สันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ*

Peace Innovation in Developing Resilience at Work for Leaders

[1]ฐิตา ภัทรวรวิศิษฏ์ และ ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์
[1]Thita Phatwarawisit and Khantong Wattanapradith
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajvidyalaya University, Thailand.
[1]Corresponding Author's Email: thita_p@outlook.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น ในการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด 2) เพื่อพัฒนาและนำเสนอสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 27 คน และทดลองกับกลุ่มผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด จำนวน 12 คน ประเมินผลเชิงคุณภาพด้วยอุปนัยวิธี และเชิงปริมาณด้วยสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของบริบทการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดจนอาจเกิดอาการหมดไฟของผู้นำองค์กร ได้แก่ การบริหารคนจำนวนมาก การดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง การเผชิญการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และการเผชิญความเครียดในการทำงาน ผู้นำจึงมีความต้องการจำเป็น ได้แก่ ตระหนักรู้ในตนเอง ทัศนคติเชิงบวก มีทีมงานสนับสนุน สื่อสารเชิงบวก ดูแลสุขภาพกายใจให้แข็งแรง และมีความยืดหยุ่น เพื่อฟื้นคืนพลังในการทำงานได้ 2) การสร้างสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ ด้วยการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่กับหลักพุทธสันติวิธี ได้หลักสูตร Power Bank Leader ประกอบด้วย พลังสติ พลังคิด พลังใจ พลังกาย และส่งพลัง ผลการนำไปใช้ พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยการฟื้นคืนพลังในการทำงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านพลังคิด พลังใจ และพลังกาย ค่า t-test = 4.23 ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้เข้าอบรมสะท้อนตนเอง องค์ความรู้จากงานวิจัย คือ 5 Powers Model

คำสำคัญ: การฟื้นคืนพลังในการทำงาน; ผู้นำ; สันตินวัตกรรม

Abstract

This research article aims to achieve the following objectives: (1) to examine the context, challenges, and essential requirements for developing resilience at work among leaders of Universal Forms Industry Co., Ltd.; and (2) to develop and propose the peace innovation model for enhancing workplace resilience among these leaders. The study employed a mixed methods research design. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 27 key informants, while the experimental phase involved a sample of 12

*Received August 17, 2024; Revised September 17, 2024; Accepted September 24, 2024

leaders from Universal Forms Industry Co., Ltd. Data analysis included qualitative evaluation using an inductive approach and quantitative assessment through paired t-test statistics.

The research findings reveal the following: (1) Key stressors in the workplace contributing to potential burnout among organizational leaders include managing large teams, operating within a highly competitive environment, adapting to workplace changes, and coping with work-related stress. Consequently, there is a critical need to develop resilience in leaders, which involves fostering self-awareness, maintaining a positive attitude, cultivating supportive teams, engaging in constructive communication, sustaining robust physical and mental health, and demonstrating flexibility to enhance workplace resilience; and (2) The development of the "Peace Innovation in Developing Resilience at Work for Leaders," which integrates contemporary theoretical frameworks with Buddhist principles of peacefulness, resulted in the creation of the "Power Bank Leader" curriculum. This curriculum comprises five core components: Mindful Power, Thinking Power, Emotional Power, Physical Power, and Power Transmission. A pilot study indicated a statistically significant increase in resilience scores post-intervention, specifically in Thinking Power, Emotional Power, and Physical Power, with a paired t-test value of 4.23 at the .05 significance level. These quantitative findings align with qualitative data, wherein participants reported self-reflections indicating personal transformation. The resultant conceptual framework from this study is termed the "5 Powers Model".

Keywords: Resilience at Work; Leaders; Peace Innovation

บทนำ

ในสังคมโลกปัจจุบัน ซึ่ง Jamais Cascio (2024) นักมานุษยวิทยา เรียกว่ายุคแห่ง BANI World (Menaria, 2024) หมายถึง โลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) เต็มไปด้วยความกังวล (Anxious) มีความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น มีลักษณะไม่เป็นเส้นตรง (Non-linear) ทำให้การวางแผนและการตัดสินใจต่าง ๆ ทำได้ยากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้โลกในปัจจุบันนี้โดยรวมกลายเป็นโลกที่เข้าใจยากมากยิ่งขึ้น (Incomprehensible) ลักษณะเช่นนี้ได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนบนโลกเป็นอย่างมาก ทำให้คนเกิดความเครียด ความกังวล และตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะการทำงาน ที่คนทำงานจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ วิธีการทำงานใหม่ รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ ทำให้เกิดความเครียดต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนาน โดยไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะจบลงเมื่อใด ส่งผลให้คนทำงานเกิดความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ทำให้เกิดผลกระทบทางร่างกาย ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และยังส่งผลกระทบทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า ขาดความหมายในชีวิต (Meaningful life) และสามารถพัฒนาจนเกิดความรุนแรงมากขึ้นจนกลายเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Burn-out Syndrome)

