

ผลของกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของพนักงานโรงแรม

The Effects of Contemplative Education Activity on Self-esteem of Hotel Employees

เคมีจิรา ธรรมสอน^{1,*} และ ประยุทธ์ ไทยธานี²
Khemjira Thommasorn^{1,*} and Prayut Thaithani²

(Received: Jul 3, 2021; Revised: Sep 2, 2021; Accepted: Sep 30, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง 2) เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองหลังการทดลองระหว่างพนักงานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป และสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัด กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา จำนวน 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง และแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีลักษณะเป็น มาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .756 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัย พบว่า

1. หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา การเห็นคุณค่าในตนเอง พนักงานโรงแรม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000

M.A. Student in Human Potential Development, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

* Corresponding author, e-mail: Khemji2532aum@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to compare self-esteem of 1) the experimental group before and after the experiment, and 2) after the experiment between the experimental group and the control group. The samples used in the research were hotel employees in Nakhon Ratchasima Province, who had worked more than or equal to 1 year and voluntarily participated in the research. By samples were divided into 2 groups in 10 participants each (1) the experiment group and (2) the control group. The research tools consisted of the contemplative education activity in 2 days, 6 hours a day, and self-esteem scale which is characterized as a 4-rating scale of 24 items with a reliability of .756. The result was analyzed by t-test.

After the experiment, the results showed that

1. The experimental group had self-esteem scores higher than before the experiment with statistical significance at .01 level, and
2. The experimental group had self-esteem scores higher than the control group with statistical significance at .01 level.

Keywords: Contemplative education, Self-esteem, Hotel employees

บทนำ

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลของโลกโซเชียลเน็ตเวิร์กที่เริ่มเข้ามามีอิทธิพลกับผู้คนเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันโลกในออนไลน์นั้นกลับยังทำให้ผู้คนรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดน้อยลง ปัจจุบันพบปัญหาที่มีผู้คนจำนวนมากที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดต่ำลง (Low self-esteem) สัญญาณที่บ่งบอกว่าตอนนี้อาจจะเริ่มรู้สึกลดการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น เริ่มนอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ไม่มีสมาธิในการทำกิจกรรมใดๆ เลย เป็นต้น และปัจจัยที่ส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง อาจมาจากปัญหาสุขภาพร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือความเครียดจากการทำงาน รวมถึงบางคนที่ตั้งมาตรฐานของตัวเองไว้สูงมากจึงทำให้เกิดความกดดันตัวเอง เมื่อทำไม่ได้ตามที่ตั้งใจไว้จึงรู้สึกโทษตัวเองหรือแม้แต่การเล่น Facebook, Instagram และแอปพลิเคชันอื่นๆ ก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างตนเองและผู้อื่นโดยไม่รู้ตัวหรือไม่ได้ตั้งใจได้ เช่น เพื่อนคนนี้ไปเที่ยวต่างประเทศบ่อยจัง ชีวิตดี ทำไมเราถึงทำไม่ได้แบบเขาเนะ เรื่องเล็กน้อยในชีวิตประจำวันที่สะสมบ่อยๆ ก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีกับตัวเองได้ (ณัฐกานต์ ชีระลีลา, 2563) ทั้งนี้การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นยังส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ซึ่งทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ หากพนักงานในองค์กรเห็นคุณค่าในตนเองสูงก็จะส่งผลทำให้เกิดทัศนคติในแง่บวกที่ดีกับตนเองและผู้อื่น เชื่อว่าตนเองมีคุณค่ามากพอ มีความรู้ความสามารถพนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีเป้าหมายในการทำงาน รู้จักการปรับตัวที่ดี พร้อมพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีจึงเป็นผลที่ดีต่อองค์กรให้เติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนักงานในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าของบริษัท อันเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้เจริญเติบโต เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งมั่นในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ซินเนอรี่ จำกัด (มหาชน), 2559) และสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานพร้อมพัฒนาศักยภาพตนเองได้ก็คือ การช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ตระหนักรู้การเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน ช่วยดึงศักยภาพตนเองออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพต่อไป

จากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้สัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้จัดการในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการเห็นคุณค่าในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างต่ำ ขาดเป้าหมายในชีวิต ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีมุมมองที่ไม่ดีกับตนเอง มักมีความคิดลบว่าตนเองไม่ดีพอ ไม่เก่งพอในสายตาผู้อื่น ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่พร้อมพัฒนาตนเอง ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มักเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นบ่อยครั้ง ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากมาทำงาน ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพและไม่พร้อมพัฒนาตนเอง ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความสำคัญต่อพนักงานในโรงแรมแห่งนี้เป็นอย่างมาก หากพนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองก็จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเติบโตต่อไป

จิตตปัญญาศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เน้นการพัฒนาความคิด จิตใจ อารมณ์ภายในตนเอง อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง รู้คุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และสามารถประยุกต์เชื่อมโยงกับศาสตร์ต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและมีคุณค่า ด้วยเหตุนี้ จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นทั้งแนวคิดและแนวปฏิบัติ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ในระดับต่างๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม โดยที่ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานอย่างลึกซึ้ง (ปราณี อ่อนศรี, 2557, น. 7)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นหางานวิจัยต่างๆ อย่างการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูทำให้ผู้เรียนเพื่อปรับเปลี่ยนความคิด จิตใจ การฝึกสติอยู่กับปัจจุบัน รู้เท่าทันจิตใจของตนเอง เกิดการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตนเองและฝึกกำกับความคิดตระหนักรู้ในตนเอง ของสิริรัตน์ นาคิน (2559, น. 25) และศึกษาเรื่องการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จิตตปัญญาศึกษาของธนา นิลชัยโกวิทย์ (2551, น. 144-151) ที่กล่าวหลักการจิตตปัญญาศึกษาเป็นการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ด้วยความรัก ความเมตตา ซึ่งก็ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ภูมิใจในตนเองพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง และพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการงานและด้านอื่นๆ ตามมาอีกด้วย

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ลึกภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีทัศนคติในแง่บวกที่ดีกับตนเองและผู้อื่นเชื่อว่าตนเอง

มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ มีเป้าหมายในการทำงาน มีการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมพัฒนา ศักยภาพตนเองไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองหลังการทดลอง ระหว่างพนักงานกลุ่มทดลอง

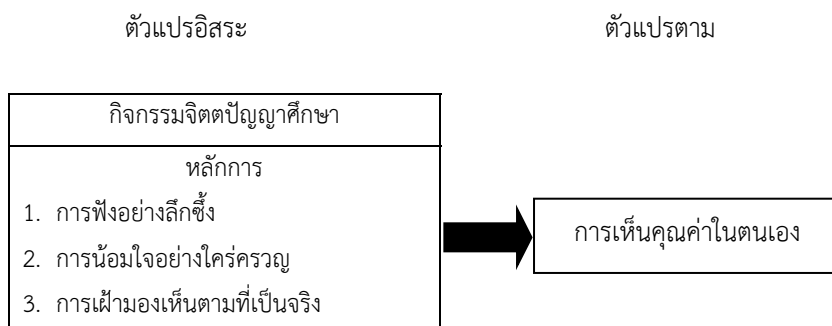
และกลุ่มควบคุม

สมมติฐานของการวิจัย

1. หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนทดลอง
2. หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้กิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อช่วยส่งเสริม การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานจากการศึกษาหลักการตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา มีด้วยกัน 3 ประการ คือ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังด้วยหัวใจ โดยไม่ตัดสินผู้อื่น และปราศจากการอคติ 2) การน้อมใจอย่าง ไคร่ครวญ ไตร่ตรองจากประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตน้อมนำมาคิดใคร่ครวญดูอย่างลึกซึ้ง ต้องอาศัยความ สงบเย็นของจิตใจเป็นพื้นฐาน และ 3) การเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริงการสังเกตรูปร่างที่แท้จริงของจิตใจ เห็นความเชื่อมโยงจากภายในสู่ภายนอก นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงที่ดีของตนเอง (วิจักขณ์ พานิช, 2550, น. 20) เพื่อให้สอดคล้องต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้แนวคิดของ Rosenberg (1979, p. 54) การเห็นคุณค่า ในตนเองเกิดจาก 1) การตระหนักรู้ด้วยตนเอง 2) การนำตนเองไปประเมิณกับสาเหตุอื่น หรือคนอื่น เพื่อให้รู้ว่า ตนเองมีคุณค่าสูงต่ำเพียงใด และการเคารพตนเอง การมองเห็นตนเองเป็นคนมีค่า โดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับ บุคคลอื่น (ปรารภนา ช้อนแก้ว, 2542, น. 11) เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน ดังภาพ กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงการทดลอง (Experimental research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

