



การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
APPLYING SERIOUS LEISURE IN DEVELOPING THE CURRICULUM TO STRENGTHEN
GROWTH MINDSET

ดาวิษา ศรีบุญรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

APPLYING SERIOUS LEISURE IN DEVELOPING THE CURRICULUM TO STRENGTHEN
GROWTH MINDSET



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Sport and Leisure Management)

Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

ของ

ดาวิชา ศรีธัญรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมนรตรี นิยมเนติพันธ์) (ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ มาลารัตน์) (อาจารย์ ดร.สราวุธ ชัยวิจิต)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
ผู้วิจัย	ดาวิชา ศรีธัญรัตน์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมนนตรี นิ่มเนติพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. อนันต์ มาลารัตน์

แนวคิดแบบเติบโตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรที่มีแนวคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพ ผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร หากแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้วยกระบวนการที่เกี่ยวกับงานเป็นหลัก การวิจัยที่ผ่านมาพบว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสามารถเป็นแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในที่นี้มุ่งเน้นที่วิธีที่บุคคลทำกิจกรรม มิได้หมายถึงชนิดของกิจกรรมและตัดสินว่ากิจกรรมชนิดใดเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง แต่ละบุคคลอาจเลือกทำกิจกรรมต่างชนิดกันเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การวิจัยนี้มุ่งหมายที่จะ 1. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้เสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงาน ด้วยกระบวนการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ศึกษาความต้องการของกลุ่มคนที่เป้าหมายของการพัฒนา ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสังเคราะห์ร่างหลักสูตร แล้วนำร่างหลักสูตรไปผ่านการให้ความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุง และทดสอบความเป็นไปได้กับกลุ่มคนที่เป้าหมายเพื่อสรุปโครงสร้างและกระบวนการของหลักสูตร และ 2. ทดสอบผลลัพธ์ของหลักสูตรด้วยกระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานที่เข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดหลังจากผู้เรียนรู้ผ่านกระบวนการของหลักสูตรครบถ้วน ทั้งการให้ความรู้ความเข้าใจ การสะท้อนความคิด การทำกิจกรรมกลุ่มและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเป็นระยะเวลาหนึ่ง ผลวิจัยทำให้นักวิชาการและนักปฏิบัติทราบองค์ประกอบของหลักสูตรและผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตให้บุคลากรได้ ผู้สนใจศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการจัดการนันทนาการและกิจกรรมยามว่างสามารถต่อยอดทั้งในเชิงการวิจัยเพื่อบูรณาการศาสตร์สองสาขาและการนำผลผลิตและผลลัพธ์ของการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ได้อีกด้วย

คำสำคัญ : กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง, แนวคิดแบบเติบโต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Title	APPLYING SERIOUS LEISURE IN DEVELOPING THE CURRICULUM TO STRENGTHEN GROWTH MINDSET
Author	DAWISA SRITANYARAT
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Sumonratree Nimnatipun
Co Advisor	Dr. Anan Malarat

A growth mindset is one of the most frequently mentioned goals in human resource development (HRD). A growth mindset could affect professionalism, performance, creativity, and positive relationships at work. However, HRD mainly focused on work-based approaches. According to the previous research results, serious leisure could be utilized as an approach and tool to yield HRD results. Integrating HRD with leisure studies could benefit both academia and practice for both disciplines. Serious leisure which is mentioned here refers to how people attend the selected leisure activities. Leisure for one person could be a great torture for others. Therefore, serious leisure is not about what, but all about how. This study holds two objectives: (1) to apply serious leisure in developing a curriculum to strengthen a growth mindset, performed through systematic literature review, need analysis of stakeholders, and prototype development and verification, and (2) to test the newly developed curriculum through quasi-experimental design research. Data were collected from learners using a questionnaire and were analyzed statistically. The results reveal a significant change in learners' level of serious leisure behavior and level of growth mindset, especially after they had been through the whole process of the curriculum, including knowledge development, reflection, workshop and group activities, and learning by doing. The results can benefit both scholars and practitioners. The important elements and mechanisms of the curriculum were reported for implications. Also, the outcomes of implementing this curriculum are reported to be successful in strengthening learners' serious leisure behaviors and growth mindset. The implications can be performed in either academia to nurture the collaboration between the field of HRD and leisure studies, or practices in using the newly developed curriculum in developing employees.

Keyword : Serious leisure, Growth mindset, Human resource development

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในระดับดุขฎิบัณฑิตเป็นสิ่งที่ทำท่าย หากแต่เดิมเดิมทางปัญญาอย่างยั้ง
 เส้นทางของการเรียนรู้นี้เป็นสิ่งที่แต่ละคนต้องลงมือทำด้วยตนเองและเผชิญความทำท่ายแตกต่างกัน หากพิจารณาเส้นทางของการเรียนรู้แล้วก็จะพบว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเส้นทางนั้นมีคุณค่าและ
 สวຍงาม สิ่งที่ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และรู้สึกขอบคุณยั้ง ไม่ได้มีเพียงความรู้เชิงวิชาการ กระบวนการวิจัย
 หรือข้อค้นพบที่ได้จากการทำปริญญานิพนธ์เท่านั้น หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะขึ้นชมและมีความสุข
 ไปด้วยกับกระบวนการเรียนรู้และต่อยอดสิ่งที่เรายังไม่รู้อย่างไม่มีวันสิ้นสุด สิ่งนี้คือสมบัติล้ำค่าที่ข้าพเจ้า
 ได้รับความจากการศึกษาในระดับปริญญาดุขฎิบัณฑิตจากหลักสูตรการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะ
 พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้าพเจ้าจึงรู้สึกขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนร่วมในเส้นทางของ
 ข้าพเจ้าอย่างยั้ง ในโอกาสนี้จึงขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว และ อ.ดร.สรวุฒ ชัยวิจิต
 ที่ให้ความกรุณาในการสอบเข้าศึกษาและให้โอกาสข้าพเจ้าได้เรียนรู้ ดูแลให้คำแนะนำที่มีคุณค่า
 เสมอมา ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่เมตตาและสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิตอยู่เสมอ
 ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุมนรตรี นิเมเนติพันธ์ อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับกำลังใจ
 ข้อแนะนำและความอดทนที่อาจารย์มีให้แก่นิสิตเสมอ ขอขอบพระคุณ อ.ดร.อนันต์ มลารัตน์ อาจารย์
 ที่ปรึกษาร่วม ที่แม้ท่านจะมีภารกิจมากแต่ก็สละเวลาให้คำแนะนำด้านการวิจัยกับนิสิตอยู่เสมอ
 ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า รวมถึง
 ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์นี้ทุกท่าน มา ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณคุณ
 พรสมัศร ภูมิเขต ที่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าในทุกเรื่องที่ขอความช่วยเหลือ
 ขอขอบคุณเพื่อนร่วมเส้นทางทั้งสามท่าน พี่สุริยณัย น้องนิค น้องหงาย สำหรับมิตรภาพที่มีคุณค่า
 ทำยที่สุดขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มอบกำลังใจให้ข้าพเจ้าเสมอ
 สิ่งทีทุกท่านมอบให้ ข้าพเจ้าซาบซึ้งใจและขอบพระคุณจากใจทุกครั้ง

เส้นทางการศึกษาในระดับดุขฎิบัณฑิตนั้น อาจจะไม่ยั้งง่ายและทำท่าย แต่ด้วยแรง
 สนับสนุนจากทุกท่านเส้นทางนี้จึงเป็นเส้นทางที่เดิมเดิมการเรียนรู้และเป็นเส้นทางที่มีคุณค่ายั้งเสมอ
 มาและตลอดไป

ดาวิชา ศรีธัญรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฑ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรในการวิจัย	5
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการและแนวคิด Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่าง จริงจัง.....	9

คำนิยามและความหมายของ Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้ เวลาว่างอย่างจริงจัง	9
องค์ประกอบของ Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่าง จริงจัง	15
กระบวนการ หรือ Measures ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure	16
ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคล หรือ Durable Individual Output ของกิจกรรมยามว่าง อย่างจริงจังหรือ Serious Leisure.....	20
ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม หรือ Durable Group Output ของกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจัง หรือ Serious Leisure.....	22
ผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure Outcomes.....	24
ปัจจัยสู่ความสำเร็จและอุปสรรคในการมี Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจัง	29
แนวทางการวัด ประเมิน และแบบวัด Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/ การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง	32
หลักการและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	49
นิยามและความหมาย	49
แนวคิดและทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	51
แนวโน้มการของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กิจกรรมยามว่าง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	55
หลักการและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)	59
นิยามของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และคนวัยทำงาน	59
แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อออกแบบการเรียนรู้ของคนวัยทำงาน	59
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ของ Fleming (1995)	60
แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของความรู้	61

แนวคิดลำดับขั้นการเรียนรู้ Bloom's Taxonomy: Cognitive Domain.....	62
แนวคิดและกระบวนการ Instructional Design.....	63
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning	66
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือ Blended Learning.....	70
หลักการและแนวคิดการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง	71
หลักการของ Donald Kirkpatrick.....	71
หลักการ CIPP หรือ Context Input Process Product.....	73
หลักการ Learning Effective Measurement	74
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset).....	75
คำนิยามและความหมายของแนวคิดแบบเติบโตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	75
ประโยชน์และคุณค่าของแนวคิดแบบเติบโตต่องานทรัพยากรมนุษย์.....	76
แนวทางการประเมินระดับแนวคิดแบบเติบโต.....	78
แนวทางการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตในบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	84
งานวิจัยในประเทศไทย.....	85
งานวิจัยในต่างประเทศ	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	96
ประชากร	96
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	96
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 1 การพัฒนาและสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง.....	97

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขั้นที่ 1	102
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 2 การรวบรวม และ/หรือ พัฒนาแบบวัดระดับพฤติกรรม การทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง.....	104
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขั้นที่ 2	105
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 3 การรวบรวม และ/หรือ พัฒนาแบบวัดระดับแนวคิด แบบเดิบท	106
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขั้นที่ 3	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล	107
การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือ Participants	107
กระบวนการดำเนินการ.....	109
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
สรุปกระบวนการดำเนินการวิจัย.....	115
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	117
ผลการพัฒนาและสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเดิบทโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่าง อย่างจริงจัง.....	117
ผลของการทบทวนวรรณกรรม.....	117
การกำหนดขอบเขตของการใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาผู้เรียนรู้.....	118
การระบุรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือการทำกิจกรรมในการพัฒนา ผู้เรียนรู้.....	118
กระบวนการหา/ระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure ให้ บุคลากร	119
กระบวนการช่วยลดยุสรวค.....	119
กระบวนการตั้งเป้าหมาย	120
การออกแบบการเรียนรู้.....	120

กระบวนการติดตาม และ การสะท้อนความคิด	121
กระบวนการประเมินผล	121
ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการ	122
ผลของการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการทดสอบคุณภาพ เครื่องมือหรือหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น.....	139
ผลของการทดสอบหลักสูตรต้นแบบและการปรับแก้	140
ผลลัพธ์ของการทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนรู้.....	142
ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย	142
ผลการทดสอบเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดจากหลักสูตร	143
ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่าง จริงจังด้วย Friedman Test	147
ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแนวคิดแบบเติบโตด้วย Friedman Test..	148
ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่าง จริงจังด้วย One-way repeated ANOVA.....	150
ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแนวคิดแบบเติบโตด้วย One-way Repeated ANOVA.....	153
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตกับระดับพฤติกรรม การทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ หลังผ่านกระบวนการเรียนรู้	155
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	158
สรุปผลการวิจัย.....	158
สรุปผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมอย่าง อย่างจริงจัง	158
สรุปผลการทดสอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นในการเสริมสร้างพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่าง อย่างจริงจัง และแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้.....	161

อภิปรายผลการวิจัย	161
การอภิปรายผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรม ยามว่างอย่างจริงจัง	161
กระบวนการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรกับศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	162
กระบวนการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	163
เนื้อหาของหลักสูตรกับการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต	164
เอกสารและสื่อการเรียนรู้ของหลักสูตรกับรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	164
การออกแบบการประเมินและติดตามเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและแนวคิด	165
การออกแบบแนวทางการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตที่นอกเหนือจากหลักสูตรการ อบรมและพัฒนา	165
การอภิปรายผลการทดสอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงาน ยามว่างอย่างจริงจัง และแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้.....	166
ผลการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการเสริมสร้างพฤติกรรมและแนวคิด....	166
ระดับพฤติกรรมการทำงานยามว่างที่เปลี่ยนแปลงไป	167
ระดับแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป	167
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจังกับแนวคิดแบบ เติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป.....	168
ข้อจำกัดของการวิจัย	168
ข้อเสนอแนะ	169
ข้อเสนอเพื่อการวิจัยในอนาคต.....	169
ข้อเสนอเพื่อนำไปปฏิบัติ	170
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก.....	188

ประวัติผู้เขียน.....	246
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ข้อคำถามและองค์ประกอบของ Serious Leisure Inventory and Measurement	34
ตาราง 2 ข้อคำถามและองค์ประกอบของ Serious Leisure Inventory and Measurement ฉบับภาษาไทย	39
ตาราง 3 องค์ประกอบและข้อคำถามของแบบวัด Serious Participation Characteristics and Casual Participation Characteristics	45
ตาราง 4 การจำลองกระบวนการพัฒนาตัวแบบหลักสูตร	102
ตาราง 5 ผลการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูล	115
ตาราง 6 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละระยะ	143
ตาราง 7 สรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาของผู้เรียนรู้ 20 คนที่ผ่านกระบวนการของหลักสูตรครบถ้วน	144
ตาราง 8 ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังด้วย Friedman Test.....	147
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test รายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test	148
ตาราง 10 ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตด้วย Friedman Test.....	149
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตรายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test	149
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังด้วย One-way Repeated ANOVA	151
ตาราง 13 ผลการทดสอบ Mauchly's Test of Sphericity ^a	151
ตาราง 14 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Effects	152

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจังจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง	152
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับแนวคิด แบบเดิมด้วย One-way Repeated ANOVA.....	153
ตาราง 17 ผลการทดสอบ Mauchly's Test of Sphericity	154
ตาราง 18 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Effects	154
ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับแนวคิดแบบเดิมจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง	154
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจังกับระดับแนวคิดแบบเดิมหลังจากจบกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation	155
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจังกับระดับแนวคิดแบบเดิมระหว่างกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation	156
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจังกับระดับแนวคิดแบบเดิมก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation	157

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	52
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิด ทฤษฎีฐานราก กระบวนทัศน์ และการดำเนินการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	54
ภาพประกอบ 4 ตัวแบบปัจจัยในการพิจารณาการประเมินแบบ CIPP	73
ภาพประกอบ 5 เอกสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อรับสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	109
ภาพประกอบ 6 การประยุกต์ออกแบบการดำเนินการเก็บข้อมูลตามแนวคิด Time Series Design	113

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่มีลักษณะแบบสหสาขาวิชา เกิดจากการบูรณาการศาสตร์ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังมีความมุ่งเน้นไปที่กระบวนการที่เกี่ยวกับงาน (Work-base) เป็นหลัก แม้ว่าจะมีความพยายามที่จะบูรณาการศาสตร์ที่หลากหลาย แต่ในการปฏิบัติจริงนั้นยังคงมุ่งเน้นที่การใช้กระบวนการเกี่ยวกับงาน ดังจะเห็นได้จากนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ อาทิ นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงกิจกรรมหรือกระบวนการใดก็ตาม ที่ทำเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ผลการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจ ที่เกี่ยวข้องกับงาน (McLean และ McLean, 2001)

นอกจากนี้ยังมีการให้นิยามว่าด้วยผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก็นับเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้ผลการทำงานดีขึ้น ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ เมื่อตีความนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจากผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ผ่านการทำงาน หรือเพื่อการทำงานเป็นสำคัญ ส่งผลให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง มากกว่าการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ (McGuire, 2014; McLagan, 1989; Nadler และ Nadler, 1992; Swanson, 1995) ซึ่งทำให้ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปฏิบัติงานดังกล่าวเสียโอกาสในการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่แตกต่างหลากหลาย

อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันที่บริบทการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ส่งผลให้รูปแบบการทำงานของคนยืดหยุ่นขึ้น สามารถทำงานได้ในหลากหลายบริบทและเวลา รวมถึงการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด 19 ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานจากที่ใดก็ได้ แนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน หรือ Work-Life Integration จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (Morris และ Madsen, 2007) เมื่อคนทำงานไม่สามารถแยกชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการล้นข้ามกัน (Spillover) ระหว่างความรู้สึก ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงานและจากชีวิตด้านอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้นกว่าใน

อดีต จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าสิ่งที่คนเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์จากการทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน ก็สามารถล้นข้ามไปเกิดประโยชน์ในการทำงานได้เช่นกัน สถานการณ์นี้นับได้ว่าเป็นโอกาสอันดีของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะขยายขอบเขตการศึกษาและการดำเนินการสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายขึ้น อันได้แก่ Life-base Intervention โดยยังคงไว้ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพทั้งเพื่อพัฒนาตัวบุคลากรเองและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว อาจกล่าวได้ว่ามีหลายมิติด้วยกัน จากนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้เห็นได้ว่าการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่ดีขึ้น หรือเกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการทำงานมากขึ้น นั้นเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงบ่อยครั้ง (McLagan, 1989; McLean และ McLean, 2001; Nadler และ Nadler, 1992; Swanson, 1995) ผลลัพธ์ด้านการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (McLean และ McLean, 2001) เกิดนวัตกรรม (McLagan, 1989) รวมถึงเกิดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย (McLagan, 1989; Nadler และ Nadler, 1992) จะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในอุตสาหกรรมใดหรือในบริษัทใด ซึ่งในบริบทศตวรรษที่ 21 นี้ ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลากหลาย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแนวคิดวงล้องานทรัพยากรมนุษย์ของ McLagan (1989) แล้วพบว่าผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของงานทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย ผลผลิตที่พึงประสงค์ คุณภาพของงาน นวัตกรรม การเติมเต็มทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น เมื่อพิจารณาให้เฉพาะเจาะจงขึ้นแล้วอาจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย อาทิ แนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (Learning Agility) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) เป็นต้น

ทั้งนี้การวิจัยในอดีตพบว่ากระบวนการและผลลัพธ์อันเกิดจากการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของบุคคลวัยทำงานในกรุงเทพมหานครนั้น มีความสัมพันธ์กับระดับแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของคนกลุ่มดังกล่าว (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, อัสมา เต๊ะหมาน, วนิดา ทองธีระ, และ ธวัชพร มะรินทร์, 2565) ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดแบบเติบโตนั้นเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ได้รับความสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการนำมาใช้พิจารณาทั้งผลลัพธ์ในระดับบุคคล ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม และระดับองค์กร จากการศึกษาพบว่าการมีแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นต้น (Han และ Stieha, 2020) ดังนั้นการออกแบบการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตนั้นจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตนั้น งานทรัพยากรมนุษย์สามารถพิจารณากระบวนการงานที่หลากหลายเพื่อดำเนินการ อาทิ การฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ การโค้ช การประเมินผล รวมไปถึงการกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (Han และ Stieha, 2020) อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมและพัฒนาที่มักได้รับการกล่าวถึงนั้น ยังไม่ได้กล่าวโดยนัยยะถึงความหลากหลายของการพัฒนา และไม่ได้รวมถึงการพัฒนาด้วยแนวคิดกิจกรรมยามว่างอีกด้วย จึงนับเป็นโอกาสในการเติมเต็มองค์ความรู้ในส่วนนี้เป็นอย่างดี

การมีกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมยามว่าง (Leisure) นั้นเป็นแง่มุมหนึ่งในชีวิตของมนุษย์ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เนื่องจากเป็นการเลือกทำด้วยความสมัครใจ (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a) และเกิดจากความสนใจของบุคคลเอง (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a) ทั้งนี้ (Stebbins, 1992) กล่าวถึงกิจกรรมยามว่างรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมหรือการทำอะไรบางอย่างซึ่งอาจเป็นการทำอย่างมือสมัครเล่น เป็นงานอดิเรก หรือเป็นงานอาสาสมัคร โดยเป็นการทำอย่างเป็นจริงเป็นจัง เพียงพอและมีความสนใจมากพอที่จะสามารถพัฒนาต่อไปจนเป็นโอกาสทางอาชีพได้ และเป็นกิจกรรมที่ใช้การแสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้กระทำ ซึ่ง ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์ (2562a) นำเสนอว่าสามารถเป็นแนวทาง และ/หรือเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ และยังก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ สอดคล้องกับข้อเสนอของ ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ (2558) ที่ระบุถึงนันทนาการการท่องเที่ยวว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนและสังคมได้ ดังนั้นการออกแบบหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจึงเป็นโอกาสอันดีของการขยายขอบเขตของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การพัฒนาด้วยแนวทางที่หลากหลายยิ่งขึ้น

ดังประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการเติมเต็มศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงวิชาการและในภาคปฏิบัติ และส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกิจกรรมยามว่าง หรือ Leisure Studies การวิจัยนี้จึงมุ่งนำองค์ประกอบและกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาพัฒนาเป็นหลักสูตรที่นักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตลอดจนผู้สนใจสามารถนำไปใช้ได้จริง และเป็นหลักสูตรต้นแบบให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ต่อยอดศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความเป็นสหสาขาวิชา ด้วยการนำองค์ความรู้

ด้านกิจกรรมยามว่างไปใช้เป็นแนวทางและหลักการในการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร รวมถึงการตอบสนองต่อแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 12 ว่าด้วยการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้คนไทยเกิดการ เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ให้ความสำคัญกับทักษะจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ต่อไปอีกด้วย

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure มาใช้ในการเสริมสร้าง พฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงาน และ แนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth Mindset ของคนวัยทำงาน
2. เพื่อทดสอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่า 1.สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงานได้หรือไม่ และในระดับใด และ 2.สามารถเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานได้หรือไม่ และในระดับใด

ความสำคัญของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการส่งเสริมการใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การพัฒนาผ่านการทำงาน เพื่องาน และเกี่ยวกับงานเท่านั้น ส่งผลให้การพัฒนาด้วยกระบวนการอื่น ๆ ยังไม่ได้รับความสนใจ นับเป็นการจำกัดโอกาสในการสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยนี้เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ด้าน Leisure Studies กับ ศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะสร้างประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure มาใช้ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
2. ทำให้ทราบผลที่เกิดจากหลักสูตรที่สร้างขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบ
3. นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยได้ทราบถึงโอกาสและทางเลือกใหม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่

เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรได้

4. คนวัยทำงานหรือพนักงานในองค์กรและที่ทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้รับโอกาสในการการพัฒนาด้วยแนวทางใหม่ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการการบูรณาการชีวิตและการทำงานมากขึ้น

5. ผู้สนใจศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ตลอดจนด้านการจัดการนั้นทุนการและกิจกรรมยามว่างได้มีฐานแนวคิดใหม่ในการศึกษาต่อยอด สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาบูรณาการศาสตร์ทั้งสองสาขาวิชาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคนวัยทำงานหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรในภาคส่วนต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้แก่คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหมายรวมถึงบุคลากรที่ถูกจ้างงานให้ทำงานในองค์กรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,388,397 ราย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565) ทั้งนี้การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตไว้ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครนั้นมีบริบทที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศ ส่งผลให้การใช้ชีวิตของผู้ที่อยู่อาศัยและปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอาจแตกต่างจากในพื้นที่อื่นของประเทศ การกำหนดขอบเขตดังกล่าวจึงมีประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้โดยตรงและเฉพาะเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีแบบผสมเชิงสำรวจ (Exploratory Mixed Methods Design) (Creswell และ Creswell, 2005) ประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและ/หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากตัวอย่าง เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรที่สร้างขึ้น

การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น เป็นการกำหนดเก็บข้อมูลจนอิ่มตัว (Saturation) โดยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Sample) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและมีความเกี่ยวข้องกับบริบทของการศึกษา ประกอบด้วย การแสวงหาผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยกระบวนการแนะนำต่อ หรือ Snowball Sampling

(Cooper และ Schindler, 2011) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ผลลัพธ์ยังไม่อิ่มตัว (Saturate) เท่านั้น และผู้ที่ได้รับการแนะนำต่อนั้นต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่เลือกเช่นกัน

ส่วนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 20 ราย โดยใช้การอาสาเข้าร่วมการวิจัยด้วยความเต็มใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมจะต้องมีพันธะผูกพันในการทำกิจกรรมบางประการเป็นระยะเวลาหนึ่ง อีกทั้งยังต้องยินยอมให้เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องได้ จึงจำเป็นที่จะต้องเลือกผู้ที่มีความเต็มใจเข้าร่วม

ตัวแปรที่ศึกษา

ในขั้นตอนการทดสอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ ระดับแนวคิดแบบเติบโต

นิยามศัพท์เฉพาะ

กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious Leisure) หมายถึงกิจกรรมยามว่างที่บุคคลกระทำด้วยความต้องการของตนเอง ในเวลาที่ว่างจากภารกิจต่าง ๆ ในชีวิต กระทำด้วยความเต็มใจและเลือกทำจากความสนใจและ/หรือแรงจูงใจของตนเอง โดยมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะทำกิจกรรมนั้นให้ได้ดีขึ้นได้ ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาบางประการได้ และอาจมีการฝึกซ้อม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถทำกิจกรรมนั้นได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่การเล่นกีฬาชนิดต่าง ๆ อาทิ การดำน้ำ การวิ่ง การเล่นกีฬาประเภททีมและบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึง การเล่นดนตรี การทำกิจกรรมอาสา รูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น ไม่ได้หมายถึงกิจกรรมใดเป็นการเฉพาะ แต่หมายถึงวิธีการที่บุคคลทำกิจกรรมตามแต่ตนเลือก

หลักสูตรหมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึงด้านแนวคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหา กระบวนการ วิธีถ่ายทอดเนื้อหา และสื่อที่เกี่ยวข้อง และการวัดและประเมิน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ที่มุ่งพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ ทศนคติ มุมมอง เพื่อประโยชน์และผลลัพธ์บางประการที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล

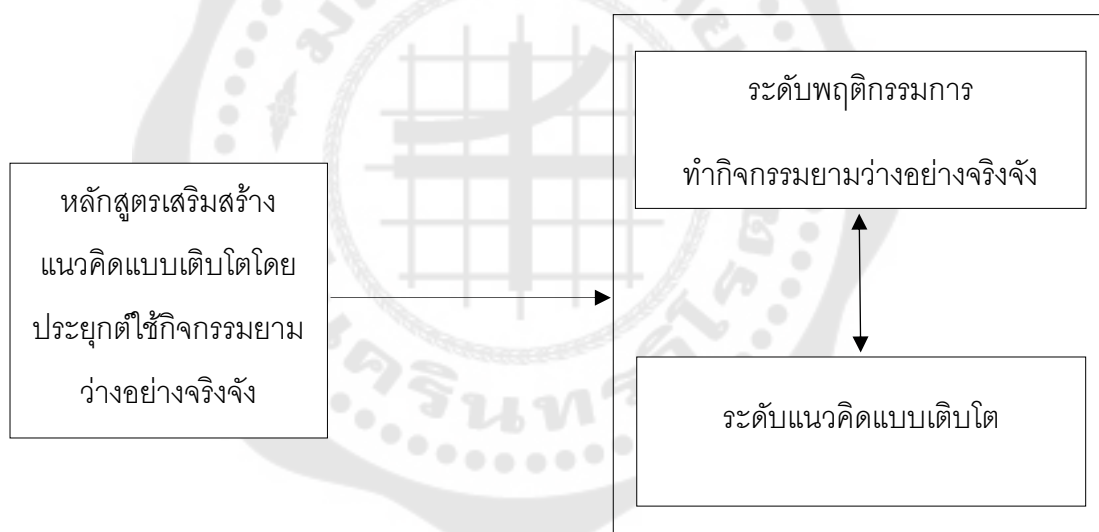
กลุ่ม องค์การ สังคม หรือสังคมโลก โดยผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นอาจมุ่งหวังให้เกิดกับปัจจุบันอนาคตที่คาดหมายหรือยังไม่สามารถคาดหมายได้ก็ตาม

พฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหมายถึงการกระทำหรือแสดงออกในการมีส่วนร่วมหรือดำเนินกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยสามารถสะท้อนและระบุได้จากการตอบแบบสอบถามแบบรายงานตนเองหรือ Self-report

แนวคิดแบบเติบโตหมายถึงหมายถึง มุมมอง แนวความคิดที่เชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ และเชื่อว่าตัวตนของคนสามารถปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ ไม่กลัวที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่ และเชื่อในพลังของความพยายามที่สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากการตั้งคำถามวิจัยหลัก 2 ข้อได้แก่ อะไรคือองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของบุคคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการพัฒนาหรือไม่

ซึ่งคำถามวิจัยที่สองนั้น สามารถแยกออกเป็น 2 คำถามย่อย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. แนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการพัฒนาขึ้น

2. ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการพัฒนาขึ้น

ทั้งนี้เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดจึงคำถามและสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่

โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

2. ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้หลังผ่านกระบวนการของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่

โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิด Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง
2. หลักการและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. หลักการและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)
4. หลักการและแนวคิดของแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการและแนวคิด Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง

คำนิยามและความหมายของ Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง

กิจกรรมยามว่างหรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Leisure นั้น มีการตีความไว้หลากหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นแง่มุมด้านเวลา ด้านกิจกรรม หรือด้านวัตถุประสงค์ที่ทำกิจกรรมนั้น ๆ (Beatty และ Torbert, 2003) หากจะบูรณาการแนวคิดดังกล่าวแล้วก็อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมยามว่างหรือ Leisure นั้นคือการทำกิจกรรมที่คนตัดสินใจเลือกทำเอง (Petrou, Bakker, และ van den Heuvel, 2016; ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์, 2553) โดยทำในเวลาที่ย่างจากการทำภารกิจใด ๆ ในชีวิต (Neufeldt, 1998; Petrou และคนอื่น ๆ, 2016)

เมื่อกล่าวถึงกิจกรรมยามว่างในแง่มุมมองด้วยชนิดของกิจกรรมแล้ว แต่ละบุคคลอาจพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ได้หลากหลาย ดังที่ Edginton, Hudson, Dieser, และ Edginton (2004) ระบุถึงขอบเขตของกิจกรรมที่อาจพิจารณาเป็นกิจกรรมยามว่างได้ในการพิจารณาขอบข่ายของกิจกรรมยามว่าง หรือ Program Area ได้แก่ กิจกรรมเกี่ยวกับศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นศิลปะการแสดง (ดนตรี การเต้น การละคร) ทัศนศิลป์ ตลอดจน นิรมิตศิลป์ กิจกรรมเกี่ยวกับวรรณกรรม กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง กิจกรรมกีฬาและเกม กิจกรรมทางน้ำต่าง ๆ กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ กิจกรรมงานอดิเรก กิจกรรมนันทนาการเชิงสังคม กิจกรรมอาสา กิจกรรมเดินทางและท่องเที่ยว นอกจากนี้หาก

พิจารณามุมมองการจัดประเภทของกิจกรรมนันทนาการของเทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2551) (อ้างถึงในสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557) อาจพิจารณาประเภทของกิจกรรมได้ดังนี้ กิจกรรมเกม กีฬา การละเล่น กิจกรรมศิลปะ งานฝีมือ กิจกรรมเพลงและดนตรี กิจกรรมเต้นรำ กิจกรรมเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรม กิจกรรมการแสดงการละคร กิจกรรมงานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมนันทนาการพิเศษ กิจกรรมอาสาและบริการ กิจกรรมท่องเที่ยว กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและความสงบ กิจกรรมพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ และกิจกรรมบันเทิง เมื่อพิจารณารายการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วพบว่าไม่ว่าจะเป็นบริบทต่างประเทศหรือบริบทไทย ชนิดของกิจกรรมนั้นมีขอบข่ายใกล้เคียงกัน และมีความหลากหลายของชนิดกิจกรรม ซึ่งการเลือกกิจกรรมใดเป็นกิจกรรมยามว่างนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและบริบท

ไม่ว่าจะเลือกกิจกรรมใดก็ตาม กิจกรรมยามว่างหรือ Leisure นั้น มีประโยชน์มากมายทั้งในด้านความพึงพอใจ ประสบการณ์ที่ได้ ตลอดจนการพัฒนาตัวบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่มหรือสังคม ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทั้งในด้านจิตใจและ ความรู้ ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่หลากหลาย (ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ, 2553) แม้จะมีค่านิยมที่เชื่อมโยงกิจกรรมยามว่างหรือ Leisure เข้ากับความสนุกสนาน แต่ผลลัพธ์ของการทำกิจกรรมยามว่างนั้นยังสามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับทั้งตัวผู้ทำกิจกรรมและสังคมแวดล้อมได้อีกด้วย (Stebbins, 1992)

เป็นที่แน่นอนว่ากิจกรรมยามว่างหรือ Leisure นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทจากฐานคิดที่หลากหลาย นอกจากแนวคิดการแบ่งตามประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว ยังมีการจัดแบ่งด้วยวิธีอื่น ๆ อาทิ การจัดแบ่งกิจกรรมยามว่างหรือ Leisure ตามความจริงจังที่คนทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น Casual Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างแบบสบาย ๆ ซึ่งหมายถึงกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้วเกิดความสุข สนุกสนานทันที โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการฝึกฝนหรือพัฒนาทักษะความรู้เพื่อทำกิจกรรมนั้น หรือต้องการการฝึกฝนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นก็สามารถทำกิจกรรมนั้นได้ กับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure ที่เป็นการกระทำด้วยความจริงจัง ใฝ่ความพยายาม เน้นการพัฒนาให้ทำกิจกรรมนั้นได้ดีขึ้น (Stebbins, 1997) เป็นต้น โดยรวมแล้วหากจะพิจารณาถึงการขยายความว่ากิจกรรมยามว่างหรือ Leisure นั้นมีกี่ประเภท ก็อาจกล่าวได้ว่าการแบ่งประเภทที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้พิจารณา อย่างไรก็ตาม ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562a) ได้รวบรวมประเภทและนิยามของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตของบุคคลเอาไว้ โดยไล่เรียงความเข้มข้นตั้งแต่กิจกรรมยามว่างหรือ Leisure ไปจนถึงกิจกรรมที่เป็นงาน โดยพิจารณาจำแนกความแตกต่างระหว่างการทำงานกับการทำ

กิจกรรมยามว่าง ซึ่งมีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างจากนักวิชาการต่างประเทศ ดังนำเสนอต่อไปนี้

1. กิจกรรมยามว่างที่แท้จริง เป็นการทำกิจกรรมนั้น ๆ แบบไม่มีเนื้อหาหรือบริบทของความเป็นงาน ความจริงจัง หรือการตั้งใจมุ่งมั่นมาปะปน เป็นการทำกิจกรรมยามว่างเพื่อความสบาย พักผ่อน และผ่อนคลาย หรือเรียกว่า Pure Leisure

2. กิจกรรมยามว่างแบบสบาย ๆ หรือ Casual Leisure เป็นกิจกรรมยามว่างที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Stebbins (1997) ที่กล่าวถึงข้างต้น ว่าเป็นกิจกรรมที่สร้างความรู้สึกรื่นเริง สนุกสนาน มีความสุข จะเหมือนเป็นการให้รางวัลชีวิต หรือการเติมเต็มความต้องการภายใน โดยการทำกิจกรรมนั้นไม่ต้องอาศัยการฝึกฝนหรือเพิ่มพูนทักษะ ทั้งนี้มักเป็นกิจกรรมที่ทำแล้วได้ความพึงพอใจระยะสั้น เน้นความสนุกสนาน มากกว่า การมุ่งมั่นฝึกฝนตั้งใจเพื่อความสำเร็จระยะยาว

3. กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure เป็นกิจกรรมยามว่างที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Stebbins (1997) เช่นกัน กิจกรรมยามว่างกลุ่มนี้หมายถึง กิจกรรมที่มีทำในเวลาว่าง แต่มีความจริงจังใจการทำ และไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำ โดยผู้ทำกิจกรรมนั้น มีความชอบและสนุกไปกับงานที่ทำหรือกิจกรรมที่ทำ จนถึงระดับที่เกิดความทุ่มเท ในการศึกษา เรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ อันจะทำให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น รวมไปถึง เกิดการทุ่มเทเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ของตนเอง เพื่อพัฒนาตน ให้สามารถทำกิจกรรมนั้นได้ดีขึ้นอีกด้วย กิจกรรมกลุ่มนี้ ยังจัดอยู่ในกลุ่มกิจกรรมยามว่าง มากกว่าการเป็นงาน เนื่องจากผู้ทำกิจกรรมนั้น ยังมีทางเลือก ในการทำกิจกรรมหรือไม่ทำ ตามแต่ความต้องการของตัวเองได้ และถึงแม้จะมีการได้รับค่าตอบแทน แต่ก็มิใช่ค่าตอบแทน ในรูปแบบเดียวกับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั่นเอง ทั้งนี้ Stebbins (1997) ได้แบ่งกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังออกเป็น กิจกรรมเป็นงานอดิเรก กิจกรรมที่ทำในรูปแบบมือสมัครเล่น และการทำในลักษณะงานอาสา

4. งานยามว่าง หรือ Demi-leisure หรือ Labor of Work หมายถึงถึงกิจกรรมที่อาจเรียกได้ว่าเป็นงาน ซึ่งผู้ทำกิจกรรมนั้นยินดีและเต็มใจที่จะใช้เวลาว่างของตนเองในการทำกิจกรรมหรือทำงานนั้น แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนเป็นขึ้นเป็นอันหรืออย่างเป็นทางการก็ตาม แต่ก็ยินดีทำอย่างเต็มที่

5. งานที่เหมือนกิจกรรมยามว่างหรือ Leisurely Work ได้แก่กิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำ มีการกระทำที่เป็นหลักเป็นแหล่งและเป็นทางการในรูปแบบของงาน แต่ผู้

ที่ทำงานนั้นสนใจ ชอบและสนุกไปกับการทำงานและรู้สึกว่าการงานนั้นเติมเต็มความต้องการของตน ตลอดจนมีพลังผลักดันในการทำงานนั้นจากภายใน มากกว่าแรงจูงใจกับภายนอก

6. งานโดยแท้จริงหรือ Pure Work ได้แก่งานที่เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกัน เป็นกิจกรรมในชีวิตของมนุษย์ที่ดำเนินไปเพื่อให้ได้รายได้และตอบสนองความต้องการระดับขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเอง

ในการวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ซึ่งได้รับการกล่าวถึงครั้งแรกอย่างเป็นทางการเมื่อปี ค.ศ.1982 หรือ พ.ศ.2525 (Stebbins, 1997) และเป็นศาสตร์ที่ได้รับการศึกษามาเป็นระยะเวลานาน และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับเป็นเวลากว่า 40 ปี (Gould, Moore, McGuire, และ Stebbins, 2008) และพบว่ามีคุณค่าต่อการพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้สึกและความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมยามว่างที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับกิจกรรมยามว่างเชิงรุก ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมศักยภาพของคนได้อีกด้วย

นอกจากการจัดแบ่งกิจกรรมยามว่างตามระดับความเข้มข้นและความแตกต่างจากงานแล้ว การจัดแบ่งประเภทของกิจกรรมยามว่างยังแบ่งตามระดับการมีส่วนร่วมทางปัญญาของผู้ทำกิจกรรมหรือ Cognitive Involvement ได้อีกด้วย ดังที่ Sritanyarat, Tehmarn, Thongteera, และ Marin (2019) ได้นำเสนอตัวแบบการจัดแบ่งชนิดของกิจกรรมยามว่างออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยพิจารณาเงื่อนไขสองแกนได้แก่ แกนการมีส่วนร่วมทางปัญญา หรือ Cognitive Involvement และแกนระดับความมุ่งมั่นพยายาม หรือ Extensiveness of Effort จากการพิจารณาแกนแบ่งข้างต้น ทำให้สามารถสรุปประเภทของกิจกรรมยามว่างออกได้เป็น 4 กลุ่มได้แก่ 1. กิจกรรมยามว่างที่เป็นเชิงรับอย่างสบาย โดยกิจกรรมกลุ่มนี้ ผู้ทำกิจกรรม ไม่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ หรือการใช้ทักษะทางปัญญามากนักและทำกิจกรรมโดยไม่จำเป็นต้องมุ่งมั่นจริงจัง หรือมุ่งเป้าเพื่อความสำเร็จ หากแต่เน้นการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายเป็นหลัก 2. กิจกรรมยามว่างที่เป็นเชิงรุกอย่างสบาย ที่ผู้ทำกิจกรรมอาศัยการคิดวิเคราะห์หรือใช้ทักษะบางประการในการทำกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมทางความคิดและใช้ปัญญาหรือทักษะในการทำ อย่างไรก็ตามเป็นการทำกิจกรรมที่ทำโดยไม่มุ่งหวังผลลัพธ์ระยะยาว ทั้งนี้อาจเป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อความสนุกชั่วคราว ทดลองทำกิจกรรม หรือใช้เป็นการเข้าสังคมก็เป็นได้ 3. กิจกรรมยามว่างที่เป็นเชิงรุกอย่างจริงจัง ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ทำกิจกรรมต้องใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมนั้นโดยมักตั้งเป้าหมายในการทำใหสำเร็จและมุ่งหวังผลสำเร็จในระยะยาวมากกว่ากิจกรรมยามว่างอย่างสบาย ผู้ทำกิจกรรมแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นทุ่มเท และการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างจริงจังเพื่อให้

สามารถทำกิจกรรมนั้นได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดการพัฒนาในการทำกิจกรรมนั้น ๆ และ 4. กิจกรรมยามว่างที่เป็นเชิงรับอย่างจริงจัง กิจกรรมกลุ่มนี้หาตัวอย่างได้ยาก เนื่องจากมีโอกาสไม่มากนักที่กิจกรรมหนึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ผู้ทำกิจกรรมใช้ความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันกลับเป็นกิจกรรมที่ไม่อาศัยการมีส่วนร่วมทางปัญญาหรือเป็นกิจกรรมเชิงรับ อย่างไรก็ตามเมื่อคนเรามีมุมมองและทัศนคติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวแตกต่างกัน ก็ย่อมมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถพบกิจกรรมยามว่างกลุ่มนี้ได้เช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของกิจกรรมยามว่างดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ทำให้เห็นได้ว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นเป็นการขยายความกิจกรรมยามว่างหรือ Leisure ให้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น แบ่งแยกให้เห็นชนิดของกิจกรรมยามว่างที่แตกต่างกันนั่นเอง แม้ว่าคำว่า Leisure เมื่อนำมารวมกับคำว่า Serious แล้วจะดูเหมือนมีนัยยะที่ขัดแย้งกัน แต่เมื่อพิจารณานิยามดังที่ได้มีการกล่าวถึงโดยนักวิชาการที่แพร่หลายแล้วก็พบว่าคำว่า Serious ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการทำงานเท่านั้น แต่หมายถึงความรู้สึก คุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมที่คนมีต่อกิจกรรมยามว่างที่ตนเลือกทำ เมื่อคนเรานั้นมีความสุขในงานและสามารถเลือกงานที่ตนเองสนุกไปกับการทำงานนั้นได้ ในทางกลับกันการทำกิจกรรมยามว่างก็ย่อมมีความจริงจังและตั้งใจในการทำได้เช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงแง่มุมนี้แล้วทำให้เห็นได้ว่าการใส่ความจริงจังเข้าไปในการทำกิจกรรมยามว่างนั้น ไม่ได้ทำให้กิจกรรมยามว่างนั้นกลายเป็นงาน แต่เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการทำกิจกรรมยามว่างเป็นอีกรูปแบบหนึ่งเท่านั้น ดังที่มีการนิยามกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ในเชิงวิชาการไว้ว่าเป็นการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยกิจกรรมนั้นอาจเป็นงานอดิเรก การทำกิจกรรมแบบสมัครเล่น อาทิ กีฬา ฯลฯ รวมถึงอาจเป็นกิจกรรมอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ โดยกิจกรรมเหล่านั้นมีลักษณะที่น่าสนใจเพียงพอสำหรับผู้ที่ทำกิจกรรม และมีความเข้มข้นในเชิงการส่งเสริมให้ผู้ทำกิจกรรมได้เรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนแสดงออกถึงความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ในระดับที่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นอาชีพได้ (Stebbins, 1992) หากจะกล่าวถึงองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่จะสามารถใช้แยกกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ออกจากกิจกรรมยามว่างอื่น ๆ แล้ว อาจกล่าวได้ว่าอาจพิจารณาลักษณะต่อไปนี้ 1. แม้จะเป็นการทำกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานแต่ก็มีความอดทนและพยายาม หรือ Perseverance เป็นส่วนหนึ่งเสมอ 2. มีแรงมุ่งมั่นเหมือนกับแรงมุ่งมั่นในการทำงานให้เห็นได้ชัดถึงความจริงจัง การตั้งเป้าหมายและมุ่งสู่เป้าหมายนั้น เป็นต้น 3. การใช้ความพยายาม ทุ่มเท หรือ Effort 4. การเกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่ตัวผู้ทำกิจกรรมในระยะยาว อาทิ การได้รู้จักตัวตนของตนเอง การได้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เป็นต้น 5. การเกิดความคิดความเชื่อ ค่านิยม

คุณค่าร่วมหรือแม้แต่วัฒนธรรมกลุ่มย่อยร่วมกันของกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน

6. การเกิดตัวตนเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ ของผู้ที่ทำกิจกรรม (Stebbins, 1992)

จากการพิจารณานิยามที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นทำให้เห็นว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure นั้นสอดคล้องกับนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันได้มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น อาทิ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562a) ที่ได้นำเสนอแนวคิดการใช้กระบวนการใช้กิจกรรมยามว่างหรือ Leisure เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยอิงจากการวิเคราะห์กระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างหรือ Leisure โดยรวม ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวยังมิได้พิจารณาลักษณะของกิจกรรมยามว่างชนิดต่าง ๆ ในเชิงลึก ประกอบกับบริบทสังคมในปัจจุบันที่ คนไทยมักให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่าง หรือ กิจกรรมยามว่างหรือ Leisure เชิงรับมากกว่าเชิงรุก เช่นการดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ ฟังเสียงสื่อสารช่องทางต่าง ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ม.ป.ป.-a) และมีพฤติกรรมการเนือยนิ่งค่อนข้างมาก อาจเกิดจากภาระหน้าที่ที่รัดตัว หรือขาดการแนะนำในด้านการใช้เวลาว่างเชิงรุก (วันพรธาดา อภิรัฐนา นนท์, 2560) ทั้งนี้ปัจจุบันองค์การก็เริ่มที่จะยอมรับว่าการมีกิจกรรมยามว่างนั้นส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานเช่นกัน โดยเฉพาะกิจกรรมยามว่างเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ (ธนากรไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน), 2562)

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมนั้นสามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ที่เกี่ยวข้องกับการนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าคำว่า กิจกรรมยามว่าง หรือ Leisure ในกรณีนี้หมายถึงกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมทำในเวลาที่ย่างจากกิจการงานใด ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ในชีวิตที่จำเป็นต้องทำหรือสามารถจัดสรรเวลาเพื่อมาทำกิจกรรมนั้น และ ทำโดยด้วยความสมัครใจ มีแรงจูงใจจากภายในของตนเองที่จะทำ ผลจากการทำกิจกรรมนั้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกในเชิงบวกกับทั้งกิจกรรมนั้นและกับตนเอง รวมถึงอาจได้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) ซึ่งจากนิยามนี้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมยามว่างที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นไม่มีรายการกิจกรรมที่ตายตัว สามารถเป็นกิจกรรมที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความชอบหรือความสนใจของบุคคล ดังนั้นเมื่อเทียบเคียงกับนิยามของกิจกรรมยามว่างข้างต้นแล้วก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นการบูรณาการทุกนิยามทั้งในด้านเวลา ตัวกิจกรรม และประสบการณ์ที่เกิดจากกิจกรรมนั้นเข้าด้วยกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว หากต้องการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถยึดติดกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้ หากแต่ต้องคำนึงถึงความรู้สึกและประสบการณ์ที่

เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมนั้น ๆ ประกอบการพิจารณาด้วย เพราะกิจกรรมที่สนุกสำหรับบางคน อาจเป็นการทรมานสำหรับบางคนก็เป็นได้ และกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีคุณลักษณะเพิ่มเติมจากกิจกรรมยามว่างทั่วไปได้แก่ การที่ผู้กระทำมีความจริงจังในการทำ (Seriousness of the Pursuit) และได้รับผลลัพธ์บางประการที่ยั่งยืนคงทน ไม่ใช่ความสนุกชั่วคราว (Durable Outcomes) ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคลหรือในเชิงสังคม (Lee, Gould, และ Hsu, 2017)

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมยามว่าง หรือ Leisure นั้น มีนิยามที่แตกต่างหลากหลาย และสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ซึ่งกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure นั้น เป็นกิจกรรมยามว่างประเภทหนึ่งที่มียุทธศาสตร์ประกอบหรือคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน มากกว่ากิจกรรมยามว่างประเภทอื่น ซึ่งนับว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับตัวบุคคล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมไปถึงทัศนคติบางประการอีกด้วย อย่างไรก็ตามการระบุลักษณะของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure นั้น ไม่มีค่านิยามใดที่ระบุชนิดหรือชื่อของกิจกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง หากแต่เป็นการระบุลักษณะของการทำกิจกรรมและพฤติกรรมที่บุคคลเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือทำกิจกรรมนั้น ๆ เท่านั้น เนื่องจากบุคคลย่อมมีความสนใจและความชอบที่แตกต่างกัน รวมถึงด้านกิจกรรมยามว่างด้วย นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลก็ยังสัมพันธ์กับการเลือกกิจกรรมยามว่างอีกด้วย อาทิ ปัจจัยด้านอายุ และความพร้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น (Wichasin, 2007) ดังที่การวิจัยของ จิรวุฒิ หลอมประโคน และ ประพล เปรมทองสุข (2555) พบว่าผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครนั้นมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งได้ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตได้เป็นกลุ่ม 8 กลุ่มด้วยกัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าเราไม่สามารถจะระบุชื่อหรือชนิดของกิจกรรมว่าต้องทำกิจกรรมใดจึงจะนับว่าเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ในทางกลับกัน เราอาจตีความได้ว่าไม่จำเป็นกิจกรรมชนิดใดก็สามารถที่จะเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและวิธีการที่บุคคลทำกิจกรรมนั้น ๆ นั่นเอง

องค์ประกอบของ Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง

จากการรวบรวมและทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้ศึกษาสามารถสรุปองค์ประกอบและคุณลักษณะของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นประกอบด้วย 3 ส่วนย่อยได้แก่ 1. กระบวนการ หรือ Measures 2. ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคล หรือ Durable Individual Output และ 3. ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม หรือ Durable Group Output ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

กระบวนการ หรือ Measures ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ากระบวนการของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ประกอบด้วย

1. การที่ผู้ทำกิจกรรมมีแรงจูงใจภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างแรงกล้า (Özdemir, 2020) โดยเป็นแรงจูงใจจากภายในตนเอง (Veal, 2017; ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาและทำให้ดีขึ้น โดยเลือกสิ่งที่ทำหยาความสามารถ รับฟังผลสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนา (Özdemir, 2020) สนุกไปกับสิ่งนั้นจนกระทั่งยินดีที่จะทุ่มเททรัพยากรและเวลาในการพัฒนาตนเองให้ทำกิจกรรมนั้นได้ดีขึ้น (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) และเต็มใจที่จะก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ (Lyu และ Oh, 2015)
2. เมื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ จะเกิดความจดจ่อ จนลืมเรื่องอื่น ๆ ไปได้หมด หรือกล่าวได้ว่าการผลิตเพลินไปกับกิจกรรมจนลืมชั้บทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ จากกิจกรรมนั้นได้ (Heo, Lee, McCormick, และ Pedersen, 2010) มีทัศนคติเชิงบวกกับกิจกรรมนั้น ๆ (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a)
3. การมีความมุ่งมั่นเพื่อข้ามผ่านอุปสรรค (Perseverance) เพื่อที่จะสามารถทำกิจกรรมที่ตนเลือกทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) การพยายามและมุ่งมั่นนี้หมายรวมถึงทั้งการต่อสู้กับตนเองทั้งด้านจิตใจและร่างกาย อาทิการฝึกฝนต่าง ๆ (Liu, Caneday, และ Tapps, 2013) และปัจจัยแวดล้อม อาทิค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม (Baldwin และ Norris, 1999) ปัจจัยการมุ่งมั่นเพื่อข้ามผ่านอุปสรรคนี้ได้รับการศึกษาและพบว่ามื่ออิทธิพลต่อความเป็นเอกลักษณ์หรือ Unique Ethos ตัวตนของผู้ทำกิจกรรม หรือ Identity และผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล หรือ Personal Outcomes ได้ (Heo, Lee, Kim, และ Stebbins, 2012)
4. การใช้ความพยายามเพื่อให้ทำได้ดี (Significant Effort) หมายถึง ความทุ่มเท จริงจัง มุ่งมั่นในการกระทำสิ่งนั้นให้ได้ดี (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) หรือให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) ความพยายามนี้หมายรวมถึงทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อให้ทำกิจกรรมได้ดีขึ้น และการพยายามแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรม อาทิการจัดสรรตารางเวลาหรืออุปกรณ์เพื่อทำกิจกรรม เป็นต้น (Liu และคนอื่น ๆ, 2013) การใช้ความพยายามเพื่อให้ทำกิจกรรมที่เลือกทำได้ดีนี้มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์หรือ Unique Ethos ซึ่งได้แก่การมีตัวตนร่วมกันของผู้ทำกิจกรรม ซึ่งอาจหมายรวมถึงค่านิยม ความคิดความเชื่อ หรือวัฒนธรรมกลุ่มย่อยร่วมกัน (Stebbins, 1992) หรือ

