, K. J. (2012). Positive emotions and romantic relationships: A dynamic approach. *Journal of Positive Psychology*, 7(1), 20–34. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.626790>
- Barker, L. (1971). *Listening behavior*. Prentice Hall.
- Barrows, H. S. (1986). A taxonomy of problem-based learning methods. *Medical Education*, 20(6), 481–486. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.1986.tb01386.x>

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Berne, E. (2016). *Games people play: The psychology of human relationships*. Retrieved from <https://a29358eb-a-62cb3a1a-ssites.googlegroups.com/site/2r3t4gehrt/fqfecd/Games-People-Play-The-.pdf>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). *Effective training: Systems, strategies, and practices* (6th ed.). Pearson.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. Handbook I: Cognitive domain. David McKay.
- Bodie, G. D. (2011). The role of active listening in empathy and emotional connection. *Communication Research Reports*, 28(3), 278–284. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.588734>
- Bodie, G. D. (2011). The role of listening in interpersonal communication: A review of research and theory. *International Journal of Listening*, 25(1-2), 21–48. <https://doi.org/10.1080/10904018.2011.536503>
- Bodie, G. D., Vickery, A. J., Cannava, K., & Jones, S. M. (2015). The role of "active listening" in informal helping conversations: Impact on perceptions of listener helpfulness, sensitivity, and supportiveness and discloser emotional

- improvement. *Western Journal of Communication*, 79(2), 151–173.
<https://doi.org/10.1080/10570314.2014.943429>
- Bodie, G. D., Vickery, A. J., Cannava, K., & Jones, S. M. (2015). The role of “active listening” in interpersonal communication: A systematic review. *International Journal of Listening*, 29(3), 133–152.
<https://doi.org/10.1080/10904018.2015.1064008>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Wiley.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Vol. 3. Loss, sadness and depression*. Basic Books.
- Boyatzis, R. E., & Goleman, D. (2001). *Emotional competence inventory*. Hay Group.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brownell, J. (2016). *Listening: Attitudes, principles, and skills* (6th ed.). Pearson.
- Burleson, B. R. (2011). A constructivist approach to listening. *International Journal of Listening*, 25(1-2), 27–46. <https://doi.org/10.1080/10904018.2011.536475>
- Cardillo, M. (2001). *Intimate relationship: Personality development through interaction during early life*. In Personality Research. Retrieved from <http://www.personalityresearch.org/papers/cardillo.html>
- Case Western Reserve University. (2022, March 10). *Mindfulness in the workplace improves employee focus, attention, behavior, new management-based*

- research concludes. *ScienceDaily*. Retrieved from <https://www.sciencedaily.com/releases/2016/03/160310141455.htm>
- Churches, A. (2008). Bloom's taxonomy blooms digitally. *Tech & Learning*, 1(1), 1–6.
- Cohen, S., & Pressman, S. D. (2006). Positive affect and health. *Current Directions in Psychological Science*, 15(3), 122–125. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2006.00420.x>
- Cole, P. M., Martin, S. E., & Dennis, T. A. (2004). Emotion regulation as a scientific construct: Methodological challenges and directions for child development research. *Child Development*, 75(2), 317–333. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2004.00673.x>
- Corey, G., Corey, M. S., & Corey, C. (2014). *Groups: Process and practice* (9th ed.). Brooks/Cole.
- Côté, S., Kraus, M. W., & Cheng, B. H. (2011). Social power facilitates the effect of prosocial orientation on empathic accuracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 217–232. <https://doi.org/10.1037/a0023171>
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Free Press.
- Cuff, B. M. P., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. *Emotion Review*, 8(2), 144–153. <https://doi.org/10.1177/1754073914558466>
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Daniel, J. (2012). *Sampling essentials: Practical guidelines for making sampling choices*. SAGE Publications.

- Davis, D., O'Brien, M. A., Freemantle, N., Wolf, F. M., Mazmanian, P., & Taylor-Vaisey, A. (1999). Impact of formal continuing medical education: Do conferences, workshops, rounds, and other traditional continuing education activities change physician behavior or health care outcomes? *JAMA*, 282(9), 867–874. <https://doi.org/10.1001/jama.282.9.867>
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1235–1245. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.018>
- Delgado-Márquez, B. L., Hurtado-Torres, N. E., & Aragón-Correa, J. A. (2013). The importance of trust in organizations. *Business Ethics: A European Review*, 22(1), 60–70. <https://doi.org/10.1111/beer.12006>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. D.C. Heath.

- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. SAGE Publications.
- Eisenberg, N., Spinrad, T. L., & Morris, A. S. (2000). Regulation, resiliency, and quality of social functioning. *Self and Identity*, 5(2), 171–182.
<https://doi.org/10.1080/15298860309073>
- Ekman, P. (1993). Facial expression and emotion. *American Psychologist*, 48(4), 384–392. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.4.384>
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. W. W. Norton & Company.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Feldman, R. (2007). Parent-infant synchrony and the construction of shared timing: Physiological precursors, developmental outcomes, and risk conditions. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(3-4), 329–354.
<https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2006.01701.x>
- Ferrari, M., & Sternberg, R. J. (1998). *Self-awareness: Its nature and development*. Guilford Press.
- Floyd, K. (2011). *Interpersonal communication: The whole story*. McGraw-Hill.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915–945.
<https://doi.org/10.3102/00028312038004915>

- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Goh, C. C. M. (2002). Teaching listening in the language classroom. *RELC Journal*, 33(2), 85-100. <https://doi.org/10.1177/003368820203300205>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, 86(9), 74-81.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of emotion regulation*. Guilford Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hall, J. A., Andrzejewski, S. A., & Yopchick, J. E. (2009). Psychosocial correlates of interpersonal sensitivity: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 33(3), 149-180. <https://doi.org/10.1007/s10919-009-0070-5>
- Hargie, O. (Ed.). (2016). *Skilled interpersonal communication: Research, theory, and practice* (6th ed.). Routledge.

- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. Cambridge University Press.
- Hay, J. (1995). *Transactional analysis for trainers*. Sherwood Publishing.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411–482. <https://doi.org/10.1086/504455>
- Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological Bulletin*, 121(1), 43–64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.1.43>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hofmann, S. G., & Doan, S. N. (2018). Interpersonal emotion regulation strategies and psychopathology: A review of research and future directions. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 32(3), 129–140. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.32.3.129>
- Hogan, R., Carlson, J. G., & Dua, P. (2002). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer.
- Honeywill, R. (2014). *Social sensitivity: Building adaptive societies*. HarperCollins.
- Horgan, T. G., & Smith, J. L. (2006). The relationship between social sensitivity and nonverbal decoding skills. *Journal of Nonverbal Behavior*, 30(2), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s10919-006-0015-3>
- Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures: Some theoretical, research, and practical considerations. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 87–108. <https://doi.org/10.1108/09578230310457457>
- Ickes, W. (1997). *Empathic accuracy*. Guilford Press.

- Imhof, M. (2010). What is going on in the mind of a listener? The cognitive psychology of listening. *International Journal of Listening*, 24(2), 104–123.
<https://doi.org/10.1080/10904018.2010.508675>
- Imhof, M. (2010). What's in your mind while listening? A cognitive process account of individual differences in listening. *International Journal of Listening*, 24(2), 102–121. <https://doi.org/10.1080/10904018.2010.508670>
- Jones, S. M. (2013). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research Reports*, 30(3), 213–220. <https://doi.org/10.1080/08824096.2013.806254>
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2016). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 43(7), 947–975.
<https://doi.org/10.1177/0093650215626983>
- Judi, B. (2012). *Listening: Attitudes, principles, and skills* (4th ed.). Pearson.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness* (Revised ed.). Bantam Books.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
<https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kluger, A. N., & Itzhakov, G. (2021). The power of listening at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 121–146.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091013>

- Kluger, A. N., Lehmann, M., Aguinis, H., Itzhakov, G., Gordon, G., Zyberaj, J., & Bakaç, C. (2023). A meta-analytic systematic review and theory of the effects of listening in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 38, 1–25. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09862-w>
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315816951>
- Koestner, R., & Franz, C. (2000). Social sensitivity: Understanding the emotions and perspectives of others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(2), 364–376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.2.364>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4–41. <https://doi.org/10.1080/02699930802619031>
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Reading, Addison-Wesley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Malinowski, P. (2013). Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation: The Liverpool Mindfulness Model. *Consciousness and Cognition*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2012.11.012>

- Manusov, V., Stofleth, D., Harvey, J. A., & Crowley, J. P. (2020). Conditions and consequences of listening well for interpersonal relationships: Modeling active-empathic listening, social-emotional skills, trait mindfulness, and relational quality. *International Journal of Listening*, 34(2), 110–126. <https://doi.org/10.1080/10904018.2018.1535494>
- Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people*. Harcourt, Brace & Co.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York: Wiley.
- Montemayor, R., Adams, G. R., & Gullotta, T. P. (1994). *Personal relationships during adolescence*. SAGE Publications.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resource development*. Wiley.
- Nichols, R. G. (2009). *The struggle to be human: Essays in a changing civilization*. McGraw-Hill.
- Nichols, R. G., & Stevens, L. A. (1957). Listening to people. *Harvard Business Review*, 35(1), 85–92.
- Nijstad, B. A., Stroebe, W., & Lodewijckx, H. F. M. (2006). The group-attribution error and team innovation: The role of social sensitivity in brainstorming groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(5), 862–878. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.5.862>
- Nisbett, R. E., & Ross, L. (1980). *Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment*. Prentice-Hall.

- Niven, K., Totterdell, P., & Holman, D. (2009). A classification of controlled interpersonal affect regulation strategies. *Emotion*, 9(4), 498–509. <https://doi.org/10.1037/a0015962>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Parmley, M., & Zhang, S. (2014). Understanding closeness and intimacy: The role of self-disclosure and emotional attunement. *Journal of Social and Personal Relationships*, 31(4), 495–512. <https://doi.org/10.1177/0265407513508727>
- Pesut, B. (2003). Spirituality and interpersonal connectedness: An integral dimension of being human. *Journal of Holistic Nursing*, 21(1), 16–24. <https://doi.org/10.1177/089801010302100102>
- Pinel, E. C., & Long, A. E. (2006). Interpersonal connectedness through shared experiences: A mechanism for reducing isolation. *Psychological Review*, 113(4), 843–855. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.113.4.843>
- Popovic, M. (2011). Intimacy and closeness: The role of emotional expression and emotional safety in relationships. *International Journal of Psychological Studies*, 3(2), 33–45. <https://doi.org/10.5539/ijps.v3n2p33>
- Porath, C. L., & Erez, A. (2009). Overlooked but not untouched: How rudeness reduces onlookers' performance on routine and creative tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(1), 29–44. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.01.003>
- Pratscher, S. D., Rose, A. J., Markovitz, L., & Bettencourt, B. A. (2018). Interpersonal mindfulness: Investigating mindfulness in interpersonal interactions, co-rumination, and friendship quality. *Mindfulness*, 9(4), 1206–1215. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0859-0>

- Rautalinko, E., Lisper, H.-O., & Ekehammar, B. (2007). Reflective listening in counseling: Effects of training time and evaluator social skills. *American Journal of Psychotherapy*, 61(2), 191–209.
<https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2007.61.2.191>
- Reina, C. S., & Kudesia, R. S. (2019). A multidimensional conceptualization of mindfulness at work. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Eds.), *Mindfulness in organizations: Foundations, research, and applications*. Routledge.
- Richmond, V. P., McCroskey, J. C., & Mottet, T. P. (2015). *Handbook of instructional communication: Rhetorical and relational perspectives* (2nd ed.). Routledge.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169–185.
<https://doi.org/10.1108/02683940810850808>
- Robinson, J. D., & Heritage, J. (2006). The structure of patients' presenting concerns: Physicians' opening questions. *Journal of Communication*, 56(4), 723–740.
<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2006.00316.x>
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95–103.
<https://doi.org/10.1037/h0045357>
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active listening*. Industrial Relations Center of the University of Chicago.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1987). *Active listening*. In *Communicate!* (2nd ed.). Scott, Foresman.
- Ronna, C., & Laurie, T. (2003). *Introduction to measurement theory*. McGraw-Hill.
- Rost, M. (2013). *Teaching and researching listening* (2nd ed.). Routledge.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49–60.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
<https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Schaefer, M. T., & Olson, D. H. (1981). Assessing intimacy: The PAIR inventory. *Journal of Marital and Family Therapy*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1981.tb01351.x>
- Scharff, J. S., & Scharff, D. E. (1991). *Object relations couple therapy*. Jason Aronson.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Shapiro, S. L. (1992). The role of intention in mindfulness meditation: Exploring changes in self-regulation and insight. *Journal of Psychology and Spirituality*, 8(4), 314–322.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373–386.
<https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Sherman, R., & Fredman, N. (1986). *Handbook of structural techniques in marriage and family therapy*. Brunner/Mazel.
- Siegel, D. J. (2007). *The mindful brain: Reflection and attunement in the cultivation of well-being*. W. W. Norton & Company.

- Simpson, J. A. (2007). Psychological foundations of trust. *Current Directions in Psychological Science*, 16(5), 264–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00517.x>
- Spitz, R. A. (1945). Hospitalism: An inquiry into the genesis of psychiatric conditions in early childhood. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 1, 53–74. <https://doi.org/10.1080/00797308.1945.11823126>
- Steil, L. K., Barker, L. L., & Watson, K. W. (1983). *Effective listening: Key to your success*. Addison-Wesley.
- Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93(2), 119–135.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. W. W. Norton & Company.
- Sullivan, M. A. O. (2011). *The importance of effective listening skills: Implications for the workplace and dealing with difficult people*. Master's Degree Leadership Studies, University of Southern Maine.
- Susanne, M., Graham, R., & Sam, T. (2016). The impact of mindfulness on deep listening processes: Observing, describing, and nonjudging. *Journal of Cognitive Psychology*, 28(3), 345–358.
- Taylor, M. (1999). *Imaginary companions and the children who create them*. Oxford University Press.
- Taylor, S. E. (2006). Social support and the regulation of emotions. *Psychological Inquiry*, 13(2), 145–149. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1302_8
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2–3), 25–52. <https://doi.org/10.2307/1166137>

- Thorndike, E. L. (1911). *Animal intelligence: Experimental studies*. Macmillan.
- Tubbert, S. J. (2016). Resiliency in Emergency Nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 42(1), 47-52. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2015.05.016>
- Van Lange, P. A. M., Vinkhuyzen, A. A. E., & Posthuma, D. (2014). Genetic influences are virtually absent for trust. *PLoS ONE*, 9(4), e93880. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0093880>
- Vanbel, D., Ijsselstein, W., & de Kort, Y. (2008). Interpersonal connectedness: Conceptualization and directions for a measurement instrument. *CHI '08 Extended Abstracts on Human Factors in Computer Systems*, 3129–3134. <https://doi.org/10.1145/1358628.1358810>
- Vogt, F., & Rogalla, M. (2009). Developing adaptive teaching competency through coaching. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1051–1060. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.04.002>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research* (4th ed.). Springer Publishing Company.
- Weger, H., Castle, G. R., & Emmett, M. C. (2010). Active listening in peer interviews: The influence of message paraphrasing on perceptions of listening skill. *International Journal of Listening*, 24(1), 34–49. <https://doi.org/10.1080/10904010903466311>
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2001). *Managing the unexpected: Assuring high performance in an age of complexity*. Jossey-Bass.

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1981). *Developing and training human resources in organizations*. HarperCollins.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71–75.
<https://doi.org/10.1177/0963721411402480>
- Williams, W. C., Morelli, S. A., Ong, D. C., & Zaki, J. (2018). Interpersonal emotion regulation: Implications for affiliation, perceived support, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(2), 224–254.
<https://doi.org/10.1037/pspi0000132>
- Wolvin, A. D., & Coakley, C. G. (2016). *Listening* (6th ed.). Kendall Hunt Publishing.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686–688.
<https://doi.org/10.1126/science.1193147>
- Zabihi, R., Ketabi, S., Tavakoli, M., & Ghadiri, M. (2014). Adolescent communication patterns with parents and peers: An analysis of mutual influences. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19(2), 215–229.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2012.751866>
- Zaki, J., & Ochsner, K. (2012). The neuroscience of empathy: Progress, pitfalls and promise. *Nature Neuroscience*, 15(5), 675–680.
<https://doi.org/10.1038/nn.3085>

Zaki, J., Bolger, N., & Ochsner, K. (2008). It takes two: The interpersonal nature of empathic accuracy. *Psychological Science*, 19(4), 399–404.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02099.x>

Zanon, C. (2013). Positive affect and subjective well-being: The role of positive emotions in psychological health. *Journal of Positive Psychology*, 8(5), 405–412. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.820764>

Zenger, J., & Folkman, J. (2016). *What great listeners actually do*. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org>

Zheng, X., Ni, D., & Liang, L. H. (2023). Workplace mindfulness: Multidimensional model, scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 777–801. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09898-y>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรงความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร. ชนัดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชามน เปรมปल्ली

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ดร.เครือมาศ ชาวไร่เงิน

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

5. นายเปรมอนันต์ เจือกโวัน

ครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสมภาราชนี จังหวัดตรัง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ...โทร...3537

ที่...ทว.024/2567

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายวรัญญ องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Non วรณะสิน

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรณะสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ...โทร..3537

ที่...ศป..112/2567

วันที่...27...กุมภาพันธ์...2567

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายวรัญญู อังคารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๗/๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นนก วงศ์ปันเพ็ชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.นันทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชมน เปรมปัส เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ป.พ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๗๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ อาจารย์ ดร.เครือมาศ ชาวไร่เงิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ปณ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๗/๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสภาราชินี จังหวัดตรัง

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปันเพ็ชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นายเปรมอนันต์ เจือกโวน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๗

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





COA No. 670311

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

1061 ซอยอิสรภาพ 15 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ 0 2473 7000 ต่อ 1600 1601 หรือ 1603

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 เลขที่โครงการวิจัย : 018/67E15
 ผู้วิจัยหลัก : นายวรัญญู อองคารา
 ลังกัด : ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 วิธีทบทวน : แบบเร่งด่วน (Expedited Review)
 รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัยหรือไม่เกิน 12 เดือน
 เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย หมายเลข 018/67E15 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลงวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม
 (รองศาสตราจารย์ ดร.กัจจา จิตภิรมย์)
 ประธาน
 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ผสานสินธุวงศ์)
 กรรมการและเลขานุการ
 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 29 มีนาคม พ.ศ. 2567
 วันหมดอายุ : 28 มีนาคม พ.ศ. 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว ๗๑๐๖/๖๖๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตึกพังงาวิทยายน

ด้วย นายวีรณัฐ องศาธา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลาการดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๐๘



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

90 เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพังงา

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๙๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีภูเก็ต

ด้วย นายวรวิญญู อนุสารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๙๔๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

90 เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีระนอง

ด้วย นายวรัญญ องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๔๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต

ด้วย นายวรัญญู อองศารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนท์รัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๔๘



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิชัยรัตนาคาร

ด้วย นายวรวิญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ภาคผนวก ง

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)
การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ตารางที่-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	IOC
ด้านความไว้วางใจ		
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานสัญญาจะปรับปรุงแก้ไขงานที่เกิดข้อผิดพลาด ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะทำได้ตามสัญญานั้น	1
2.	เมื่อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานชื่นชมท่านด้วยความจริงใจ	1
3.	ท่านเชื่อมั่นในคำพูดของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานขออาสาทำงานแทนท่าน ว่าจะทำให้งานนั้นออกมาดี	0.8
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกปลอดภัย ที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในที่อย่างเข้าใจ	0.6
5.	ในวันที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถระบายความรู้สึกให้กันและกันฟังได้อย่างสบายใจ	1
6.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่กังวลเมื่อต้องชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานเนื่องจากเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในความต้องการของเพื่อนในทีม	1
ด้านความสนิทสนม		
7.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน มักจะแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การสอนของท่านและเพื่อนร่วมงานทันต่อข้อมูลการสอนในปัจจุบันมากขึ้น	1

ตารางที่-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	IOC
8.	ในการเตรียมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานมักช่วยออกความคิดเห็นในงาน เพื่อให้ท่านเตรียมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี	1
9.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับมอบงานที่สำคัญ ท่านและเพื่อนคอยให้กำลังใจกันในการทำงานให้สำเร็จ	1
10.	ท่านและเพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน	1
ด้านความใกล้ชิด		
11.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	1
12.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างพึ่งพาอาศัยกันและกันได้	1
13.	ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน	1
14.	สมาชิกในกลุ่มของท่านมีปณิธานในการทำงานของกลุ่มไปในทางเดียวกัน	1
ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก		
15.	เมื่อท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมสนับสนุนทางอารมณ์ให้ท่านรู้สึกดีขึ้น	1
16.	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นและความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน เสมือนคนครอบครัว	1
17.	แม้บางครั้งเพื่อนร่วมงานจะแสดงอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น หงุดหงิด แต่ท่านพยายามเข้าใจยอมรับความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	0.8
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเผชิญปัญหา ท่านพร้อมเป็นที่พึ่งทางใจในการรับฟังปัญหา	1
ด้านการสื่อสาร		
19.	เมื่อมีพูดคุยระหว่างการประชุม ท่านให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนร่วมงานที่ชัดเจนตรงกับความเป็นจริง โดยไม่มีการปิดบัง	1
20.	ขณะสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ท่านใช้ข้อความสั้นกระชับเข้าใจง่าย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจตรงกัน	1
21.	ท่านเลือกใช้คำพูดและภาษาให้เหมาะสมกับคู่สนทนาที่ท่านพูดคุยด้วย	1

ตารางที่ง-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	IOC
22.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม ท่านพยายามใช้ถ้อยคำที่สุภาพเพื่ออธิบาย	1
23.	เมื่อเพื่อนร่วมงานทะเลาะกัน ท่านพยายามพูดคุยด้วยความใจเย็น รับฟังข้อมูลจากทั้งสองฝ่าย	1
24.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดเหตุการณ์เข้าใจผิดในการทำงานของท่าน ท่านจะอธิบายพุดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล	1
25.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยในสิ่งที่ชื่นชอบในการทำงานร่วมกันได้อย่างตรงไปตรงมา	1
26.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงความต้องการในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน	1
27.	ท่านเลือกใช้ทั้งคำพูดและแสดงภาษากายที่จริงใจเมื่อต้องการแบ่งปันกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้	1

แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล

ตารางที่ ง-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	IOC
ด้านการได้ยิน		
1.	เมื่อท่านสอนหนังสือในห้องเรียน ท่านได้ยินเสียงนักเรียนซักถามจากที่นั่งอย่างชัดเจน	1
2.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น ท่านได้ยินเสียงชัดเจนทุกประโยค	1
3.	แม้ท่านจะไม่เห็นหน้านักเรียนขณะตอบคำถาม ได้ยินเฉพาะเสียง แต่ท่านสามารถรู้ว่าเสียงที่ตอบนั้นมาจากนักเรียนคนไหน	1
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แม้ท่านกำลังก้มหน้าอ่านเอกสาร ท่านก็สามารถระบุตัวตนคนที่กำลังพูดได้	1
5.	เมื่อนักเรียนอธิบายสาเหตุของการมาโรงเรียนสาย ท่านรับฟังข้อมูลที่นักเรียนอธิบายอย่างตั้งใจ	1
6.	ท่านจดจ่อฟังปัญหาของนักเรียน ขณะนักเรียนเล่าปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง	1
7.	ท่านสนใจรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ ขณะเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	1
ด้านความเข้าใจ		
8.	เมื่อได้ฟังนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาดของตนเอง ท่านพยายามเข้าใจสิ่งที่นักเรียนคิด	1
9.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ท่านพยายามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่เพื่อนร่วมงานต้องการอธิบาย	1
10.	หากท่านไม่เข้าใจที่นักเรียนพูด ท่านซักถามเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	1
11.	ท่านถามคำถามที่เกี่ยวข้องและย้ำความเข้าใจของท่าน เพื่อให้แน่ใจว่าท่านเข้าใจเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้อง	1
12.	ท่านถอดความจากสิ่งที่ฟังและซักถามกลับไป เพื่อมั่นใจในสิ่งที่นักเรียนต้องการสื่อ	1
ด้านการจดจำ		
13.	เมื่อท่านได้ฟังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ท่านหมั่นทบทวนเพื่อให้จดจำข้อมูลนั้นได้เมื่อมีสถานการณ์ที่จำเป็นก็จะได้นำมาใช้งานได้ทันที	1

ตารางที่ 2-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	IOC
14.	สิ่งที่ท่านได้ฟังจากครูรุ่นพี่ ท่านจะเก็บไว้เป็นข้อมูลเมื่อเจอปัญหาในการทำงานท่านจะระลึกถึงประสบการณ์ของรุ่นพี่เหล่านั้นที่ท่านได้จดจำไว้มาใช้	1
15.	ท่านจดจำเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นข้อแนะนำดีๆ ที่ได้ฟังจากเพื่อนร่วมงานไว้และระลึกถึงเมื่อต้องนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	1
16.	เมื่อท่านได้ฟังประสบการณ์การสอนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจำเทคนิคที่น่าสนใจไว้หากว่าเมื่อใดต้องเจอนักเรียนที่ต้องใช้เทคนิคใหม่ๆ ท่านจะได้นำสิ่งที่ได้จดจำไว้นั้นมาใช้	1
ด้านการตีความ		
17.	ขณะนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาด ท่านทำความเข้าใจในสาเหตุและสิ่งที่นักเรียนได้เล่า เสมือนว่าท่านเป็นนักเรียนคนนั้น	1
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาส่วนตัว ท่านรับฟังอย่างเข้าใจในความรู้สึกจากมุมมองของเพื่อนร่วมงานท่านนั้น	1
19.	เมื่อนักเรียนเล่าเหตุการณ์การชนะการแข่งขันวิชาการด้วยความดีใจ ท่านเข้าใจในความรู้สึกนั้นโดยการแสดงด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม	1
20.	เมื่อท่านได้รับฟังความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่กำลังทุกข์ใจ ท่านแสดงความเข้าใจผ่านแวตตาของท่าน	0.8
ด้านการประเมิน		
21.	ภายหลังที่ท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุเข้าห้องเรียนสาย ท่านใช้ความคิดและเหตุผลในประเมินข้อเท็จจริง	1
22.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ท่านประเมินถึงความเป็นได้บนหลักความเป็นจริง	1
23.	เมื่อท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุของการไม่ส่งงาน ท่านวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเหตุผลที่นักเรียนหยิบยกมาอ้าง	0.8
24.	เมื่อท่านได้ฟังเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแก่ท่าน แม้เพื่อนร่วมงานจะใช้น้ำเสียงหรือถ้อยคำที่รุนแรง แต่ท่านก็เห็นถึงเจตนาที่แท้จริงของเพื่อนร่วมงาน ว่าต้องการช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ	1