ในขณะเดียวกัน คนทำงานก็ยังจำเป็นต้องรับผิดชอบเป้าหมายเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องดูแลพนักงานจำนวนมาก และขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย จึงจำเป็นต้องอาศัยการฟื้นคืนพลัง (Resilience) ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง เมื่อเผชิญความเครียด ความยากลำบากต่าง ๆ ความผิดพลาด ล้มเหลวผู้นำก็จะสามารถฟื้นคืนพลังกลับสู่สภาวะปกติได้ เพื่อสามารถกลับมารับผิดชอบงาน และ

ขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองจากสถานการณ์เหล่านี้ได้ด้วย ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา ธรรมอันเป็นกำลัง เรียกว่า “พละ 5” ประกอบด้วย คือ 1) สัทธาพละ กำลังคือศรัทธา 2) วิริยะพละ กำลังคือวิริยะ 3) สติพละ กำลังคือสติ 4) สมาธิพละ กำลังคือสมาธิ 5) ปัญญาพละ กำลังคือปัญญา พลังทั้ง 5 จะช่วยให้มีพลังแก่กล้าสามารถทำให้หลุดพ้นจากความทุกข์ นำไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขได้อย่างแท้จริง ทั้งแนวคิดเรื่องการฟื้นคืนพลัง ซึ่งเป็นศาสตร์สมัยใหม่ และหลักพละ 5 ในทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการสร้าง สันตินวัตกรรม ซึ่งเป็นนวัตกรรมด้านกระบวนการที่บูรณการแนวคิดศาสตร์สมัยใหม่และทางพระพุทธศาสนา เพื่อแก้ปัญหาความทุกข์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจเอกชนที่กำลังเผชิญกับการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง หลายธุรกิจปิดตัวลงด้วยไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ธุรกิจสิ่งพิมพ์

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด (Universal Forms Industry Co., Ltd. หรือ UFI) ที่ดำเนินธุรกิจโรงพิมพ์ ผู้ผลิตแบบพิมพ์กระดาษต่อเนื่อง (Computer Forms) และพิมพ์บัตรพลาสติก พบว่าจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ (Demand) ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ที่ลดลง โดยสมาคมการพิมพ์ไทยได้ให้ข้อมูลว่า การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นปัจจัยที่เร่งให้ผู้ที่อ่านสื่อสิ่งพิมพ์เปลี่ยนไป และเลือกอ่านจากสื่อดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และในปี พ.ศ. 2565 หลายธุรกิจได้กลับมาฟื้นตัวแล้ว แต่สำหรับธุรกิจสิ่งพิมพ์นั้นยังไม่สามารถฟื้นตัวได้เต็มที่ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนไปโดยใช้คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์มือถือในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น (The Thai Printing Association, 2023) ดังนั้นเมื่อผู้อ่านส่วนใหญ่หันไปเสพสื่อชนิดอื่นแทน ประกอบกับการแข่งขันทางธุรกิจที่มากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานของผู้นำองค์กรมีความท้าทายมากขึ้น เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากต้องวางแผน และปรับกลยุทธ์องค์กรทั้งในสภาวะปกติ และสถานการณ์ที่เผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง และดำเนินธุรกิจต่อไปได้ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ ซึ่งการมีความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ไม่มีสมาธิในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพการทำงานปัจจุบันขององค์กรได้มีการปรับตัวเพื่อเปิดรับเทคโนโลยีทางการพิมพ์ที่ทันสมัยเข้ามา เพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพและผลงานของสินค้าที่ส่งมอบต่อลูกค้า มีคุณภาพและรูปลักษณ์สวยงามยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีการพิมพ์ใหม่ และนำทีมงานฝ่ายต่าง ๆ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี พร้อมกับสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมีแรงพลังในการทำงานจำนวนมากเพื่อให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อประเมินจากสถานการณ์แล้ว หากเกิดปัญหาเช่นนี้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมการทำงานในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานของผู้นำของ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด เนื่องจากกลุ่มผู้นำทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ศาสตร์สมัยใหม่และพุทธสันติวิธี พละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งหมายถึง พลังทำให้เกิดความมั่นคง มาออกแบบสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานของกลุ่มดังกล่าว เพื่อสามารถมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการฟื้นคืนพลังในการทำงาน เมื่อเผชิญความเครียด ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานจะสามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ ฝึกฝนมาใช้จริงเพื่อสามารถฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับตนเอง พร้อมเป็นต้นแบบของผู้นำที่สามารถนำทีมงานให้ฟื้นคืนพลังในการทำงานได้ และส่งเสริมการพัฒนาชีวิตแบบองค์รวมทั้งทางกายภาพ พฤติภาพ จิตภาพ และปัญญาภาพเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคนรอบข้าง ส่งผลให้เกิดสุขภาวะ (Well-being) ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ บริบท สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด

2. เพื่อพัฒนาและนำเสนอสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธสันติวิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีจากศาสตร์สมัยใหม่ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีการฟื้นคืนพลัง (Resilience) การเรียนรู้วัยผู้ใหญ่ (Adult Learning) ภาวะผู้นำ (Leadership) และหลักพุทธสันติวิธีเอื้อต่อการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงาน คือ พละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Group Interview) โดยผ่านกระบวนการตรวจคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 รูป/คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการวิเคราะห์ความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistence: IOC) จากนั้นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายเลขใบรับรอง ว. 310/2567

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 27 รูป/คน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด 2) กลุ่มผู้นำองค์กรเอกชนอื่น ๆ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นคืนพลัง ได้แก่ นักจิตวิทยา แพทย์ พยาบาล นักบำบัด 4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา และด้านพุทธสันติวิธี และ 5) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ วิทยากร กระบวนกร โค้ช ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อออกแบบร่างหลักสูตรอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบร่างหลักสูตร ด้วยการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่และหลักพุทธสันติวิธี เพื่อการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ และปรับปรุงหลักสูตรโดยสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์ร่างหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูป/คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ด้านจิตปัญญาศึกษา ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการออกแบบหลักสูตรสำหรับองค์กรเอกชน

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองนำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์ในการดังนี้ 1) เป็นผู้นำระดับหัวหน้างานขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ จ.กรุงเทพมหานคร หรือ โรงงาน อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร และ 3) สามารถเข้าร่วมกระบวนการได้ตลอดโครงการ โดยประเมินผลการอบรมด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการทำการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Pre-test/Post-test Design) และวิเคราะห์ผลของการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเชิงปริมาณ และวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการรับฟังเสียงสะท้อนการเรียนรู้จากการทำ After Action Review (AAR) เมื่อจบกิจกรรม ถอดบทเรียนผู้เข้าร่วมเพื่อสะท้อนความรู้สึกก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการดำเนินปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัย

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการทดสอบก่อนและหลังการใช้สันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่ออธิบายข้อมูลแบบสอบถามเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือการวิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติวิเคราะห์ t-test, p-value และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Method Triangulation) อธิบายเชิงคุณภาพประกอบนำสรุปข้อมูลแบบอุปนัยวิธี และนำเสนอข้อมูลด้วยพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ บริบท สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟอร์มส อินดัสตรี้ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริบท สภาพปัญหาในการทำงานของผู้นำองค์กรเอกชนปัจจุบัน ได้แก่ 1) บริหารคนจำนวนมาก เนื่องจากการทำงานของผู้นำองค์กรจำเป็นต้องทำงานและดูแลคนในองค์กร และลูกค้า โดยรักษาสมดุลการดูแลลูกค้าให้พึงพอใจ ดูแลพนักงานให้อยู่ดี มีสุข รวมถึงดูแลองค์กรให้ได้ผลกำไรอีกด้วย 2) การดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ในปัจจุบันองค์กรเอกชนต้องดำเนินธุรกิจท่ามกลางการแข่งขันสูง ส่งผลให้สภาพการทำงานที่ต้องแข่งขัน เร่งรีบ รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองได้ทันกับความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้ผู้นำเองมีความคาดหวังให้ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย 3) การเผชิญการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน สภาพการทำงานที่เทคโนโลยีเข้ามามีผลต่อการทำงานมาก (Digital Disruption) สภาพของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคาดเดาได้ยาก ทำให้การตัดสินใจทำได้ยากขึ้น อาจเกิดความผิดพลาด ทำให้ต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และ 4) การเผชิญความเครียดในการทำงาน จากสภาพการทำงานในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำเกิดความกดดันในการทำงาน แต่ก็ยังจำเป็นต้องนำพาองค์กรเดินหน้าต่อไปด้วยความเข้มแข็ง เพื่อจูงใจคนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่น สภาพการทำงานเช่นนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องจนกลายเป็นความเครียดสะสม (Chronic Stress) อาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout) จากสภาพการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้นำองค์กรมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงาน สรุปได้แก่ 1) มีการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) สามารถรู้ความรู้สึกของตนเอง ความเครียดที่เกิดขึ้น รวมถึงการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีสติเท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ความคาดหวัง และยอมรับตามจริง 2) มีทัศนคติเชิงบวก คือ การมองเห็นโอกาส และมีความหวัง พร้อมรับมือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถส่งต่อทัศนคติที่ดี ไปยังสมาชิกองค์กรได้ 3) มีทีมงาน และคนรอบข้างที่สนับสนุนกัน คือ การที่ผู้นำองค์กรมีทีมงาน หรือผู้นำท่านอื่น ๆ ในองค์กรคอยร่วมมือ ร่วมกันสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน จะช่วยให้ผู้นำฟื้นคืนพลังในการทำงานได้ง่ายขึ้น 4) มีการสื่อสารเชิงบวก คือ การผู้นำสามารถถ่ายทอดให้ทีมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน สามารถโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความร่วมมือกันได้ มีการรับฟังปัญหาของทีมงานอย่างเข้าใจ และพร้อมยื่นมือช่วยเหลือ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกันได้ 5) ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรง คือ การที่ผู้นำให้ความใส่ใจกับการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรง เนื่องจากร่างกายเชื่อมโยงกับจิตใจ หากมีสุขภาพกายใจที่ดี มีการดูแลตัวเองที่เหมาะสม (Self-care) บริหารจัดการความเครียด และปล่อยวางได้ และ 6) มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำมีทัศนคติต่อการยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พร้อมกับมีการวางแผนสำรองที่หลากหลาย มองหาความท้าทายใหม่ ๆ และหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาแก้ไขปัญหา