Identity และผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล หรือ Personal Outcomes ได้ (Heo และคนอื่น ๆ, 2012) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงความสุขจากการทำกิจกรรมและการพัฒนากิจกรรมนั้นๆ ไปสู่การเป็นทางเลือกทางอาชีพได้อีกด้วย (Kim, Heo, Lee, และ Kim, 2015)

5. การพัฒนาความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น ๆ (Progress) ในวรรณกรรมอาจเรียกว่า Career Progress ซึ่งนัยยะของสายอาชีพในที่นี้หมายถึงการที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจะเป็นโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่การเป็นอาชีพได้ ดังที่ Stebbins (2009) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับงานหรืออาชีพนั้นมีความซับซ้อนและเป็นพลวัตร กล่าวคือการพัฒนาความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น ๆ (Progress) ผ่านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรที่ทำให้กิจกรรมยามว่างกลายเป็นโอกาสทางอาชีพได้หรือที่เรียกว่าเป็น Leisure Career (Green และ Jones, 2005) หรือในอีกแง่มุมหนึ่งนั้นการทำกิจกรรมนั้น ๆ แล้วผู้ทำมีความสามารถมากขึ้น เก่งขึ้นทั้งในกิจกรรมนั้น รวมถึงมีทักษะดีขึ้น ซึ่งทักษะเหล่านั้นสามารถนำมาใช้ในงานได้ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008; วิทยา ยางกลาง, ยุทธนา ไชยจุล, และ ปิยดา สมบัติวัฒนา, 2563) นั่นนับเป็นการพัฒนาในส่วนนี้เช่นกัน ทั้งนี้การพัฒนาความสามารถในการทำกิจกรรมลักษณะนี้อาจเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ไป (Heo และคนอื่น ๆ, 2012; ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a) โดยเพิ่มความเข้มข้นของการทำกิจกรรม โดยอาจแสดงให้เห็นในการปรับรูปแบบการใช้ชีวิต (Liu และคนอื่น ๆ, 2013)

6. การมีเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือจุดเปลี่ยนที่กระทบต่อการทำกิจกรรม (Contingency) ดังที่กล่าวถึงแนวคิดของ Stebbins (2009) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและเป็นพลวัตรระหว่างกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับงานหรืออาชีพ ในประเด็นนี้คำว่าตามสถานการณ์หรือ Contingency นั้นก็อาจตีความได้สองแนวทาง ได้แก่ การมีจุดเปลี่ยนในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และอาจตีความหมายรวมถึงการที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นสร้างโอกาสหรือจุดเปลี่ยนในการเลือกอาชีพของผู้ทำกิจกรรมได้อีกด้วย หรือเรียกว่า Career Contingency ซึ่งปัจจัยนี้ได้รับการศึกษาและพบว่ามีอิทธิพลต่อความเป็นเอกลักษณ์หรือ Unique Ethos ตัวตนของผู้ทำกิจกรรม หรือ Identity และผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล หรือ Personal Outcomes ได้ (Heo และคนอื่น ๆ, 2012) เช่นเดียวกับปัจจัยต่าง ๆ ก่อนหน้า ทั้งนี้ ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์ (2562a) ระบุว่าจุดเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นเกิดจากการสะท้อนความคิด หรือ Self-reflection เกี่ยวกับการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มิใช่การเพียงแต่ทำกิจกรรมไปเรื่อย ๆ และเกิดเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้ผู้ที่ทำกิจกรรมนั้นมีมุมมองต่อกิจกรรมยามว่างที่จริงจังของตนเอง

แตกต่างไปจากเดิม (Liu และคนอื่น ๆ, 2013) หรืออาจเกิดจากการที่มีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญหรือเป็นจุดเปลี่ยน กระตุ้นให้การทำกิจกรรมนั้น ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีความเข้มข้นขึ้น จนกลายเป็นอาชีพหรือ Leisure Career (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ตัวอย่างที่ชัดเจนได้แก่กีฬา ซึ่งเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่สามารถที่จะต่อยอดไปสู่การเป็นอาชีพได้ โดยมีขั้นตอนและวิถีทางที่เป็นแนวทางไปสู่การสร้างอาชีพได้ (Green และ Jones, 2005) โดยมีแนวทางค่อนข้างชัดเจนและมีตัวอย่างให้เห็นแพร่หลาย

7. การมีอุดมการณ์ พลัง ความคิดความเชื่อ มุมมองร่วมกันกับผู้อื่นที่ทำกิจกรรมด้วยกัน (Unique Ethos) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Heo และคนอื่น ๆ, 2012; Veal, 2017) ทั้งนี้การมีลักษณะหรืออุปนิสัยร่วมกันเช่นนี้ อาจเกิดได้จากการที่คนทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างจริงจัง (Liu และคนอื่น ๆ, 2013) การใช้เวลาร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน (Green และ Jones, 2005) หรือแบ่งปันประสบการณ์ ถ่ายทอดหรือแบ่งปันประสบการณ์การทำกิจกรรมกับผู้อื่นที่อาจมีหรือไม่ได้มีความสนใจหรือทำกิจกรรมเดียวกัน (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a) ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ พลัง ความคิดความเชื่อ มุมมองร่วมกันกับผู้อื่นที่ทำกิจกรรมด้วยกันนี้เป็นปัจจัยที่ก่อเกิดในตัวบุคคลเองและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนผู้นั้น (Heo และคนอื่น ๆ, 2012) อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีตัวตนที่ชัดเจนเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ หรือ Identity และ Career Contingency อีกด้วย (Kim และคนอื่น ๆ, 2015)

8. การมีตัวตนที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับกิจกรรม (Identity) หรือการเกิดตัวตนที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมนี้ ผู้รับรู้และยอมรับ เมื่อพูดถึงคน ๆ นั้นจะนึกถึงกิจกรรมนี้ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) นับเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Heo และคนอื่น ๆ, 2012; Veal, 2017) ตัวตนที่ชัดเจนนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้ที่ทำกิจกรรมใช้ชีวิตวนอยู่รอบกิจกรรมนี้ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนี้ มีสังคมในแวดวงกิจกรรมนี้ (Pan, Wu, Morrison, Huang, และ Huang, 2018) รวมถึงการประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ๆ ก็ทำให้เกิดความเป็นตัวตนที่เด่นชัด (Baldwin และ Norris, 1999) และการที่ทำกิจกรรมนั้นอย่างเข้มข้นก็ทำให้เกิดเป็นตัวตนที่ชัดเจนขึ้นได้ (Liu และคนอื่น ๆ, 2013) ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือข้อเสนอของ Green และ Jones (2005) ที่ระบุว่าคนเราจะเข้าใจกีฬาในฐานะที่เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้ หากเราสามารถระบุและเชื่อมโยงกิจกรรมนั้นเข้ากับตัวตนทางสังคมของเราเองและวัฒนธรรมแวดล้อมได้ ซึ่งตัวตนที่ชัดเจนของแต่ละคนนี่เองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมในการทำกิจกรรมด้วย เช่นวิธีการที่แต่ละคนจัดการกับอุปสรรคในการทำกิจกรรม เป็นต้น (Lyu และ Oh, 2015)

9. เป็นสิ่งที่ทำเมื่อมีเวลาว่างจากงานและภารกิจต่าง ๆ (Free Time) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ในทางหนึ่งก็กล่าวได้ว่ากิจกรรมยามว่างนั้นเป็นการเลือกที่จะกระทำ จึงแตกต่างจากการใช้เวลาว่างไปกับการพักผ่อนโดยไม่ได้ทำกิจกรรมอะไร (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a; วิทยา ยางกลาง และคนอื่น ๆ, 2563) เป็นการใช้เวลาที่ตนมีหรือจัดสรรมาอยู่กับกิจกรรมที่เลือกทำ (Baldwin และ Norris, 1999) ซึ่งประเด็นนี้เองที่เป็นการจำแนกรูปแบบหรือวิธีการใช้เวลาว่างของคน ทั้งนี้แท้จริงแล้วประเด็นเป็นลักษณะร่วมของกิจกรรมยามว่างโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของบทความนี้พิจารณาว่าเป็นประเด็นที่ควรอภิปรายเนื่องจากมีนัยยะมากกว่าเพียงแค่การทำกิจกรรมในเวลาว่างจากงานหรือภารกิจต่างๆ เท่านั้น แต่หมายรวมถึงการพยายามจัดสรรเวลาว่างเพื่อทำกิจกรรมด้วยหรือเรียกว่า Make time for serious leisure นั่นเอง ซึ่งเป็นการพยายามเชิงรุกที่จะหาเวลาให้กับกิจกรรม มากกว่าการรอให้มีเวลาว่างแล้วจึงทำกิจกรรม หรือเรียกได้ว่ามีความสนใจอย่างแรงกล้าที่จะทำกิจกรรมนี้เมื่อมีเวลาหรือจนกระทั่งหาเวลาเพื่อจะทำกิจกรรม อันเกิดจากความรู้สึกเชิงบวก ความสนุกที่ได้ทำ และการที่กิจกรรมนี้มีความสำคัญต่อผู้ทำ (Pan และคนอื่น ๆ, 2018)

10. เป็นกิจกรรมที่ผู้กระทำเลือกที่จะทำด้วยตนเอง จากความเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร เกิดจากการสะท้อนความต้องการของตนเอง เพื่อเลือกกิจกรรมที่เกิดจากแรงบันดาลใจภายใน ความสนใจและความตั้งใจของตนเอง ไม่ได้ทำเพียงเพราะทำตามผู้อื่น ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้ทำกิจกรรมรู้ตนเองอย่างดีว่าต้องการทำกิจกรรมอะไร ต้องการเลือกกิจกรรมเอง (Özdemir, 2020) อย่างมีอิสระและด้วยความสมัครใจ (รณวัฒน์ มณีนิล, สุนทรตรี นิมนต์พันธ์, และ ศักดิ์ชัย ใจชื่อตรง, 2563; วิทยา ยางกลาง และคนอื่น ๆ, 2563) มีอิสระเสรี (Free Will) และมีอำนาจในการตัดสินใจเองว่าจะทำกิจกรรมอะไร (Autonomy) รวมถึงการออกแบบหรือประดิษฐ์ขึ้นด้วยตัวเอง (Crafting) ว่าอยากจะทำอะไรในเวลาว่าง (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) สอดคล้องกับแนวคิดที่ สุนทรตรี นิมนต์พันธ์ (2554) นำเสนอว่าไม่ใช่ทุกคนจะเหมาะกับกิจกรรมชนิดเดียวกัน ดังนั้นการเลือกทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นต้องเกิดจากแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนี้เกิดจากตัวเอง หรือเกิดจากความตั้งใจของผู้กระทำ (Intention) และความสนใจของผู้กระทำ (Interest) (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) แม้ว่าคนเรานั้นจะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม แต่ในการพิจารณา กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นจะต้องพิจารณาจากความต้องการของตัวบุคคลเองเพราะคุณค่าของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นเกิดขึ้นภายในใจของแต่ละบุคคล (Veal, 2017) คนมีปัจจัยละในชีวิตต่างกัน จึงรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมต่างๆ ไม่เหมือนกันและประโยชน์ที่เกิดขึ้นก็แตกต่างกัน (Heo และคนอื่น ๆ, 2010)

11. ในการทำกิจกรรมนั้น ๆ เป็นการได้ทดลอง เล่น หรือลองแสดงบทบาทที่ไม่ได้ทำในชีวิตการทำงาน หรือชีวิตด้านอื่น (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) กล่าวคือกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นเป็นโอกาสในการที่คนจะได้ลงมือทำในสิ่งที่ผลลัพธ์ไม่กระทบกับหน้าที่การงาน สามารถผิดพลาดได้โดยไม่มีผลร้ายตามมาต่อชีวิตในด้านการทำงาน เป็นโอกาสให้กล้าลองผิดลองถูก หรือแสดงบทบาทที่ไม่ได้แสดงในชีวิตประจำวัน อาทิการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการเล่นกีฬา ก็อาจเป็นโอกาสให้บุคคลได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมงาน โดยในชีวิตการทำงานอาจไม่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทนี้มากนัก หรืออาจจะไม่กล้าแสดงบทบาทนี้เต็มที่เพราะความตึงเครียดในที่ทำงานหรือความกังวลต่อผลที่อาจเกิดตามมา นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงบรรยากาศการเรียนรู้หรือพัฒนาผ่านกระบวนการเล่น ซึ่ง Kanhadilok (2013) พบว่าการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการเล่นนั้นสามารถส่งเสริมการเรียนรู้องค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปเกี่ยวกับกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ได้ว่าเป็นกิจกรรมยามว่างที่บุคคลเลือกกระทำด้วยความต้องการของตนเอง ในเวลาที่ว่างจากภารกิจต่าง ๆ ในชีวิต โดยทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นทุ่มเท หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะทำกิจกรรมนั้นให้ได้ดีขึ้น ตลอดจนทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและอาจมีการฝึกซ้อม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถทำกิจกรรมนั้นได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่การเล่นกีฬาชนิดต่าง ๆ อาทิ การดำน้ำ การวิ่ง การเล่นกีฬาประเภททีมและบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึง การเล่นดนตรี การทำกิจกรรมอาสาในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคล หรือ Durable Individual Output ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure

ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคลที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่คนมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังอย่างจริงจัง โดยผลดังกล่าวนี้เกิดขึ้นเมื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ โดยในส่วนนี้จะนำเสนอถึงผลดังกล่าวในระดับบุคคลประกอบด้วย

1. กิจกรรมยามว่างเติมเต็มตัวตนของผู้ทำ (Personal Enrichment) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ซึ่งเป็นประโยชน์ในระดับบุคคลจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Heo และคนอื่น ๆ, 2012)
2. กิจกรรมยามว่างทำให้ผู้กระทำได้ตระหนักถึงและใช้ความสามารถและศักยภาพของตนเต็มที่ (Self-Actualization) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008; Lyu และ Oh, 2015)

เป็นประโยชน์ในระดับบุคคลจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเช่นเดียวกับข้อก่อนหน้า (Heo และคนอื่น ๆ, 2012) ได้แสดงความสามารถที่ตนเองมีในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ด้วยความเป็นตัวของตัวเองและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในด้านนั้น ๆ โดยไม่มีความกังวล (Pan และคนอื่น ๆ, 2018)

3. กิจกรรมยามว่างเป็นช่องทางให้ผู้กระทำได้แสดงความสามารถของตน (Self-Express Abilities) ได้แสดงออกถึงความสามารถ โดยใช้ความสามารถที่มีในการทำกิจกรรมนี้ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008; Lyu และ Oh, 2015)

4. กิจกรรมยามว่างเป็นช่องทางให้ผู้กระทำได้แสดงถึงตัวตนและความเป็นตัวของตัวเอง (Self-express Individual) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ในการทำกิจกรรมและการเลือกกิจกรรม (Baldwin และ Norris, 1999) อันเป็นโอกาสในการแสดงตัวตนอย่างอิสระ และแสดงความเป็นตัวของตัวเองโดยปราศจากความกดดันใด ๆ (Pan และคนอื่น ๆ, 2018) ทั้งทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความคิดสร้างสรรค์ การระบายอารมณ์ การเลียนแบบสถานการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างความมั่นใจ ความเข้าใจ และการควบคุมตนเอง (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563)

5. การทำกิจกรรมยามว่างทำให้ผู้กระทำมีมุมมองต่อตนเองชัดเจนขึ้น เห็นว่าตนเองมีความสามารถอะไร มีตัวตนแบบใด (Self-image) นอกจากนี้ยังทำให้เกิดมุมมองต่อตนเองในทางที่ดีขึ้น รู้สึกดีกับตนเองมากขึ้น มุมมองที่มีต่อตนเองพัฒนาหรือเป็นไปในเชิงบวกมากขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ประกอบด้วย (Gould และคนอื่น ๆ, 2008)

6. กิจกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข รู้สึกดี (Self-Gratitude-Satisfaction) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ทำกิจกรรมแล้วได้รับรู้ถึงความผูกพันกับสิ่งรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ เช่นสัตว์เลี้ยง ในกรณีที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเกี่ยวข้องกับสัตว์เลี้ยง (Baldwin และ Norris, 1999) หรือกับธรรมชาติ ต้นไม้ ในกรณีที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้านนั้น ๆ เป็นที่แน่นอนว่าการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบและสนใจนั้นย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างจริงจัง (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a)

7. กิจกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความสุขสนุกสนาน (Self-Gratitude-Enjoyment) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ความสุขสนุกสนานนั้นอาจแตกต่างจากความสุขได้ ความสุขสนุกสนานหมายถึงการมีองค์ประกอบของความตื่นต้นกับเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมนั้น ๆ ความสุขถูกกระตุ้นได้ด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเมื่อกิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่มีนัยสำคัญกับ

ผู้กระทำ (Pan และคนอื่น ๆ, 2018) บางครั้งกิจกรรมนั้น ๆ หรือสิ่งรอบตัวที่แวดล้อมตัวผู้ทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ก็นำมาซึ่งความสนุกหรือเป็นแหล่งพลังงานบวกให้กับผู้ทำกิจกรรมได้ เช่นสัตว์เลี้ยง หรือเพื่อนที่ร่วมทำกิจกรรม เป็นต้น (Baldwin และ Norris, 1999) อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่ก่อให้เกิดความสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563)

8. กิจกรรมนั้น ๆ ทำให้ผู้กระทำรู้สึกได้รับการฟื้นฟู ได้เติมพลัง (Recreation) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเติมพลังทางจิตใจให้กับผู้กระทำกิจกรรม ซึ่งอาจเป็นการฟื้นฟูจิตใจจากความเหนื่อยล้าต่าง ๆ อาทิความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือจากภารกิจประจำในชีวิต

9. กิจกรรมนั้น ๆ อาจนำมาซึ่งค่าตอบแทนในเชิงตัวเงินหรือได้รับค่าตอบแทน จากความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น ๆ (Financial Return) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือ Economically Return จากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือจากความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นได้ แม้ว่าจะไม่ใช่รายได้ประจำก็ตาม (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ดังที่ Stebbins (2009) ระบุว่าอาชีพหรือการหารายได้จากกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้กระทำกิจกรรมนั้นพยายามแสวงหาสิ่งตอบแทนหรือรางวัลจากการทำกิจกรรมนั้น ๆ ในทางกลับกันการที่คนเริ่มนึกถึงการมีอาชีพหรือการหารายได้จากกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังก็อาจเป็นแรงขับให้ผู้กระทำกิจกรรมนั้นพยายามแสวงหาสิ่งตอบแทนหรือรางวัลจากการทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้เช่นกัน

ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม หรือ Durable Group Output ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure

ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ซึ่งส่วนนี้เป็นผลผลิตที่มีนิยามเหมือนกันในชื่อก่อนหน้า อย่างไรก็ตามในส่วนนี้จะนำเสนอถึงผลดังกล่าวในระดับกลุ่ม ประกอบด้วย

1. กิจกรรมยามว่างทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่สนใจสิ่งเดียวกัน (Group Attraction) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) อาจเกิดจากการที่ผู้ทำกิจกรรมใช้เวลาอยู่กับกิจกรรมนี้หรือได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนี้ มีสังคมในแวดวงหรือกลุ่มคนที่ทำกิจกรรมนี้ (Pan และคนอื่น ๆ, 2018) รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มหรือชมรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งการมีสังคม มีกลุ่มในการทำกิจกรรมเป็นจุดสำคัญของการเรียนรู้เรื่องกิจกรรมนั้น ๆ (Baldwin และ Norris, 1999) ดังที่ Green และ Jones (2005) กล่าวถึงการมีพื้นที่สำหรับ

วัฒนธรรมย่อยหรือ Sub-culture ที่เฉพาะตัว (Veal, 2017) ของคนที่ทำกิจกรรมหนึ่งๆ ร่วมกัน เกิดการถ่ายทอดหรือแบ่งปันประสบการณ์การทำกิจกรรมกับผู้อื่นที่อาจมีหรือไม่ได้มีหรือชอบ กิจกรรมเดียวกัน (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) ทั้งนี้ รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ (2563) ได้กล่าวถึงการใช้ันทนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดอบรมโดยใช้กิจกรรม นันทนาการส่วนใหญ่มักจะใช้กิจกรรมนันทนาการประเภทกลุ่มสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์ นอกจากนี้การเกิดความเป็นกลุ่มก้อนของคนที่ทำกิจกรรมร่วมกันนี้ยังเป็นส่วนสำคัญในการ ตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรม ร่วมกันลักษณะและปัจจัยส่วนบุคคลอีกด้วย (Lyu และ Oh, 2015)

2. กิจกรรมยามว่างทำให้เกิดการร่วมการสร้างความสำเร็จ ร่วมแรงร่วมใจ กัน ช่วยเหลือกัน เพื่อสร้างความสำเร็จบางประการ (Group Accomplishments) ได้ร่วมกันสร้างความสำเร็จ โดยเป็นทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) เพราะในกลุ่ม ชมรม หรือ สมาคม มีสมาชิกหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีส่วนสนับสนุนกันและกัน (Baldwin และ Norris, 1999) เหตุที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสามารถทำให้เกิดความสำเร็จ ร่วมกันของกลุ่มได้นั้นอาจเป็นคุณลักษณะหนึ่งเนื่องจากกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น ประกอบด้วยการเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนการข้ามผ่านความยาก ลำบากหรือการทำได้ ดังนั้นแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญ (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าคนที่เข้าร่วมกิจกรรมยามว่างแบบกลุ่ม แสดงความพึงพอใจต่อกิจกรรม ความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคนที่เข้าร่วม กิจกรรมแบบส่วนบุคคล (Lim และ Park, 2012) อีกด้วย

3. กิจกรรมยามว่างทำให้เกิดการรวมกลุ่มกัน และการรักษาความสัมพันธ์ ไว้และเติบโตไปด้วยกัน (Group Maintenance) (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ที่ว่ามีการศึกษาพบว่าคนที่เข้าร่วมกิจกรรมแบบกลุ่มจะแสดงความพึงพอใจต่อกิจกรรม ความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคนที่เข้าร่วมกิจกรรมแบบส่วนบุคคล (Lim และ Park, 2012) จึงเห็นได้ว่าการรวมกลุ่มกันและรักษาความสัมพันธ์ของกลุ่มไว้นั้นย่อมเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นได้จากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง เนื่องจากคนที่ทำกิจกรรมร่วมกันเกิดการเรียนรู้ จากกันและกัน ช่วยเหลือกัน ข้ามผ่านอุปสรรคร่วมกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของกิจกรรม ยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมยามว่างประเภทนี้นั้นมี ลักษณะและกระบวนการที่คนแสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมแตกต่างจากกิจกรรมยามว่าง

ประเภทอื่น โดยอาจเรียกได้ว่ามีจุดเด่นที่การเกิดความสุขของการใช้ความพยายามหรือ Effort ในการทำกิจกรรมยามว่างกับความสนุกสนานไปกับการทำกิจกรรม (Enjoyment) (Kono, Walker, Ito, และ Hagi, 2019) โดยสององค์ประกอบนี้เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างเดียวกันจึงเกิดเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั่นเอง ทั้งนี้องค์ประกอบและคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังจะนำเสนอต่อไป

ผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure Outcomes

ผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure Outcomes หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการมีผลผลิตจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือนันทนาการอย่างจริงจัง และเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้

1. การมีชีวิตที่อยู๋ดีมีความสุข (Well-being) ในองค์รวม (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) จากการวิจัยพบว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นมีความสัมพันธ์กับการมีความสุขในด้านความพึงพอใจในชีวิตและการมีความรู้สึกเชิงบวกในชีวิต (Heo และคนอื่น ๆ, 2010; Pan และคนอื่น ๆ, 2018; วิลมมาลย์ สมคะเน, 2559) โดย Pereira, Cardoso, และ De Lima (2019) พบว่าการมีเวลาให้กับกิจกรรมยามว่างทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ (2563) พบว่าความมุ่งหวังการใช้นันทนาการในฐานะที่เป็นกิจกรรมยามว่างที่พัฒนาอารมณ์ สุขภาพ ความสามารถ ของบุคคล สุขภาพและสมรรถภาพทางกายและจิตใจความสมดุลทางกายและจิตใจได้ด้วย นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่พบว่าคนที่เล่นกิจกรรมยามว่างที่ได้ใช้ความพยายาม (Effort) และมีความสุขกับกิจกรรมนั้น (Enjoyment) มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของชีวิตของตนเอง (Life Affirmation) และ การมีพลังและแรงจูงใจในการใช้ชีวิต (Life Vibrancy) (Kono และคนอื่น ๆ, 2019)

2. การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังที่การวิจัยพบว่าเมื่อความพึงพอใจในงานสูงขึ้น คนจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่างน้อยลง แสดงให้เห็นได้ว่าคนใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตเมื่อมีความไม่พึงพอใจในงานของตน (Snir และ Harpaz, 2002) ซึ่งเป็นแนวคิดตามทฤษฎี Spillover ที่ระบุว่าความพึงพอใจต่อชีวิตในด้านหนึ่ง อาทิการทำงาน สังคม กิจกรรม การเงิน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย (Sirgy, Efraty, Siegel, และ Lee, 2001) อีกทั้งเมื่อชีวิตคนเป็นการบูรณาการของหลากหลายด้าน ดังนั้น

ความพึงพอใจในด้านการกิจกรรมยามว่างย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ของชีวิตด้วย ทั้งนี้เมื่อคนเกิดประสบการณ์ด้านลบกับชีวิตด้านหนึ่ง ก็มักแสวงหาหรือพยายามสร้างประสบการณ์ด้านบวกในชีวิตด้านอื่นมาชดเชย (Morris และ Madsen, 2007) อย่างไรก็ตามการ ล้นข้ามหรือบูรณาการระหว่างประสบการณ์หรือความรู้สึกจากชีวิตแต่ละด้านนั้น เกิดได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยแล้วพบว่าคนที่มีการกิจกรรมยามว่างนั้น มักคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนที่ไม่มีกิจกรรมยามว่าง (Pereira และคนอื่น ๆ, 2019) และการศึกษาวิจัยยังพบ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างคุณภาพของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับการเติบโตส่วนบุคคล และความสุขของบุคคลที่ทำกิจกรรมอีกด้วย ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเสริมสร้างความ เข้มแข็งของตนเอง การแสวงหาทางออกหรือทางเลือกต่าง ๆ ให้ตนเอง การเปลี่ยนแปลงทางจิต วิญญาณ และการรู้สึกดีกับชีวิตของตน (Kim และคนอื่น ๆ, 2015)

3. การมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุข (Well-being) ในด้านร่างกาย หรือการมีสุขภาพที่แข็งแรง กล่าวคือ หลีกเลียงไม่ได้ที่จะสรุปว่าการที่คนเรามีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยเฉพาะกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการใช้ร่างกายนั้นทำให้คนได้รับการพัฒนาด้านร่างกายให้แข็งแรงขึ้น โดย Pereira และ คนอื่น ๆ (2019) ได้ระบุชัดเจนว่าการทำกิจกรรมยามว่างที่เกี่ยวกับการใช้ร่างกายทำกิจกรรมนั้น ส่งเสริมให้เกิดความแข็งแรงของร่างกาย และกิจกรรมยามว่างดังกล่าวสามารถเป็นแนวทางในการ พัฒนาคอนเซ็ปต์บูรณาการได้จริง โดยการศึกษาที่มีทั้งการดำเนินการในคนช่วงอายุน้อย (Pereira และ คนอื่น ๆ, 2019) คนวัยทำงาน (Paivarinne, Kautiainen, Heinonen, และ Kiviranta, 2019)

4. การเว้นระยะห่างจากความเครียดและปัญหาต่าง ๆ (สุนทรตรี นิมเนดิพันธ์, 2554) ผลวิจัยพบว่าคนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่าง (Leisure-oriented) มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับงาน (Work-oriented) (Snir และ Harpaz, 2002) หรือกล่าวได้ว่ามีความจับจပ်กับงานน้อยกว่าคนที่ไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่าง จึง อาจกล่าวได้ว่ามีการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นทำให้คนได้เว้นระยะจากความเครียดหรือสิ่ง ที่ต้องทำในบริบททางสังคมของตนเอง

5. การได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่ อันก่อนให้เกิดมุมมองหรือแนวคิดใหม่ได้ (สุนทร ตรี นิมเนดิพันธ์, 2554) การวิจัยพบว่ามีการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นมีความสัมพันธ์กับการ เติบโตส่วนบุคคลในด้านการแสวงหาทางออกหรือทางเลือกต่าง ๆ ให้ตนเอง (Kim และคนอื่น ๆ, 2015) ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ได้รับประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกันสิ่งที่ได้จากการทำงานหรือจาก ภาระหน้าที่ในชีวิตด้านอื่น ๆ นั่นเอง

6. การฟื้นฟูจิตใจ ซึ่งหมายถึงการฟื้นฟูจิตใจจากความเครียดและความเหนื่อยล้า และการฟื้นฟูกำลังใจในการทำงาน (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) ผลลัพธ์ข้อนี้เกิดจากฐานแนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน ในด้านการชดเชยความรู้สึกโดยใช้ความรู้สึกเชิงบวกจากด้านอื่นของชีวิต มาเติมเต็มความรู้สึกในอีกด้านที่อาจขาดหายไป ทำให้ กล่าวคือกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสามารถช่วยชดเชยความรู้สึกหรือประสบการณ์เชิงลบจากชีวิตด้านอื่นได้ (Morris และ Madsen, 2007) รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ (2563) ระบุว่า Recreation คือการทำให้ชีวิตสดชื่น โดยการเสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่ หลังจากที่ใช้พลังงานแล้วเกิดเป็นความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกาย จิตใจและทางสมอง

7. การได้รับประสบการณ์ที่ดีและความประทับใจ เป็นไปได้ที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจะช่วยฟื้นฟูจิตใจของผู้ทำกิจกรรมได้ ทั้งนี้มีนักวิชาการจำนวนมากกล่าวถึงประโยชน์ในด้านนี้อันได้แก่การฟื้นฟูจิตใจ การเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ (สุนทรตรี นิมนต์พันธ์, 2554) ตลอดจนไปจนถึงการที่ความพึงพอใจที่เกิดจากการทำกิจกรรมยามว่างนั้นทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น (Pearson, 2008)

8. เกิดการสร้างความหมายของชีวิต (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) คนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่าง (Leisure-oriented) จะให้ความสำคัญกับการใช้งานในการเติมเต็มความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง น้อยกว่าคนกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับงาน (Work-oriented) แสดงให้เห็นความคนกลุ่มนี้สร้างความหมายของชีวิตตนเองในด้านอื่นได้นอกเหนือจากด้านการทำงาน (Snir และ Harpaz, 2002) สำนักงานการกีฬาและนันทนาการ เมื่อปี พ.ศ.2557 ได้ระบุเกี่ยวกับความมุ่งหวังการใช้นันทนาการเพื่อส่งเสริมให้คนแสดงออกด้านความรู้สึก ได้สร้างสรรค์ มีช่องทางระบายอารมณ์ ทำให้สามารถเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างความมั่นใจ เกิดความเข้าใจและความสามารถในการควบคุมตนเอง นอกจากนี้นันทนาการยังสามารถส่งเสริมความเป็นคน ส่งผลให้บุคคลเติบโตทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความคิดและอารมณ์ พฤติกรรม สังคม ตามความสนใจและความต้องการบุคคล (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563)

9. การเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) การมีเวลาให้กับกิจกรรมยามว่างนั้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคน เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของคนนั้นเกิดขึ้นได้ทั้งจากการพัฒนาเทคนิคการทำงานและการเติมเต็มตนเองและตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง อันเกิดจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อีกด้วย (Wei, Qu, และ Ma, 2016) นอกจากนี้ยังมีวิจัยพบว่าการที่หน้าที่หรือความรับผิดชอบในงาน ชัดขวางการมีกิจกรรมยามว่างนั้น ส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันในงานของ

พนักงาน (Wang และ Shi, 2022) ดังนั้นการที่คนสามารถทำกิจกรรมยามว่างที่ตนเองต้องการได้นั้นไม่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

10. กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสามารถนำมาซึ่งความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน (Work-related Self Efficacy) โดย Kelly, Strauss, Arnold, และ Stride (2019) ดำเนินการวิจัยแล้วพบว่าหากคนเลือกทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังซึ่งเป็นสิ่งที่คล้ายกับงานและออกแบบให้ไม่จริงจังมากเกินไป ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะได้แก่การที่สามารถส่งเสริมความมั่นใจในตนเองในการทำงานของคนได้ ในทางกลับกันหากเลือกทำกิจกรรมที่ไม่มีความคล้ายคลึงกับงานหรือคล้ายคลึงกันน้อยเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ก็ควรออกแบบให้มีความจริงจังให้มากหรือมีความเข้มข้นมาก เพื่อให้สามารถส่งเสริมความมั่นใจในตนเองในการทำงานของคน จากผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นได้ว่าการออกแบบกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นสามารถพัฒนาความมั่นใจในการทำงานได้จริง นอกจากนี้ผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังรวมถึงการเติมเต็มประสบการณ์ของคนหรือ Enrichment ไม่ว่าจะเกิดจากกระบวนการของกิจกรรม หรือการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ดี (Morris และ Madsen, 2007) นอกจากนี้การมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังมีความสัมพันธ์กับการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ อีกด้วย (Kim และคนอื่น ๆ, 2015) ซึ่งนับเป็นทางหนึ่งที่ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานได้ดี นอกจากนี้การวิจัยของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ยังพบว่ากระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับระดับการมีแนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth Mindset ของประชาชนวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครอีกด้วย

11. การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือทำให้ทำงานได้ดีขึ้น (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) การเอื้ออำนวยหรือ Facilitation หมายถึงการที่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างหนึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางทักษะ ทรัพยากร ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้หรือต่อยอดในการทำอย่างอื่นที่นอกเหนือจากกิจกรรมนั้น ๆ ได้ (Morris และ Madsen, 2007) จากที่กล่าวนั้นจะเห็นได้ชัดเจนว่าการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นสามารถส่งผลให้ผู้กระทำการเรียนรู้ นำมาซึ่งการพัฒนาทางทักษะ ทรัพยากร ความรู้ที่อาจนำไปใช้กับการทำงานได้

12. การพัฒนาทักษะทางสังคมและทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) การมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของบุคคลในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Kim และคนอื่น ๆ, 2015) นอกจากนี้ยังมีผลวิจัยพบว่าคนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมยามว่าง (Leisure-oriented) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง มากกว่าคนกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับงาน (Work-oriented) (Snir และ Harpaz, 2002) การออกแบบ

กิจกรรมยามว่างที่เป็นกิจกรรมลักษณะกลุ่มนั้นช่วยเพิ่มมนุษย์สัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างบุคคลทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพิ่มความสามัคคีของบุคคลกรในองค์การ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้คนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้จักสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในฐานะสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นสามารถพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน 3 ด้านคือการพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนางาน การพัฒนาบุคคลให้มีความสัมพันธ์บุคคลและการพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาองค์และนำไปสู่องค์การที่ยั่งยืน (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563)

13. การปฏิรูปตัวตนของบุคคล (Adult Personal Transformation) (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562a) การมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของบุคคลในด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของบุคคลในด้านการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิญญาณและการเห็นคุณค่าของชีวิตได้ (Kim และคนอื่น ๆ, 2015) นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังบางชนิด ที่มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์หรือการดูแลธรรมชาติ สามารถส่งเสริมให้คนที่ทำกิจกรรมนั้นปรับเปลี่ยนมุมมอง ทศนคติ และเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เกิดความตระหนักและสำนึกในการใช้ชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบต่อธรรมชาติมากขึ้นอีกด้วย (Sritanyarat และ Marin, 2019)

14. การส่งอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงานทั้งในทางที่ดีขึ้นโดยอาจมีผลผลิตภาพหรือ Productivity สูงขึ้นหรือแยกลงได้ ในปัจจุบันมีแนวโน้มการนำกิจกรรมยามว่างและนันทนาการมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาตัวบุคคล พัฒนางาน ตลอดจนพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคคลอีกด้วย (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563) งานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ทำวิจัยในบริบทต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในประเทศตะวันตกและตะวันออกที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับผลผลิตภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานของคนที่ทำกิจกรรมนั้น ๆ โดย Lebbon และ Hurley (2013) พบว่าหากบุคคลกรทำกิจกรรมยามว่างในที่ทำงานมากกว่าร้อยละ 40-45 ของเวลาทั้งหมด หรือเรียกได้ว่ามากเกินไปนั้น การใช้เวลาวางดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลผลิตของงาน แต่หากใช้เวลาไม่เกินร้อยละ 15 ของเวลางานทั้งหมดแล้วการใช้เวลาวางนั้นจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลผลิต นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมยามว่างกับแรงจูงใจในการสร้างผลงาน และกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้วิจัยพบว่าในบริบทประเทศจีนนั้นคนมีแนวโน้มจะใช้เวลาไปกับการทำกิจกรรมยามว่างน้อยกว่าในบริบทประเทศสหรัฐอเมริกา และในบริบทประเทศจีนยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมยามว่างกับแรงจูงใจ

ในการสร้างผลงาน และกับประสิทธิภาพการทำงานนั้นไม่เพิ่มขึ้นเท่าในบริบทสหรัฐอเมริกาอีกด้วย (Wei และคนอื่น ๆ, 2016) นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่าความสามารถในการทำงานของคน โดยเฉพาะงานที่ใช้ทักษะทางร่างกายนั้นได้รับอิทธิพลจากการทำกิจกรรมยามว่างของคนที่ทำงาน อย่างไรก็ตามการวิจัยพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นมากที่สุดในคนที่มีกิจกรรมยามว่างตั้งแต่ 0 ถึง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากแต่เมื่อจำนวนชั่วโมงสูงกว่า 40 ชั่วโมงขึ้นไป ความแตกต่างในทักษะการทำงานนั้นไม่เด่นชัด (Paivarinne และคนอื่น ๆ, 2019) ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการออกแบบกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องได้รับการออกแบบอย่างระมัดระวังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

15. การให้ความสำคัญกับตนเองและลดการให้ความสำคัญกับความคาดหวังทางสังคมลง เห็นได้จากการที่การมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของบุคคลในด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของบุคคลในด้านการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิญญาณและการเห็นคุณค่าของชีวิต (Kim และคนอื่น ๆ, 2015) และเห็นได้จากความมุ่งหวังของการใช้นันทนาการเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ การเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น การสร้างความมั่นใจ การสร้างความเข้าใจและการควบคุมตนเองได้อีกด้วย (รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ, 2563)

16. การเป็นเครื่องมือในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงาน ดังที่ รณวัฒน์ มณีนิล และคนอื่น ๆ (2563) ระบุว่านันทนาการสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จและอุปสรรคในการมี Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

หากจะกล่าวถึงความสำเร็จที่บุคคลจะนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure มาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันแล้วก็อาจกล่าวได้ว่ามีปัจจัยที่สำคัญอยู่จำนวนหนึ่งทั้งในเชิงของปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure และปัจจัยที่อาจเป็นอุปสรรค

ในส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นอาจพิจารณาไปถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจจากภายในหรือ Intrinsic Motivation ในการทำกิจกรรมยามว่าง ซึ่ง Walker, Yan, และ Kono (2020) ได้กล่าวถึงไว้ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรม (Competence) 2. การได้เลือก

กิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจ (Autonomy) และ 3. การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมยามว่าง (Relatedness) ซึ่งการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในหรือ Intrinsic Motivation ในการทำกิจกรรมยามว่าง อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้ง 3 นั้นมีนัยสำคัญที่แตกต่างกันในกลุ่มคนต่างกัน กล่าวคือในกลุ่มคนเอเชีย (ฮ่องกงและจีน) ปัจจัยด้านการได้เลือกกิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจและการได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมยามว่าง มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามในกลุ่มคนตะวันตก (อังกฤษและแคนาดา) พบว่าความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรม และการได้เลือกกิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจ (Autonomy) มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษปัจจัยที่นำไปสู่การนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตนั้นอาจแตกต่างกันไปตามบริบทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสังคม วัฒนธรรม หรือบริบทแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นการศึกษาวิจัยจึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จและอุปสรรคในการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่แตกต่างกันตามบริบทด้วย

แม้ว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นจะเป็นสิ่งที่คนเลือกกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจที่จะก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมที่ตนเองเลือกเพื่อให้ได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อการทำกิจกรรมนั้นอาจมีมากกว่าแค่อุปสรรคในเนื้อหาการทำกิจกรรม ทั้งนี้อาจประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการทำกิจกรรมนั้น ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหลายประการด้วยกัน ทั้งข้อจำกัดจากตนเอง ข้อจำกัดจากบุคคลหรือสังคมรอบข้าง รวมถึงข้อจำกัดทางด้านกฎ ระเบียบต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อจำกัดอันเกิดจากตนเอง ด้านการเงินและทรัพยากรสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งเป็นข้อจำกัดด้านการเงินส่วนตัวหรือทรัพยากรส่วนตัวที่สามารถใช้ในการทำกิจกรรมยามว่างได้ ทำให้ไม่สามารถทำกิจกรรมยามว่างได้อย่างที่ต้องการเนื่องจากข้อจำกัดด้านการเงินหรือทรัพยากรส่วนตัวที่ไม่เพียงพอ (Kyle และ Jun, 2015; Lyu และ Oh, 2015) เนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจของตนเองที่ไม่อำนวย (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) นอกจากนี้ยังมีการวิจัยพบว่ารายรับหรือทรัพยากรทางการเงินของบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการจัดสรรเวลาให้กับกิจกรรมยามว่าง (Saksiruthai, 2010) กล่าวได้ว่าสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่าง (Lin, 2009)

2. ข้อจำกัดอันเกิดจากตนเอง ด้านเวลา หรือการที่ไม่สามารถทำกิจกรรมยามว่างได้อย่างที่ต้องการเนื่องจากไม่มีอิสระทางเวลา อันเนื่องมาจากภาระในชีวิตที่มาก (Kyle และ Jun,

2015; Lyu และ Oh, 2015) หรือไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อันเกิดจาก Role Overload หรือการมีภาระหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นงาน หรือในชีวิตด้านอื่น ๆ มาก (Pearson, 2008) หรือหน้าที่การทำงานหรือภาระงานเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงานกิจกรรมยามว่าง (Wang และ Shi, 2022) หรือแม้แต่วิถีเวลา แต่ก็ไม่เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังตามที่ต้องการ (Stalp, 2006; ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์, 2562a) ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าเวลาที่มีหรือสามารถจัดสรรได้

3. ข้อจำกัดอันเกิดจากตนเอง ด้านอารมณ์ ความรู้สึก เช่นความกลัว การไม่ตระหนักถึงความต้องการของตนเอง ข้อจำกัดที่เกิดจากความรู้สึกของตนเอง ที่เกิดจากภายในใจของตนเอง เช่นความกลัวที่จะลองทำกิจกรรมที่น่าสนใจ ความกังวลที่มีต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ความไม่ชอบที่จะลองทำกิจกรรม เป็นต้น (Kyle และ Jun, 2015) หรืออาจเป็นความกลัวว่าจะทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ไม่ดี เช่นวาดภาพได้ไม่สวย เป็นต้น (พิสิฐ น้อยวงศ์, 2563) ตลอดจนไม่สามารถทำกิจกรรมยามว่างได้อย่างที่ต้องการเนื่องจากข้อจำกัดที่เกิดจากความรู้สึกภายในใจ (Kyle และ Jun, 2015) หรือไม่ตระหนักว่าตัวเองชอบ สนใจ หรือเหมาะกับกิจกรรมอะไร (ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์, 2562a) หรือมีความรู้สึกผิดที่จะมีเวลาสำหรับกิจกรรมยามว่าง (ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์, 2562a)

4. ข้อจำกัดอันเกิดจากบุคคลรอบข้างที่ส่งอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรม ทั้งการชักจูงให้ทำและการกดดันไม่ให้ทำ ซึ่งบุคคลรอบข้างในที่นี้อาจหมายถึงสังคมและวัฒนธรรมที่คนถูกหล่อหลอมขึ้นหรือดำรงชีวิตอยู่ กล่าวคือในสังคมและวัฒนธรรมที่คนถูกหล่อหลอม เติบโตและดำรงอยู่นั้น กิจกรรมยามว่างที่น่าสนใจไม่ได้รับการยอมรับและสนับสนุน (ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์, 2562a)นอกจากนี้ยังเกิดจากบุคคลที่อยู่แวดล้อมที่มีความต้องการหรือความคาดหวังจากตัวผู้ทำกิจกรรมได้อีกด้วย อาทิ การที่ไม่สามารถทำกิจกรรมยามว่างได้อย่างที่ต้องการ เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในสังคม เช่นการมี Gendered family role constraints หรือบทบาทหน้าที่การดูแลครอบครัว ทำให้ผู้หญิงลดการทำกิจกรรมลง เพราะคนในครอบครัวนั้นต้องการหรือคาดหวังให้ผู้หญิงดูแลบ้านและครอบครัว (Stalp, 2006)

5. ข้อจำกัดอันเกิดจากบุคคลรอบข้างที่จะร่วมทำกิจกรรม คนรอบข้างในที่นี้ไม่ได้หมายถึงคนรอบข้างที่แวดล้อมในชีวิตประจำวัน หากแต่หมายถึงคนที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมนั้น ๆ โดยตรง ได้แก่คนที่ร่วมทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วยกัน ข้อจำกัดนี้เกิดจากการที่ไม่สามารถหาคนร่วมทำกิจกรรมได้ เช่นไม่มีบัดดี้หรือทีมในการทำกิจกรรมที่จำเป็นต้องทำร่วมกันมากกว่า 1 คน (Lyu และ Oh, 2015) เพื่อนร่วมกิจกรรมไม่มีเวลาร่วม (Kyle & Jun, 2015) หรือเพราะรู้สึกว่าไม่มีเพื่อนร่วมทำกิจกรรม (ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์, 2562a) ในทางกลับกันนั้นคนรอบข้างกลุ่มนี้อาจเป็นคนที่ส่งอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมนั้นๆ โดยตรงแต่ในเชิงลบ อาทิ บทบาทในสังคม

และความคาดหวังจากสังคมที่ทำให้เกิดความลังเลที่จะทำกิจกรรมที่อยากทำ (Stalp, 2006) เพราะมุมมองที่คนรอบข้างมีต่อการทำกิจกรรมยามว่างนั้น ๆ นั้นเอง

6. ข้อจำกัดอันเกิดจากข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือ Regulatory Constraints ข้อจำกัดนี้หมายถึงการที่คนไม่สามารถทำกิจกรรมยามว่างที่อยากทำ เพราะกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำกิจกรรมนั้นเข้มงวดมาก เช่นมีอุปกรณ์เฉพาะที่มีกฎหมายควบคุม เข้มงวดในการจัดหา เช่นกีฬาอิงปืน เป็นต้น หรือเกิดข้อจำกัดเพราะกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำกิจกรรมนั้นไม่เอื้อให้เกิดการทำกิจกรรมได้โดยราบรื่น (Lyu และ Oh, 2015) ตลอดจนในพื้นที่ที่ใช้ชีวิตอยู่นั้นเป็นพื้นที่ที่การทำกิจกรรมที่สนใจนั้นเป็นสิ่งที่ผิดกฎระเบียบหรือผิดกฎหมาย (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) เช่นการห้ามเล่นกีฬาผาดโผนในบางพื้นที่ เป็นต้น

7. ข้อจำกัดอันเกิดจากพื้นที่ สถานที่ หรือ อุปกรณ์การทำกิจกรรม หรือ Structural Constraints ได้แก่การไม่ได้ทำกิจกรรมยามว่างที่อยากทำเพราะสถานที่สำหรับทำกิจกรรมนั้น ไม่ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพเหมาะสม (Lyu และ Oh, 2015) หรือ เพราะไม่มีสถานที่ที่เหมาะสม สำหรับการทำกิจกรรม โดยไม่มีสถานที่เฉพาะ และต้องแบ่งกับกิจกรรมอื่น ๆ (Stalp, 2006) หรือ สถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับผู้ทำกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง (Lyu และ Oh, 2015) ตลอดจน อาจเกิดจากการขาดพื้นที่ให้แสดงออกและพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม ที่ทำ (Pan และคนอื่น ๆ, 2018) ส่งผลให้ไม่เกิดการรวมกลุ่มหรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อัน เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการของการเกิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่มีคุณภาพอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการผลักดันให้บุคคลมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นมีปัจจัยแวดล้อมพึงพิจารณาอีกมาก นอกเหนือจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของกิจกรรมอย่างว่างอย่างจริงจังโดยตรง ดังนั้นการออกแบบกระบวนการที่จะ ส่งเสริมให้บุคคลมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้นั้นต้องพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ทั้ง ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

แนวทางการวัด ประเมิน และแบบวัด Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่าง อย่างจริงจัง/การใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง

แนวคิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นได้รับการกล่าวถึงครั้งแรกเมื่อเกือบ 40 ปีมาแล้ว โดยนับว่าเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นสหสาขาวิชาและได้รับความสนใจจากหลายสาขาวิชา อย่างไรก็ตามก่อนปี ค.ศ.2008 หรือ พ.ศ.2551 ยังไม่มีเครื่องมือวัดในเชิง ปริมาณที่สามารถอ้างอิงได้ในทางระเบียบวิธีวิจัยอย่างเป็นทางการ Gould และคนอื่น ๆ (2008) จึงได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดชื่อว่า Serious Leisure Inventory and Measurement ขึ้น บนฐาน

ทฤษฎีของ Stebbins (1992) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบหลักของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ออกเป็น 6 ประการได้แก่ 1. ความอดทนและไม่ย่อท้อเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ หรือ Perseverance 2. การมีความเป็นงานหรือความจริงจังในการทำกิจกรรมหรือการพัฒนาเพื่อการทำกิจกรรม หรือ Leisure Career 3. การใช้ความพยายามอย่างจริงจัง หรือ Significant Effort 4. การเกิดผลลัพธ์ที่คงทน หรือ Durable Outcomes 5. การเกิดความเชื่อ ค่านิยม แนวคิด หรือหลักยึดร่วมกันของกลุ่มคนที่ทำกิจกรรมร่วมกัน หรือ Unique Ethos และ 6. การเกิดตัวตนที่เด่นชัดของคนที่ทำกิจกรรมนั้น ๆ หรือ Identification with Pursuit (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) แม้ว่าแนวคิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นจะสามารถตีความครอบคลุมกิจกรรมได้หลากหลายชนิด แต่ Stebbins (1992) ได้นำเสนอกลุ่มของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไว้ 3 กลุ่มด้วยกัน ซึ่งเป็นรากฐานของแบบวัดของ Gould และคนอื่น ๆ (2008) ได้แก่ 1. กิจกรรมสมัครเล่น เช่น เล่นกีฬาแบบสมัครเล่น 2. การทำงานอดิเรก และ 3. การทำกิจกรรมในรูปแบบอาสาสมัคร ซึ่งแม้ว่าจะเป็นการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมพอสมควร แต่ก็ยังเปิดช่องว่างให้บุคคลเลือกกิจกรรมที่ตนเองต้องการจะทำเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้ โดยกรอบกว้างสามประการนี้ ก็สามารถที่จะครอบคลุมกิจกรรมได้เป็นจำนวนมาก

การสร้างแบบวัด Serious Leisure Inventory and Measurement นั้นใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จนได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นแบบวัดจำนวน 72 ข้อ สำหรับประเมินองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังทั้งสิ้น 18 องค์ประกอบ โดยมีการพัฒนาแบบวัดฉบับย่อ จำนวน 54 ข้อให้เป็นทางเลือกของผู้นำไปใช้งานด้วย (Gould และคนอื่น ๆ, 2008)

หลักการออกแบบการวัดของ Serious Leisure Inventory and Measurement คือการประเมินความเข้มข้นของความจริงจังในการทำกิจกรรมยามว่างที่คนทำ คะแนนที่สูงแสดงถึงความจริงจังที่สูงและคะแนนที่ต่ำแสดงถึงความจริงจังที่น้อยและสะท้อนระดับความสบายหรือ Casual ในการทำกิจกรรมยามว่างที่มากขึ้นโดยปริยาย (Tsaur และ Huang, 2020) ซึ่งตารางต่อไปนี้จะแสดงองค์ประกอบและข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นโดย Gould และคนอื่น ๆ (2008)

ตาราง 1 ข้อคำถามและองค์ประกอบของ Serious Leisure Inventory and Measurement

72 Item Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM)	
Dimensions	Items
Perseverance	1. If I encounter obstacles in _____, I persist until I overcome them.
	2. _{a,b} If I encounter a difficult task in _____, I will persevere until it is completed.
	3. By persevering, I have overcome adversity in _____.
	4. I overcome difficulties in _____ by being persistent.
Effort	1. _{a,b} I put forth substantial effort to improve my skills in ____.
	2. I try hard to become more competent in ____.
	3. I practice to improve my skills in ____.
	4. I am willing to exert considerable effort to be more proficient at ____.
Career Progress	1. I have improved at _____ since I began participating.
	2. Since I began _____, I have improved.
	3. I feel that I have made progress in _____.
	4. _{a,b} I have progressed in _____ since beginning.