ตารางที่ง-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	IOC
ด้านการตอบสนอง		
25.	เมื่อท่านได้รับฟังปัญหาของนักเรียนแต่ละคน ท่านเลือกตอบสนองสิ่งที่ได้ยินตามปัญหาแต่ละคน โดยไม่ใช้การตอบสนองในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด	1
26.	เมื่อได้รับฟังเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนมาปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ท่านสื่อสารตอบกลับไปโดยคำนึงสิ่งที่ท่านได้ยินไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกหรือความคิดจากพวกเขามากกว่าที่จะใช้ความคิดประสบการณ์เดิมของท่านเป็นเกณฑ์	1
27.	เมื่อได้ฟังปัญหาจากนักเรียนในบางกรณี ท่านใช้การตอบกลับทางภาษากายแทนการใช้ภาษาพูดเช่น การโอบกอดเพื่อให้กำลังใจ หากมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านได้ฟังและนักเรียนสามารถรับรู้สิ่งที่ท่านต้องการสื่อสารมากกว่า	1
28.	เมื่อได้ฟังเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในการแนะนำวิธีการทำงานจากท่าน ท่านเลือกใช้การตอบกลับโดยการสื่อสารด้วยวาจาเพราะสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นตามที่เพื่อนร่วมงานต้องการ	1

แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน

ตารางที่ 3-3 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ-การมีสติในการทำงาน	IOC
ด้านการสังเกต		
1.	เมื่อท่านเดินเข้ามาโรงเรียน ท่านมองเห็นถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	0.8
2.	ท่านสังเกตเห็นความงดงามของสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	1
3.	ท่านสังเกตเห็นหน้าของนักเรียนขณะที่ท่านสอนเช่น สีหน้าแสดงความสงสัย	1
4.	ในขณะที่ให้นักเรียนทำกิจกรรมในชั้นเรียน ท่านคอยสังเกตการณ์พฤติกรรมและความตั้งใจของนักเรียนในการทำกิจกรรมนั้น	1
5.	ขณะประชุมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านให้ความสนใจทั้งคำพูดและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	1
ด้านการอธิบาย		
6.	ท่านสามารถเล่าประสบการณ์ต่างๆ ที่ท่านสังเกตเห็นในโรงเรียนแห่งนี้ ออกมาเป็นคำพูดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้	1
7.	เมื่อท่านสังเกตเห็นแววตาของนักเรียน ท่านสามารถบอกได้ว่านักเรียนกำลังรู้สึกอย่างไร	1
8.	เมื่อท่านพบเห็นนักเรียนทะเลาะกัน ท่านเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานฟังตามความเป็นจริงโดยยังไม่ตัดสินว่าใครถูกหรือผิด	1
9.	ท่านอธิบายสภาพปัญหาการทำงานที่ท่านสังเกตเห็นให้เพื่อนร่วมงานฟังได้ว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น	0.8
ด้านการอยู่กับปัจจุบัน		
10.	ท่านมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำได้นานๆ	1
11.	ท่านสนใจในงานอย่างเต็มที่ ถึงจะมีอะไรมาทวนใจท่านก็สามารถทำงานต่อได้	1
12.	ต่อให้มีใครเดินเข้าออกห้องประชุม ท่านก็สนใจที่เพื่อนร่วมงานกำลังเสนองาน	1
13.	แม้บ่อยครั้งจะมีสิ่งรบกวนเข้ามาขณะที่ท่านสอน แต่ก็มีความเคยชินที่ท่านสามารถสอนได้ในสถานการณ์เช่นนั้น	1
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านนั่งทำงานให้เสร็จจนเป็นนิสัย	1
15.	ในขณะที่ท่านสอนต่อให้มีบุคคลเดินผ่านหรือส่งเสียงรบกวน แต่ท่านก็ยังจดจ่ออยู่กับการสอนได้	1

ตารางที่ ง-3 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การมีสติในการทำงาน	IOC
ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน		
16.	เมื่อท่านต้องดูแลนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนจากการบอกล่าของเพื่อนร่วมงาน ท่านอื่น ท่านจะไม่ตำหนิและเลือกปฏิบัติ แต่จะดูแลนักเรียนคนนั้นอย่างเต็มที่	0.8
17.	ต่อให้ท่านได้รับตารางสอนให้สอนนักเรียนห้องที่ท่านได้รู้ว่าเป็นห้องที่เด็กส่วนใหญ่ค่อนข้างเกร แต่ท่านก็จะไม่ตัดสินเด็กเช่นนั้น และจะยืนยันการสอนโดยไม่ขอเปลี่ยนแปลงตารางสอน	1
18.	เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบเข้าร่วมทีม ท่านไม่นำความรู้สึกมาตัดสินว่าเขาไม่ดี และจะร่วมมือกันทำงานให้ดีที่สุด	1
19.	ขณะประชุมเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน มีเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบแสดงความคิดเห็น แต่ท่านพร้อมรับฟังและจะไม่ใช้เหตุผลส่วนตัวมาประเมินความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานท่านนั้นว่าไม่ดี	1
ด้านการปล่อยวาง		
20.	เมื่อท่านรู้สึกวุ่นใจ ท่านสามารถสังเกตเฝ้าระวังคอยดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไปได้	0.8
21.	เมื่อเวลาผ่านไปท่านจะไม่เก็บความผิดพลาดในอดีตมาคิดถึง จนทำให้ชีวิตไม่มีความสุข	1
22.	เมื่อมีสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ท่านรู้สึกโกรธ แต่ท่านก็ปล่อยวางความโกรธนั้น ไม่ยึดติดไว้ในใจ	1
23.	ในขณะที่สอนอาจมีเรื่องราวที่ทำให้ท้อใจท่าน แต่ท่านจะปล่อยวาง และไม่เก็บสิ่งเหล่านั้นมาคิด	1

แบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม

ตารางที่ ง-4 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม

ข้อ	ข้อความ-ความไวในการรับรู้ทางสังคม	IOC
ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น		
1.	เมื่อนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของท่าน ท่านพร้อมจะปรับปรุงเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น โดยไม่มองว่าการสอนของตนเองดีที่สุด	0.8
2.	เพื่อนร่วมงานมีมติร่วมกันให้ท่านแก้ไขงาน ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็น โดยไม่ยึดติดความคิดส่วนตัว	1
3.	ท่านมักให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวัง โดยไม่มีอคติกับเพื่อนร่วมงาน	1
4.	ท่านยินดีรับมุมมองใหม่ ๆ จากนักเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา โดยไม่คิดปักใจแนวทางเดิมที่ท่านเคยปฏิบัติ	1
5.	ท่านคาดการณ์ได้ว่า เพื่อนร่วมงานรู้สึกอย่างไร หากเขาถูกตำหนิจากการเข้าสอนสาย	0.6
6.	ท่านคาดคะเนได้ว่า หัวหน้างานจะแสดงออกต่อท่านเช่นไร หากท่านทำงานผิดพลาด	1
7.	ท่านคาดการณ์ได้ถึงความรู้สึกของนักเรียน เมื่อนักเรียนสอบผ่าน	0.8
8.	ท่านคาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมที่ตามมา เมื่อนักเรียนมีความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การสอบ	1
ด้านการจินตนาการ		
9.	เมื่อท่านอ่านหนังสือเช่น เรื่องสั้น นวนิยาย ท่านมักเข้าใจในความรู้สึกของตัวละครที่ท่านอ่านเหมือนตนเองกำลังอยู่ในบทบาทนั้น	1
10.	ขณะดูภาพยนตร์ ท่านเข้าถึงความรู้สึกของนักแสดงต่อบทบาทที่กำลังดู จนทำให้ท่านแสดงอารมณ์นั้นออกมา	1
11.	ท่านจินตนาการได้ถึงตัวละครที่อยู่ในบทเพลงที่ท่านกำลังฟังเพลง จึงมักมีอารมณ์ร่วมกับบทเพลงนั้น	1
12.	ขณะท่านดูซีรีส์ ท่านคิดและรู้สึกได้ตามตัวละคร ที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องนั้น	1
13.	เมื่อท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกร่วมไปกับเรื่องราวในเกม เหมือนตนเองสวมบทบาทที่อยู่ในเกมนั้น	1

ตารางที่-4 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-ความไวในการรับรู้ทางสังคม	IOC
ด้านความห่วงใยในความรู้สึก		
14.	เมื่อนักเรียนมาเล่าถึงปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง ท่านเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและรู้สึกร่วมไปกับความรู้สึกของนักเรียน	1
15.	ท่านเข้าใจสภาพปัญหาที่เพื่อนร่วมงานเผชิญ และแสดงความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น พูดให้กำลังใจ	1
16.	ท่านเข้าใจถึงอุปสรรคในการเรียนและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของนักเรียนของท่าน ท่านจึงคอยถามไถ่ด้วยความห่วงใย	1
17.	เมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกกดดันจากการทำงาน ท่านรับรู้ได้ถึงความรู้สึกนั้นและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น	1
18.	เมื่อนักเรียนได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เช่น อุบัติเหตุจากการเล่นกีฬา ท่านเห็นอกเห็นใจและพยายามสอบถามอาการอยู่ตลอด	1

แบบสอบถามการกำกับอารมณ์

ตารางที่ 5-5 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการกำกับอารมณ์

ข้อ	ข้อความ-การกำกับอารมณ์	IOC
ด้านการเลือกสถานการณ์		
1.	ท่านรับรู้ได้ว่าขณะทำการสอนหากท่านได้ใช้เทคโนโลยีที่ท่านสมัยจะทำให้ท่านและนักเรียนรู้สึกสนุกสนานไปด้วยกัน ท่านจึงเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนทุกครั้ง	0.6
2.	ท่านรู้ว่าหากท่านเข้าสอนล่าช้า ท่านจะรู้สึกกังวลว่าจะถ่ายทอดบทเรียนไม่ครบถ้วน ท่านจึงเลือกที่จะเข้าสอนตรงเวลา	1
3.	ท่านเลือกที่จะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์เชิงลบที่ท่านรู้สึกตึงเครียด	1
4.	หากท่านรู้ว่าท่านต้องเจอเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบ ท่านจะหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจอันอาจทำให้เกิดการทะเลาะกัน	1
ด้านการปรับสถานการณ์		
5.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในขณะที่ต้องออกแบบแผนการสอนและทำงานอื่น ๆ ร่วมด้วย ท่านจึงเปลี่ยนมาทำกิจกรรมที่ท่านชอบ เช่น ออกกำลังกาย เพื่อให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นมากขึ้น	1
6.	เมื่อท่านโดนตำหนิจากหัวหน้างานจนทำให้รู้สึกกังวล ท่านจึงเข้าไปปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ท่านรู้สึกสบายใจขึ้น	1
7.	ในขณะที่ตรวจสอบข้อสอบท่านรู้สึกไม่มีสมาธิจนทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ท่านจึงเปลี่ยนกิจกรรมที่ทำให้ท่านมีสมาธิมากขึ้น เช่น นั่งสมาธิ ฟังเพลง	0.8
8.	ในขณะที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านจึงเดินออกจากห้องประชุมไปพักเพื่อให้ท่านได้รู้สึกสบายใจขึ้น	0.6
ด้านการจัดการความสนใจ		
9.	หากมีนักเรียนคุยกันในขณะที่ท่านสอนจนทำให้ท่านรู้สึกขงใจ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่หนึ่งว่า นักเรียนกำลังคุยกันถึงสิ่งที่ท่านกำลังสอน	1
10.	เมื่อท่านเจอเพื่อนร่วมงานทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้ท่านรู้สึกกังวลว่างานจะไม่เสร็จ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่ว่า เพื่อนร่วมงานอาจกำลังเจ็บป่วยไม่สบาย	1
11.	ในขณะที่ประชุมมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่พอใจท่านจนทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด ท่านจึงหันเหความสนใจโดยมองไปยังเพื่อนร่วมงานท่านอื่น	0.8

ตารางที่ 5 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการกำกับอารมณ์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การกำกับอารมณ์	IOC
12.	แม้ในขณะที่สอน นักเรียนไม่ตั้งใจฟังอาจจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านมองหากลุ่มนักเรียนที่ตั้งใจฟังเพื่อให้ท่านรู้สึกมีพลังในการสอนต่อไป	1
ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด		
13.	แม้จะมีการตรวจสอบมาตรฐานการสอนบ่อยครั้งขึ้น อาจทำให้ท่านรู้สึกกดดัน แต่ท่านมองว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา	1
14.	แม้จะเผชิญกับการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยปัญหา จนทำให้ท่านรู้สึกเครียดท่านคิดว่าทุกปัญหาเป็นประสบการณ์สอนให้ท่านเก่งขึ้น	1
15.	แม้จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด ซึ่งอาจทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสที่รับเพิ่มพูนประสบการณ์จากการทำงานนั้น	1
16.	แม้ท่านจะต้องรับผิดชอบดูแลเด็กจำนวนมาก จนทำให้ท่านรู้สึกหมดพลัง แต่ท่านกลับคิดว่า เป็นโอกาสที่ทำให้ท่านได้ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	1
ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง		
17.	แม้ท่านจะถูกเกลียดกับเพื่อนร่วมจนทำให้ท่านรู้สึกโกรธแต่ท่านก็จะตอบสนองโดยการนิ่งเฉย และหายใจลึกๆ ไม่แสดงความโกรธนั้นออกไป	1
18.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ท่านมักหวนนึกถึงวันแรกที่เริ่มงานซึ่งมีความสุขและตื่นเต้น จนทำให้มีพลังที่จะสอนหนังสืออีกครั้ง	0.8
19.	แม้ท่านจะเหนื่อยกับการสอนนักเรียนจากอีกห้อง แต่เมื่อต้องเข้าสอนนักเรียนห้องเรียนถัดไป ท่านจะเก็บเก็บซ่อนความเหนื่อยด้วยรอยยิ้มและสอนนักเรียนอย่างเต็มที่	0.8
20.	เมื่อเห็นเด็กไม่อยู่ในระเบียบวินัยจนทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด แต่เมื่อต้องเรียกเด็กมาตักเตือนท่านจะแสดงสีหน้าเรียบเฉยและน้ำเสียงที่นุ่มนวลไม่แสดงความหงุดหงิดออกมา	1

การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

ตารางที่ ง-6 ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความไว้วางใจ			
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานสัญญาจะปรับปรุงแก้ไขงานที่เกิดข้อผิดพลาด ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะทำได้ตามสัญญานั้น	.460	.941
2.	เมื่อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานชื่นชมท่านด้วยความจริงใจ	.682	.938
3.	ท่านเชื่อมั่นในคำพูดของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานขออาสาทำงานแทนท่าน ท่านจะทำงานนั้นออกมาดี	.544	.940
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกปลอดภัย ที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในทีมอย่างเข้าใจ	.659	.939
5.	ในวันที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถระบายความรู้สึกให้กันและกันฟังได้อย่างสบายใจ	.545	.940
6.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่กังวลเมื่อต้องชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานเนื่องจากเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในความต้องการของเพื่อนในทีม	.680	.938
ด้านความสนิทสนม			
7.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน มักจะแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การสอนของท่านและเพื่อนร่วมงานทันต่อข้อมูลการสอนในปัจจุบันมากขึ้น	.612	.939

ตารางที่-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8.	ในการเตรียมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานมักช่วย ออกความคิดเห็นในงาน เพื่อให้ท่านเตรียมการเรียน การสอนได้เป็นอย่างดี	.675	.939
9.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับมอบงานที่สำคัญ ท่านและเพื่อนคอยให้กำลังใจกันในการทำงานให้สำเร็จ	.515	.940
10.	ท่านและเพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรัก ความปรารถนา ดีต่อกัน	.716	.938
ด้านความใกล้ชิด			
11.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน	.650	.939
12.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างพึ่งพาอาศัยกันและกันได้	.684	.938
13.	ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะ กลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน	.585	.939
14.	สมาชิกในกลุ่มของท่านมีปณิธานในการทำงานของกลุ่ม ไปในทางเดียวกัน	.661	.939
ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก			
15.	เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ของท่านพร้อมสนับสนุนทางอารมณ์ให้ท่านรู้สึกดีขึ้น	.383	.942
16.	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นและความหวังใจจากเพื่อน ร่วมงาน เสมือนคนครอบครัว	.550	.940
17.	แม้บางครั้งเพื่อนร่วมงานจะแสดงอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น หงุดหงิด แต่ท่านพยายามเข้าใจยอมรับความแตกต่าง ทางอารมณ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	.499	.941
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเผชิญปัญหา ท่านพร้อมเป็นที่พึ่งทาง ใจในการรับฟังปัญหา	.573	.940

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการสื่อสาร			
19.	เมื่อมีพูดคุยระหว่างการประชุม ท่านให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนร่วมงานที่ชัดเจนตรงกับความเป็นจริง โดยไม่มีการปิดบัง	.548	.940
20.	ขณะสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ท่านใช้ข้อความสั้น กระชับเข้าใจง่าย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจตรงกัน	.547	.940
21.	ท่านเลือกใช้คำพูดและภาษาให้เหมาะสมกับคู่สนทนาที่ท่านพูดคุยด้วย	.675	.938
22.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม ท่านพยายามใช้ถ้อยคำที่สุภาพเพื่ออธิบาย	.643	.939
23.	เมื่อเพื่อนร่วมงานทะเลาะกัน ท่านพยายามพูดคุยด้วยความใจเย็น รับฟังข้อมูลจากทั้งสองฝ่าย	.589	.939
24.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดเหตุการณ์เข้าใจผิดในการทำงานของท่าน ท่านจะอธิบายพูดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล	.650	.939
25.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยในสิ่งที่ชื่นชอบในการทำงานร่วมกันได้อย่างตรงไปตรงมา	.632	.939
26.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงความต้องการในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน	.580	.940
27.	ท่านเลือกใช้ทั้งคำพูดและแสดงภาษากายที่จริงใจเมื่อต้องการแบ่งปันกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้	.504	.941

แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล

ตารางที่ ง-7 ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการได้ยิน			
1.	เมื่อท่านสอนหนังสือในห้องเรียน ท่านได้ยินเสียงนักเรียนซักถามจากที่นั่งอย่างชัดเจน	.376	.901
2.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น ท่านได้ยินเสียงชัดเจนทุกประโยค	.403	.900
3.	แม้ท่านจะไม่เห็นหน้านักเรียนขณะตอบคำถาม ได้ยินเฉพาะเสียง แต่ท่านสามารถรู้ว่าเสียงที่ตอบนั้นมาจากนักเรียนคนไหน	.365	.901
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แม้ท่านกำลังก้มหน้าอ่านเอกสาร ท่านก็สามารถระบุตัวตนคนที่กำลังพูดได้	.364	.901
5.	เมื่อนักเรียนอธิบายสาเหตุของการมาโรงเรียนสาย ท่านรับฟังข้อมูลที่นักเรียนอธิบายอย่างตั้งใจ	.558	.897
6.	ท่านจดจ่อฟังปัญหาของนักเรียน ขณะนักเรียนเล่าปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง	.598	.896
7.	ท่านสนใจรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ ขณะเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	.490	.899
ด้านความเข้าใจ			
8.	เมื่อได้ฟังนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาดของตนเอง ท่านพยายามเข้าใจสิ่งที่นักเรียนคิด	.504	.898
9.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ท่านพยายามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่เพื่อนร่วมงานต้องการอธิบาย	.696	.894
10.	หากท่านไม่เข้าใจที่นักเรียนพูด ท่านซักถามเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	.462	.899

ตารางที่-7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11.	ท่านถามคำถามที่เกี่ยวข้องและย้ำความเข้าใจของท่านเพื่อให้แน่ใจว่าท่านเข้าใจเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้อง	.478	.899
12.	ท่านถอดความจากสิ่งที่ฟังและซักถามกลับไป เพื่อมั่นใจในสิ่งที่นักเรียนต้องการสื่อ	.545	.897
ด้านการจดจำ			
13.	เมื่อท่านได้ฟังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ท่านหมั่นทบทวนเพื่อให้จดจำข้อมูลนั้นได้เมื่อมีสถานการณ์ที่จำเป็นก็จะได้ดึงมาใช้งานได้ทันที	.421	.900
14.	สิ่งที่ท่านได้ฟังจากครูรุ่นพี่ ท่านจะเก็บไว้เป็นข้อมูลเมื่อเจอปัญหาในการทำงานท่านจะระลึกถึงประสบการณ์ของรุ่นพี่เหล่านั้นที่ท่านได้จดจำไว้มาใช้	.281	.903
15.	ท่านจดจำเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นข้อแนะนำดีๆ ที่ได้ฟังจากเพื่อนร่วมงานไว้และระลึกถึงเมื่อต้องนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	.486	.899
16.	เมื่อท่านได้ฟังประสบการณ์การสอนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจำเทคนิคที่น่าสนใจไว้หากว่าเมื่อใดต้องเจอนักเรียนที่ต้องใช้เทคนิคใหม่ๆ ท่านจะได้นำสิ่งที่ได้จดจำไว้นั้นมาใช้	.528	.898
ด้านการตีความ			
17.	ขณะนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาด ท่านทำความเข้าใจในสาเหตุและสิ่งที่นักเรียนได้เล่า เสมือนว่าท่านเป็นนักเรียนคนนั้น	.504	.899
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาส่วนตัว ท่านรับฟังอย่างเข้าใจในความรู้สึก จากมุมมองของเพื่อนร่วมงานท่านนั้น	.361	.901

ตารางที่-7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19.	เมื่อนักเรียนเล่าเหตุการณ์การชนะการแข่งขันวิชาการด้วยความดีใจ ท่านเข้าใจในความรู้สึกนั้นโดยการแสดงด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม	.498	.898
20.	เมื่อท่านได้รับฟังความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่กำลังทุกข์ใจ ท่านแสดงความเข้าใจผ่านแววตาของท่าน	.533	.898
ด้านการประเมิน			
21.	ภายหลังที่ท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุเข้าห้องเรียนสาย ท่านใช้ความคิดและเหตุผลในประเมินข้อเท็จจริง	.438	.900
22.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ท่านประเมินถึงความเป็นได้บนหลักความเป็นจริง	.665	.895
23.	เมื่อท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุของการไม่ส่งงาน ท่านวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเหตุผลที่นักเรียนหยิบยกมาอ้าง	.408	.900
24.	เมื่อท่านได้ฟังเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแก่ท่าน แม้เพื่อนร่วมงานจะใช้น้ำเสียงหรือถ้อยคำที่รุนแรง แต่ท่านก็เห็นถึงเจตนาที่แท้จริงของเพื่อนร่วมงาน ว่าต้องการช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ	.415	.900
ด้านการตอบสนอง			
25.	เมื่อท่านได้รับฟังปัญหาของนักเรียนแต่ละคน ท่านเลือกตอบสนองสิ่งที่ได้ยินตามปัญหาแต่ละคน โดยไม่ใช้การตอบสนองในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด	.437	.900

ตารางที่-7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การฟังที่มีประสิทธิผล	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26.	เมื่อได้รับฟังเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนมาปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ท่านสื่อสารตอบกลับไปโดยคำนึงสิ่งที่ท่านได้ยินไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกหรือความคิดจากพวกเขา มากกว่าที่จะใช้ความคิดประสบการณ์เดิมของท่านเป็นเกณฑ์	.469	.899
27.	เมื่อได้ฟังปัญหาจากนักเรียนในบางกรณี ท่านใช้การตอบกลับทางภาษากายแทนการใช้ภาษาพูดเช่น การโอบกอดเพื่อให้กำลังใจ หากมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านได้ฟังและนักเรียนสามารถรับรู้สิ่งที่ท่านต้องการสื่อมากกว่า	.415	.900
28.	เมื่อได้ฟังเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในการแนะนำวิธีการทำงานจากท่าน ท่านเลือกใช้การตอบกลับโดยการสื่อสารด้วยวาจาเพราะสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นตามที่เพื่อนร่วมงานต้องการ	.619	.897

แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน

ตารางที่ 8 ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ข้อความ-การมีสติในการทำงาน	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการสังเกต			
1.	เมื่อท่านเดินเข้ามาโรงเรียน ท่านมองเห็นถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	.464	.899
2.	ท่านสังเกตเห็นความงดงามของสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	.576	.897
3.	ท่านสังเกตเห็นหน้าของนักเรียนขณะที่ท่านสอนเช่น สีหน้าแสดงความสงสัย	.571	.897
4.	ในขณะที่ให้นักเรียนทำกิจกรรมในชั้นเรียน ท่านคอยสังเกตการณ์พฤติกรรมและความตั้งใจของนักเรียนในการทำกิจกรรมนั้น	.582	.897
5.	ขณะประชุมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านให้ความสนใจทั้งคำพูดและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	.400	.900
ด้านการอธิบาย			
6.	ท่านสามารถเล่าประสบการณ์ต่างๆ ที่ท่านสังเกตเห็นในโรงเรียนแห่งนี้ ออกมาเป็นคำพูดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้	.515	.898
7.	เมื่อท่านสังเกตเห็นแววตาของนักเรียน ท่านสามารถบอกได้ว่านักเรียนกำลังรู้สึกอย่างไร	.529	.898
8.	เมื่อท่านพบเห็นนักเรียนทะเลาะกัน ท่านเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานฟังตามความเป็นจริงโดยยังไม่ตัดสินว่าใครถูกหรือผิด	.209	.907
9.	ท่านอธิบายสภาพปัญหาการทำงานที่ท่านสังเกตเห็นให้เพื่อนร่วมงานฟังได้ว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น	.715	.893

ตารางที่-8 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การมีสติในการทำงาน	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการอยู่กับปัจจุบัน			
10.	ท่านมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำได้นานๆ	.513	.898
11.	ท่านสนใจในงานอย่างเต็มที่ ถึงจะมีอะไรมาสนใจท่าน ก็สามารถทำงานต่อได้	.662	.894
12.	ต่อให้มีใครเดินเข้าออกห้องประชุม ท่านก็สนใจที่เพื่อน ร่วมงานกำลังเสนองาน	.628	.895
13.	แม้บ่อยครั้งจะมีสิ่งรบกวนเข้ามาขณะที่ท่านสอน แต่ก็ เป็นความเคยชินที่ท่านสามารถสอนได้ในสถานการณ์ เช่นนั้น	.441	.900
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านนั่งทำงานให้เสร็จจน เป็นนิสัย	.634	.895
15.	ในขณะที่ท่านสอนต่อให้มีบุคคลเดินผ่านหรือส่งเสียง รบกวน แต่ท่านก็ยังจดจ่ออยู่กับการสอนได้	.661	.894
ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน			
16.	เมื่อท่านต้องดูแลนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนจากการบอก เล่าของเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ท่านจะไม่ตีตราและ เลือกปฏิบัติ แต่จะดูแลนักเรียนคนนั้นอย่างเต็มที่	.472	.899
17.	ต่อให้ท่านได้รับตารางสอนให้สอนนักเรียนห้องที่ท่าน ได้รับรู้ว่าเป็นห้องที่เด็กส่วนใหญ่ค่อนข้างเกเร แต่ ท่านก็จะไม่ตัดสินเด็กเช่นนั้น และจะยืนยันการสอน โดยไม่ขอเปลี่ยนแปลงตารางสอน	.557	.897
18.	เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบเข้าร่วมทีม ท่านไม่นำ ความรู้สึกมาตัดสินว่า เขาไม่ดี และจะร่วมมือกัน ทำงานให้ดีที่สุด	.542	.898