ได้ โดยจะเกิดความยั่งยืนได้โดยผู้นำจำเป็นต้องสร้างพื้นที่เอื้อให้คนในองค์กรได้เป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อเรียนรู้ ต่อยอด และเกื้อกูลกันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาและนำเสนอสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ จากการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ และพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นหลักสูตร Power Bank Leader ที่ประกอบด้วย 5 Modules ได้แก่พลังสติ พลังคิด พลังใจ พลังกาย และส่งพลัง ระยะเวลาอบรม 2 วัน (14 ชั่วโมง) ที่ใช้การดำเนินกระบวนการเรียนรู้ด้วยหลักพุทธสันติวิธี พละ 5 ที่เสนอเป็น 3C+ Process ได้แก่ Consciousness (ตระหนัก) ที่มาจากสติ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ Contemplation (ใคร่ครวญ) ที่มาจากสมดุลระหว่างศรัทธา และปัญญา เพื่อให้เกิดการใคร่ครวญตัวเองพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ และ Commitment (มุ่งมั่น) ที่มาจากสมดุลระหว่างวิริยะและสมาธิ เพื่อให้เกิดการฝึกฝน บ่มเพาะอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการบ่มเพาะการเป็นผู้นำแห่งการชาร์จพลังและเขียนบันทึก 21 วัน โดยใช้การวัดและประเมินผลหลักสูตรทั้ง 2 มิติ คือ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Summative Assessment) and (Formative Assessment) การประเมินผลรวม ผลการอบรมแสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ ก่อน-หลังการทดลอง

n =12

ผลการพัฒนาด้านรวม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
พัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงาน	3.56	0.20	3.78	0.39	2.30	.042*

*p < 0.05

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการฟื้นคืนพลังในการทำงานก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยคะแนนการฟื้นคืนพลังในการทำงานรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ รายด้าน ก่อน-หลังการทดลอง

n =12

การฟื้นคืนพลังในการทำงาน 5 ด้าน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) พลังสติ	3.72	0.38	3.72	0.42	0.00	1.00
2) พลังคิด	3.69	0.34	4.15	0.49	3.77	.003*
3) พลังใจ	3.67	0.30	3.94	0.48	2.38	.036*
4) พลังกาย	3.16	0.53	3.38	0.60	2.35	.039*
5) ส่งพลัง	3.59	0.44	3.69	0.66	0.55	.589

*p < 0.05

จากตารางเมื่อพิจารณาการฟื้นคืนพลังในการทำงานรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการฟื้นคืนพลังในการทำงานด้านพลังคิด พลังใจ และพลังกาย หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงทางพลังคิด พลังใจ พลังกายได้ และนำไปใช้ได้จริงหลังจากการอบรม ส่วนด้านพลังสติ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เผชิญ และการส่งพลังนั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อม เช่น ผู้รับ ทีมงาน และโอกาสในการส่งพลัง เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาพลัง 2 ด้านนี้ จึงจำเป็นต้องใช้เวลาในการบ่มเพาะเพิ่มเติมเพื่อเกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และส่งต่อให้กับผู้อื่นได้ ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีชุมชนที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์กรให้สามารถเป็นพื้นที่แห่งการชาร์จพลังร่วมกัน ซึ่งคือชุมชน (Community) ที่จะช่วยเชื่อมโยงให้พลังทั้ง 5 ด้านให้แข่งแกร่งและยั่งยืนขึ้น ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้เข้าอบรมได้นำเอาองค์ความรู้เรื่อง การชาร์จพลังสติ พลังคิด พลังใจ พลังกาย และการส่งพลังไปใช้ เพื่อสามารถฟื้นคืนพลังในการทำงาน และยังสามารถส่งต่อให้กับทีมงาน และผู้คนในองค์กรต่อไปได้ เพื่อสร้างให้องค์กรเป็นพื้นที่แห่งการฟื้นคืนพลังร่วมกัน และเสียงสะท้อนจากผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมสะท้อนว่ามีสติในการใช้ชีวิตมากขึ้น มีความคิดบวกในชีวิต สามารถผ่อนคลายร่างกาย และตระหนักรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองชัดเจนขึ้น ตลอดจากสามารถส่งพลังสู่คนรอบข้างในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับฟัง การชื่นชม ขอบคุณ และทำกิจกรรมที่ขยายผลสู่ทีมงานให้บ่มเพาะความสุข ตระหนักรู้ในอารมณ์ได้ชัดเจนขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงาน คือ 5 Powers Model ได้แก่ พลังสติ พลังคิด พลังใจ พลังกาย และส่งพลัง แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 1