ตาราง 1 (ต่อ)

72 Item Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM)		
Dimensions	Items	
Career Contingencies	1. _{a,b}	I know of specific instances related to _____ which have shaped my involvement in it.
	2.	For me, there are certain _____ related events that have influenced my _____ involvement.
	3.	There are defining moments within _____ that have significantly shaped my involvement in it.
	4.	There have been certain high or low points for me in _____ that have defined how involved I am in _____.
Personal Enrichment	1.	I have been enriched by _____.
	2.	_____ has added richness to my life.
	3. _{a,b}	Being involved in _____ has added richness to my life.
	4. _a	My _____ experiences have added richness to my life.
Self-Actualization	1.	I make full use of my talent when _____.
	2.	I reach my potential in _____.
	3.	_____ has enabled me to realize my potentials.
	4. _b	I am realizing my fullest potential in _____.
Self-Express Abilities	1. _b	_____ allows me to express my knowledge and expertise.
	2.	_____ is a way to display my skills and abilities.
	3.	I demonstrate my skills and abilities when _____.
	4.	My knowledge of _____ is evident when participating.
Self-Express Individual	1.	_____ for me is an expression of myself.
	2.	My individuality is expressed in _____.
	3. _b	Who I am is expressed through participation in _____.
	4.	_____ allows me to express who I am.

ตาราง 1 (ต่อ)

72 Item Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM)	
Dimensions	Items
Self-Image	1. _b My view of myself has improved as a result of _____.
	2. My image of self has improved since I began _____.
	3. _____ has enhanced my self-image.
	4. _____ has improved how I think about myself.
Self-Grat-Satisfaction	1. _____ provides me with a profound sense of satisfaction.
	2. My _____ experiences are deeply gratifying.
	3. _b I find deep satisfaction in _____.
	4. _____ is intensely gratifying to me.
Self-Grat-Enjoy	1. _b I find enjoyment in _____.
	2. _____ is enjoyable to me.
	3. _____ is fun to me.
	4. _a I enjoy _____.
Re-creation	1. I feel renewed after _____ time.
	2. I feel revitalized after _____ time.
	3. _b I feel invigorated after participating in _____.
	4. _a _____ is invigorating to me.
Financial Return	1. Financially, I have benefited from my _____ involvement.
	2. I have received financial payment as a result of my _____ efforts.
	3. _b I have been paid money as result of my skills and abilities in _____.
	4. I have received monetary compensation for my _____ expertise.

ตาราง 1 (ต่อ)

72 Item Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM)		
Dimensions	Items	
Group Attraction	1. _b	I associate with other people that are _____ participants.
	2.	I enjoy interacting with other _____ enthusiasts.
	3.	I value interacting with others that are also involved in _____.
	4.	I prefer associating with others that are devoted to _____.
Group Accomplishments	1.	A sense of group accomplishment is important to me in _____.
	2. _b	My _____ group's accomplishments are very important to me.
	3.	Having helped my _____ group accomplish something makes me feel important.
	4.	I feel important when I am a part of my _____ group's accomplishments.
Group Maintenance	1.	The development of my _____ group is important to me.
	2.	I contribute to the unification of my _____ group.
	3. _b	I find value in ensuring the cohesiveness of my _____ group.
	4.	It is important that I perform duties which unify my _____ group.
Unique Ethos	1.	I share many of the sentiments of my fellow _____ devotees.
	2.	Other _____ enthusiasts and I share many of the same ideals.
	3.	I share many of my _____ group's ideals.
	4. _{a,b}	I share in the sentiments that are common among _____ enthusiasts.

ตาราง 1 (ต่อ)

72 Item Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM)	
Dimensions	Items
Identity	1. Others that know me understand that ____ is a part of who I am.
	2. I am often recognized as one devoted to ____.
	3. _b 3.b Others identify me as one dedicated to ____.
	4. Others recognize that I identify with ____.

a. หมายถึงข้อคำถามที่ไม่ได้ถูกรวมไว้ในการทดสอบความเที่ยงเท่า

b. หมายถึงข้อคำถามที่ไม่ใช้เมื่อต้องการใช้ข้อคำถามชุดย่อย 54 ข้อ

ที่มา: Gould, J., Moore, D., McGuire, F., & Stebbins, R. A. (2008). Development of the serious leisure inventory and measure. *Journal of Leisure Research*, 40(1): 47– 68. <https://doi.org/10.1080/00222216.2008.11950132>

แบบวัดข้างต้นได้รับการแปลภาษาและได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นในการใช้งาน หรือ Validation ในบริบทที่แตกต่างจากบริบทที่พัฒนาขึ้น อาทิการทดสอบความเชื่อมั่นในการใช้งานแบบวัดในภาษาตุรกี โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 593 คน โดย Özdemir, Durhan, และ Akgül (2020) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการ Exploratory Factor Analysis และ Confirmatory Factor Analysis พบว่าข้อคำถามที่แปลเป็นภาษาตุรกีนั้นสามารถใช้ได้ไม่แตกต่างจากต้นฉบับ

นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัดนี้ ดำเนินการโดย Romero, Iraurgi, Madariaga, และ Gould (2020) โดยทดสอบแนวคิดของแบบวัดกับตัวอย่างที่เป็นนักกีฬาที่มีความหลากหลายมากขึ้นกว่าต้นฉบับซึ่งพัฒนาจากการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นนักกีฬา 3 ชนิด ได้แก่ Adventure Racers, Trail Runner, และ Paddlers เท่านั้น (Gould และ คนอื่น ๆ, 2008) โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาในประเทศสเปน พบว่าตัวแบบและแบบวัดยังคงใช้งานได้ และมีการทำตัวแบบหรือโมเดลที่ปรับปรุงใหม่ โดยแตกตัวแปรออกเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาความสามารถ หรือ Capacity Development กลุ่ม หรือ Group และ การรับรู้ถึงประโยชน์ หรือ Perceived Benefits จากตัวแบบเดิมที่มีเพียงปัจจัยเดียวคือการลงทุนในกิจกรรม

ยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Inventory Model เพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบเดิมพบว่าตัวแบบที่ปรับปรุงนั้นสอดคล้องกับข้อมูลที่เกิดขึ้นในการวิจัยมากกว่าตัวแบบเดิมเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าตัวแบบและแบบวัดยังคงมีความแม่นยำในการใช้งาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาต่อยอดและทดสอบในหลากหลายบริบทจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตัวแบบอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้แบบวัดดังกล่าวยังได้รับการแปลเป็นภาษาไทยโดย ดาวิสา ศรีธัญรัตน์ (2564) ด้วยกระบวนการ Back Translation และผ่านกระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ Item-objective Congruence แล้ว อย่างไรก็ตามข้อคำถามที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยนั้นยังไม่ผ่านกระบวนการทดสอบความเชื่อมั่นในการใช้งานหรือ Validation ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อคำถามที่แปลเป็นภาษาไทยมีดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อคำถามและองค์ประกอบของ Serious Leisure Inventory and Measurement ฉบับภาษาไทย

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
ความมุ่งมั่นและความเพียร	1. หากฉันเผชิญกับอุปสรรคใน_____ ฉันมุ่งมั่นต่อสู้ทำต่อไป จนผ่านพ้นไปได้
	2. หากฉันเผชิญกับงานที่ยากใน_____ ฉันมุ่งมั่นทำต่อจนสำเร็จ
	3. ฉันผ่านพ้นความยากลำบากใน_____ ด้วยความมุ่งมั่น
	4. ฉันผ่านพ้นความยากลำบากใน_____ โดยไม่รู้สึกลำบาก
ความพยายาม	5. ฉันใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อพัฒนาทักษะในการ_____
	6. ฉันพยายามอย่างมากเพื่อที่จะมีความสามารถมากขึ้นในการ_____
	7. ฉันฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะใน_____
	8. ฉันเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ตนเองเชี่ยวชาญด้าน_____ มากขึ้น
ความก้าวหน้าในทักษะเกี่ยวกับกิจกรรม	9. นับตั้งแต่เริ่ม_____ ฉันมีพัฒนาการด้านการ_____
	10. ตั้งแต่ฉันเริ่ม_____ ฉันมีพัฒนาขึ้น
	11. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในการ_____
	12. ฉันก้าวหน้าขึ้นในการ_____ ตั้งแต่เมื่อตอนที่เริ่มต้น

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
การมีเหตุการณ์สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรม	13. ฉันรู้ว่าอะไรคือ เหตุการณ์สำคัญเกี่ยวกับการ_____ที่ได้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการ_____ของฉัน 14. สำหรับฉัน มีเหตุการณ์บางอย่างเกี่ยวกับการ_____ที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการ_____ของฉัน 15. มีช่วงเวลาสำคัญที่ปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมใน_____ของฉันอย่างมาก 16. สำหรับฉัน ในการ_____ มีทั้งเวลาที่ดีและไม่ดี ซึ่งนั่นมีส่วนกำหนดว่าฉันจะมีส่วนร่วมใน_____อย่างไร หรือในรูปแบบไหน
การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง	17. ฉันมีคุณค่ามากขึ้นจากการ_____ 18. การ_____เติมเต็มชีวิตของฉัน 19. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการ_____เพิ่มความสมบูรณ์ให้กับชีวิตของฉัน 20. ประสบการณ์ของฉันในเรื่อง_____เติมให้ชีวิตของฉันสมบูรณ์
ความเข้าใจและตระหนักในตนเอง	21. ฉันใช้ความสามารถของฉันอย่างเต็มที่เมื่อ_____ 22. ฉันเข้าถึงศักยภาพของฉันในการ_____ 23. การ_____ทำให้ฉันตระหนักและรู้ถึงศักยภาพของตนเอง 24. ฉันตระหนักถึงว่าตนเองมีศักยภาพสูงจากการ_____
ความสามารถในการแสดงออก	25. การ_____ทำให้ฉันได้แสดงความรู้และความชำนาญของตนเอง 26. การ_____เป็นวิธีการแสดงทักษะและความสามารถของฉัน 27. ฉันแสดงทักษะและความสามารถของฉันเมื่อ_____ 28. ความรู้ของฉันในเรื่อง_____ได้ถูกแสดงออกมาให้ปรากฏชัดเจนเมื่อได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้
การแสดงออกถึงบุคลิกลักษณะส่วนตัว	29. การ_____สำหรับฉัน คือการแสดงตัวตนของตนเอง 30. บุคลิกลักษณะเฉพาะของฉันถูกแสดงออกในการ_____ 31. ตัวตนของฉันแสดงออกผ่านการมีส่วนร่วมในการ_____ 32. การ_____ทำให้ฉันได้แสดงออกถึงตัวตนของฉัน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม
การมองตนเอง	33. มุมมองที่มีต่อตนเองของฉันดีขึ้นโดยเป็นผลจากการ_____
	34. มุมมองของฉันที่มีต่อตนเองดีขึ้นตั้งแต่ฉันเริ่ม_____
	35. การ_____ได้ปรับปรุงภาพลักษณ์ที่ฉันมองตนเองให้ดีขึ้น
	36. _____ได้ทำให้วิธีที่ฉันคิดถึงตัวเองดีขึ้น
ความพึงพอใจในตนเอง	37. การ_____ทำให้ฉันได้สัมผัสถึงความพึงพอใจอย่างลึกซึ้ง
	38. ประสบการณ์ของฉันในเรื่อง_____เป็นที่น่าอึดใจอย่างยิ่ง
	39. ฉันค้นพบความพึงพอใจอย่างยิ่งจากการ_____
	40. การ_____เป็นสิ่งที่น่าอึดใจอย่างมากสำหรับฉัน
ความอึดใจมีความสุข	41. ฉันพบความอึดใจใน_____
	42. การ_____เป็นสิ่งที่สนุกสำหรับฉัน
	43. การ_____ทำให้ฉันรู้สึกอึดใจ
	44. ฉันสนุกไปกับการ_____
การเติมพลังชีวิต	45. ฉันรู้สึกเหมือนได้เริ่มต้นชีวิตใหม่และมีชีวิตชีวาขึ้นอีกครั้งหลังจากเวลา_____
	46. ฉันรู้สึกได้ฟื้นฟูพลังหลังจากเวลา_____
	47. ฉันรู้สึกได้เติมพลังหลังจากได้เข้าร่วมใน_____
	48. _____เติมพลังให้กับฉัน
ผลตอบแทนทางการเงิน	49. ฉันได้รับผลประโยชน์ทางการเงินจากการฉันมีส่วนร่วมในการ_____
	50. ฉันได้รับผลตอบแทนทางการเงินอันเป็นผลจากความพยายามในการ_____ของฉัน
	51. ฉันได้รับผลตอบแทนทางการเงินอันเป็นผลจากทักษะและความสามารถในการ_____ของฉัน
	52. ฉันได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสำหรับความชำนาญในการ_____ของฉัน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
การดึงดูดกัน ของกลุ่ม	53. ฉันคบหาคลุกคลีกับคนอื่น ๆ ที่ทำกิจกรรม_____
	54. ฉันชอบที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และมีความกระตือรือร้นในการ_____
	55. ฉันให้คุณค่ากับการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการ_____
	56. ฉันชอบที่จะคบหาคลุกคลีกับคนอื่น ๆ ที่อุทิศตนให้กับการ_____
ความสำเร็จ ของกลุ่ม	57. การรับรู้ถึงความสำเร็จของกลุ่มสำคัญสำหรับฉันในการ_____
	58. ความสำเร็จของกลุ่มในเรื่องการ_____ สำคัญมากสำหรับฉัน
	59. การได้ช่วยเหลือกลุ่ม_____ ของฉันให้ทำบางอย่างจนสำเร็จ ทำให้ฉันรู้สึก เป็นคนสำคัญ
	60. ฉันรู้สึกเป็นคนสำคัญเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของกลุ่ม_____ ของ ฉัน
การดำรง รักษากลุ่ม	61. การพัฒนาของกลุ่ม_____ ของฉันมีความสำคัญสำหรับฉัน
	62. ฉันมีส่วนทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม_____ ของฉัน
	63. ฉันเชื่อว่าการทำให้มั่นใจได้ว่ากลุ่ม_____ ของฉันมีความเหนียวแน่นนั้นมี คุณค่า
	64. การที่ฉันได้ทำหน้าที่ทำให้กลุ่ม_____ ของฉันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นสิ่ง สำคัญ
บุคลิกลักษณะ ที่ เป็น เอกลักษณ์	65. ฉันมีทัศนคติหลายอย่างตรงกันกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่สนใจและร่วมในการ _____ เหมือนกับกับฉัน
	66. ฉันและผู้มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการ_____ คนอื่น ๆ มีอุดมการณ์ ตรงกันหลายอย่าง
	67. ฉันมีอุดมการณ์หลายอย่างเกี่ยวกับการ_____ ตรงกันกับอุดมการณ์ของกลุ่ม
	68. ฉันมีทัศนคติตรงกับทัศนคติร่วมของผู้มีความกระตือรือร้นในการ_____

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ข้อคำถาม

- | องค์ประกอบ | ข้อคำถาม |
|------------|--|
| อัตลักษณ์ | 1. คนอื่น ๆ ที่รู้จักฉันเข้าใจว่าการ_____เป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของฉัน |
| | 2. ฉันมักถูกมองว่าเป็นผู้ที่อุทิศตนให้กับการ_____ |
| | 3. คนอื่น ๆ นิยามฉันว่าเป็นผู้ที่อุทิศตนให้กับการ_____ |
| | 4. คนอื่น ๆ มองว่าฉันคือการ_____ |

ที่มา: ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2564). การพัฒนาระบบ (Platform) การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตของทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการนันทนจิต (Project No. 64A12000010) [Grant]. กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (กสว.): งบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กลุ่ม Basic Research Fund Full Proposal ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

นอกจากแบบวัด Serious Leisure Inventory and Measurement แล้ว ยังมีแนวคิดและการดำเนินการในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ในหลายบริบท อาทิในบริบทการท่องเที่ยว Tsaur และ Huang (2020) ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อ A Scale to Measure Tourists' Serious/Casual Participation บนฐานคิดที่ว่าในการทำกิจกรรมยามว่างต่าง ๆ นั้น มีทั้งองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของทั้งกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure และกิจกรรมยามว่างอย่างสบายหรือ Casual Leisure

แม้ว่าเครื่องมือนี้จะได้รับการพัฒนาบนฐานแนวคิดของ Stebbins (1997) ว่าด้วยความแตกต่างระหว่างกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure และกิจกรรมยามว่างอย่างสบายหรือ Casual Leisure อย่างไรก็ตามในการสร้างเครื่องมือนี้ Tsaur และ Huang (2020) พิจารณาการวัดองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure และกิจกรรมยามว่างอย่างสบายหรือ Casual Leisure แยกจากกัน บนฐานคิดที่ว่าในการทำกิจกรรมยามว่างหนึ่ง ๆ นั้น อาจแสดงลักษณะของทั้งการเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure และกิจกรรมยามว่างอย่างสบายหรือ Casual Leisure ได้

เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว Tsaur และ Huang (2020) จึงพัฒนาข้อคำถามเพื่อวัด Serious Participation Characteristics และ Casual Participation Characteristics จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างข้อคำถาม และเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยกระบวนการ Exploratory Factor Analysis โดยใช้ข้อมูลจากตัวอย่าง 218 คน และ Confirmatory Factor Analysis โดยใช้ข้อมูลจากตัวอย่าง 379 คน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ A Scale to Measure Tourists' Serious/Casual Participation ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของ Serious Participation Characteristics จำนวน 5 องค์ประกอบ และ Casual Participation Characteristics จำนวน 3 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ถึง 5 ข้อ โดยรวมมีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยกว่า Serious Leisure Inventory and Measurement อย่างมาก อย่างไรก็ตามข้อคำถามเหล่านี้ถูกทดสอบด้วยระเบียบวิธีเชิงปริมาณภายใต้บริบทของการทำกิจกรรมยามว่างเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ซึ่งแตกต่างจาก Serious Leisure Inventory and Measurement ที่ได้รับการพัฒนาเริ่มต้นจากการทำกิจกรรมยามว่างเกี่ยวกับกีฬาและกิจกรรมกลางแจ้ง ได้แก่ Adventure Racers, Trail Runner, และ Paddlers (Gould และคนอื่นๆ, 2008)

ตารางต่อไปนี้จะแสดงองค์ประกอบและข้อคำถามของแบบวัด Serious Participation Characteristics และ Casual Participation Characteristics ที่พัฒนาโดย Tsaur และ Huang (2020) ซึ่งผ่านมาตรฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001

ตาราง 3 องค์ประกอบและข้อคำถามของแบบวัด Serious Participation Characteristics and Casual Participation Characteristics

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
Serious Participation Characteristics	
Perseverance	I participate in <u>birding</u> even though I'm very busy. I participate in <u>birding</u> even though I'm very tired. I participate in <u>birding</u> even though I'm feeling down. I participate in <u>birding</u> to conquer difficult
Significant personal efforts	I dedicate significant time and effort to <u>birding</u>. I'm willing to spend time and money in training for <u>birding</u> techniques. I'm willing to purchase <u>birding</u> books and equipment to enhance my <u>birding</u> techniques.
Identifying strongly with the activity	In my opinion, few other leisure activities can replace <u>birding</u>. I enjoy watching TV programs on <u>birding</u>. I like to discuss interesting things about <u>birding</u> with others.
Unique ethos	I share a sense of trust and value with my colleagues in <u>birding</u>. In private, I attend activities and gatherings with my <u>birding</u> friends. In private, I discuss everything with my <u>birding</u> friends.
Having careers in their endeavors	To me, <u>birding</u> is an important part of life. Without <u>birding</u>, my life would be boring. I'm willing to engage in <u>birding</u> activities for the long-term.

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
Casual Participation Characteristics	
Casual tendency	<u>Birding</u> is not essential for me. In general, I don't participate in <u>birding</u> in a planned way. <u>Birding</u> is just one leisure activity among leisure activities that I frequently participate in. I am not really interested in <u>birding</u>. I do not really care about whether I can advance my <u>birding</u> knowledge or skills or not.
Hedonism-focused motivation	Participating in <u>birding</u> is mainly for entertainment. Participating in <u>birding</u> is mainly for killing time. Participating in <u>birding</u> is mainly for fun. Participating in <u>birding</u> is mainly for relaxation.
Ease to withdrawal	After participating in <u>birding</u>, my mind can easily withdraw from <u>birding</u>. I can easily go without <u>birding</u>. When I am unable to go <u>birding</u>, I really miss it.

ที่มา: Tsaur, S. H., & Huang, C. C. (2020). Serious tourists or casual tourists? Development and validation of a scale to measure tourists' serious/casual participation. *Current Issues in Tourism*, 23(2), 217-232. <https://doi.org/10.1080/13683500.2018.1495697>

ข้อคำถามที่แสดงในตารางข้างต้นนั้นเป็นข้อคำถามที่ใช้สำหรับกิจกรรมการดูนกซึ่งเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวชนิดหนึ่ง ทั้งนี้หากผู้วิจัยในอนาคตต้องการนำข้อคำถามไปใช้ในบริบทอื่นก็สามารถทำได้โดยเปลี่ยนชื่อกิจกรรมที่ระบุในคำถาม หรืออาจเว้นช่องว่างในส่วนชื่อกิจกรรมให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เติมคำด้วยตนเองก็ได้เช่นกัน จุดเด่นของเครื่องมือนี้ได้แก่การที่มีความเรียบ

ง่ายและมีข้อคำถามจำนวนน้อยกว่า Serious Leisure Inventory and Measurement มาก โดยยังคงอยู่บนฐานแนวคิดทฤษฎีเดียวกัน และยังเป็นการยืนยันความสามารถในการขยายขอบเขตไปยังบริบทของกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย จากกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมกลางแจ้งสู่การท่องเที่ยว

ส่วนในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยนั้นได้มีการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดย ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากงานวิจัยของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562a) ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของแบบวัด Serious Leisure Inventory and Measurement ตรงที่แบบสอบถามนี้ถูกพัฒนาภายใต้บริบทการศึกษากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อเป็นกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในบริบทประเทศไทย มากกว่าเพื่อการศึกษากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในบริบททั่วไป แบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วย 2 ส่วนหลักได้ดังจะแสดงต่อไป โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับการยอมรับของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 16 ข้อคำถามดังนี้

1. ท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำกิจกรรมนี้
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองเพื่อการทำกิจกรรมนี้
3. แรงจูงใจในการทำกิจกรรมนี้เกิดจากตัวท่านเอง
4. กิจกรรมนี้ทำให้ท่านมีโอกาสได้เล่น ได้ทดลองวิธีการหรือสวมบทบาทใหม่ๆ ที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน
5. ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำกิจกรรมนี้
6. เมื่อทำกิจกรรมนี้ท่านต้องใช้ความคิด วิเคราะห์ และ ตั้งใจทำให้ได้ดี
7. ท่านฝึกฝนหรือพัฒนาทักษะบางอย่างเพื่อทำกิจกรรมดังกล่าวให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ หรืออย่างน้อยก็ทำได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
8. เป็นกิจกรรมที่ท่านเลือกทำอย่างมีเหตุผล (คิดมาแล้วอย่างรอบคอบจึงตัดสินใจทำ)
9. ท่านมีโอกาสได้ทบทวนตัวเองหลังทำกิจกรรมนี้ อาทิ ทบทวนความคิด ทบทวนความรู้ ทักษะต่าง ๆ เป็นต้น
10. ท่านได้แบ่งปันประสบการณ์จากการทำกิจกรรมนี้กับผู้อื่นที่อาจทำหรือสนใจกิจกรรมที่แตกต่างจากท่าน

11. ท่านได้รับการส่งเสริมและความช่วยเหลือในการทำกิจกรรมจากผู้ที่แวดล้อมท่าน

12. ท่านมีความสุขและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมนี้

13. ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อกิจกรรมดังกล่าวมากขึ้นเรื่อย ๆ

14. กิจกรรมนี้ทำให้ท่านจดจ่อ จนลืมเรื่องอื่น ๆ ไปได้หมดระหว่างทำกิจกรรม

15. ท่านทำกิจกรรมนี้บ่อยครั้ง เมื่อท่านมีเวลาว่างจากการทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องทำในชีวิต

16. เมื่อทำกิจกรรมนี้ ท่านยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างของตนเอง และมักจะเตือนตัวเองที่จะทำกิจกรรมนี้

ส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามว่าด้วยผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 9 ข้อคำถามดังนี้

1. เมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย

2. เมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรู้สึกว่ามีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

3. เมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดและความอ่อนล้าจากการทำงาน และมีพลังงานในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. เมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านได้เรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สามารถปรับใช้ในงานได้ ทำให้ท่านทำงานได้ดียิ่งขึ้น

5. ท่านรู้สึกว่าเมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) อาทิ สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ฯลฯ

6. ท่านรู้สึกว่าเมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านมีทักษะทางสังคมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น

7. ท่านได้รับประสบการณ์ใหม่ในเชิงบวกจากการทำกิจกรรมนี้

8. ท่านรู้สึกว่าเมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว ท่านได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ (ซึ่งอาจจะไม่เคยได้ใช้มาก่อน) ทำให้ท่านเติบโตขึ้น และรับรู้ว่าคุณค่ามากขึ้น

9. การทำกิจกรรมนี้ทำให้เกิดประสบการณ์และความทรงจำที่ดีจากการทำกิจกรรม

แบบสอบถามข้างต้นได้รับการทดสอบค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และทดสอบเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.933 และได้นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย (ดาวิชา ศรีธีรรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินระดับหรือความเข้มข้นของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของบุคคลพบว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินนั้นไม่แตกต่างกันมากนักไม่ว่าจะเป็นส่วนกระบวนการหรือผลลัพธ์ อย่างไรก็ตามเครื่องมือในการประเมินของ Gould และคนอื่น ๆ (2008) เป็นเครื่องมือที่ได้รับการใช้อย่างแพร่หลายและเป็นสากลมากกว่า จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจในการนำมาใช้ในการวิจัยต่อยอดเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจพิจารณามุมมองของ Tsaur และ Huang (2020) ประกอบด้วยก็ได้

หลักการและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การบริหารจัดการและพฤติกรรมของคน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการศึกษานี้ เนื่องจากเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาและทดสอบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นไปที่แนวคิดแบบเติบโต ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมส่วนนี้จึงมุ่งรวบรวมวรรณกรรมเพื่อทำความเข้าใจในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

นิยามและความหมาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นได้รับการนิยามไว้หลากหลาย ทั้งนี้โดยรวมแล้วมักกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ได้รับการออกแบบและวางแผนมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับคน เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ศักยภาพ รวมถึงความพึงพอใจ และผลผลิตที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น อาจเกิดได้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีม องค์กร ชุมชน ประเทศ หรือแม้แต่มนุษยชาติ (McGuire, 2017; McLagan, 1989; McLean และ McLean, 2001; Nadler และ Nadler, 1992; Swanson, 1995) จากนิยามข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่านิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นระบุถึงการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงชุดความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมถึงทัศนคติหรือมุมมองของบุคคลที่ทำงานในองค์การหรือหน่วยทางสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์นั่นเอง

นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังได้รับการนิยามเกี่ยวกับกระบวนการอีกด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณานิยามต่าง ๆ แล้วสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีการ

กำหนดตายตัวว่ากิจกรรมหรือการดำเนินการใดบ้างที่เรียกว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากแต่นิยามได้ครอบคลุมถึงกิจกรรมหรือกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ที่ส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดการเรียนรู้ ก็สามารถเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ (McLean และ McLean, 2001) อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้กล่าวถึงหน้าที่งานหรือกิจกรรมที่มักได้รับการดูแล และบริหารจัดการโดยส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งอาจนับได้ว่าเป็นกระบวนการหรืองานที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การฝึกอบรมและพัฒนา การศึกษา การพัฒนาสายอาชีพหรือ Career Development การพัฒนาองค์กร การให้คำแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน รวมไปถึงการบูรณาการกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (McLagan, 1989; Nadler และ Nadler, 1992)

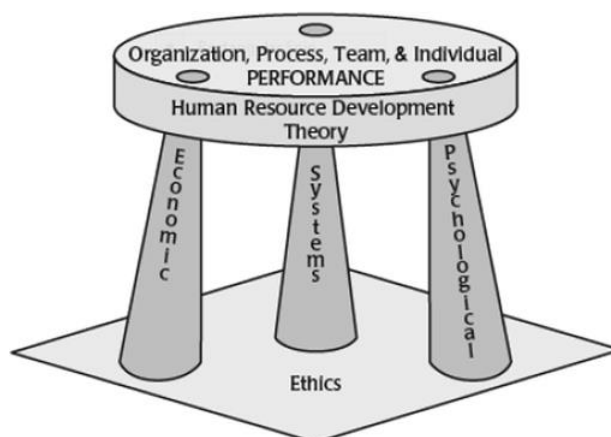
นอกจากกระบวนการและกิจกรรมจะได้รับการพูดถึงในนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผลลัพธ์ของกิจกรรมและกระบวนการเหล่านั้นก็ได้รับความสำคัญในการนิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมักถูกกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการให้ส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดผลผลิตหรือผลิตภาพ (McLean และ McLean, 2001) และประสิทธิผล ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร (McLagan, 1989) รวมไปถึงชุมชน สังคม ประเทศชาติและมนุษยชาติ (McLean และ McLean, 2001) โดยบางนิยามได้มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเฉพาะเจาะจงไปที่ผลการปฏิบัติงานหรือ Performance ที่ดีขึ้น (Swanson, 1995) ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น หรือเป็นการพัฒนาเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานในที่จะทำในอนาคตได้ดี (Garavan, 1997; Nadler และ Nadler, 1992) อย่างไรก็ตามในอีกทางหนึ่งเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยังมีมุ่งหวังในการส่งเสริม การเรียนรู้ การเติบโตของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมไปจาก การมุ่งหวังเพียงแค่ผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น (McLean และ McLean, 2001) รวมถึงการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือสถานการณ์ในอนาคตซึ่งอาจจะไม่สามารถคาดเดาได้ (Nadler และ Nadler, 1992)

จากนิยามข้างต้นสามารถสังเกตได้ชัดเจนว่านิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมุ่งเน้นไปที่การดำเนินการที่อยู่ในบริบทของงานเท่านั้น หรือเรียกได้ว่าเป็น Work-based Context ดังเห็นได้ชัดเจนจากแนวคิดของ Copa และ Tebbenhoff (1990) ที่ระบุว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นว่าด้วยการเรียนรู้เพื่องาน ที่ทำงาน ผ่านงานและเกี่ยวกับงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วย่อมไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เป็นการพัฒนาหรือการเรียนรู้ในบริบทอื่น

นอกจากงานนั้นจะไม่ได้รับการศึกษานำมาประยุกต์ใช้มากนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่า McLean และ McLean (2001) จะระบุถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย ทั้งระดับบุคคลที่ทำงานองค์การชุมชนประเทศชาติหรือมนุษยชาติทั้งหมด แต่บริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ยังคงอยู่เพียงแค่ขอบเขตของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นหลัก ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พยายามที่จะขยายขอบเขตดังกล่าวมาสู่การพัฒนาที่มีบริบทหลากหลายมากขึ้นและมุ่งเน้นการบูรณาการบริบทของชีวิตและงานมากขึ้นดังจะนำเสนอต่อไป โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึงการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของมนุษย์ โดยอาจพิจารณาถึงงานในปัจจุบันหรืออนาคตก็ได้ และได้ให้นิยามผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึงประโยชน์ที่เกิดกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การและที่เกิดกับองค์การที่ได้ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นด้วย

แนวคิดและทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เพื่อทำความเข้าใจขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นบริบทสำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ การพิจารณาถึงศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ Swanson (1995) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นศาสตร์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ที่มีอายุยังไม่มากนักเมื่อเทียบกับศาสตร์ดั้งเดิมเช่นจิตวิทยา การศึกษาหรือเศรษฐศาสตร์ ดังนั้นจึงอาจยังไม่มีทฤษฎีที่เป็นทฤษฎีฐานรากของตนเอง ทั้งนี้ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถขับเคลื่อนไปได้โดยการอ้างอิงทฤษฎีฐานรากจากศาสตร์อื่นดังนี้



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Swanson, R. A. (1995) Human resource development: Performance is the key, Human Resource Development Quarterly, 6(2), 207-213.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.3920060208>

จากภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย 4 กลุ่มทฤษฎีหลัก ได้แก่ 1. กลุ่มทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ 2. กลุ่มทฤษฎีระบบ 3. กลุ่มทฤษฎีด้านจิตวิทยา และ 4. กลุ่มทฤษฎีจริยธรรมซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรากของ 3 กลุ่มที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ โดยภาพข้างต้นยังแสดงให้เห็นถึงการรวม 4 กลุ่มทฤษฎีมาใช้เป็นทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยความมุ่งหวังที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในระดับบุคคล ทีม กระบวนการ และองค์การ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานสังคมที่เป็นบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ว่าจะในระยะสั้นหรือระยะยาว เมื่อพิจารณากลุ่มทฤษฎีทั้ง 4 แล้วสามารถสรุปได้ตามแนวทางที่ Swanson (2001) ขยายความไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในแง่มุมมองของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ดังแนวคิด Scarce Resource Theory รวมถึงการพิจารณาในแง่มุมมองของความยั่งยืนในการสร้างประสิทธิผลจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามแนวคิด Sustainable Resource Theory และพิจารณาความคุ้มค่าในการลงทุน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิด Human Capital Theory

2. กลุ่มทฤษฎีระบบ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในแง่มุมมองของการวางแผนการพัฒนาออกแบบกระบวนการพัฒนา รวมถึงการประเมินผลอีกด้วย ทฤษฎีที่เป็นที่สนใจมากได้แก่

General System Theory ที่นำเสนอมุมมองของความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและทุกระบบมีระบบย่อยอยู่ในตัวเองซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทฤษฎี Chaos Theory ที่มักใช้ประโยชน์ในการพิจารณาการวางแผนบนฐานคิดความยุ่งเหยิง ส่วนทฤษฎี Future Theory นั้นมักใช้ประโยชน์ในการวางแผนระยะยาวเพื่อตอบสนองสิ่งที่องค์การต้องตอบสนองในอนาคต

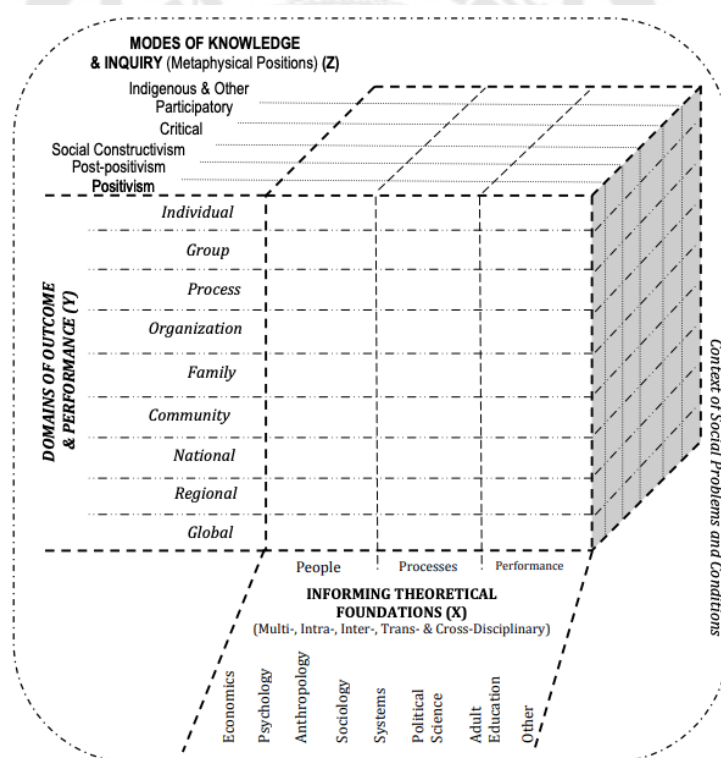
3. กลุ่มทฤษฎีด้านจิตวิทยา เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในแง่มุมมองของการออกแบบและปรับพฤติกรรมของมนุษย์ เช่นในมุมมองของทฤษฎี Gestalt Psychology ที่ว่าด้วยการพิจารณาภาพรวมอันเกิดจากการประกอบกันของส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ ในแง่มุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นทฤษฎีนี้ถูกใช้ในการออกแบบและนำเสนอเป้าหมายของการทำงานและการกระจายเป้าหมายนั้นให้กับบุคลากรในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มทฤษฎี Behavioral Psychology ที่ถูกนำมาใช้อย่างมากในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ และกลุ่มทฤษฎี Cognitive Psychology ซึ่งมักถูกนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์อีกด้วย

4. กลุ่มทฤษฎีจริยธรรม ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ มุมมองที่มักนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักได้แก่มุมมองความเท่าเทียมในสังคม การยอมรับความแตกต่าง เป็นต้น

แม้ข้อเสนอของ Swanson (2001) จะครอบคลุมการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดี อย่างไรก็ตามได้มีการเสนอแนะของ McLean (1998) ที่ระบุว่าเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเพิ่มเติมจาก 4 กลุ่มทฤษฎีดังกล่าว โดยระบุว่าเมื่อศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นอยู่บนฐานของพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้นศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ควรที่จะจำกัดตนเองอยู่เพียงแค่ 4 กลุ่มทฤษฎีเท่านั้น แต่ควรพิจารณาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาด้วย ไม่ว่าจะเป็นมานุษยวิทยา ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์โดยตรง สังคมวิทยาซึ่งเป็นการศึกษาการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ตลอดจนการสื่อสารหรือ Communication ซึ่งเป็นศาสตร์ที่สำคัญอย่างมากในการส่งสารและปรับเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ขยายความ แนวคิดของ McLean (1998) ออกไปให้กว้างขวางขึ้น โดยแบ่งการพิจารณาทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ ขอบเขตของผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มทฤษฎีฐานราก และธรรมชาติของความรู้และการได้มาซึ่งความรู้ (Hurt, Lynham, และ McLean, 2014)

หากพิจารณาในมิติของทฤษฎีฐานรากแล้ว ก็พบว่าว่ามีกลุ่มทฤษฎีที่ขยายออกไปมากกว่าเพียงแค่เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา และทฤษฎีระบบ หากแต่รวมไปถึงมานุษยวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ การศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น ส่วนในมิติ ด้านขอบเขตของผลลัพธ์นั้น ก็มีการระบุตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม กระบวนการ องค์การ ครอบครัวย ชุมชนประเทศชาติ ภูมิภาค ไปจนถึงภาพรวมของโลก และในมิติสุดท้ายได้แก่ธรรมชาติของความรู้และการได้มาซึ่งความรู้ นั้น มีการตั้งข้อสังเกต ว่าองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่องค์ความรู้บนฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม หรือ Positivism ซึ่งเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่หมายรวมถึงองค์ความรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ในเชิงปรากฏการณ์นิยม หรือ Phenomenology ไปจนถึงองค์ความรู้ในมุมมองของ Social Constructivism และ Critical theory เป็นต้น (Hurt และคนอื่นๆ, 2014)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิด ทฤษฎีฐานราก กระบวนทัศน์ และการดำเนินการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Hurt, A. C., Lynham, S. A., & McLean, G. N. (2014). Investigating the HRD cube and explicating extant paradigms of HRD. *European Journal of Training and Development*, 38(4), 323-346. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2013-0081>

เมื่อพิจารณาเช่นนั้นแล้วก็อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ก็อาจเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หากสามารถออกแบบการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure มาใช้ในการส่งเสริมเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงความพึงพอใจ และผลผลิตที่เกิดจากบุคคลได้ ทั้งนี้ Bartlett (2018) ได้เสนอว่าในปัจจุบันสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังมียังงานวิจัยหรือการดำเนินการที่บูรณาการศาสตร์ด้าน Leisure Studies จำนวนจำกัด แม้ว่าศาสตร์ด้าน Leisure Studies จะมีศักยภาพอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวโน้มการของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แม้ว่า Swanson (1999) จะไม่เห็นด้วยกับ McLean (1998) เสียทีเดียวในการขยายขอบเขตทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกไปอย่างไม่มีขอบเขต แต่ Swanson (1999) ก็เห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังต้องการการวิจัยในเชิงการสร้างทฤษฎีและการขยายขอบเขตของศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนทำให้ศาสตร์การพัฒนทรัพยากรมนุษย์มีรากฐานที่มั่นคงและกว้างขวางยิ่งขึ้น

Torraco และ Lundgren (2020) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและจำเป็นต่อศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะยังคงส่งเสริมความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยทางสังคมต่อไปได้ โดยได้ระบุไว้ว่าในปัจจุบันงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอยู่นั้น อาจจะยังก้าวไม่ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการศึกษพบว่า มีข้อวิพากษ์เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก อาทิ การขาดการออกแบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์การ การขาดความสามารถในการพิสูจน์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เชื่อมโยงกับประเด็นทางเศรษฐศาสตร์และความคุ้มค่าทางการเงิน ไปจนถึงการออกแบบเนื้อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่สามารถส่งมอบองค์ความรู้ที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ Torraco และ Lundgren (2020) ยังได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ทั้งวงวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักปฏิบัติควรพิจารณา ได้แก่ การปรับตัวทางด้านเทคโนโลยี การให้ความสำคัญ กับประเด็นทางเศรษฐศาสตร์และความคุ้มค่าทางการเงิน ในการดำเนินการต่าง ๆ มากขึ้น การตระหนักถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงความสำคัญของโอกาสที่เท่าเทียมกันของคนกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหมายรวมถึงประเด็นด้านการบริหารความแตกต่างในองค์กร และการสร้างความเป็นธรรม และประเด็นสำคัญได้แก่การเปลี่ยนแปลงไปของธรรมชาติของงานและการจัดกระบวนการทำงาน ซึ่งประเด็นพิจารณาเพิ่มเติมได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรออกแบบกระบวนการและเส้นทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้บุคลากร ได้ฝึกฝนที่จะกำกับเส้นทางการเรียนรู้และเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตัวเองได้หรือที่เรียกว่า Self-directed Learning รวมทั้งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการสะท้อนความคิดหรือ Self-reflection ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้บนฐานประสบการณ์ หรือ Experience-based Learning มากขึ้น โดยนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เองนั้น ต้องสามารถที่จะออกแบบเนื้อหาการพัฒนาให้สอดคล้องกับหน้าที่งานและประสบการณ์ตรงที่บุคลากรต้องการในการทำงานจริงอีกด้วย

นอกจากนี้รายงานแนวโน้มด้านทุนมนุษย์ประจำปี 2563 หรือ 2020 Deloitte Global Human Capital Trends Report จัดทำโดย Deloitte Development LLC. (2020) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ ที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถแสดงผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีสำหรับองค์กร โดยได้มีการพูดถึงการบูรณาการการออกแบบงานกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาวะทางการเงินและสังคมของบุคลากร อันจะทำให้เกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงาน และยังมุ่งเน้น เกี่ยวกับประเด็นการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเชื่อมโยงความชอบและความสนใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อีกทั้งยังได้นำเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ที่เคยมุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นมาตรฐานเดียว มาสู่การออกแบบกระบวนการงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยนั้น ให้มีความเฉพาะตัวและเหมาะสมกับบริบทของบุคลากรและองค์กร

จากแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำเสนอข้างต้นนั้นทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าการขยายขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกนอกขอบเขตของการพัฒนาบนฐานของงานนั้นมีความเป็นไปได้อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทางสังคมที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์อย่างไม่เป็นทางการ หรือ Informal HRD นั้นถูกพบว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร (Sheehan, Garavan, และ Carbery, 2014)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาบริบทของสถานการณ์ที่เป็นผลจากการระบาดของโรคจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรและหน่วยงานสังคมต่าง ๆ ต้องปฏิบัติงานจากที่บ้านเพื่อป้องกันการรวมตัวกันและลดการแพร่ระบาดของโรคนั้น สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิตนำเสนอผลสำรวจพฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 1,553 คน พบว่ามีจำนวนถึงร้อยละ 42.72 ที่ทำงานจากที่บ้านเต็มรูปแบบ และร้อยละ 34.45 ที่ทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและที่สำนักงาน โดยมีจำนวนถึงร้อยละ 74.82 ที่เชื่อมั่นว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นมีความปลอดภัยและสามารถช่วยลดการแพร่เชื้อได้อีกด้วย (The Bangkok Insight Editorial Team, 2564) ซึ่งแนวโน้มนี้เป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในทั่วทุกประเทศ ดังที่มีการรายงานโดย Harvard Business Review ว่า แม้ว่าการเปลี่ยนผ่านมาสู่การทำงานจากที่บ้านที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันเมื่อต้นปี ค.ศ.2020 นั้น จะเกิดขึ้น อย่างไม่คาดฝัน แต่เมื่อพิจารณาแนวทางต่อไปในอนาคตแล้วอาจกล่าวได้ว่าองค์กรจำนวนมากมีแนวทางที่จะปรับเปลี่ยนนโยบายบริษัทเสียใหม่ รวมถึงปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารใหม่เพื่อให้การทำงานจากที่บ้านนั้นดำเนินไปอย่างเป็นทางการและเป็นไปในเชิงรุกมากขึ้น (Makarius, Larson, และ Vroman, 2021) นั่นหมายความว่าแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะต้องเกิดขึ้นในบริบทของการทำงานที่มีช่องว่างระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวน้อยลงเรื่อย ๆ ซึ่งนับเป็นแนวโน้มการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นใหม่จากบริบททางสังคมและสาธารณสุข

บริบทเช่นนี้นำมาซึ่งการพิจารณาแนวคิดการล้นข้ามของบริบทชีวิตหรือที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายว่า Spillover Theory ซึ่งนำเสนอว่าในการใช้ชีวิตของมนุษย์นั้นการตอบสนองต่อด้านใดด้านหนึ่งในชีวิตสามารถล้นข้ามไปสู่ชีวิตด้านอื่น ๆ ได้ อาทิการเกิดความพึงพอใจจากการทำงานก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้านอื่นได้ (Sirgy และคนอื่น ๆ, 2001) ในทางกลับกัน หากคนมีความเครียดจากการทำงาน ความเครียดนั้นก็ยังสามารถล้นข้ามไปถึงการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันความรู้สึกหรือความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้รับหรือเกิดจากด้านอื่นของชีวิตก็สามารถส่งอิทธิพลในการทำงานได้เช่นกัน (Morris และ Madsen, 2007) เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับแนวคิดการออกแบบกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนั้นจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกันอย่างมาก เนื่องจากการใช้ปัจจัยที่อยู่นอกเหนือจากบริบทการทำงานมาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ

หรือทัศนคติที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำงานได้ด้วย จึงสอดคล้องกับแนวคิด Spillover Theory ที่กล่าวถึงข้างต้น

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน หรือ Work-life Integration ซึ่งหมายถึงการมองภาพรวมในการใช้ชีวิต ใช้พลังงานและเวลาไปกับทุก ๆ ด้านในชีวิต เต็มเต็มความต้องการ และรับผิดชอบต่อทั้งความต้องการของตนเอง ครอบครัว งาน และสังคมแวดล้อม (Morris และ Madsen, 2007) ซึ่งแนวคิดนี้แตกต่างจากแนวคิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในประเด็นที่ว่า การพยายามสร้างสมดุลนั้นยังเป็นการแบ่งแย่งงานกับชีวิตด้านอื่นออกจากกัน และให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านเท่า ๆ กัน แต่แนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงานนั้นไม่มุ่งแยกส่วนชีวิตด้านต่าง ๆ ออกจากกัน เน้นการให้ความสำคัญกับการบูรณาการทุกส่วนเข้าด้วยกัน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของบทความนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าการออกแบบกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของบทความนี้นั้นอยู่บนฐานคิดทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีข้างต้นได้เป็นอย่างดีภายใต้บริบทการทำงานดังที่นำเสนอข้างต้น

อย่างไรก็ตามการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาหลายด้าน โดยประเด็นที่อาจพิจารณา นอกจากปัจจัยคุณลักษณะของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือนันทนาการอย่างจริงจัง ทั้งกระบวนการ ผลิตผล ผลลัพธ์ ยังได้แก่อุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่กีดขวางการเลือกหรือการมีกิจกรรมยามว่างอีกด้วย นอกจากนี้ประเด็นที่อาจพิจารณาในอนาคตยังได้แก่วิธีการที่คนจัดการกับอุปสรรคที่มากำหนดการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ซึ่งอาจมีเทคนิคที่หลากหลาย ทั้งในแง่การจัดการด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านบุคคลและสังคมรอบข้าง ตลอดจนด้านอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมจากขอบเขตของบทความนี้ได้แก่ประเด็นด้านเวลาที่ใช้ไปกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง กล่าวคือการใช้เวลากับกิจกรรมยามว่างพอสมควรนั้นมีผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน แต่การใช้เวลามากเกินไปนั้นนอกจากจะไม่เกิดผลเชิงบวกแล้ว ยังมีความสัมพันธ์เชิงลบต่องานได้อีกด้วย นอกจากนี้ระดับความจริงจัง ระดับความคล้อยคลึงกับงาน ยังมีอิทธิพลต่อความมั่นใจในการทำงานของบุคคลที่ทำกิจกรรม ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าหากกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เลือกทำเป็นกิจกรรมที่ทำอย่างจริงจัง และเป็นกิจกรรมที่ไม่ใกล้เคียงกับงาน ก็จะสามารถส่งเสริมความมั่นใจในการทำงานของบุคคลที่ทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ แต่หากเป็นกิจกรรมที่คล้ายกับงาน และทำอย่างสบายๆ ไม่จริงจังมากเกินไป ก็จะมีอิทธิพลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นใจในการทำงานได้เช่นกัน แต่

หากว่าเลือกทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ทั้งคล้ายกับงานมาก ๆ และทำอย่างจริงจังมาก ๆ อาจไม่เป็นผลบวกกับความมั่นใจในการทำงาน (Kelly และคนอื่น ๆ, 2019)

หลักการและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

เพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตลอดจนการออกแบบการเรียนรู้สำหรับคนวัยทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และคนวัยทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นทำให้เห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ของคนวัยทำงานหรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adults) นั้นเอง เมื่อกล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แล้วนักวิชาการคนสำคัญที่ต้องกล่าวถึงได้แก่ Malcolm Knowles ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก โดย Knowles (1978) เสนอว่าผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากเด็กเนื่องจากเมื่อคนโตเป็นผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นตัวตั้งในการเรียนรู้ และยึดถือประสบการณ์ของตนเองเป็นต้นทุนในการเรียนรู้ ตลอดจนพึงพาประสบการณ์ของตนเอง และกำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าจะฝากหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเองไว้ที่ผู้อื่น ซึ่งต่างจากผู้เรียนเด็ก ที่อาจมีประสบการณ์ชีวิตไม่มากนัก จึงมักดำเนินไปตามเส้นทางการเรียนรู้ที่ผู้อื่นวางไว้ นอกจากนี้ผู้เรียนผู้ใหญ่ ยังมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มาจากภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มากกว่าเรียนรู้เพื่อแลกสิ่งตอบแทนหรือของรางวัล อาทิคะแนนหรือผลการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ทันทีมากกว่าการเรียนรู้เพื่อรอรับสถานการณ์ในอนาคต ดังนั้นทิศทางการเรียนของผู้เรียนผู้ใหญ่จึงมักเรียนเพื่อแก้ปัญหา มากกว่าเรียนเพื่อรู้เพียงอย่างเดียว (Knowles, 1984)

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อออกแบบการเรียนรู้ของคนวัยทำงาน

เมื่อผู้เรียนผู้ใหญ่มีลักษณะที่แตกต่างจากผู้เรียนเด็ก การออกแบบการเรียนรู้ของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการเรียนรู้ของบุคลากรวัยทำงานนั้น จึงต้องออกแบบ

ให้เหมาะสมกับผู้เรียนผู้ใหญ่เป็นสำคัญ จากลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่ที่นำเสนอไปข้างต้น ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์ (2562b) ได้นำเสนอประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. การชี้แจงถึงเหตุผลและความสำคัญของการเรียนรู้เนื้อหาส่วนนั้น ให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เข้าใจ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้
2. เนื่องจากผู้เรียนผู้ใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงควรออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้ตระหนักว่าตนเองได้รับความไว้วางใจ
3. ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ตนเองมีการเรียนรู้ได้
4. ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ ได้เข้าใจและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จริงได้ทันที
5. ควรออกแบบการเรียนรู้และเนื้อหาของการเรียน ให้มุ่งไปที่ การแก้ปัญหา ประกอบกับการลงรายละเอียดของเนื้อหา หรือเน้นการเรียนรู้แบบ Problem-based learning และ Content-based learning
6. การเสริมแรง ให้กับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เน้นที่ประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนหรือเน้นที่ผลลัพธ์จากการเรียนรู้นั้นมากกว่าผลผลิต

นอกจากการออกแบบการเรียนรู้ให้สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่แล้ว ข้อพึงพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้ของคนวัยทำงานนั้นยังได้แก่หลักการและแนวคิดที่พึงพิจารณาอีกจำนวนหนึ่งดังนำเสนอต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ของ Fleming (1995)

Fleming (1995) นำเสนอแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ของคนวัยทำงานโดยแบ่งลักษณะของผู้เรียนออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ตามความถนัด ในการเรียนรู้หรือการซึมซับข้อมูล