ตารางที่-8 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การมีสติในการทำงาน	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19.	ขณะประชุมเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน มีเพื่อนร่วมงานที่ ท่านไม่ชอบแสดงความคิดเห็น แต่ท่านพร้อมรับฟังและ จะไม่ใช้เหตุผลส่วนตัวมาประเมินความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงานท่านนั้นว่าไม่ดี	.449	.900
ด้านการปล่อยวาง			
20.	เมื่อท่านรู้สึกวุ่นใจ ท่านสามารถสังเกตเฝ้าระวังคอย ดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไปได้	.433	.900
21.	เมื่อเวลาผ่านไปท่านจะไม่เก็บความผิดพลาดในอดีตมา ย้ำคิด จนทำให้ชีวิตไม่มีความสุข	.466	.900
22.	เมื่อมีสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ ท่านรู้สึกโกรธ แต่ท่านก็ปล่อยวางความโกรธนั้น ไม่ยึด ติดไว้ในใจ	.422	.901
23.	ในขณะที่สอนอาจมีเรื่องราวที่ทำให้กังวลใจท่าน แต่ท่าน จะปล่อยวาง และไม่เก็บสิ่งเหล่านั้นมาคิด	.446	.900

แบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม

ตารางที่ ง-9 ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ข้อความ-ความไวในการรับรู้ทางสังคม	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น			
1.	เมื่อนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของท่าน ท่านพร้อมจะปรับปรุงเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น โดยไม่มองว่าการสอนของตนเองดีที่สุด	.667	.932
2.	เพื่อนร่วมงานมีมติร่วมกันให้ท่านแก้ไขงาน ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็น โดยไม่ยึดติดความคิดส่วนตัว	.571	.934
3.	ท่านมักให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดไว้ โดยไม่มีอคติกับเพื่อนร่วมงาน	.825	.928
4.	ท่านยินดีรับมุมมองใหม่ ๆ จากนักเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา โดยไม่คิดปิดใจแนวทางเดิมที่ท่านเคยปฏิบัติ	.779	.929
5.	ท่านคาดการณ์ได้ว่า เพื่อนร่วมงานรู้สึกอย่างไร หากเขาถูกตำหนิจากการเข้าสอนสาย	.733	.930
6.	ท่านคาดคะเนได้ว่า หัวหน้างานจะแสดงออกต่อท่านเช่นไร หากท่านทำงานผิดพลาด	.657	.932
7.	ท่านคาดการณ์ได้ถึงความรู้สึกของนักเรียน เมื่อนักเรียนสอบผ่าน	.605	.933
8.	ท่านคาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมที่ตามมา เมื่อนักเรียนมีความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การสอบ	.598	.933
ด้านการจินตนาการ			
9.	เมื่อท่านอ่านหนังสือเช่น เรื่องสั้น นวนิยาย ท่านมักเข้าใจในความรู้สึกของตัวละครที่ท่านอ่านเสมือนตนเองกำลังอยู่ในบทบาทนั้น	.596	.934

ตารางที่-9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-ความไวในการรับรู้ทางสังคม	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.	ขณะดูภาพยนตร์ ท่านเข้าถึงความรู้สึกของนักแสดงต่อบทบาทที่กำลังดู จนทำให้ท่านแสดงอารมณ์นั้นออกมา	.674	.932
11.	ท่านจินตนาการได้ถึงตัวละครที่อยู่ในบทเพลงที่ท่านกำลังฟังเพลง จึงมักมีอารมณ์ร่วมกับบทเพลงนั้น	.724	.931
12.	ขณะท่านดูซีรีส์ ท่านคิดและรู้สึกได้ตามตัวละคร ที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องนั้น	.640	.933
13.	เมื่อท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกร่วมไปกับเรื่องราวในเกมเสมือนตนเองสวมบทบาทที่อยู่ในเกมนั้น	.607	.933
ด้านความห่วงใยในความรู้สึก			
14.	เมื่อนักเรียนมาเล่าถึงปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง ท่านเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและรู้สึกร่วมไปกับความรู้สึกของนักเรียน	.651	.932
15.	ท่านเข้าใจสภาพปัญหาที่เพื่อนร่วมงานเผชิญ และแสดงความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น พุดให้กำลังใจ	.784	.929
16.	ท่านเข้าใจถึงอุปสรรคในการเรียนและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของนักเรียนของท่าน ท่านจึงคอยถามไถ่ด้วยความห่วงใย	.527	.935
17.	เมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกกดดันจากการทำงาน ท่านรับรู้ได้ถึงความรู้สึกนั้นและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น	.490	.935
18.	เมื่อนักเรียนได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เช่น อุบัติเหตุจากการเล่นกีฬา ท่านเห็นอกเห็นใจและพยายามสอบถามอาการอยู่ตลอด	.518	.935

แบบสอบถามการกำกับอารมณ์

ตารางที่ ง-10 ค่า Corrected Item total correlation และ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ข้อความ-การกำกับอารมณ์	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการเลือกสถานการณ์			
1.	ท่านรับรู้ได้ว่าขณะทำการสอนหากท่านได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้ท่านและนักเรียนรู้สึกสนุกสนานไปด้วยกัน ท่านจึงเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนทุกครั้ง	.661	.864
2.	ท่านรู้ว่าหากท่านเข้าสอนล่าช้า ท่านจะรู้สึกกังวลว่าจะถ่ายทอดบทเรียนไม่ครบถ้วน ท่านจึงเลือกที่จะเข้าสอนตรงเวลา	.354	.874
3.	ท่านเลือกที่จะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์เชิงลบที่ท่านรู้สึกตึงเครียด	.565	.866
4.	หากท่านรู้ว่าท่านต้องเจอเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบ ท่านจะหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจอันอาจทำให้เกิดการทะเลาะกัน	.559	.866
ด้านการปรับสถานการณ์			
5.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในขณะที่ต้องออกแบบแผนการสอนและทำงานอื่น ๆ ร่วมด้วย ท่านจึงเปลี่ยนมาทำกิจกรรมที่ท่านชอบ เช่น ออกกำลังกาย เพื่อให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นมากขึ้น	.383	.873
6.	เมื่อท่านโดนตำหนิจากหัวหน้างานจนทำให้รู้สึกกังวล ท่านจึงเข้าไปปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ท่านรู้สึกสบายใจขึ้น	.521	.867
7.	ในขณะที่ตรวจข้อสอบท่านรู้สึกไม่มีสมาธิจนทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ท่านจึงเปลี่ยนกิจกรรมที่ทำให้ท่านมีสมาธิมากขึ้น เช่น นั่งสมาธิ ฟังเพลง	.422	.871

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การกำกับอารมณ์	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8.	ในขณะที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานจนทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านจึงเดินออกจาก ห้องประชุมไปพักเพื่อให้ท่านได้รู้สึกสบายใจขึ้น	.397	.874
ด้านการจัดการความสนใจ			
9.	หากมีนักเรียนคุยกันในขณะที่ท่านสอนจนทำให้ท่าน รู้สึกขงใจ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่หนึ่งว่า นักเรียน กำลังคุยกันถึงสิ่งที่ท่านกำลังสอน	.522	.867
10.	เมื่อท่านเจอเพื่อนร่วมงานทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้ท่าน รู้สึกกังวลว่างานจะไม่เสร็จ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่ว่า เพื่อนร่วมงานอาจกำลังเจ็บป่วยไม่สบาย	.575	.865
11.	ในขณะที่ประชุมมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่พอใจท่านจนทำให้ ท่านรู้สึกอึดอัด ท่านจึงหันเหความสนใจโดยมองไปยัง เพื่อนร่วมงานท่านอื่น	.586	.865
12.	แม้ในขณะที่สอน นักเรียนไม่ตั้งใจฟังอาจจะทำให้ท่าน รู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านมองหากลุ่มนักเรียนที่ตั้งใจฟัง เพื่อให้ท่านรู้สึกมีพลังในการสอนต่อไป	.647	.863
ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด			
13.	แม้จะมีการตรวจสอบมาตรฐานการสอนบ่อยครั้งขึ้น อาจทำให้ท่านรู้สึกกดดัน แต่ท่านมองว่าเป็นสิ่งที่ช่วย ให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดเวลา	.462	.869
14.	แม้จะเผชิญกับการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่เต็ม ไปด้วยปัญหา จนทำให้ท่านรู้สึกเครียดท่านคิดว่าทุก ปัญหาเป็นประสบการณ์สอนให้ท่านเก่งขึ้น	.517	.868

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ-การกำกับอารมณ์	Corrected Item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
15.	แม้จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด ซึ่งอาจทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสที่รับเพิ่มพูนประสบการณ์จากการทำงานนั้น	.277	.875
16.	แม้ท่านจะต้องรับผิดชอบดูแลเด็กจำนวนมาก จนทำให้ท่านรู้สึกหมดพลัง แต่ท่านกลับคิดว่า เป็นโอกาสที่ทำให้ท่านได้ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	.260	.875
ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง			
17.	แม้ท่านจะถกเถียงกับเพื่อนร่วมจนทำให้ท่านรู้สึกโกรธ แต่ท่านก็จะตอบสนอง โดยการนิ่งเงียบ และหายใจลึกๆ ไม่แสดงความโกรธนั้นออกไป	.497	.868
18.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ท่านมักหวนนึกถึงวันแรกที่เริ่มงานซึ่งมีความสุขและตื่นเต้น จนทำให้มีพลังที่จะสอนหนังสืออีกครั้ง	.514	.868
19.	แม้ท่านจะเหนื่อยกับการสอนนักเรียนจากอีกห้อง แต่เมื่อต้องเข้าสอนนักเรียนห้องเรียนถัดไป ท่านจะเก็บเก็บซ่อนความเหนื่อยด้วยรอยยิ้มและสอนนักเรียนอย่างเต็มที่	.460	.869
20.	เมื่อเห็นเด็กไม่อยู่ในระเบียบวินัยจนทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด แต่เมื่อต้องเรียกเด็กมาตักเตือนท่านจะแสดงสีหน้าเรียบเฉยและน้ำเสียงที่นุ่มนวลไม่แสดงความหงุดหงิดออกมา	.512	.868

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตารางที่ ง-11 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม

ข้อ	แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
1.	การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	27	.942
	ด้านความไว้วางใจ	6	.857
	ด้านความสนิทสนม	4	.801
	ด้านความใกล้ชิด	4	.822
	ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก	4	.805
	ด้านการสื่อสาร	9	.854
2.	การฟังที่มีประสิทธิผล	28	.902
	ด้านการได้ยิน	7	.798
	ด้านความเข้าใจ	5	.849
	ด้านการจดจำ	4	.786
	ด้านการตีความ	4	.792
	ด้านการประเมิน	4	.710
	ด้านการตอบสนอง	4	.770
3.	การมีสติในการทำงาน	24	.902
	ด้านการสังเกต	7	.782
	ด้านการอธิบาย	5	.781
	ด้านการอยู่กับปัจจุบัน	4	.857
	ด้านการไม่ตัดสินใจจากประสบการณ์ภายใน	4	.826
	ด้านการปล่อยวาง	4	.783
4.	ความไวในการรับรู้ทางสังคม	18	.936
	ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น	8	.901
	ด้านการจินตนาการ	5	.837
	ด้านความห่วงใยในความรู้สึก	5	.818

ตารางที่ ง-11 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
5.	การกำกับอารรมณ์	18	.868
	ด้านการเลือกสถานการณ์	4	.760
	ด้านการปรับสถานการณ์	3	.742
	ด้านการจัดการความสนใจ	4	.832
	ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด	4	.732
	ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง	3	.739



AF 10-04

	สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
	เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย (Information sheet for research participant)

ชื่อโครงการวิจัย: ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้สนับสนุนการวิจัย: -

ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ นายวรัญญู อองคารา
 สถานที่ทำงาน ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ 1518 ถนนประชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
 หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 6902422
 (ที่ทำงานและมือถือ)



เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ (1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ภาครัฐ และ (2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว หรือเพื่อนของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงระหว่างครูและนักเรียน มีการปรับเปลี่ยนและมีวิวัฒนาการ ศาสตร์การสอนสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องปรับเปลี่ยนและสะท้อนถึงวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนถึงโลกที่ครูจะพัฒนาทางวิชาชีพไปในอนาคต อันเนื่องจากความเติบโตก้าวหน้าของเครื่องมือ มีการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่กระตุ้นให้เกิดโลกของดิจิทัล ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงจะต้องมีการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือที่ทันสมัย สามารถหาความรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ แต่บางครั้งการสื่อสารระหว่างครูและนักเรียนอาจจะน้อยลง ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ประสิทธิผลเท่าที่ควรบ่อยครั้งที่พบว่าครูทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ยากในการทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น การเข้ากันกับผู้เรียน การพัฒนาตัวเองในการทำงาน หรือการพูดคุยกับบุคคลอื่นในที่ทำงานโดยไม่ได้มีใครรับฟังคนที่เข้าใจยากเหล่านี้ อาจเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือตัวผู้เรียน แม้จะมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เข้ามามีส่วนให้การทำงานดูยากขึ้น แต่เหตุผลหลักข้อหนึ่งคือการขาดการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดทักษะการฟังที่

AF 10-04

มีประสิทธิผล การศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีทักษะการฟังที่มีประสิทธิผลและการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะดังกล่าวในที่ทำงานสำหรับทุกคน

การฟังที่มีประสิทธิผลนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกมากมายสำหรับผู้พูด ผู้ฟัง ทีม และองค์การ รวมถึงประสิทธิผลการทำงานที่เหนือกว่า ความเป็นผู้นำที่ดี ความไว้วางใจ ความใกล้ชิด ความเป็นอยู่ที่ดี และลดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน การฟังที่มีประสิทธิผลได้รับความสนใจค่อนข้างน้อยในด้านจิตวิทยาองค์กร และพฤติกรรมองค์กร ยิ่งกว่านั้นการฟังส่วนใหญ่ยังขาดหายไปในการศึกษาด้านการจัดการ กระบวนการ จึงอ้างอิงจากหลักฐานจากหลากหลายสาขา ได้แก่ การตลาด การพยาบาล กฎหมาย งานสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยาสังคมและคลินิก และการศึกษา พบว่าหลักฐานเกี่ยวกับการฟังในบริบทของงาน เผยให้เห็นช่องว่างหลักสามประการ ประการแรก ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของการฟัง รวมทั้งการฝึกฝนการเป็นผู้ฟังที่ดี ประการที่สอง การวิจัยการฟังส่วนใหญ่ขาดการพิจารณาถึงเงื่อนไขขอบเขต (เช่น การระบุแรงผลักดันและต้นทุนที่ทำให้ผู้คนไม่สามารถฟังได้ดี ประการที่สาม ทฤษฎีที่มีอยู่ไม่ได้คำนึงถึงธรรมชาติของการฟังอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย เพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้ผู้วิจัยรวบรวมทฤษฎีที่มีอยู่และเสนอเพิ่มเติมว่าการฟังช่วยอำนวยความสะดวกในการสร้างสถานะของการอยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันเป็นคุณสมบัติของผู้พูดและผู้ฟัง ในขณะที่อยู่ร่วมกันกลุ่มย่อมจะเปิดใจกว้างในลักษณะที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการฟังที่มีประสิทธิผล ปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของการฟังที่มีประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลตลอดจนโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ด้วยความมุ่งหวังว่าจะสามารถพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลให้ดีขึ้น สร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อทดสอบโมเดลการวัดของการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติในที่ทำงาน ทักษะอารมณ์และสังคม การควบคุมตนเอง และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย 870 คน

การวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 150 คน

การวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 720 คน

รับรองโดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- (1) ภายหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแต่ละเขต เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

AF 10-04

(2) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานแต่ละเขตที่เกี่ยวข้อง ผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม

(3) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม ภายหลังที่ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และประสานงานกับหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อย โดยระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นเวลา 1 เดือนและการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นเวลา 1 เดือน โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบกระดาษและรูปแบบออนไลน์ (Online) ผ่านทาง Google Form เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายผู้เข้าร่วมงานวิจัย 1 ครั้ง ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งหมดประมาณ 30-40 นาที

* หมายเหตุ การยินยอม จะเป็นการยินยอมผ่านรูปแบบกระดาษหรือผ่านระบบ Online ผ่านทาง Google Form ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจทุกประการแล้ว ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

(4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล จำนวน 27 ข้อ ลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความใกล้ชิด ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และด้านการสื่อสาร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามองค์ประกอบของการฟังที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการได้ยิน ด้านความเข้าใจ ด้านการจดจำ ด้านการตีความ ด้านการประเมิน และด้านการตอบสนอง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีสติในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ ลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการมีสติในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการสังเกต ด้านการอธิบาย ด้านการอยู่กับปัจจุบัน ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน และด้านการปล่อยวาง

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม จำนวน 18 ข้อ ลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไวในการรับรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น ด้านการจินตนาการ และด้านความห่วงใยในความรู้สึก

AF 10-04

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ จำนวน 20 ข้อลักษณะเป็น ข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการกำกับอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการเลือกสถานการณ์ ด้านการปรับสถานการณ์ ด้านการจัดการความสนใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด และด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใครขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยครั้งนี้เพียงเล็กน้อย อาจเกิดการเสียเวลา เพื่อให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของงานวิจัยนี้

กรุณาแจ้งผู้ทำวิจัยในกรณีที่ผู้ทำวิจัยไม่สามารถให้ข้อมูลในบางส่วนของคำตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ได้

ความเสี่ยงที่ไม่ทราบแน่นอน

ผู้เข้าร่วมงานวิจัยอาจเกิดความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถาม นอกเหนือจากที่ได้แสดงในเอกสารฉบับนี้ เพื่อความปลอดภัยของท่าน ควรแจ้งผู้ทำวิจัยให้ทราบทันที

หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

หากมีการค้นพบข้อมูลใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมงานวิจัยในระหว่างที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยเข้าร่วมในโครงการวิจัย ผู้ทำวิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบทันที เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตัดสินใจว่าจะอยู่ในโครงการวิจัยต่อไปหรือจะขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่อาจได้รับ แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผู้วิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ และยังเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในประเด็นของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ การทำวิจัยต่อยอดในอนาคต และผู้สนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

3. เป็นฐานข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไปในภายภาคหน้า

ส่วนที่ 2 ผู้เข้าร่วมงานวิจัย

1. ผู้เข้าร่วมงานวิจัย ได้ทราบถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิภาพ การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์

รับรองโดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

AF 10-04

2. ผู้เข้าร่วมงานวิจัย สามารถนำไปพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ เพื่อให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานดีขึ้น

3. ผู้เข้าร่วมงานวิจัย สามารถประเมินระดับของปัญหา และปรับปรุงหรือพัฒนาระดับของตัวแปรการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล การพึ่งพิงที่มีประสิทธิผล การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลของท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- ขอให้ท่านแจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านร่วมในโครงการวิจัย
- ขอให้ท่านแจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบทันที หากท่านรู้สึกไม่สบายใจตลอดเวลาที่ท่านอยู่ในโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้ทำวิจัยได้ใช้แบบสอบถาม จึงคาดว่าจะไม่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงต่อผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยอาจเกิดความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งหากผู้เข้าร่วมวิจัยไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่มีเหตุผล

ในกรณีที่ท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือนายวรัญญู องศารา สถานที่ติดต่อ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชาชื่น 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 ในวันและเวลาราชการ หรือโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 084-690-2422

ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย

งานวิจัยนี้ท่านจะไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมงานวิจัย

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี)

งานวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้ค่าตอบแทนในการเข้าร่วมงานวิจัย

การประกันภัยเพื่อคุ้มครองผู้เข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี)

งานวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้มีประกันภัยเพื่อคุ้มครองในการเข้าร่วมงานวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

ผู้ทำวิจัยอาจถอนท่านออกจากการเข้าร่วมการวิจัย ในกรณีดังต่อไปนี้

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้ปฏิบัติงานในสายงานการสอนนักเรียน

รับรองโดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

AF 10-04

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวผู้เข้าร่วมงานวิจัย ผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมงานวิจัย

จากการลงนามยินยอมของผู้เข้าร่วมงานวิจัย ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยต้องการยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นายวรัญญู อองศารา ภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชากรินทร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมงานวิจัยอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยที่จำเป็นสำหรับการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยทางการแพทย์ รวมทั้งยาและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับการจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับการจากการวิจัย
5. ท่านจะได้รับการเปิดเผยทางเลือกในการรักษาด้วยวิธีอื่น ยา หรืออุปกรณ์ซึ่งมีผลต่อท่านรวมทั้งประโยชน์และความเสี่ยงที่ท่านอาจได้รับ
6. ท่านจะได้รับทราบแนวทางในการรักษา ในกรณีที่พบโรคแทรกซ้อนภายหลังการเข้าร่วมในโครงการวิจัย
7. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
8. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
9. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
10. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับ ช่มชู้ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทม. 10600 โทร 02-4737000 ต่อ 1603 หรืออีเมล rec@bsru.ac.th

รับรองโดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

AF 10-04

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
(.....นายวิญญู อังคารา.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่ เดือน.....พ.ศ.....

รับรองโดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

AF 10-06

	สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย (Informed Consent Form)

รับรองโดย **COA 670311**
 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 วันที่ 79 มี.ค. 2567

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....ได้อ่าน

รายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่..... และ

ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย และแนวทางการรักษาโดยวิธีอื่น อย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัย ได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าหากเกิดอันตรายใด ๆ จากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการ รักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่จะได้รับการชดเชยจากผู้วิจัย

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการ บอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคหรือสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการ ยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อ วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้ คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วม โครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัว ข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิก การให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การ ตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ รวมทั้งการใช้ข้อมูลทาง การแพทย์ในอนาคตหรือการวิจัยทางด้านเภสัชภัณฑ์ เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึง ได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

Version 1 Dated 09/03/2567

1 ของ 2 หน้า

AF 10-06

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง
วันที่ เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่ เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่ เดือน.....พ.ศ.....

รับรองโดย 29 มี.ค. 2567
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยระยะที่ 1

เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านปฏิบัติงานภายในโรงเรียนภาครัฐหรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