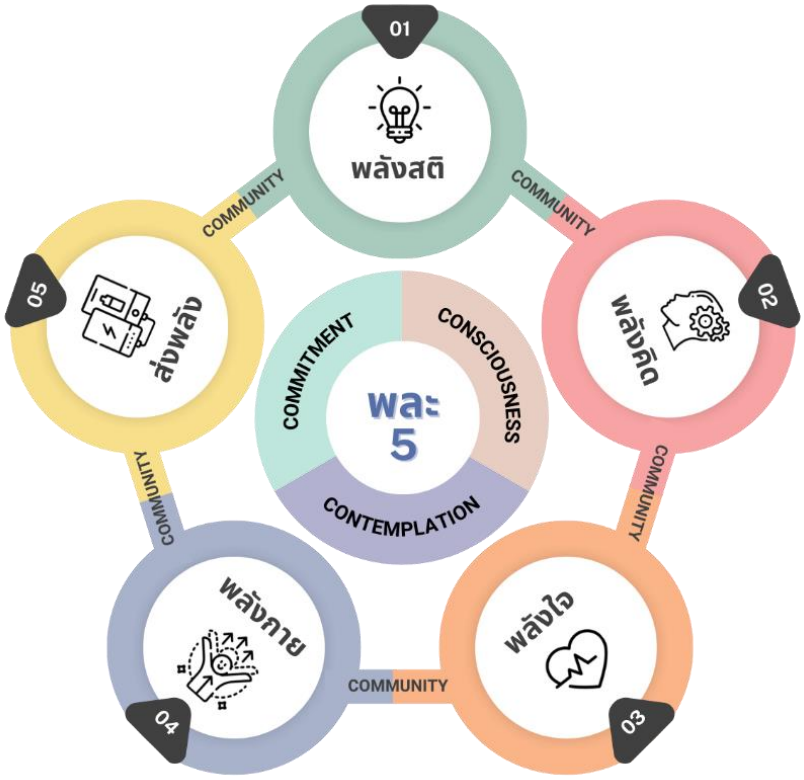


Figure 1: 5 Powers Model

จากภาพที่ 1 ข้างต้น องค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้ คือ หลักการและแนวทางในการจัดอบรม การอบรมจะเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้าอบรมได้จาก 3C+ Process ที่ได้จากหลักพุทธสันติวิธี พละ 5 ในการดำเนินกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง Consciousness (ตระหนัก) ที่มาจากสติ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ Contemplation (ใคร่ครวญ) ที่มาจากสมดุลระหว่างศรัทธา และปัญญา เพื่อให้เกิดการใคร่ครวญตัวเองพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ และ Commitment (มุ่งมั่น) ที่มาจากสมดุลระหว่างวิริยะ และสมาธิ เพื่อให้เกิดการฝึกฝน บ่มเพาะอย่างต่อเนื่อง และ +Community คือ ชุมชนที่มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติร่วมกันเพื่อความยั่งยืน พร้อมนำไปใช้ในชีวิตจริง โดยหลักสูตรอบรมประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) พลังสติ (Mindful Power) ผู้นำที่สามารถฟื้นคืนพลังในการทำงานได้จะต้องเริ่มจากการมีสติ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตระหนักรู้ในตนเอง สามารถรักษาสมดุลให้ความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ ตลอดจนตระหนักรู้ในสถานการณ์ปัจจุบันตามความเป็นจริง และสามารถบ่มเพาะและฝึกฝนสติในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้ มองเห็นว่าตนเองสามารถเป็นผู้เลือกในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน รวมถึงการมีสติในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างได้ดียิ่งขึ้น 2) พลังคิด (Thinking Power) หมายถึงการตระหนักรู้ในความคิดของตนเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำที่มีพลังคิด จะมีความคิดเชิงบวก สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มองเห็นปัจจัยที่ควบคุมได้ มีความหวัง มองเห็นความเป็นไปได้ และเลือกกระทำในสิ่งที่เหมาะสมต่อทั้งตนเองและผู้อื่น รวมถึงการตระหนักรู้และยอมรับในตัวเอง ตามความเป็นจริง สามารถให้อภัยตนเองและเริ่มใหม่ได้ และสามารถบริหารจัดการความคิดเชิงลบได้ 3) พลังใจ (Emotional Power) หมายถึงสามารถตระหนักรู้และยอมรับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง ส่งผลให้เข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น มีแนวทางใน

การบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงมองเห็นวิธีการบ่มเพาะความสุขในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้ด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้คนรอบข้างได้ 4) พลังกาย (Physical Power) ผู้นำที่สามารถบริหารพลังทางร่างกายของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยการมีความสามารถในการตระหนักรู้ร่างกาย มีแนวทางในการผ่อนคลายความเครียด รู้จักหยุดพัก การนวดคลายเครียด ดูแลตัวเอง มีร่างกายที่แข็งแรง ปฏิบัติต่อตนเองด้วยความกรุณา (Self-compassion) และสื่อสารเชิงบวก และ 5) ส่งพลัง (Power Transmission) เมื่อผู้นำมีพลังสติ พลังคิด พลังใจ และพลังกาย ในระดับที่เพียงพอ ก็จะสามารถส่งต่อพลังที่มีให้กับทีมงาน และคนรอบข้างได้ มีทักษะในการประเมินพลังของทีมงาน และส่งพลังด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ สามารถสร้างพลังบวกด้วยการสื่อสารเชิงบวก และส่งเสริมพื้นที่แห่งการสร้างพลังให้กันและกันเพื่อส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการฟื้นคืนพลังร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ ได้ผลว่าสภาพการทำงานในปัจจุบัน ผู้นำประสบปัญหาของการเผชิญความเครียดสะสมในการทำงาน จากเหตุผลด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะเร่งรีบ และการแบกรับหน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้นำให้เกิดความเหนื่อยล้า และอาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Armstrong, Porter, Larkins, and Mesagno (2022) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟ ความเครียด และความสามารถในการฟื้นพลัง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลระดับภูมิภาคในออสเตรเลียในช่วงโควิด-19 ทำการวิจัยกับบุลากรวิชาชีพต่าง ๆ ในโรงพยาบาล พบว่าความสามารถในการฟื้นพลังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Stanley et al. (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสามารถในการฟื้นพลังที่มีอิทธิพลกำกับต่อความเครียดและภาวะหมดไฟ: กรณีศึกษาสตรีนักสังคมสงเคราะห์ในอินเดีย” โดยงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของความสามารถในการฟื้นพลังในการมีอิทธิพลกำกับในระดับปานกลางระหว่างความเครียดและภาวะหมดไฟของนักสังคมสงเคราะห์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อโนชา ศรีสะอาด เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์ ความเครียด การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการฟื้นคืนพลังของบุคลากรที่ทำงานด้านการบินช่วงสถานการณ์ COVID-19 พบว่าปัจจัยที่มีผลกับการฟื้นคืนพลังต่อกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ ความเครียด ดังนั้นในกระบวนการให้คำปรึกษา หากต้องการส่งเสริมการฟื้นคืนพลังของกลุ่มตัวอย่างโดยมีเวลาหรือทรัพยากรจำกัด การเลือกจัดการกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือ การลดปัจจัยความเครียด (Srisa-ard, 2022) และ Watson et al. (2019) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลกำกับของความสามารถในการฟื้นพลังต่อการรับรู้การรับรู้ภาระงาน ผลลัพธ์ของผู้ป่วย และภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน พบว่าปัจจัยความสามารถในการฟื้นคืนพลังช่วยให้แพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉินบรรเทาผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานและการดูแลผู้ป่วย กล่าวโดยสรุปได้ว่าในภาวะการทำงานปัจจุบันที่คนทำงานโดยเฉพาะผู้นำ ที่เกิดความเครียดสะสมสูง ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ จึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ เพราะหากผู้นำสามารถฟื้นคืนพลังในการทำงานได้ก็จะส่งผลต่อการลดความความเครียด เพื่อป้องกันอาการหมดไฟในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้นำได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ โดยบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่กับพุทธสันติวิธี มาออกแบบเป็นสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงาน ประกอบด้วยหลักสูตร Power Bank Leader และการบ่มเพาะการเป็นผู้นำแห่งการชาร์จพลัง 21 วัน

ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) พลังสติ (Mindful Power) หมายถึง ผู้นำที่สามารถฟื้นคืนพลังในการทำงานได้จะต้องเริ่มจากการมีสติ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตระหนักรู้ในตนเอง และตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ จะทำให้สามารถรักษาสมดุลให้ความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ สามารถมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และสามารถบ่มเพาะการฝึกสติในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vincent Seng Oh et al. (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้สติเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิทยาและเสริมสร้างระดับของการฟื้นคืนพลัง พบว่าตัวแปร ๒ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญในการส่งเสริมการฟื้นคืนพลัง ได้แก่ สติ และสุขภาวะทางบวกเชิงจิตวิทยา และการฝึกสติช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิทยาและการฟื้นคืนพลัง และสอดคล้องกับ พิมลวรรณ บุนนาค (Bunnag, 2022) ได้ทำวิจัยเรื่องประสบการณ์การฟื้นคืนได้ของญาติผู้ดูแลที่ฝึกเจริญสติปัฏฐาน 4 และดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พบว่าญาติของผู้ดูแลได้อาศัยสติและสัมปชัญญะทำให้ระลึกรู้เท่าทันตนเอง ช่วยกำกับควบคุมอารมณ์ทางลบ และการฝึกสติต่อเนื่องเป็นสมาธิในการรักษาใจให้สุขสงบ เกิดจิตอ่อนโยน มีเมตตาและพลัง จนสามารถรับมือกับภาวะถูกรบกวนและเสียสมดุลจากการเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และเกิดปัญญาที่เป็นความเข้าใจใหม่และเติบโตจากความยากลำบากที่เผชิญได้ และสอดคล้องกับ ทิพย์ธิดา ณ นคร (Na Nakorn, 2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภูมิคุ้มกันเพื่อการเผชิญวิกฤติ (Resilience) ตามแนวพุทธจิตวิทยา พบว่าด้านสติเป็นตัวบ่งชี้ภูมิคุ้มกันเพื่อการเผชิญวิกฤติอย่างหนึ่ง และนำไปบูรณาการกับพุทธรรม คือ สติ ที่เป็นตัวชักนำให้เกิด ศีล สมาธิ และปัญญา 2) พลังคิด (Thinking Power) หมายถึงการตระหนักรู้ในความคิดของตนเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำที่มีพลังคิด จะมีความคิดเชิงบวก สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มองเห็นปัจจัยที่ควบคุมได้ มีความหวัง มองเห็นความเป็นไปได้ และเลือกกระทำในสิ่งที่เหมาะสมต่อทั้งตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารจัดการความคิดเชิงลบได้ 3) พลังใจ (Emotional Power) หมายถึง สามารถตระหนักรู้และยอมรับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง ส่งผลให้เข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น มีแนวทางในการบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามาระบ่มเพาะความสุขในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้ด้วยวิธีต่าง ๆ 4) พลังกาย (Physical Power) ผู้นำที่สามารถบริหารพลังทางร่างกายของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถในการตระหนักรู้ร่างกาย ผ่อนคลายความเครียด รู้จักหยุดพัก การนวดคลายเครียด ดูแลตัวเอง มีร่างกายที่แข็งแรง สอดคล้องกับ กรผกา พัฒนกำพล (Phatthanagumphol, 2022) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการใช้เทคนิคการมีสติการผ่อนคลายความเครียด การตระหนักรู้และยอมรับ การนิยมคุณค่าและการคิดเชิงบวก การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการฟื้นพลังก่อนและหลังเข้าร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 5) ส่งพลัง (Power Transmission) สามารถส่งต่อพลังที่มีให้กับทีมงาน และคนรอบข้างได้ มีทักษะในการประเมินพลังของทีมงาน และส่งพลังด้วยวิธีต่าง ๆ ให้กับทีมงานได้ สามารถสร้างพลังบวกด้วยการสื่อสารเชิงบวก และส่งเสริมพื้นที่แห่งการสร้างพลังให้กันและกันในวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งการฟื้นคืนพลังร่วมกัน ซึ่งประกอบกับการบ่มเพาะการเป็นผู้นำแห่งการชาร์จพลังและเขียนบันทึก 21 วัน การมีชุมชนที่ฝึกปฏิบัติด้วยกัน สอดคล้องกับ Cardona et al. (2012) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสำรวจสมรรถภาพของชุมชนนักปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และความร่วมมือในบริบทของการศึกษาระดับสูง พบว่า การเรียนรู้และความร่วมมือเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการทำกิจกรรมและฝึกปฏิบัติเป็นชุมชนร่วมกัน ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ สร้างเครือข่ายของคนทำงานให้ขยายสู่การฝึกปฏิบัติใหม่ ๆ ต่อไป