1. กลุ่มผู้ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการมองเห็นหรือ Visual Learners ผู้เรียนกลุ่มนี้เรียนรู้และซึมซับข้อมูลได้ดี ผ่านการใช้สายตามอง ซึ่งผู้เรียนกลุ่มนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่เรียนรู้ผ่านการอ่านตัวอักษร ซึ่งในบางกลุ่มอาจพิจารณาผู้ที่เรียนรู้ผ่านการอ่านแยกออกเป็นกลุ่มที่เรียกว่า Readers และกลุ่มที่เรียนรู้ ผ่านสัญลักษณ์หรือรูปภาพ

2. กลุ่มผู้ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการฟังหรือ Auditory Learners ผู้เรียนกลุ่มนี้ ชื่นชอบข้อมูลและเรียนรู้ได้ดี จากการฟังมากกว่าการอ่าน

3. กลุ่มผู้ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการขยับร่างกายหรือ Kinesthetic Learners ผู้เรียนกลุ่มนี้เรียนรู้ได้ดีจากการลงมือหรือการใช้ร่างกายเป็นส่วนประกอบในการเรียนรู้

แม้ว่าจะมีการแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลคนหนึ่งจะมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งเท่านั้น หากแต่อาจมีลักษณะของการเรียนรู้ที่ผสมผสาน หรือ Blended Learning และมีความเข้มข้นของความถนัด ในการเรียนรู้ผ่านสื่อและวิธีการต่าง ๆ ไม่เท่ากัน ดังนั้นในการออกแบบการเรียนรู้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเข้าใจลักษณะของผู้เรียน เพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ ให้ส่งเสริมการซึมซับข้อมูลและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด โดยผู้ออกแบบการเรียนรู้ อาจพิจารณา ทดสอบ ความถนัดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามในการดำเนินการจริงนั้น อาจไม่สามารถทดสอบ และคัดเลือกกลุ่มผู้เรียนได้ ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน จึงอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อตอบสนองรูปแบบการซึมซับข้อมูลของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของความรู้

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้ก็คือการคงอยู่ของความรู้ ภายใต้แนวคิดนี้ได้นิยามว่าการคงอยู่ของความรู้ นั้นหมายถึงความสามารถที่ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในอนาคต จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ สัมพันธ์กับการคงอยู่ของความรู้ ดังนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ต่างกันจึงนำมาซึ่งการคงอยู่ของความรู้ในอัตราที่แตกต่างกัน กล่าวคือการเรียนรู้จากการบรรยายเนื้อหาหลังจากจบการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 5 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมดเท่านั้น แต่หากออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีการอ่านเนื้อหาด้วยตนเอง ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 10 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด และหากผู้ออกแบบการเรียนรู้ใช้สื่อผสมหรือ Audiovisual มาประกอบการเรียนรู้ ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 20 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด การเรียนรู้ให้มีการแสดงตัวอย่างหรือ Demonstration ประกอบด้วย ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 30 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด นอกจากนี้หากออกแบบการเรียนรู้ให้ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือ Discussion ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 50 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด และหากออกแบบการเรียนรู้ให้มีการฝึกปฏิบัติจริง ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 75

ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด ส่วนรูปแบบการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาได้มากที่สุดหรือประมาณร้อยละ 90 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด ได้แก่การออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้สอนผู้อื่น หรือที่เรียกว่า Teaching Back หรือ Teaching Others (Dale, 1969; Magennis และ Farrell, 2005)

แม้ว่าแนวคิดนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการออกแบบการเรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับแนวคิดก่อนหน้านี้ในเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ของคนนั้น จะเห็นได้ว่ามีความขัดแย้งกันอยู่บางประการ กล่าวคือมีความเป็นไปได้อย่างยิ่งที่ผู้เรียนที่มีรูปแบบการซึมซับข้อมูลและการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะตอบสนองต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้ปริมาณการคงเหลือของสิ่งที่เรียนรู้แตกต่างกัน ดังนั้นในการออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้นจะต้องพิจารณาออกแบบโดยใช้มุมมองที่หลากหลายประกอบกัน

แนวคิดลำดับขั้นการเรียนรู้ Bloom's Taxonomy: Cognitive Domain

หนึ่งในแนวคิดที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในศาสตร์ด้านการจัดการเรียนรู้ได้แก่ Bloom's Taxonomy ซึ่งริเริ่มโดย Benjamin Bloom เป็นตัวแบบเชิงลำดับขั้น ที่กล่าวถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ 6 ระดับ โดยเรียงลำดับจากลำดับการเรียนรู้ชั้นง่ายไปสู่การเรียนรู้ชั้นสูงขึ้นไป ได้แก่ ระดับความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การประยุกต์ใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมิน (Evaluation) (Engelhart, Bloom, และ Krathwohl, 1965) ต่อมาได้มีการปรับปรุงตัวแบบนี้โดยปรับเปลี่ยนจากการใช้คำนามในการระบุลำดับขั้นการเรียนรู้ไปเป็นการใช้คำกริยาแทน และมีการสลับ ลำดับขั้นที่ 5 กับลำดับขั้นที่ 6 ดังต่อไปนี้ การจดจำได้ (Remember) การเข้าใจ (Understand) การประยุกต์ (Apply) การวิเคราะห์ (Analyze) การประเมิน (Evaluate) และการสร้างสรรค์ (Create) (Bloom, Anderson, และ Krathwohl, 2001)

Bloom's Taxonomy นั้น นอกจากจะสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทการจัดการหลักสูตรทางการศึกษาได้แล้ว ยังสามารถประยุกต์ใช้ ในบริบทการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกด้วย โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อีกด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและมีระดับขั้นการเรียนรู้ที่คาดหวังชัดเจน (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562b)

แม้ว่าในปัจจุบัน Bloom's Taxonomy จะมีตัวแบบลำดับชั้นการเรียนรู้ 3 ตัวแบบด้วยกันได้แก่ 1. Cognitive Domain ซึ่งใช้กับลำดับชั้นการเรียนรู้เชิงปัญญา 2. Affective Domain ซึ่งใช้กับลำดับชั้นการเรียนรู้เชิงความรู้สึกนึกคิด และ 3. Psychomotor Domain ซึ่งใช้กับลำดับชั้นการเรียนรู้ในด้านทักษะการใช้ร่างกาย แต่ตัวแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น ได้แก่ตัวแบบลำดับชั้นการเรียนรู้เชิงปัญญา เนื่องจากเป็นการสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อองค์ความรู้ใหม่ มุมมองการพัฒนาตนเองในรูปแบบใหม่ผ่านทักษะทางปัญญา

แนวคิดและกระบวนการ Instructional Design

เพื่อระบอบุคประกอบของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา ยึดแนวคิดกระบวนการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (Instructional Design) (Reiser, 2012) อันประกอบด้วย การพิจารณาผลการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการออกแบบหลักสูตร เนื้อหาและวิธีการถ่ายทอดเนื้อหา ตลอดจนเครื่องมือการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการพัฒนาจริง และการประเมินผล การพัฒนาทั้งระหว่างการเรียนรู้ (Formative Evaluation) และหลังจบกระบวนการของหลักสูตรแล้ว (Summative Evaluation) เพื่อออกแบบส่วนประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นหลักสูตรหรือโปรแกรมตามวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างศักยภาพ องค์ความรู้ ทักษะ หรือผลลัพธ์อื่น ๆ ตามนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาจประกอบด้วย เนื้อหา วิธีการถ่ายทอดเนื้อหา วิธีการประเมิน ฯลฯ

Instructional Design มีประวัติศาสตร์ยาวนานมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเป็นความพยายาม ที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและถ่ายทอดองค์ความรู้ในกองทัพของสหรัฐอเมริกา และแม้จะหมดยุคสงครามโลกแล้ว ก็ยังมีความต้องการ การออกแบบการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง และแนวคิด Instructional Design นี้เติบโตอย่างมากในทศวรรษที่ 1980 และยังคงปรับประยุกต์ เพื่อตอบสนองบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของการเรียนรู้ แบบไม่เป็นทางการหรือ Informal Learning และ ยุคสมัยของ e-Learning (Reiser, 2012)

กระบวนการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบมักถูกกล่าวถึงผ่านตัวแบบ ADDIE Model ซึ่งย่อมาจาก Analysis Design Develop Implement และ Evaluation อันเป็นกระบวนการในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน คำว่า Instructional Design นั้น หมายถึง

ระบบของกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความแม่นยำและความเที่ยงตรง หรือเรียกอีกอย่างว่าดำเนินการอย่างเป็นระบบนั่นเอง (Branch และ Merrill, 2012) ตัวแบบ ADDIE นั้น แม้จะดูเหมือนลำดับขั้นในการดำเนินการออกแบบหลักสูตร แต่แท้จริงแล้วตัวแบบนี้ ทำหน้าที่เป็นกระบวนการทัศน์ในการออกแบบหลักสูตรเท่านั้น อีกทั้งยังมีหลักการ ในการย้อนไปย้อนมาได้ กล่าวคือ มีการปรับแก้ หรือ Revise หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ได้ตลอดกระบวนการ

ตัวแบบ ADDIE นั้น สามารถขยายความได้ดังต่อไปนี้

Analysis หมายถึงการวิเคราะห์เกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ไปจนถึงบริบทการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรนั้น ๆ โดยอาจพิจารณาความต้องการการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กระบวนงาน ตลอดจนระดับองค์การ

Design หมายถึงการออกแบบหลักสูตร ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ไปจนถึงกระบวนการเรียนรู้ที่จะใช้ และอาจรวมไปถึงการวางแผนการประเมินผลหลักสูตรอีกด้วย

Develop หมายถึงการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ เอกสารที่เกี่ยวข้อง การวางแผนผู้สอน และเตรียมการดำเนินการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

Implement หมายถึงการดำเนินการจัดหลักสูตรที่ได้วางแผนไว้ ให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนกำกับติดตาม การดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์

Evaluation หมายถึงการประเมินผลการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากหลักสูตรที่จัดขึ้น โดยอาจพิจารณาการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้ (ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, 2562b)

Instructional Design นั้นมีลักษณะสำคัญที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และคนวัยทำงาน เนื่องจากมีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่อย่างมาก กล่าวคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ยังเป็นการจัดหลักสูตร ที่มุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ หรือ Goal-oriented โดยใช้เป้าหมายการเรียนรู้ เป็นปัจจัยนำเข้าในการออกแบบหลักสูตร โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดนั้น มุ่งเน้นไปที่ความสามารถของผู้เรียนที่จะแสดงผลการปฏิบัติงานหรือความสามารถที่มีความสำคัญ และที่สำคัญคือ กระบวนการ Instructional Design นั้นให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม จะมีการ รวบรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม

ในการออกแบบหลักสูตร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลและการปรับประยุกต์ระหว่างกรดำเนินการหลักสูตรอีกด้วย (Branch และ Merrill, 2012) ลักษณะทั้งหมดที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นสามารถตอบสนองผู้เรียนผู้ใหญเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยแนวคิด Instructional Design แล้ว สามารถเทียบเคียงกับแนวคิดของศาสตร์ด้านนันทนาการและกิจกรรมยามว่างในด้านกระบวนการออกแบบรูปแบบของโปรแกรมหรือ Program Format ได้โดยอาจพิจารณาแนวคิดการออกแบบการจัดกระทำหรือ Intervention ด้านนันทนาการเพื่อการบำบัด หรือ Therapeutic Recreation Intervention ในมุมมองนิเวศวิทยา หรือ Ecological Perspective ที่กล่าวถึงอิทธิพลและความสำคัญของความเปลี่ยนแปลงและพลวัตทางสังคมในการออกแบบนันทนาการ กระบวนการออกแบบการจัดการทำนี้ถูกกล่าวถึงในชื่อกระบวนการ APIE ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ Assessment หรือการประเมิน Program Planning หรือการวางแผนโปรแกรม Implementation หรือการดำเนินการจัด และ Evaluation ประเมิน โดยกระบวนการนี้จะทำให้ผู้ออกแบบกิจกรรมเข้าใจผู้เข้าร่วม ทั้งในด้านจุดแข็ง ความสนใจ เป้าหมาย และความต้องการที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้สามารถออกแบบการจัดกระทำหรือโปรแกรมได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของผู้เข้าร่วม (Andersen, 2016)

หากพิจารณากระบวนการ APIE นี้ สอดคล้องกับแนวคิดตัวแบบ ADDIE อย่างมาก กล่าวคือทั้งสองตัวแบบเริ่มต้นการออกแบบการดำเนินการจากการประเมิน ส่วนการวางแผนในตัวแบบ APIE นั้นก็ยังมีเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรของตัวแบบ ADDIE และทั้งสองตัวแบบต่างก็จบกระบวนการด้วยการประเมินผล จึงนับว่าทั้งสองแนวคิดนั้นสอดคล้องกัน

ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีประเด็นที่พึงพิจารณาหลากหลาย ซึ่งในที่นี้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกเชื่อมโยงกับกิจกรรมยามว่าง ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจในการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกระบวนการออกแบบรูปแบบของโปรแกรมหรือ Program Format โดยสังเขป ดังนี้ อุดมคติแล้วผู้เรียนรู้หรือผู้ร่วมกิจกรรมยามว่างควรมีโอกาสได้เลือกว่าตนเองจะทำกิจกรรมใดและทำด้วยรูปแบบใดที่จะสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีที่สุด หรือกล่าวเป็นนัยได้ว่ารูปแบบการทำกิจกรรมยามว่างนั้นมีส่วนสำคัญต่อพึงพอใจที่เกิดจากการทำกิจกรรมยามว่าง (Edginton และคนอื่น ๆ, 2004) ดังนั้นการออกแบบรูปแบบการทำกิจกรรมจึงสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการเลือกชนิดกิจกรรม

รูปแบบของโปรแกรมหรือ Program Format นั้นหมายรวมถึงโครงสร้างโดยรวมของการทำกิจกรรมยามว่าง เพื่อจัดระบบระเบียบและส่งเสริมประสบการณ์เชิงบวกในการทำกิจกรรมหรือ Leisure Experience โดยเป็นความพยายามเชื่อมโยง จัดลำดับ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้ทำกิจกรรมยามว่างจะได้รับ เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในการทำกิจกรรมและ/หรือเกิดประโยชน์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยการออกแบบรูปแบบของโปรแกรมหรือ Program Format นั้นอาจพิจารณาจากรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การแข่งขันรูปแบบต่าง ๆ, การมีพื้นที่เปิดโล่งสำหรับกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการวางแผนหรือการกำกับตายตัว (Drop-in approach) ทั้งนี้อาจมีกรอบเวลาว่าง ๆ เปิดรองรับ, การจัดเป็นชั้นเรียน ให้มีบริบทการเรียนรู้ที่เป็นทางการและมีโครงสร้างของการสอนและการเรียน มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้กำกับ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว, การจัดเป็นกลุ่มหรือชมรมของคนที่มีใจกิจกรรมยามว่างร่วมกัน หรือเพื่อมุ่งเป้าหมายบางอย่างร่วมกัน, การจัดเป็นกิจกรรมหรืองานในโอกาสพิเศษ ที่ไม่ได้เป็นกิจกรรมโดยทั่วไป แต่จัดขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะกรณี, การจัดเป็นสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Conference) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดงานระยะสั้นที่มีเนื้อหาหรือกิจกรรมที่เข้มข้นตามกำหนดการที่ออกแบบไว้, การจัดกิจกรรมกลุ่มของคนที่มีความสนใจร่วมกันต่อกิจกรรมยามว่าง หรือมีเป้าหมายร่วมกันบางประการ, และการแสวงหาหรือเข้าถึงคนกลุ่มใหม่ ๆ ที่อาจจะยังไม่ได้สนใจกิจกรรมยามว่างนั้นเลย (Outreach) ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างจากแบบอื่นๆ เพราะเป็นการเข้าถึงคนกลุ่มที่ยังไม่มีความสนใจมาก่อน (Edginton และคนอื่น ๆ, 2004)

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning

เมื่อพิจารณาแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังที่นำเสนอข้างต้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่จำเป็นต้องพึ่งพากระบวนการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning เพิ่มขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก ซึ่งการออกแบบและพัฒนาระบบการรวมถึงสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning นั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมาก (Brown และ Voltz, 2005) ดังนั้นการออกแบบและเตรียมการกระบวนการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้สูงสุด ซึ่งการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์นั้นได้รับการวิจัยและค้นพบว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ เสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะในการทำกิจกรรมยามว่างได้ (พิสิฐ น้อยวงศ์คลัง, 2563) นอกจากนี้วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2563) ยังพบว่าการใช้คู่มือเสมือนและกระบวนการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning นั้นสามารถส่งเสริมให้เกิดผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ กล่าวคือผลการวัดการเรียนรู้หลังผ่านกระบวนการนั้นสูงกว่าก่อนร่วมกระบวนการอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผู้เรียนยังเกิดความพึงพอใจอีกด้วย

การเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning หมายถึงกระบวนการการเรียนการสอนที่ดำเนินการด้วยเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล รวมถึงการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือเสริมแรงด้วยด้วยเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ทั้งนี้การเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning อาจมีส่วนประกอบของการเรียนรู้แบบพบหน้ากันหรือ Face-to-face ด้วยก็เป็นได้ รวมถึงอาจมีการผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ทั้งการเรียนการสอนแบบประสานเวลาหรือ Real Time และการเรียนรู้แบบด้วยตนเอง (Brown และ Voltz, 2005)

นักวิชาการได้ศึกษาและนำเสนอปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning ไว้หลากหลาย ดังนำเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ได้ดังต่อไปนี้

การออกแบบกิจกรรม ซึ่ง Brown และ Voltz (2005) ระบุว่าในการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ E-Learning นั้น สิ่งสำคัญคือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์มากกว่าการรับทราบเนื้อหา โดยต้องให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนฐานของเนื้อหาความรู้ที่กำลังเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมควรให้มีความซับซ้อนและท้าทายมากพอที่จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับสิ่งที่ Kim (2009) นำเสนอว่าหากปราศจากองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้แล้ว ผู้เรียนที่เรียนรู้ผ่านการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์นั้นจะขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างมีนัยยะสำคัญ นอกจากนี้ยังมีข้อพิจารณาเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมได้แก่การออกแบบให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเชิงบวกกับการเรียนรู้ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (Keller และ Suzuki, 2014)

การออกแบบสถานการณ์หรือ Scenario ที่ส่งเสริมหรือเสริมแรงให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้หรือทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายหรือมีความสำคัญนั่นเอง โดยสถานการณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่นี้อาจเป็นสถานการณ์สมมติหรือการนำสถานการณ์จริงที่แวดล้อมผู้เรียนอยู่ก็ได้ (Brown และ Voltz, 2005) การสื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์นั้นอาจใช้กระบวนการแสดงบทบาทสมมติ การเล่าเรื่อง หรือกระตุ้นความคิดด้วยวิธีการต่าง หรืออาจใช้องค์ประกอบของความตลกขบขัน สนุกสนาน รางวัล หรือเรื่องราวที่กระตุ้นความรู้สึกประกอบด้วย (Brown และ Voltz, 2005) หรืออาจพิจารณาได้ว่าเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่แสดงให้ผู้เรียนเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของเนื้อหาที่จะเรียนรู้กับเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน (Keller และ Suzuki, 2014)

การให้ผลสะท้อนกลับหรือ Feedback ซึ่งหมายรวมถึงทั้งการออกแบบรูปแบบการให้ผลสะท้อนกลับและระยะเวลาในการให้ผลสะท้อนกลับด้วย การให้ผลสะท้อนกลับนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้เรียนแปลงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาเป็นการเรียนรู้ นั่นเอง ทั้งนี้การออกแบบกระบวนการให้ผลสะท้อนกลับนั้นอาจดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการการอธิบายหรือเฉลยคำตอบของโจทย์ที่มอบหมายให้ผู้เรียนทำ การทบทวน ทวนสอบความเข้าใจ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการเขียนผ่านกล่องข้อความหรือข้อความส่วนตัว หรือผ่านการพูดคุยด้วยเสียง และ/หรือภาพ ก็ได้ (Brown และ Voltz, 2005) จึงอาจสรุปได้ว่าการให้ผลสะท้อนกลับนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นการดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น หากแต่ผสมผสานกับการสื่อสารด้วยรูปแบบการพบปะหรือสื่อสารแบบดั้งเดิมได้ด้วย ทั้งนี้ข้อควรพิจารณาอีกประการได้แก่ระยะเวลาการให้ผลสะท้อนกลับ กล่าวคือไม่ควรล่าช้าจนทำให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง (Brown และ Voltz, 2005) ทั้งนี้เพราะการที่ออกแบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนนั้นส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Kim, 2009) ทั้งนี้จากการวิจัยที่พิจารณาหลักสูตรที่จัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 260 หลักสูตรในช่วงปี ค.ศ. 2010 ถึง ค.ศ. 2020 พบว่าการให้ผลสะท้อนกลับนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพ (Kaizer, Silva, de Pavia, และ Zerbini, 2020)

การส่งมอบการเรียนรู้หรือ Delivery การส่งมอบการเรียนรู้ในที่นี้หมายถึงการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ (Brown และ Voltz, 2005; Kaizer และคนอื่น ๆ, 2020) ดังนั้นจึงควรพิจารณาดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุด อันวยให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบริบทการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงสร้างโอกาสในการให้ผลสะท้อนกลับและสะท้อนความคิดให้มากที่สุด (Brown และ Voltz, 2005) ซึ่ง Kim (2009) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ในผู้ใหญ่ นั้น การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มีส่วนสำคัญอย่างมากในการเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน หากปราศจากการมีส่วนร่วมแล้วแรงจูงใจในการเรียนรู้จะต่ำลงอย่างมาก โดยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ควบคุมความเร็วหรือลำดับในการเรียนรู้เอง (Kaizer และคนอื่น ๆ, 2020; K. Kim, 2009) ตลอดจนการออกแบบให้มีสื่อผสมหรือสื่อที่กระตุ้นการเรียนรู้จะสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ (Kim, 2009)

ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ Brown และ Voltz (2005) ระบุเกี่ยวกับบริบทการจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ว่าหมายรวมถึงสิ่งสนับสนุนและทรัพยากรที่จะอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน

เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งส่วนนี้นับเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนนั้นอาจมีความพร้อมด้านทุนทรัพย์และทรัพยากร ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน นอกจากนี้แล้วยังหมายรวมถึงทรัพยากรสนับสนุนทางด้านการสอนของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการสอนอีกด้วย นอกจากนี้ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ยังอาจหมายรวมถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและยอมรับการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (Kaizer และคนอื่น ๆ, 2020) ดังที่ Kim (2009) กล่าวว่าผู้เรียนที่อยู่ในสภาพการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการสนับสนุนเชิงบวกนั้นจะเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างชัดเจน ซึ่งผลที่เกิดจากการจัดทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมนั้น จะนำมาซึ่งปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ของความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แก่การเกิดความมั่นใจของผู้เรียนว่าตนเองสามารถเรียนรู้บนฐานการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้รูปแบบนี้ (Keller และ Suzuki, 2014)

การประเมินผลของการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ อาจพิจารณาได้จากการประเมินเป้าหมายของการเรียนรู้หรือหลักสูตรนั้น ๆ รวมไปถึงการประเมินว่าการเรียนรู้นั้น มีอิทธิพลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียนในระดับใด รวมถึงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นนอกเหนือจากตัวผู้เรียนโดยตรงอย่างไรและในระดับใด นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนหรือการเรียนรู้นั้น ๆ ได้อีกด้วย (Brown และ Voltz, 2005)

ความสามารถและสมรรถนะของผู้สอนและผู้ออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (Brown และ Voltz, 2005) และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังที่ Rossett (2002) ระบุถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ ผู้สอนหรือวิทยากร ผู้ออกแบบการเรียนการสอน หรือผู้ออกแบบหลักสูตร นักทรัพยากรมนุษย์ และโปรแกรมเมอร์ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงผู้จัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ในฐานะที่เป็นศาสตร์การดำเนินการด้านหนึ่งที่ต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการ จึงอาจกล่าวได้ว่าความสามารถและสมรรถนะของผู้จัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีลักษณะเฉพาะที่อาจเพิ่มเติมหรือแตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป

จากปัจจัยทั้งพิจารณาที่น่าเสนอข้างต้นทั้งหมดนั้น ทำให้เห็นได้ว่าเป้าหมายสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก ได้แก่การทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือความสนใจในการเรียนรู้ (Keller และ Suzuki, 2014) ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมว่าด้วยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น

ก็ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าแรงจูงใจหรือความสนใจในการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือ Blended Learning

จากที่กล่าวถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานในส่วนก่อนหน้านี้ จะเห็นได้ชัดเจนว่ามนุษย์นั้นมีความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย และเราไม่อาจคัดกรอง เลือก หรือจัดกระทำให้คนที่อยู่รวมกลุ่มกันนั้น มีรูปแบบการเรียนรู้เหมือนกันทั้งหมดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการหรือสังคม ดังนั้นการจัดให้มีการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นได้รับการนิยามอย่างหลากหลาย ในทางหนึ่งได้แก่การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบประสานเวลาหรือไม่ประสานเวลา ผสมผสานกับการเรียนรู้แบบพบปะกันจริง (Müller และ Mildemberger, 2021) ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปแม้ว่าการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์จะเป็นที่นิยมแพร่หลายมากขึ้น แต่งานวิจัยพบว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นทำเป็นที่ชื่นชอบของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เพียงอย่างเดียว (Tayebnik และ Puteh, 2012) ในบางการวิจัยพบว่าหากตัดประเด็นเรื่องข้อจำกัดทางสาธารณสุขออกไป ผู้เรียนยังประสงค์จะเรียนรู้แบบในห้องเรียนที่ได้พบปะกันมากกว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยซ้ำไป โดยผู้เรียนดังกล่าวจะประสงค์การเรียนรู้แบบผสมผสานก็ต่อเมื่อเกิดสถานการณ์โรคระบาดเท่านั้น (Mali และ Lim, 2021)

แม้จะมีงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ายังมีงานวิจัยที่พบว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นมีประสิทธิภาพกว่าการเรียนรู้แบบพบปะกันในห้องเรียน โดยในหลายกรณีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยลดปริมาณการพบปะกันในห้องเรียนลงนั้นก็ไม่ได้ทำให้ผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แตกต่างจากการเรียนแบบพบปะกันในห้องเรียนเต็มรูปแบบ (Müller และ Mildemberger, 2021) ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าการเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบและเป็นไปได้มากที่การเรียนรู้ที่พบปะกันได้จริงในห้องเรียนนั้นยังมีคุณค่าและสามารถอำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีคุณค่าและสามารถเสริมข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือ E-Learning ในหลายด้าน อาทิ การไม่มีโอกาสเกิดปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนทั้งกับเพื่อนและกับผู้สอน ข้อจำกัดในการทำงานกลุ่ม การมีส่วนร่วมกับเพื่อนและกิจกรรมในห้องเรียนทำได้ไม่สะดวก

รวมถึงการถามคำถามหรือข้อสงสัยในประเด็นที่เข้าใจยากหรือซับซ้อน (Mali และ Lim, 2021) และการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานก็ช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ในห้องเรียนด้วยการเสริมส่วนที่เป็นจุดเด่นของการเรียนเรียนรู้แบบออนไลน์หรือ E-Learning ที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนในยุคใหม่ ได้แก่ การสามารถจัดสรรเวลาได้ดีและยืดหยุ่น การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถทำ สร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ได้สะดวก การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนดูดซับข้อมูลแบบผสมผสานผ่านสื่อที่หลากหลาย ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกับตัวตนและสร้างตัวตนและพฤติกรรมของบุคคล และการเกิดปฏิสัมพันธ์ในชุมชนการเรียนรู้ทั้งที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการเรียนรู้และตัวตนของผู้เรียนเอง โดยอาจเกิดการเปิดเผยตัวตนมากขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Bizami, Tasir, และ Kew, 2022)

หลักการและแนวคิดการประเมินหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การศึกษาว่าด้วยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยใช้กระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการพัฒนานั้น จำเป็นจะต้องทบทวนหลักการและแนวคิดการประเมินหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกระบวนการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดการประเมินหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ดังต่อไปนี้

หลักการของ Donald Kirkpatrick

หลักการนี้ประกอบด้วยวิธีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งหมด 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจของผู้เรียน หรือ Reaction ในส่วนนี้เป็นการประเมินโดยให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น ๆ มักเป็นการประเมินผลลัพธ์ในรูปแบบที่ให้ผู้เรียนรายงานผลการเรียนรู้และความรู้สึกของตนเอง นอกจากจะเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แล้วยังสามารถใช้การประเมินนี้ในการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการได้อีกด้วย การประเมินผลลัพธ์ในระดับนี้มักดำเนินการทันทีหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกอบรมหรือการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้ หรือ Learning การประเมินในระดับนี้เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงไปของชุดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การประเมินในระดับนี้อาจทำได้ทั้งในรูปแบบให้ผู้เรียนประเมินตนเองหรือการออกแบบแบบวัดหรือแบบประเมินเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ได้ ทั้งนี้อาจออกแบบให้เป็นการประเมินแบบหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ทันทีหรืออาจดำเนินการหลังจากเวลาผ่านไประยะหนึ่งก็ได้

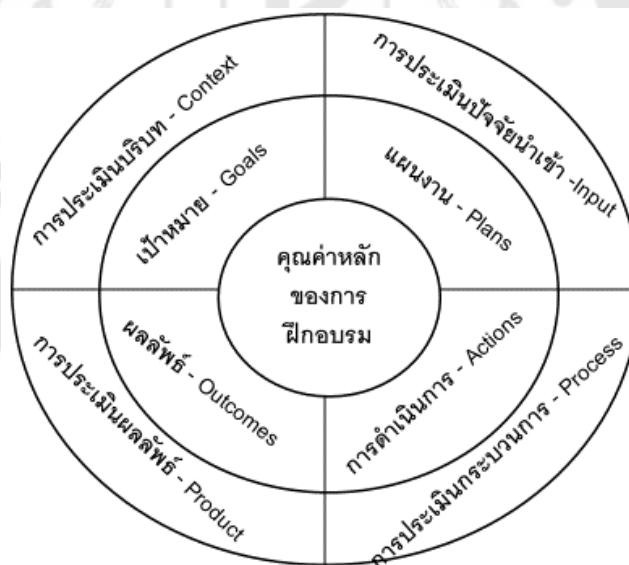
พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือ Job Behaviors การประเมินในระดับนี้เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป หรือเป็นการประเมินผลลัพธ์ในระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง หรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ผ่านทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือกล่าวโดยง่ายว่า เป็นการประเมินว่าผู้เรียนได้นำความรู้หรือทักษะที่ได้จากการเรียนรู้นั้นไปใช้จริงหรือไม่ ดังนั้นการประเมินมักอาศัยการเก็บข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมโดยมักสังเกตพฤติกรรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ไประยะเวลาหนึ่งแล้ว

ผลการปฏิบัติงาน หรือ Results การประเมินผลของการเรียนรู้ในระดับขั้นนี้นับเป็นการประเมินผลลัพธ์ หรือ Outcomes ของการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการประเมินว่า จากการที่ผู้เรียนนั้นได้รับองค์ความรู้หรือทักษะใหม่ จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานใหม่แล้วนั้น ประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาขึ้นหรือไม่ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหรือไม่ การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินในระดับขั้นนี้ อาจพิจารณาใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานได้โดยตรง โดยอาจพิจารณาว่า ระยะเวลาหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและพัฒนาไประยะหนึ่ง เพื่อให้เวลากับผู้เรียน ในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจนเกิดเป็นผลลัพธ์ในการทำงาน (Werner และ DeSimone, 2009)

จากการพิจารณาแนวทางการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางนี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นการประเมินที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น กล่าวคือการออกแบบการประเมินตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่าผู้เรียนจะต้องบรรลุผลการเรียนรู้เป็นลำดับ กล่าวคือแนวทางการประเมินนี้เชื่อว่าผู้เรียนจะต้องเกิดความรู้สึกระงับการการเรียนรู้ จากนั้นจึงเกิดการเรียนรู้ แล้วจึงนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งจะนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวัง แม้ว่าจะมีการโต้แย้งอยู่บ้าง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกระงับกับการเรียนรู้ แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็สอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่ ที่ Knowles (1984) นำเสนอไว้ว่าผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีแรงจูงใจในการเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีความรู้สึกระงับกับการเรียนรู้เรื่องนั้นหรืออยากที่จะเรียนรู้โดยเป็นแรงจูงใจจากภายใน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Sritanyarat และ Russ-Eft (2016) ที่ระบุว่าความรู้สึกระงับกับปัจจัยต่าง ๆ ในการเรียนการสอนของผู้เรียนผู้ใหญ่ในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินคุณภาพการเรียนการสอน

หลักการ CIPP หรือ Context Input Process Product

Stufflebeam และ Shinkfield (2007) นำเสนอการพิจารณาบริบทของการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ในการประเมินผล การฝึกอบรมและพัฒนา โดยการประเมินผลในรูปแบบนี้นั้น จะต้องยึดหลักการประเมิน อยู่บนฐานของเป้าหมายหรือคุณค่าที่หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ ต้องการที่จะสร้างขึ้น ดังนั้น การจะประเมิน หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการนี้ จะต้องมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล หลักการประเมินนี้จึงแตกต่างจากหลักการประเมินในข้อก่อนหน้านี้ เนื่องจากไม่มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน หากแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละหลักสูตร ส่งผลให้การออกแบบการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลนั้น ไม่มีเกณฑ์ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับคุณค่าและวัตถุประสงค์หลักของแต่ละหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบปัจจัยในการพิจารณาการประเมินแบบ CIPP

ที่มา: ดาวิชา ศรีธวัชรณ์ (2562ข). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปรับจาก Stufflebeam, D. L. & Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation Theory, Models, and Application. CA: Jossey-Bass.

จากภาพจะเห็นได้ว่าการประเมินในลักษณะนี้มีกรอบในการประเมินกว้าง ๆ ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนา การวางแผนงาน การดำเนินการ และการพิจารณาผลลัพธ์ การประเมินผลในรูปแบบนี้ จึงต้องเริ่มดำเนินการไปพร้อมกับการจัดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้ง การประเมินระหว่างการเรียนรู้หรือ Formative Evaluation และการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้หรือ Summative Evaluation

เมื่อพิจารณาลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวแล้ว จึงกล่าวได้ว่าเป็นแนวทางการประเมินที่มีประโยชน์สำหรับการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเป็นเครื่องมือ เนื่องจากเป็นหลักการที่ทำให้การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปควบคู่กับการประเมินผลซึ่งอาจส่งผลให้สามารถปรับประยุกต์กระบวนการต่าง ๆ ได้ทันที่

หลักการ Learning Effective Measurement

แนวคิดนี้มีหลักการที่คล้ายคลึงกับแนวคิด CIPP ในส่วนที่เป็นการประเมินผล ครอบคลุมทั้งการประเมินระหว่างการเรียนรู้หรือ Formative Evaluation และการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้หรือ Summative Evaluation โดยเริ่มดำเนินการประเมินผล ไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากแต่หลักการ Learning Effective Measurement นี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การประเมินเพื่อพยากรณ์ หรือ Predictive Measurement ซึ่งเป็นการประเมิน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ตลอดจนประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินการ 2. การประเมินพื้นฐานก่อนการเรียนรู้ หรือ Baseline Measurement ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อระบุพื้นฐานก่อนจัดการเรียนรู้ อันเป็นข้อมูลนำเข้าที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง ในการตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้ ตลอดจนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ 3. การประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือ Formative Evaluation ซึ่งหมายรวมถึงการประเมินเครื่องมือและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลจากการประเมินในขั้นตอนก่อนหน้าได้ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. การประเมินระหว่างการจัดการเรียนรู้ หรือ In-process Measurement ซึ่งเป็นการประเมินความคืบหน้าของการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า กระบวนการการเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นนำไปสู่คนละในทิศทางที่พึงประสงค์และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และ 5. การประเมินผลลัพธ์จากการเรียนรู้ หรือ Retrospective Measurement ซึ่งเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ โดยประเมินหลังจากการดำเนินการทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว มักเป็นการประเมินเพื่อแสดงผลสัมฤทธิ์การพัฒนา หรืออาจเรียกว่า Summative Evaluation ก็ได้ (Spitzer, 2005; ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562b)

แนวทางการประเมินนี้ เป็นประโยชน์อย่างมากในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเช่นกัน ด้วยเหตุผลที่คล้ายคลึงกัน แนวคิด CIPP อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่าและมีเกณฑ์การประเมินในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนกว่า CIPP จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการลงรายละเอียดการประเมินในขั้นตอนต่าง ๆ และใช้ดำเนินการส่งเสริมกับแนวคิด CIPP

เมื่อพิจารณาแนวทางการประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ แล้ว พบว่า แต่ละวิธีการมีจุดเด่นและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษานี้จึงควรที่จะผสมผสานแนวคิดการประเมินต่าง ๆ เพื่อออกแบบการประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจน และเป็นข้อมูลนำเข้าสู่กับการปรับประยุกต์หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะออกแบบและดำเนินการจัด เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

แนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) นั้นเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในบริบทการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นที่มุ่งหวังของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำนวนมาก ในฐานะที่เป็นทักษะหนึ่งในชุดทักษะของศตวรรษที่ 21 (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2565) การวิจัยนี้นำแนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth Mindset มาใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโตจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำความเข้าใจบริบทและเนื้อหาที่สำคัญ ดังนำเสนอต่อไปนี้

คำนิยามและความหมายของแนวคิดแบบเติบโตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth Mindset นั้นถูกนำเสนอครั้งแรกโดย Carol Dweck โดยนำเสนอแนวคิดบนฐานของศาสตร์ด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการที่คนเชื่อมั่นในความสามารถของคนและตนเอง (Han และ Stieha, 2020) แนวคิดแบบเติบโตนี้หมายความว่าความเชื่อที่ว่าคน

สามารถที่จะพัฒนาทักษะ ความเข้มแข็งหรือจุดแข็ง ตลอดจนความสามารถของตนเองได้ ผ่านความพยายามและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ในทางตรงกันข้ามแนวคิดแบบยึดติดหรือ Fixed Mindset หมายถึงความเชื่อที่ว่าทักษะ ความเข้มแข็งหรือจุดแข็ง ตลอดจนความสามารถของคนนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ประกอบด้วยความเชื่อที่ว่าไม่ว่าจะพยายามพัฒนามากเท่าไรก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้มากนัก ดังนั้นคนที่มีแนวคิดแบบยึดติดก็มักจะพยายามหลีกเลี่ยงประสบการณ์ใหม่ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ และหลีกเลี่ยงที่จะออกนอกพื้นที่ที่คุ้นเคยหรือเคยชิน (Han และ Stieha, 2020)

เมื่อพิจารณานิยามของแนวคิดแบบเติบโตแล้วก็จะพบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก อาทิ แนวคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือ Self-efficacy ตลอดจนแนวคิดการตั้งเป้าหมายและการมุ่งสู่เป้าหมายหรือ Goal-Setting/Goal Orientation (Han และ Stieha, 2020) เป็นต้น จึงอาจสรุปอย่างง่ายได้ว่าแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset หมายถึงมุมมอง ความคิดที่เชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ (Blackwell, Trzesniewski, และ Dweck, 2007) และเชื่อว่าตัวตนของคนสามารถปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ ไม่กลัวที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่ และเชื่อในพลังของความพยายามที่สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ (ซัชวาลย์ ศิลปกิจ, อรวรรณ ศิลปกิจ, และ รสสุคนธ์ ชมชื่น, 2558)

ประโยชน์และคุณค่าของแนวคิดแบบเติบโตต่องานทรัพยากรมนุษย์

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แนวคิดแบบเติบโตสามารถนำมาใช้เป็นตัวแปรเพื่อพิจารณาความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนาคน ด้วยกระบวนการกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้ ได้แก่ การที่แนวคิดความคิดแบบเติบโตนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกระบวนการและเป้าหมายของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก อาทิแนวคิดการเรียนรู้จากความ (Aditomo, 2015; Lee, Heeter, Magerko, และ Medler, 2012) การยอมรับผลสะท้อนกลับและการวิพากษ์ (Forsythe และ Johnson, 2017; Pennington และ Heim, 2016) การใส่ใจในงานที่ทำ (Lee และ คนอื่น ๆ, 2012) และพฤติกรรมแบบมุ่งสู่เป้าหมาย หรือ Goal Orientation (Han และ Stieha, 2020) และการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือ Perseverance (Dweck, Walton, และ Cohen, 2014)

แนวคิดแบบเติบโตได้รับการวิจัยและศึกษาควบคู่และสัมพันธ์กับศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายหัวข้อ โดยผลวิจัยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น

พบว่าแนวคิดแบบเติบโตสามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับที่ทำงาน ส่งเสริมผลสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนกระบวนการ สอนงานแบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมความมุ่งมั่นและภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเปิดรับผลสะท้อนกลับ ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง และยังสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรอีกด้วย (Han และ Stieha, 2020) จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการที่บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโตนั้นช่วยส่งเสริมให้องค์การได้บุคลากรที่มีพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์ดังเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังส่งเสริมให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการได้อีกด้วย (Han และ Stieha, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ (Dweck, 2012) ได้นำเสนอไว้ว่า การที่บุคลากรระดับต่าง ๆ ในองค์กรมีแนวคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสู่การประสบความสำเร็จขององค์กร

Han และ Stieha (2020) นำเสนอผลลัพธ์ของการมีแนวคิดแบบเติบโตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สามระดับได้แก่ 1. ระดับบุคคล 2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3. ระดับองค์กร

สำหรับผลลัพธ์ในระดับบุคคลนั้น การวิจัยระบุว่า การที่บุคลากรแต่ละคนมีแนวคิดแบบเติบโตนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมในที่ทำงานเป็นอย่างมาก อาทิ บุคลากรที่มีแนวคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแนวคิดแบบเติบโต (Han และ Stieha, 2020) นอกจากพฤติกรรมการทำงานแล้ว แนวคิดแบบเติบโตยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยในทางกลับกันกลุ่มคนที่มีแนวคิดแบบยึดติดนั้นมักมีพฤติกรรมที่ลังเลในการนำแนวคิดเชิงผู้ประกอบการใหม่ไปปฏิบัติ (Han และ Stieha, 2020)

ส่วนผลลัพธ์ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น การทบทวนวรรณกรรมทำให้เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำมีแนวคิดแบบเติบโตจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กร นอกจากนี้การที่บุคลากรในองค์กรมีแนวคิดแบบเติบโตนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรได้ดี อันเกิดจากความสามารถของทั้งผู้นำและผู้ตามในการรับฟังผลสะท้อนกลับ จนทำให้เกิดคุณภาพที่ดีในการสอนงานนั่นเอง (Han และ Stieha, 2020) ในทางกลับกันหัวหน้างานหรือผู้นำที่มีแนวคิดแบบยึดติดมักจะประสบปัญหาในการสังเกตว่าบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมากน้อยอย่างไร (Han และ Stieha, 2020) ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างแน่นอน

ส่วนผลลัพธ์ในระดับองค์กรนั้น แม้จะมีจำนวนงานวิจัยที่น้อยกว่าผลลัพธ์ใน 2 ระดับก่อนหน้า แต่ก็สามารถสรุปได้จากวรรณกรรมว่าการที่บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโตนั้น มีความสัมพันธ์กับ การสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร พฤติกรรมองค์กร และการร่วมแรง

ร่วมใจในองค์การ โดยมักมีอิทธิพลในระดับระบบ โครงสร้างและวัฒนธรรม อาทิ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นต้น (Han และ Stieha, 2020) และหากพิจารณาว่าองค์การคือหน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่ง ก็อาจกล่าวได้ว่าการที่คนในหน่วยของสังคมหรือองค์การนั้นมีแนวคิดแบบเติบโต ก็จะมีแนวโน้มที่คนในหน่วยของสังคมหรือองค์การ ก็มักจะมุ่งสู่การเรียนรู้เกี่ยวกับคนที่มีความแตกต่างจากตนเอง พยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับคนกลุ่มอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจและลดการตัดสินคุณค่าหรือการเหมารวม (Rattan และ Dweck, 2018) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการมีแนวคิดแบบเติบโตนั้น ช่วยเพิ่มความผูกพันของคนต่อหน่วยของสังคมหรือองค์การ รวมทั้งลดการเหยียดและการแบ่งแยกอีกด้วย จากวรรณกรรมที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่าแนวคิดแบบเติบโตมีความสำคัญต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทั้งในแง่ของกระบวนการ และการเป็นเป้าหมายของการพัฒนา

แนวทางการประเมินระดับแนวคิดแบบเติบโต

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset นั้นมีหลากหลาย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีชุดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งพัฒนาขึ้นจากบริบทของประเทศไทยอยู่อย่างจำกัด (ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ, 2558) อย่างไรก็ตามในบริบทต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศตะวันตกนั้นมีการพัฒนาเครื่องมือใช้ในการเก็บข้อมูลแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset และแนวคิดแบบยึดติดหรือ Fixed Mindset อยู่พอสมควร อาทิ เครื่องมือวัดหรือ Scale ที่ใช้ในการวัดความเชื่อบนฐานทฤษฎีชุดความคิดหรือ Mindset Theory ที่เป็นที่ยอมรับใช้ในการวิจัย ได้แก่เครื่องมือวัดในรูปแบบของแบบสอบถามที่ประกอบด้วยชุดข้อความที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ และชุดข้อความที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีความคงรูปไม่เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาไม่ได้มาก (Levy, Stroessner, และ Dweck, 1998) ตัวอย่างข้อความได้แก่ข้อความจากการวิจัยของ Levy และคนอื่น ๆ (1998) ที่ใช้วัดความเชื่อเกี่ยวกับแนวคิดแบบยึดติด จำนวน 3 ข้อ ในรูปแบบ Likert-typed 6 ระดับ ได้แก่ "The kind of person someone is, is something basic about them, and it can't be changed very much"; "People can do things differently, but the important parts of who they are can't really be changed"; "Everyone is a certain kind of person, and there is not much that they can do to really change that." (Levy และคนอื่น ๆ, 1998, 1423)

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างข้อคำถามจากการวิจัยของ Levy และคณะ (1998) ที่ใช้วัดความเชื่อเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต ได้แก่ “As much as I hate to admit it, you can't teach an old dog new tricks. People can't really change their deepest attributes”; “Everyone, no matter who they are, can significantly change their basic characteristics”; “People can substantially change the kind of person they are”; “No matter what kind of a person someone is, they can always change very much”; “People can change even their most basic qualities.” (Levy และคนอื่น ๆ, 1998, 1431) ตลอดจนข้อคำถามที่ Rattan และ Dweck (2018) ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในรูปแบบ Likert-typed 6 ระดับ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามที่ประเมินความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้หรือแนวคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีความคงรูปไม่เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาไม่ได้มากหรือแนวคิดแบบยึดติด อาทิ “Everyone, no matter who they are, can significantly change their basic characteristics,” and reverse-coded, “Someone's personality is a part of them that they can't change very much,” (Rattan และ Dweck, 2018, 678)

จากวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นรูปแบบการเก็บข้อมูลเพื่อวัดทั้งแนวคิดแบบยึดติดและแนวคิดแบบเติบโต เนื่องจากการพัฒนาข้อคำถามนั้นตั้งอยู่บนชุดความคิดที่ว่ามนุษย์แต่ละคนจะมีจุดยึดหรือคุณลักษณะที่อยู่ตรงจุดใดจุดหนึ่งระหว่างมุมมองที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง 2 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายที่เชื่อในแนวคิดแบบยึดติด และฝ่ายที่เชื่อแนวคิดแบบเติบโต (Rattan และ Dweck, 2018)

เครื่องมือการวัดแนวคิดแบบเติบโตซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Carol Dweck ที่ได้มีการนำมาอ้างถึงในงานวิจัยจำนวนมาก และได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายอย่างมาก และได้มีการแปลข้อคำถามจำนวน 16 ข้อเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัย ดังที่ นันทน์ภัส ลิ้มสันติธรรม (2561) ที่ได้แปลข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดหรือสติปัญญาของฉันในการเรียนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก / Your intelligence is something about you that you cannot change very much.
2. ฉันสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แต่ฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดสติปัญญาพื้นฐานในการเรียนได้ / You can learn new things, but you cannot really change your basic intelligence.

3. ไม่ว่าขณะนี้ฉันจะมีสติปัญญาในการเรียนมากแค่ไหนฉันยังสามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดหรือสติปัญญาในการเรียนได้อีกมาก / No matter how much intelligence you have, you can always change it quite a bit.

4. ฉันสามารถเปลี่ยนระดับความฉลาดหรือสติปัญญาของฉันในการเรียนได้ในระดับมาก / You can always substantially change how intelligent you are.

5. ฉันมีความฉลาดหรือสติปัญญาในการเรียนระดับหนึ่งซึ่งมันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก / You have a certain amount of intelligence and you cannot really do much to change it.

6. ไม่สำคัญว่าฉันจะเป็นใคร ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงระดับความฉลาดหรือสติปัญญาในการเรียนได้อย่างมาก / No matter who you are, you can significantly change your intelligence level.

7. ในความเป็นจริง ฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดหรือสติปัญญาในการเรียนของตนเองได้ / To be honest, you cannot really change how intelligent you are.

8. ฉันสามารถเปลี่ยนระดับความฉลาดหรือสติปัญญาขั้นพื้นฐานในการเรียนของฉันให้เพิ่มขึ้นได้เป็นจำนวนมาก / You can change even your basic intelligence level considerably.

9. ฉันมีความสามารถพิเศษในการเรียนระดับหนึ่ง แต่ฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถพิเศษของตนเองได้มาก / You have a certain amount of talent, and you cannot really do much to change it.

10. ความสามารถพิเศษในการเรียนของฉันเป็นสิ่งเฉพาะตัว ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงมันได้มาก / Your talent in an area is something about you that you cannot change very much.

11. ไม่ว่าฉันจะเป็นใคร ฉันสามารถเปลี่ยนระดับความสามารถพิเศษในการเรียนให้เพิ่มขึ้นได้ในระดับมาก / No matter who you are, you can significantly change your level of talent.

12. ในความเป็นจริง ฉันสามารถเปลี่ยนระดับความสามารถพิเศษในการเรียนเพิ่มขึ้นในระดับมาก / To be honest, you cannot really change how much little you have.

13. ฉันสามารถเปลี่ยนความสามารถพิเศษในการเรียนได้อย่างมาก / You can always substantially change how much talent you have.

14. ฉันสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนระดับความสามารถพิเศษขั้นพื้นฐานในการเรียนของตนเองได้ / You can learn new things, but you cannot really change your basic level of talent.

15. ไม่ว่าฉันมีความสามารถพิเศษในการเรียนมากแค่ไหน ฉันก็สามารถเปลี่ยนพรสวรรค์ในการเรียนของตนเองให้มากขึ้นได้ / No matter how much talent you have, you can always change it quite a bit.

16. ฉันสามารถเปลี่ยนระดับพื้นฐานของความสามารถพิเศษในการเรียนของฉันให้เพิ่มมากขึ้นได้ / You can change even basic level of talent considerably.