2. ท่านปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25-34 ปี

☐ 35-44 ปี

☐ 45-54 ปี

☐ ตั้งแต่ 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1 – 6 ปี

☐ 7 – 11 ปี

☐ ตั้งแต่ 12 ปี

5. สถานที่ปฏิบัติงาน

☐ จังหวัดพังงา

☐ จังหวัดภูเก็ต

☐ จังหวัดระนอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ						
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานสัญญาจะปรับปรุงแก้ไขงานที่เกิดข้อผิดพลาด ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะทำได้ตามสัญญานั้น					
2.	เมื่อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานชื่นชมท่านด้วยความจริงใจ					
3.	เมื่อเพื่อนร่วมงานขออาสาทำงานแทนท่าน ท่านเชื่อมั่นในคำพูดของเพื่อนร่วมงานว่าจะทำให้งานนั้นออกมาดี					
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกปลอดภัยทางใจ ที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในที่อย่างเข้าใจ					
5.	ในวันที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถระบายความรู้สึกให้กันและกันฟังได้อย่างสบายใจ					
6.	ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่รู้สีกังวลเมื่อต้องชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในความต้องการของกันและกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกร/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความสนิทสนม						
7.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน มักจะแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การสอนของท่านและเพื่อนร่วมงานทันต่อข้อมูลการสอนในปัจจุบันมากขึ้น					
8.	ในการเตรียมการสอน เพื่อนร่วมงานมักช่วยออกความคิดเห็นในเรื่องงาน เพื่อให้ท่านการสอนได้เป็นอย่างดี					
9.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ท่านและเพื่อนคอยให้กำลังใจกันและกันในการทำงานให้สำเร็จ					
10.	ท่านและเพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน					
ด้านความใกล้ชิด						
11.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
12.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างพึ่งพาอาศัยกันและกันได้					
13.	ท่านเชื่อว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน					
14.	สมาชิกในกลุ่มของท่านมีปณิธานในการทำงานของกลุ่มไปในทางเดียวกัน					
ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก						
15.	เมื่อท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมสนับสนุนทางความรู้สึกให้ท่านรู้สึกดีขึ้น					
16.	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นและความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน เสมือนคนในครอบครัว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
17.	แม้บางครั้งเพื่อนร่วมงานจะแสดงอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น หงุดหงิด แต่ท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้					
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเผชิญปัญหา ท่านพร้อมเป็นที่พึ่งทางใจในการรับฟังปัญหา					
ด้านการสื่อสาร						
19.	ในการประชุม ท่านให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนร่วมงานที่ชัดเจนตรงกับความเป็นจริง โดยไม่มีการปิดบัง					
20.	ขณะสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ท่านสื่อสารได้อย่างกระชับและเข้าใจง่าย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจตรงกัน					
21.	ท่านเลือกใช้คำพูดและภาษาให้เหมาะสมกับคู่สนทนาที่ท่านพูดคุยด้วย					
22.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม ท่านพยายามใช้ถ้อยคำที่สุภาพเพื่ออธิบาย					
23.	เมื่อเพื่อนร่วมงานทะเลาะกัน ท่านพยายามพูดคุยด้วยความใจเย็น รับฟังข้อมูลจากทั้งสองฝ่าย					
24.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดเหตุการณ์เข้าใจผิดท่านในเรื่องการทำงาน ท่านจะอธิบายโดยพูดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล					
25.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยในสิ่งที่ชื่นชอบในการทำงานร่วมกันได้อย่างตรงไปตรงมา					
26.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงความต้องการในการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน					
27.	ท่านเลือกใช้ทั้งคำพูดและแสดงภาษากายที่จริงใจ เมื่อต้องการแบ่งปันกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้ยิน						
1.	เมื่อท่านสอนหนังสือในห้องเรียน ท่านได้ยินเสียงนักเรียนซักถามจากที่นั่งอย่างชัดเจน					
2.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น ท่านได้ยินเสียงเพื่อนร่วมงานชัดเจนทุกประโยค					
3.	แม้ท่านจะได้ยินเฉพาะเสียง ไม่เห็นหน้านักเรียนขณะตอบคำถาม แต่ท่านสามารถรู้ว่าเสียงที่ตอบนั้นมาจากนักเรียนคนไหน					
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แม้ท่านกำลังก้มหน้าอ่านเอกสาร ท่านก็สามารถระบุตัวตนคนที่กำลังพูดได้					
5.	เมื่อนักเรียนอธิบายสาเหตุของการมาโรงเรียนสาย ท่านรับฟังข้อมูลที่นักเรียนอธิบายอย่างตั้งใจ					
6.	ท่านจดจ่อฟังปัญหาของนักเรียน ขณะนักเรียนเล่าปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง					
7.	ท่านสนใจรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ ขณะเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความเข้าใจ						
8.	เมื่อได้ฟังนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาดของตนเอง ท่านพยายามทำความเข้าใจสิ่งที่นักเรียนคิด					
9.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ท่านเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่เพื่อนร่วมงานต้องการอธิบาย					
10.	หากท่านไม่เข้าใจสิ่งที่นักเรียนพูด ท่านจะซักถามเพื่อให้เข้าใจตรงกัน					
11.	ท่านถามคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อย้ำความเข้าใจของท่านให้แน่ใจว่าท่านเข้าใจเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้อง					
12.	ท่านถอดความจากสิ่งที่ฟังและซักถามกลับไป เพื่อมั่นใจในสิ่งที่นักเรียนต้องการสื่อสาร					
ด้านการจดจำ						
13.	เมื่อท่านได้ฟังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ท่านหมั่นทบทวนเพื่อให้จดจำข้อมูลนั้นได้เมื่อมีสถานการณ์ที่จำเป็นก็จะได้ดึงมาใช้งานได้ทันที					
14.	สิ่งที่ท่านได้ฟังจากครูรุ่นพี่ ท่านจะเก็บไว้เป็นข้อมูลเมื่อเจอปัญหาในการทำงานท่านจะระลึกถึงประสบการณ์ของรุ่นพี่เหล่านั้นที่ท่านได้จดจำไว้ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา					
15.	ท่านจดจำเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นข้อแนะนำดีๆ ที่ได้ฟังจากเพื่อนร่วมงานไว้และระลึกถึงเมื่อต้องนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน					
16.	เมื่อท่านได้ฟังประสบการณ์การสอนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจำเทคนิคที่น่าสนใจไว้หากว่าเมื่อใดต้องเจอนักเรียนที่ต้องใช้เทคนิคใหม่ๆ ท่านจะได้นำสิ่งที่ได้จดจำไว้นั้นมาใช้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการตีความ						
17.	ขณะนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาด ท่านทำความเข้าใจในสาเหตุและสิ่งที่นักเรียนได้เล่า เสมือนว่าท่านเป็นนักเรียนคนนั้น					
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาส่วนตัว ท่านรับฟังอย่างเข้าใจในความรู้สึก จากมุมมองของเพื่อนร่วมงานท่านนั้น					
19.	เมื่อนักเรียนเล่าเหตุการณ์การชนะการแข่งขันวิชาการด้วยความดีใจ ท่านเข้าใจในความรู้สึกนั้นโดยการแสดงด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม					
20.	เมื่อท่านได้รับฟังความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่กำลังทุกข์ใจ ท่านแสดงความเข้าใจผ่านแววตาของท่าน					
ด้านการประเมิน						
21.	ภายหลังที่ท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุการเข้าห้องเรียนสาย ท่านใช้ความคิดและเหตุผลในการประเมินตามข้อเท็จจริง					
22.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ท่านประเมินถึงความเป็นได้บนหลักความเป็นจริง					
23.	เมื่อท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุของการไม่ส่งงาน ท่านวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเหตุผลที่นักเรียนหยิบยกมาอ้าง					
24.	เมื่อท่านได้ฟังเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแก่ท่าน แม้เพื่อนร่วมงานจะใช้น้ำเสียงหรือถ้อยคำที่รุนแรง แต่ท่านก็เห็นถึงเจตนาที่แท้จริงของเพื่อนร่วมงาน ว่าต้องการช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการตอบสนอง						
25.	เมื่อท่านได้รับฟังปัญหาของนักเรียนแต่ละคน ท่านเลือกแสดงออกสิ่งที่ได้ยินตามปัญหาแต่ละคน โดยไม่ใช้การแสดงออกในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด					
26.	เมื่อได้รับฟังเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนมาปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ท่านสื่อสารตอบกลับไปโดยคำนึงสิ่งที่ท่านได้ยินไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกหรือความคิดจากพวกเขา มากกว่าที่จะใช้ความคิดประสบการณ์เดิมของท่านเป็นเกณฑ์					
27.	เมื่อได้ฟังปัญหาจากนักเรียนในบางกรณี ท่านใช้การตอบกลับทางภาษากายแทนการใช้ภาษาพูดเช่น การโอบกอดเพื่อให้กำลังใจ หากมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านได้ฟัง และนักเรียนสามารถรับความรู้สึกที่ท่านต้องการสื่อสารมากกว่า					
28.	เมื่อได้ฟังเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในการแนะนำวิธีการทำงานจากท่าน ท่านเลือกใช้การตอบกลับโดยการสื่อสารด้วยวาจาเพราะสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นตามที่เพื่อนร่วมงานต้องการ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การมีสติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการสังเกต						
1.	เมื่อท่านเดินเข้ามโรงเรียน ท่านมองเห็นถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน					
2.	ท่านสังเกตเห็นความงดงามของสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
3.	ท่านสังเกตสีหน้าของนักเรียนขณะที่ท่านสอนเช่น สีหน้าแสดงความสงสัย					
4.	ขณะที่ให้นักเรียนทำกิจกรรมในชั้นเรียน ท่านคอยสังเกตการณ์พฤติกรรมและความตั้งใจของนักเรียนในการทำกิจกรรมนั้น					
5.	ขณะประชุมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านให้ความสนใจทั้งคำพูดและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการอธิบาย						
6.	ท่านสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ท่านสังเกตเห็นในโรงเรียนแห่งนี้ ออกมาเป็นคำพูดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้					
7.	เมื่อท่านสังเกตเห็นแววตาของนักเรียน ท่านสามารถบอกได้ว่านักเรียนกำลังรู้สึกอย่างไร					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การมีสติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกร/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
8.	เมื่อท่านพบเห็นนักเรียนทะเลาะกัน ท่านเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานฟังตามความเป็นจริง โดยยังไม่ตัดสินว่าใครถูกหรือผิด					
9.	ท่านอธิบายสภาพปัญหาการทำงานที่ท่านสังเกตเห็นให้เพื่อนร่วมงานฟังได้ว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นตามความเป็นจริง					
ด้านการอยู่กับปัจจุบัน						
10.	ท่านจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ จึงทำงานได้นาน					
11.	ท่านสนใจในงานอย่างเต็มที่ ถึงจะมีอะไรมารบกวนจิตใจ ท่านก็สามารถทำงานต่อได้					
12.	ต่อให้มีใครเดินเข้าออกห้องประชุม ท่านก็สนใจที่เพื่อนร่วมงานกำลังเสนองานได้ต่อไป					
13.	แม้บ่อยครั้งจะมีสิ่งรบกวนเข้ามาขณะที่ท่านสอน แต่ท่านก็สามารถสอนได้ในสถานการณ์เช่นนั้นด้วยความเคยชิน					
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะนั่งทำงานให้เสร็จจนเป็นนิสัย					
15.	ในขณะที่ท่านสอน ต่อให้มีบุคคลเดินผ่านหรือส่งเสียงรบกวน แต่ท่านก็ยังจดจ่ออยู่กับการสอนได้					
การไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน						
16.	เมื่อท่านต้องดูแลนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนจากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ท่านจะไม่ตำราและเลือกปฏิบัติ แต่จะดูแลนักเรียนคนนั้นอย่างเต็มที่					
17.	ต่อให้ท่านได้รับตารางสอนให้สอนนักเรียนห้องที่ท่านได้รับรู้ว่าเป็นห้องที่เด็กส่วนใหญ่ค่อนข้างเกเร แต่ท่านก็จะไม่ตัดสินเด็กเช่นนั้น และจะยืนยันการสอนโดยไม่ขอเปลี่ยนแปลงตารางสอน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การมีสติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
18.	เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบเข้าร่วมทีม ท่านไม่นำความรู้สึกมาตัดสินว่า เขาไม่ดี และจะร่วมมือกันทำงานให้ดีที่สุด					
19.	ขณะประชุมเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน มีเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบแสดงความคิดเห็น แต่ท่านพร้อมรับฟังและจะไม่ใช้เหตุผลส่วนตัวมาประเมินความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานท่านนั้นว่าไม่ดี					
ด้านการปล่อยวาง						
20.	เมื่อท่านรู้สึกว้าวุ่นใจ ท่านสามารถสังเกตเฝ้าระวัง คอยตั้งจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไปได้					
21.	เมื่อเวลาผ่านไปท่านจะไม่เก็บความผิดพลาดในอดีตมาซ้ำคิด จนทำให้ชีวิตไม่มีความสุข					
22.	เมื่อมีสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ท่านรู้สึกโกรธ แต่ท่านก็ปล่อยวางความโกรธนั้น ไม่ยึดติดไว้ในใจ					
23.	ในขณะที่สอนอาจมีเรื่องราวที่ทำให้กังวลใจท่าน แต่ท่านจะปล่อยวาง และไม่เก็บสิ่งเหล่านั้นมาคิด เพื่อให้การสอนดำเนินต่อไปได้					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - ความไวในการรับรู้ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการมองจากมุมมองผู้อื่น						
1.	เมื่อนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของท่าน ท่านพร้อมรับฟังและปรับปรุงเพื่อให้การเรียนการสอนของท่านดีขึ้น โดยไม่มองว่าการสอนของตนเองดีที่สุด					
2.	เพื่อนร่วมงานมีความเห็นร่วมกันให้ท่านแก้ไขงาน ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็น โดยไม่ยึดติดความคิดส่วนตัว					
3.	ท่านให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่มีอคติกับเพื่อนร่วมงาน					
4.	ท่านยินดีรับมุมมองใหม่ ๆ จากนักเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา โดยไม่คิดปกป้องแนวทางเดิมที่ท่านเคยปฏิบัติ					
5.	ท่านคาดการณ์ได้ว่า เพื่อนร่วมงานรู้สึกอย่างไร หากเขาถูกตำหนิจากการเข้าสอนสาย					
6.	ท่านคาดคะเนได้ว่า หัวหน้างานจะแสดงออกต่อท่านเช่นไร หากท่านทำงานผิดพลาด					
7.	ท่านคาดการณ์ได้ถึงความรู้สึกของนักเรียน เมื่อนักเรียนสอบผ่าน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความไวในการรับรู้ทางสังคม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - ความไวในการรับรู้ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
8.	ท่านคาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมที่ตามมา เมื่อนักเรียนมีความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การสอบ					
ด้านการจินตนาการ						
9.	เมื่อท่านอ่านหนังสือเช่น เรื่องสั้น นวนิยาย ท่านมักเข้าใจในความรู้สึกของตัวละครที่ท่านอ่านเหมือนตนเอง กำลังอยู่ในบทบาทนั้น					
10.	ขณะดูภาพยนตร์ ท่านเข้าถึงความรู้สึกของนักแสดงต่อบทบาทที่กำลังดู จนทำให้ท่านแสดงอารมณ์นั้นออกมา					
11.	ท่านจินตนาการได้ถึงตัวละครที่อยู่ในบทเพลงที่ท่านกำลังฟัง ท่านจึงมักมีอารมณ์ร่วมกับบทเพลงนั้น					
12.	ขณะท่านดูละครหรือซีรีส์ ท่านคิดและรู้สึกได้ตามตัวละคร ที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องนั้น					
13.	เมื่อท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกร่วมไปกับเรื่องราวในเกมเหมือนตนเองสวมบทบาทที่อยู่ในเกมนั้น					
ด้านความห่วงใยในความรู้สึก						
14.	เมื่อนักเรียนมาเล่าถึงปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง ท่านเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและรู้สึกร่วมไปกับความรู้สึกของนักเรียน					
15.	ท่านเข้าใจสภาพปัญหาที่เพื่อนร่วมงานเผชิญ และแสดงความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น พูดให้กำลังใจ					
16.	ท่านเข้าใจถึงอุปสรรคในการเรียนและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของนักเรียนของท่าน ท่านจึงคอยถามไถ่ด้วยความห่วงใย					
17.	เมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกกดดันจากการทำงาน ท่านรับรู้ได้ถึงความรู้สึกนั้นและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น					
18.	เมื่อนักเรียนได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เช่น อุบัติเหตุจากการเล่นกีฬา ท่านเห็นอกเห็นใจและพยายามสอบถามอาการอยู่ตลอด					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการกำกับอารมณ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การกำกับอารมณ์	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการเลือกสถานการณ์						
1.	ท่านรับรู้ได้ว่าขณะทำการสอนหากท่านได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้ท่านและนักเรียนรู้สึกสนุกสนานไปด้วยกัน ท่านจึงเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนทุกครั้ง					
2.	ท่านรู้ว่าหากท่านเข้าสอนล่าช้า ท่านจะรู้สึกกังวลว่าจะถ่ายทอดบทเรียนได้ไม่ครบถ้วน ท่านจึงเลือกที่จะเข้าสอนตรงเวลา					
3.	ท่านเลือกที่จะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์เชิงลบที่ทำให้ท่านรู้สึกตึงเครียด					
4.	หากท่านรู้ว่าท่านต้องเจอเพื่อนร่วมงานที่ท่านไม่ชอบ ท่านจะหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจอันอาจทำให้เกิดการทะเลาะกัน					
ด้านการปรับสถานการณ์						
5.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในขณะที่ต้องออกแบบแผนการสอนและทำงานอื่น ๆ ท่านจึงเปลี่ยนมาทำกิจกรรมที่ท่านชอบ เช่น ออกกำลังกาย เพื่อให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นมากขึ้น					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการกำกับอารมณ์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การกำกับอารมณ์	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
6.	เมื่อท่านโดนตำหนิจากหัวหน้างานจนทำให้รู้สึกกังวล ท่านจึงเข้าไปปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ท่านรู้สึกสบายใจขึ้น					
7.	หากในขณะที่ตรวจสอบท่านรู้สึกไม่มีสมาธิจนอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ท่านจึงเปลี่ยนมาทำกิจกรรมที่ทำให้ท่านมีสมาธิมากขึ้น เช่น นั่งสมาธิ ฟังเพลง					
8.	ในขณะที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านจึงเดินออกจากห้องประชุมไปพักเพื่อให้ท่านได้รู้สึกสบายใจขึ้น					
ด้านการจัดการความสนใจ						
9.	หากมีนักเรียนคุยกันในขณะที่ท่านสอนจนทำให้ท่านรู้สึกขี้ใจ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่หนึ่งว่า นักเรียนกำลังคุยกันถึงสิ่งที่ท่านกำลังสอน					
10.	เมื่อท่านเจอเพื่อนร่วมงานทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้ท่านรู้สึกกังวล กลัวว่างานจะไม่เสร็จ แต่ท่านพยายามคิดอีกแง่หนึ่งว่า เพื่อนร่วมงานอาจกำลังเจ็บป่วยไม่สบาย					
11.	ในขณะที่ประชุมมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่พอใจท่านจนทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด ท่านจึงหันเหความสนใจของท่านโดยมองไปยังเพื่อนร่วมงานท่านอื่น					
12.	แม้ในขณะที่สอน นักเรียนไม่ตั้งใจฟังอาจจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านมองหากลุ่มนักเรียนที่ตั้งใจฟังเพื่อให้ท่านรู้สึกมีพลังในการสอนต่อไป					
ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิด						
13.	แม้ว่ามีการตรวจสอบมาตรฐานการสอนบ่อยครั้งขึ้น ซึ่งอาจทำให้ท่านรู้สึกกดดัน แต่ท่านพยายามมองว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการกำกับอาธรมณ์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การกำกับอาธรมณ์	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
14.	แม้จะเผชิญกับการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยปัญหา จนทำให้ท่านรู้สึกเครียดท่านคิดว่าทุกปัญหาเป็นประสบการณ์สอนให้ท่านเก่งขึ้น					
15.	แม้จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด ซึ่งอาจทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์จากการทำงานนั้น					
16.	แม้ท่านจะต้องรับผิดชอบดูแลเด็กจำนวนมาก จนทำให้ท่านรู้สึกหมดพลัง แต่ท่านกลับคิดว่า เป็นโอกาสที่ทำให้ท่านได้ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ					
ด้านการปรับเปลี่ยนการตอบสนอง						
17.	แม้ท่านจะถกเถียงกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านรู้สึกโกรธแต่ท่านก็จะตอบสนอง โดยการนิ่งเงียบ และหายใจลึกๆ ไม่แสดงความโกรธนั้นออกไป					
18.	เมื่อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ท่านมักหวนนึกถึงวันแรกที่เริ่มงานซึ่งมีความสุขและตื่นเต้น จนทำให้มีพลังที่จะสอนหนังสืออีกครั้ง					
19.	แม้ท่านจะเหนื่อยกับการสอนนักเรียนจากอีกห้อง แต่เมื่อต้องเข้าสอนนักเรียนห้องเรียนถัดไป ท่านจะใช้วิธีการยิ้มแย้มให้กับนักเรียนในห้องเรียนถัดไปเพื่อช่วยสร้างพลังบวกให้กับตนเอง					
20.	เมื่อเห็นเด็กไม่อยู่ในระเบียบวินัยจนทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด แต่เมื่อต้องเรียกเด็กมาตักเตือนท่านจะแสดงสีหน้าเรียบเฉยและใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล โดยไม่แสดงความหงุดหงิดออกมา					

ภาคผนวก ฉ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



ตารางที่ ฉ-1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์皮尔逊ระหว่างตัวแปรรายข้อขององค์ประกอบการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (n=150)

Correlations																											
	INT1	INT2	INT3	INT4	INT5	INT6	INT7	INT8	INT9	INT10	INC11	INC12	INC13	INC14	INR15	INR16	INR17	INR18	INM19	INM20	INM21	INM22	INM23	INM24	INM25	INM26	INM27
INT1	1	.503	.291	.197	.270	.252	.222	.144	.221	.203	.210	.249	-.047	.070	.156	.165	.234	.219	.144	.132	.213	.200	.151	.053	.184	.161	.231
INT2	.503	1	.327	.244	.302	.246	.287	.303	.289	.208	.200	.400	.188	.134	.238	.262	.249	.266	.041	.088	.083	.187	.120	.075	.116	.168	.240
INT3	.291	.327	1	.353	.196	.241	.267	.238	.401	.520	.249	.361	.369	.103	.324	.348	.303	.306	.274	.085	.254	.171	.280	.145	.329	.374	.280
INT4	.197	.244	.353	1	.396	.359	.245	.305	.346	.349	.168	.207	.334	.179	.306	.298	.304	.339	.267	.207	.245	.252	.323	.156	.152	.309	.287
INT5	.270	.302	.196	.396	1	.401	.355	.400	.333	.418	.358	.225	.171	.261	.280	.362	.363	.342	.163	.190	.158	.218	.358	.238	.249	.313	.210
INT6	.252	.246	.241	.359	.401	1	.337	.311	.254	.257	.366	.339	.313	.209	.222	.241	.323	.224	.166	.112	.207	.193	.242	.090	.192	.123	.161
INT7	.222	.287	.267	.245	.355	.337	1	.303	.353	.336	.361	.332	.339	.308	.235	.353	.305	.172	-.027	.169	.186	.252	.153	.233	.242	.236	.264
INT8	.144	.303	.238	.305	.400	.311	.303	1	.446	.297	.368	.413	.313	.366	.406	.380	.356	.306	.135	.101	.175	.272	.418	.296	.232	.161	.229
INT9	.221	.289	.401	.348	.333	.254	.353	.446	1	.448	.426	.465	.249	.342	.365	.410	.254	.365	.149	.287	.322	.284	.351	.287	.311	.312	.274
INT10	.203	.208	.520	.349	.418	.257	.336	.368	.448	1	.344	.399	.362	.262	.287	.442	.268	.180	.312	.187	.140	.380	.374	.310	.276	.395	.329
INC11	.210	.200	.249	.168	.358	.366	.361	.368	.426	.344	1	.631	.257	.471	.350	.380	.351	.198	.195	.331	.267	.359	.423	.338	.374	.293	.223
INC12	.249	.400	.361	.207	.225	.339	.332	.413	.465	.399	.631	1	.410	.408	.398	.448	.326	.285	.103	.212	.231	.414	.356	.369	.388	.340	.248
INC13	-.047	.188	.369	.334	.171	.313	.339	.313	.249	.362	.257	.410	1	.319	.354	.357	.322	.174	.155	.166	.188	.291	.256	.288	.177	.368	.203
INC14	.070	.134	.103	.179	.261	.209	.308	.366	.342	.262	.471	.408	.319	1	.347	.330	.233	.187	.202	.248	.169	.276	.380	.407	.249	.290	.159
INR15	.156	.238	.324	.306	.280	.222	.235	.406	.385	.287	.350	.398	.354	.347	1	.660	.370	.400	.173	.323	.284	.218	.371	.361	.319	.304	.331
INR16	.165	.262	.348	.286	.362	.241	.353	.380	.410	.442	.380	.448	.357	.330	.660	1	.508	.354	.137	.264	.191	.368	.331	.373	.313	.404	.407
INR17	.224	.249	.303	.304	.363	.323	.305	.356	.294	.288	.351	.326	.322	.233	.370	.508	1	.461	.246	.139	.244	.327	.269	.250	.219	.356	.325
INR18	.219	.266	.306	.339	.342	.224	.172	.306	.365	.180	.198	.285	.174	.187	.400	.354	.461	1	.216	.136	.299	.220	.243	.150	.292	.248	.254
INM19	.144	.041	.274	.267	.163	.166	-.027	.135	.149	.312	.195	.103	.155	.202	.173	.137	.246	.216	1	.160	.156	.275	.344	.083	.121	.293	.227
INM20	.132	.088	.085	.207	.190	.112	.169	.101	.287	.187	.331	.212	.166	.248	.323	.264	.139	.136	.160	1	.480	.170	.213	.236	.211	.220	.318
INM21	.213	.083	.254	.245	.158	.207	.186	.175	.322	.140	.267	.231	.188	.169	.284	.191	.244	.299	.156	.480	1	.211	.131	.084	.341	.237	.198
INM22	.200	.187	.171	.252	.218	.193	.252	.272	.284	.380	.359	.414	.291	.276	.218	.368	.327	.220	.275	.170	.211	1	.386	.319	.130	.306	.297
INM23	.151	.120	.280	.323	.358	.242	.153	.418	.351	.374	.423	.356	.256	.380	.371	.331	.269	.243	.344	.213	.131	.386	1	.509	.325	.335	.248
INM24	.053	.075	.145	.156	.238	.090	.233	.296	.287	.310	.339	.369	.288	.407	.361	.373	.250	.150	.083	.236	.084	.319	.509	1	.442	.276	.273
INM25	.184	.116	.326	.152	.249	.192	.242	.232	.311	.276	.374	.368	.177	.249	.319	.313	.219	.292	.121	.211	.341	.130	.325	.442	1	.420	.200
INM26	.161	.168	.374	.309	.313	.123	.236	.161	.312	.395	.293	.340	.368	.290	.304	.404	.356	.248	.283	.220	.237	.306	.335	.276	.420	1	.387
INM27	.231	.240	.280	.287	.210	.161	.264	.229	.274	.329	.223	.248	.203	.159	.331	.407	.325	.254	.227	.318	.198	.297	.248	.273	.200	.387	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตารางที่ ๓-3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างตัวแปรรายข้อขององค์ประกอบการมีสติในการทำงาน (n=150)

Correlations																							
	MW01	MW02	MW03	MW04	MW05	MWD6	MWD7	MWD8	MWD9	MWA10	MWA11	MWA12	MWA13	MWA14	MWA15	MWA16	MWA17	MWA18	MWA19	MWR20	MWR21	MWR22	MWR23
MW01	1	.528"	.349"	.260"	.331"	.230"	.176"	.320"	.202"	.130	.069	.008	.100	.186"	.155	.081	.153	.008	.136	.082	.211"	.102	.075"
MW02	.528"	1	.338"	.184"	.209"	.253"	.085"	.162"	.147"	.072	.105	.043	.089	.079	.112	.097	.165"	.009	.049	.021	.133	.112	.061
MW03	.349"	.338"	1	.320"	.211"	.281"	.203"	.280"	.384"	.198	.203	.121	.152	.245"	.309"	.199	.277"	.143	.231	.194	.163	.272	.189
MW04	.260"	.184"	.320"	1	.507"	.232"	.293"	.309"	.419"	.326"	.340"	.091	.100	.246"	.401"	.325"	.344"	.170"	.336"	.208	.367"	.235"	.410"
MW05	.331"	.209	.211"	.507"	1	.194	.317"	.351"	.246"	.161	.250	.033	.158	.187	.205	.103	.217	.109	.093	.134	.225	.337	.215
MW06	.230"	.253"	.281"	.232"	.194	1	.457"	.286"	.196	.355"	.346"	.239	.388"	.333"	.208	.267"	.282"	.150	.135	.267"	.371"	.217"	.324"
MW07	.176	.085	.203	.293	.317	.457	1	.287	.071	.173	.234	.064	.124	.168	.095	.179	.106	.027	.147	.209	.282	.131	.149
MW08	.320"	.162	.280"	.309"	.351"	.286"	.287"	1	.413"	.139	.281"	.295"	.229"	.182	.273	.337"	.399"	.296"	.386"	.182	.231"	.322"	.284"
MW09	.202	.147	.384	.419	.246	.196	.071	.413	1	.231	.234	.239	.210	.257	.373	.339	.425	.298	.350	.237	.233	.303	.338"
MWA10	.130	.072	.198	.326	.161	.355"	.173	.139	.231"	1	.565"	.269"	.323	.428	.471	.364	.264	.232	.278	.349	.322	.216"	.361
MWA11	.069	.105	.203	.340	.250	.346	.234	.281	.234	.565"	1	.383	.339	.364	.394	.293	.372	.270	.241	.306	.380	.258	.407
MWA12	.008	.043	.121	.091	.033	.239	.064	.295"	.239	.269"	.383	1	.337	.112	.267	.378	.247	.480	.465	.313	.183	.324	.144
MWA13	.100	.089	.152	.100	.158	.388"	.124	.229	.210"	.323	.339	.337	1	.393	.329	.145	.251	.415	.246	.247	.178	.239	.281
MWA14	.186"	.079	.245"	.246"	.187	.333	.168	.182	.257"	.428	.364	.112	.393	1	.440	.248	.282	.177	.165	.283	.256"	.207	.449
MWA15	.155	.112	.309"	.401"	.205	.208	.095	.273"	.373	.471	.394	.267	.329	.440"	1	.279"	.255"	.259"	.381	.327	.352"	.192	.420"
MWA16	.081	.097	.199	.325"	.103	.267"	.179	.337"	.339	.364	.293	.378	.145	.248	.279"	1	.486"	.521	.468	.448	.350"	.385"	.401
MWA17	.153	.165"	.277"	.344"	.217"	.282"	.106	.399"	.425"	.264	.372	.247	.251	.282"	.255"	.486"	1	.423"	.247	.291	.408"	.249"	.425"
MWA18	.008	.009	.143	.170	.109	.150	.027	.296"	.298"	.232	.270	.480	.415	.177	.259"	.521	.423	1	.582	.422	.208	.324	.268
MWA19	.136	.049	.231"	.336"	.083	.135	.147	.386"	.350"	.278	.241"	.465"	.246	.165	.381"	.468	.247"	.582"	1	.379"	.233"	.373"	.297"
MWR20	.082	.021	.194	.208	.134	.267"	.209	.182	.237	.349	.306	.313	.247	.283	.327	.448	.291	.422	.379	1	.440	.403	.519
MWR21	.211"	.133	.163	.367"	.225"	.371"	.282"	.231"	.233"	.322	.380	.183	.178	.256"	.352"	.350"	.408	.208	.233	.440"	1	.390"	.455"
MWR22	.102	.112	.272	.235	.337	.217	.131	.322	.303	.216	.258	.324	.239	.207	.192	.385	.249	.324	.373	.403	.390"	1	.264
MWR23	.075	.061	.189	.410"	.215"	.324"	.149	.284"	.338"	.361	.407"	.144	.281"	.449"	.420"	.401"	.425"	.268"	.297"	.519"	.455"	.264"	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตารางที่ ๔-4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบความไวในการรับรู้ทางสังคม (n=150)