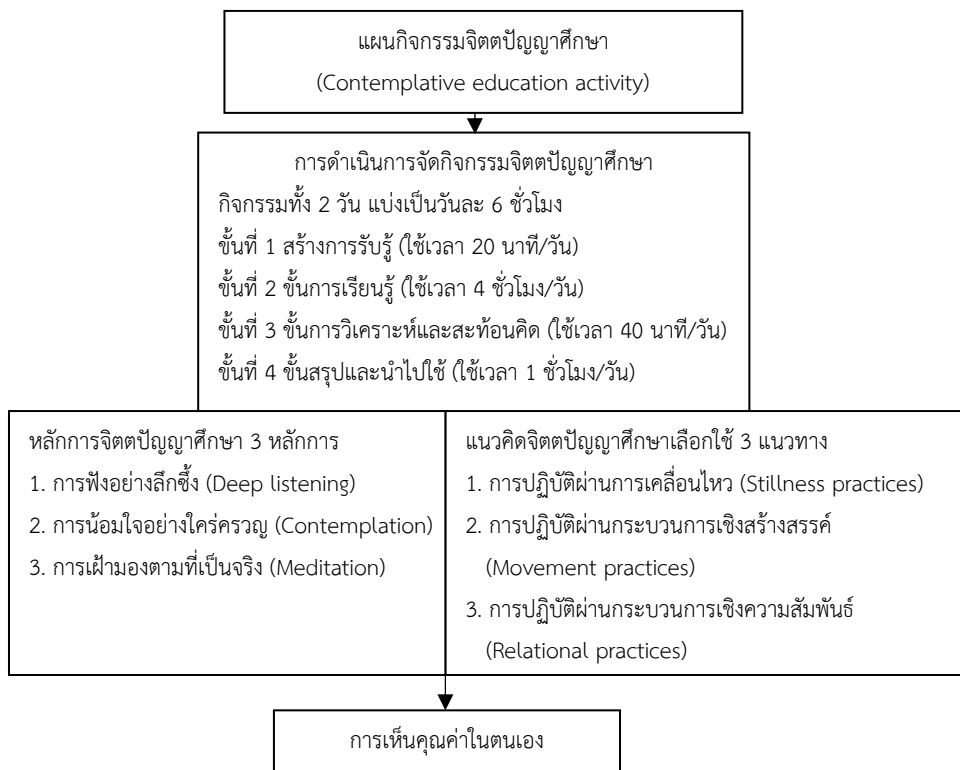
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป เนื่องจากระหว่างการทดลองเป็นช่วงสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 จึงมีผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 20 คน จากนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน ด้วยวิธีจับคู่ (Match pair)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาดำรงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อนำมาสร้างกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานโดยแผนกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา ได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญทางจิตตปัญญาศึกษา จำนวน 3 ท่าน และการทดลองใช้ (Try out) ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มทดลอง



ภาพที่ 2 แผนกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของ เบญจมิตร แสงโสฬส (2560, น. 45) ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย และได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .756

3. การดำเนินการทดลอง

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง มีดังนี้

1. ระยะเตรียมการ ผู้วิจัยติดต่อไปยังผู้จัดการโรงแรมเพื่อขออนุญาตจัดกิจกรรมและเก็บข้อมูล รวมทั้งจัดเตรียมเครื่องมือแบบวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอุปกรณ์ในการทำกิจกรรม
2. ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนเข้าร่วมกิจกรรมในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564
3. ระยะดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษากับพนักงานกลุ่มทดลองในวันที่ 2-3 กุมภาพันธ์ 2564 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีผู้ช่วยอีก 2 คนร่วมดำเนินการ ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม
4. ระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองอีกครั้ง ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 แล้วรวบรวมคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองโดยการทดสอบค่าที แบบวัดกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
3. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ กลุ่มตัวอย่างต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 1995) ในเบื้องต้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบการแจกแจงปกติ

โดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที่ต่อไปได้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
2. ผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
3. ผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง

และกลุ่มควบคุม

ดังแสดงในตารางที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

คนที่	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
	ก่อน	ระดับ	หลัง	ระดับ	ก่อน	ระดับ	หลัง	ระดับ
1	3.17	สูง	3.38	สูง	2.79	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
2	3.42	สูง	3.50	สูง	2.88	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
3	3.21	สูง	3.33	สูง	2.75	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
4	2.67	ปานกลาง	3.46	สูง	2.58	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
5	2.58	ปานกลาง	3.04	สูง	2.29	ปานกลาง	2.38	ปานกลาง
6	2.88	ปานกลาง	3.08	สูง	2.88	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง
7	3.00	สูง	3.63	สูง	2.71	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
8	2.75	ปานกลาง	3.63	สูง	2.63	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
9	3.21	สูง	3.63	สูง	2.96	ปานกลาง	3.00	สูง
10	2.96	ปานกลาง	3.33	สูง	2.88	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
$\bar{X}$	2.98	ปานกลาง	3.40	สูง	2.73	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
S.D.	0.26		0.22		0.19		0.19	

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) แต่หลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งก่อนและหลังการทดลองอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดิม ($\bar{X} = 2.73, 2.77$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
 (n = 10)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนทดลอง	2.9	.268	4.792**	.000
หลังทดลอง	3.4	.211		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม (n = 10)

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	3.40	.211	6.933**	.000
กลุ่มควบคุม	2.77	.193		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลจากการทำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา ได้ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง และปรับความคิดทัศนคติในแง่บวกที่ดีกับตนเอง โดยการใช้กิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่เน้นการทำสมาธิ การเจริญสติ การอยู่กับตนเอง การเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ซึ่งมีผลต่อด้านอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกของบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tessa and Christine (2011, pp. 212-233) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลของการฝึกสมาธิการมีสติ การดูแลตนเอง และสุขภาพที่ดีในงานสังคมสงเคราะห์ พบว่า ความต้องการที่พนักงานบริการมีระดับของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายสูงการฝึกฝนการดูแลตนเอง อยู่กับตนเองด้วยการทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยลดผลกระทบของความเครียดในระดับสูง

2. จากการศึกษาและการทำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการเปรียบเทียบ หลังการทดลองระหว่างพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่า

ในตนเองอยู่ระดับสูงมากกว่ากลุ่มควบคุม โดยเกิดจากการทำกิจกรรมการฟังอย่างลึกซึ้งสุนทรียสนทนา พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เล่าประสบการณ์ของตนเองให้เพื่อนฟัง ได้แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ร่วมกัน พนักงานสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้การทำงานในองค์กรได้ ก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าของงาน และพร้อมพัฒนานตนเองพนักงานได้บอกกับผู้วิจัยว่า รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้นรู้จักตนเองมากขึ้น มองเห็นคุณค่าความดีของตนเองมากขึ้น และเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้นซึ่งเป็นแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ที่สอดคล้องงานวิจัยของ ชลลดา ทองทวี และคณะ (2551, น. 27) ได้อธิบายแนวคิดว่า จิตตปัญญาศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เป็นการศึกษาเน้นด้านจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติเกิดความรัก ความเมตตา มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม สามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมบูรณ์

การวิจัยในครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง และยังช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนานตนเองอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย วันเพ็ญ หาหอม (2563, น. 67) ผลของจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อกรอบความคิดเติบโตของพนักงาน เพื่อนำโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาไปพัฒนาความคิดของพนักงาน พบว่า พนักงานสามารถตระหนักรู้ในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นในความพยายามของตนเอง นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของกรอบความคิดเติบโต ให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนานตนเอง เห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง ด้วยการนำโปรแกรมกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา และงานวิจัยของ สิริรัตน์ นาคน (2559, น. 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู พบว่า ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง เกิดแนวคิด ความรู้สึก สิ่งที่ได้รับผ่านตนเองและส่งผ่านไปคนอื่นมีสติ รู้ตัว พิจารณาตนเองอยู่เสมอ เล่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของตนเองสู่ผู้อื่นอย่างเปิดใจ ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เกิดการตระหนักรู้ในตนเองทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ส่งเสริมให้เพื่อนเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เกิดแนวความคิดใหม่ๆ และเสริมสร้างการตระหนักรู้เห็นคุณค่าตนเอง เข้าใจผู้อื่นมากขึ้นรับรู้ตนเองว่ามีด้านดี และด้านที่ต้องปรับปรุงและมีการส่งเสริมตนเองให้ดีขึ้นตามลำดับ

หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย ผู้วิจัยสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา พบว่า กิจกรรมที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 กิจกรรม คือ การฟังอย่างลึกซึ้ง สุนทรียสนทนา การเคารพกันและกันน้อมใจอย่างใคร่ครวญ ทำให้เห็นว่าการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้จักการฟังผู้อื่น การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการใช้หลักการฟังอย่างลึกซึ้ง หรือสุนทรียสนทนา สามารถนำมาปรับใช้ภายในองค์กรได้ทำให้พนักงานเกิดการตระหนักรู้การเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าผู้อื่น รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีทัศนคติในแง่บวกที่ดีกับตนเอง พนักงานและผู้จัดการบอกกับผู้วิจัยว่ากิจกรรมจิตตปัญญาศึกษารุ่นนี้ สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง และพนักงานมีการพัฒนานตนเองในการทำงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ได้จริง และมีผลในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้จักตนเอง เข้าใจในความแตกต่างของผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีกับตนเอง และผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และพร้อมพัฒนาศักยภาพตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไปใช้กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านอารมณ์ เป็นต้น

2.2 สามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยกับประชากรหรือบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ได้เพราะในทุกสาขาอาชีพย่อมต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง เริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองและการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชลลดา ทองทวี และคณะ. (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาเบื้องต้น* (รายงานวิจัย).

กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐกานต์ อีระลีลา. (2563). *Self-Esteem (การเห็นคุณค่าในตัวเอง)*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2564,

จาก <https://asian-identity.com/hr-egg-th/eggblog/self-esteem>.

ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). จิตตปัญญาศึกษา: การศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นมนุษย์. ใน *หนังสือรวบรวม*

บทความการประชุมวิชาการประจำปี 2551 กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.

บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน). (2559). *พนักงานของบริษัท*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม

2564, จาก <https://www.gpscgroup.com/th/sustainability/social/workforce-development-and-well-being>.

เบญจมีภัทร์ แสงโสฬส. (2560). *การปรับตัวของนักศึกษาระบบทวิภาคีในบริษัท แพรนด้าจิวเวลรี่ จำกัด*

(มหาชน) ที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ปราณี อ่อนศรี. (2557). จิตตปัญญาศึกษา: การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพยาบาล*

ทหารบก, 15(1), น. 7-11.

ปรารธนา ช้อนแก้ว. (2542). *การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครอง*

เด็กและเยาวชน จังหวัดระยอง โดยใช้กิจกรรมการออกกำลังกายเป็นสื่อ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).

- วิจักขณ์ พานิช. (2550). *เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- วันเพ็ญ หาหอม. (2563). ผลของจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อกรอบความคิดเติบโตของพนักงาน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- สิริรัตน์ นาคน. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมสำหรับ นักศึกษาวิชาชีพครู: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. New York: Basic Books.
- Tessa, M. R. & Christine, A. W. (2011). *Mindfulness, Self-Care, and Wellness in Social Work: Effects of Contemplative Training*. Canada: Hull child and family services.
- Weiss, A. (1995). Human capital vs. Signaling explanations of wages. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), pp. 133-154.