(นันทน์ภัส ลิมสันติธรรม, 2561)

อย่างไรก็ตามในบริบทประเทศไทยนั้นได้มีการพัฒนาและทดสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดชุดความคิด หรือ Mindset Assessment Scale ที่พัฒนาขึ้นโดยชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ (2558) ดำเนินการโดยสร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาแบบวัดที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงศึกษาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผ่านกระบวนการวิธีเดลฟาย ประยุกต์ จากนั้นจึงทดสอบค่าความเที่ยงด้วยกระบวนการทางสถิติ จึงสรุปได้เป็นข้อคำถามสำหรับวัดกรอบความคิดแบบเติบโตจำนวน 10 ข้อ โดยใช้รูปแบบ Likert-typed 6 ระดับ โดยมีค่าความสอดคล้องภายใน หรือ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.67 ดังต่อไปนี้

1. ฉันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพื้นฐานความฉลาดของฉันได้*
2. ฉันสามารถเพิ่มความฉลาดขึ้นอย่างชัดเจน ได้แน่นอน
3. ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง ไม่ว่าฉันจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม
4. มาทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไป แต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้*

5. ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐานของความเป็นตัวเองได้เสมอ
6. คนที่เก่งจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามมาก*
7. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน*
8. เวลาเผชิญสิ่งที่ท้าทาย หรืออยาก ฉันจะพยายามมากขึ้นไม่ทอดทิ้ง
9. เมื่อใดที่ฉันต้องการใช้ความพยายามมาก ๆ ฉันรู้สึกเหมือนกับว่าฉันไม่เก่งจริง*
10. ถ้าเรื่องที่จะทำนั้น ฉันคิดว่าไม่สำเร็จ ฉันเลือกที่จะไม่ลงมือทำแต่แรก*

*หมายถึงข้อคำถามเชิงลบ (ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ, 2558, 172)

จากแบบวัดชุดความคิดข้างต้นแสดงให้เห็นเครื่องมือการวัดแนวคิดแบบเติบโตและแนวคิดแบบยึดติดที่สร้างขึ้นในบริบทของประเทศไทย ซึ่งมีความแตกต่างจากเครื่องมือที่พบจากต่างประเทศในข้างต้น กล่าวคือไม่มีการแยกข้อคำถามที่วัดแนวคิดแบบเติบโตกับแนวคิดแบบยึดติดออกจากกัน หากแต่เป็นการใช้กระบวนการตั้งข้อคำถามเชิงลบแทน

หากจะกล่าวโดยสรุปแล้วก็สามารถกล่าวได้ว่าในปัจจุบันมีเครื่องมือวัดแนวคิดแบบเติบโตให้เลือกใช้จำนวนมาก การเลือกใช้ขึ้นขึ้นอยู่กับบริบทและความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาเป็นหลัก

แนวทางการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตในบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นชัดเจนว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ รวมถึงหน่วยทางสังคมต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จากการศึกษาวิจัยในบริบทต่าง ๆ พบว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา การสอนงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย อาทิ กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นต้น (Han และ Stieha, 2020)

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วก็สามารถกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสม และบูรณาการเข้ากับกระบวนการในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต สามารถหล่อหลอมให้บุคลากร พัฒนา มุมมอง ให้เปิดกว้าง และยอมรับ รวมถึงมีส่วนร่วมกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การเพิ่มขึ้นได้ (Han และ Stieha, 2020)

นอกจากนี้ Dweck (2012) ยังให้ความเห็นว่าการที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหาร ผู้นำในองค์การและพนักงานมีความคิดแบบเติบโตนั้นสามารถดำเนินการได้โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการมีแนวคิดแบบเติบโต อาทิ การนำแนวคิดแบบเติบโตไปบูรณาการเข้ากับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การ โดยมุ่งเน้นสร้างค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และการดำเนินการหรือการสื่อสารที่ให้คุณค่ากับพนักงานที่มีความสามารถสูงหรือมีต้นทุนที่ดีมาแต่กำเนิดมากกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยวัฒนธรรมการทำงานที่ควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดบรรยากาศ

ในองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโตได้แก่ การสนับสนุนความกล้าเสี่ยงในการทำงานหรือ Risk-taking การส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรม การสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและความผูกพันกับองค์การ (Klein, 2017)

เมื่อการส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การสามารถหล่อหลอมให้เกิดแนวคิดแบบเติบโตได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพิจารณาวรรณกรรมที่นำเสนอปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การ ซึ่ง McLean (2005) นำเสนอปัจจัยดังกล่าวไว้ ดังนี้ 1. การส่งเสริมให้กล้าเสี่ยง และกล้าคิดสิ่งใหม่ ส่งเสริมให้คนประเมินแนวคิดใหม่นั้น ส่งเสริมให้เกิดการไหลเวียนของแนวคิด และการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ 2. การมีเป้าหมายของทีมชัดเจนและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานและแนวคิดต่าง ๆ ของทีมงาน บรรยายภาพการทำงานที่คนสามารถประสานงานกัน ติดต่อกับการทำงานร่วมกันได้อย่างเสรี 3. การให้ความสำคัญกับความหลากหลายในทีมงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่ท้าทายเชิงสร้างสรรค์ 4. การอนุญาตให้บุคลากรได้มีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจได้เองว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ตกลงร่วมกันไว้ และ 5. ทรัพยากรสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ทั้งเงินและเวลา เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรควบคุมและกำจัดปัจจัยที่ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอีกด้วย ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การควบคุมไม่ว่าจะเป็นการควบคุมการตัดสินใจการควบคุมการไหลเวียนของข้อมูลหรือแม้แต่การที่บุคลากรรู้สึกว่าการจำกัดหรือควบคุมระบบการตอบสนองการทำงานบุคลากรก็ตาม

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือ Perseverance (Dweck และคนอื่น ๆ, 2014) จึงสามารถอนุมานได้ว่ามีความสอดคล้องกับกระบวนการของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ซึ่งมีองค์ประกอบของการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือ Perseverance เป็นส่วนสำคัญเช่นกัน จึงมีความเป็นไปได้สูงที่ว่า กระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นจะสามารถส่งเสริมให้คนที่ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมีแนวคิดแบบเติบโตที่เพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยในบริบทของคนทำงานในกรุงเทพมหานครที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและผลลัพธ์ของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับของแนวคิดแบบเติบโตของกลุ่มตัวอย่างอีกด้วย (ดาวิชา ศรีธวัชรินทร์ และคนอื่น ๆ, 2565) และยังมีการศึกษาวิจัยที่ทำให้เห็นว่าการใช้กระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนวัยทำงานได้ จากการศึกษาของชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง (2561) ที่พบว่าการเล่นเกมเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่

สามารถหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานด้านรูปแบบภาวะผู้นำได้ จึงอาจกล่าวได้ว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เกมออนไลน์เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้โดยอาศัยการออกแบบและดูแลติดตามการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะตามที่วางแผนไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับความเพลิดเพลินใจด้วยเช่นกัน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดเกมมิฟิเคชันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย โดย พิมพ์พร ชีวานันท์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) กล่าวว่ากระบวนการเกมมิฟิเคชันนั้นสามารถส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการเล่นเกมที่จำเป็นจะต้องมีการออกแบบอย่างเหมาะสมจึงจะสามารถนำมาซึ่งการพัฒนาได้ โดยควรออกแบบให้มีความต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้มีส่วนร่วมและเกิดอารมณ์ร่วมไปกับเกม โดยทำให้เกิดผลลัพธ์ซ้ำ ๆ จนกลายเป็นพฤติกรรมถาวร ซึ่งแนวคิดและกระบวนการที่กล่าวข้างต้นนั้นยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของผู้วิจัยอีกจำนวนมาก ที่พบว่ากิจกรรมยามว่าง กิจกรรมนันทนาการที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมนั้นสามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้ อาทิ กัลป์พฤกษ์ พลศรี (2564) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคคลที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นสามารถเพิ่มระดับภาวะผู้นำของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ อีกทั้งยังมีการวิจัยโดย เก่งกาจ เกลี้ยงแก้ว (2561) ที่พัฒนาโปรแกรมนันทนาการเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังจากผ่านกระบวนการที่ออกแบบไว้ และบุษราภรณ์ ดีเยาว์ (2561) ที่พบว่าการใช้กลไกของกระบวนการจิตอาสา ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของกิจกรรมยามว่างนั้น ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมใหม่ และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น และการได้ช่วยเหลือกันและกันส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในหลายด้าน อาทิ บุคลิกภาพที่เชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง กล้าแสดงออก ความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่การเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ความอดทน ความพยายาม และรับผิดชอบ และยังส่งผลให้เกิดการปรับตัวเข้ากับสังคมแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นรากฐานของการวิจัยครั้งนี้ อันจะส่งเสริมให้การวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศไทยและงานวิจัยในบริบทต่างประเทศ ดังรายงานต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศไทย

Sritanyarat และ Marin (2019) ศึกษาเรื่อง Roles of HRD in Environment Conservation Attitude Development: A Preliminary Study of Thai SCUBA Divers ว่าด้วยการศึกษาแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าด้วยการออกแบบเนื้อหาการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนหรือถ่ายทอด ที่สัมพันธ์กับการก่อให้เกิดจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลในการทำกิจกรรมดำน้ำลึกหรือ SCUBA Diving ในกลุ่มนักดำน้ำชาวไทย โดยเก็บข้อมูลจากนักดำน้ำจำนวน 150 คน ด้วยแบบสอบถามที่ประเมินการรับรู้เนื้อหาการสอนดำน้ำที่สอดคล้องประเด็นด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล การรับรู้เทคนิคการสอนของครู และทัศนคติที่สะท้อนจิตสำนึกอนุรักษ์ทะเล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาการสอนดำน้ำที่สอดคล้องประเด็นด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและเทคนิคการสอนของครูกับจิตสำนึกอนุรักษ์ทะเลของนักดำน้ำที่ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือกิจกรรมการดำน้ำลึกหรือ SCUBA Diving เป็นกิจกรรมยามว่างที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรบางประการได้ ดังนั้นกิจกรรมยามว่างต่าง ๆ ก็อาจมีโอกาสเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ได้เช่นกัน

สรารุณ ชัยวิจิต (2555) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของเจเนอเรชั่นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อ 1. ศึกษารูปแบบการใช้เวลาว่างของคนวัยต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างของคนวัยต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร 3. ศึกษารูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างของคนกลุ่มวัยต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร และ 4. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของคนกลุ่มวัยต่าง ๆ ต่อการเข้าร่วมการใช้เวลาว่าง ดำเนินการศึกษาโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากประชาชนวัยต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน ผลวิจัยพบว่ากิจกรรมภายในบ้านที่ตัวอย่างทำมากที่สุดคือการดูโทรทัศน์ ส่วนกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ทำมากที่สุดคือการร้องเพลง กิจกรรมนอกบ้านที่ทำมากที่สุดคือการพบปะสังสรรค์ และกิจกรรมกีฬาและเสริมสุขภาพที่ทำมากที่สุดคือการออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคนแต่ละช่วงวัยอีกด้วย ส่วนปัจจัยที่สำคัญต่อการร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างมากที่สุดได้แก่ ความปลอดภัย รองลงมาคือความชอบในกิจกรรมนั้น ๆ ตามด้วยความสะดวกในการเดินทาง ความพร้อมทางร่างกาย การให้บริการ และความพร้อมทางจิตใจ ประเด็นพิจารณาได้แก่ ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างของคนในกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัย

แวดล้อมที่หลากหลายมาก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาร่วม ซึ่งเป็นประโยชน์ในออกแบบการวิจัยในอนาคตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการออกแบบและจูงใจให้คนมีกิจกรรมการใช้เวลาร่วมอย่างจริงจัง จึงอาจนำสู่การออกแบบการวิจัยในอนาคตที่ต้องพิจารณาปัจจัยบริบทแวดล้อม ทั้งทางส่งเสริมและข้อจำกัด ที่อาจกระทบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคล

กรณีการ ภัคดีวิเศษ (2563) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกิจกรรมการใช้เวลาร่วมกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการใช้เวลาว่างของสตรีวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกิจกรรมการใช้เวลาร่วม กับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการใช้เวลาว่าง โดยประชากรที่ศึกษาคือสตรีวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 400 คน ในช่วงอายุ 25-60 ปี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-Test, ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าสตรีวัยทำงานมีการทำกิจกรรมในเวลาร่วมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20) ส่วนความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาร่วมนั้นพบว่า

ด้านความภูมิใจในการทำกิจกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

ด้านความสนใจและทราบรายละเอียดของกิจกรรมที่ชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63)

ด้านความเข้มข้น ประโยชน์จากการร่วมกิจกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64)

ด้านความสำคัญของกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69)

ด้านการมีความหมายกับชีวิตในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41)

ด้านการเป็นศูนย์กลางของชีวิตในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกิจกรรมการใช้เวลาร่วมในกิจกรรมพบว่าความต้องการกิจกรรมของสตรีวัยทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเวลาร่วมและนันทนาการโดยรวม แต่ในระดับค่อนข้างน้อย (0.401) ประเด็นพิจารณาได้แก่ ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาร่วมและนันทนาการนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้นหากต้องการจะให้คนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ จะต้องจูงใจให้เกิดจากความต้องการของบุคคล มากกว่าการใช้กรอบในการจัดให้ทำ นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่าผู้หญิงในวัยทำงาน มีกิจกรรมใช้เวลาว่างในระดับที่ไม่มาก ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้มีมากขึ้นได้

เจษฎา ชูทธิกุล (2559) ศึกษาการใช้เวลาว่างของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน โดยจำแนกตามเพศ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า

กิจกรรมประเภทกีฬาและออกกำลังกายที่พนักงานทำมากที่สุดคือฟิตเนส

กิจกรรมประเภทดนตรีที่พนักงานทำมากที่สุดคือฟังเพลง

กิจกรรมประเภทงานอดิเรกที่พนักงานทำมากที่สุดคือการถ่ายภาพ

กิจกรรมประเภทท่องเที่ยวที่พนักงานทำมากที่สุดคือการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

กิจกรรมประเภททางสังคมที่พนักงานทำมากที่สุดคือสังสรรค์กับเพื่อน

ประเด็นพิจารณาได้แก่ การวิจัยนี้แสดงให้เห็นทางเลือกในกิจกรรมต่างๆ ที่คนวัยทำงานเลือกทำในเวลาว่าง ซึ่งอาจนำมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบการวิจัยในอนาคตได้นอกจากนี้แง่มุมในการศึกษายังเน้นไปที่กิจกรรม มากกว่าการเชื่อมโยงกับบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพัฒนาสมรรถนะของพนักงานที่ทำกิจกรรมในเวลาว่าง ซึ่งเป็นช่องว่างให้การวิจัยในอนาคตได้ และการวิจัยนี้ยังไม่ได้รวมถึงการพิจารณาระดับความเข้มข้นของการทำกิจกรรม เน้นเพียงทางเลือกด้านชนิดกิจกรรมเท่านั้น

วิมลมาลย์ สมคะเน (2559) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการใช้เวลาว่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับสตรีวัยทำงาน เพื่อพัฒนาโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีวัยทำงานและศึกษาผลของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยกับสตรีวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 71 คน เพื่อพัฒนาโปรแกรม และขยายผลโดยการวิจัยกับสตรีวัยทำงานในมหาวิทยาลัยใน 4 ภาคของประเทศ ประกอบด้วยภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ แห่งละ 30 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามประเมินคุณภาพชีวิต เพื่อประเมินคุณภาพของโปรแกรม ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมเหมาะสมที่จะนำไปใช้มากที่สุด และผลที่เกิดกับสตรีที่เข้าร่วมโปรแกรมเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือสตรีที่เข้าร่วมโปรแกรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ยกเว้นด้านสุขภาวะด้านอารมณ์ที่ไม่แตกต่างจากก่อนร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ในการทดสอบขยายผลพบว่าสตรีวัยทำงานจากสถาบันการศึกษาอีก 4 แห่งพบว่าคุณภาพชีวิตดีขึ้นกว่าเดิมก่อนร่วมโปรแกรม แม้จะมีความแตกต่างในองค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิต อาทิ สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิสัย การพัฒนานุบุคคล สิทธิ ฯลฯ

ประเด็นพิจารณาได้แก่ การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างนั้นสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนวัยทำงานได้จริง ทั้งนี้อาจขึ้นกับความเหมาะสมของกลุ่มคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วย เนื่องจากผลวิจัยนี้พบว่าสตรีวัยทำงานในสถาบันการศึกษาต่างกัน เกิด

ผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโปรแกรมแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้การวิจัยนี้เน้นที่ชนิดและการเรียกชื่อกิจกรรม มากกว่าความเข้มข้นจริงจังของการทำกิจกรรมหรือโปรแกรม

ชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง (2561) ศึกษาอิทธิพลของการเล่นเกม MOBA (Multiplayer Online Battle Arena) กับรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้เล่น โดยดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เล่นเกม League of Legends ที่อยู่ในระดับ 30 ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ซึ่งอาสาเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 30 คน จำแนกออกเป็นกลุ่มทดลองที่ 1 จำนวน 10 คน กลุ่มทดลองที่ 2 จำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 10 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประเมินลักษณะภาวะผู้นำของผู้เล่นเกมเพื่อวัดผลก่อนและหลังการทดลอง โดยกำหนดให้กลุ่มทดลองที่ 1 เล่นเกมในบทบาทที่ตนเองไม่ถนัด กลุ่มทดลองที่ 2 ไม่อนุญาตให้เล่นเกมประเภท MOBA ใด ๆ และกลุ่มควบคุมให้เล่นเกมตามปกติ โดยใช้เวลาทดลองทั้งหมด 21 วัน ตัวแปรหลักที่ศึกษาได้แก่ 1. บทบาทในเกม MOBA ประกอบด้วยฝ่ายสร้างความเสียหาย ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายลอบโจมตี 2. รูปแบบภาวะผู้นำ ประกอบด้วยผู้นำแบบรวมอำนาจ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ที่ได้รับบทบาทให้เล่นฝ่ายสร้างความเสียหายมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบรวมอำนาจ 2. ผู้ที่ได้รับบทบาทให้เล่นฝ่ายสนับสนุนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 3. ผู้ที่ได้รับบทบาทให้เล่นฝ่ายลอบโจมตีไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำในทุกรูปแบบ 4. การงดให้เล่นเกมไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำในทุกรูปแบบ และ 5. ไม่มีบทบาทใดในเกมที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม

ประเด็นพิจารณาได้แก่การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการการเล่นเกมที่ เป็นกิจกรรมยามว่างนั้นสามารถหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานได้ ในที่นี้คือรูปแบบภาวะผู้นำ จึงเป็นไปได้ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เกมในการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ โดยอาศัยการออกแบบและดูแลติดตามการทำกิจกรรมยามว่างหรือการเล่นเกมนั้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตามที่วางแผนไว้ ในขณะเดียวกันบุคลากรก็ได้รับความเพลิดเพลินใจด้วยเช่นกัน

อดิศัย มัดเดช (2552) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมของพนักงานบริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์แยกตามเพศ รายได้ ตำแหน่ง และทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมยามว่าง เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 248 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วย T-Test และ F-Test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ผลการศึกษพบว่าตัวอย่างมีพฤติกรรมการทำงานยามว่างในระดับน้อย แต่มีทัศนคติต่อการทำกิจกรรมยามว่างในระดับดี และพนักงานต่างเพศกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกิจกรรมการเล่นกีฬาและเกม ส่วนพนักงานที่รายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกิจกรรมด้านดนตรีและเพลง และด้านการอ่าน การพูด การเขียน และพนักงานที่ตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในกิจกรรมการเล่นกีฬาและเกม และกิจกรรมด้านดนตรีและเพลง และพนักงานที่มีทัศนคติต่อการทำกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ประเด็นพิจารณาได้แก่ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่าบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกันนั้นมีทั้งส่วนที่เลือกทำกิจกรรมยามว่างที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกกิจกรรมนั้นมีความหลากหลาย องค์กรหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถเลือกและจัดสรรงานใจได้นอกจากนี้แม้ว่าบุคลากรจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันต่อกิจกรรม แต่ก็มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรสามารถสร้าง Intervention เพื่อส่งเสริมและหล่อหลอมพฤติกรรมร่วมทำกิจกรรมได้โดยไม่มีตัวแปรด้านทัศนคติต่อกิจกรรมเป็นอุปสรรค

ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ของการที่บุคคลมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure กับระดับแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset ภายใต้บริบทคนวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากตัวอย่าง 414 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Pearson's Correlation ผลการวิจัยพบว่าความเข้มข้นของการมีพฤติกรรมตามกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับระดับแนวคิดแบบเติบโต ที่ระดับ 0.495 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ความเข้มข้นของผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง สัมพันธ์กับระดับแนวคิดแบบเติบโตที่ระดับ 0.535 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ประเด็นพิจารณาได้แก่ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset เชิงประจักษ์ โดยเป็นการวิจัยในบริบทบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานในประเทศไทย อันทำให้เห็นว่าการนำแนวคิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และสามารถนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จริงอีกด้วย อันเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

Kim และคนอื่น ๆ, (2015) ทำการศึกษาเรื่อง Predicting Personal Growth and Happiness by Using Serious Leisure Model โดยเก็บข้อมูลจากผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมในชั้นเรียนกีฬา เทควันโด จำนวน 167 คน จากเมืองต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา การเก็บข้อมูลทำโดยแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1. การวัดการเติบโตส่วนบุคคล (Personal Growth) โดยใช้แบบวัด The Posttraumatic Growth Inventory (PTGI) อันประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น โอกาสใหม่ในชีวิต ความเข้มแข็งส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงทางจิตวิญญาณ และการเห็นคุณค่าของชีวิต 2. การวัดความสุข โดยใช้แบบวัด Oxford Happiness Inventory และ 3. การวัดการรับรู้ถึงนั้นทนจิตอย่างจริงจังของตนเอง โดยใช้แบบวัด Serious Leisure Inventory Measurement วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการสมการเชิงโครงสร้างหรือ Structural Equation Modeling ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของถึงนั้นทนจิตอย่างจริงจังกับการเติบโตส่วนบุคคลและความสุขของตัวอย่างที่ศึกษา เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วจึงพบว่าปัจจัยที่เกิดจากภายในตัวเองของคน 1 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการเติบโตส่วนบุคคล ได้แก่ การสร้างและแสดงออกถึงตัวตน (Identification) และปัจจัยภายนอก 1 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการเติบโตส่วนบุคคล ได้แก่ ทางเลือกในสายอาชีพ (Career Contingency) นอกจากนี้ยังพบปัจจัยภายนอก 2 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อความสุข ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างจริงจังในการทำกิจกรรม (Effort) และทางเลือกในสายอาชีพ (Career Contingency) นอกจากนี้ยังพบปัจจัยในลำดับรองที่ทำนายการสร้างและแสดงออกถึงตัวตน (Identification) และทางเลือกในสายอาชีพ (Career Contingency) ได้ ได้แก่ บุคลิกลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ (Unique Ethos) ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือการทำกิจกรรมในยามว่างอย่างจริงจังนั้น สัมพันธ์กับการมองโลกในแง่บวก ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าแสดงออก สุขภาพกาย และสุขภาพใจอย่างมีนัยสำคัญ และยังมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างคุณภาพการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับการเติบโตของบุคคล และความสุขของบุคคลด้วย ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่เป็นแนวทางให้กับการตั้งสมมติฐานของการวิจัยนี้ได้

Kyle และ Jun (2015) ทำการศึกษาเรื่อง An Alternate Conceptualization of the Leisure Constraints Measurement Model ว่าด้วยการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคที่กีดขวางคนในการทำกิจกรรมยามว่าง โดยเก็บข้อมูลจากบทความที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Cleveland Metroparks' Emerald Necklace ช่วงปี ค.ศ.2002 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการสมการเชิงโครงสร้างหรือ Structural Equation Modeling ผลการศึกษาพบตัวแบบการวัดอุปสรรคต่อการ

ทำกิจกรรมยามว่างหรือนันทนาการ อันประกอบด้วยอุปสรรค 3 ด้านได้แก่ 1. ข้อจำกัดที่เกิดจากความรู้สึกของตนเอง เกิดจากภายในตนเอง (Intrapersonal Constraints) เช่นความกลัว ความกังวล ความไม่ชอบ เป็นต้น 2. ข้อจำกัดที่เกิดจากคนรอบข้าง (Interpersonal Constraints) เช่น การที่เพื่อนร่วมกิจกรรมไม่มีเวลาว่าง หรือทรัพยากรไม่เพียงพอ หรือมีข้อจำกัดด้านการเดินทาง ระยะทาง เป็นต้น และ 3. ข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่มากระทบตัวผู้ทำกิจกรรม (Structural Constraints) เช่น การมีภาระในชีวิตมาก การขาดทรัพยากรหรือเงินทุน ระยะทางที่ต้องเดินทางไปทำกิจกรรม ขาดระบบการเดินทางที่อำนวยความสะดวก ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือปัจจัยแวดล้อมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำหรือการมีกิจกรรมยามว่างของคนมีหลากหลาย สามารถจัดกลุ่มได้และทำนายได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สามารถจัดการและบริหารเพื่อลดลงได้ อันจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้คนสามารถทำกิจกรรม หรือมีโอกาสในการทำกิจกรรมมากขึ้นได้ เมื่อพิจารณาแล้วอาจเป็นแนวทางสู่การออกแบบตัวแปรของกระบวนการของการวิจัยนี้ว่าด้วยการจัดการหรือการลดทอนอุปสรรคลงได้

Kelly และคนอื่น ๆ (2019) ศึกษาเรื่อง The Relationship between Leisure Activities and Psychological Resources that Support a Sustainable Career: The Role of Leisure Seriousness and Work-leisure Similarity ว่าด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมยามว่างกับทรัพยากรทางจิตวิทยาของคนที่มีคุณค่าและส่งเสริมการทำงานของคนเหล่านั้น โดยเน้นศึกษาความจริงจังของการทำกิจกรรมและความคล้ายคลึงของกิจกรรมกับงานประจำ กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงาน และความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน เก็บข้อมูลจากผู้ใหญ่ที่ไม่มีภาระดูแลบุตร มีงานทำ และมีกิจกรรมยามว่างที่ชัดเจน จำนวน 129 คน โดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามรายเดือนต่อเนื่องเป็นเวลา 7 เดือน โดยข้อมูลจากตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย 2 ครั้งเท่านั้นจึงจะถูกใช้ในการวิเคราะห์ผล โดยรวมแล้วได้ตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์เป็นจำนวน 717 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการวิเคราะห์เชิงเส้นแบบหลายระดับ (Multi-level Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักได้แก่ 1. ความจริงจังในการทำกิจกรรมยามว่าง 2. ความคล้ายคลึงของกิจกรรมกับงานประจำ 3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงาน และ 4. ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผลการศึกษาพบว่า ความจริงจังในการทำกิจกรรมยามว่าง และความคล้ายคลึงของกิจกรรมกับงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงาน โดยการใช้เวลากับกิจกรรมยามว่างที่มีความจริงจังมากและมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานมาก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเชื่อมั่นใน

ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงาน และเมื่อเวลาผ่านไปความเชื่อมั่นในความสามารถที่ลดลงนี้อาจนำมาซึ่งการสูญเสียความเต็มใจและความอยากมาทำงาน อันอาจส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่แย่ลง อย่างไรก็ตามการทํากิจกรรมยามว่างที่มีความจริงจังมาก แต่มีลักษณะแตกต่างจากงานประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงาน และ การทํากิจกรรมยามว่างที่มีความจริงจังไม่มาก แต่มีลักษณะคล้ายกับงานประจำก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานเช่นกัน ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาหลายด้าน งานวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นด้านระดับความจริงจัง ความคล้ายคลึงกับงาน ที่มีผลต่อความมั่นใจในการทำงานของบุคคลที่ทํากิจกรรม ดังนั้นในการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น ต้องพิจารณาประเด็นเหล่านี้ตามผลวิจัยด้วย

Wang และ Shi (2022) ศึกษาเรื่อง The Effect of Work-leisure Conflict on Front-line Employees' Work Engagement: A Cross-level Study from the Emotional Perspective ว่าด้วยการศึกษาผลกระทบของการที่หน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทํากิจกรรมยามว่างของบุคลากร ต่อความผูกพันกับงานของบุคลากรเหล่านั้น เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันความสำเร็จของบริษัท จำนวน 521 คนในประเทศจีน ด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับ 1. ความขัดแย้งระหว่างงานและกิจกรรรมยามว่าง (Work-leisure Conflict) 2. ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) 3. อารมณ์เชิงลบ (Negative Emotion) 4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 5.บรรยากาศทางอารมณ์ในที่มงาน (Team Emotional Climate) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการศึกษาพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานและกิจกรรรมยามว่าง (Work-leisure Conflict) สัมพันธ์กับอารมณ์เชิงลบของพนักงาน และอารมณ์เชิงลบนี้เองมีผลกระทบเชิงลบต่อความผูกพันต่องาน นอกจากนี้ยังพบว่าขัดแย้งระหว่างงานและกิจกรรรมยามว่าง (Work-leisure Conflict) สัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่องานของพนักงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความสำคัญของกิจกรรรมยามว่างกับผลลัพธ์ต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพิจารณาผลลัพธ์ของการวิจัยข้างต้นแล้วอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่พิจารณาปัจจัยด้านอื่นนอกจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงานนั้นอาจเป็นแนวคิดที่จำกัดเกินไป ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าการขาดกิจกรรรมยามว่างอันเกิดจากหน้าที่การงานที่รัดตัวนั้นทำให้เกิดผลเชิงลบต่อผลลัพธ์ที่งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ และเป็นหัวข้อที่ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศึกษาและพัฒนามาเป็นเวลานานได้แก่ อารมณ์เชิงลบ ความลาดทางอารมณ์ และความผูกพันต่อ งาน ดังนั้นผลวิจัยนี้จึงเป็นส่วนประกอบของหลักการและเหตุผลของการศึกษาในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

Lebbon และ Hurley (2013) วิจัยเชิงทดลองกับนักศึกษาจำนวน 6 คน เพื่อศึกษาว่า การมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือไม่ โดยวัดผลการทำงานจากเวลาที่ใช้ในการทำงาน จำนวนงานที่ทำได้ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสหสัมพันธ์หรือ Correlation และสมการถดถอยหรือ Regression แล้วพบว่าหากบุคคลทำกิจกรรมยามว่างเป็นสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 15 ของจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด จะมีผลเชิงบวกต่อผลการทำงานโดยรวม แต่หากใช้เวลาไปกับกิจกรรมมากกว่าร้อยละ 40 จะส่งผลเชิงลบกับผลลัพธ์การทำงาน และผลกระทบจะยิ่งเป็นไปในเชิงลบหากมีผู้มีอำนาจ อยู่ในพื้นที่ แต่การให้ผลสะท้อนกลับจะช่วยลดผลกระทบเชิงลบของการทำกิจกรรมยามว่างที่มากเกินไปต่องาน

ประเด็นพิจารณาได้แก่ ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือ จำนวนชั่วโมงที่ คนทำกิจกรรมยามว่าง มีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน ตัวเลขที่สำคัญคือ หากทำ กิจกรรมน้อยกว่าร้อยละ 15 ของจำนวนชั่วโมงการทำงาน จะเกิดผลดีต่อผลการทำงาน แต่หากว่า ทำกิจกรรมมากกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนชั่วโมงการทำงานผลจะเป็นไปในเชิงลบ นอกจากนี้การ ที่ผู้มีอำนาจ เช่นหัวหน้าปรากฏตัวให้เห็น และการให้ผลสะท้อนกลับมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้เวลากับกิจกรรมและผลการปฏิบัติงาน

Lyu และ Oh (2015) ศึกษารูปแบบการจัดการกับอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมยามว่าง โดยเก็บข้อมูลจากคนที่ทำกิจกรรมตกปลาจำนวน 962 คน ผลการวิเคราะห์ด้วย Exploratory Factor Analysis และ Confirmatory Factor Analysis พบว่าอุปสรรค ด้าน Intrapersonal, Interpersonal, และ Structural มีอิทธิพลต่อความสุขและการทำกิจกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าจาก แนวทางการจัดการกับอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมยามว่าง ทั้ง 6 แนวทางได้แก่ Negotiation strategies, Cognitive strategy, Financial adjustment, Time management Interpersonal coordination, Skill development นั้น กลยุทธ์เชิงต่อรองมีอิทธิพลต่อการจัดการกับอุปสรรคมากที่สุด ทั้งนี้ความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับการใช้กลยุทธ์เชิงต่อรองของคนที่ทำ กิจกรรม

ประเด็นพิจารณาได้แก่ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นประเด็นสำคัญคือการจัดการกับ อุปสรรคที่มาจำกัดการทำกิจกรรมยามว่างนั้น อาจทำได้ด้วยเทคนิคที่หลากหลาย

Walker และคนอื่น ๆ (2020) ศึกษาปัจจัยความต้องการด้านจิตวิทยาพื้นฐาน ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจจากภายในในการทำกิจกรรมยามว่าง โดยศึกษาเปรียบเทียบตัวอย่างที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยแบ่ง ปัจจัยความต้องการด้านจิตวิทยาพื้นฐานออกเป็นสามส่วนได้แก่ การมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมยามว่างได้เองตามต้องการ ความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น ๆ และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากตัวอย่างชาวอังกฤษและแคนาดา จำนวน 259 คน และชาวจีน จำนวน 583 คน ด้วยวิธีการ Hierarchical Regression ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานทั้งสามประการนั้น มีความสัมพันธ์ กับ แรงจูงใจจากภายในในการทำกิจกรรมยามว่าง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมีนัยยะสำคัญสำหรับชาวอังกฤษและแคนาดานั้นได้แก่ปัจจัยเรื่องความสามารถในการทำกิจกรรมและการเลือกกิจกรรมยามว่างได้เอง ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมีนัยยะสำคัญสำหรับชาวจีนนั้นได้แก่ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นระหว่างทำกิจกรรม และการเลือกกิจกรรมยามว่างได้เอง

ประเด็นพิจารณาได้แก่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจจากภายในในการทำกิจกรรมยามว่างของคนที่มาจากรวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการออกแบบ การนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้ จึงต้องพิจารณาปัจจัยตั้งต้นในการสร้างแรงจูงใจจากภายในที่แตกต่างกันตามบริบทของกลุ่มคนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจจากภายในในการทำกิจกรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นชัดเจนว่า การระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคคลมีอำนาจในการเลือกกิจกรรมด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจจากภายในในการทำกิจกรรม สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่เราไม่สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมใดเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสำหรับทุกคน เพราะหากกำหนดรายการกิจกรรมให้ ย่อมทำให้คนสูญเสียอำนาจในการเลือกกิจกรรมที่ตนต้องการนั่นเอง

Kono และคนอื่น ๆ (2019) วิจัยด้วยระเบียบวิธีแบบผสมผสานเพื่อศึกษาเรื่องบทบาทของกิจกรรมยามว่างกับการแสวงหาความหมายของชีวิตหรือ Ikigai ดำเนินการศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยชาวญี่ปุ่น โดยการศึกษาด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพ กับนักศึกษาจำนวน 27 คน ด้วยกระบวนการ Photo-elicitation และ การศึกษาเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 669 คน ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสมการโครงสร้างหรือ Structural Equation Modeling ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างความสนุกสนานและความสุขที่ได้จากการทำกิจกรรม (Enjoyment) และความมุ่งมั่นพยายามในการทำกิจกรรมยามว่าง (Effort) เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อ

การเกิดประสบการณ์อันมีคุณค่าจากการทำกิจกรรมยามว่างและการเกิดความตระหนักถึงคุณค่าของชีวิต ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนหลักได้แก่การเห็นว่าชีวิตนี้มีคุณค่าและการมีพลังและแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต

ประเด็นพิจารณาได้แก่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างความสนุกสนานและความสุขจากการทำกิจกรรมยามว่างและความพยายามที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมยามว่างนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดคุณค่าของกิจกรรมยามว่าง ผลวิจัยนี้เองแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตและการเห็นคุณค่าของชีวิต กล่าวคือกิจกรรมยามว่างที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเห็นคุณค่าของชีวิตนั้นจะมุ่งเน้นแต่ความสนุกสนานและความสุข โดยปราศจากกระบวนการของความพยายามมิได้ ในทางกลับกันก็ไม่สามารถที่จะเป็นกิจกรรมที่ใช้ความพยายามอย่าง โดยปราศจากความสนุกสนานและความสุข ซึ่งแนวคิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure นั้นสามารถตอบสนองทั้งสองปัจจัยได้เป็นอย่างดี

Gould และคนอื่น ๆ (2008) ได้ศึกษาและพัฒนา เครื่องมือวัดระดับความเข้มข้นของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังขึ้น ได้แก่ The Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM) แนวคิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจะเกิดขึ้นมาแล้วเป็นเวลาเกือบ 40 ปี แต่ยังไม่มีการศึกษาเพื่อสร้างแบบวัดในเชิงปริมาณอย่างเป็นทางการ โดยดำเนินการเพื่อพัฒนาแบบวัดดังกล่าวจากการอ้างอิงแนวคิดพื้นฐานของ Stebbins (1992) โดยรวบรวมข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าวและพัฒนาเป็นชุดข้อคำถามตั้งต้น โดยมีจำนวน 6 ถึง 10 ข้อสำหรับแต่ละองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง จากนั้นจึงดำเนินการคัดกรองและวิพากษ์ข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รายซึ่งเป็นนักวิชาการที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure จากนั้นจึงพัฒนาเป็นชุดข้อคำถามแบบ Likert-typed เพื่อเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 485 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบวนการ Exploratory Factor Analysis และ Confirmatory Factor Analysis ผลวิจัยแสดงชุดข้อคำถามจำนวน 72 ข้อ ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบของ Serious Leisure 18 องค์ประกอบ ประเด็นพิจารณาได้แก่แบบวัดที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการขยายวงการวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ให้กว้างขวางขึ้น โดยสามารถเป็นจุดตั้งต้นของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาตรฐานเพื่อการศึกษาที่หลากหลายต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรของการวิจัยนี้ได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในองค์การในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในรูปแบบงานอิสระไม่สังกัดองค์การใดเพียงองค์การหนึ่ง ดังนั้นประชากรในการศึกษาครั้งนี้จึงได้แก่คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหมายรวมถึงคนวัยแรงงานตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้แก่คนที่อายุ 15 ถึง 59 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ม.ป.ป.-b) และเป็นบุคลากรที่ถูกจ้างงานให้ทำงานในองค์การในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยในปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 2,388,397 ราย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565) ทั้งนี้การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตไว้ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครนั้นมีบริบทที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศ ส่งผลให้การใช้ชีวิตของผู้ที่อาศัยและปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอาจแตกต่างจากในพื้นที่อื่นของประเทศ การกำหนดขอบเขตดังกล่าวจึงมีประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้โดยตรงและเฉพาะเจาะจง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยระเบียบวิธีแบบผสมเชิงสำรวจ (Exploratory Mixed Methods Design) (Creswell และ Creswell, 2005) ประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากตัวอย่างเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่สร้างขึ้น

โดยแนวคิดในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยกำหนดเก็บข้อมูลจนอิ่มตัว (Saturation) อย่างไรก็ดีตามได้กำหนดจำนวนไว้ขั้นตอนละไม่เกิน 20 คน ตามแนวคิดของ

Cooper และ Schindler (2011) ที่ระบุว่า การสัมภาษณ์แบบกลุ่มนั้นสามารถทำได้ตั้งแต่กับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 ถึง 20 คน โดยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Sample) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและเกี่ยวข้องกับบริบทของการศึกษา ประกอบด้วย การแสวงหาผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยกระบวนการแนะนำต่อ หรือ Snowball Sampling (Cooper และ Schindler, 2011) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ผลลัพธ์ยังไม่อิ่มตัว (Saturate) เท่านั้น และผู้ที่ได้รับการแนะนำต่อนั้นต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่เลือกเช่นกัน ทั้งนี้ รายละเอียดการเลือกตัวอย่างในแต่ละขั้นตอนนั้นจะได้นำเสนอในส่วนต่อไป

ส่วนแนวคิดในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power ในการคำนวณ โดยใช้การอาสาเข้าร่วมการด้วยความเต็มใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้จะต้องมีพันธะผูกพันในการทำกิจกรรมบางประการ และมีเงื่อนไขในบางประการในการเข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาในบริบทต่าง ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง อีกทั้งยังต้องยินยอมให้ผู้ศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องได้อีกด้วย ทั้งนี้รายละเอียดจำนวนและการเลือกนั้นจะได้นำเสนอในส่วนต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้จำเป็นต้องใช้เครื่องมือวิจัย ทั้งที่ต้องการการพัฒนาขึ้นและที่สามารถอ้างอิงจากแหล่งอื่นได้ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 1 การพัฒนาและสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

การสร้างเครื่องมือในรูปแบบของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสำหรับการวิจัยนี้ ดำเนินการโดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยการทบทวนวรรณกรรมครอบคลุม 1. การทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบอบองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันยังมีงานวิจัยและกระบวนการที่ดำเนินการในประเด็นนี้ไม่มากนัก 2. การทบทวนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ 3. การทบทวนรูปแบบของการทำกิจกรรมยามว่างที่เกี่ยวข้องกับ

การออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

ในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการในรูปแบบการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ตามแนวคิดของ Torraco (2005) และ Callahan (2014) ที่กล่าวถึงการดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร หรือการทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการหรือ Integrative Literature Review โดยอ้างอิงแนวคิดการดำเนินการ ของ Torraco (2005) ที่ระบุว่าระเบียบวิธีวิจัยแบบการทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการหรือ Integrative Literature Review เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยการทบทวนวรรณกรรม การวิพากษ์และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะจากการทบทวนวรรณกรรมที่เลือกมาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดหรือมุมมองต่าง ๆ ภายใต้หัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อตอบคำถามวิจัยในขั้นตอนนี้ได้แก่อะไรคืออะไรคือองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการทบทวนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องและออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์มาใช้ต่อไป

การดำเนินการส่วนนี้อ้างอิงว่าด้วยลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการที่มีมาตรฐานจะต้องประกอบไปด้วยการระบุว่าผู้ศึกษารวบรวมวรรณกรรมอย่างไร โดยระบุฐานข้อมูลที่ใช้ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ผู้ค้นหาข้อมูล คำค้นหา ผลลัพธ์ที่ได้จากการค้นหาและเกณฑ์ในการคัดเลือกวรรณกรรม (Callahan, 2014)

คำค้นที่ใช้ในการค้นหาวรรณกรรมกำหนดขึ้นโดยพิจารณาความเกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ได้แก่ การใช้เวลาว่าง (Leisure) กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง นันทนกิจอย่างจริงจัง (Serious Leisure) (การ)พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development, HRD) กิจกรรมยามว่างในองค์กร (Leisure in Organization) องค์กร (Organization)

เพื่อให้ได้วรรณกรรมที่มั่นใจได้ว่าเป็นแหล่งข้อมูลที่ได้รับการกลั่นกรองแล้วจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกวรรณกรรมจากวรรณกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในแหล่งที่มีการประเมินคุณภาพบทความก่อนเผยแพร่หรือมีระบบ Peer Review แม้ว่าจะเป็นไปได้ว่าเนื้อหาที่เป็นประโยชน์อาจสามารถพบได้ในงานเขียนประเภทอื่น ๆ แต่พิจารณาเลือกแหล่งดังกล่าวกำหนดข้างต้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข้อมูลที่เป็นปัจจุบันนำใช้ในการเขียนบทความนี้เป็นข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ โดยวรรณกรรมที่เลือกนั้นเป็นวรรณกรรมที่เข้าถึงได้ผ่านฐานข้อมูล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและฐานข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้ด้วยทรัพยากรที่จัดหาได้ตามบริบทอำนาจ และกำหนดขอบเขตของเวลาไปประมาณ 20 ปี เพื่อให้ได้วรรณกรรมที่มีความร่วมสมัย กล่าวคือวรรณกรรมที่ตีพิมพ์/เผยแพร่ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1999 หรือ พ.ศ.2542 ถึง ค.ศ.2020 หรือ พ.ศ.2563

เมื่อพบวรรณกรรมแล้วผู้ศึกษาพิจารณาบทคัดย่อหรือบทสรุปของวรรณกรรมโดยเทียบเคียงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อคัดกรองวรรณกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและนำสู่การวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้สืบค้นและคัดกรองตามแนวทางข้างต้นนั้น ผู้เขียนทบทวนวรรณกรรมทั้งสิ้น 34 ชิ้น ซึ่งเป็นวรรณกรรมที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี 1999 ถึง 2020 โดยเป็นบทความวิจัย 27 ชิ้น และบทความวิชาการ 7 ชิ้น โดยส่วนใหญ่เป็นงานเขียนภาษาอังกฤษ จำนวน 31 ชิ้น และเป็นงานเขียนภาษาไทย จำนวน 3 ชิ้น ทั้งนี้วรรณกรรมทั้ง 34 ชิ้นนั้นเขียนจากบริบทที่แตกต่างกันดังสามารถแสดงได้ดังนี้ บริบทสหรัฐอเมริกา จำนวน 13 ชิ้น, วรรณกรรมที่ไม่ระบุบริบทของการศึกษา จำนวน 5 ชิ้น , บริบทประเทศไทย จำนวน 4 ชิ้น, บริบทสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 2 ชิ้น, บริบทประเทศฟินแลนด์ จำนวน 1 ชิ้น, บริบทประเทศอิสราเอล จำนวน 1 ชิ้น, บริบทประเทศตุรกี จำนวน 1 ชิ้น, บริบทประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 1 ชิ้น, บริบทประเทศบราซิล จำนวน 1 ชิ้น, บริบทประเทศญี่ปุ่นจำนวน 1 ชิ้น บริบทเอเชียโดยรวม จำนวน 1 ชิ้น, บริบทชาติตะวันตก จำนวน 1 ชิ้น, และบริบทข้ามชาติและวัฒนธรรม โดยเปรียบเทียบระหว่างสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศญี่ปุ่น จำนวน 1 ชิ้น เปรียบเทียบบริบทสาธารณรัฐประชาชนจีน/ฮ่องกงและแคนาดา/บริติช จำนวน 1 ชิ้น

จากวรรณกรรมที่ผ่านการคัดกรองข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมจนข้อมูลอ้อมตัวภายใต้การตอบคำถามว่าอะไรคือองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยใช้กระบวนการให้ความหมายหรือ Coding เพื่อสรุปเป็นความคิดรวบยอดที่ตอบคำถามดังที่ระบุข้างต้น โดยดำเนินการตามแนวทางที่ Rouna (2005) ระบุว่า Coding เป็นกระบวนการค้นหาและความคิดรวบยอดหรือ Conceptualize ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ Glesne (2011) ระบุว่า Coding เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่จะระบุว่าข้อมูลที่เก็บมานั้นว่าด้วยเรื่องอะไร มีกรอบหรือ Themes และรูปแบบหรือ Pattern อย่างไร โดยไม่มีการกำหนดกรอบที่คาดหวังเอาไว้ก่อนล่วงหน้า หรือเป็นกระบวนการแบบใช้เนื้อหาหรือ Content-driven ซึ่งเป็นการดำเนินการแบบอุปนัยหรือ Inductive (Rouna, 2005) ทั้งนี้การทบทวนวรรณกรรมจะดำเนินไปจนการทบทวนวรรณกรรมนั้นไม่พบประเด็นใหม่เพิ่มเติม หรือ Saturation จึงสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและสรุปเป็นร่างองค์ประกอบ ซึ่งหมายรวมถึง

กระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเพื่อทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure

จากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นตอนการนำเนื้อหาของวรรณกรรมมาบูรณาการเพื่อสร้างตัวแบบหลักสูตร โดยขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการทบทวนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์มาใช้ ผสมกับการทบทวนกระบวนการนั้นหนาและการและกิจกรรมยามว่างที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของกิจกรรมยามว่าง (Program Area) และรูปแบบการทำกิจกรรมยามว่าง (Program Format) จากนั้นนำผลลัพธ์จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ที่สามารถเป็นกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรการพัฒนาคนได้ มาบูรณาการเข้ากับหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการด้านขอบเขตและรูปแบบของการทำกิจกรรมยามว่าง ที่ได้รับการทบทวนวรรณกรรมไว้ เพื่อออกแบบเป็นร่างองค์ประกอบที่รวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโต

ขั้นที่ 2 การศึกษาความต้องการหรือ Need Assessment ของกลุ่มตัวอย่างที่หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับ คน 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ทั้งกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการภายใต้หลักการเลือกโดยใช้เกณฑ์กำหนดหรือ Criterion Sampling เพื่อให้มั่นใจว่าได้ผู้ให้ข้อมูลที่เต็มใจ มีความเข้าใจพื้นฐานในบริบทของการวิจัย เป็นผู้ที่อยู่ภายในขอบเขตของประชากรที่ศึกษา โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 ท่าน ในกรณีที่ไม่สามารถเลือกได้ถึงจำนวนที่กำหนด จะดำเนินการด้วยการเลือกแบบการแนะนำต่อ หรือ Snowball (Cooper และ Schindler, 2011) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม โดยผู้ที่ได้รับการแนะนำต่อนั้นต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่เลือกเช่นกัน

โดยผู้ให้สัมภาษณ์ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ ที่มีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษาอิสระ 1 คน เจ้าของกิจการ 1 คน พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ 1 คน พนักงานบริษัทขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานแบบ Work from home เป็นหลัก 1 คน และ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่คัดเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้หลักการเลือกแบบอิงเกณฑ์กำหนดหรือ Criterion Sampling เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล แบบมีวัตถุประสงค์หรือ Purposive Sampling โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลจากคุณลักษณะเฉพาะหรือประสบการณ์เฉพาะ รวมไปถึงมุมมองและทัศนคติเฉพาะบางประการที่มีความจำเป็นต่อการศึกษา (Cooper และ Schindler, 2011) โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้ 1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในบริบทบุคคลวัยทำงาน และ 2. เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาควิชาการ และ/หรือภาคปฏิบัติ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมานั้นนอกจากจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญแล้วยังมีมุมมองที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกำหนดเลือกผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ในกรณีที่ไม่สามารถเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ถึงจำนวนที่กำหนด ใช้กระบวนการเลือกผู้เชี่ยวชาญดำเนินการด้วยการเลือกแบบการแนะนำต่อโดยผู้เชี่ยวชาญที่เลือกไว้แล้ว หรือ Snowball โดยยังคงอิงเกณฑ์การคัดกรองเช่นเดียวกับการดำเนินการในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย อาจารย์จากสาขาวิชาพลศึกษา 1 คน อาจารย์จากสาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ 1 คน อาจารย์และที่ปรึกษาด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร 1 คน อาจารย์จากสาขาครุศาสตร์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1 คน และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคคล โค้ชและแนะแนววิชาชีพ 1 คน

ทั้งนี้การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเป้าหมายของการเก็บข้อมูลและการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่า**อะไรคือองค์ประกอบ รวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา**

เพื่อประโยชน์ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจะมีการบันทึกเสียงระหว่างการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล โดยมีการแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบก่อนล่วงหน้า และจะไม่มี การบันทึกหรือแสดงข้อมูลที่สามารรถเชื่อมโยงผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านกับข้อมูลที่นำเสนอต่อสาธารณะได้ โดยผู้ให้ข้อมูลจะได้รับเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้ลงนามในหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยกระบวนการ Content-driven Coding ตามมุมมองแบบอุปนัยหรือ Inductive ซึ่งดำเนินการได้โดยตั้งคำถามหลักของการวิเคราะห์ข้อมูล และทบทวนข้อมูลเชิงคุณภาพที่บันทึกไว้เพื่อแสวงหาคำตอบของคำถามนั้น (Rouna, 2005) โดยใช้

ระบบเอกสารรวบรวมใจความหรือ Codebook เพื่ออำนวยความสะดวกวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Glesne (2011) เพื่อจัดระเบียบ Codes โดยคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ องค์ประกอบรวมถึง กระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ที่ร่างนั้นควรปรับปรุงอย่างไร กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการ Content-driven Coding เมื่อได้ข้อมูลที่สกัดออกมาเป็น Codes แล้ว จึงดำเนินการจัดหมวดหมู่ของ Codes โดยยึดหลักการพิจารณาดังนี้ 1.ความสามารถในการตอบคำถามที่ตั้งไว้ 2.ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถถูกจัดลงในหมวดหมู่ที่กำหนดได้ 3.มีความชัดเจนและจำแนกข้อมูลได้ โดยไม่มีการทับซ้อน 4.การตั้งชื่อหมวดหมู่สะท้อนเนื้อหาในหมวดนั้น และ 5.หมวดหมู่ที่กำหนดอยู่ในระดับเดียวกัน ไม่ใหญ่หรือเล็ก หรือเป็นระบบย่อยของกันและกัน (Rouna, 2005)

หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลจากทั้ง 2 ขั้นตอนมา บูรณาการสร้างตัวแบบหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ภาพต่อไปนี้จะแสดงหลักการในการบูรณาการข้อมูลเพื่อสร้างตัวแบบหลักสูตร

ตาราง 4 การจำลองกระบวนการพัฒนาตัวแบบหลักสูตร

แนวคิด ADDIE	ข้อมูลที่ใช้ในการสร้างตัวแบบหลักสูตร
Analysis	การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและขอบเขตของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
Design	หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา และ ผู้เชี่ยวชาญ
Development	
Implementation	การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน
Evaluation	การประเมินระดับแนวคิดแบบเติบโตและพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขึ้นที่ 1

ขั้นตอนนี้เป็นไปเพื่อทดสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ได้ออกแบบไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เพื่อทดสอบและสรุปองค์ประกอบ กระบวนการ และเครื่องมือของหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยกระบวนการ Serious Leisure ที่ได้ออกแบบในขั้นตอนที่ 1 โดย

เป็นการดำเนินการเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยดำเนินการภายใต้หลักการเลือกโดยใช้เกณฑ์กำหนดหรือ Criterion Sampling เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบมีวัตถุประสงค์หรือ Purposive Sampling โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลจากคุณลักษณะเฉพาะประสบการณ์เฉพาะ รวมไปถึงมุมมองและทัศนคติเฉพาะบางประการที่มีความจำเป็นต่อการศึกษา (Cooper และ Schindler, 2011) เช่นเกี่ยวกับในขั้นตอนก่อนหน้า โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญด้วยเกณฑ์เดียวกันได้แก่ 1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในบริษัทบุคคลวัยทำงาน และ 2. เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาควิชาการ และ/หรือภาคปฏิบัติ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมานั้นนอกจากจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญแล้วยังมีมุมมองที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกำหนดเลือกผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 9 ท่าน ตามแนวคิดของ Steward และ Shamdasani (2015) ที่ระบุว่า การจัดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบ Focus Group นั้น ควรมีผู้สนทนาในกลุ่มจำนวน 8 ถึง 12 คน ในกรณีที่ไม่สามารถเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ถึงจำนวนที่กำหนด กระบวนการเลือกผู้เชี่ยวชาญดำเนินการด้วยการเลือกแบบการแนะนำต่อโดยผู้เชี่ยวชาญที่เลือกไว้แล้ว หรือ Snowball โดยยังคงอิงเกณฑ์การคัดเลือกเช่นเดียวกับการดำเนินการในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยให้ความเห็นในกระบวนการก่อนหน้านี้แล้วด้วย ตลอดจนกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ก็ดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนก่อนหน้านี้เช่นกัน โดยผลลัพธ์ของขั้นตอนนี้ได้แก่ หลักฐานที่ได้รับการปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---|
| อ.ดร.อนันต์ มลารัตน์ | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ผศ.ดร.สุมนรตรี นิเมเนติพันธ์ | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ผศ.ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| อ.ดร. สราวุธ ชัยวิจิต | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ผศ.ดร.ธนอมศักดิ์ เสนาคำ | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ดร.จารุวรรณ ยอดระฆัง | นักจิตวิทยาองค์กร และเจ้าของ บ.โลก จิต ดี จำกัด |
| ดร.อัสมา เต๊ะหมาน | นักวิจัยอิสระ |
| ร.ต. อาจารย์ธวัชพร มะรินทร์, ร.น. | โรงเรียนนายเรือ |
| อ.ดร.กชพร จุยมณี | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ขั้นที่ 2 เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ตัวแบบของหลักสูตร จึงทดลองใช้หลักสูตรที่ยังเป็นตัวแบบหรือ Prototype กับกลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ตามขอบเขตของการวิจัยได้แก่กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) 6 คน และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ 5 คน รวม 11 คน โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลในส่วนการทดสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตรโดยอ้างอิงหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงหรือยืนยันตัวแบบหลักสูตร โดยกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลใช้กระบวนการเช่นเดียวกับขั้นตอนก่อนหน้า เพื่อสรุปเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ดำเนินการในวันที่ 13 ตุลาคม 2566 เวลา 9.00-15.00 น. โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1.แนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการ และดำเนินการเสมือนจัดหลักสูตรจริง
- 2.อธิบายหลักการและเหตุผล ตลอดจนทำความเข้าใจเอกสารและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และทดสอบเครื่องมือการแจกแบบสอบถาม (QR Code)
- 3.ทดลองใช้สื่อและเอกสารประกอบการเรียนรู้ต่าง ๆ เสมือนดำเนินการจริง ตั้งแต่กระบวนการหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การตั้งเป้าหมาย การใช้ Worksheet ต่าง ๆ และการใช้ Daily Routine Contract โดยไม่ได้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมแยกย้ายไปทำกิจกรรมจริง หากแต่เป็นการทดสอบความเป็นไปได้ของกระบวนการเท่านั้น ยังไม่ทำการพิสูจน์ผลลัพธ์ของหลักสูตร
- 4.การทวนสอบความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย และการให้ลองลงมือทำกิจกรรมใน Workshop จริง
- 5.การรับข้อคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 2 การรวบรวม และ/หรือ พัฒนาแบบวัดระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