Correlations																		
	SSP1	SSP2	SSP3	SSP4	SSP5	SSP6	SSP7	SSP8	SSP9	SSF10	SSF11	SSF12	SSF13	SSE14	SSE15	SSE16	SSE17	SSE18
SSP1	1	.413**	.215**	.387**	.174**	.343**	.225**	.351**	.192**	.239**	.180**	.090**	.032**	.228**	.259**	.194**	.172**	.139**
SSP2	.413**	1	.497**	.151**	.319**	.322**	.326**	.268**	.091**	.179**	.283**	.207**	-.014**	.203**	.360**	.435**	.121**	.310**
SSP3	.215**	.497**	1	.243**	.163**	.257**	.336**	.197**	.021**	.052**	.101**	.101**	.025**	.097**	.318**	.236**	.083**	.414**
SSP4	.387**	.151**	.243**	1	.212**	.159**	.220**	.322**	.134**	.230**	.233**	.195**	.031**	.088**	.187**	.164**	.218**	.181**
SSP5	.174**	.319**	.163**	.212**	1	.435**	.392**	.259**	.183**	.270**	.254**	.156**	.129**	.261**	.225**	.291**	.205**	.237**
SSP6	.343**	.322**	.257**	.159**	.435**	1	.272**	.230**	.204**	.394**	.309**	.212**	.178**	.213**	.263**	.290**	.229**	.256**
SSP7	.225**	.326**	.336**	.220**	.392**	.272**	1	.401**	.209**	.222**	.243**	.229**	.169**	.244**	.169**	.220**	.189**	.277**
SSP8	.351**	.268**	.197**	.322**	.259**	.230**	.401**	1	.159**	.204**	.130**	.269**	.143**	.160**	.147**	.203**	.222**	.236**
SSF9	.192**	.091**	.021**	.134**	.183**	.204**	.209**	.159**	1	.473**	.429**	.456**	.452**	.378**	.094**	.232**	.256**	.193**
SSF10	.239**	.179**	.052**	.230**	.270**	.394**	.222**	.204**	.473**	1	.517**	.469**	.447**	.426**	.167**	.262**	.395**	.252**
SSF11	.180**	.283**	.101**	.233**	.254**	.309**	.243**	.130**	.429**	.517**	1	.587**	.196**	.361**	.411**	.395**	.348**	.231**
SSF12	.090**	.207**	.101**	.195**	.156**	.212**	.229**	.269**	.456**	.469**	.587**	1	.491**	.348**	.306**	.324**	.312**	.259**
SSF13	.032**	-.014**	.025**	.031**	.129**	.178**	.169**	.143**	.452**	.447**	.196**	.491**	1	.396**	.110**	.227**	.303**	.267**
SSE14	.228**	.203**	.097**	.088**	.261**	.213**	.244**	.160**	.378**	.426**	.361**	.348**	.396**	1	.402**	.199**	.342**	.228**
SSE15	.259**	.360**	.318**	.187**	.225**	.263**	.169**	.147**	.094**	.167**	.411**	.306**	.110**	.402**	1	.564**	.189**	.237**
SSE16	.194**	.435**	.236**	.164**	.291**	.290**	.220**	.203**	.232**	.262**	.395**	.324**	.227**	.199**	.564**	1	.353**	.206**
SSE17	.172**	.121**	.083**	.218**	.205**	.229**	.189**	.222**	.256**	.395**	.348**	.312**	.303**	.342**	.189**	.353**	1	.363**
SSE18	.139**	.310**	.414**	.181**	.237**	.256**	.277**	.236**	.193**	.252**	.231**	.259**	.267**	.228**	.237**	.206**	.363**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตารางที่ ๕-5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างตัวแปรรายชื่อขององค์ประกอบการกำกับอาารณณ์ (n=150)

Correlations																			
	ESS1	ESS2	ESS3	ESS4	ESM5	ESM6	ESM7	EAD9	EAD10	EAD11	EAD12	ECC13	ECC14	ECC15	ECC16	ERM18	ERM19	ERM20	
ESS1	1	.377**	.186*	.388**	.192*	.355**	.341**	.348**	.321**	.274**	.120	.287**	.451**	.118	.318**	.382**	.358**	.352**	
ESS2	.377**	1	.335**	.286**	.309**	.253**	.256**	.261**	.308**	.195**	.177*	.170*	.268**	.202*	.255**	.222**	.361**	.244**	
ESS3	.186**	.335**	1	.285**	.210**	.130	.241**	.230**	.095	.177*	.213**	.286**	.152	.194*	.197*	.147	.455**	.204**	
ESS4	.388**	.286**	.285**	1	.395**	.308**	.432**	.496**	.385**	.452**	.287**	.304**	.394**	.232**	.290**	.309**	.290**	.311**	
ESM5	.192*	.309**	.210**	.395**	1	.374**	.297**	.413**	.367**	.235**	.296**	.246**	.289**	.088	.192*	.188	.242**	.158**	
ESM6	.355**	.253**	.130	.308**	.374**	1	.381**	.313**	.369**	.378**	.277**	.198*	.285**	.228**	.317**	.233**	.193**	.245**	
ESM7	.341**	.256**	.241**	.432**	.297**	.381**	1	.437**	.455**	.366**	.170*	.212**	.306**	.291**	.305**	.347**	.371**	.318**	
EAD9	.348**	.261**	.230**	.496**	.413**	.313**	.437**	1	.578**	.531**	.460**	.312**	.418**	.430**	.346**	.490**	.292**	.310**	
EAD10	.321**	.308**	.095	.385**	.367**	.369**	.455**	.578**	1	.456**	.234**	.299**	.401**	.295**	.386**	.383**	.298**	.329**	
EAD11	.274**	.195**	.177*	.452**	.235**	.378**	.366**	.531**	.456**	1	.382**	.363**	.399**	.375**	.338**	.428**	.257**	.216**	
EAD12	.120	.177*	.213**	.287**	.296**	.277**	.170*	.460**	.234**	.382**	1	.270**	.322**	.315**	.263**	.339**	.177**	.261**	
ECC13	.287**	.170*	.286**	.304**	.246**	.198*	.212**	.312**	.299**	.363**	.270**	1	.515**	.304**	.578**	.395**	.265**	.286**	
ECC14	.451**	.268**	.152	.394**	.289**	.285**	.306**	.418**	.401**	.399**	.322**	.515**	1	.403**	.472**	.445**	.352**	.213**	
ECC15	.118	.202*	.194*	.232**	.088*	.228**	.291**	.430**	.295**	.375**	.315**	.304**	.403**	1	.461**	.445**	.291**	.284**	
ECC16	.318**	.255**	.197*	.290**	.192*	.317**	.305**	.346**	.386**	.338**	.263**	.578**	.472**	.461**	1	.449**	.281**	.257**	
ERM18	.382**	.222**	.147	.309**	.188**	.233**	.347**	.490**	.383**	.428**	.339**	.395**	.445**	.445**	.449**	1	.340**	.540**	
ERM19	.358**	.361**	.455**	.290**	.242**	.193*	.371**	.292**	.298**	.257**	.177**	.265**	.352**	.291**	.281**	.340**	1	.352**	
ERM20	.352**	.244**	.204*	.311**	.158	.245**	.318**	.310**	.329**	.216**	.261**	.286**	.213**	.284**	.257**	.540**	.352**	1	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* : Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
การวิจัยระยะ 2



ที่ อว ๗๑๐๖/๖๙๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๔๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาสารภี ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช

ด้วย นายวรัญญู อองคารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๙๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๔๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๙๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๙๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรามูร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพินานพิทยาสรรค์

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร
ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มี
ประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ
อาจารย์ ดร.นนทิตร์ตัน พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๙๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา

ด้วย นายวรัญญ องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการพึงที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๙๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาสารภี ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสภาราชนี ๒

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๙๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรมาตุ

ด้วย นายวีรณัฐ องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๑๙๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัทลุง

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๖๙๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นทีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อา ๗๑๐๖/๑๙๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเดชะปัตตนยานุกูล

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ปพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๖๐๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๔-๖๔๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๖๐๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา

ด้วย นายวรวิญญ ่องศารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๐๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ยะลา

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนท์รัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/บม



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชมาน

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร
ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มี
ประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ
อาจารย์ ดร.นนท์รัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๖๐๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาสามัคคี ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนราสิกขาลัย

ด้วย นายวรัญญู องค์กรา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการพึงมีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๔-๖๙๐-๒๔๒๒

The seal of the Ministry of Education, Culture and Sport of Thailand is a circular emblem. It features a central five-tiered umbrella (parasol) with a sunburst at the top. Flanking the umbrella are two stylized figures, possibly deities or royal attendants, holding lotus flowers. The entire emblem is encircled by a border containing the text 'กระทรวงศึกษาธิการ' (Ministry of Education) at the top and 'ประเทศไทย' (Thailand) at the bottom.

ภาคผนวก ต

แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา “การฟังที่มีประสิทธิผล”
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา “การฟังที่มีประสิทธิผล”

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับกลุ่ม “นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ – นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....

ตำแหน่งในปัจจุบัน.....สถานที่ทำงาน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

วัน / เดือน / ปีในการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์ คำถามเพื่อการสัมภาษณ์ไว้ แบบกึ่งมีโครงสร้าง

2.1. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” เป็นอย่างไร

2.2. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การมีสติในการทำงาน” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การมีสติในการทำงาน” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.3. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.4. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การกำกับอารมณ์” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การกำกับอารมณ์” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.5. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของครูอย่างไร

2.6. ท่านคิดว่า การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ มีผลทางตรงต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2.7. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี “การฟังที่มีประสิทธิผล” ควรจะมีการพัฒนาเรื่องใดบ้าง

2.8. คำแนะนำอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา “การฟังที่มีประสิทธิผล”

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับกลุ่ม “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ – นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....

ตำแหน่งในปัจจุบัน.....สถานที่ทำงาน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

วัน / เดือน / ปีในการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์ คำถามเพื่อการสัมภาษณ์ไว้ แบบกึ่งมีโครงสร้าง

2.1. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” เป็นอย่างไร

2.2. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การมีสติในการทำงาน” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การมีสติในการทำงาน” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.3. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.4. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การกำกับอารมณ์” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การกำกับอารมณ์” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.5. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของครูอย่างไร

2.6. ท่านคิดว่า การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ มีผลทางตรงต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2.7. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี “การฟังที่มีประสิทธิผล” ควรจะมีการพัฒนาเรื่องใดบ้าง

2.8. คำแนะนำอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา “การฟังที่มีประสิทธิผล”

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับกลุ่ม “ผู้บริหารหรือนักวิชาการทางการศึกษา”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ – นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....

ตำแหน่งในปัจจุบัน.....สถานที่ทำงาน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

วัน / เดือน / ปีในการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์ คำถามเพื่อการสัมภาษณ์ไว้ แบบกึ่งมีโครงสร้าง

2.1. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” เป็นอย่างไร

2.2. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” มีความสำคัญต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.3. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การมีสติในการทำงาน” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การมีสติในการทำงาน” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.4. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “ความไวในการรับรู้ทางสังคม” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.5. ท่านคิดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี “การกำกับอารมณ์” ควรมีพฤติกรรมอย่างไร และ “การกำกับอารมณ์” มีผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

2.6. ท่านคิดว่า “การฟังที่มีประสิทธิผล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของครูอย่างไร

2.7. ท่านคิดว่า การมีสติในการทำงาน ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการกำกับอารมณ์ มีผลทางตรงต่อ “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2.8. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี “การฟังที่มีประสิทธิผล” ควรจะมีการพัฒนาเรื่องใดบ้าง

2.9. คำแนะนำอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยระยะที่ 4

เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1.เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2.อายุ

☐

ต่ำกว่า 25 ปี

☐

25-34 ปี

☐

35-44 ปี

☐

45-54 ปี

☐

ตั้งแต่ 55 ปี

3.ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

4.ประสบการณ์การทำงาน

☐

1 – 6 ปี

☐

7 – 11 ปี

☐

ตั้งแต่ 12 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ						
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานสัญญาจะปรับปรุงแก้ไขงานที่เกิดข้อผิดพลาด ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะทำได้ตามสัญญานั้น					
2.	เมื่อท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานชื่นชมท่านด้วยความจริงใจ					
3.	เมื่อเพื่อนร่วมงานขออาสาทำงานแทนท่าน ท่านเชื่อมั่นในคำพูดของเพื่อนร่วมงานว่าจะทำให้งานนั้นออกมาดี					
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรู้สึกปลอดภัยทางใจ ที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในทีมอย่างเข้าใจ					
5.	ในวันที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถระบายความรู้สึกให้กันและกันฟังได้อย่างสบายใจ					
6.	ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่รู้สีกังวลเมื่อต้องชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในความต้องการของกันและกัน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความสนิทสนม						
7.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน มักจะแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การสอนของท่านและเพื่อนร่วมงานทันต่อข้อมูลการสอนในปัจจุบันมากขึ้น					
8.	ในการเตรียมการสอน เพื่อนร่วมงานมักช่วยออกความคิดเห็นในเรื่องงาน เพื่อให้ท่านการสอนได้เป็นอย่างดี					
9.	เมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ท่านและเพื่อนคอยให้กำลังใจกันและกันในการทำงานให้สำเร็จ					
10.	ท่านและเพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน					
ด้านความใกล้ชิด						
11.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
12.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างพึ่งพาอาศัยกันและกันได้					
13.	ท่านเชื่อว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน					
14.	สมาชิกในกลุ่มของท่านมีปณิธานในการทำงานของกลุ่มไปในทางเดียวกัน					
ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก						
15.	เมื่อท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมสนับสนุนทางความรู้สึกให้ท่านรู้สึกดีขึ้น					
16.	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นและความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน เสมือนคนในครอบครัว					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
17.	แม้บางครั้งเพื่อนร่วมงานจะแสดงอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น หงุดหงิด แต่ท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้					
18.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเผชิญปัญหา ท่านพร้อมเป็นที่พึ่งทางใจในการรับฟังปัญหา					
ด้านการสื่อสาร						
19.	ในการประชุม ท่านให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนร่วมงานที่ชัดเจนตรงกับความเป็นจริง โดยไม่มีการปิดบัง					
20.	ขณะสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ท่านสื่อสารได้อย่างกระชับและเข้าใจง่าย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจตรงกัน					
21.	ท่านเลือกใช้คำพูดและภาษาให้เหมาะสมกับคู่สนทนาที่ท่านพูดคุยด้วย					
22.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม ท่านพยายามใช้ถ้อยคำที่สุภาพเพื่ออธิบาย					
23.	เมื่อเพื่อนร่วมงานทะเลาะกัน ท่านพยายามพูดคุยด้วยความใจเย็น รับฟังข้อมูลจากทั้งสองฝ่าย					
24.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดเหตุการณ์เข้าใจผิดท่านในเรื่องการทำงาน ท่านจะอธิบายโดยพูดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล					
25.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยในสิ่งที่ชื่นชอบในการทำงานร่วมกันได้อย่างตรงไปตรงมา					
26.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงความต้องการในการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน					
27.	ท่านเลือกใช้ทั้งคำพูดและแสดงภาษากายที่จริงใจ เมื่อต้องการแบ่งปันกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้ยิน						
1.	เมื่อท่านสอนหนังสือในห้องเรียน ท่านได้ยินเสียงนักเรียนซักถามจากที่นั่งอย่างชัดเจน					
2.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น ท่านได้ยินเสียงเพื่อนร่วมงานชัดเจนทุกประโยค					
3.	แม้ท่านจะได้ยินเฉพาะเสียง ไม่เห็นหน้านักเรียนขณะตอบคำถาม แต่ท่านสามารถรู้ว่าเสียงที่ตอบนั้นมาจากนักเรียนคนไหน					
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แม้ท่านกำลังก้มหน้าอ่านเอกสาร ท่านก็สามารถระบุตัวตนคนที่กำลังพูดได้					
5.	เมื่อนักเรียนอธิบายสาเหตุของการมาโรงเรียนสาย ท่านรับฟังข้อมูลที่นักเรียนอธิบายอย่างตั้งใจ					
6.	ท่านจดจ่อฟังปัญหาของนักเรียน ขณะนักเรียนเล่าปัญหาส่วนตัวให้ท่านฟัง					
7.	ท่านสนใจรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ ขณะเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกร/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความเข้าใจ						
8.	เมื่อได้ฟังนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาดของตนเอง ท่านพยายามทำความเข้าใจสิ่งที่นักเรียนคิด					
9.	เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ท่านเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่เพื่อนร่วมงานต้องการอธิบาย					
10.	ท่านถามคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อย้ำความเข้าใจของท่านให้แน่ใจว่าท่านเข้าใจเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้อง					
11.	ท่านถอดความจากสิ่งที่ฟังและซักถามกลับไป เพื่อมั่นใจในสิ่งที่นักเรียนต้องการสื่อสาร					
ด้านการจดจำ						
12.	ท่านจดจำเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นข้อแนะนำดีๆ ที่ได้ฟังจากเพื่อนร่วมงานไว้และระลึกถึงเมื่อต้องนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน					
13.	เมื่อท่านได้ฟังประสบการณ์การสอนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจำเทคนิคที่น่าสนใจไว้หากว่าเมื่อใดต้องเจอนักเรียนที่ต้องใช้เทคนิคใหม่ๆ ท่านจะได้นำสิ่งที่ได้จดจำไว้นั้นมาใช้					
ด้านการตีความ						
14.	ขณะนักเรียนอธิบายข้อผิดพลาด ท่านทำความเข้าใจในสาเหตุและสิ่งที่นักเรียนได้เล่า เสมือนว่าท่านเป็นนักเรียนคนนั้น					
15.	เมื่อเพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาส่วนตัว ท่านรับฟังอย่างเข้าใจในความรู้สึก จากมุมมองของเพื่อนร่วมงานท่านนั้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
16.	เมื่อนักเรียนเล่าเหตุการณ์การชนะการแข่งขันวิชาการด้วยความดีใจ ท่านเข้าใจในความรู้สึกนั้นโดยการแสดงด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม					
17.	เมื่อท่านได้รับฟังความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่กำลังทุกข์ใจ ท่านแสดงความเข้าใจผ่านแววตาของท่าน					
ด้านการประเมิน						
18.	ขณะประชุม เมื่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ท่านประเมินถึงความเป็นได้บนหลักความเป็นจริง					
19.	เมื่อท่านฟังนักเรียนอธิบายสาเหตุของการไม่ส่งงาน ท่านวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเหตุผลที่นักเรียนหยิบยกมาอ้าง					
20.	เมื่อท่านได้ฟังเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแก่ท่าน แม้เพื่อนร่วมงานจะใช้น้ำเสียงหรือถ้อยคำที่รุนแรง แต่ท่านก็เห็นถึงเจตนาที่แท้จริงของเพื่อนร่วมงาน ว่าต้องการช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ					
ด้านการตอบสนอง						
21.	เมื่อท่านได้รับฟังปัญหาของนักเรียนแต่ละคน ท่านเลือกแสดงออกสิ่งที่ได้ยินตามปัญหาแต่ละคน โดยไม่ใช้การแสดงออกในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด					
22.	เมื่อได้รับฟังเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนมาปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ท่านสื่อสารตอบกลับไปโดยคำนึงสิ่งที่ท่านได้ยินไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกหรือความคิดจากพวกเขา มากกว่าที่จะใช้ความคิดประสบการณ์เดิมของท่านเป็นเกณฑ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ - การฟังที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
23.	เมื่อได้ฟังปัญหาจากนักเรียนในบางกรณี ท่านใช้การตอบกลับทางภาษากายแทนการใช้ภาษาพูดเช่น การโอบกอดเพื่อให้กำลังใจ หากมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านได้ฟัง และนักเรียนสามารถรับรู้สิ่งที่ท่านต้องการสื่อสารมากกว่า					
24.	เมื่อได้ฟังเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในการแนะนำวิธีการทำงานจากท่าน ท่านเลือกใช้การตอบกลับโดยการสื่อสารด้วยวาจาเพราะสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นตามที่เพื่อนร่วมงานต้องการ					

ภาคผนวก ท

โครงการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



โดย

นายวัลลภ องค์กรา

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักการและเหตุผล

การฟังถือเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสาร ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญน้อยลง ซึ่งมีประโยชน์มากในชีวิตประจำวัน แม้แต่ในสถานที่ทำงาน การฟังและการได้ยินถือว่าเหมือนกัน แต่สามารถแยกความแตกต่างได้อย่างง่ายดาย การฟังที่ดีต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อผู้พูดหรือผู้สื่อสาร ตลอดจนอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีที่สุด การฟังที่มีประสิทธิผลและดีจะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจ และได้รับความรู้ในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นในที่ทำงานหรือในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใดๆ ถือเป็นนิสัยที่คนส่วนใหญ่มักจะเลยเนื่องจากเข้าใจผิดคิดว่าตนเองเป็นผู้ฟังที่ดี (Judi, 2012) การฟังที่มีประสิทธิผลในที่ทำงานจะช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Robinson & Heritage, 2006)

การมีสติมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการฟังที่มีประสิทธิผล การมีสติขณะฟังช่วยให้ผู้ฟังสามารถจับใจความ เข้าใจเนื้อหา และตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลดีต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือในชีวิตประจำวัน การมีสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถมุ่งมั่นในการฟังและไม่ถูกรบกวนโดยสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้างหรือความคิดภายในของตนเอง ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลจากผู้พูดสื่อสารได้อย่างครบถ้วนและแม่นยำ เมื่อฟังด้วยการมีสติ ผู้ฟังจะไม่ตัดสินคำพูดของผู้อื่นล่วงหน้า หรือปล่อยให้ความเชื่อเดิมของตนเองมาบดบังการรับฟัง ซึ่งส่งผลให้สามารถเข้าใจความหมายที่แท้จริงของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น (Siegel, 2007) การมีสติช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้พูดได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อฟังด้วยสติ ผู้ฟังสามารถตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสมและสมดุล โดยไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรือความคิดที่เกิดขึ้นในขณะนั้น การตอบสนองที่มาจาก การฟังด้วยสติจะมีความใส่ใจและเป็นประโยชน์ต่อการสนทนา การมีสติเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล ช่วยให้ผู้ฟังสามารถมุ่งมั่นกับสิ่งที่ผู้พูดสื่อสาร เข้าใจเนื้อหาและอารมณ์ของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น และตอบสนองอย่างเหมาะสม การฝึกฝนการมีสติจะส่งผลดีต่อการฟังและการสื่อสารในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือในชีวิตส่วนตัว (Kabat-Zinn, 2023)

ความไวในการรับรู้ทางสังคม ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสัญญาณทางสังคม ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่น มีผลอย่างมากต่อการฟังที่มีประสิทธิผล ความสามารถนี้ทำให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจบริบทและอารมณ์ของผู้พูดได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะสามารถเข้าใจบริบท เจตนา และความรู้สึก

ของผู้พูดได้ง่ายขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถตีความข้อความที่ซับซ้อนหรือมีนัยแฝงได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ด้วยความไวในการรับรู้ทางสังคม ผู้ฟังสามารถตอบสนองต่อผู้พูดได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ การปดลอบโยน หรือการแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Riggio, & Reichard, 2008) การตอบสนองเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกในการสนทนา ความไวในการรับรู้ทางสังคมทำให้ผู้ฟังสามารถสังเกตและตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด (non-verbal cues) เช่น ภาษากาย สีหน้า หรือโทนเสียง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารและการฟังที่มีประสิทธิผล เมื่อผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ดีขึ้น ความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างบุคคลก็จะเพิ่มขึ้น สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ ความไวในการรับรู้ทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล โดยช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจบริบทและอารมณ์ของผู้พูด ตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด และตอบสนองอย่างเหมาะสม การพัฒนาความไวในการรับรู้ทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการฟังที่มีคุณภาพและการสื่อสารที่ดีขึ้นในทุกด้านของชีวิต (Zaki, & Ochsner, 2012)

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่ดีในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น ผู้ฟังที่ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจเจตนา ความรู้สึก และอารมณ์ของผู้พูด ในขณะที่ผู้ฟังที่กระตือรือร้นใส่ใจต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้พูด และด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงมีความไวในการรับรู้ทางสังคม เพื่อเข้าใจผู้พูด ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดช่วยให้การฟังอย่างกระตือรือร้นดีขึ้นมาก การฟังมีผลอย่างมากต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้า (Baumeister & Leary, 1995) การฟังที่มีประสิทธิผลสามารถส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จและบรรยากาศในการทำงาน ในการทำงานเป็นทีม การฟังที่ดีช่วยให้สมาชิกทีมเข้าใจความต้องการ ความกังวล และความคิดของกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rogers & Farson, 1957)

การฟังที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การฟังอย่างตั้งใจ ช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม การขาดการฟังที่ดีสามารถสร้างปัญหาและลดประสิทธิภาพของทีมงานได้ การพัฒนาทักษะการฟังจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในที่ทำงานและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (Judi, 2012)

จากการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เชิงประจักษ์ในการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการฟังที่มีประสิทธิผลได้แก่ การมีสติในการทำงานและความไวในการรับรู้ทางสังคม รวมทั้งพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้แก่ การฟังที่มีประสิทธิผลและความไวในการ

รับรู้ทางสังคม และทางอารมณ์ต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผ่านการฟังที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ตัวแปรการมีสติในการทำงานและความไวในการรับรู้ทางสังคม

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถนำมาสร้างการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนร่วมงาน และโรงเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะจัดทำโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลให้ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาฟังที่มีประสิทธิผลของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ จำนวน 15 คน

4. จำนวนผู้เข้าร่วมโปรแกรม

15 คน

5. ระยะเวลาตลอดการดำเนินการกิจกรรม

14 ชั่วโมง

6. รูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ณ สถานที่จัดงาน (Onsite) การฝึกอบรมนี้จะใช้การฝึกอบรมเชิงรุก (Active training) ซึ่งเป็นแนวทางการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนการลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท้าทาย ก่อนที่ผู้เรียนจะได้อภิปรายและสะท้อนคิดสิ่งที่ตนมีความรู้สึกลึกซึ้งต่อกิจกรรมที่ทำ

7. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

7.1. ตัวแปรจัดกระทำ (Treatment Variable) ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาโดยใช้ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบไปด้วย การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at Work) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) และการฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening)

7.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การฟังที่มีประสิทธิผล (Effective Listening) และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness)

8. นิยามปฏิบัติการ

8.1. การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม พึงพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ เกิดการไว้วางใจ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