สรุป

จากบริบท สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำในปัจจุบัน ที่บริหารคนจำนวนมาก ดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง เผชิญการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และเผชิญความเครียดสะสมในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout) ซึ่งการนำสันตินวัตกรรมการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับผู้นำ โดยการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีการฟื้นคืนพลัง การเรียนรู้วัยผู้ใหญ่ และภาวะผู้นำ กับพุทธสันติวิธี พละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ได้หลักสูตร Power Bank Leader ระยะเวลา 2 วัน ประกอบกับการบ่มเพาะการเป็นผู้นำแห่งการชาร์จพลังและเขียนบันทึก 21 วันสามารถช่วยให้ผู้นำที่เผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลง รักษาความเครียดได้ในระดับที่เหมาะสม ป้องกันอาการหมดไฟในการทำงาน และสามารถฟื้นคืนพลังในการทำงานได้ ตลอดจนส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และงานวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ “5 Powers Model”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำหรับด้านการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรอบรมสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาได้ ทั้งนี้สามารถปรับให้เข้ากับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นที่พบเจอในการศึกษา

1.2 สำหรับหน่วยงาน หรือองค์กรที่สนใจนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ ควรวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา ขององค์กรนั้น ๆ และปรับตามตามต้องการจำเป็น ในระยะเวลาให้เหมาะกับบริบทขององค์กร โดยสิ่งที่สำคัญในการนำไปใช้ คือ การสร้างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาระหว่างการอบรม และการรับฟังอย่างไม่ตัดสินกัน จะช่วยเอื้อให้การอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 สำหรับภาครัฐ ควรมีการส่งเสริม และขับเคลื่อนนโยบายด้านการฟื้นคืนพลังในทุกภาคส่วน เพื่อลดความเครียด และป้องกันปัญหาสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นในสังคม เช่น การให้ความรู้ การส่งเสริมโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างพื้นที่ที่สามารถผ่อนคลาย เช่น สวนสาธารณะในชุมชนเมืองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

2.1 สามารถต่อยอดงานวิจัยในองค์กรที่มีบริบท สภาพปัญหา ที่แตกต่างจากองค์กรเอกชน เช่น ราชการ รัฐวิสาหกิจ ซึ่งอาจมีปัจจัยในการฟื้นคืนพลังที่แตกต่างกัน

2.2 สามารถนำไปศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการฟื้นคืนพลังในการทำงานสำหรับพนักงานองค์กรเอกชนว่ามีความแตกต่างจากผู้นำหรือไม่ อย่างไร

2.3 สามารถนำไปต่อยอดด้วยการขยายสู่กลุ่มเป้าหมายที่แตกต่าง เช่น นิสิต นักศึกษา พระ ผู้นำชุมชน หรือพ่อแม่ผู้ปกครอง ฯลฯ

References

Armstrong, S. J., Porter, J. E., Larkins, J-A., & Mesagno, Ch. (2022). Burnout Stress and Resilience of an Australian Regional Hospital During COVID-19: A Longitudinal Study. *BMC Health Services Research*, 22(2022), 1-13.

Bunnag, P. (2022). *Resilience of Family Caregivers that Care for Dependent Elderly and Practice the Four Foundations of Mindfulness*. (Master's Thesis). Chulalongkorn University. Bangkok.

Menaria, N. (2024). Comparative Analysis of VUCA and BANI Frameworks. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(2), 1-4.

Na Nakorn, T. (2020). *A Development of Resilience Quotient Indicators Based on Buddhist Psychology for Adult*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.

Oh, V. K. S. et al. (2022). The Study of Mindfulness as an Intervening Factor for Enhanced Psychological Well-Being in Building the Level of Resilience. *Frontiers in Psychology*. 13, 1-10.

Phatthanagumphol, K. (2021). *Development of a Training Program for Enhancing Resilience of Generation Y Educational Support Personnels in Higher Education Institutions*. (Master's Thesis). Chulalongkorn University. Bangkok.

Sánchez, C. et al. (2012). Exploring the Potential of Communities of Practice for Learning and Collaboration in a Higher Education Context. *SciVerse Science Direct*, 46, 1820-1825.

Srisa-ard, A. (2021). *Relationships among Emotion Regulation, Stress, Self-Efficacy and Resilience in Airline Personnel During the COVID-19*. (Master's Thesis). Chulalongkorn University. Bangkok.

Stanley, S. et al. (2021). Resilience as a Moderator of Stress and Burnout: A Study of Women Social Workers in India. *Sage Journal*, 64(1), 40-58.

The Thai Printing Association. (2023). 2022 Print Media Overview and Adaptation Strategy of the Print Business. *Thai Print Magazine*, 140, 56-61.

Watson, A. G. et al. (2019). Self-Reported Modifying Effects of Resilience Factors on Perceptions of Workload Patient Outcomes and Burnout in Physician-Attendees of an International Emergency Medicine Conference. *Psychol Health Med*, 24(10), 1220-1234.