เครื่องมือนี้เกิดจากการรวบรวมข้อคำถาม 2 ส่วนเข้าด้วยกันได้แก่ ข้อคำถาม Serious Leisure Inventory and Measurement ซึ่งพัฒนาโดย Gould และคนอื่น ๆ (2008) Gould et al. (2008) เพื่อวัดความเข้มข้นของพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure ของตนเองของผู้ร่วมการศึกษา โดยผู้ศึกษาเลือกใช้ชุดข้อคำถามที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยด้วยกระบวนการ Back Translation แล้ว รวมถึงผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา Item-objective Congruence และการทดสอบค่าความเชื่อมั่นหรือ Cronbach's Alpha และถูกนำไปใช้ในการวิจัยในบริบทคนทำงานในประเทศไทยแล้วโดย ดาวิศา ศรีธัญรัตน์ (2564) จำนวน 72 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.945

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขึ้นที่ 2

แม้ว่าเครื่องมือนี้เป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้เข้าบริบทประเทศไทยแล้ว แต่เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเนื้อหาซ้ำ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือ ประสบการณ์ในการทำวิจัยในสาขาวิชาหรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ จำนวน 6 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามตามแนวคิด Item-objective Congruence (IOC) โดยสามารถสรุปผลการพิจารณาได้ว่า ข้อคำถามทั้ง 72 ข้อ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมแนวคิด Item-objective Congruence (IOC) โดยมีค่าคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0.833 และสูงที่สุดเท่ากับ 1.000 ซึ่งหมายความว่าผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อคำถามของเครื่องมือนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยมีข้อเสนอแนะให้รับด้วยคำบางประการในข้อคำถามบางข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 2 หากฉันเผชิญกับเรื่อง งาน ที่ยากใน _____ ฉันมุ่งมั่นทำต่อจนสำเร็จ

ข้อที่ 12 ฉันก้าวหน้าขึ้นในการ _____ ตั้งแต่เมื่อตอนที่เริ่มต้น เมื่อเทียบกับตอนเริ่มต้น
ทำกิจกรรมนี้

ข้อที่ 17 ฉันรู้สึกมีคุณค่ามากขึ้นจากการ _____

ข้อที่ 32 การ _____ ทำให้ฉันได้แสดงออกถึงตัวตน ความเป็นตนเอง ของฉัน

ข้อที่ 33 มุมมอง ความรู้สึก ที่มีต่อตนเองของฉันดีขึ้นโดยเป็นผลจากการ _____

ข้อที่ 34 มุมมอง ความรู้สึก ของฉันที่มีต่อตนเองดีขึ้นตั้งแต่ฉันเริ่ม _____

ข้อที่ 39 ฉันค้นพบความพึงพอใจในตนเองอย่างยิ่งจากการ _____

ข้อที่ 43 การ _____ ทำให้ฉันรู้สึกอึดใจ พึงพอใจ

ข้อที่ 48 _____ เติมพลังให้กับชีวิตของฉัน

ข้อที่ 53 ฉันคบหาบุคคล สนิทสนม กับคนอื่น ๆ ที่ทำกิจกรรม _____

ข้อที่ 63 ฉันเชื่อว่า การที่สามารถทำให้ การทำให้มั่นใจได้ว่า กลุ่ม _____ ของฉันมีความเหนียวแน่น นั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการดำเนินการแนวทางนี้ได้แก่การที่การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีจำนวนข้อมากและเก็บข้อมูลซ้ำกันหลายครั้งอาจกระทบกับความเที่ยงหรือ Reliability ของเครื่องมือได้ (Cooper และ Schindler, 2011) เพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดดังกล่าวผู้ศึกษาจึงต้องดำเนินการออกแบบรูปแบบของแบบสอบถามให้น่าสนใจและสื่อสารถึงความจำเป็นในการเก็บข้อมูลให้กับผู้เข้าร่วมการศึกษาเข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใน

การตอบข้อคำถามอีกด้วย และดำเนินการทดสอบความเที่ยงหรือ Reliability อีกครั้ง โดยดำเนินการด้วยตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในขั้นตอนการทดสอบหลักสูตร ได้แก่ 1. เป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. มาจากองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และทำงานอิสระ เพื่อให้เกิดความแตกต่างภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมการศึกษา (Heterogeneity) แต่ไม่ได้กำหนดโควตา 3. มาจากหลากหลายวัยวุฒิ แต่ไม่กำหนดโควตาเช่นกัน จำนวนอย่างน้อย 30 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .977 โดยค่า Corrected Item-Total Correlation รายข้อมีค่าระหว่าง .315 ถึง .848 จึงสรุปว่าข้อคำถามนั้นมีค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยงในการวัด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 3 การรวบรวม และ/หรือ พัฒนาแบบวัดระดับแนวคิดแบบเติบโต

เครื่องมือนี้อ้างอิงจากข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) อ้างอิงจากงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ (2558) ในรูปแบบของแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาและทดสอบความเที่ยงตรงในบริบทของประเทศไทยแล้ว จำนวน 10 ข้อ รวมถึงเคยมีผู้ใช้ในการวิจัยมาแล้วมาใช้เพื่อความเหมาะสมกับบริบทของการศึกษา โดยในการวิจัยของดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ได้ใช้แบบสอบถามชุดนี้ โดยทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ผลเท่ากับ 0.933

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขึ้นที่ 3

แม้เครื่องมือนี้เป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้เข้าบริบทประเทศไทยแล้ว แต่เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเนื้อหาซ้ำ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือ ประสบการณ์ในการทำวิจัยในสาขาวิชาหรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ จำนวน 6 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามตามแนวคิด Item-objective Congruence (IOC) โดยสามารถสรุปผลการพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมแนวคิด Item-objective Congruence (IOC) โดยมีค่าคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0.667 และสูงที่สุดเท่ากับ 1.000 ซึ่งหมายความว่าผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อคำถามของเครื่องมือนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับถ้อยคำบางประการในข้อคำถามบางข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 4 ฉันอาจจะสามารถเปลี่ยนแปลงการกระทำบางอย่างได้ ทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไป แต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนของฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้*

ข้อที่ 8 เวลาเผชิญสิ่งที่ทำท่าย หรืออยากจะทำ ฉันจะพยายามมากขึ้นไม่ท้อถอย

อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการดำเนินการแนวทางนี้ได้แก่การที่การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีจำนวนข้อมากและเก็บข้อมูลซ้ำกันหลายครั้งอาจกระทบกับความเที่ยงหรือ Reliability ของเครื่องมือได้เช่นเดียวกับเครื่องมือขึ้นก่อนหน้า ดังนั้นเพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดดังกล่าวผู้ศึกษาจึงต้องดำเนินการออกแบบรูปแบบของแบบสอบถามให้น่าสนใจและสื่อสารถึงความจำเป็นในการเก็บข้อมูลให้กับผู้เข้าร่วมการศึกษาเข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการตอบข้อคำถามอีกด้วย และดำเนินการทดสอบความเที่ยงหรือ Reliability อีกครั้ง โดยดำเนินการด้วยตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในขั้นตอนการทดสอบหลักสูตร ได้แก่ 1. เป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. มาจากองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และทำงานอิสระ เพื่อให้เกิดความแตกต่างภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมการศึกษา (Heterogeneity) แต่ไม่ได้กำหนดโควตา 3. มาจากหลากหลายวัยวุฒิ แต่ไม่กำหนดโควตาเช่นกัน จำนวนอย่างน้อย 30 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .731 โดยค่า Corrected Item-Total Correlation รายข้อมีค่าระหว่าง .224 ถึง .583 จึงสรุปว่าข้อคำถามนั้นมีค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยงเพียงพอในการวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยหลังจากได้เครื่องมือดังที่กล่าวถึงข้างต้นครบถ้วนแล้วนั้น ดำเนินการโดยการนำหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไปใช้ในการพัฒนากลุ่มตัวอย่างดังที่ระบุข้างต้น อันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต โดยแบ่งตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1. กลุ่มคนที่ทำงานในองค์การ (หมายรวมถึงองค์การภาครัฐและเอกชน) และ 2. กลุ่มคนที่ทำงานอิสระ

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือ Participants

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมในการวิจัยดำเนินการภายใต้หลักการเลือกโดยใช้เกณฑ์กำหนดหรือ Criterion Sampling เพื่อให้ได้ผู้เข้าร่วมการศึกษามีคุณลักษณะเหมาะสมและเป็นไปตามเงื่อนไขของการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเลือกแบบมีวัตถุประสงค์หรือ Purposive Sampling (Cooper และ Schindler, 2011) โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกและคัดเข้า ดังต่อไปนี้ 1. เป็นผู้ที่อยู่

ในวัยทำงานและทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. เต็มใจเข้าร่วมการวิจัยและสามารถร่วมการวิจัยได้จนจบกระบวนการ 3. ยินยอมให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เป็นต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาในระยะเวลาต่อเนื่อง 4. ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขของการศึกษา และ 5. มาจากคนที่ทำงานในองค์กร (หมายรวมถึงองค์กรภาครัฐและเอกชน) และคนที่ทำงานอิสระ และ 6. มาจากช่วงวัยที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความแตกต่างภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมการศึกษา (Heterogeneity) โดยไม่ได้กำหนดตายตัวว่าจะต้องมาจากอุตสาหกรรมใดและช่วงวัยใด เป็นจำนวนตายตัว เพื่อมุ่งเน้นให้สามารถคัดเลือกผู้เข้าร่วมการศึกษาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นไปตามเงื่อนไขของการศึกษา มากกว่าการกระจายตัวแบบการสุ่มแบบง่ายหรือแบบกำหนดโควตา หากแต่ยังมีความแตกต่างของผู้เข้าร่วมการศึกษา (Diversity) เพื่อให้ผลวิจัยสามารถประยุกต์ใช้กับคนกลุ่มต่าง ๆ ได้

ผู้วิจัยดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อผสม อาทิ วิดีโอคลิป ภาพ เนื้อหา บทความสั้น ซึ่ง Edginton และคนอื่น ๆ (2004) ระบุว่าเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์และทำให้หลักสูตรเป็นที่รับทราบได้ และถ่ายทอดเนื้อหาผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ และ/หรือช่องทางที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เพื่อเข้าถึงบุคคลทั่วไปเพื่อรับสมัครผู้สนใจเข้าร่วมการศึกษา โดยมีเงื่อนไขดังนำเสนอในเกณฑ์การคัดเลือกข้างต้น และรับสมัครผู้ร่วม โดยใช้ระบบมาก่อนได้ก่อน โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างเบื้องต้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G-power version 3.1 ในการกำหนดกลุ่มทดสอบ 2 กลุ่ม และการวัด 3 ครั้ง ได้เท่ากับ 36 คน (18 คนต่อกลุ่ม) แต่เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง จึงตั้งต้นการวิจัยด้วยการเปิดรับผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวน 60 คน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด และมีผู้สมัครเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 55 คน

หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
ปริญญาโท เรื่องการพัฒนา
หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิด
แบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้
กิจกรรมงานวิจัยอย่างจริงจัง
โดย ดาวิสา ศรีธัญรัตน์

FREE TRAINING

สำหรับคนวัยทำงาน ทุกอาชีพ ที่อยาก
เติมพลังใจ Mindset พร้อมเติบโต
เรียนรู้ด้วยการเล่น #เรื่องเล่นเราจริงจัง
#WETAKEPLAYSERIOUSLY

เสริมสร้าง **GROWTH MINDSET** ด้วย
กระบวนการของ
SERIOUS LEISURE

Online Meeting
17 DEC 2023
10.00-12.00

Onsite Workshop
24 DEC 2023
9.00-16.00

รับ 60 ท่าน
เท่านั้น

Topics

- ✓ ทำความรู้จัก Serious Leisure
- ✓ ค้นหา Serious Leisure ของตนเอง
- ✓ เสริมสร้าง Growth Mindset ผ่านการเล่น
- ✓ เรียนรู้แบบ Action-based Learning
- ✓ ทำกิจกรรมที่ตนเองรักต่อเนื่อง และ
สะท้อนมุมมองการพัฒนา

Workshop จัดที่ บัณฑิตวิทยาลัย
ชั้น 5 อาคารบลิซ หอประชุม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
(มีที่จอดรถฟรี)

Registration here!
ลงทะเบียนรับใบยืนยัน
โดยกรอกข้อมูลตาม QR Code นี้
*โปรดพิจารณาและเลือกแหล่งข้อมูล
การลงทะเบียน ในแบบฟอร์มการรับสมัคร

More Information
089-454-2202 dawisa.sritanyarat@g.swu.ac.th

ภาพประกอบ 5 เอกสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อรับสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย

กระบวนการดำเนินการ

การวิจัยดำเนินการด้วยกระบวนการแบบลำดับเวลาหรือ Time Series Design ซึ่งเป็นการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินการจัดหลักสูตร ซึ่งงานวิจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการนี้เพื่อแสดงข้อมูลก่อนการดำเนินการระยะหนึ่ง เทียบกับระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ให้เห็นได้เป็นระยะต่อเนื่อง นอกจากนี้การออกแบบงานวิจัยเช่นนี้จะเสริมจุดแข็งให้การวิจัย เนื่องจากยังไม่ค่อยมีงานวิจัยที่ใช้กระบวนการเช่นนี้ที่เก็บข้อมูลแบบ Longitudinal ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากนัก เนื่องจากการวิจัยในสาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่นั้นใช้กระบวนการแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียวหรือ Cross-sectional/One-shot Design (Russ-Eft และ Hoovers, 2005) นอกจากนี้ด้วยกระบวนการเช่นนี้ยังไม่จำเป็นต้องแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการศึกษาเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จึงทำให้ลดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมลง

อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการดำเนินการแนวทางนี้ได้แก่การที่อาจมีอิทธิพลของปัจจัยแฝงหรือ Nested Factors ที่เกิดในองค์การหรือชีวิตของผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ไม่อาจควบคุมได้ (Russ-Eft และ Hoovers, 2005) เพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดดังกล่าว ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจโดยละเอียดเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามเงื่อนไขได้แก่การงดเข้าร่วมกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาตนเองที่อาจเกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัยนี้จนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ จึงกำหนดเกณฑ์การคัดออกกำกับไว้ได้แก่ 1. ไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ 2. ไม่ยินยอมให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เป็นต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาระยะเวลาต่อเนื่อง 3. ไม่ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขของการศึกษา ได้แก่การไม่ยินยอมงดเข้าร่วมกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาตนเองที่อาจเกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัยนี้จนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ และ 5. ไม่สามารถระบุชนิดขององค์การที่ทำงานอยู่ได้ และ 6. ไม่สะดวกระบุช่วงวัยของตนเอง

นอกจากนี้ยังกำหนดเกณฑ์การถอนผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้แก่ 1. ผู้เข้าร่วมการวิจัยไปร่วมกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาตนเองที่อาจเกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัยนี้ก่อนจะเสร็จสิ้นกระบวนการ 2. ผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ 3. ผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่ตอบแบบสอบถามหรือไม่ให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย และ 4. ผู้เข้าร่วมการวิจัยย้ายสถานที่ทำงานออกจากกรุงเทพมหานครในระหว่างกระบวนการวิจัย

ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยถอนตัวออกจากการวิจัย ผู้วิจัยมีการระบุสิทธิในการถอนตัวออกจากการวิจัยในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยระบุสิทธิในการถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัย หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้เข้าร่วมการวิจัย หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนของผู้เข้าร่วมการวิจัย (ในกรณีที่ท่านกำลังศึกษาอยู่) ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล หากมีผู้เข้าร่วมการวิจัยถอนตัวออกจากการวิจัยและมีการแจ้งให้ทราบ ผู้วิจัยจะแสดงความขอบคุณและเคารพสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการมีดังต่อไปนี้

1. รับสมัครอาสาสมัครที่มีลักษณะตรงตามขอบเขตการวิจัย เริ่มรับสมัครตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

2. ผู้วิจัยส่งอีเมลยืนยันการเข้าร่วมเรียนรู้ พร้อมรายละเอียด ข้อมูลสำคัญ และลิงก์เพื่อเข้าตอบแบบสอบถามให้ผู้สมัครและโทรศัพท์ยืนยัน และติดตามผู้สมัครทุกท่านที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ในวันที่ 16 ธันวาคม 2566

3. เก็บข้อมูลก่อนการเข้าร่วมหลักสูตร ครั้งที่ 1 เพื่อประเมินระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง โดยในขั้นตอนนี้หากพบผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจังสูง จะดำเนินการคัดออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัย เนื่องจากเป้าประสงค์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นไปเพื่อการพัฒนาในระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง หากแต่ยังเปิดโอกาสให้คนกลุ่มดังกล่าวเข้าร่วมกระบวนการได้ เพียงแต่ไม่นำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ผลวิจัยเท่านั้น เมื่อดำเนินการจริงพบว่า จากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน 55 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 41 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตเท่ากับ 4.487 และ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง เท่ากับ 4.468 เมื่อแบ่งอันตรายภาคขึ้นห้าระดับได้แก่ สูงมาก (5.00-6.00) สูง (4.00-5.00) ปานกลาง (3.00-4.00) ต่ำ (2.00-3.00) ต่ำมาก (1.00-2.00) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแนวคิดแบบเติบโต และ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้สมัครเข้าร่วมหลักสูตรอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายคนพบว่า มีคนที่ระดับแนวคิดแบบเติบโต อยู่ในระดับสูงมาก จำนวน 11 คน อยู่ในระดับสูง จำนวน 23 คน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 คน ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมหลักสูตร 1 คน (หมายเลขอ้างอิง 21)ที่มีระดับแนวคิดแบบเติบโตเท่ากับ 5.800 ซึ่งเกือบเท่ากับค่าสูงสุดของแบบวัด จึงอยู่ในเงื่อนไขเกณฑ์คัดออกแต่ให้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้ อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมคนนี้ได้ร่วมการวิจัยจนจบกระบวนการจึงเป็นการคัดออกโดยปริยาย และ มีคนที่ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง อยู่ในระดับสูงมาก จำนวน 10 คน ระดับสูง จำนวน 18 คน และระดับปานกลาง จำนวน 13 คน

เมื่อพิจารณาข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการที่คงอยู่จนจบกระบวนการจำนวน 20 คน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตเท่ากับ 4.340 และ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง เท่ากับ 4.217 เมื่อแบ่งอันตรายภาคขึ้นห้าระดับได้แก่ สูงมาก (5.00-6.00) สูง (4.00-5.00) ปานกลาง (3.00-4.00) ต่ำ (2.00-3.00) ต่ำมาก (1.00-2.00) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแนวคิดแบบเติบโต และ ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้สมัครเข้าร่วมหลักสูตร

อยู่ในระดับสูง โดยมี 2 คนที่ระดับแนวคิดแบบเติบโต อยู่ในระดับสูงมาก และ 14 คนอยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 4 คนที่อยู่ในระดับปานกลาง และมี 2 คนที่ระดับพฤติกรรมการทำงานว่างอย่างจริงจังอยู่ในระดับสูงมาก และ 9 คนอยู่ในระดับสูง และอีก 9 คนที่อยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าผู้ที่สมัครเข้าร่วมการเรียนรู้ไม่ได้มีค่าคะแนนสูงจนเกินไปจนกระทั่งไม่มีพื้นที่ให้พัฒนาต่อยอด จึงนำผู้สมัครทั้งหมดเข้าสู่กระบวนการ

4. แนะนำหลักสูตรและทำกิจกรรม ด้วยกระบวนการจัดการปฐมนิเทศหรือ Orientation เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2566 ด้วยระบบออนไลน์ ผู้เข้าร่วมจำนวน 33 คน

5. ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านกระบวนการหลักสูตรที่ออกแบบไว้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบเวิร์คชอป เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 33 คน

6. ประเมินหลังการเข้าร่วมหลักสูตร ครั้งที่ 1 หลังจบหลักสูตรทันที

7. เก็บข้อมูลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบเวิร์คชอป ทันที นับเป็นการวัดครั้งที่ 2

8. ติดตาม กระตุ้น การทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจังที่แต่ละคนเลือกทำ และติดตามความคืบหน้าตามเป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้จากเวิร์คชอป เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2566 โดยใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์แบบ Line Open Chat ในการติดตามความก้าวหน้าตามเป้าหมายการทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจังของแต่ละคน โดยมีการจัดทำแผนภาพแสดงผู้ที่มีความคืบหน้ามากและมีความสม่ำเสมอในการทำกิจกรรมทุกสัปดาห์

9. หลังจากผ่านไป 5 สัปดาห์ มีผู้เรียนรู้ที่ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้สำเร็จ จึงดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นการประเมินหลังการเข้าร่วมหลักสูตร นับเป็นการวัดครั้งที่ 3 มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน นับว่ามีการคัดผู้เข้าร่วมการวิจัยออก จำนวน 35 คน เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ

10. วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

การดำเนินการสามารถแสดงภาพการกระจายกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเป็นระยะ และมีการเก็บข้อมูลและประเมินเป็นระยะเช่นกัน ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 การประยุกต์ออกแบบการดำเนินการเก็บข้อมูลตามแนวคิด Time Series Design

ที่มา: ปรับจาก Russ-Eft, D. F., & Hoovers, A. L. (2005). Experimental and Quasi-Experimental Designs. In R. A. Swanson, & E. F. Holton (Eds.), *Research in Organizations* (pp. 75-95). Berrett-Koehler.

ทั้งนี้การกำหนดระยะเวลาการดำเนินการและเก็บข้อมูลนั้นเป็นไปตามผลจากการวิจัยในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็นสำคัญ โดยผลการทดสอบตัวแบบหลักสูตรที่ดำเนินการพบว่าไม่ควรดำเนินกระบวนการของหลักสูตรนานจนเกินไป จึงสรุปการดำเนินการทดลองหลักสูตรไว้ที่ 5 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้ร่วมการวิจัยหรือผู้เรียนรู้อย่างคงอยู่กับหลักสูตร

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. หลังจากผู้วิจัยเก็บข้อมูลครบถ้วนตามกระบวนการวิจัยแล้ว จึงดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ผลการวิจัย
2. ตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลและวิเคราะห์เบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่ามัธยฐาน (Median)
3. การระบุสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัย โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 ว่าด้วยระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมอย่างจริงจัง มีการพัฒนาหรือไม่ เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยแยกออกเป็น 2 คำถามย่อย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานได้แก่ 1. แนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมอย่างจริงจัง มีการพัฒนาขึ้น และ 2. ระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจัง

ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการพัฒนาขึ้น

ทั้งนี้เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดจึงคำถามและสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้หลังผ่านกระบวนการของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

เนื่องจากจำนวนผู้เรียนรู้ที่ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน ผู้วิจัยจึงทดสอบด้วยสถิติแบบ Nonparametric เพราะไม่มีเงื่อนไขด้านการกระจายของข้อมูล (ยูทอ ไกรวรรณ, 2561) ดังนี้ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ก่อน – ระหว่าง – หลัง กระบวนการของหลักสูตร ด้วย Friedman Test เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตที่สร้างขึ้น มีระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างจากเดิมหรือไม่ และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง กับ ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้หลังผ่านกระบวนการทั้งหมดแล้ว ด้วย Spearman's Rank Correlation เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดเติบโต ซึ่งเป็นการทดสอบนอกเหนือจากคำถามวิจัย

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลแล้ว พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ จึงทดลองวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way repeated ANOVA เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตที่สร้างขึ้น มีระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างจากเดิมหรือไม่

ตาราง 5 ผลการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูล

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
GM1	.134	20	.200*	.965	20	.658
GM2	.132	20	.200*	.968	20	.721
GM3	.125	20	.200*	.943	20	.271
SLIM1	.194	20	.047	.938	20	.221
SLIM2	.089	20	.200*	.969	20	.742
SLIM3	.187	20	.066	.928	20	.144

* This is a lower bound of the true significance.

^a Lilliefors Significance Correction

หมายเหตุ: เนื่องจาก n มีจำนวนไม่ถึง 50 จึงพิจารณาค่า Shapiro-Wilk พบว่าสูงกว่า 0.05 ในทุกตัวแปร จึงสรุปว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

สรุปกระบวนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม ด้วยวิธีการแบบการทบทวนวรรณกรรมเชิงระบบ หรือ Systematic Literature Review เพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นร่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยมีเป้าหมายการดำเนินการคือการรวบรวมบริบท และองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการหรือ Need Assessment ของกลุ่มตัวอย่างที่หลักสูตรต้องการพัฒนา ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ 1.ผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ได้แก่ กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ จำนวน 5 คน และ 2.ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ จำนวน 5 คน โดยมีเป้าหมายการดำเนินการคือการรวบรวมบริบท และความต้องการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ร่างหลักสูตร ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือ Content Analysis แบบ Data Driven เพื่อให้ได้ผลผลิต เป็นตัวแบบหรือ Prototype ของหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การให้ความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อยืนยันตัวแบบของหลักสูตร โดยมีเป้าหมายคือได้หลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร ดำเนินการโดยทดลองใช้ตัวแบบหลักสูตร (Prototype) กับกลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเดิมได้แก่ 1.กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) 6 คน และ 2.กลุ่มคนที่ทำงานอิสระ 5 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร เพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นหลักสูตรที่พร้อมใช้จริงในการวิจัยขั้นต่อไป อันเป็นการตอบคำถามวิจัยที่ 1 ว่าอะไรคือองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเดิมโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

ขั้นที่ 6 การทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จริง ดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง หรือ Quasi-experimental Research กับกลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเดิมได้แก่ 1.กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) คงเหลือ 13 คน จาก 38 คน และ 2.กลุ่มคนที่ทำงานอิสระ คงเหลือ 7 คน จาก 17 คนโดยใช้ Treatment เดียวกัน เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ 2 ว่าแนวคิดแบบเดิมของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเดิมโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการพัฒนาหรือไม่ (ค่าที่วัดก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการหลักสูตรแตกต่างกันหรือไม่) และสรุปผลการวิจัย โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

1. Friedman Test โดยทดสอบระดับพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และระดับแนวคิดเดิมที่เปลี่ยนแปลงไป (ทดสอบแยกตัวแปรตาม)
2. One-way Repeated ANOVA โดยทดสอบระดับพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และระดับแนวคิดเดิมที่เปลี่ยนแปลงไป (ทดสอบแยกตัวแปรตาม)
3. Spearman's Rank Correlation Coefficient ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง กับ ระดับแนวคิดเดิม (ทดสอบนอกเหนือจากคำถามวิจัย)

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถสรุปผลได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ผลการพัฒนาและสร้างผลผลิตของกระบวนการวิจัย ได้แก่หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
2. ผลลัพธ์ของการทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียน

ผลการพัฒนาและสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

เพื่อให้ได้ผลผลิตของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจนพัฒนาเป็นหลักสูตรที่พร้อมใช้งาน โดยสามารถรายงานผลแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผลของการทบทวนวรรณกรรม

เมื่อดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วย 1. การทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุงค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. การทบทวนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ 3. การทบทวนรูปแบบของการทำกิจกรรมยามว่างที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง จนไม่พบประเด็นใหม่เพิ่มเติม หรือ Saturation จึงสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและสรุปเป็นร่างองค์ประกอบ ซึ่งหมายรวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเพื่อทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure

การนำเนื้อหาของวรรณกรรมมาบูรณาการเพื่อสร้างตัวแบบหลักสูตร ดำเนินการโดยนำเนื้อหาจากวรรณกรรมมาออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์มาใช้ และกำหนดขอบเขตของกิจกรรมยามว่าง (Program Area) และรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่าง

หรือการทำกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนรู้ (Program Format) เพื่อบูรณาการเข้ากับหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการด้านขอบเขตและรูปแบบของการทำกิจกรรมยามว่าง ที่ได้รับการทบทวนวรรณกรรมไว้ เพื่อออกแบบเป็นร่างองค์ประกอบที่รวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตร เสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโต ทำให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบและกระบวนการ ตลอดจนเครื่องมือที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยประกอบด้วยการตอบคำถามว่า ต้องดำเนินการอะไร หรือ What ดำเนินการที่ไหน หรือ Where ดำเนินการเมื่อไหร่ หรือ When ดำเนินการนั้นเพื่ออะไร หรือ Why และ ดำเนินการอย่างไร หรือ How ดังนี้

การกำหนดขอบเขตของการใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาผู้เรียนรู้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ากิจกรรมยามว่างนั้นเป็นนิยามที่กว้างเกินไป ผู้วิจัยจึงเจาะจงนิยามของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเท่านั้น โดยพบว่าวรรณกรรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious Leisure Outcomes ซึ่งหมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการมีผลผลิตจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น เกี่ยวข้องกับประเด็นที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ อันได้แก่แนวคิดว่าการใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการ หรือ Informal HRD ในการส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์การ (Sheehan และคนอื่นๆ, 2014) และผลผลิตจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังยังเกี่ยวข้องกับแนวคิดแบบเติบโต ดังรายงานโดยละเอียดในบทที่ 2 ของรายงานเล่มนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตในการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure เท่านั้นในการพัฒนาผู้เรียนรู้

การระบุรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือการทำกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนรู้

ส่วนนี้เป็นการสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนรู้ จากรายละเอียดเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ของรายงานเล่มนี้นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบการดำเนินการสำคัญและรายละเอียดประกอบด้วยการตอบคำถามว่า ต้องดำเนินการอะไร หรือ What ดำเนินการที่ไหน หรือ Where ดำเนินการเมื่อไหร่ หรือ When ดำเนินการนั้นเพื่ออะไร หรือ Why และ ดำเนินการอย่างไร หรือ How ได้ดังต่อไปนี้

กระบวนการหา/ระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure ให้บุคลากร

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้สะท้อนความคิด ทวนสอบกับตนเองว่าตนเองมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือไม่ หากมี กิจกรรมนั้นคืออะไร โดยการดำเนินการนี้ดำเนินการโดยพิจารณาพรรณกรรมว่าด้วยองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ทั้ง ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อยได้แก่ 1. กระบวนการ หรือ Measures 2. ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคล หรือ Durable Individual Output และ 3. ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม หรือ Durable Group Output โดยให้ผู้เรียนรู้ได้นึกถึงกิจกรรมที่ตนเองทำ ที่เข้าข่ายมีลักษณะดังที่ระบุเป็นองค์ประกอบกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้สะท้อนความคิดเพื่อระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและนำกิจกรรมนั้นมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงใช้ประโยชน์ของกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการของหลักสูตร และสร้างพื้นที่ให้ผู้เรียนรู้สะท้อนความคิดอยู่เสมอเพื่อทบทวนกับตนเองว่ากิจกรรมที่ตนนึกถึงและนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองนั้น เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ตรงกับตัวตนของผู้เรียน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทบทวนและปรับกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมยามว่างที่เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง อันเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้

กระบวนการช่วยลดอุปสรรค

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ดำเนินการโดยพิจารณาพรรณกรรมว่าด้วยปัจจัยสู่ความสำเร็จและอุปสรรคในการมี Serious Leisure หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยนำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนพรรณกรรมว่าด้วย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจจากภายใน หรือ Intrinsic Motivation ในการทำกิจกรรมยามว่าง ซึ่ง Walker และคนอื่น ๆ (2020) กล่าวไว้ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรม (Competence) 2. การได้เลือกกิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจ (Autonomy) และ 3. การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมยามว่าง (Relatedness) มาเป็นกรอบในการสื่อสารกับผู้เรียนรู้ รวมถึงอธิบายเกี่ยวกับอุปสรรคที่อาจพบเจอได้ในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และแนวทางข้ามผ่านอุปสรรคเหล่านั้น โดยกล่าวถึงทั้งอุปสรรคที่เกิดจากตนเอง เกิดจากคนรอบข้าง เกิดจากข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ/หรือ เกิดจากพื้นที่ สถานที่ หรือ อุปกรณ์การทำกิจกรรม โดยอ้างอิงรายละเอียดเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนพรรณกรรมในบทที่ 2

ของรายงานเล่มนี้ มาใช้เป็นเนื้อหาในการสื่อสารกับผู้เรียนรู้ในกระบวนการของหลักสูตร และเป็นแนวทางในการให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของหลักสูตรอีกด้วย

กระบวนการตั้งเป้าหมาย

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย ซึ่งนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงอ้างอิงจากหลักการและแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ Knowles (1978) เสนอว่าผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากเด็ก โดยมีแนวโน้มที่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นตัวตั้งในการเรียนรู้ และยึดถือประสบการณ์ของตนเองเป็นต้นทุนในการเรียนรู้ และมักกำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ทิศทางการเรียนของผู้เรียนผู้ใหญ่จึงมักเรียนเพื่อแก้ปัญหา มากกว่าเรียนเพื่อรู้เพียงอย่างเดียว (Knowles, 1984) ดังนั้นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเมื่อผ่านกระบวนการของหลักสูตรแล้ว ผู้เรียนรู้จะบรรลุความสำเร็จอะไร จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้วิจัยนำกระบวนการตั้งเป้าหมายมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนรู้ด้วยการตั้งเป้าหมายให้การทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้แต่ละคน เพื่อให้แต่ละคนเห็นทิศทางการเรียนรู้และพัฒนาอย่างชัดเจนว่าจะทำอะไร เพื่ออะไร นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกมุมมองที่เชื่อในความสามารถของตนเองลงในการตั้งเป้าหมายให้กับกิจกรรมว่างที่ตนเองชอบ หรือเรียกกว่ากระบวนการ Goal Infusion อีกด้วย การตั้งเป้าหมายให้การทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจัง ไม่เพียงแต่จะเป็นการเสริมให้ผู้เรียนรู้เกิดแรงผลักดันในการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ หากแต่ยังเป็นการปลูกฝังความคิดความเชื่อที่ว่าเราประสบความสำเร็จได้ หากเราตั้งใจทำอย่างจริงจัง

การออกแบบการเรียนรู้

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจว่าด้วยกิจกรรมว่างอย่างจริงจัง และประโยชน์ของกิจกรรมว่างอย่างจริงจัง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมว่างของแต่ละคน และการเลือกกิจกรรมว่างที่จะใช้พัฒนาด้วยตนเอง การตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและการเชื่อมโยงกิจกรรมว่างอย่างจริงจังกับการทำงานหรือชีวิต

การดำเนินการออกแบบการเรียนรู้นี้อ้างอิงผลจากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นแบบผสมผสาน เพื่อให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการมองเห็นหรือ Visual Learners ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการฟังหรือ Auditory Learners และ ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการขยับร่างกายหรือ Kinesthetic Learners

(Fleming, 1995) เข้าถึงเนื้อหาได้ และยังตอบโจทย์แนวคิดการคงอยู่ของความรู้อีกด้วย โดยการให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ นั้นมีทั้งการมอบเนื้อหาให้อ่าน มีภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวให้ดูประกอบ ตลอดจนมีการอธิบายด้วยวาจา นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมให้ลงมือทำร่วมกัน ทั้งการระดมสมอง การเขียนแผนการส่วนตัว และการแยกย้ายไปปฏิบัติหรือทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองอีกด้วย

กระบวนการติดตาม และ การสะท้อนความคิด

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ โดยการดำเนินการนี้ดำเนินการโดยพิจารณาวรรณกรรมว่าด้วยองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ทั้งประกอบด้วย 3 ส่วนย่อยได้แก่ 1. กระบวนการ หรือ Measures 2. ผลผลิตที่คงทนระดับบุคคล หรือ Durable Individual Output และ 3. ผลผลิตที่คงทนระดับกลุ่ม หรือ Durable Group Output โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ตนเองเลือกใช้ในการเข้าร่วมหลักสูตรนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้พัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมยามว่างที่เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง อันเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ โดยหลักคิดของการแยกกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังออกจากกิจกรรมยามว่างทั่วไปนั้น ประกอบด้วยการทำอย่างต่อเนื่อง การทำด้วยแรงจูงใจของตนเอง การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การตั้งใจฝึกฝน วิเคราะห์ ทบทวนตัวเอง หลังทำกิจกรรม เพื่อทำได้ดีขึ้น ซึ่งล้วนแต่เป็นส่วนประกอบของการติดตามและสะท้อนความคิดทั้งสิ้น ซึ่งการดำเนินการส่วนนี้อ้างอิงจากวรรณกรรมที่เป็นการวิจัยในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย โดย ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ดังรายละเอียดที่รายงานไว้ในบทที่ 2 ของรายงานฉบับนี้เช่นกัน

กระบวนการประเมินผล

กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การศึกษาว่าด้วยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการพัฒนา ผู้วิจัยจึงได้อ้างอิงหลักการและแนวคิดการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกระบวนการวิจัยได้แก่ หลักการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งหมด 4 ระดับ ได้แก่ 1. ความพึงพอใจของผู้เรียน หรือ Reaction ที่เป็นการวัดความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. การเรียนรู้ หรือ

Learning เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงไปของชุดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 3.พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือ Behaviors เป็นการวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป หรือเป็นการประเมินผลลัพธ์ในระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง หรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และ 4.ผลการปฏิบัติงาน หรือ Results เป็นการผลลัพธ์ หรือ Outcomes ของการเรียนรู้ โดยประเมินว่าจากการที่ผู้เรียนนั้นได้รับองค์ความรู้หรือทักษะใหม่ จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานใหม่แล้วนั้น ประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาขึ้นหรือไม่ (Werner และ DeSimone, 2009)

เมื่อเทียบแนวคิดนี้กับการออกแบบการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ยามว่างอย่างจริงจังก่อนและหลังกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรที่สร้างขึ้นนี้ เป็นการดำเนินการที่ใช้แนวคิดการประเมินข้างต้นในระดับที่สาม ว่าด้วยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่จัดกระทำ หรือ Behaviors ซึ่งเป็นระดับที่มากกว่าการเกิดความรู้สึกลบสนองต่อการเรียนรู้หรือ Reaction และเกิดการเรียนรู้หรือ Learning เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หากแต่เกิดพฤติกรรมการทำงานนั้นๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนี้การออกแบบหลักสูตรนี้ยังได้ใช้ แบบวัด Serious Leisure Inventory and Measurement จำนวน 72 ข้อ สำหรับประเมินองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังทั้งสิ้น 18 องค์ประกอบ (Gould และคนอื่น ๆ, 2008) ในการวัดพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจัง และใช้แบบวัดชุดความคิด หรือ Mindset Assessment Scale ที่พัฒนาขึ้นโดยชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ (2558) ในการวัดระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ ซึ่งแบบวัดทั้งสองนี้ ถูกรายงานไว้ในบทที่ 2 ของรายงานฉบับนี้เช่นกัน

ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการ

หลังจากการทบทวนวรรณกรรมแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความต้องการหรือ Need Assessment ของกลุ่มตัวอย่างที่หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาดำเนินการโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง คน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ทั้งกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ ที่มีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง จำนวน 5 คน และ 2.กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1.เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในบริบทบุคคลวัยทำงาน และ 2.เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาควิชาการ และ/หรือ ภาคปฏิบัติ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 5 คน ด้วยกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลได้โดยพบประเด็นหลักที่เป็นแนวคิดสำคัญ (Themes) ประเด็นรองที่เป็นหมวดหมู่ย่อย (Categories) และ รายละเอียดข้อมูลที่พบ (Codes) ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบรายละเอียดของหลักสูตรได้ ดังรายงานต่อไปนี้

1. ประเด็นหลักด้านการดำเนินการก่อนเริ่มหลักสูตร

1.1 หมวดหมู่ย่อยเรื่อง การสะท้อนความคิด

- เริ่มอบรมด้วยการให้ Reflect สิ่งที่ทำมาหรือเคยทำมา (F31)
- การหากิจกรรมมาวางอย่างจริงจังด้วยการ ตั้งคำถามและสะท้อนความคิด ว่าทำไมต้องมีกิจกรรมมาวางอย่างจริงจัง และถ้ามีแล้วคืออะไร ตั้งคำถามไปเรื่อย ๆ (E31)
- ทำเพราะการทำแล้วได้รู้อะไรเพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องมีประสบการณ์ตรง เรียนรู้จากเรื่องราวในหนังสือ ได้รับรู้ประสบการณ์ที่เราอาจจะไม่มีโอกาสได้ทำจริงเลยในชีวิต (D31)
- ให้หาเป้าหมายร่วมในการทำกิจกรรมมาวางอย่างจริงจัง โดยเน้น Personal goals ว่าจะทำเพื่ออะไร (อาจแทรก Growth Mindset ลงไป) (C31)
- อาจให้ผู้เรียนรู้ทำ Daily routine ก่อนมาพบกัน onsite ให้เห็นพฤติกรรมแต่ละวัน ย้อนหลัง 1-2-3 สัปดาห์ เพื่อมาระบุคุณค่าในชีวิต (G31) และให้เริ่มต้นจาก Daily routine ของตนเอง แล้ววิเคราะห์ย้อนกลับไป Bucket List แล้วจึงเชื่อมโยงสิ่งที่อยู่ในลิสต์นั้น ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายในชีวิตอย่างไร (H31)

1.2 หมวดหมู่ย่อยเรื่อง กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจก่อนเริ่มเรียนรู้

- อาจเริ่มจากการให้ตั้งคำถามว่าอยากทำอะไรให้ตนเองเติบโต (C2)
- มีการเสริมแรงให้จากภายนอก เช่น มีรางวัลหรือ reward ให้เมื่อทำสำเร็จ เสริมจากแรงจูงใจจากภายใน (D2) มีการสร้างแรงจูงใจจากภายในโดยหลักสูตร และการเสริมแรงด้วยแรงจูงใจจากภายนอก (รางวัล) เป็นสิ่งจำเป็น (E2) และ มีรางวัลจูงใจให้ทำกิจกรรมก่อนเริ่มเรียนหลักสูตร (J2)
- สร้างบรรยากาศแวดล้อมหรือ Eco-system เพื่อให้คนรวมตัวกัน นอกเหนือจากงาน (F2)

- ช่วงแรกเน้นที่ประสบการณ์การทำกิจกรรม และสะท้อนออกมารวมๆ (ช่วงต่อมาจึงเน้นการดึงเข้ามาสู่วัตถุประสงค์การพัฒนา แล้วให้กลับไปทำกิจกรรมของตนเอง แล้วกลับมาสะท้อนความคิดหรือ Reflection (G2)
- มีการกิจให้ลองทำก่อนเข้าหลักสูตร บนฐานกิจกรรมที่ตนเองชอบ เพื่อมาสะท้อนความคิดหรือ Reflect ตอนเริ่มกิจกรรมอบรม (H2)
- มีการชี้ให้เห็นทิศทางการใช้กิจกรรมยามว่าง ว่าใช้ต่อยอดเป็นอะไรได้บ้าง (I2)
- ให้ทำรายการกิจกรรมที่ตนเองอยากทำหรือ Bucket List ของตนเองมาด้วย (K2)

2.ประเด็นหลักด้านรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตร

2.1 หมวดหม่ย่อยเรื่องการทำความเข้าใจให้ผู้เรียนรู้เลือกกิจกรรมยามว่างที่จะใช้พัฒนาด้วยตนเอง

- ในการเข้าหลักสูตรนี้ต้องผลักดันให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้สามารถขึ้นมาถึงระดับที่ตัดสินใจได้ว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองคืออะไร ไม่ใช่แค่มีเห็นคุณค่าของกิจกรรมยามว่างหรือ Appreciate (C3)
- มีการอบรมให้แนวคิด หลักการ (F8) แต่ไม่ควรเน้นการบรรยายอย่างเดียว ควรพิจารณาการให้ข้อมูล เนื้อหาให้เหมาะสม (G8 H8)
- เสริมสร้างความเชื่อมั่นใจตนเอง หรือ Self Esteem บางคนอาจจะรู้สึก ว่าทำอะไรไม่ได้ดี ไม่ภูมิใจ สงสัยในความสามารถของตนเอง จนไม่เกิดการพัฒนามุมมองความคิดเลย ดังนั้นต้องสร้างความมั่นใจและภูมิใจในตนเอง จึงจะสนุกไปกับกิจกรรม ไม่มีใครพูดกับเราว่า ทำไม่ได้หรอก แล้วส่งผลกระทบแรงเท่าพูดกับตัวเอง ให้เปลี่ยนการพูดกับตนเองว่า ทำไม่ได้หรอก เป็น ก็อาจจะได้มั้ง ลองดูก่อน เปลี่ยนจากทำไม่ได้หรอก มาเป็น อาจจะไม่ได้ หรืออาจจะได้ น่าจะได้ จนถึง ได้ ให้เริ่มมีความคิดจะลอง (E2)
- การรักษาความรู้สึกของการได้เลือกกระบวนการทำกิจกรรม หรือการได้เลือกกิจกรรมเอง (F2) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการยึดติดที่ตัวกิจกรรมที่รับ

อิทธิพลจากคนอื่น แต่ให้ความสำคัญกับวิธีที่แต่ละคนทำกิจกรรมที่ตนเองเลือกเอง ผ่านการช่วยสะท้อนมุมมองหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (D2)

2.2 หมวดหมู่ย่อยเรื่องบรรยากาศของกิจกรรม

- เน้นบรรยากาศแบบสบายๆ สร้างบรรยากาศสบายๆ เช่นบรรยากาศแบบคาเฟ่ เพื่อกระตุ้นการคิดถึงกิจกรรมยามว่าง (K5) เหมือนการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่มีใครบังคับ เป็นกิจกรรมของใครของมัน อยากทำจึงทำ (C5)
- สร้างบรรยากาศการค้นหาค้นคว้าด้วยกัน มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง (F5) การรวมตัวเพื่อสะท้อนความคิด ให้เป็นธรรมชาติ มากกว่าการทำโครงการ ร่วมกันที่เป็นทางการหรืองาน (E5) เน้นการพูดคุย เปิดเวทีให้ทำความรู้จักกัน ได้ เล่า และแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองสนใจ ให้รู้จักกันมากขึ้น อาจเจอคนที่มีความชอบร่วมกัน (I5)

2.3 หมวดหมู่ย่อยเรื่องบทบาทวิทยากร

- วิทยากรที่หลากหลาย ดูแลทั่วถึงและเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือ Facilitator (L9) ทำหน้าที่ Facilitator ตามกลุ่มในวันที่พบกัน Onsite (M9) และยังทำหน้าที่ติดตาม โค้ช สมาชิกโดยอาจใช้ช่องทางสื่อต่างๆ อาทิ ไลน์กลุ่ม หรือ Community อื่นๆ ไม่ว่าจะส่วนบุคคลหรือเป็นกลุ่ม (N9) โดยทำหน้าที่โค้ชตลอดทางที่ทำกิจกรรมในหลักสูตร (O9)
- การเกิดแนวคิดแบบเติบโตจากการทำกิจกรรมนั้น อยู่ระหว่างทางมากกว่าตอนทำเสร็จหรือสำเร็จ ดังนั้นต้องมี Facilitator ช่วยตั้งคำถาม (J9) มีคำถามชวนคิดเป็นการตั้งต้น ให้คุ้นชินกับการรู้จักตั้งคำถาม โดยอาจมีโค้ชช่วยคิด (K9) โดยเฉพาะในช่วงแรกควรมี Facilitator ชวนคุย ชวนคิด ตั้งต้นให้ และกำกับการคุย (G10)
- ผู้ที่เป็นวิทยากรหรือผู้อำนวยความสะดวกต้องเข้าใจเนื้อหาของการพัฒนาและตัวกิจกรรม (J10) ต้องทราบกระบวนการ และเนื้อหาอย่างชัดเจน (H10) เข้าใจเครื่องมือเชิงลึก สามารถเลือกใช้ได้ตามแต่บริบทของผู้เรียนรู้แต่ละคน ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไม่ต้องใช้เหมือนกันทุกคน เพราะพื้นฐานผู้เรียนรู้ต่างกัน (L10)

- ควรจัดกิจกรรมกลุ่มให้ได้คุยกับ Facilitator ที่หลากหลาย แต่ละคนมีจุดเด่นในนิยามกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างกัน (K10)

2.4 หมวดหม้อย่อยเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรจัดให้มี

- จัดให้คนรวมตัวกัน ด้วยความสนใจ อาจจะเริ่มจากสิ่งที่คล้ายกัน ไปในทางเดียวกัน เริ่มจากการสำรวจ กิจกรรมยามว่าง เพื่อจัดกลุ่มให้มารู้จักกัน แบ่งปันประสบการณ์กัน (E4 I4 C4) ทำให้คนคุ้นเคยกันมากพอที่จะแบ่งปันประสบการณ์ เกิดความรู้สึก Collectivism หรือเป็นกลุ่มเป็นก้อน (C4) ให้เกิดการเรียนรู้จากกันและกัน ทำตาม สอนกันและกันได้ (F4)
- ทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่เรียนรู้และเน้นความสำคัญของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (N4) และการช่วยให้ข้ามผ่านความรู้สึกว่าทำไม่ได้ โดยให้คนที่มีความคล้ายกันได้คุยกัน แลกเปลี่ยนมุมมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำ เพื่อชักชวนกันคิด และพัฒนาไปด้วยกัน (D4)
- อาจใช้รูปแบบของ Gamification เพื่อเสริมแรงภายนอกและผูกกับรางวัลเพื่อจูงใจเพื่อดำเนินการให้สนุก ผ่านการใช้เกม รางวัล การเสริมแรง (E13 F13)
- อาจแสดงให้เห็นตัวอย่าง Best Practices หรือ Role Models ที่นำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไปต่อยอดเป็นอะไรได้บ้าง เช่นเป็นอาชีพได้ หรือทำกิจกรรมยามว่างจนประสบความสำเร็จได้ ไปถึงระดับใด (E12) ให้คนเก่งในกิจกรรมต่างๆ พาคนอื่นไปสู่การพัฒนาระดับที่ดีขึ้น (ทักษะในการทำกิจกรรมนั้น) (G12) หรือให้เห็นแนวทางการพัฒนาทักษะในการทำกิจกรรมให้เก่งขึ้น หากไม่มีทรัพยากร/เงินไปเรียนอาจใช้การรวมกลุ่มคนทำกิจกรรมเดียวกัน และให้เรียนรู้จากคนที่เก่งในกิจกรรมนั้น หรือรวมตัวกันฝึกไปด้วยกัน (F12) หากคนที่เป็นระดับต่าง ๆ และคนที่เป็นตัวอย่างที่ดี (G12)
- มีตารางการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมทำตามชัดเจน (N7) เพื่อเป็น Learning Contract ให้แต่ละคนกำหนด เป้าหมาย วิธีการ ผลลัพธ์ ระยะเวลาแต่ละช่วงที่ชัดเจน อาจจะเป็นรายสัปดาห์หรือรายวัน (E7)

ทั้งนี้แต่ละคนมีวิถีและกิจกรรมที่ไม่เหมือนกัน อาจจะต้องออกแบบให้เป็นปัจเจก ให้จัดสรรเวลาเพื่อไปทำกิจกรรมยามว่างของตนเอง ตามลักษณะกิจกรรม และการออกแบบตารางเวลาที่เหมาะสม (D7) ให้มีส่วนร่วมในการออกแบบแผนการเรียนรู้และทำกิจกรรมของตนเอง โดยอาจจะเป็น Learning Contract ของแต่ละคน โดยระบุว่าต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุน จากผู้อื่น เช่นคนชวนไปทำ คนนำทรัพยากรใดที่ต้องการ (F7) ให้กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ในการทำกิจกรรม ว่าทำเพื่อพัฒนาอะไร ชวนระบุว่าเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องทำอะไรบ้าง ต้องพัฒนาตนเองเรื่องอะไรอีก (H7) ให้ชัดเจน สร้างเป็นกิจวัตรที่ให้ทำตาม โดยปรับเปลี่ยนได้ตามช่วงเวลา (T7) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยลดข้ออ้างกับตนเองในการไม่ทำกิจกรรม โดยการลงข้อมูลในตาราง (R7)