8.1.1. ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อในความจริงใจของคำพูดและคำสัญญาของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกปลอดภัยที่เพื่อนร่วมงานต่างเข้าใจและเคารพในความต้องการ และความปรารถนาของกันและกัน

8.1.2. ด้านความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแบ่งปันความคิดและความรู้สึกต่อกัน

8.1.3. ด้านความใกล้ชิด (Closeness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงถึงความเหนียวแน่นในความคิดภายในเชิงบวก และการพึงพาอาศัยกันหรือมีอิทธิพลต่อกัน

8.1.4. ด้านความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Relative positive affect) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ความรู้สึกถึงความอบอุ่น มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการยอมรับต่อกัน

8.1.5. ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้คุณภาพของการสื่อสารที่เกิดขึ้น ทั้งในเรื่องของ ลักษณะการสนทนา การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการแบ่งปันความชอบ ความต้องการ และความรู้สึก

8.2. การฟังที่มีประสิทธิผล (Effective listening) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการฟังที่รับรู้ เข้าใจ จับประเด็น แปลความหมาย และตอบสนองจากสิ่งที่ได้ยิน เพื่อใช้ในการสื่อสารได้ถูกต้องต่อความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

8.2.1. ด้านการได้ยิน (Hearing) หมายถึง การได้ยินเสียงที่ชัดเจน สามารถแบ่งแยกน้ำเสียงของผู้พูด และจดจำอยู่กับข้อมูลที่ได้ยิน

8.2.2. ด้านความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง เข้าใจความหมายที่แท้จริงของข้อความ มีการซักถาม และถอดความเพื่อให้มั่นใจในข้อความ

8.2.3. ด้านการจดจำ (Remembering) หมายถึง เก็บรักษาข้อมูล และระลึกถึงประสบการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลไปใช้อย่างเหมาะสม

8.2.4. ด้านการตีความ (Interpreting) หมายถึง การที่ผู้ฟังเข้าใจความหมายของสารที่ผู้พูดสื่อมาจากมุมมองของผู้พูด และแสดงให้เห็นให้ผู้พูดรู้ว่าผู้ฟังเข้าใจ ด้วยการแสดงออกทางสีหน้าและภาษากาย

8.2.5. ด้านการประเมิน (Evaluating) หมายถึง การใช้ตรรกะในการประเมินข้อมูล วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและเจตนาของผู้พูด

8.2.6. ด้านการตอบสนอง (Responding) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีการเลือกการตอบสนองให้เหมาะสมกับสิ่งที่ได้ยิน และผู้พูดรับรู้การตอบสนองของผู้ฟัง

8.3. การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินหรือยอมรับต่อเหตุการณ์นั้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

8.3.1. ด้านการสังเกต (Observing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังเกตเห็นสังเกตการณ์ หรือสนใจ สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก เช่น ความรู้สึก รับรู้อารมณ์ การรู้คิด กลิ่น เสียง และการมองเห็น

8.3.2. ด้านการอธิบาย (Describing) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอธิบายประสบการณ์ที่สังเกตด้วยคำต่าง ๆ ตีตรา โดยไม่ตัดสินและปราศจากการวิเคราะห์

8.3.3. ด้านการอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่กับกิจกรรมที่ทำขณะนั้น ปราศจากการสนใจในการทำอื่น ๆ หรือมุ่งความสนใจไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใด ณ ขณะนั้น และทำให้เคยชินอย่างอัตโนมัติ

8.3.4. ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ภายใน (Nonjudging of Inner Experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาละเว้นการตีตราเชิงประเมิน และปล่อยให้ความเป็นจริงเป็นไปตามที่เป็นอยู่ โดยปราศจากการหลีกเลี่ยง หลบหนี หรือเปลี่ยนแปลง

8.3.5. ด้านการปล่อยวาง (Nonreactivity to Inner Experience) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปล่อยความคิดและความรู้สึกผ่านไป โดยไม่ยึดติดกับมัน

8.4. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการตีความและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่างๆ มีการเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ปรับพฤติกรรมตามมุมมองและความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

8.4.1. ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น (Perspective Taking) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือมุมมองของบุคคลอื่น โดยไม่ถือตัวเองเป็นศูนย์กลางมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของผู้อื่น และคาดการณ์ต่อพฤติกรรมของบุคคลและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและมีความเคารพต่อกัน

8.4.2. ด้านการจินตนาการ (Fantasy) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแปลงตัวเองตามจินตนาการไปสู่ความรู้สึกและการกระทำต่างๆ ของตัวละครที่ปรากฏอยู่ในหนังสือ ภาพยนตร์ หรือในเกม

8.4.3. ด้านความห่วงใยในความรู้สึก (Emphatic Concern) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจต่อปัญหาที่ผู้อื่นกำลังเผชิญ รวมทั้งความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและความห่วงใยต่อผู้อื่น

โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล เพื่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มการฟังที่มีประสิทธิผลและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำเทคนิคหรือกิจกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในแต่ละกิจกรรมการฝึกอบรม

8. ขั้นตอนการฝึกอบรม

โปรแกรมการพัฒนานี้จะประกอบด้วย 3 ส่วน โดยมี 12 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

8.1 ขั้นนำ ประกอบไปด้วย

8.1.1 กิจกรรมที่ 1 ชื่อกิจกรรม “Check in” ระยะเวลา 30 นาที

8.1.2 กิจกรรมที่ 7 ชื่อกิจกรรม “Checklist” ระยะเวลา 30 นาที

* กิจกรรมที่ 7 เป็นกิจกรรมขั้นนำในวันที่ 2 ของการฝึกอบรม

8.2 ขั้นดำเนินการ ประกอบไปด้วย

8.2.1 กิจกรรมที่ 2 ชื่อกิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง” ระยะเวลา 60 นาที

8.2.2 กิจกรรมที่ 3 ชื่อกิจกรรม “กงล้อสี่ทิศ” ระยะเวลา 60 นาที

8.2.3 กิจกรรมที่ 4 ชื่อกิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ” ระยะเวลา 45 นาที

8.2.4 กิจกรรมที่ 5 ชื่อกิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด” ระยะเวลา 60 นาที

8.2.5 กิจกรรมที่ 6 ชื่อกิจกรรม “จับใจเธอ” ระยะเวลา 75 นาที

8.2.7 กิจกรรมที่ 8 ชื่อกิจกรรม “ภาพในใจ” ระยะเวลา 90 นาที

8.2.8 กิจกรรมที่ 9 ชื่อกิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” ระยะเวลา 45 นาที

8.2.9 กิจกรรมที่ 10 ชื่อกิจกรรม “สื่อสารผ่านตัวละคร” ระยะเวลา 60 นาที

8.3 ขั้นสรุป ประกอบไปด้วย

8.3.2 กิจกรรมที่ 11 ชื่อกิจกรรม “ฉันคือครู” ระยะเวลา 45 นาที

9. การประเมินผล

9.1 การประเมินผลระหว่างการอบรม

9.1.1 ประเมินด้วยการสังเกตจากการให้ความร่วมมือ การเข้าร่วมกิจกรรม การทำกิจกรรมกลุ่ม การสะท้อนคิด ตลอดจนการถามและตอบคำถามของผู้เข้าอบรม

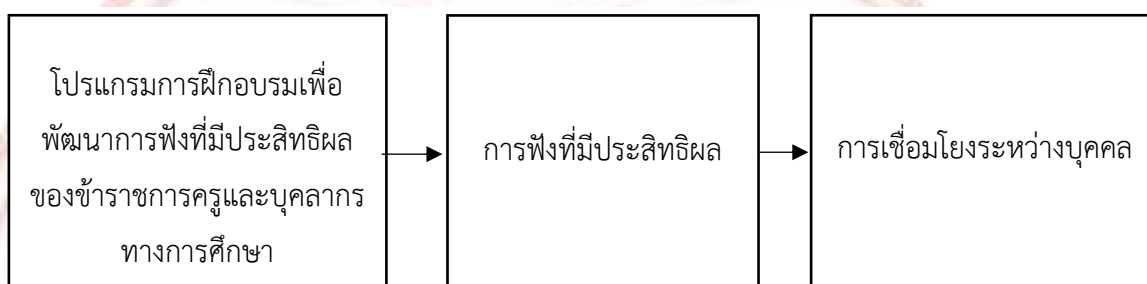
9.1.2 ประเมินด้วยแบบสำรวจความพึงพอใจหลังจากการฝึกอบรม

9.2 การประเมินผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแบบสอบถามการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลโดยเปรียบเทียบจากการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม

9.2.1 แบบประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pretest) 1 ครั้ง

9.2.2 แบบประเมินหลังการฝึกอบรม (Posttest and Follow up) 2 ครั้ง คือ ภายหลังจากการฝึกอบรม และการติดตามผลภายหลังการอบรมแล้วเสร็จเป็นเวลา 2 สัปดาห์

10. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ตารางกำหนดการ

วันที่	เวลา	กิจกรรมที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา
วันที่ 1	08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน		30 นาที
	09.00 – 09.30 น.	1	Check-in	30 นาที
	09.30 – 10.30 น.	2	เปิดห้องแชร์การฟัง	60 นาที
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม		15 นาที
	10.45 – 11.45 น.	3	กงล้อสี่ทิศ	60 นาที
	11.45 – 12.30 น.	4	โรงละครในจินตนาการ	45 นาที
	12.30 – 13.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		60 นาที
	13.30 – 14.30 น.	5	รับรู้ฉันทลักษณ์	60 นาที
	14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม		15 นาที
	14.45 – 16.00 น.	6	จับใจเธอ	75 นาที
วันที่ 2	08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน		30 นาที
	09.00 – 09.30 น.	7	Checklist	30 นาที
	09.30 – 11.00 น.	8	ภาพในใจ	90 นาที
	11.00 – 11.15 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม		15 นาที
	11.15 – 12.00 น.	9	ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง	45 นาที
	12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		60 นาที
	13.00 – 14.00 น.	10	สื่อสารผ่านตัวละคร	60 นาที
	14.00 – 14.15 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม		15 นาที
	14.15 – 15.00 น.	11	ฉันคือครู	45 นาที

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 1 “Check in” (30 นาที)	-	1. เพื่อให้ผู้เข้า อบรมรับทราบ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และ ข้อตกลงของการ ฝึกอบรม 2. เพื่อสร้างความ สัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้วิจัยกับ ผู้เข้าอบรม และ ระหว่างผู้เข้า อบรมด้วยกัน 3. เพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีใน การเรียนรู้และ การทำกิจกรรม	1. ทฤษฎีการเชื่อมโยงของ Thorndike (1911) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) คือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียน มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ 2. ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning Theory) ของ Ausubel (1968) คือผู้สอนควรมีการ นำเสนอภาพกว้างที่ครอบคลุมบทเรียนที่จะเรียนก่อน เพื่อให้ผู้เรียน เรียนรู้บทเรียนได้ง่าย 3. แนวคิดการเรียนรู้ควรมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง และสิ่งที่เรียนรู้ควรมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง 4. แนวคิดการละลายพฤติกรรม (Ice breaking) คือ ผู้เข้าอบรมยอม ละเลยหน้าที่ ตำแหน่ง ภารกิจต่างๆ รวมทั้งเปิดใจยอมรับผู้เข้าอบรมคน อื่นๆ และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 5. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การละลายพฤติกรรม (Ice breaking) เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยกล่าวทักทาย และต้อนรับผู้เข้าอบรม 2. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แนะนำผู้ช่วยวิจัย 3. ผู้วิจัยแนะนำวัตถุประสงค์ ระยะเวลาของการอบรม และประโยชน์ที่จะได้รับ 4. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ถามเรื่องต่างๆไปเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายของผู้เข้า อบรม 5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมบอก ชื่อเล่น/ความคาดหวัง/ สภาพอากาศภายในใจ (ความรู้สึกขณะนี้) 7. ผู้เข้าอบรมแต่ละคน พูดแสดงความรู้สึก และ เป้าหมาย พร้อมกล่าวคำว่า “Check in” 8. ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม “Check in” โดยเน้นในเรื่อง ของการทำความรู้จักผู้เข้าอบรมและรายละเอียดที่ สำคัญของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. สังเกตจากความ ตั้งใจ ความ กระตือรือร้น ความ พร้อมและความ ร่วมมือในการร่วม กิจกรรมตั้งแต่เริ่ม กิจกรรมจนจบ กิจกรรม

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้อง แชร์การ ฟัง” (60 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: การ ฟังที่มี ประสิทธิภาพ ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ 2. การ เชื่อมโยง ระหว่างบุคคล	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับ เชื่อมโยงระหว่าง บุคคล 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ได้ตระหนักถึง ความสำคัญของการ ฟังที่มีประสิทธิภาพ 4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม สามารถประยุกต์การ ฟังที่มีประสิทธิภาพกับ การทำงานได้	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่ พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้ เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการศึกษา 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. แนวคิด HIRER Model ของ Brownell (2016) ประกอบไปด้วยกระบวนการฟัง 6 ด้าน 3. การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน 4. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางภาษาฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) กรณีศึกษา (Case studies)	อุปกรณ์ 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. ใบงาน “เปิดห้องแชร์การฟัง” 3. ปากกา ขั้นตอนในการดำเนินการกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง” 3. ผู้วิจัยชักชวนผู้เข้าอบรมสนทนาร่วมกัน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 3 คน แชร์ประสบการณ์โดยตั้งคำถามปลายเปิดไว้ว่า “การฟังที่มี ประสิทธิภาพในความคิดของท่านเป็นอย่างไร” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ตรวจสอบประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม 4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสนทนา ร่วมกัน 5. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้ ความหมาย กระบวนการ และ ความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิภาพ 6. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง คุณธรรม 7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม แสดงความคิดเห็น “ถ้าครุมีการฟังใน รูปแบบนี้เป็นอย่างไร” “ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร หากเรามี พฤติกรรมแบบนี้”	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรม ของผู้เข้าอบรม 2. สังเกตความร่วมมือนใน การแสดงความคิดเห็น ของผู้เข้าอบรม 3. การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมของผู้เข้าอบรม ผ่านใบงาน “เปิดห้องแชร์ การฟัง”

โครงการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้อง แชร์การ ฟัง” (ต่อ)			เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)	8. ผู้ช่วยวิจัยแจกใบงานแก่ผู้เข้าอบรมแต่ละคน เพื่อถอดบทเรียน จากวิดีโอ 9. ผู้ช่วยวิจัยให้ผู้อบรมร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการฟังที่มี ประสิทธิภาพ ที่เกิดขึ้นจากกรณีศึกษา เรื่อง ครูคุณธรรม 10. ผู้ช่วยวิจัยบรรยายให้ความรู้ ความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับ เชื่อมโยงระหว่างบุคคล 11. ผู้ช่วยวิจัยให้ผู้อบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มี ประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” “หากครูมีการฟังที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น จะช่วยให้การสนทนาระหว่าง ครูกับนักเรียน หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับครู หรือครูกับ ผู้บริหารได้อย่างไร” 12. ผู้ช่วยวิจัยสรุปสาระสำคัญของเชื่อมโยงระหว่างบุคคลให้แก่ผู้ เข้าอบรมฟัง 13. ผู้ช่วยวิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “เปิดห้องแชร์การฟัง” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถาม ประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ ทิศ” (60 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: ความ ไวในการรับรู้ ทางสังคม ด้านการมอง จากมุมมอง ผู้อื่น	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ความหมาย ความสำคัญ ของความไวในการรับรู้ทาง สังคม ด้านการมองจากมุม ของผู้อื่น 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ตระหนักรู้ตนเอง และ เข้าใจผู้อื่น 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม สามารถประยุกต์ความรู้ ในการรับรู้ทางสังคม ด้าน การมองจากมุมมองผู้อื่น กับการทำงานได้	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้าง ถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมา จากการประสบการณ์หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) ด้านการมองจากมุมมองผู้อื่น (Perspective taking) 3. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. แบบทดสอบ “กงล้อสี่ทิศ” 3. ปากกา 4. กระดาษโพสอิท (Post-it) สีเขียว ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 2. ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมมองผู้อื่น 3. ผู้วิจัยแจ้งผลการทำแบบประเมิน “กงล้อสี่ทิศ” ให้กับผู้เข้าอบรม (ส่ง แบบประเมินล่วงหน้าก่อนร่วมกิจกรรม 1 สัปดาห์) 4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมพูดเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเองที่ละคนคนละ 1 นาที 5. ผู้วิจัยบรรยายถึงพฤติกรรม 4 รูปแบบ (ตามกงล้อ 4 ทิศ) 6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มตามกงล้อ 4 ทิศ และระดมสมองกันภายใน กลุ่ม “ทำเนียบวิธีการทำงาน/วิธีการรับมือกับคนแต่ละประเภทได้อย่างไร” “ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนแต่ละประเภทได้อย่างไร” 7. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองที่ละกลุ่ม 8. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับการมองจากมุมมองผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างบุคคล ในพฤติกรรมคนทำงาน 4 รูปแบบ (ตามกงล้อ 4 ทิศ)	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรม ของผู้เข้าอบรม 2. สังเกตความร่วมมือใน การแสดงความคิดเห็น ของผู้เข้าอบรม 3. สังเกตการนำเสนอ ความรู้รักของผู้เข้าอบรม ผ่านกิจกรรม 4. การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมของผู้เข้าอบรม ผ่านกระดาษโพสอิท

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 3 “กงล้อชีวิต” (60 นาที) (ต่อ)			เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิด ความรู้สึก (Reflection)	9. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “ท่านสามารถประยุกต์ใช้จากกิจกรรมนี้ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์กับการสอนของท่านได้อย่างไร” 10. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “กงล้อชีวิต” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 4 “โรงละคร ใน จินตนาการ” (45 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: ความ “ไวในการรับรู้ ทางสังคมด้าน การ จินตนาการ ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ 2. การ เชื่อมโยง ระหว่างบุคคล	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไว ในการรับรู้ทางสังคม ด้าน การจินตนาการ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม สามารถประยุกต์ความรู้ ในการรับรู้ทางสังคม ด้าน การจินตนาการกับการ ทำงานได้	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม ไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และ พฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) ด้านการจินตนาการ (Fantasy) 3. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) 3) กรณีศึกษา (Case studies)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. ปากกา 3. กระดาษโพสต์อิท (Post-it) สีเหลือง ขั้นตอนในการดำเนินการกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 2. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ” 3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมคิดตัวละครมา 1 ตัวละคร ที่ผู้เข้าอบรมสนใจ หรือชื่นชอบ 4. ให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทตัวละครผ่าน ความรู้สึกและการกระทำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ 1 นาที 5. ผู้วิจัยสรุปทบทวนเกี่ยวกับการใช้จินตนาการรับรู้ความรู้สึกและการ กระทำให้แก่ผู้เข้าอบรม 6. ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญถึงความไวในการรับรู้ ทางสังคมด้านการจินตนาการ 7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน 8. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูประจักษ์	1. สังเกตจากการให้ ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมของผู้เข้า อบรม 2. สังเกตความร่วมมือ ในการแสดงความคิด เห็นของผู้เข้าอบรม 3. สังเกตการนำเสนอ ความรู้ของผู้เข้า อบรมผ่านกิจกรรม 4. การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมของผู้เข้า อบรมผ่านกระดาษ โพสต์อิท

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 4 “โรงละคร ใน จินตนาการ” (ต่อ)			เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)	9. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มถอดบทเรียนผ่านตัวละคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ครู/นักเรียน/ผู้ปกครอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำและความรู้สึกของแต่ละตัวละคร 10. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองที่ละกลุ่ม 11. ผู้วิจัยสรุปบทเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำและความรู้สึกของแต่ละตัวละคร เรื่อง ครูประจักษ์ 12. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง” 13. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “โรงละครในจินตนาการ” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการ อบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสัก นิด” (60 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: ความ ไวในการรับรู้ ทางสังคม ด้านความ ห่วงใยใน ความรู้สึก ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ 2. การ เชื่อมโยง ระหว่างบุคคล	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ความหมาย ความสำคัญของ ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ ประยุกต์ความรู้ความไวในการรับรู้ ทางสังคม ด้านความห่วงใย ในความรู้สึกกับการทำงานได้	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม ไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ดีขึ้นเชิงถาวร และ พฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) ด้านความห่วงใยในความรู้สึก (Emphatic concern) 3. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. ปากกา 3. กระดาษโพสต์อิท (Post-it) สีเขียว 4. การ์ดคำสถานการณ์ ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 2. ผู้วิจัยบรรยายความหมาย และความสำคัญของความไวใน การรับรู้ทางสังคมด้านความห่วงใยในความรู้สึก 3. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด” 4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ แจกการ์ดคำสถานการณ์ที่พบเจอ ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นเพื่อหาวิธีการใช้ คำพูดแต่ละสถานการณ์ 5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่นำเสนอโดยการใช้บทบาทสมมติ 6. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความห่วงใยความรู้สึกลูกผู้อื่น และ การเข้าใจผู้อื่น จากการ์ดคำสถานการณ์ 7. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสต์อิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมนี้ สามารถนำไปพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง”	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้ เข้าอบรม 2. สังเกตความร่วมมือในการ แสดงความคิดเห็นของผู้เข้า อบรม 3. การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่าน กระดาษโพสต์อิท

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสัก นิด” (ต่อ)			เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)	8. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “รับรู้ฉันสักนิด” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือ สอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม 9. ผู้วิจัยให้ผู้อบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 10. ผู้วิจัยสรุปสิ่งที่ได้จาก 3 กิจกรรม (3, 4 และ 5) ความสำคัญ ของความไวในการรับรู้ทางสังคม 11. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวใน การรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ “ท่านคิดว่า ครุมีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะช่วยให้การฟังที่มี ประสิทธิภาพของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน” 11. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวใน การรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล “ท่าน คิดว่าครุมีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะช่วยให้การทำงานของ ครูกับนักเรียน หรือครูกับเพื่อนร่วมงานอย่างไรบ้าง” 12. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับผลของความไวในการรับรู้ทางสังคมให้แก่ ผู้เข้าอบรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” (75 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: การมี สติในการทำงาน ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจความหมาย กระบวนการ และ ความสำคัญของการมี สติในการทำงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม สามารถประยุกต์การมี สติในการทำงานได้	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม ไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และ พฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) ดังนี้ 1) ด้านการสังเกต 2) ด้านการอธิบาย 3) ด้านการอยู่กับปัจจุบัน 4) ด้านการไม่ตัดสินจากประสบการณ์ ภายใน 5) ด้านการปล่อยวาง	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. กระดาษฟลิปชาร์ต (Flip chart) 3. ใบงาน “จับใจเธอ” 4. ปากกา ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลม 2. ผู้วิจัยให้ทุกคนค่อยๆ หลับตา ทำสมาธิ 3 นาที 3. ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึงความรู้สึก การอยู่กับตัวเอง ผ่าน การนั่งสมาธิ 4. ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึงการมีสติในการทำงานมีความสำคัญ อย่างไร ให้ทุกคนช่วยอภิปรายร่วมกัน 5. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนถึงความสำคัญของการมีสติในการทำงาน 6. ผู้วิจัยบรรยายถึงความหมาย และกระบวนการของการมีสติใน การทำงาน 7. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “จับใจเธอ” 8. ผู้วิจัยให้ตัวแทน 1 ท่านเล่าเรื่อง 10 นาที 9. ผู้วิจัยให้ผู้ช่วยแจกใบงาน ให้ผู้เข้าอบรมลองตรวจสอบตนเองใน การมีสติขณะรับฟังเรื่องราวของผู้อื่น	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้ เข้าอบรม 2. สังเกตจากความตั้งใจ ความ กระตือรือร้น และความร่วมมือ ในการร่วมกิจกรรม 3. สังเกตจากการแสดงความคิด เห็นและได้ตอบข้อซักถาม เกี่ยวกับกิจกรรม 4. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม ของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษฟ ลิปชาร์ตและใบงาน “จับใจ เธอ”

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” (ต่อ)			2. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางกรณีกลุ่ม 1) เทคนิคการบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) กรณีศึกษา (Case studies) 4) การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิด ความรู้รัก (Reflection)	10. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม 1-2 คน เล่าข้อมูลตนเองขณะฟังผู้อื่นเล่าเรื่อง 11. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน 12. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้กรณีศึกษาในการทำงานลงในกระดาษฟลิปชาร์ต “ท่านคิดว่ากรณีศึกษาในการทำงานสามารถช่วยให้การทำงานในด้านการสอนของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง” “การมีสติในการทำงานจะพัฒนาให้ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง” 13. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ 14. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนสำคัญจากการประยุกต์ใช้กรณีศึกษาในการทำงาน 15. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “จับใจเธอ” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม 16. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงกรณีศึกษาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ “ท่านคิดว่ากรณีศึกษาในการฟังงานจะช่วยให้การฟังที่มีประสิทธิภาพของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน” 17. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับการมีสติในการทำงานส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เข้าอบรม 18. ผู้วิจัยนัดหมาย และตกลงกับผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ วัน เวลา สถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในครั้งต่อไป และการเตรียมตัวสำหรับกิจกรรมครั้งต่อไป	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 7 “Check list” (30 นาที)	-	1. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน 2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม	1. ทฤษฎีการเชื่อมโยงของ Thorndike (1911) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กล่าวคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ 2. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การละลายพฤติกรรม (ice breaking)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. ปากกา 3. กระดาษโพสต์อิท (Post-it) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยชักชวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไป เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และเป็นการเข้าร่วมโปรแกรมไปเรื่อย ๆ 2. ผู้วิจัยอธิบายจุดประสงค์ของกิจกรรม Check list 3. ผู้เข้าอบรมเขียนสิ่งที่ได้คิดหลังจากกิจกรรมเมื่อวันก่อน “หากเปรียบตัวเองเป็นอาหารคิดว่าตนเองเป็นเมนูไหนในวันนี้” ลงโน้ตอิท 4. ผู้เข้าอบรมแต่ละคน บอกสิ่งที่ได้คิดจากกิจกรรมเมื่อวันก่อน/เมนูอาหารแบบฉบับตนเอง พร้อมกล่าวคำต่อว่า “Check list” 5. ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม “Check list” โดยเน้นในเรื่องของกิจกรรมวันนี้	1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม 2. สังเกตจากความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ” (90 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: การ ฟังที่มี ประสิทธิภาพ ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ 2. การ เชื่อมโยง ระหว่างบุคคล	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ เข้าใจกระบวนการของการ ฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิภาพ	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม ไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ดีขึ้นช่วงถาวร และ พฤติกรรมใหม่ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. แนวคิด HIRER Model ของ Brownell (2016) กล่าวว่าการฟังเป็นกระบวนการที่มี หลายแง่มุม ประกอบไปด้วยกระบวนการฟัง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้ยิน (Hearing) 2) ด้านความเข้าใจ (Understanding) 3) ด้านการจดจำ (Remembering) 4) ด้านการตีความ (Interpreting)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. กระดาษ 3. สี ดินสอ 4. ภาพต้นแบบ ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลมแบ่งกลุ่มละ 5 คน 2. อธิบายบทบาทและกติกา เบอร์ 1 เห็นภาพต้นแบบ และบอกให้ข้อมูลเบอร์ 2 เบอร์ 2 รับข้อมูลจากเบอร์ 1 มาบอกเบอร์ 4-5 โดยเบอร์ 3 ห้ามจับอุปกรณ์ต่างๆ ในกราวาด เบอร์ 4-5 เป็นผู้ปฏิบัติ (ช่วยกันวาดรูปให้เหมือนต้นแบบ) เบอร์ 3 ผู้ตรวจสอบ ไปดูทุกที่ ห้ามพูด ทำได้เพียงยกหน้า หรือส่ายหน้า *ห้ามเปลี่ยนบทบาท/ห้ามเข้าอุปการะช่วย ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมใช้เวลาในการวาดภาพ 30 นาที 3. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากกิจกรรม เชื่อมโยงกับกระบวนการ ฟังที่มีประสิทธิภาพ 4. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “ภาพในใจ” 5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้ เข้าอบรม 2. สังเกตจากความตั้งใจ ความ กระตือรือร้น และความร่วมมือ ในการร่วมกิจกรรม 3. จากการแสดงความคิดเห็น และได้ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับ กิจกรรม