- มีกิจกรรมให้ทำ Workshop เพื่อลองลงมือจริงพร้อมกัน ให้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาและเรียนรู้ตัวเอง เรียนรู้แนวทางที่ตนเองชอบ (E11) การมี Workshop ให้ทดลองทำจริง (H11) คาดหวังได้ว่าจะเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เกิดการสอดประสานกัน สร้างความสัมพันธ์ เพื่อทำอะไรร่วมกัน (G11) และแนวคิดแบบเติบโตจะพัฒนาได้จากการผ่านกระบวนการเรียนรู้และทำกิจกรรม (F11)
- มีการติดตามด้วยกระบวนการสะท้อนความคิด หรือ Reflect ติดตามให้ส่งงาน รายงาน หรือ Reflect ทุกวัน หรือทุกสัปดาห์ (E6) เพื่อให้มีแนวคิดที่ได้ กลับไปทำ แล้วกลับมา Reflect (I6 J6) โดยใช้การพูดคุยชวนคิดเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เพื่อสะท้อนมุมมอง (F6) ให้รายงานความก้าวหน้าด้วย (G6) อาจใช้แนวคิด Experiential Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ได้ (H6) เพื่อให้ยอมรับความล้มเหลว และเรียนรู้จากความผิดพลาด เรียนรู้ระหว่างทาง (O6) โดยควรให้มีการ Reflect ใน Worksheet หรือใบงาน ที่ไม่มองเป็นการบ้าน (L6)
- ประเมินผล 2-3 ครั้งตลอดระยะเวลาการพัฒนา โดยมีทั้ง Formative ที่เน้นการสำรวจความรู้สึก และตรวจสอบว่าพัฒนาไปขนาดไหนแล้ว และ Summative ที่ประเมินผลการพัฒนา (E14) เพื่อติดตามการเรียนรู้และ

ติดตามความรู้สึกที่แต่ละคนมีต่อการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ว่า
รู้สึกเต็มเต็มหรือไม่ (D14)

3.ประเด็นหลักด้านระยะเวลาการดำเนินการ

3.1 หมวดหมู่ย่อยเรื่องระยะเวลาโดยรวมของหลักสูตร

- ส่งการบ้าน/ติดตามไม่เกิน 1 เดือน (L15 K15) ถ้านานไปกว่านี้อาจเกิด
ความเหน็ดเหนื่อยและไม่อยากทำ อาจใช้หลัก 21 วันก็ได้ (L15) แต่
อาจจะหมดไฟระหว่างทาง ต้องใช้การพบกันเพื่อ Reflect อาทิตย์ละครั้ง
(K15) หากมีการเปลี่ยนเป้าหมายหรือเปลี่ยนกิจกรรมก็อาจขยายเวลาได้
ตามสมควร (M15)
- ใช้เวลาทั้งหมดไม่เกิน 1-2 เดือน (สำหรับคนที่มีกิจกรรมยามว่างอย่าง
จริงจังชัดเจนอยู่แล้ว) ระยะเวลาสั้นที่สุดน่าจะสามเดือน (หากเป็นคนที่
ไม่มีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังอยู่เลย) (G15) แต่ละกิจกรรมอาจใช้
เวลาไม่เท่ากัน ระยะเวลาประมาณ 3 เดือนก็สามารถสร้างความ
เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ 21 วันอาจสร้างนิสัยได้ในบางกิจกรรม ดังนั้น 1
เดือน เป็นเวลาที่ควรจะต้องอยู่กับผู้เรียนรู้เป็นขั้นต่ำ แต่ไม่เกิน 3 เดือน (E15)
- การทำกิจกรรมที่จะเกิดความคุ้นเคย ทำจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ควรจะ
อย่างน้อย 21 วัน (ถ้าไม่ได้ทำทุกวันก็ประมาณหนึ่งเดือน) (F15)
- เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อพัฒนา
ควรจะใช้เวลา อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ (อาทิตย์ละวันอาจจะยังไม่ได้
ชอบจริงๆ) (D15)

3.2 หมวดหมู่ย่อยเรื่องระยะเวลาการจัดอบรมหรือ Workshop แบบ Onsite

- วันที่พบกันควรเริ่มต้น Onsite เพื่อให้เกิดเครือข่าย ความเป็นเพื่อนกัน
(E17) ไม่ต้องอยู่ด้วยกันตลอดเวลาที่ทำกิจกรรมยามว่าง แต่ให้โจทย์ใน
การคิด หามุมมอง สะท้อนมุมมองจากการเล่น แล้วแยกกันไปทำ
กิจกรรมของตนเอง (J17)
- ถ้าจะมาเรียนรู้หรือทำกิจกรรมร่วมกันไม่ควรเกินครึ่งวัน หรือ 1 วัน (L17
I17 O17) ไม่งั้นนั้นจะกังวล ห่วงงาน (I17) ระยะเวลาในการอบรมอย่าง

น้อย 2-3 ชั่วโมง (N17) แต่ไม่เกิน 5-6 ชั่วโมง (N17 K17 L17) แต่ไม่ควร
จัดเป็นการเรียนทั้งวันเพราะจะไม่สนุก (M17)

3.3 หมวดหม้อย่อยเรื่องระยะเวลาการติดตามเพื่อสะท้อนความคิด

- อาจจะมีการติดตามเป็นระยะ เช่นทุกสัปดาห์ แต่อาจจะปรับได้ตามความเหมาะสม(H16) อาจมีการติดตามให้ส่งงาน รายงาน หรือ Reflect ทุกวัน หรือทุกสัปดาห์ (F16 K16) ควรมีการติดตาม Follow up เป็นกลุ่มหลังจากแยกย้ายไปทำกิจกรรมตามแผน หรือ Learning Contract ของตนเอง เพื่อปรับสิ่งที่อาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาให้ได้ หรืออาจจะพบเป้าหมายที่เด่นชัดกว่า (E16)
- ให้การบ้านแบบไม่จริงจังมาก ให้ไปลองคิดดู ว่ากิจกรรมยามว่างที่ทำคืออะไร และอยากทำอะไรเพิ่มขึ้นกับกิจกรรมนี้ และสะท้อนความคิดว่า ทำกิจกรรมนี้แล้ว ทำให้เราเก่งอะไรมากขึ้น หรือพัฒนาขึ้นเรื่องอะไรบ้าง (G16) มีการติดตามเป็นระยะเพื่อ รักษาการมีส่วนร่วมและพลังร่วมในการทำกิจกรรมและเรียนรู้ (L16)
- เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อพัฒนา ควรจะใช้เวลา อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ (อาทิตย์ละวันอาจจะยังไม่ได้ขอบจริงๆ) (D16)
- เน้น Facilitate การสะท้อนความคิด จากประสบการณ์การทำกิจกรรมนั้น เพื่อนำสู่มุมมองว่าตนเองพัฒนาได้ (I18) และ Reflect กลับมาที่แนวคิดแบบเดิมโต ว่าทำสำเร็จขนาดไหนแล้ว (G18)
- การติดตาม โค้ชซึ่ง ตลอดระยะเวลา อาจจะเริ่มวันแรกที่ทำ และเว้นไปติดตามอีกที แต่ควรระวังไม่ให้มากจนเกินไป จนรู้สึกกดดันมากเกินไปหรือ Overwhelm (D18)

4.ประเด็นหลักด้านเนื้อหาของหลักสูตร

4.1 หมวดหม้อย่อยเรื่องเนื้อหาว่าด้วยแนวคิดแบบเติบโต

- อาจเริ่มจากการอธิบายให้เห็นความสำคัญของแนวคิดแบบเติบโต (D20) ให้แนวคิด หลักการ สร้างความเข้าใจเรื่องแนวคิดแบบเติบโตว่าคืออะไร ทำเพื่ออะไร คืออย่างไร (E20)

4.2 หมวดหม้อย่อยเรื่องเนื้อหาว่าด้วยความรู้ความเข้าใจว่าด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และประโยชน์

- อาจเริ่มจากการอธิบายให้แนวคิดและหลักการ ให้ความรู้พื้นฐาน (J21) เพื่อให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังคืออะไร ทำเพื่ออะไร คืออย่างไร (E21) และทำให้เห็นถึงผลดีของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ที่ได้มากกว่าความสนุกสนาน ความสุขที่ได้ทำ โดยให้นั้นที่กระบวนการทำกิจกรรมหรือ Leisure Paradigm และการทำกิจกรรมยามว่างจะเกิด Leisure Skill และอาจเป็น Leisurely Work ได้ต่อยอดได้ (D21)
- มีเนื้อหาอธิบายให้เข้าใจหลักการด้วย (K21) ให้นิยามกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังให้เกิดความเข้าใจถ่องแท้ เพื่อป้องกันไม่ให้คนตัดกิจกรรมออกไปเพื่อคิดว่าไม่ใช่ (M21)
- เน้นให้เกิดความเข้าใจว่าการทำหรือไม่ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง อาจไม่ได้หมายถึงเพียงการทำหรือไม่ทำ แต่อาจพิจารณาที่ความเข้มข้นได้ด้วย (L27)
- เนื้อหาที่จะอธิบายนั้นไม่ต้องเยอะมาก เน้นนิยาม และความเชื่อมโยงกับคุณค่าของชีวิตก็เพียงพอ (N21)

4.3 หมวดหม้อย่อยเรื่องการเชื่อมโยงกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับการทำงานหรือชีวิต และเป้าหมายการพัฒนา

- เน้นให้ความเข้าใจและความสามารถในการการตั้งประเด็นการพัฒนาตนเอง ในการทำกิจกรรมยามว่าง (I23) อาจมีคำถามชวนคิดเป็นการตั้งต้น ให้คุ้นชินกับการรู้จักตั้งคำถาม โดยอาจมีโค้ชช่วยคิด (K23)
- อาจชวนพิจารณาว่าทักษะที่ได้แถมมาจากการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง เขามาต่อยอดให้เกิดเป็นโอกาสในงานได้อย่างไร (D23)
- ชวนคิดในการตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมนั้น ที่นอกเหนือจากความสำเร็จในกิจกรรมนั้น (F23) ให้การรวมตัวทำกิจกรรมโดยมีเป้าหมายชัดเจน (อาจเป็นการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต) (G23) ให้หาเป้าหมายร่วมในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยเน้น Personal

goals ว่าจะทำเพื่ออะไร (อาจแทรก การพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตลงไป)
(E23)

4.4 หมวดหม้อย่อยเรื่องการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน

- ชวนให้ผู้ร่วมกิจกรรมสะท้อนและระบุเป้าหมายของแต่ละคนในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังคืออะไรและตั้งต้นสร้างแรงบันดาลใจจากสิ่งนั้น (C24)
- การกระตุ้นให้คนเกิดความเข้าใจเป้าหมายของการทำกิจกรรม ต้องทำให้คนเข้าร่วมเข้าใจว่าจะได้อะไร (D24) การตั้งเป้าหมายการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตให้ชัดเจน (E24)
- การตั้งเป้าหมายที่ไม่ใช่แค่รู้ แต่ให้ “เป็น” (F24) เน้น Atomic habits คือเน้นการเปลี่ยนพฤติกรรมเล็กๆ เพื่อได้ผลยิ่งใหญ่ (E25)
- มุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย มากกว่าระยะเวลาการทำกิจกรรม โดยโปรแกรมมีเวลาที่ยืดหยุ่น เน้นผลลัพธ์ของการทำ Quest ต่างๆ ทำเสร็จก่อนหรือหลังไม่เป็นไร แต่ทำให้ครบ (L25) ทั้งนี้อาจจะอ้างอิงไปกับกิจกรรมต่างๆ เช่นการเข้ายิม ต้องเข้ากี่ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นระยะเวลาเท่าไร (เช่น ประมาณหนึ่งเดือน จึงจะเริ่มเห็นความเปลี่ยนแปลง) ดังนั้นอาจจะจับไม่พร้อมกัน (J25)
- สร้างทัศนคติการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเป็นพื้นที่ลองผิดลองถูก มากกว่าการแข่งขัน โดยเน้นกระบวนการทำ มากกว่าแค่การทำสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ (K25)

4.5 หมวดหม้อย่อยเรื่องเนื้อหาว่า การหาและส่งเสริมกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เหมาะสมกับตนเอง

- อาจเริ่มต้นด้วยการสะท้อนความคิด (E28) หรือ อาจตั้งต้นด้วยการมีรายการกิจกรรมให้เลือกก่อน เพื่อให้เป็นแนวทาง สำหรับคนที่ไม่ค่อยมีไอเดียจริงๆ (F28) เพราะไม่ใช่ทุกคนจะต้องมีกิจกรรมที่ชัดเจนอยู่แล้ว แต่การตั้งคำถามจะช่วยหาเจอได้ อาจจะเริ่มจากกิจกรรมทั่วไปและสิ่งที่เราชอบ และใช้เชคลิสต์มาช่วยสะท้อนความคิด (G28) การหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วยการ ตั้งคำถามและสะท้อนความคิด ว่าทำไมต้องมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและถ้ามีแล้วคืออะไร (H28) โดยอาจเริ่ม

พิจารณาจากกิจกรรมทั่วไปก่อน (I28) ให้ใส่รายการกิจกรรมยามว่างที่ทำออกมาเพื่อนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการกรองหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (M28) สังเกตสิ่งที่ตัวเองทำในเวลาว่าง ว่าอะไรจะเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังได้บ้าง (K28) อาจเริ่มจากการมีจุด หรือสถานการณ์ที่ทำให้ได้ทำกิจกรรมนั้น ได้สัมผัสแล้วจึงทำต่อเนื่องเรื่อยมา (J28)

- อาจเริ่มจากหาสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า โดยตั้งคำถามว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นตอบเป้าหมายของชีวิตอย่างไร (O28) หรือเชื่อมโยงกิจกรรมยามว่างกับคุณค่าในชีวิต โดยทำเป็น Bucket List สิ่งที่ยากทำก่อนจากโลกนี้ไป (อะไรที่ยากทำให้ได้ หรืออะไรที่ถ้าไม่ได้ทำจะเสียดาย) (N28)
- การได้เป็นเรียน ไปพัฒนา ความรู้ ทักษะ ในการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบมากขึ้น หรือไปร่วมกลุ่มที่ทำกิจกรรมเหมือนกัน เพื่อพัฒนาทักษะ หรือปลดปล่อยทักษะ ความเข้าใจ ให้ทำได้ดีขึ้น (F29) ก็เป็นการส่งเสริมการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองได้ โดยอาจทำได้ทั้งการเสริมความรู้ และมุมมองในการทำกิจกรรม (H29) หรือการพัฒนาทักษะ (I29 J29 K29) ก็ได้
- ต้องเน้นให้เกิดความเข้าใจว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น สามารถเปลี่ยนได้ ไม่ใช่ความผิด จะได้กล้าลองสิ่งใหม่ (K22)
- สร้าง Sense of Urgency โดยสร้างมุมมองว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (L22)

4.6 หมวดหม้อย่อยเรื่องเนื้อหาว่าการกระตุ้นและเสริมแรงให้ตนเอง

- ควรเสริมทักษะการติดตามตนเอง ขึ้นชมตนเอง และให้อภัยตนเอง (M16)
- อำนวยหรือ Facilitate การสะท้อนความคิด จากประสบการณ์การทำกิจกรรมนั้น เพื่อนำสู่มุมมองว่าตนเองพัฒนาได้ (I18) ให้สังเกตตนเองว่าทำสำเร็จขึ้นระดับไหนแล้ว (G18)
- ให้แนวทาง วิธีการสื่อสารกับตนเองและสร้างแรงกระตุ้นตนเอง เพราะสิ่งที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองในการทำอะไรบางอย่างคือ การรู้สึกรับได้รับการยอมรับในฝีมือและในตัวตนของคนทำ เมื่อตัวตนในการทำ

กิจกรรมยามว่างได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกดีกับตัวเอง ทำให้ตัวตนด้านอื่น ถูกยกให้สูงขึ้นด้วย (Uplift) ดังนั้น Growth Mindset อาจเกิดได้จากการพัฒนาความมั่นใจและภูมิใจจากการได้รับการยอมรับในฝีมือในการทำกิจกรรม (F27)

- เสริมทักษะและวิธีคิดว่าด้วยการวางแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ยืดหยุ่น แต่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้ไม่รู้สึกผิดกับตนเอง และภูมิใจกับตนเองเมื่อทำได้ตามเป้าหมายหรือมากกว่าเป้าหมาย (K27)
- สอนให้คนวางแผนและตัดสินใจทางเลือกในการทำกิจกรรมของตนเอง (จะตั้งเป้าหมายอย่างไร) (M27)

5.ประเด็นหลักด้านเครื่องมือและเอกสารประกอบการเรียนรู้

5.1 หมวดหม้อย่อยเรื่องการเสริมแรงทางบวก

- ควรมีสื่อเพื่อเสริมแรงทางบวกและให้กำลังใจ อาจทำสื่อในรูปแบบการ์ดพลัง เพื่อให้กำลังใจระหว่างทางในการทำกิจกรรม (K30)
- การทำให้คนข้ามผ่านอุปสรรคในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังควรจะเป็น Internal Motivation จะทำให้แรงบันดาลใจในการทำเข้มข้นกว่า (C30)
- อาจใช้กระบวนการแบบเกม มีรางวัล จูงใจ (E30)
- สิ่งที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองในการทำอะไรบางอย่างคือ การรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฝีมือและในตัวตนของคนทำ เมื่อตัวตนในการทำกิจกรรมยามว่างได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกดีกับตัวเอง ทำให้ตัวตนด้านอื่น ถูกยกให้สูงขึ้นด้วย (Uplift) ดังนั้น Growth Mindset อาจเกิดได้จากการพัฒนาความมั่นใจและภูมิใจจากการได้รับการยอมรับในฝีมือในการทำกิจกรรม (F30)

5.2 หมวดหม้อย่อยเรื่องการทำสัญญาการเรียนรู้

- มีการทำ Learning Contract/Daily Routine เป็นแนวทาง (G30) มีรางวัลหรือ reward จูงใจให้เข้าไปทำกิจกรรมยามว่าง เช่นในเกมมีของพิเศษให้เวลาเข้าไปอัปเดตข้อมูล (J30)

- มีโครงร่าง Action Plan ให้ดูเป็นตัวอย่างและนำมาเปรียบเทียบกับ Daily Routine ของตนเอง เพื่อให้คนลงมือทำทันที (จุดสิ้นสุดของ จะ กำลัง ยัง เดียว) (M30)
- เน้นใช้เครื่องมือกับผู้เรียนรู้ มากกว่าเน้นสอนว่าเครื่องมือคืออะไร (N30)

6.ประเด็นหลักด้านเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

6.1 หมวดหมู่ย่อยเรื่องที่มาและสิ่งทำให้เกิดกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของ

บุคคล

- การไม่มีอุปสรรคขัดขวางสิ่งที่ตนเองสนใจ เป็นกิจกรรมที่ทำไหว ทำได้ ไม่เหนื่อยจนเกินไป (E32) กิจกรรมยามว่างนี้ไม่ต้องใช้อะไรเยอะ พื้นที่ไม่ต้องเยอะ ทำสะดวก (F32) เป็นกิจกรรมที่ทำคนเดียวได้ ไม่ต้องมีทีมมาทำพร้อมกันก็ได้ และไม่รบกวนใคร (J32 K32) เวลาไม่เป็นอุปสรรค/สะดวก สามารถทำได้โดยไม่รู้สึกเดือดร้อน (M32) และไม่มีแรงต้านจากสังคมรอบข้าง (N32) จึงทำได้ต่อเนื่อง
- เลือกทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของตนเอง (G32 L32 O32) สะดวกที่จะเข้าถึงการทำกิจกรรม (I32)
- เลือกกิจกรรมที่ตรงกับความชอบของตนเอง (I36) ตรงกับ Passion ของตนเอง (H36) เป็นกิจกรรมที่ทำตั้งแต่เด็ก ไม่มีใครบังคับ ทำเพราะตัวเองอยากทำเองเลยเกิดความสุข (F36)
- กิจกรรมนั้น ตอบสนองคุณค่าของชีวิต เช่นทำเพราะอยากมีสุขภาพที่ดี ซึ่งสุขภาพที่ดีเป็นสิ่งที่ตนเองคิดว่าสำคัญต่อชีวิต (E37) ทำเพราะการทำแล้วได้รู้อะไรเพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องมีประสบการณ์ตรง เรียนรู้จากเรื่องราวในหนังสือ ได้รับรู้ประสบการณ์ที่เราอาจจะไม่มีโอกาสได้ทำจริงเลยในชีวิต (F37) ชอบต้นไม้เป็นทุนเดิม จึงสนใจการปลูกต้นไม้ (H37) เป็นกิจกรรมที่ได้ตั้งใจ สนใจ ใช้สมองคิด ได้ลองเสี่ยง ออกจากพื้นที่ปลอดภัย ผีความกลัว (K37) หรือ บรรยากาศของกิจกรรมนั้น ตอบสนองคุณค่าของชีวิต (L37)
- การได้เห็นกิจกรรมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนี้ทุกวัน บริบทรอบตัวทำให้เกิดความคุ้นเคย ทั้งบริบทการทำงานและนอกเหนือการทำงาน

(K33) ทำแล้วก็เกิดความผูกพันกับกิจกรรม จนไม่เลิกทำ (J33) เริ่มต้นทำจากโอกาสที่ได้รับ ผู้ชักชวนให้ทำ (I33) คนรอบตัวทำสิ่งนี้กันมาก (L33)

- เลือกทำกิจกรรมเพราะว่าเป็นสิ่งที่เราทำได้ดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง (F34) เห็นการพัฒนาของตนเอง ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (H35) เห็นผลลัพธ์การทำกิจกรรม ตั้งแต่แรกเริ่มจนออกดอกผล (I35) เห็นความสำเร็จชัดเจน เป็นรูปธรรมได้ (K35) มีแรงจูงใจที่จะทำหรือโฟกัสกิจกรรมให้สำเร็จ (J35)
- กิจกรรมนั้น เป็นการผ่อนคลายจากงานหรือภารกิจในชีวิต ทำแล้วผ่อนคลายสบายใจ (G38) เป็นการได้ผ่อนคลายจากหน้าที่ในชีวิต (H38) เป็นการ Relax จากงาน (J38)
- กิจกรรมที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ทำต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จนเป็นกิจวัตร มาตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน (G39) พอมี Commitment ในการทำ ก็เลยทำให้เกิดความมีวินัยในการทำ จนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (H39) ทำกิจกรรมนี้จนติดเป็นนิสัย (I39)
- ชอบบรรยากาศของการทำกิจกรรมนั้นๆ ชอบมีเพื่อนทำกิจกรรม (H40) หรือกิจกรรมนี้มีประโยชน์ที่เป็นผลพลอยได้ที่ต้องการและเป็นโอกาสในการใช้เวลา ร่วมกับคนในครอบครัว มีเวลาคุยกันมากขึ้นระหว่างทำกิจกรรมด้วยกัน (G41) กิจกรรมที่เลือกทำนี้ทำให้จัดสรรเวลาได้ (H41) หรือกิจกรรมนี้ทำให้สร้างสัมพันธ์ได้ (I41)

6.2 หมวดหมู่ย่อยเรื่องอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

- กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องหรือทำกิจกรรมร่วมกันที่ทำให้ไม่อยากทำกิจกรรมเป็นบรรยากาศที่ไม่ดี (H42)
- ความเข้าใจของคนรอบข้างและบริบทรอบตัว อันเป็นปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการทำกิจกรรม (L43) เช่น ถูกตัดสินเชิงลบโดยคนรอบข้าง ว่าการทำกิจกรรมยามว่างนั้นเป็นสิ่งไร้คุณค่า (K43)
- ข้อจำกัดจากมุมมองของตนเอง ที่อาจเกิดจากการขาดความมั่นใจ คิดว่าทำไม่ได้ แต่จริงๆ แล้วเป็นเพราะยังไม่ได้ทำ (E44) อุปสรรคจากตนเองภายใน ที่ขาดความมั่นใจในตนเอง ทั้งศักยภาพทางกาย (H44) ความไม่

เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การคิดว่าตนเองทำไม่ได้ หรือมี Self-efficacy ไม่เพียงพอ จนมีความกังวล กลัวไปเองว่าจะทำไม่ได้ (I44)

- ข้อจำกัดจากมุมมองของตนเอง ที่รู้สึกผิดที่เอาเวลามาเล่น เกิดความรู้สึกผิดที่จะไปทำกิจกรรมยามว่าง รู้สึกว่างงานเยอะ จนทำไม่ทัน ถ้าจะมาทำกิจกรรมยามว่างที่ชอบจะรู้สึกผิด แล้วทำที่สุดก็จะเครียดกว่าเดิม เพราะทำงานก็ไม่ได้ดี (G44) ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่องานทำให้ไม่กล้าใช้เวลาไปทำกิจกรรม ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่เด็ดขาดของตนเอง ลางานแล้วแต่ก็ยังเข้ามาทำงาน (K44) หรือเกิดจากเป้าหมายของการทำกิจกรรมไม่แข็งแรงพอ (N44 O44) ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีเวลา (L44) ไม่เห็นความสำคัญ คิดว่าทำงานก็เหนื่อยแล้ว (M44)
- ข้อจำกัดอันเกิดจากความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากหน้าที่ในชีวิตและ/หรืองาน รวมถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (I45) ความเครียดจากงานและภาระหน้าที่ (J45) ความเหนื่อยจากภารกิจอื่น (เหนื่อยกาย) (G46)
- ข้อจำกัดด้านทรัพยากร (เงินและสิ่งสนับสนุน) ในการทำกิจกรรม (E47) เครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ ที่อาจจะไม่ครบ (I47) งบประมาณไม่เพียงพอ (K47 J47) ไม่อยากฟุ่มเฟือยเกินตัว (K47)
- ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมทำให้เกิดความรู้สึกเชิงลบ เป็นประสบการณ์เลวร้ายในการทำกิจกรรมยามว่างที่เลือกทำ (H48) หรือเกิดข้อขัดข้องต่างๆ ตามมา เช่น พื้นที่ไม่พอเก็บผลผลิต (ข้อจำกัดด้านพื้นที่) (J48) ผลผลิตของกิจกรรมยามว่างไม่มีที่ระบาย เกะกะบ้าน ดูไม่มีประโยชน์อื่น (K48)
- ข้อจำกัดด้านเวลาที่จะจัดสรรมาเพื่อทำกิจกรรม ที่อาจเกิดจากงานประจำมีภาระมาก บางครั้งทำล่วงเวลา ทำให้หาเวลาทำกิจกรรมยามว่างยาก (H49) บริบทการทำงาน - การทำงานแบบ Work Anywhere ทำให้ชีวิตส่วนตัวจัดสรรได้ยาก (L49) ลางานยาก หรือต้อง Stand by งานตลอดเวลา ฝากคนอื่นไม่ได้ (K49) หรือหาจังหวะเวลาในการทำกิจกรรมไม่ได้ เพราะเป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหนึ่ง (J49)

- ความเหนื่อยง่ายของตนเอง รวมถึงความขี้เกียจ (E51) จนเกิดอาการเฉาจากการไม่ได้ทำกิจกรรมมานาน ต้องมีจุดเริ่มให้กลับมาทำกิจกรรมอีกครั้ง ไม่เช่นนั้นก็จะเหนื่อยง่ายไปเรื่อย ๆ (K51)
- ข้อจำกัดด้านสถานที่และการเดินทาง สภาพอากาศ สภาพแวดล้อม ไม่อำนวย เช่นฝนตกต่อเนื่องทำให้ทำกิจกรรมที่ชอบไม่ได้ (H54) หรือการเดินทางไปสถานที่ทำกิจกรรมยากลำบาก (I54)
- ความไม่แน่ใจหรือไม่มั่นใจว่าตนเองจะชอบกิจกรรมนั้นจริงหรือไม่ (K53) จนบางครั้งจึงถูกทดแทนด้วยกิจกรรมอื่น (F52)

6.3 หมวดหม้อย่อยเรื่องแนวทางการข้ามผ่านอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

- การทำสิ่งทดแทน แต่ยังเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองชอบ เช่นฟังนิยายเสียงแทนการอ่าน เพราะต้องพักสายตาจากการใช้ในการทำงานเยอะแล้ว (H55) หรือถ้าไม่ได้ทำกิจกรรมนั้น ก็หาความรู้ที่เกี่ยวข้องรอไว้ก่อน (I55) แม้จะไม่ได้มีเวลาได้ทำกิจกรรมนั้นด้วยตนเอง (ปลุกต้นไม้) แต่ก็ทดแทนด้วยการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น เช่นหาข้อมูล ดูยูทูบ ดูคนอื่นที่ทำกิจกรรมนั้น (J55) เมื่อไปทำกิจกรรมไม่ได้ ต้องหาสิ่งทดแทน เช่นไปเที่ยวไม่ได้ก็ใช้อย่างอื่นแทน เช่นการวางแผนเที่ยว ทำตาราง ฯลฯ (K55) หรือ การหาสิ่งทดแทนการทำกิจกรรมที่อาจจะไม่สามารถทำได้ด้วยข้อจำกัดต่างๆ เช่นดูแข่งจันทเทนนิส แทนการไปเล่น ช่วยให้หายคิดถึง (L55)
- การสร้างมุมมองใหม่ในการจัดสรรเวลา พัฒนามุมมองว่าแม้จะมีเวลาน้อย ก็ทำกิจกรรมยามว่างได้ และยังนับว่าดีกว่าไม่ได้ทำเลย (H56) อาจปรับเวลาจากส่วนอื่นของชีวิต เช่นยอมนอนน้อยลงครึ่งชั่วโมง เพื่ออ่านหนังสืออีกนิด เพราะถึงจะนอนทันที แต่ก็นอนไม่หลับดีเท่าทำกิจกรรมที่ชอบก่อนนอน เพราะการทำกิจกรรมนั้นคือการผ่อนคลาย ทำให้รู้สึกดี ฟุ้งตัวจากวันแย่ๆ จึงปรับมุมมองว่าการนอนคือการพักผ่อนร่างกาย ส่วนการทำกิจกรรมที่ชอบคือการพักผ่อนจิตใจ ดังนั้นควรจัดเวลาเพื่อกิจกรรมนี้ (F56) หรืออาจจัดสรรเวลาของภารกิจอื่นให้มาเป็นการเดิน (ทำกิจกรรมนี้) แทน เช่นนัดคุยงานไปเดินไป (G56) หรือหาสิ่งที่จูงใจคือ

การเริ่มชวนเพื่อน คนที่อยากเจอ ไปนัดกันที่สถานที่ทำกิจกรรม เพื่อพบกันแทนที่จะนัดไปที่อื่นเช่นร้านอาหาร (J56) สร้างความตระหนักรู้เรื่องเวลาว่าจริงๆ แล้วทุกคนจัดเวลาได้ (K56) ในช่วงที่ยังยุ่ง อาจจะจัดสรรเวลา แบ่งเวลาจากกิจกรรมอื่นมาทดแทน เช่นเปลี่ยนไปเล่นเกมก่อนนอนแทน (J58) หรือจัดสรรเวลาเล่นเกมก่อนจะเริ่มทำงาน หรือเริ่มประชุม เพื่อผ่อนคลายก่อน (แทนที่จะต้องทำงานให้เสร็จก่อน ซึ่งอาจจะไม่มีเวลาเหลือ) (K58)

- การสร้างมุมมองต่อกิจกรรมยามว่างเสียใหม่ เพื่อจัดการความรู้สึกผิดที่ใช้เวลากับกิจกรรมยามว่าง โดยใช้กระบวนการบอกตัวเองว่า ต้องหยุดทำงานก่อน ช่างมันก่อน ให้ตัวเราในวันพรุ่งนี้จัดการต่อ เพราะเรามั่นใจว่าเราทำเต็มที่แล้วจริงๆ และปรับมุมมองให้เห็นคุณค่าของการผ่อนคลาย แม้ว่าในตอนที่ตัดสินใจแบบนั้น จะรู้สึกผิด รู้สึกไม่ดี แต่ถ้าเราทำใจได้ จิตใจเราจะได้พัก และเราจะทำงานได้ดีขึ้น (F57) มีสติและถามตัวเองว่าเรากดดันตนเองเกินไป หรือไม่ และใจร้ายกับตัวเองเกินไปหรือไม่ (G57)
- หารายได้จากการทำหรือผลผลิตจากกิจกรรมยามว่าง เมื่อจบประมาณจำกัด ก็ขายผลผลิตเพื่อให้มีรายได้มาต่อยอดบ้าง (G59) หาพื้นที่ ตลาด ฝากขายผลผลิต เมื่อผลผลิตล้นพื้นที่ ก็ลองจัดทำมาขาย เพื่อลดความหนาแน่นที่เก็บไว้ (H59)
- ปรับพื้นที่ให้สอดคล้องกับกิจกรรมตามบริบทที่มี (จัดชั้นวางต้นไม้ขึ้นสูง แทนการใช้พื้นที่กว้าง) (H60) ค่อยๆ เสริม เต็มไปเรื่อย ๆ ไม่ต้องนมัธให้ครบถ้วนในรวดเดียว (I60)
- การปรับเปลี่ยนบริบท สภาพแวดล้อมในการทำกิจกรรมของตนเอง การหาความหมายของกิจกรรมนั้น ว่าจริงๆ แล้วเราทำเพราะอะไร มันมีคุณค่าอย่างไรกับชีวิตเรา (E61) การเอาตัวไปอยู่ในบรรยากาศการทำกิจกรรมที่ดี (H61)
- การมี/หา โค้ชหรือผู้แนะนำที่ช่วยพูดคุย เพื่อลดปมในใจ เพื่อเป็นการจัดกระทำให้เกิดการรวมตัวกัน เพื่อรวมตัวกันหรือ Mingling เพื่อชวนกันพูดคุย สะท้อนความคิดหาวิธีการจัดการอุปสรรคและช่วยกันหาทางออก

(E62) หากมีคนมากระตุ้นให้ทำกิจกรรมยามว่าง ดึงเราออกจากความรู้สึกผิดจะช่วยรู้สึกสบายขึ้นได้ ทำให้ลุกออกมาทำอะไรที่ชอบ ผ่อนคลายบ้าง หรือมีคนชี้ให้เห็นว่านี่คือเวลาที่ควรพัก (G62) การโค้ช หรือการ facilitate จะช่วยลดปมในใจได้ผ่านการพูดคุย แทะประเด็น เพื่อแก้ปัญหาและแก้ปมในใจ (H62)

- เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมและเข้ากับวิถีของตนเอง (G63)
- การรวมตัวกัน แบ่งปันทรัพยากรทั้งสิ่งของ ความรู้ เพื่อทำกิจกรรม (E64)

หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ 1.ร่างโครงสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious Leisure) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ 2.จัดทำเอกสารประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตร 3.ออกแบบรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง 4.วางลำดับการดำเนินการหลักสูตร เพื่อนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ผลของการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการทดสอบคุณภาพเครื่องมือหรือหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

เพื่อทวนสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ได้ออกแบบไว้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอโครงสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious Leisure) เอกสารประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง ลำดับการดำเนินการหลักสูตร เพื่อผ่านการพิจารณาความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบ Focus Group ในวันที่ 6 กันยายน 2566 เวลา 10.00-11.00 โดยผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยให้ความเห็นในกระบวนการก่อนหน้านี้แล้วด้วย ตลอดจนกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ก็ดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนก่อนหน้านี้เช่นกัน โดยผลลัพธ์ของขั้นตอนนี้ได้แก่หลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในหลักสูตร ด้วยมติดกลุ่ม ให้ผู้วิจัยปรับปรุงตัวแบบของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง ดังรายการต่อไปนี้

1. การสร้างการมีส่วนร่วมและตอบสนองในกระบวนการติดตาม ให้มีการกำหนดผู้ทำหน้าที่หลักในการแบ่งปันเรื่องราว ประสบการณ์ ประจำแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้เกิดความกล้าในการเริ่มต้น

2. ในการทำ Daily Routine Contract ควรเพิ่มเติมพื้นที่ให้ระบุทรัพยากรและบุคคลที่อาจเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับแนวทางการทำกิจกรรม เกิดกำลังใจ และลดทอนโอกาสเกิดความย่อท้อ

3. การประชุมนิเทศ ควรเป็นออนไลน์ทั้งหมด เพื่อให้ไม่เกิดความแตกต่างของผู้ที่อยู่ในห้องกับออนไลน์ และพยายามทำให้ระยะเวลาสั้นๆ เพื่อให้ทุกคนยังมีส่วนร่วมเต็มที่

4. คลิปต่าง ๆ ใน E-Learning ที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง ควรเป็นคลิปสั้นๆ และมีแบบทดสอบบ้าง เพื่อให้เกิดความสนใจ

ผลของการทดสอบหลักสูตรต้นแบบและการปรับแก้

เพื่อทดสอบความเป็นไปได้หลักสูตร ผู้วิจัยจึงทดลองใช้หลักสูตรที่ยังเป็นต้นแบบหรือ Prototype กับกลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ตามขอบเขตของการวิจัย ได้แก่กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) 6 คน และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ 5 คน รวม 11 คน โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลในส่วนของทดสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร ดำเนินการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลโดยอ้างอิงหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อปรับปรุงหรือยืนยันต้นแบบหลักสูตร โดยกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลใช้กระบวนการเช่นเดียวกับขั้นตอนก่อนหน้า เพื่อสรุปเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ดำเนินการในวันที่ 13 ตุลาคม 2566 เวลา 9.00-15.00 น.

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กระบวนการของหลักสูตรตั้งแต่ขั้นตอนการลงทะเบียน การเริ่มตอบแบบสอบถาม การประชุมนิเทศ การทำกิจกรรมกลุ่มแบบ Workshop จนเสร็จสิ้น แต่ไม่ได้ให้ผู้ให้ข้อมูลแยกย้ายไปทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจริง กล่าวคือเป็นการทดสอบความเป็นไปได้ทางการดำเนินการ ยังมีใช้การพิสูจน์ผลลัพธ์ของหลักสูตร จากนั้นจึงรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงต่อไป โดยผู้ให้ข้อมูลได้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในหลักสูตรด้วยมติกกลุ่ม ให้ผู้วิจัยปรับปรุงต้นแบบของหลักสูตรดังรายการต่อไปนี้

1. ลดการแจกเอกสารประกอบการบรรยายลง โดยให้ความเห็นว่าไม่ควรแจกเอกสารต่าง ๆ ให้ผู้เข้าร่วมก่อนหรือระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะจะดึงความสนใจจากกิจกรรมออกไป ควรแจกให้เท่าที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ในลักษณะใบงาน และแจกสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ต่อเนื่องก่อนแยกย้ายกันกลับ

2. ควรอธิบายแบบสอบถามรายข้อ เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อน และควรลดการเก็บและพิจารณาข้อมูลที่ไม่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังโดยตรง เพื่อเน้นที่ Action มากกว่า บริบท

3. ควรปรับเอกสารประกอบการอธิบายให้เป็นเพียงใบงานหรือ Worksheet เท่านั้น โดยอาจะระบุตัวอย่างให้เห็นได้ แต่ไม่ต้องให้เนื้อหาทั้งหมด

4. ควรปรับเนื้อหาในส่วนการกำหนดเป้าหมายให้กระชับ โดยเน้นเพียงแค่ส่วนที่ได้เป้าหมายที่ชัดเจนให้กิจกรรมหรือ Goal Infusion เท่านั้น ไม่ต้องระบุหลักการการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ

5. ไม่ควรดำเนินการหลักสูตรนานจนเกินไป หรือมีภาระต่างๆ ให้ทำมากเกินไป เพราะคนอาจสูญเสียการมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นภาระจนเกิดความรู้สึกเชิงลบได้

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ลดทอนแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลให้เหลือเพียงการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังเท่านั้น โดยไม่ได้เก็บข้อมูลเชิงบริบทว่าด้วยอุปสรรคหรือ Constraints ของการทำงานอย่างจริงจัง เนื่องจากทำให้แบบสอบถามยาวเกินไป

นอกจากนี้ยังได้ลดทอนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning ลง และปรับเปลี่ยนเป็นการสื่อสารเป็นการใช้ Line Open Chat เป็นช่องทางสื่อสารหลักและใช้ส่งสื่อสารสนเทศต่าง ๆ ให้ติดตามเป็นระยะ เพื่อสื่อสารให้ผู้เรียนรู้แบบเชิงรุก เข้าถึงง่าย สะดวกกับทุกคนมากกว่าการใช้ระบบอื่น และปรับการประชุมติดตามรายสัปดาห์และการสรุปการเรียนรู้มาใช้ช่องทางนี้เช่นกันเพื่อความสะดวกของผู้เรียนรู้ เนื่องจากการจัดทำระบบ E-Learning ให้เรียนรู้แบบด้วยตนเอง หรือ Self-learning นั้น ผู้เรียนอาจไม่เข้าถึงหรือไม่มีแรงกระตุ้นเพียงพอที่จะเข้าถึง

ผู้วิจัยยังได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบเอกสารประกอบการเรียนรู้ จากการแจกเอกสารข้อมูลเนื้อหา เป็นการแจกเอกสารใบงานและข้อมูลเพื่อประกอบการทำกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ทำร่วมกันมากกว่าการสนใจอ่านเอกสารหรือลดความสนใจลงเพราะคิดว่าสามารถอ่านเอกสารเองได้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยตัดสินใจปรับลดระยะเวลาติดตามเนื่องจากผลการทดสอบตัวแบบพบว่าไม่ควรติดตามผู้เรียนนานเกินไปเพราะอาจทำให้สูญเสียการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นภาระจนเกิดความรู้สึกเชิงลบได้ จึงกำหนดไว้ 1-2 เดือนตามข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูล

เมื่อสิ้นสุดขั้นตอนทดสอบหลักสูตรต้นแบบนี้ผู้วิจัย สามารถสรุปผลผลิตของกระบวนการวิจัยนี้ได้ ดังจะได้รายงานโดยละเอียดในการสรุปผลการวิจัยต่อไป อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้เกิดพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนรู้ ดังจะรายงานผลต่อไป

ผลลัพธ์ของการทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนรู้

หลังจากได้ผลผลิตดังที่กล่าวถึงข้างต้นครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการนำหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไปใช้ในการพัฒนากลุ่มตัวอย่าง อันเป็นบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ตามที่ขอบเขตของการวิจัยกำหนด โดยดำเนินการแบบ การวิจัยดำเนินการด้วยกระบวนการแบบลำดับเวลาหรือ Time Series Design เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินการจัดหลักสูตร

จากการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปผลผลลัพธ์การทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งจะกล่าวถึงในฐานะผู้เรียนรู้ ตามขอบเขตของการวิจัยโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 6 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละระยะ

ระยะ	จำนวน ผู้เข้าร่วม การวิจัย	จำนวนคนที่ทำงานใน องค์การ (รวมทั้ง ภาครัฐและเอกชน)	จำนวนคนที่ทำงาน อิสระ
1.การอาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัย	55 คน	38 คน (ร้อยละ 69.1)	17 คน (ร้อยละ 30.9)
2.การตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 (ก่อนการดำเนินการ)	41 คน	29 คน (ร้อยละ 70.7)	12 คน (ร้อยละ 29.3)
3.การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	33 คน	23 คน (ร้อยละ 69.7)	10 คน (ร้อยละ 30.3)
4.การตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 (ระหว่างการดำเนินการ)	33 คน	23 คน (ร้อยละ 69.7)	10 คน (ร้อยละ 30.3)
5.การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 (หลังเสร็จสิ้นกระบวนการของ หลักสูตร)	20 คน	13 คน (ร้อยละ 65.0)	7 คน (ร้อยละ 35.0)

ตารางข้างต้นแสดงให้เห็นสัดส่วนของผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือผู้เรียนรู้ที่ไม่รวมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ จึงเข้าเกณฑ์คัดออกจากการวิจัย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ของผู้อาสาสมัครทั้งหมด คงเหลือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และเมื่อพิจารณาแยกกลุ่มคนที่ทำงานในองค์การและคนที่ทำงานอิสระแล้ว พบว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ทำงานในองค์การ คงเหลืออยู่ร้อยละ 34.21 และผู้ที่ทำงานอิสระคงเหลืออยู่ร้อยละ 41.18 นับเป็นสัดส่วนการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกันมากระหว่างคนสองกลุ่ม

ผลการทดสอบเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดจากหลักสูตร

หลังจากดำเนินการพัฒนาผู้เรียนด้วยหลักสูตรที่สร้างขึ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บด้วยกระบวนการแบบลำดับเวลาเพื่อเป็นการประเมินผลลัพธ์การเข้าร่วมหลักสูตร โดยพิจารณาข้อมูลจากผู้เรียนจำนวน 20 คน ดังรายละเอียดระบุในตารางข้างต้น

ตาราง 7 สรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาของผู้เรียนรู้ 20 คนที่ผ่านกระบวนการของหลักสูตรครบถ้วน

รหัส	กลุ่ม (1- ทำงานใน องค์การ 2-ทำงาน อิสระ)	เพศ (1-ชาย 2-หญิง)	แนวคิด แบบ เดบิต วัดครั้งที่ 1 GM1	แนวคิด แบบ เดบิต วัดครั้งที่ 2 GM2	แนวคิด แบบ เดบิต วัดครั้งที่ 3 GM3	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 1 SLIM1	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 2 SLIM2	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 3 SLIM3
1	2	2	5.000	5.800	6.000	4.910	5.200	5.170
5	1	1	4.700	3.700	5.100	4.890	5.530	5.130
8	1	2	4.800	4.600	5.200	4.960	4.800	5.280
13	2	1	3.400	3.700	3.700	4.040	3.930	4.040
17	1	2	5.400	5.200	5.200	3.420	4.470	4.390
19	1	1	3.500	4.000	4.300	3.090	3.390	3.540
24	1	2	4.500	4.600	5.000	4.090	4.890	5.390
26	2	2	3.500	3.500	3.700	4.120	4.260	4.950
28	1	2	4.100	4.400	4.700	3.660	3.700	4.090
30	1	1	4.200	4.600	4.700	3.630	4.250	4.140
31	1	1	4.200	3.900	4.800	3.910	4.530	5.080
36	1	2	4.600	4.800	5.000	4.930	5.530	5.540
45	1	1	3.800	3.700	3.800	3.840	3.760	3.750
46	2	1	4.000	4.200	4.400	3.580	3.610	4.390
49	2	2	4.600	5.300	4.700	5.630	5.870	5.620

ตาราง 7 (ต่อ)

รหัส	กลุ่ม (1- ทำงานใน องค์การ 2-ทำงาน อิสระ)	เพศ (1-ชาย 2- หญิง)	แนวคิด แบบ เดิบท วัดครั้ง ที่ 1 GM1	แนวคิด แบบ เดิบท วัดครั้ง ที่ 2 GM2	แนวคิด แบบ เดิบท วัดครั้ง ที่ 3 GM3	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 1 SLIM1	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 2 SLIM2	พฤติกรรม การทำ กิจกรรม ยามว่างฯ วัดครั้งที่ 3 SLIM3
51	2	2	5.000	5.100	5.200	4.540	4.640	4.210
52	1	2	4.700	3.200	4.300	3.820	4.000	5.070
53	2	2	4.100	4.400	4.110	5.430	5.200	5.140
54	1	1	4.100	3.700	3.70	4.140	4.160	4.390
55	1	2	4.600	5.000	4.000	3.710	4.450	4.120
ค่ามัธยฐาน			4.350	4.400	4.700	4.060	4.460	4.670
ค่าเฉลี่ย			4.340	4.370	4.580	4.217	4.508	4.672

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเดิบทของผู้เรียนรู้ที่คงอยู่จำนวน 20 คน จากการตอบแบบสอบถามครั้งที่ 1 พบว่า เท่ากับ 4.217 และ 4.340 ตามลำดับ

เมื่อแบ่งอันตรายภาคขึ้นห้าระดับ ดังนี้ สูงมาก (5.00-6.00) สูง (4.00-5.00) ปานกลาง (3.00-4.00) ต่ำ (2.00-3.00) ต่ำมาก (1.00-2.00) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแนวคิดแบบเดิบท และระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้สมัครเข้าร่วมหลักสูตรอยู่ในระดับ สูง

มี 2 คนที่ระดับแนวคิดแบบเดิบท อยู่ในระดับสูงมาก และ 14 คนอยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 4 คนที่อยู่ในระดับปานกลาง

มี 2 คนที่ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังอยู่ในระดับสูงมาก และ 9 คนอยู่ในระดับสูง และอีก 9 คนที่อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่าผู้สมัครเข้าร่วมการเรียนรู้ไม่ได้มีค่าคะแนนสูงจนเกินไปจนกระทั่งไม่มีพื้นที่ให้พัฒนาต่อยอด จึงนำผู้สมัครทั้งหมดเข้าสู่กระบวนการ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเดิบทของผู้เรียนรู้ที่คงอยู่จำนวน 20 คน จากการตอบแบบสอบถาม 3 ครั้ง พบว่ามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นตามลำดับ อาจทำให้

ตั้งข้อสังเกตเบื้องต้นได้ว่าผู้เรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตสูงขึ้นเมื่อผ่านกระบวนการต่างๆ ของหลักสูตร

เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดจึงคำถามและสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้หลังผ่านกระบวนการของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

เนื่องจากจำนวนผู้เรียนรู้ที่ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน ผู้วิจัยจึงทดสอบเบื้องต้นด้วยสถิติแบบ Nonparametric เพราะไม่มีเงื่อนไขด้านการกระจายของข้อมูล (ยูทธ ไกรวรรณ, 2561) จึงเริ่มการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้อีก่อน – ระหว่าง – หลัง กระบวนการของหลักสูตร ด้วย Friedman Test เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตที่สร้างขึ้น มีระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตแตกต่างจากเดิมหรือไม่ และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง กับ ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้อีกหลังผ่านกระบวนการทั้งหมดแล้ว ด้วย Spearman's Rank Correlation เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดเติบโต ซึ่งเป็นการทดสอบนอกเหนือจากคำถามวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วย Friedman Test

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ ก่อน-ระหว่าง-หลัง กระบวนการของหลักสูตร ด้วย Friedman Test พบว่าระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (Chi-Square = 10.101, df = 2, $p = .006$)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทดสอบเพิ่มเติมด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test พบว่า ระดับระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ ก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 1) กับหลังจบสิ้นกระบวนการของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 3) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ($Z = -3.139$, $p = .002$) และ ระดับพฤติกรรมทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 1) กับหลังกระบวนการ Workshop ของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 2) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ($Z = -2.875$, $p = .004$)

ตาราง 8 ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วย Friedman Test

	Mean	S.D.	Mean Rank	Percentiles		
				25th	50th (Median)	75th
SLIM1	4.217	.698	1.430	3.673	4.065	4.905
SLIM2	4.509	.698	2.250	3.948	4.460	5.123
SLIM3	4.672	.629	2.330	4.125	4.670	5.163

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test รายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test

	SLIM2 - SLIM1	SLIM3 - SLIM1	SLIM3 - SLIM2
Z	-2.875 ^b	-3.139 ^b	-1.382 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004	.002	.167

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 : ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน และสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตร เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแนวคิดแบบเติบโตด้วย Friedman Test

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ ก่อน-ระหว่าง-หลัง กระบวนการของหลักสูตร ด้วย Friedman Test พบ ความแตกต่างของระดับแนวคิดแบบเติบโต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (Chi-Square = 10.347, df = 2, $p = .006$)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทดสอบเพิ่มเติมด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test พบว่า ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 1) กับหลังจบสิ้นกระบวนการของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 3) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($Z = -2.264$, $p = .024$)

ตาราง 10 ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตด้วย Friedman Test

	Mean	S.D.	Mean Rank	Percentiles		
				25th	50th (Median)	75th
GM1	4.340	.543	1.600	4.025	4.350	4.700
GM2	4.370	.695	1.850	3.700	4.400	4.950
GM3	4.581	.631	2.550	4.027	4.700	5.075

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตรายคู่ด้วย Wilcoxon Signed Ranks Test

	GM2 - GM1	GM3 - GM1	GM3 - GM2
Z	-.908 ^b	-2.264 ^b	-1.945 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.364	.024	.052

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 : ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตรฯ เป็นไปดังที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1

อย่างไรก็ตาม หากใช้แนวคิด Bonferroni Adjustment ในการลดโอกาสการเกิด Type I error ค่า p-value ที่ต้องพิจารณาจะเท่ากับ $0.05/3 = 0.017$ ทำให้ความแตกต่างระหว่างการวัดครั้งที่ 1 และ 3 ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วย One-way repeated ANOVA

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลแล้ว พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ จึงทดสอบวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way Repeated ANOVA เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตที่สร้างขึ้น มีระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างจากเดิมหรือไม่

ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (Wilks' Lambda = .002, $F(2,18) = 9.416$, $p = .002$, Partial Eta Squared = .511, Observed Power = .955) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วย Mauchly's Test of Sphericity พบว่า (Approx. Chi-Square = 2.075, $p = .354$) จึงเป็นไปตามข้อตกลงพื้นฐานของการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนภายในชุดข้อมูล และผลการทดสอบด้วย Test of Within-Subjects Effects พบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 11.808$, $p = .000$)

เมื่อทดสอบรายคู่ โดยการวิเคราะห์รายคู่แบบ LSD พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัดครั้งที่ 3 ที่สูงกว่าครั้งที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังตารางที่แสดงต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่ว่าจะดำเนินการวิเคราะห์รายคู่แบบ Bonferroni Adjustment หรือ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับ
พฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังด้วย One-way Repeated ANOVA