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ” (ต่อ)			2. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางการ ฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) เทคนิคทางจิตวิทยา 1) การฟัง (Empathetic listening) 2) เทคนิคการ สะท้อนความคิด ความรู้สึก (Reflection)	6. ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการฟัง (การฟังแบบพองน้ำ คือ รับฟัง ดูดซับข้อมูล ความรู้สึกของผู้ เล่า) 7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมถ่ายทอดหรือจินตนาการจากโทรศัพท์ ที่ตนเองรู้สึกประทับใจ ออกมาให้ เพื่อนได้ฟัง 3 นาที8. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง 9. ผู้วิจัยบรรยายถึงการทวนความ (การฟังแบบนกแก้ว Paraphrase คือ การฟังแบบการทวน ความ) 10. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “สมัยเรียนครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความคนละ 3 นาที 11. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง 12. ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการถาม (การฟังแบบลูกลม คือ การถามเน้นถามเพื่อเข้าใจสิ่งที่ผู้เล่า กำลังสื่อสารถามให้เข้าใจผู้เล่าอย่างลึกซึ้งในการถาม) 13. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “ความสุขของการเป็นครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความ คนละ 3 นาที 14. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสลับเล่าเรื่องให้เพื่อนฟัง 15. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 16. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากการฟังทั้ง 3 รูปแบบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอบถามถึงความรู้สึกผู้ เข้าอบรม เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ 17. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญ และสอบถามผู้เข้าอบรมจากกิจกรรมกลุ่ม “ภาพในใจ” และเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจ อย่างลึกซึ้ง” (45 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: การ ฟังที่มี ประสิทธิภาพ	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ เข้าใจกระบวนการของ การฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ฝึกฝนกระบวนการ เกี่ยวกับการฟังที่มี ประสิทธิภาพ	1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจาก เดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจาก ประสบการณ์หรือการฝึกฝน 1) การจดจำ (Remembering) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) การประยุกต์ใช้ (Applying) 2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2016) การฟังเป็น กระบวนการที่มี 1) ด้านการได้ยิน (Hearing) 2) ด้านความเข้าใจ (Understanding) 3) ด้านการจดจำ (Remembering) 4) ด้านการตีความ (Interpreting) 5) ด้านการประเมิน (Evaluating)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. ใบงาน “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” 3. ปากกา ขั้นตอนในการดำเนินการกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ 2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่าง ลึกซึ้ง” 3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมเล่าเรื่องราว “ประสบการณ์ของการเป็น ครู” 5 นาที แล้วผู้ฟังลองสะท้อนกลับเรื่องราวนั้นอีกครั้ง โดยมี การประเมินตนเองโดยใช้กระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model) 4. จากนั้นสลับกันเล่า ให้มีการเล่า 5 นาที ในหัวข้อที่เรายาก เล่า 5. ประเมินซ้ำอีกครั้ง ดูการพัฒนาการฟังทั้ง 5 ด้าน 6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม 7. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากการฟัง และสิ่งที่ได้จากการฟัง ให้ผู้ เข้าอบรมแลกเปลี่ยนข้อมูลตนเองขณะฟังให้ผู้อื่น 8. ผู้วิจัยบรรยายความรู้เกี่ยวกับ 4 ระดับของการฟัง (Four levels of Listening)	1. สังเกตจากการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้ เข้าอบรม 2. การสังเกตจากการพฤติกรรม ระหว่างการประชุมร่วมกัน 3. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม ของผู้เข้าอบรมผ่านใบงาน “ฟัง เข้าใจอย่างลึกซึ้ง”

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจ อย่างลึกซึ้ง” (45 นาที) (ต่อ)			2. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางกรังฝึกอบรม 1) การบรรยาย (Lecture) เทคนิคทางจิตวิทยา 1) การฟัง (Empathetic listening) 2) เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)	9. ผู้วิจัยให้ผู้อบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” “การฟังที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การสื่อสารหรือการทำงานของคุณอย่างไรบ้าง” 10. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลจากกิจกรรมกลุ่ม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่าน ตัวละคร” (60 นาที)	ตัวแปรจัด กระทำ: การฟัง ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการ ตอบสนอง ตัวแปรตาม: 1. การฟังที่มี ประสิทธิภาพ 2. การเชื่อมโยง ระหว่างบุคคล	1. เพื่อให้ผู้เข้า อบรมฝึกฝน กระบวนการ เกี่ยวกับการฟังที่มี ประสิทธิภาพ ด้าน การตอบสนอง 2. เพื่อให้ผู้เข้า อบรมสามารถ ประยุกต์การฟังที่มี ประสิทธิภาพกับการ ทำงานได้	1. การวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) เป็นการวิเคราะห์การ สื่อสารที่คิดค้นโดย Eric Berne (อีริค เบิร์น) มีอยู่ 3 ส่วน ส่วนที่ 1 บุคลิกภาพส่วนที่มีลักษณะคล้ายคุณพ่อ คุณ แม่ของเรา (Parent ego state) ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพส่วนที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult ego state) ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพส่วนที่เป็นเด็ก (Child ego state) 2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2010) การฟังเป็นกระบวนการที่มี 3 ด้านการตอบสนอง (Responding) 2. เทคนิคที่ใช้ <u>เทคนิคทางการฝึกอบรม</u> 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การระดมสมอง (Brainstorming) 3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) 2. กระดาษฟลิปชาร์ต (Flip chart) 3. ปากกา ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยบรรยายความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ความหมายของ การ วิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis)/การวิเคราะห์บุคลิกภาพ/รูปแบบการสื่อสาร 2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “สื่อสารผ่านตัว ละคร” 3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน 4. แต่ละกลุ่มได้สถานการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ตอบสนอง 5. ให้เวลาเตรียมการแสดง 5 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน การตอบสนองจากสถานการณ์ 6. แต่ละกลุ่มแสดงบทบาท ให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นใน การตอบสนองในรูปแบบแต่ละ Ego stage	1. สังเกตจากการให้ ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมของผู้เข้าอบรม 2. สังเกตความร่วมมือ ในการแสดงความคิด เห็นของผู้เข้าอบรม 3. สังเกตการนำเสนอ ของผู้เข้าอบรมในแต่ละ กลุ่ม 4. การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมของผู้เข้าอบรม ผ่านกระดาษฟลิปชาร์ต

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่าน ตัวละคร” (ต่อ)			<u>เทคนิคทางจิตวิทยา</u> 1) การฟัง (Empathetic listening) 2) เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)	7. ผู้วิจัยสรุปทฤษฎีจากกิจกรรมที่ได้ รูปแบบการตอบสนองจากการฟัง ผ่านการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) ความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้การวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) 8. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การฟังที่มีประสิทธิภาพในการทำงานลงในกระดาษชาร์ต - “ความสำคัญของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) ในการทำงาน” - “ในกิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร” - “กิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำไปพัฒนาการสอนเพื่อให้ท่านและนักเรียนได้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไรบ้าง” 9. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ 10. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากกิจกรรมที่ได้ ถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้การวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis) 11. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “สื่อสารผ่านตัวละคร” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม	

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม/ ระยะเวลา	ตัวแปร	จุดมุ่งหมาย	แนวคิด/ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้	กิจกรรม และกระบวนการจัดการกิจกรรม	การประเมินผล
กิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู” (45 นาที)	-	1. เพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้ 3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพ	1. แนวคิดการปฐมนิเทศของ Corey, Corey, and Corey (2014) เป็นการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ การให้และการรับข้อมูลย้อนกลับ และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง 2. เทคนิคที่ใช้ เทคนิคทางวงกลม (Group discussion) เทคนิคทางจิตวิทยา 1) เทคนิคการสะท้อนความคิด ความรู้สึกลึก (Reflection) 2) เทคนิครอบวง (Round Robin)	อุปกรณ์/เอกสาร 1. สไลด์นำเสนอ (Power Point) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลม 2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “ฉันคือครู” 3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็น - การวางแผนพัฒนาตัวเองในการฟังให้มีประสิทธิภาพ - เป้าหมายของการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน 4. ผู้วิจัยค่อยๆ ให้ผู้เข้าอบรมได้ขยับตัวให้วงกลมค่อยๆ เล็กลง จับมือกันได้ 5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นสั้นๆ 2 วัน ผู้วิจัยได้อะไรจากการอบรมครั้งนี้ 6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมทำแบบสอบถามวัดการฟังที่มีประสิทธิภาพหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 7. ผู้วิจัยกล่าวปิดกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพ	1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม 2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม 3. สังเกตจากการสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

กิจกรรมที่ 1 “Check in”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบถึงรายละเอียดของโปรแกรม การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีโอกาสแสดง ความเป็นตัวเอง ทำความรู้จักผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ สร้างความผ่อนคลาย ลดอคติความรู้สึกกังวลไม่ ปลอดภัยและเปิดเผยตัวเองออกมาให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น และเพื่อเป็นการสร้าง บรรยากาศให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าอบรมรวมถึงระหว่างผู้ เข้าอบรมด้วยกันเอง ตลอดจนสร้างความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเองเพื่อให้พร้อมที่จะ เรียนรู้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับทราบวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และ ข้อตกลงของการฝึกอบรม
2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน
3. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเชื่อมโยง ของ Thorndike (1911) : กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning Theory) ของ Ausubel (1968)
3. แนวคิดการละลายพฤติกรรม (Ice breaking)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การละลายพฤติกรรม (Ice breaking)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทาย และต้อนรับผู้เข้าอบรม
2. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แนะนำผู้ช่วยวิจัย

3. ผู้วิจัยแนะนำวัตถุประสงค์ ระยะเวลาของการอบรม และประโยชน์ที่จะได้รับ
4. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดต่างๆในการฝึกอบรม ตามเรื่องต่างๆไปเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย

ของผู้เข้าอบรม

ขั้นตอนการ

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมบอก ชื่อเล่น/ความคาดหวัง/สภาพอากาศภายในใจ (ความรู้สึกขณะนี้)
3. ผู้เข้าอบรมแต่ละคน พูดแสดงความรู้สึก และเป้าหมาย พร้อมกล่าวคำต่อว่า “Check in”

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม “Check in” โดยเน้นในเรื่องของการทำความรู้จักผู้เข้าอบรมและรายละเอียดที่สำคัญของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินผล

1. สังเกตจากความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม ตั้งแต่เริ่มกิจกรรมจนจบกิจกรรม

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 “Check in” เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัย และผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และโดยการแนะนำตัวเพื่อสร้างความคุ้นเคยและทำความรู้จักกันเบื้องต้น และสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นกันเอง และเป็นการเริ่มต้นสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนตัวเองและการส่งมอบความรู้สึกดี ๆ แก่ผู้อื่น และมีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป

กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้องแชร์การฟัง”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 2 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผล รวมทั้งสามารถรับรู้ถึงพฤติกรรมของการฟังที่มีประสิทธิผล และนำไปปรับปรุงการฟังที่มีประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับเชื่อมโยงระหว่างบุคคล
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผล
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิผลกับการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2016)
3. การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล จากแนวคิดของ Montemayor, Adams, and Gullotta (1994)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. เทคนิคระดมสมอง (Brainstorming)
3. กรณีศึกษา (Case studies)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. ใบงาน “เปิดห้องแชร์การฟัง”
3. ปากกา

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “เปิดห้องแชร์การฟัง”

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ผู้วิจัยชักชวนผู้เข้าอบรมสนทนาร่วมกัน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 3 คน แשרประสบการณ์ โดยตั้งคำถามปลายเปิดไว้ว่า “การฟังที่มีประสิทธิผลในความคิดของท่านเป็นอย่างไร” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม
2. ผู้วิจัยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสนทนาร่วมกัน
3. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ ความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผล
4. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูคุณธรรม

<https://www.youtube.com/watch?v=w6ofqODK59Q>



5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม แสดงความคิดเห็น “ถ้าครูมีการฟังในรูปแบบนี้เป็นอย่างไร” “ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร หากเรามีพฤติกรรมแบบนี้”
6. ผู้ช่วยวิจัยแจกใบงานแก่ผู้เข้าอบรมแต่ละคน เพื่อถอดบทเรียนจากวิดีโอ
7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิผล ที่เกิดขึ้นจากกรณีศึกษา เรื่อง ครูคุณธรรม
8. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญของเชื่อมโยงระหว่างบุคคล
9. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การฟังที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร” “หากครูมีการฟังที่มีประสิทธิผลที่ดีขึ้น จะช่วยให้การสอนระหว่างครูกับนักเรียน หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับครู หรือครูกับผู้บริหารได้อย่างไร”

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลให้แก่ผู้เข้าอบรมฟัง
2. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “เปิดห้องแשרการฟัง” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
3. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านใบงาน“เปิดห้องแชร์การฟัง”

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 2 “เปิดห้องแชร์การฟัง” กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้เกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล รวมถึงการเข้าใจเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล ตั้งแต่ ความหมายของ คำว่าการฟังที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมของการฟังที่มีประสิทธิผล รวมถึงทราบถึงประโยชน์ของการฟังที่มีประสิทธิผล



ใบงาน “เปิดห้องแชร์การฟัง”

ท่านคิดว่า การฟังที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างไรในการทำงาน



กิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ทิศ”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งที่ 3 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักและเห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ตัวตน การมองถึงความเป็นตัวตนและมองผู้อื่น โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ตัวตน เพื่อเพิ่มความไวในการรับรู้ทางสังคม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักรู้ตนเอง และเข้าใจผู้อื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่นกับการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. เทคนิคระดมสมอง (Brainstorming)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. แบบทดสอบ “กงล้อสี่ทิศ”
3. ปากกา
4. กระดาษโพสต์อิท (Post-it) สีเขียว

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “กงล้อสี่ทิศ”

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ความรู้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมของผู้อื่น
2. ผู้วิจัยแจ้งผลการทำแบบประเมิน “กงล้อสี่ทิศ” ให้กับผู้เข้าอบรม (ส่งแบบประเมินล่วงหน้าก่อนร่วมกิจกรรม)
3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมพูดเกี่ยวกับบุคลิกตัวเองทีละคนคนละ 1 นาที
4. ผู้วิจัยบรรยายถึงบุคลิกภาพของตัวเอง 4 รูปแบบ (ตามกงล้อ 4 ทิศ)
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มตามกงล้อ 4 ทิศ และระดมสมองกันภายในกลุ่ม “ท่านมีวิธีการทำงาน/วิธีการรับมือกับคนแต่ละประเภทอย่างไร” “ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนแต่ละประเภทได้อย่างไร”
6. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองทีละกลุ่ม
7. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับการมองมุมมองของผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในบุคลิกภาพของตัวเอง 4 รูปแบบ (ตามกงล้อ 4 ทิศ)

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “ท่านสามารถประยุกต์ใช้จากกิจกรรมนี้ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง” “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์กับการสอนของท่านได้อย่างไร”
2. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “กงล้อสี่ทิศ” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
3. สังเกตการนำเสนอความรู้สึของผู้เข้าอบรมผ่านกิจกรรม
4. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษโพสอิท

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 3 “กงล้อสี่ทิศ” เป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและการควบคุมตัวเองในแสดงพฤติกรรมออกมาภายนอก การรู้จักและเข้าใจตนเอง การรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นจุดด้อยอะไร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายในชีวิต และสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อรู้จักและเข้าใจตนเองแล้ว ต้องยอมรับตนเองได้และพร้อมที่จะยอมรับและเข้าใจผู้อื่นได้ และนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แบบประเมินตนเอง กงล้อสี่ทิศ

คำชี้แจง ให้ท่านให้คะแนน 4 – 1 คะแนน หน้าข้อที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยเรียงลำดับไม่ซ้ำกัน ดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ไม่ใช่ตัวท่านเลย
- 2 คะแนน หมายถึง ใชตัวท่านบางครั้ง
- 3 คะแนน หมายถึง ใชตัวท่าน
- 4 คะแนน หมายถึง ใชตัวท่านมากที่สุด

ข้อ 1

- A..... ฉันชอบเป็นคนตัดสินใจ
B..... ฉันห่วงใยผู้อื่นเสมอ
C..... ฉันเป็นคนขี้เล่น
D..... ฉันเป็นคนมีระเบียบ

ข้อ 3

- A..... ฉันชอบให้สิ่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร
B..... ฉันไม่ชอบให้ใครสั่ง
C..... ฉันมีความอดทน
D..... ฉันมีความสุขเมื่อเป็นจุดสนใจ

ข้อ 5

- A..... ฉันมีมาตรฐานสูง
B..... ฉันชอบงานที่ท้าทาย
C..... ฉันชอบพบปะผู้คน
D..... ฉันเป็นคนไม่โกรธง่าย

ข้อ 7

- A..... ฉันชอบให้คนชมฉัน
B..... ฉันกล้าโต้แย้งถ้าไม่เห็นด้วย
C..... ฉันละเอียดและงานที่ต้องเรียบร้อย
D..... ฉันไม่อยากทำให้คนอื่นเสียใจ

ข้อ 9

- A..... ฉันเป็นคนมีความสุขและร่าเริง
B..... ฉันแก้ปัญหาได้เร็ว
C..... ฉันไม่ชอบขัดแย้ง

ข้อ 2

- A..... ฉันไม่ชอบการขัดแย้ง
B..... ฉันใส่ใจในรายละเอียดของงาน
C..... ฉันเข้มแข็งไม่ท้อแพ้ง่ายๆ
D..... ฉันมักเป็นที่ปรึกษาให้คนอื่น

ข้อ 4

- A..... ฉันทำเพื่อผู้อื่น
B..... ฉันเป็นคนมีเพื่อนเยอะ
C..... ฉันหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหา
D..... ฉันกล้าที่จะทวงสิทธิ์ของตนเอง

ข้อ 6

- A..... ฉันชอบทำงานนอกสถานที่
B..... ฉันชอบสนับสนุนผู้อื่น
C..... ฉันมีมารยาทดี
D..... ฉันต้องการชนะ

ข้อ 8

- A..... ฉันมีวินัยควบคุมตัวเองได้ดี
B..... ฉันชอบเรียกเสียงหัวเราะจากคนอื่น
C..... ฉันชอบความสงบ
D..... ฉันทำงานแบบทุ่มเทอย่างเต็มที่

ข้อ 10

- A..... ฉันกล้าหาญ
B..... ฉันซื่อสัตย์
C..... ฉันทำตามกฎ

D..... ฉันทำงานเดิมๆได้

D..... ฉันมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ 11

A..... ฉันชอบฟังมากกว่าพูด

B..... ฉันชอบบอกคนอื่นให้ทำอะไร

C..... ฉันสนใจเรื่องราวคนอื่น

D..... ฉันทำทุกอย่างด้วยความระมัดระวัง

ข้อ 12

A..... ฉันชอบแข่งขัน

B..... ฉันมองโลกในแง่ดี

C..... ฉันไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

D..... ฉันชอบการวางแผนและขั้นตอน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินตนเองหากมีการเลือก A มาก เป็น คนลักษณะแบบ กระตือรือร้น
ถ้าเลือก B มากเป็นคนแบบ เขียว หากเลือก C จำนวนมากคือ คนแบบ หนู และถ้าเลือก D มากเป็น
คนแบบ หมี



ทิศเหนือ

กระทิง

ศูนย์ทอง-สัตยาตญาณ

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

บุกตะลุย
ลงมือทำไม่ลังเล ทำอะไรรวดเร็ว
กล้าได้กล้าเสีย เด็ดขาดกล้าตัดสินใจ
ชอบท้าทายความสามารถ
รักความยุติธรรม รักพวกพ้อง ชอบนำ
ยืนยันสิทธิของตนและกลุ่ม
กระตือรือร้น มุ่งมั่น
รักอิสระ เปิดเผย ตรงไปตรงมา

**จุดอ่อน**

ใจร้อน ขาดความรอบคอบ
หงุดหงิดง่าย
ใช้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล
แข่งขัน เอาชนะ ถือตนเป็นใหญ่
โต้แย้งและปกป้องตนเองเมื่อถูกวิจารณ์
ชอบผลักดันให้มีการตัดสินใจก่อน



ทิศใต้

หนู

ศูนย์ใจ - ความรู้สึก

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

ใส่ใจความรู้สึกของคน ช่วยเหลือผู้อื่น
เป็นที่พึ่งพิง รับฟัง ให้กำลังใจ
ชื่อ ไว้วางใจคน
(บนพื้นฐานของความเปิดเผยจริงใจ)
มองโลกในแง่ดี อ่อนโยน
เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน
เป็นผู้ประสานกลุ่ม
เป็นนักไกล่เกลี่ยที่ดี รักสันติ

**จุดอ่อน**

ซีเคร่งใจ เก็บกด ไม่กล้าตัดสินใจ
ลังเล ไม่มั่นใจในตนเอง วิดกกังวล
ไม่ยืนยันสิทธิของตน
ไม่กล้าปฏิเสธหรือขัดแย้ง-
เมื่อมีความเห็นที่แตกต่าง
ลำบากใจเมื่ออยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง
อ่อนไหว ไวใจคนง่าย ไม่ชอบนำ



ทิศตะวันตก

หมี

ศูนย์หัว - ความคิดที่เป็นระบบ

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

ใฝ่รู้ เก็บข้อมูล
 สุขุมรอบคอบ ลงรายละเอียด
 มีหลักการ ขั้นตอน นักวิเคราะห์
 ยึดหลักเหตุ-ผล ความเหมาะสม
 ตัดสินใจถูกต้องตามหลักการ
 รักษากติกา คำพูด เอาจริงเอาจัง
 รับผิดชอบสูง ทำอะไรอย่างต่อเนืองและลงลึก
 เปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีเหตุผลที่ดี มีโลกส่วนตัว



จุดอ่อน

ดื้อ เอาแต่เหตุผลของตัวเอง
 เชื้อหรือยอมรับคนอื่นยาก
 ไม่ยืดหยุ่น ปรับตัวยาก
 ยึดติดในหลักการสูง
 คิดในกรอบ ตัดสินใจช้า
 เย็นชา มองข้ามเรื่องความรู้สึก
 เก็บตัวไม่ยุ่งกับใคร
 คาดหวังสูง กลัวความผิดพลาด



ทิศตะวันออก

เหยี่ยว

ศูนย์หัว - ความคิดสร้างสรรค์

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

มีความคิดสร้างสรรค์
 มีจินตนาการ
 มองการณ์ไกล
 มีไหวพริบ (เน้นเป้าหมายในอนาคต)
 คิดเร็ว ชอบทดลอง ประดิษฐ์ คิดค้น
 ชอบของแปลกใหม่ มีโครงการใหม่ๆ
 ยืดหยุ่นสูง ไม่ยึดติด
 รักการเรียนรู้แบบกว้างๆ



จุดอ่อน

เปื่อง่าย สมาธิสั้น
 ขาดความอดทน รอบคอบ
 ไม่ลงรายละเอียด
 คิดมากแต่ไม่ค่อยทำ ไม่จริงจัง
 ช่วงแรกจะกระตือรือร้น ช่วงหลังหมดไฟ
 รู้ไม่ลึก ไม่อยู่กับปัจจุบัน
 ให้ความสำคัญกับความคิดมากกว่าข้อมูล
 เพื่อนๆ ตามความคิดไม่ค่อยทัน



กิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 4 เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รู้จักและสังเกตพฤติกรรมผ่านตัวละคร รับรู้ผ่านอารมณ์และตอบสนองต่อผู้ฟังได้ดีขึ้น เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการ
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการกับการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การระดมสมอง (Brainstorming)
3. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)
4. กรณีศึกษา (Case studies)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 45 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. ปากกา
3. กระดาษโพสต์อิท (Post-it) สีเหลือง

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “โรงละครในจินตนาการ”

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมคิดตัวละครมา 1 ตัวละคร ที่ผู้เข้าอบรมสนใจหรือชื่นชอบ
2. ให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทตัวละครผ่าน ความรู้สึกและการกระทำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ ได้รับรู้ 1 นาที
3. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนเกี่ยวกับการใช้จินตนาการรับรู้ความรู้สึกและการกระทำให้แก่ผู้เข้าอบรม
4. ผู้วิจัยให้ความรู้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านการจินตนาการ
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
6. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอจาก YouTube เรื่อง ครูประจักษ์

https://www.youtube.com/watch?v=Jj22xe11Bgk&list=PL_8uuyGhsF6nnHgqBZ3r_lR1XYpjZMNeF



7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อถอดบทเรียนผ่านตัวละคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ครู/นักเรียน/ผู้ปกครอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำและความรู้สึกของแต่ละตัวละคร
8. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอจากที่ร่วมกันระดมสมองที่กลุ่ม
9. ผู้วิจัยสรุปบทเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำและความรู้สึกของแต่ละตัวละคร เรื่อง ครูประจักษ์

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมสามารถนำไปเพื่อพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง”
2. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “โรงละครในจินตนาการ” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

วิธีการประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
3. สังเกตการนำเสนอความรู้สึกของผู้เข้าอบรมผ่านกิจกรรม
4. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษโพสอิท

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ” กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้สำรวจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สิ่งที่ต้องแสดงออกต่อผู้อื่นในสภาวะอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการหากตกอยู่ในสภาวะอารมณ์และความรู้สึกไม่ดีในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น และสามารถแสดงความรู้สึกและการแสดงออกต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม



กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 5 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักและสังเกตอารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น รับรู้ผ่านอารมณ์และตอบสนองต่อผู้ฟังได้ดีขึ้น ที่ส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิผล และการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึกกับการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การระดมสมอง (Brainstorming)
3. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. ปากกา
3. กระดาษโพสอิท (Post-it)

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคมด้านความห่วงใยในความรู้สึก
3. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “รับรู้ฉันสักนิด”

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่จากนั้น แจกการ์ดคำถามการณที่พบเจอให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการใช้คำพูดแต่ละสถานการณ์
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่นำเสนอโดยการใช้บทบาทสมมติ
3. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความห่วงใยความรู้สึกผู้อื่น และการเข้าใจผู้อื่น จากการ์ดคำถามการณ
4. ผู้วิจัยแจกกระดาษโพสอิท ให้ผู้เข้าอบรมเขียน “กิจกรรมนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร” “กิจกรรมสามารถนำไปเพื่อพัฒนาการสอนของครูได้อย่างไรบ้าง”
5. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “รับรู้ฉันสักนิด” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยสรุปสิ่งที่ได้จาก 3 กิจกรรม (3, 4 และ5) ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม
3. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ “ท่านคิดว่าครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะทำให้การฟังที่มีประสิทธิภาพของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน”
4. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงความไวในการรับรู้ทางสังคมส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล “ท่านคิดว่าครูที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะทำให้การทำงานของครูกับนักเรียน หรือครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไรบ้าง”
5. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับผลของความไวในการรับรู้ทางสังคมให้แก่ผู้เข้าอบรม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
3. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษโพสอิท

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด” กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้สำรวจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สิ่งที่ควรแสดงออกต่อผู้อื่นในสภาวะอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการหากตกอยู่ในสภาวะอารมณ์และความรู้สึกไม่ดีในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น และสามารถแสดงความรู้สึกและการแสดงออกต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

การตีคำในแต่ละสถานการณ์ กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ชั้นศักดิ์”

ตัวอย่างคำพูดที่นักเรียนอาจใช้ ได้แก่:

"ครูสอนพวกหนูไม่รู้เรื่องเลย" - เป็นการวิจารณ์ถึงวิธีการสอนหรือการอธิบายของครู ซึ่งอาจมาจากความไม่เข้าใจในบทเรียน

"ทำไมครูไม่ฟังที่หนูอธิบายเลย" - นักเรียนอาจรู้สึกว่าครูไม่เปิดรับความคิดเห็นหรือปัญหาของพวกเขา

"ครูตัดสินไม่ยุติธรรมเลย" - ความรู้สึกที่ครูให้ความสนใจหรือปฏิบัติต่อเด็กคนอื่นมากกว่า

"ครูให้การบ้านมากเกินไปนะครับ" - นักเรียนอาจมองว่าครูมีลักษณะการสอนที่เข้มงวดเกินไป

"ทำไมครูชอบจับผิดผมครับ" - นักเรียนอาจมองว่าครูเข้มงวดเกินไป

ตัวอย่างคำพูดที่เพื่อนครูอาจพูดกัน ได้แก่:

"เธอไม่ค่อยช่วยงานเลย" - เป็นการวิจารณ์ว่าครูคนหนึ่งไม่ช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมน้อยในการทำงานเป็นทีม

"ทำไมเธอทำงานไม่เป็นระบบเลย" - การวิจารณ์ในเรื่องการจัดการงานที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เป็นระเบียบ

"เธอชอบโยนงานให้คนอื่นทำ" - บ่งบอกถึงการไม่รับผิดชอบหรือพึ่งพาคนอื่นมากเกินไปในการทำงาน

"เธอไม่ค่อยฟังความคิดเห็นคนอื่น" - วิจารณ์การทำงานที่ขาดการเปิดรับความคิดเห็นหรือการทำงานเป็นทีม

"เธอไม่ค่อยช่วยงานส่วนกลางเลยนะ" - บ่งบอกถึงการไม่รับผิดชอบในการทำงาน

กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งที่ 6 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจการมีสติในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ด้วยการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้งานและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการมีสติในการทำงาน
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การมีสติในการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. เทคนิคการบรรยาย (Lecture)
2. การระดมสมอง (Brainstorming)
3. กรณีศึกษา (Case studies)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 75 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. กระดาษฟลิปชาร์ต (Flip chart)
3. ใบงาน “จับใจเธอ”
4. ปากกา

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
2. ผู้วิจัยให้ทุกคนค่อยๆ หลับตา ทำสมาธิ 3 นาที

3. ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึงความรู้สึก การอยู่กับตัวเอง ผ่านการนั่งสมาธิ
4. ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าอบรมถึงการมีสติในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร ให้ทุกคนช่วยอภิปรายร่วมกัน

5. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนถึงความสำคัญของการมีสติในการทำงาน
6. ผู้วิจัยให้ความรู้ถึงความหมาย และกระบวนการของการมีสติในการทำงาน
7. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “จับใจเธอ”

ขั้นตอนการ

1. ผู้วิจัยให้ตัวแทน 1 ท่านเล่าเรื่อง 10 นาที
2. ผู้วิจัยให้ผู้ช่วยแจกใบงาน ให้ผู้เข้าอบรมทบทวนตนเองในการมีสติขณะรับฟังเรื่องราวของผู้อื่น
3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรม 1-2 คน เล่าข้อมูลตนเองจากใบงานขณะฟังผู้อื่น
4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การมีสติในการทำงานลงในกระดาษฟลิปชาร์ต “ท่านคิดว่าการมีสติในการทำงานสามารถช่วยให้การทำงานในด้านการสอนของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง” “การมีสติในการทำงานจะพัฒนาให้ท่านได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้นอย่างไรบ้าง”
6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ
7. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนสำคัญจากการประยุกต์ใช้การมีสติในการทำงาน

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “จับใจเธอ” และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม
2. ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าอบรมถึงการมีสติในการทำงานส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ “ท่านคิดว่าครูที่มีสติในการทำงานจะช่วยให้การฟังที่มีประสิทธิภาพของครูดีขึ้นได้อย่างไรในการทำงาน”
3. ผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับการมีสติในการทำงานส่งผลต่อการฟังที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่ผู้เข้าอบรม
4. ผู้วิจัยนัดหมาย และตกลงกับผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ วัน เวลา สถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในครั้งต่อไป และการเตรียมตัวสำหรับกิจกรรมครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตจากความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม
3. สังเกตจากการแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับกิจกรรม

4. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษฟลิปชาร์ต

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ” เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนความรู้สึกของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีซึ่งกันและกันการรู้จักการแบ่งปัน และฝึกการสังเกตโดยไม่ตัดสินจากความรู้สึกของตนเอง ซึ่งเริ่มต้นจากสิ่งเล็กน้อยความใส่ใจ ความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงานและส่งต่อสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีตาม



ใบงาน“จับใจเธอ”

ให้ผู้เข้าอบรมสำรวจตนเองขณะฟังผู้อื่น

สิ่งที่สังเกตเห็น (อธิบายสิ่งที่เห็นขณะฟัง)



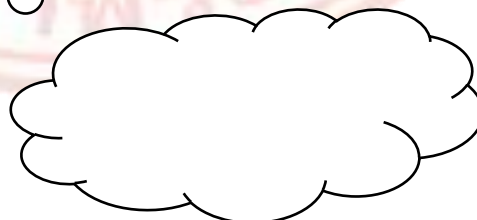
ขณะฟังท่านคิดถึงสิ่งอื่นนอกจากผู้เล่า เล่าหรือไม่



ขณะฟังท่านปล่อยไปความคิดเห็นส่วนตัว



ขณะฟังท่านมีการตัดสินผู้เล่าหรือไม่



กิจกรรมที่ 7 “Check list”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 7 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสแสดงความเป็นตัวเอง ทำความรู้จักผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ สร้างความผ่อนคลาย ลดอคติความรู้สึกกังวลไม่ปลอดภัยและเปิดเผยตัวเองออกมาให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าอบรมรวมถึงระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันเอง ตลอดจนสร้างความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเองเพื่อให้พร้อมที่จะเรียนรู้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน
2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเชื่อมโยง ของ Thorndike (1911) : กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การละลายพฤติกรรม (Ice breaking)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. ปากกา
3. กระดาษโพสต์อิท (Post-it)

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยชักชวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไปเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเป็นการสร้างความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

2. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม Check list

ขั้นตอนดำเนินการ

2. ผู้เข้าอบรมเขียนลงกระดาษโพสต์อิทสิ่งที่ได้ตกผลึกจากกิจกรรมเมื่อวันก่อน/หากเปรียบตัวเองเป็นอาหารคิดว่าตนเองเป็นเมนูไหนในวันนี้ลงโน้ตโพสต์อิท

3. ผู้เข้าอบรมแต่ละคน เล่าสิ่งที่ได้จากกิจกรรมเมื่อวันก่อน/เมนูอาหารแบบฉบับตนเอง พร้อมกล่าวคำว่า “Check list”

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม “Check list” โดยเน้นในเรื่องของการทำความรู้จักผู้เข้าอบรม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการร่วมกิจกรรมกิจกรรม Check list
2. สังเกตจากความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 7 “Check list” เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัย และผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้อบรมด้วยกัน และโดยการแนะนำตัวเพื่อสร้างความคุ้นเคย และสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นกันเอง และเป็นการเริ่มต้นสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนตัวเอง และการส่งมอบความรู้สึกดี ๆ แก่ผู้อื่น และมีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป



กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 8 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการฟัง ตลอดจนได้พัฒนาทักษะการฟัง การเป็นผู้ฟังที่ดี และได้เห็นถึงประโยชน์ของการรับฟัง ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาดได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2016)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. การฟัง (Empathetic listening)
2. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 90 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. กระดาษ
3. สี ดินสอ

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลมแบ่งกลุ่มละ 5 คน
2. บทบาทและกติกา โดยให้แต่ละกลุ่มกำหนดหมายเลข 1-5

เบอร์ 1 เห็นภาพต้นแบบ และบอกให้ข้อมูลเบอร์ 2

เบอร์ 2 รับข้อมูลจากเบอร์ 1 มาบอกเบอร์ 4-5 โดยเบอร์ 3 ห้ามจับอุปกรณ์ต่างๆ ในการ

วาด

เบอร์ 4-5 เป็นผู้ปฏิบัติ (วาดรูป)

เบอร์ 3 ผู้ตรวจสอบ ไปได้ทุกที่ ห้ามพูด ทำได้เพียงพยักหน้าหรือส่ายหน้า

*ห้ามเปลี่ยนบทบาท/ห้ามใช้อุปกรณ์ช่วย

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมใช้เวลาในการวาดภาพ 30 นาที

3. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากกิจกรรม เชื่อมโยงกับกระบวนการฟังที่มีประสิทธิผล

4. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “ภาพในใจ”

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ กำหนดใครเป็น A ใครเป็น B

2. ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการฟัง (การฟังแบบฟองน้ำ คือ รับฟัง ดูดซับข้อมูล ความรู้สึกของผู้เล่า)

3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมถ่ายรูปหรือเปิดรูปภาพจากโทรศัพท์ ที่ตนเองรู้สึกประทับใจ 1 ภาพ จากนั้นให้ A เล่าให้ B ฟัง 3 นาที แล้วจากนั้นให้ B เล่าให้ฟัง

4. ผู้วิจัยบรรยายถึงการทวนความ (การฟังแบบนกแก้ว Paraphrase คือ การฟังแบบการทวนความ)

5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “สมัยเรียนครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความคนละ 3 นาที

6. ผู้วิจัยบรรยายถึงเทคนิคการถาม (การฟังแบบลูกหมา คือ การถามเน้นถามเพื่อเข้าใจสิ่งที่ผู้เล่ากำลังสื่อสารถามให้เข้าใจผู้เล่าอย่างลึกซึ้งในการถาม)

7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมลองเล่าเรื่อง “ความสุขของการเป็นครู” เล่าให้เพื่อนได้ฟังแบบทวนความคนละ 3 นาที

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม

2. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากการฟังทั้ง 3 รูปแบบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอบถามถึงความรู้สึกผู้เข้าอบรม เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้

3. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญ และสอบถามผู้เข้าอบรมจากกิจกรรมกลุ่ม “ภาพในใจ” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

2. สังเกตจากความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม

3. จากการแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับกิจกรรม

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ” เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงทักษะการฟังของตนเอง และเห็นถึงความสำคัญของการฟัง ตลอดจนประโยชน์ของการรับฟังเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานและในชีวิตประจำวันได้ รวมทั้งช่วยลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงานร่วมกันอีกด้วย



กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 9 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการฟัง หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะในบทบาทของการเป็นผู้ให้และรับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองอีกด้วย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผล

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) (Bloom's Taxonomy)
2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2016)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. การฟัง (Empathetic listening)
2. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 45 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. ใบงาน “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”
3. ปากกา

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมเล่าเรื่องราว “ประสบการณ์ของการเป็นครู” 5 นาที แล้วผู้ฟังลองสะท้อนกลับเรื่องราวนั้นอีกครั้ง โดยมีการประเมินตนเองโดยใช้กระบวนการฟังทั้ง 5 ด้าน (HIRIER Model)

2. จากนั้นสลับเล่า ให้มีการเล่า 5 นาที ในหัวข้อที่เราอยากเล่า
3. ประเมินซ้ำอีกครั้ง ดูการพัฒนาการฟังทั้ง 5 ด้าน
4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นครึ่งวงกลม
5. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากการฟัง และสิ่งที่ได้จากกิจกรรม ให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนข้อมูลตนเองขณะฟังให้ผู้อื่น
6. ผู้วิจัยบรรยายความรู้เกี่ยวกับ 4 ระดับของการฟัง (Four levels of Listening)
7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฟังที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไร การฟังที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้การสอนหรือการทำงานของครูอย่างไรได้บ้าง

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลจากกิจกรรมกลุ่ม “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

วิธีการประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. การสังเกตจากการพฤติกรรมระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรม
3. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านใบงาน “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” เป็นกิจกรรมที่เรียนรู้ทักษะการฟัง เพื่อให้เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นและการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและการทำความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งผ่านการฟังเกิดความรู้สึกไว้วางใจและเปิดใจที่จะเล่าของผู้พูดช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังดีขึ้น ผู้พูดรู้สึกที่เราใส่ใจ ให้เกียรติเขา รู้สึกดีต่อเรา ในฐานะผู้ฟัง เข้าใจผู้พูดและมีความเห็นอกเห็นใจเขามากขึ้น และมีอคติต่อผู้อื่นลดลงช่วยให้ผู้พูดกล้าพูดสิ่งที่เป็นประโยชน์

ใบงาน“ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”

ให้ผู้เข้าอบรมประเมินความสามารถของการฟังที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง



สรุปสาระสำคัญของการฟัง

ขณะฟังท่านรู้สึกอย่างไร ?

ขณะฟังท่านฟังด้วยความตั้งใจหรือไม่ ?

ท่านมีอคติหรือความคิดที่ตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ฟังหรือไม่ ?

เมื่อฟัง ท่านรู้สึกถึงการเชื่อมโยงกับผู้พูดหรือไม่ ?

ท่านจำเนื้อหาหรือรายละเอียดที่ผู้พูดกล่าวไว้ได้หรือไม่ ?

ท่านตอบสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจหรือไม่ ?

กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 10 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการฟังจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการตอบสนอง หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะในบทบาทของการเป็นผู้ให้และรับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองอีกด้วย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิภาพกับการทำงานได้

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. Transactional analysis ของ Eric Berne
2. แนวคิด HIRIER Model ของ Brownell (2016)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การระดมสมอง (Brainstorming)
3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. การฟัง (Empathetic listening)
2. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
2. กระดาษฟลิปชาร์ต (Flip chart)
3. ปากกา

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ความหมายของ Transactional analysis/การวิเคราะห์บุคลิกภาพ/รูปแบบการสื่อสาร
2. ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรม “สื่อสารผ่านตัวละคร”

ขั้นตอนการ

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
2. แต่ละกลุ่มได้สถานการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนอง และใช้เวลาเตรียมการแสดง 5 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนองจากสถานการณ์
3. แต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมุติ จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่นแสดงความคิดเห็นในการตอบสนองในรูปแบบแต่ละ Ego stage
4. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากกิจกรรมที่ได้ จากรูปแบบการตอบสนองจากการฟัง ผ่านการวิเคราะห์การสื่อสารแบบ Transactional analysis ความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้ Transactional analysis
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันถึงการประยุกต์ใช้การฟังที่มีประสิทธิผลในการทำงานลงในกระดาษฟลิปชาร์ต
 - “ความสำคัญของการใช้เทคนิค Transactional analysis ในการทำงาน”
 - “ในกิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร”
 - “กิจกรรมนี้ ท่านสามารถนำไปพัฒนาการสอนเพื่อให้ท่านและนักเรียนได้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลได้อย่างไรบ้าง”
6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ
7. ผู้วิจัยสรุปบทเรียนจากกิจกรรมที่ได้ ถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้ Transactional analysis

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากกิจกรรมกลุ่ม “สื่อสารผ่านตัวละคร” และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามข้อสงสัย หรือสอบถามประเด็นการเรียนรู้ของกิจกรรม

วิธีการประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
3. สังเกตการนำเสนอของผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่ม
4. การสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรมผ่านกระดาษฟลิปชาร์ต

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร” เป็นกิจกรรมที่เรียนรู้ทักษะการฟัง เพื่อให้เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นและการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและการทำความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งผ่านการฟังเกิดความรู้สึกไว้วางใจและเปิดใจที่จะเล่าของผู้พูดช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังดีขึ้น ผู้พูดรู้สึกที่เราใส่ใจ ให้เกียรติเขา รู้สึกดีต่อเรา

ในฐานะผู้ฟัง เข้าใจผู้พูดและมีความเห็นอกเห็นใจเขามากขึ้น และมีอคติต่อผู้อื่นลดลงช่วยให้ผู้พูดกล้าพูดสิ่งที่เป็นประโยชน์



สถานการณ์เพื่อแสดงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการตอบสนอง

ครู-นักเรียน

"ครูครับ ผมไม่ได้เอาหนังสือมา"

"ผมขอเลื่อนการบ้านนะครับ"

ครู-ครู

"พຽງນີ້ເຮົາສອນແທນຜົນໜ້ອຍນະ ຜົນລາຍຸດ"

"ทำไมเธอถึงทำงานที่ให้ไปยังไม่เสร็จ"

ครู-ผู้บริหาร

"คุณครู ช่วยทำงานให้ละเอียดกว่านี้หน่อยได้ไหมครับ"

"ผมอยากให้เด็กห้องคุณครู เข้าเรียนให้ตรงเวลาหน่อยนะครับ"



กิจกรรมที่ 11 “ฉันทคือครู”

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้ 11 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนเพื่อสร้างความภูมิใจให้ผู้เข้าอบรมนำสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการสร้างการฟังที่มีประสิทธิผลในอนาคต โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล

แนวคิด/ทฤษฎี/เทคนิค

แนวคิด/ทฤษฎี

1. แนวคิดการปัจจัยนิเทศของ Corey, Corey, and Corey (2014)

เทคนิคทางการฝึกอบรม

1. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)

เทคนิคทางจิตวิทยา

1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection)
2. เทคนิครอบวง (Round Robin)

จำนวนผู้เข้าอบรม 15 คน

ระยะเวลาที่ใช้ 45 นาที

อุปกรณ์/เอกสาร

1. สไลด์นำเสนอ (Power Point)

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลม
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงจุดประสงค์ของกิจกรรม “ฉันทคือครู”

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็น

- การวางแผนพัฒนาตัวเองในการฟังให้มีประสิทธิภาพ

- เป้าหมายของการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน

2. จากนั้นผู้วิจัยค่อยๆ ให้ผู้เข้าอบรมได้ขยับตัวให้วงกลมค่อยๆ เล็กลง จับมือเคঁไว้ แล้วมองหน้าและบอกความรู้สึกต่อเพื่อนผู้เข้าอบรม

ขั้นสรุปกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นสั้นๆ ว่าตลอดการอบรม 2 วันที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้อะไรบ้างจากการอบรมครั้งนี้

2. ผู้วิจัยกล่าวปิดกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

2. สังเกตความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

3. สังเกตจากการสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

แนวทางการสรุปกิจกรรม

กิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู” เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนกิจกรรมทั้งหมดที่ผ่านมาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพ การนำทักษะที่เรียนรู้จากกิจกรรมฝึกอบรมไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน การตระหนักในตนเองและผู้อื่น เกิดการฟังที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและนักเรียน รวมถึงคนรอบข้างและส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

แบบประเมินความพึงพอใจในการอบรม (Training Evaluation Form)

หลักสูตร “การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

คำชี้แจง : กรุณาอ่านหัวข้อกิจกรรมและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของคุณ

กิจกรรมที่	ชื่อกิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	Check in					
2	เปิดห้องแชร์การฟัง					
3	กองล้อสี่ทิศ					
4	โรงละครในจินตนาการ					
5	รับรู้ฉันสักนิด					
6	จับใจเธอ					
7	Checklist					
8	ภาพในใจ					
9	ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง					
10	สื่อสารผ่านตัวละคร					
11	ฉันคือครู					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อผู้วิจัยในการอบรมครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารผลการตรวจสอบโปรแกรมฝึกอบรมจากผู้ทรงเชี่ยวชาญตรวจสอบ

โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประกอบไปด้วย

1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมฝึกอบรม

เพื่อตรวจสอบว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือไม่

2. แบบประเมินความสอดคล้องของกิจกรรมโปรแกรมฝึกอบรม

เพื่อประเมินว่ากิจกรรมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องตามรายการที่ประเมินหรือไม่

***ทั้งนี้รายละเอียดของโปรแกรม และกิจกรรมทั้งหมด ผู้วิจัยได้แนบไฟล์เอกสารมาให้แล้ว*

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม

การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง

+1 หมายถึง โปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

-1 หมายถึง โปรแกรมการฝึกอบรมไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมการฝึกอบรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์

อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร. ชนัดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชามน เปรมปลื้ม

อาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ดร.เครื่องมือ ชาวไร่เงิน

อาจารย์ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

5. นายเปรมอนันต์ เจือกัว้น

ครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสภาราษี จังหวัดตรัง

ตารางที่ น-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม

กิจกรรมที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 1 “Check-in”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับทราบวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และ ข้อตกลงของการฝึกอบรม 2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน 3. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 2 “เปิด ห้องแชร์การฟัง”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญเกี่ยวกับเชื่อมโยงระหว่างบุคคล 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฟังที่มีประสิทธิภาพ 4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิภาพกับการทำงานได้	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 3 “ก๊งลือสี ทิด”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมมองของผู้อื่น 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงตนเอง และเข้าใจผู้อื่น 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการมองจากมุมมองผู้อื่นกับการทำงานได้	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม (ต่อ)

กิจกรรมที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 4 “โรงละครในจินตนาการ”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านการจินตนาการกับการทำงานได้	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 5 “รับรู้ฉันสักนิด”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญของความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึก 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความไวในการรับรู้ทางสังคม ด้านความห่วงใยในความรู้สึกกับการทำงานได้	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 6 “จับใจเธอ”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมาย กระบวนการ และความสำคัญของการมีสติในการทำงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การมีสติในการทำงานได้	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 7 “Check list”	1. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน 2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม (ต่อ)

กิจกรรมที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 8 “ภาพในใจ”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 9 “ฟังเข้าใจอย่างลึกซึ้ง”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการของการฟังที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 10 “สื่อสารผ่านตัวละคร”	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนกระบวนการเกี่ยวกับการฟังที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์การฟังที่มีประสิทธิภาพกับการทำงานได้	1	1	1	1	1	1
กิจกรรมที่ 11 “ฉันคือครู”	1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1

**ผลการประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิผล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง

- +1 แน่ใจว่ากิจกรรมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องตามรายการที่ประเมิน
0 ไม่แน่ใจว่ากิจกรรมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องตามรายการที่ประเมิน
ฝึกอบรม
- 1 กิจกรรมโปรแกรมการฝึกอบรมไม่มีความสอดคล้องตามรายการที่ประเมิน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมการฝึกอบรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร. ชนิตดา เพ็ชรประยูร
อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชามน เปรมปลื้ม
อาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. ดร.เครือมาศ ชาวไร่เงิน
อาจารย์ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. นายเปรมอนันต์ เจือกัว้น
ครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสภาราชินี จังหวัดตรัง

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาน					IOC
		1	2	3	4	5	
โปรแกรมการพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
1.	ความเหมาะสมของชื่อโปรแกรมฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของการเรียงลำดับกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม	1	1	1	0	1	0.8
5.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความเหมาะสมของการประเมินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมกับโปรแกรมฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เสียหาย					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 1 Check-in							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	0	1	0.8
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 2 เปิดห้องแชร์การฟัง							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 3 กงล้อชีวิต							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 4 โครงสร้างจินตนาการ							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 5 รับรู้ฉันทินิด							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	0	1	1	1	1	0.8
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 6 จับใจเธอ							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 7 Checklist							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 8 ภาพในใจ							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	0	1	0.6

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 9 พึ่งเข้าใจอย่างลึกซึ้ง							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 10 สื่อสารผ่านตัวละคร							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8

ตารางที่ น-2 ค่าประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม (ต่อ)

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
กิจกรรมที่ 11 ฉันทาคู							
1.	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
2.	ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	0	1	1	1	1	0.8
3.	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
4.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
5.	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
6.	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
7.	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1
8.	ความชัดเจนของวิธีดำเนินการในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1
9.	ความเหมาะสมของแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.8
10.	ความเหมาะสมของเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรม	1	1	1	1	1	1

ภาคผนวก บ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
การวิจัยระยะ 4



ที่ อว ๗๑๐๖/ มศท



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาจัดฝึกอบรมและเชิญบุคลากรเข้าร่วมอบรมประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์

ด้วย นายวรวิญญู อองคารา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จัดโครงการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย หลักสูตร “การพัฒนาการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ในวันเสาร์ ที่ ๙ และวันอาทิตย์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. โดยขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในโรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ เข้าร่วมในการฝึกอบรมจำนวน ๑๕ คน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๖๕๐-๒๔๒๒





Journal of Roi Kaensarn Academi

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อิสัยใหม่

บก.พัฒนาการเรียนรู้อิสัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

โทร. 094-7095636 ID Line. teckapko

22 สิงหาคม 2567

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความ **Journal of Roi Kaensarn Academi**

เรียน วรัญญ องค์กรา, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และ นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการฟังที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เพื่อลงตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Academi E-ISSN 2697-5033 (Online) ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 โดยการรับรองของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ตั้งแต่ 1 มกราคม 2565 – 31 ธันวาคม 2567 กองบรรณาธิการได้เสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ก่อนตีพิมพ์นั้น

ในการนี้ กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่า บทความของท่านได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (Peer Review) จากสถาบันที่หลากหลาย และไม่ได้มาจากสถาบันเดียวกันกับผู้เขียนบทความเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 9 ฉบับที่ 9 ประจำเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.ธีรณัย กัปโก)

บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Academi

<https://so02.tei-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

QR Code Website Journal of Roi Kaensarn Academi TCI กลุ่ม 1

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายวรัญญ์ อังศาร
ชื่อคุณิพนธ์	ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการฟังที่มีประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2558 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (กายภาพบำบัด) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2560 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการการเงินและธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2563 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2566 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2567 ปรัชญาคุณิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน นักกายภาพบำบัด กันยา คลินิกกายภาพบำบัด พ.ศ. 2567 – ปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ (Adjunct Lecturer) คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