			Hypothesis	Error		Partial		
	Value	F	df	df	Sig.	Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^c
Pillai's Trace	.511	9.416 ^b	2.000	18.000	.002	.511	18.831	.955
Wilks'	.489	9.416 ^b	2.000	18.000	.002	.511	18.831	.955
Lambda								
Hotelling's Trace	1.046	9.416 ^b	2.000	18.000	.002	.511	18.831	.955
Roy's Largest Root	1.046	9.416 ^b	2.000	18.000	.002	.511	18.831	.955

a. Design: Intercept

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = .05

ตาราง 13 ผลการทดสอบ Mauchly's Test of Sphericity^a

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b	Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
Program	.891	2.075	2	.354	.902	.991	.500	

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept

Within Subjects Design: Program

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

ตาราง 14 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Effects

Sphericity	Type III					Partial		
Assumed	Sum of		Mean			Eta	Noncent.	Observed
	Squares	df	Square	F	Sig.	Squared	Parameter	Power ^a
SLIM	2.121	2	1.060	11.808	.000	.383	23.615	.991
Error	3.413	38	.090					

*p = .05

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง

(I) Program	(J) Program	Mean		Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.292*	.081	.002	-.462	-.121
	3	-.455*	.108	.000	-.681	-.228
2	1	.292*	.081	.002	.121	.462
	3	-.163	.093	.095	-.357	.031
3	1	.455*	.108	.000	.228	.681
	2	.163	.093	.095	-.031	.357

*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

จากข้อมูลข้างต้นจึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน และสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตรฯ เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแนวคิดแบบเติบโตด้วย One-way Repeated ANOVA

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน (Wilks' Lambda = .049, $F(2,18) = 3.580$, $p = .049$, Partial Eta Squared = .285, Observed Power = .588)

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วย Mauchly's Test of Sphericity พบว่า (Approx. Chi-Square = 1.961, $p = .375$) จึงเป็นไปตามข้อตกลงพื้นฐานของการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนภายในชุดข้อมูล และผลการทดสอบด้วย Test of Within-Subjects Effects พบความแตกต่างของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.738$, $p = .078$, p 1-tailed = .0395) โดยผลการทดสอบรายคู่ โดยการวิเคราะห์รายคู่แบบ LSD พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัดครั้งที่ 3 ที่สูงกว่าครั้งที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังตารางที่แสดงต่อไป

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษามลัทธิของหลักสูตรในด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตด้วย One-way Repeated ANOVA

	Value	Hypothesis F	df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^c
Pillai's Trace	.285	3.580 ^b	2.000	18.000	.049	.285	7.161	.588
Wilks' Lambda	.715	3.580 ^b	2.000	18.000	.049	.285	7.161	.588
Hotelling's Trace	.398	3.580 ^b	2.000	18.000	.049	.285	7.161	.588
Roy's Largest Root	.398	3.580 ^b	2.000	18.000	.049	.285	7.161	.588

a. Design: Intercept

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = .05

ตาราง 17 ผลการทดสอบ Mauchly's Test of Sphericity

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx.			Epsilon ^b		
		Chi-Square	df	Sig.	Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
Program	.897	1.961	2	.375	.906	.997	.500

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept Within Subjects Design: Program

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

ตาราง 18 ผลการทดสอบ Tests of Within-Subjects Effects

Sphericity Assumed	Type III Sum of Squares		Mean Square F			Partial Eta Squared		Observed Power ^a
	df		Sig.			Noncent. Parameter		
GM	.687	2	.344	2.738	.078	.126	5.475	.509
Error	4.771	38	.126					

*p = .05

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับแนวคิดแบบเติบโตจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง

(I) Program	(J) Program	Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.030	.122	.808		-.285	.225
	3	-.241*	.092	.017		-.434	-.047
2	1	.030	.122	.808		-.225	.285
	3	-.211	.120	.094		-.461	.040
3	1	.241*	.092	.017		.047	.434
	2	.211	.120	.094		-.040	.462

*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

จากข้อมูลข้างต้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 : ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตรฯ เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตกับระดับพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ หลังผ่านกระบวนการเรียนรู้

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตกับระดับพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ หลังผ่านกระบวนการทั้งหมดแล้ว (การวัดครั้งที่ 3) ด้วย Spearman's Rank Correlation แล้ว พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (Correlation Coefficient = .478, $p = .033$) (ยูทธ ไกรวรรณ, 2561) ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดแบบเติบโตหลังจากจบกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation

			GM3	SLIM3
Spearman's rho	GM3	Correlation Coefficient	1.000	.478 [*]
		Sig. (2-tailed)	.	.033
		N	20	20
	SLIM3	Correlation Coefficient	.478 [*]	1.000
		Sig. (2-tailed)	.033	.
		N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตกับระดับพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ ระหว่างผู้เรียนรู้กำลังผ่านกระบวนการของหลักสูตร (การวัดครั้งที่ 2) ด้วย Spearman's Rank Correlation แล้ว พบว่าทั้ง

สองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (Correlation Coefficient = .509, $p = .022$) (ยุทธ ไกรวรรณ, 2561) ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดแบบเติบโตระหว่างกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation

			GM2	SLIM2
Spearman's rho	GM2	Correlation Coefficient	1.000	.509*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
		N	20	20
	SLIM2	Correlation Coefficient	.509*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.
		N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

หากแต่เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวคิดแบบเติบโตกับระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ ก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตร (การวัดครั้งที่ 1) ด้วย Spearman's Rank Correlation แล้ว พบว่าทั้งสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดแบบเติบโตก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตรด้วย Spearman's Rank Correlation

		GM1	SLIM1
Spearman's rho	GM1	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
	N	20	20
	SLIM1	Correlation Coefficient	.286
		Sig. (2-tailed)	.222
	N	20	20

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยจึงสรุปผลการทดสอบเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดจากหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานได้
2. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของคนวัยทำงานได้
3. พฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยตอบสนองความมุ่งหมายของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของคนวัยทำงาน และเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ผู้วิจัยได้ออกแบบ พัฒนา และใช้หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ในการพัฒนาผู้เรียนจริง และดำเนินการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจำนวน 20 คน หลังจากดำเนินการแล้ว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อจำกัดของการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับความมุ่งหมายของงานวิจัยดังต่อไปนี้

สรุปผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามกรอบการดำเนินการที่ได้รายงานก่อนหน้านี้แล้ว ผู้วิจัยสรุปผลผลิตของกระบวนการเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง โดยสรุปองค์ประกอบของหลักสูตรที่ผู้วิจัยสรุปการดำเนินการ และปรับปรุงภายใต้การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยหลักการจัดการเรียนรู้ กระบวนการของหลักสูตร เอกสารและสื่อการเรียนรู้ กระบวนการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการลงมือทำจริง สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ตรง หรือ Action-based Learning ดำเนินการโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยทั้งการสร้างความรู้ ให้ความรู้ ให้ทดลองลงมือทำจริง และติดตามผล
2. เอกสารและสื่อการเรียนรู้ที่กระชับและเข้าใจง่าย และใช้ประกอบกับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมความเข้าใจที่ชัดเจน ดำเนินการโดยใช้สื่อผสมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ประกอบด้วยสื่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกัน และมุ่งเน้นที่การนำไปทำจริง หรือให้ความรู้เพื่อทำได้จริง มากกว่าการให้ความรู้เพื่อได้รู้
3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ต้องมีองค์ประกอบต่อไปนี้

- เริ่มต้นจากการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้
- การทำความเข้าใจแนวคิดของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต เพื่อเป็นฐานความเข้าใจในการต่อยอด
- การเสริมสร้าง Leisure Literacy หรือความฉลาดรู้ว่าด้วยกิจกรรมยามว่าง เพื่อลดความกังวลและสร้างการมีส่วนร่วม
- การสะท้อนความคิดเพื่อเลือกกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ใช้สำหรับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ได้ต่อยอดประสบการณ์ของตนเอง ตามลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่
- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรื่องราวเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างที่ตนเองชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ที่ใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นฐานในการเรียนรู้
- การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือก นอกจากจะเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้เกิดแรงผลักดันในการทำกิจกรรมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปลูกฝังความคิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ และทำเป้าหมายให้ความสำเร็จได้ หากตั้งใจทำอย่างจริงจัง
- การเขียนแผนหรือข้อตกลงว่าด้วยแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และการให้ความสำคัญกับแผนของตนเอง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม กระตุ้นให้วางแผนและทำตามแผน ซึ่งเป็นการเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการจัดสรรเวลาเพื่อทำกิจกรรมยามว่างของตนเอง ตามลักษณะกิจกรรม และการออกแบบตารางเวลาที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ผลลัพธ์ ระยะเวลาเอง ตามความเหมาะสมกับวิถีและลักษณะของกิจกรรมที่แตกต่างกัน ตามลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการออกแบบและกำกับกับการเรียนรู้ของตนเอง
- การทำความเข้าใจอุปสรรคและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ซึ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เป็นผลจากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยเป็นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจภายในให้ผู้เรียนรู้เข้าใจว่าอุปสรรคที่อาจพบมีอะไรบ้าง และมีแนวทางในการข้ามผ่านได้อย่างไร
- การติดตามความคืบหน้า และอัปเดตผลการ “เล่น” เพื่อเข้าใจเป้าหมาย โดยมีการกระตุ้นติดตามเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม กระตุ้นให้วางแผนและทำ

ตามแผน ซึ่งเป็นการเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังอย่างสม่ำเสมอ โดยดำเนินการต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรม เป้าหมาย และแผนการที่แต่ละคน วางไว้ โดยไม่ดำเนินการยาวนานจนเกินไป หรือกดดันจนเกินไป ตามที่สรุปแนวคิดจากการเก็บ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เมื่อเทียบกับผลการทบทวนวรรณกรรมดังรายงานก่อนหน้านี้ พบว่าหลักการจัดการ เรียนรู้แบบสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ตรง หรือ Action-based Learning นั้นสอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการออกแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ว่าด้วยการเน้น การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ การแก้ปัญหา การประยุกต์ใช้ มากกว่าการเรียนรู้เนื้อหา ส่วน องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของคน ทำให้ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งใน รูปแบบตัวอักษร ภาพ สื่อผสม ตลอดจนการพบปะกันหลากหลายรูปแบบและหลายช่องทาง นอกจากนี้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรนี้ สอดคล้องกับแนวคิดนิยามและลักษณะของ กิจกรรมอย่างจริงจัง กระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่ การส่งเสริมให้เกิดการทบทวนเพื่อระบุกิจกรรมอย่างจริงจังของแต่ละคนนั้น ยังสอดคล้อง กับนิยามของกิจกรรมอย่างจริงจังของการวิจัยนี้ อันเกิดจากการทบทวนวรรณกรรม ที่ มุ่งเน้นวิธีการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือก มากกว่าการกำหนดชนิดของกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้ทำตาม นอกจากนี้องค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมอย่างจริงจังนั้น เป็นการ ดำเนินการอยู่บนหลักการของการหลักการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการเสริมสร้างแนวคิดแบบ เต็มโต นอกจากนี้กระบวนการติดตาม เสริมแรง และการรวมกลุ่มกันนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิด ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ กระบวนการของกิจกรรมอย่างจริงจัง และยังเกี่ยวกับการ ข้ามผ่านอุปสรรคของการทำกิจกรรมอย่างจริงจังอีกด้วย

หลังจากดำเนินกระบวนการวิจัยจนแล้วเสร็จ และนำเอาองค์ประกอบของหลักสูตร มาสรุปผลวิจัยเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเต็มโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมอย่างจริงจัง โดยประกอบด้วยเอกสารข้อเสนอหลักสูตร กรอบการดำเนินการต่าง ๆ พร้อมทั้งสื่อการ เรียนรู้และแบบสอบถามเพื่อวัดระดับพฤติกรรมและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สนใจได้นำไป ประยุกต์ใช้ได้ทันที ดังข้อมูลในภาคผนวก

1. ร่างข้อเสนอหลักสูตร ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผลที่คาดว่าจะได้รับ และกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการหลักสูตร (ภาคผนวก ก.)

2. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการปฐมนิเทศ และสื่อในรูปแบบวีดีโอสั้น อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น (ภาคผนวก ข.)
3. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการทำกิจกรรมเวิร์คช็อปและการทำแผนการพัฒนาหรือ Learning Contract (ภาคผนวก ค.)
4. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ประกอบด้วยข้อควรระวังและการแสดงผลผู้นำในการทำกิจกรรม (ภาคผนวก ง.)
5. ช่องทางการสื่อสารกับผู้เรียนรู้ ผ่าน Line Open Chat
6. แบบสอบถามพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure Inventory Measurement -SLIM และ แบบสอบถามแนวคิดแบบเติบโต (ภาคผนวก จ.)

สรุปผลการทดสอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้

จากผลผลิตของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ทดลองนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาใช้ในการดำเนินการจริงกับผู้เข้าร่วมการวิจัยดังที่รายงานไปก่อนหน้านี้ เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ของหลักสูตรว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ แนวคิดแบบเติบโตของผู้ที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ สามารถสรุปได้ว่า 1.หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่มากขึ้นได้ และ 2.หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่มากขึ้นได้ เช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแล้วพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดและวรรณกรรมตลอดจนผลการวิจัยในอดีต ดังสามารถอภิปรายได้ดังนี้

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรกับศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมีองค์ประกอบว่าด้วยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือกและมีการติดตามความคืบหน้า ว่าด้วยผลการ “เล่น” เพื่อเข้าใจเป้าหมาย โดยมีการกระตุ้นติดตามเป็นระยะนั้น สอดคล้องกับข้อเสนอที่ Han และ Stieha (2020) ระบุว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านแนวคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือ Self-efficacy และ แนวคิดการตั้งเป้าหมายและการมุ่งสู่เป้าหมายหรือ Goal Setting/Goal Orientation การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนไม่เพียงแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการลงมือทำเท่านั้น หากแต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งที่ตั้งใจสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Han และ Stieha (2020) ว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้เกิดขึ้นสอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้วยกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาโดยประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การให้ความรู้ความเข้าใจ การเสริมสร้างความฉลาดรู้ด้วยกิจกรรมยามว่าง หรือ Leisure Literacy และการทำความเข้าใจแนวคิดของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต อีกด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณานิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้บทวนไว้ก่อนหน้านี้ ก็สามารถกล่าวได้ว่านิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นระบุถึงการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงชุดความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมถึงทัศนคติหรือมุมมองของบุคคลที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์นั่นเอง โดยการฝึกอบรมและพัฒนานั้นเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่บทวนจากวรรณกรรมที่หลากหลายตั้งรายงานก่อนหน้านี้เห็นได้ชัดเจนว่ามุ่งเน้นไปที่การดำเนินการที่อยู่ในบริบทของงานเท่านั้น หรือเรียกได้ว่าเป็น Work-based Context ดังเห็นได้ชัดเจนจากแนวคิดของ Copa และ Tebbenhoff (1990) ที่ระบุว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นว่าด้วยการเรียนรู้เพื่องาน ที่ทำงานผ่านงานและเกี่ยวกับงาน ศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เป็นการพัฒนาหรือการเรียนรู้ในบริบทอื่นนอกจากงานนั้นจึงมักไม่ได้รับการศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งงานวิจัยนี้นำเสนอมุมมองที่แตกต่างออกไป กล่าวคือเป็นการนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ซึ่งไม่ได้อยู่ใน

บริบทของงานที่บุคคลทำ มาใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนา และพบว่าสามารถเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ได้

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ G. N. McLean (1998) ที่ให้ความสำคัญกับการนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์มาบูรณาการกับศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีรากฐานมาจากพฤติกรรมศาสตร์ จึงควรพิจารณาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาด้วย ซึ่ง Leisure Studies เป็นศาสตร์ที่สามารถนำมาบูรณาการได้เช่นกัน นอกจากนี้จากแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าการขยายขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกนอกขอบเขตของการพัฒนาบนฐานของงานนั้นมีความเป็นไปได้อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานสังคมที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการ หรือ Informal HRD นั้นถูกพบว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร (Sheehan และคนอื่น ๆ, 2014)

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมีองค์ประกอบว่าด้วยการสะท้อนความคิดเพื่อเลือกกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่ใช่สำหรับผู้เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรื่องราวเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างที่ตนเองชอบ การเขียนแผนหรือข้อตกลงว่าด้วยแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และการให้ความสำคัญกับแผนของตนเอง การเรียนรู้บนฐานประสบการณ์ และการทำความเข้าใจอุปสรรคและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Adult Learning

ดังที่ Knowles (1978) พบว่าผู้เรียนผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็ก โดยผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นตัวตั้งในการเรียนรู้ และยึดถือประสบการณ์ของตนเองเป็นต้นทุนในการเรียนรู้ พึ่งพาประสบการณ์ของตนเองในการเรียนรู้ และกำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าจะฝากหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเองไว้ที่ผู้อื่น การอธิบายลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่นี้ ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้สอดคล้องกับแนวทฤษฎี สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้ที่อยู่ในวัยทำงานได้ตามลักษณะการเรียนรู้ของกลุ่มคนวัยทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นผู้เรียนผู้ใหญ่แน่นอน

นอกจากนี้ การที่หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการเรียนรู้บนฐานประสบการณ์ โดยให้ผู้เรียนรู้ได้ลงมือทำจริง สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ตรง หรือ Action-based Learning

ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้มีการเขียนแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และให้ความสำคัญกับแผนของตนเอง ติดตามความคืบหน้า และอัปเดตผลการลงมือทำจริง เพื่อให้เห็นการเข้าใกล้เป้าหมาย นั้น สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้บนฐานประสบการณ์หรือ Experience-based Learning โดย Torracco และ Lundgren (2020) ระบุว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องสามารถที่จะออกแบบเนื้อหาการพัฒนาให้สอดคล้องกับหน่วยงานและประสบการณ์ตรงที่บุคลากรต้องการในการทำงานจริงอีกด้วย ซึ่งการเรียนรู้บนฐานประสบการณ์ ก็เป็นลักษณะสำคัญของผู้เรียนผู้ใหญ่เช่นกัน

เนื้อหาของหลักสูตรกับการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต

นอกจากหลักสูตรที่สร้างขึ้นจะให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจแนวคิดของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต การเสริมสร้าง Leisure Literacy หรือความฉลาดรู้ด้วยกิจกรรมยามว่าง และการลงมือทำจริงและแลกเปลี่ยนประสบการณ์แล้ว ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำความเข้าใจอุปสรรคและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังอีกด้วย ซึ่งการให้ข้อมูล ความรู้ เกี่ยวกับอุปสรรคที่อาจพบเจอ และให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคเหล่านั้น เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับนิยามของแนวคิดแบบเติบโต ที่หมายรวมถึง มุมมอง ความคิดที่เชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ (Blackwell และคนอื่น ๆ, 2007) และเชื่อว่าตัวตนของคนสามารถปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ ไม่กลัวที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่ และเชื่อในพลังของความพยายามที่สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ (ซัซวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ, 2558) และการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือ Perseverance (Dweck และคนอื่น ๆ, 2014) ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับอุปสรรคที่ผู้เรียนอาจพบเจอ หากแต่ไม่ได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนจมอยู่กับอุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เน้นไปที่วิถีในการข้ามผ่านอุปสรรคนั้น จึงสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตเป็นอย่างดี

เอกสารและสื่อการเรียนรู้ของหลักสูตรกับรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ มุ่งเน้นการออกแบบเอกสารและสื่อการเรียนรู้ที่กระชับและเข้าใจง่าย และใช้ประกอบกับกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมความเข้าใจที่ชัดเจน และสามารถนำสู่การปฏิบัติได้ทันที มากกว่าการให้ข้อมูล ความรู้เชิงวิชาการอย่างลึกซึ้งผ่านการใช้ตำราและการบรรยาย ซึ่งการเรียนรู้จากการบรรยายเนื้อหาหลังจากจบการเรียนรู้แล้วผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 5 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมดเท่านั้น ในขณะที่ การเรียนรู้ให้มีการ

แสดงตัวอย่างหรือ Demonstration ประกอบด้วย ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 30 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด นอกจากนี้หากออกแบบการเรียนรู้ให้ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือ Discussion ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 50 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด และหากออกแบบการเรียนรู้ให้มีการฝึกปฏิบัติจริง ผู้เรียนจะจดจำเนื้อหาได้ประมาณร้อยละ 75 ของสิ่งที่เรียนรู้ไปทั้งหมด (Dale, 1969; Magennis และ Farrell, 2005)

นอกจากนี้ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการของหลักสูตร เอกสารและสื่อการเรียนรู้ที่ใช้นั้นยังประกอบด้วยการตอบสนองผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการมองเห็นหรือ Visual Learners ที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการฟังหรือ Auditory Learners และที่เรียนรู้ได้ดีผ่านการขยับร่างกายหรือ Kinesthetic Learners (Fleming, 1995)

การออกแบบการประเมินและติดตามเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและแนวคิด

นอกจากการวัดระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้แล้ว หลักสูตรนี้ยังให้ความสำคัญกับการติดตามการลงมือทำจริงของผู้เรียนรู้ ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือก การเขียนแผนหรือข้อตกลงว่าด้วยแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และการให้ความสำคัญกับแผนของตนเอง และการติดตามความคืบหน้า และอัปเดตผลการ “เล่น” เพื่อเข้าใกล้เป้าหมาย โดยมีการกระตุ้นติดตามเป็นระยะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลักการ CIPP หรือ Context Input Process Product ที่ครอบคลุมการประเมินระหว่างการเรียนรู้หรือ Formative Evaluation และการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้หรือ Summative Evaluation โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การวางแผนงาน การดำเนินการ และการพิจารณาผลลัพธ์ (Stufflebeam และ Shinkfield, 2007) โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ประกอบด้วยการประเมินทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการติดตามการลงมือทำจริงของผู้เรียนรู้ และการประเมินด้วยแบบสอบถามตามช่วงเวลาที่กำหนด

การออกแบบแนวทางการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตที่นอกเหนือจากหลักสูตรการอบรมและพัฒนา

ข้อค้นพบหนึ่งที่เกิดจากการวิจัยในส่วนการวิจัยเชิงทดลอง หรือการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นกับผู้เรียนรู้จริง ได้แก่การที่ผู้เรียนรู้จำนวนหนึ่งไม่สามารถอยู่ร่วม และ/หรือ ดำเนินกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองจนจบสิ้นกระบวนการของหลักสูตรได้ หากจะอธิบายถึงกรณีดังกล่าวแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าเงื่อนไขของการพัฒนาบุคลากรในวัยทำงานนั้น

แตกต่างจากผู้เรียนก่อนวัยทำงาน เพราะผู้เรียนวัยทำงานมีภารกิจหลากหลายในชีวิต แม้หลักสูตรที่สร้างขึ้น จะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมมุมมองและวิธีในการจัดการอุปสรรคต่าง ๆ แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงเงื่อนไขอื่น ๆ ในชีวิตได้

ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาที่แตกต่างหลากหลายกว่าเพียงแค่การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังสามารถบูรณาการการพัฒนาเข้ากับบริบทองค์การ โดย Han และ Stieha (2020) ระบุว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา การสอนงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ หากแต่อาจต้องผสมผสานกับกระบวนการอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ในการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการรับอาสาสมัครเข้าร่วมการเรียนรู้แบบไม่มีค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังไม่ได้ดำเนินการจัดภายใต้บริบทองค์การใด อาจส่งผลให้การดำเนินการไม่มีเครื่องมือในการสร้างเงื่อนไขของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมือนกับการจัดการฝึกอบรมโดยองค์การต้นสังกัด หรือการจัดการฝึกอบรมที่มีการเก็บค่าลงทะเบียน

การอภิปรายผลการทดสอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ยาวนานอย่างจริงจัง และแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้

ผลการใช้กิจกรรมยาวอย่างจริงจังในการเสริมสร้างพฤติกรรมและแนวคิด

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยาวอย่างจริงจังที่สร้างขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงระดับพฤติกรรมการทำงานที่ยาวนานอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง (2561) ที่สามารถจะใช้เกมในการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ให้กับบุคลากรได้ โดยอาศัยการออกแบบและดูแลติดตามการทำงานที่ยาวนานหรือการเล่นเกมนั้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตามที่วางแผนไว้ ในขณะที่ตัวบุคลากรก็ได้รับความเพลิดเพลินไปด้วยเช่นกัน นับเป็นการยืนยันว่ากิจกรรมยาวอย่างจริงจัง มีแบบแผน มีเป้าหมาย ก็สามารถใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบางประการได้

ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างที่เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณาเพื่อหาคำอธิบายว่าเพราะเหตุใดระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หลังกระบวนการของหลักสูตรจึงสูงขึ้น ก็พบความแตกต่างจากก่อนเริ่มการเรียนรู้ (วัดครั้งที่ 1) ตั้งแต่จบกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเวิร์คชอป (วัดครั้งที่ 2) และหลังจบกระบวนการทั้งหมดของหลักสูตร (วัดครั้งที่ 3) โดยปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจอธิบายได้ว่าหลักสูตรออกแบบกระบวนการที่เน้นทำความเข้าใจ แสวงหากิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละคน ส่งเสริม Leisure Skill ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้แสดงตัวตนและแสดงสิ่งที่ชอบ ซึ่งจากผลลัพธ์ที่ได้รายงานไว้แล้วนั้น นับว่าเป็นกระบวนการที่ได้ผลตามต้องการ

นอกจากนี้การเกิดพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในระดับที่สูงขึ้นนั้นอาจเกิดจากการที่หลักสูตรออกแบบให้มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือก การเขียนแผนหรือข้อตกลงว่าด้วยแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และการให้ความสำคัญกับแผนของตนเอง การทำความเข้าใจอุปสรรคและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และการติดตามความคืบหน้า และอัปเดตผลการ “เล่น” เพื่อเข้าใจเป้าหมาย โดยมีการกระตุ้นติดตามเป็นระยะ ซึ่งเป็นการกำกับพฤติกรรมของผู้เรียนรู้ไปโดยปริยาย รวมถึงมีการชักชวนให้ผู้เรียนรู้สื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความก้าวหน้า และผลลัพธ์ของการทำกิจกรรมผ่านช่องทางสื่อสารกับผู้เรียนรู้ ผ่าน Line Open Chat เมื่อมีการกระตุ้นเตือนและกำกับให้ทำกิจกรรม ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างเกิดมากขึ้นในเวลาอันสั้น

ระดับแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป

แม้ว่าระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระหว่างดำเนินการของหลักสูตร แต่ระดับแนวคิดแบบเติบโตนั้นพบความแตกต่างจากก่อนเริ่มการเรียนรู้ (วัดครั้งที่ 1) อย่างมีนัยสำคัญหลังจากจบกระบวนการทั้งหมดของหลักสูตรฯ (วัดครั้งที่ 3) ทั้งนี้อาจเป็นผลจากกระบวนการวางเป้าหมายให้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของแต่ละคนหรือกระบวนการ Goal Infusion และการติดตามการทำกิจกรรมและความก้าวหน้าร่วมกัน กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เสริมความต่อเนื่องของการทำกิจกรรม แต่ยังอาจเสริมมุมมองว่าตนเองสามารถทำได้หากใช้เวลาและวางแผนอย่างเหมาะสม

คำอธิบายที่เป็นไปได้ต่อการที่ระดับแนวคิดแบบเติบโตเปลี่ยนแปลงไปช้ากว่าระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง อีกทั้งยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่น้อยกว่าในทางสถิติ อาจเป็นเพราะการสนับสนุนและส่งเสริมการมีแนวคิดแบบเติบโตนั้นต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการมีแนวคิดแบบเติบโต อาทิ การนำ

แนวคิดแบบเติบโตไปบูรณาการเข้ากับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นสร้างค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) (Dweck, 2012) ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโตได้แก่ การสนับสนุนความกล้าเสี่ยงในการทำงานหรือ Risk-taking การส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรม การสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและความผูกพันกับองค์กร (Klein, 2017) ซึ่งจะเห็นได้ว่าล้วนแต่เป็นการดำเนินการระยะยาวกว่าการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่แนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยควรใช้วิธีการพัฒนาที่แตกต่างหลากหลายกว่าเพียงแค่การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และบูรณาการการพัฒนาเข้ากับบริบทขององค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ (Han และ Stieha, 2020)

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังกับแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลการวิจัยนี้พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจัง และระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของกิจกรรมอย่างจริงจังกับแนวคิดแบบเติบโต ในระดับปานกลาง การวิจัยนี้ไม่เพียงพบผลที่สอดคล้อง แต่ยังต่อยอดผลการวิจัยอีกด้วย เนื่องจากการวิจัยในอดีตของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ (2565) นั้นเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร หากแต่ระเบียบวิธีวิจัยไม่ได้มุ่งศึกษาว่าการทำงานอย่างจริงจังนั้น มีอิทธิพลต่อแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการต่อยอดในประเด็นดังกล่าว และพบว่าการทำงานอย่างจริงจังนั้นมีอิทธิพลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของระดับแนวคิดแบบเติบโตได้

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้เรียนรู้ที่ร่วมกระบวนการเรียนรู้จนจบกระบวนการมีน้อยกว่าแผนการวิจัย เนื่องจากผู้เรียนเป็นคนวัยทำงาน มีเงื่อนไขการเรียนรู้ต่างจากผู้เรียนก่อนวัยทำงาน ในด้านภารกิจในชีวิตที่หลากหลาย ทำให้อาจสูญเสียการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ระยะยาว รวมถึงไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับกระบวนการเรียนรู้ได้มากเท่าที่ควร อีกทั้งการวิจัยนี้ยังอาศัยการเก็บข้อมูล

ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลยังกระจายตัวแบบปกติ และผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเก็บข้อมูลต่อเนื่องได้

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการที่หลากหลาย ที่สามารถส่งเสริมแนวคิดแบบเติบโตได้ อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้เลือกใช้กระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การวิจัย หากแต่ก็สำคัญไม่น้อยที่จะตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการดำเนินการอื่นอีกมาก อาทิ การสอนงาน การประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ที่อาจเป็นประโยชน์และส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตได้เช่นกัน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีทางสถิติ หรือเพื่อสร้างแบบเชิงสถิติ ความคาดหวังว่าด้วยผลลัพธ์เหล่านั้นจึงไม่อาจเกิดได้จากผลการวิจัยนี้ได้โดยตรง การวิจัยต่อยอดจะสามารถตอบสนองความมุ่งหวังดังกล่าวได้

การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้กำกับระดับแนวคิดแบบเติบโตและหรือระดับพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้อีก่อนเข้าร่วมกระบวนการของหลักสูตร จากผลวิเคราะห์เห็นได้ว่าผู้เรียนรู้นี้ระดับตัวแปรทั้งสองอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเป็นทุน การเปลี่ยนแปลงหลังจากผ่านกระบวนการของหลักสูตรแม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ตัวเลขค่าเฉลี่ยก็ไม่ได้แตกต่างมากนัก ซึ่งในอนาคตอาจมีการพิจารณานำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปใช้ต่อยอดอาจพิจารณาประเด็นนี้ประกอบด้วย

นิยามเชิงปฏิบัติการของแนวคิดแบบเติบโตที่ใช้ในการวิจัยนี้เน้นการพิจารณาภาพรวมไม่ได้กำหนดองค์ประกอบย่อยภายใต้แนวคิดแบบเติบโต จึงไม่มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์แยกองค์ประกอบ อันอาจเป็นข้อจำกัดการวิจัยต่อยอด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยในอนาคต

Han และ Stieha (2020) นำเสนอว่าผลลัพธ์ของการมีแนวคิดแบบเติบโตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สามระดับได้แก่ 1. ระดับบุคคล 2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3. ระดับองค์การ การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่แนวคิดแบบเติบโตในระดับบุคคลเท่านั้น ในอนาคตหากมีผู้สนใจขยายผลการวิจัยโดยมุ่งเน้นตัวแปรแนวคิดแบบเติบโตในบริบทระหว่างบุคคล และระดับองค์การ จะทำให้เกิดการต่อยอดในเชิงระบบและผลลัพธ์ที่กว้างขวาง

นอกจากนี้ Han และ Stieha (2020) ยังระบุถึงกระบวนการที่หลากหลายในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม อันสามารถส่งเสริมแนวคิดแบบเติบโตได้

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมเท่านั้นในการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การวิจัย หากแต่ก็สำคัญไม่น้อยที่จะตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการบวนการอื่นอีกมาก อาทิ การสอนงาน การประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ที่อาจเป็นประโยชน์และส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตได้เช่นกัน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร มากกว่าการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีทางสถิติ หรือเพื่อให้ผู้สนใจนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติไปอธิบายปรากฏการณ์หรือประยุกต์ใช้ (Generalization) ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง การนำผลจากการวิจัยนี้ไปต่อยอดในการศึกษาเชิงปริมาณแบบตัดขวาง หรือ Cross-sectional Research กับประชากรในวงกว้าง และตัวอย่างจำนวนมาก จะเป็นประโยชน์ยิ่ง การดำเนินการเช่นนั้นจึงไม่อาจต่อยอดจากผลการวิจัยนี้ได้โดยตรง การวิจัยต่อยอดจะสามารถตอบสนองความมุงหวังดังกล่าวได้

นอกจากนี้ผู้วิจัยในอนาคตอาจพิจารณาให้นิยามและจำแนกองค์ประกอบย่อยของแนวคิดแบบเติบโตเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ตัวแปรนี้เชิงลึก เพื่อเป็นการต่อยอดการวิจัยได้อีกด้วย

ข้อเสนอเพื่อการนำไปปฏิบัติ

จุดมุ่งหมายสำคัญของการวิจัยนี้คือการเป็นเป็นหลักสูตรต้นแบบให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่อยอดศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความเป็นสหสาขาวิชา ด้วยการนำองค์ความรู้ด้านกิจกรรมยามว่างไปใช้เป็นแนวทางและหลักการในการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ดังนั้นการที่นักปฏิบัติในสาขาที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นนี้ไปดำเนินการกับบุคลากรในองค์กร หรือในบริบทที่เหมาะสม จึงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามในการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นนี้ไปใช้ต่อยอดนั้น ผู้ปฏิบัติอาจพิจารณาประเด็นต่อไปนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการ

1. การตระหนักถึงความเหมาะสมของกระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำไปปฏิบัติอาจบูรณาการหลักสูตรนี้เข้ากับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ได้

2. การเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของผู้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามกระบวนการทั้งในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการแยกย้ายไปทำกิจกรรม

ยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง รวมถึงการสะท้อนความคิดและก้าวเข้าใกล้เป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้

3. การสร้างกระบวนการติดตามต่อเนื่อง ระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของระดับแนวคิดแบบเติบโต ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงช้ากว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจัง

4. การสร้างพันธสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกับผู้ร่วมเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการเข้าร่วมกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้

นอกจากนี้การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้กำกับระดับแนวคิดแบบเติบโตและหรือระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ก่อนเข้าร่วมกระบวนการของหลักสูตร จากผลวิเคราะห์เห็นได้ว่าผู้เรียนรู้มีระดับตัวแปรทั้งสองอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเป็นทุน การเปลี่ยนแปลงหลังจากผ่านกระบวนการของหลักสูตรแม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ตัวเลขค่าเฉลี่ยก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนักซึ่งในอนาคตอาจมีการพิจารณานำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปใช้ต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ อาจพิจารณาประเด็นนี้ประกอบด้วย

อีกทั้งยังมีประเด็นที่พิจารณาในการนำหลักสูตรนี้ไปใช้ที่น่าสนใจอีกประการได้แก่ผู้เรียนรู้บางคน แม้จะอายุมากกว่า 60 ปี ซึ่งเป็นอายุที่สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุเป็นกรอบของวัยทำงาน แต่ในปัจจุบันคนทำงานยาวนานขึ้น บางคนอาจเกษียณจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำงานประจำ แต่ก็ยังทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ต่อไปในสถานะที่อาจแตกต่างกันไปเช่นเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพนักงานสัญญาจ้าง เป็นต้น หรืออาจทำงานอื่นในรูปแบบของงานอิสระ ก็เป็นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะนำเสนอประเด็นนี้ในการอภิปรายมุมมองที่แตกต่างกับกรอบแนวคิดที่ว่าด้วยช่วงอายุของวัยทำงานที่ส่วนงานราชการของประเทศไทยใช้พิจารณา อย่างไรก็ตามผู้วิจัยตระหนักถึงแง่มุมที่แตกต่างกันว่าด้วยวัตถุประสงค์ของการกำหนดช่วงอายุของคนวัยทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่มีเจตนาที่จะนำเสนอให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องปรับหรือขยายช่วงอายุของคนวัยทำงาน เพราะอาจไม่เหมาะสมในเชิงการดูแลคนวัยทำงานและหลังวัยทำงาน อาทิ การดูแลด้านสุขภาพ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้อาจพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่หลากหลายมาก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลว่าง และรูปแบบการใช้เวลว่างของคนช่วงวัยต่าง ๆ ตลอดจนความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียนรู้ต่างวัย ซึ่งอาจแตกต่างกัน (สราวุธ ชัยวิจิต, 2555) อย่างไรก็ตาม การใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตที่หลักสูตรนี้นำเสนอ ไม่ได้หมายถึงการกำหนดชนิดของกิจกรรม หากแต่เป็นการพิจารณาวิธีที่บุคคลทำหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมยาม

ว่างนั้นๆ (Stebbins, 1997) ดังนั้นการเลือกกิจกรรมยามว่างที่แตกต่างกันตามช่วงวัย จึงไม่เป็น
ปัญหาต่อการนำมาใช้ในการพัฒนา



บรรณานุกรม

- Aditomo, A. (2015). Students' response to academic setback: "Growth Mindset" as a buffer against demotivation. *International Journal of Educational Psychology*, 4(2), 198-222.
- Andersen, H. K. (2016). *The impact of the APIE process on the service delivery of inclusive recreation*. Aurora University.
<https://www.proquest.com/docview/1901440124?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Baldwin, C. K., และ Norris, P. A. (1999). Exploring the dimensions of serious leisure: "Love Me—Love My Dog!". *Journal of Leisure Research*, 31(1), 1-17.
- Bartlett, K. R. (2018). *Work and leisure: A critical integrative literature review to explore the impacts of a false dichotomy on HRD research and practice*. Paper presented at the The 19th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, Newcastle, UK: Newcastle Business School.
- Beatty, J. E., และ Torbert, W. R. (2003). The false duality of work and leisure. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 239–252.
- Bizami, N. A., Tasir, Z., และ Kew, S. N. (2022). Innovative pedagogical principles and technological tools capabilities for immersive blended learning: a systematic literature review. *Education and Information Technologies*.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., และ Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246– 263.
- Bloom, B. S., Anderson, L. W., และ Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Longman.

- Branch, R. M., และ Merrill, M. D. (2012). Characteristics of instructional design models R. A. Reiser และ J. V. Dempsey *Trends and issues in instruction design and technology* (3, 8-16). Boston, MA: Pearson Education.
- Brown, A. R., และ Voltz, B. D. (2005). Elements of effective e-Learning design. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 6(1).
- Callahan, J. L. (2014). Writing literature review: A reprise and update. *Human Resource Development Review*, 13(3), 271-275.
- Cooper, D. R., และ Schindler, P. S. (2011). *Business research methods* (11). New York: McGraw-Hill.
- Copa, G. H., และ Tebbenhoff, E. (1990). *Subject matter of vocational education: In pursuit of foundations*. Berkeley, CA:
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED322318&authtype=ip,cookie,uid>
- Creswell, J. W., และ Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research: Developments, debates, and dilemmas R. A. Swanson และ E. F. Holton *Research in organizations: Foundation and methods of inquiry* (315-326). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dale, L. (1969). *Audiovisual methods in teaching*. New York: Dryden Press.
- Deloitte Development LLC. (2020). *2021 Deloitte global human capital trends*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/human-capital-trends-2021.pdf>
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. New York, NY: Ballantine Books.
- Dweck, C. S., Walton, G. M., และ Cohen, G. (2014). *Academic tenacity: Mindsets and skills that promote long-term learning*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED576649&authtype=ip,cookie,uid>

- Edginton, C. R., Hudson, S. R., Dieser, R. B., และ Edginton, S. R. (2004). *Leisure programming: A service centered and benefits approach* (4). New York: McGraw-Hills.
- Engelhart, M. D., Bloom, B. S., และ Krathwohl, D. R. (1965). *Taxonomy of educational objectives : the classification of educational goals. 1. Cognitive domain.*
- Fleming, N. D. (1995). *I'm different; not dumb: Modes of presentation (VARK) in the tertiary classroom.* Paper presented at the The 1995 Annual Conference of the Higher Education and Research Development Society of Australasia (HERDSA), HERDSA, Australia.
- Forsythe, A., และ Johnson, S. (2017). Thanks, but no-thanks for the feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(6), 850–859.
- Garavan, T. N. (1997). Training, development, education and learning; different or the same? *Journal of European Industrial Training*, 21(2), 39-50.
- Glesne, C. (2011). *Becoming qualitative researchers* (4). MA: Pearson.
- Gould, J., Moore, D., McGuire, F., และ Stebbins, R. (2008). Development of the serious leisure inventory and measure. *Journal of Leisure Research*, 40(1), 47-68.
- Green, B. C., และ Jones, I. (2005). Serious leisure, social identity and sport tourism. *Sport in Society*, 8(2), 164-181.
- Han, S. J., และ Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331.
- Heo, J., Lee, I. H., Kim, J., และ Stebbins, R. A. (2012). Understanding the relationships among central characteristics of serious leisure: An empirical study of older adults in competitive sports. *Journal of Leisure Research*, 44(4), 450-462.
- Heo, J., Lee, Y., McCormick, B. P., และ Pedersen, P. M. (2010). Daily experience of serious leisure, flow and subjective well-being of older adults. *Leisure Studies*, 29(2), 207-225.

- Hurt, A. C., Lynham, S. A., และ McLean, G. N. (2014). Investigating the HRD cube and explicating extant paradigms of HRD. *European Journal of Training and Development*, 38(4), 323-346.
- Kaizer, B. M., Silva, C. E. S., de Pavia, A. P., และ Zerbini, T. (2020). E-learning training in work corporations: a review on instructional planning. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 615-636.
- Kanhadilok, P. (2013). *Family play-learning through informal education : make and play activities with traditional Thai toy activities at a science museum*. Brunel University, [Unpublished doctoral dissertation].
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=b3c7650f-c8a5-428d-a3b5-a23b226a1a53%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWZhc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=964F1EB20A2405E4&db=ddu>
- Keller, J., และ Suzuki, K. (2014). Learner motivation and e-learning design: A multinationally validated process. *Journal of Educational Media*, 29(3), 229-239.
- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J., และ Stride, C. (2019). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117(1).
- Kim, J., Heo, J., Lee, I. H., และ Kim, J. (2015). Predicting personal growth and happiness by using serious leisure model. *Social Indicators Research*, 122(1), 147-157.
- Kim, K. (2009). Motivational challenges of adult learners in self-directed e-Learning. *Journal of Interactive Learning Research*, 20(3), 317-335.
- Klein, J. (2017). How to Cultivate a 'Growth mindset' at Work.
<https://inspirehumanresources.com/bring-your-growth-mindset>
- Knowles, M. S. (1978). *The adult learner: A neglected species*. Houston, TX: Gulf.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kono, S., Walker, G. J., Ito, E., and Hagi, Y. (2019). Theorizing leisure's roles in the pursuit of Ikigai (Life Worthiness): A mixed-methods approach. *Leisure Sciences*, 41(4), 237-259.
- Kyle, G., and Jun, J. (2015). An alternate conceptualization of the leisure constraints measurement model. *Journal of Leisure Research*, 47(3), 337-357.
- Lebbon, A. R., and Hurley, D. T. (2013). The effects of workplace leisure behavior on work-related behavior. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 6(1), 1-18.
- Lee, K. F., Gould, J., and Hsu, H.-Y. M. (2017). Analysis of paddlesport commitment and multiple outcomes: A serious leisure perspective. *Cogent Social Sciences*, 3(1).
- Lee, Y. H., Heeter, C., Magerko, B., and Medler, B. (2012). Gaming mindsets: Implicit theories in serious game learning. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 15(4), 190–194.
- Levy, S. R., Stroessner, S. J., and Dweck, C. S. (1998). Stereotype formation and endorsement: The role of implicit theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1421– 1436.
- Lim, S., and Park, S. Y. (2012). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between leisure satisfaction and organization commitment. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 171-193.
- Lin, W. C. (2009). *Study of casual and serious golfers: Testing serious leisure theory* (Doctoral). Oklahoma State University, [Unpublished doctoral dissertation].
- Liu, H., Caneday, L., and Tapps, T. (2013). An exploratory study of serious leisure and lifestyle for amateur athletes. *Health and Nutritional Sciences Faculty Publications*, 16(3), 13-22.
- Lyu, S. O., and Oh, C. O. (2015). Bridging the conceptual frameworks of constraints negotiation and serious leisure to understand leisure benefit realization. *Leisure Sciences*, 37(2), 176-193.
- Magennis, S., and Farrell, A. (2005). Teaching and learning activities: Expanding the repertoire to support student learning G. O'Neill, S. Moore, and B. McMullin

Emerging issues in the practice of university learning and teaching (45-53).

Dublin: All Ireland Society for Higher Education/Higher Education Authority.

Makarius, E. E., Larson, B. Z., และ Vroman, S. R. (2021, March 24). What is your organizations' long-term remote work strategy? <https://hbr.org/2021/03/what-is-your-organizations-long-term-remote-work-strategy>

Mali, D., และ Lim, H. (2021). How do students perceive face-to-face/blended learning as a result of the Covid-19 pandemic? *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100552.

McGuire, D. (2014). *Human resource development* (2). Los Angeles: SAGE.

McGuire, D. (2017). Foundations of human resource development D. McGuire *Human resource development* (2, 1-16). Los Angeles: SAGE.

McLagan, P. (1989). Models for HRD practice. *Training and Development Journal*, 41(9), 49-59.

McLean, G. N. (1998). HRD: a three-legged stool, an octopus, or a centipede? *Human Resource Development International*, 1(4), 375-377.

McLean, G. N., และ McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.

McLean, G. N., และ McLean, L. D. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.

McLean, L. D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources* 7(2), 226-246.

Morris, M. L., และ Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.

- Müller, C., and Mildenberger, T. (2021). Facilitating flexible learning by replacing classroom time with an online learning environment: A systematic review of blended learning in higher education. *Educational Research Review*, 34, 100394.
- Nadler, C., and Nadler, Z. (1992). *Every manager's guide to human resource development*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Neufeldt, V. (Ed.) (1998) Webster's new world dictionary: Third college edition. New York, NY: Book Prentice Hall.
- Özdemir, A. S. (2020). Exploring intrinsic leisure motivations of university students. *European Journal of Education Studies*, 7(1), 52-64.
- Özdemir, A. S., Durhan, T. A., and Akgül, B. M. (2020). Serious leisure inventory and measurement (short form): Validity and reliability analysis. *Asian Journal of Education and Training*, 6(2), 207-212.
- Paivarinne, V., Kautiainen, H., Heinonen, A., and Kiviranta, I. (2019). Relationships of leisure-time physical activity and work ability between different occupational physical demands in adult working men. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(5), 739-746.
- Pan, S. L., Wu, H. C., Morrison, A. M., Huang, M. T., and Huang, W. S. (2018). The relationships among leisure involvement, organisational commitment and well-being: Viewpoints from sport fans in Asia. *Sustainability*, 10(3), 740.
- Pearson, Q. M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. *Journal of Counseling & Development*, 86(1), 57-63.
- Pennington, C. R., and Heim, D. (2016). Creating a critical mass eliminates the effects of stereotype threat on women's mathematical performance. *British Journal of Educational Psychology*, 86(3), 353-368.
- Pereira, T. B., Cardoso, F. B., and De Lima, A. P. (2019). Factors associated with the practice of physical activity of leisure in adolescents. *International Journal of Science and Research*, 8(11), 262-266.

- Petrou, P., Bakker, A. B., และ van den Heuvel, M. H. (2016). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129-152.
- Rattan, A., และ Dweck, C. S. (2018). What happens after prejudice is confronted in the workplace? How mindsets affect minorities' and women's outlook on future social relations. *Journal of Applied Psychology*, 103(6), 676-687.
- Reiser, R. A. (2012). A history of instructional design and technology R. A. Reiser และ J. V. Dempsey *Trends and issues in instruction design and technology* (3, 17-34). Boston, MA: Pearson Education.
- Romero, S., Iraurgi, I., Madariaga, A., และ Gould, J. (2020). Structural validity of the Serious Leisure Inventory & Measure (SLIM) in different sets of athletes. *Journal of leisure research*, 51(4), 416-431.
- Rossett, A. (2002). *The ASTD E-learning Handbook*. New York: McGraw-Hill
- Rouna, W. E. A. (2005). Analyzing qualitative data R. A. Swanson และ E. F. Holton *Research in organizations: Foundation and methods of inquiry* (233-263). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Russ-Eft, D. F., และ Hoovers, A. L. (2005). Experimental and quasi-experimental designs R. A. Swanson และ E. F. Holton *Research in organizations: Foundatons and methods of inquiry* (75-95). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Saksiruthai, S. (2010). *Essays on leisure of the Thai people*. National Institute of Development Administration. <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2010/b169348.pdf>
- Sheehan, M., Garavan, T. N., และ Carbery, R. (2014). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 2-14.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., และ Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Snir, R., และ Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.

- Spitzer, D. R. (2005). Learning Effectiveness Measurement: A New Approach for Measuring and Managing Learning to Achieve Business Results. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 55-70.
- Sritanyarat, D., และ Marin, T. (2019). Roles of HRD in environment conservation attitude development: A preliminary study of Thai SCUBA divers. *Journal of Sports Science and Health*, 20(3), 83-95.
- Sritanyarat, D., และ Russ-Eft, D. (2016). Empirical Evaluation Indicators in Thai Higher Education: Theory-Based Multidimensional Learners' Assessment. *International Journal of Instruction*, 9(2), 3-18.
- Sritanyarat, D., Tehmarn, A., Thongteera, W., และ Marin, T. (2019). *Serious leisure as HRD intervention*. Paper presented at the Human Resource Development Research and Practice across Europe, Nottingham Trent University
- Stalp, M. C. (2006). Negotiating time and space for serious leisure: Quilting in the modern U.S. home. *Journal of Leisure Research*, 3(1), 104-132.
- Stebbins, R. (2009). Serious leisure and work. *Sociology Compass*, 3(5), 764-774.
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Stebbins, R. A. (1997). Casual leisure: a conceptual statement. *Leisure Studies*, 16(1), 17-25.
- Steward, D. W., และ Shamdasani, P. N. (2015). *Focus group: Theory and practice* (3). Thousand Oak, CA: SAGE.
- Stufflebeam, D. L., และ Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and application*. CA: Jossey-Bass.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Swanson, R. A. (1999). HRD theory, real or imagined? *Human Resource Development International*, 2(1), 2-5.
- Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.

- Tayebinik, M., และ Puteh, M. (2012). Blended learning or e-learning? *International Magazine on Advances in Computer Science and Telecommunications*, 3(1), 103-110.
- The Bangkok Insight Editorial Team. (2564, 16 พฤษภาคม). คนไทย 82% เชื่อ 'Work From Home' ช่วยหยุดโควิด แต่ข้อเสียมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม.
<https://www.thebangkokinsight.com/news/politics-general/covid-19/623109/>
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Torraco, R. J., และ Lundgren, H. (2020). What HRD is doing—What HRD should be doing: The case for transforming HRD. *Human Resource Development Review*, 19(1), 39–65.
- Tsaur, S.-H., และ Huang, C.-C. (2020). Serious tourists or casual tourists? Development and validation of a scale to measure tourists' serious/casual participation. *Current Issues in Tourism*, 23(2), 217-232.
- Veal, A. J. (2017). The serious leisure perspective and the experience of leisure. *Leisure Sciences*, 39(3), 205-223.
- Walker, G. J., Yan, N., และ Kono, S. (2020). Basic psychological need satisfaction and intrinsic motivation during leisure: A cross-cultural comparison. *Journal of Leisure Research*, 51(4), 489-510.
- Wang, F., และ Shi, W. (2022). The effect of work-leisure conflict on front-line employees' work engagement: A cross-level study from the emotional perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(1), 225–247.
- Wei, X., Qu, H., และ Ma, E. (2016). How does leisure time affect production efficiency? Evidence from China, Japan, and the US. *Social Indicators Research*, 127(1), 101-122.
- Werner, J. M., และ DeSimone, R. L. (2009). *Human Resource Development*. Mason, OH: South-Western.
- Wichasin, P. (2007). *A study of Thai women as health tour participants in relation to lifestyle and leisure practice*. Bournemouth University, [Unpublished doctoral

dissertation].

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=625e229a-8d7a-4cc7-b7a3-76a6f2ecbf4b%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=33A878E4D5FF5700&db=ddu>

เก่งกาจ เกี้ยยงแก้ว. (2561). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมนันทนาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. มหาวิทยาลัยศิลปากร, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก]. [http://ithesis-](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2322/1/58260909.pdf)

[ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2322/1/58260909.pdf](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2322/1/58260909.pdf)

เจษฎา ชูทธิกุล. (2559). การศึกษาการใช้เวลาว่างของพนักงานบริษัทเอพีแอล เอเยนซีส์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท].

[http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27927?func=full-set-](http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27927?func=full-set-set&set_number=000213&set_entry=000006&format=999)

[set&set_number=000213&set_entry=000006&format=999](http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27927?func=full-set-set&set_number=000213&set_entry=000006&format=999)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). จำนวนสถานประกอบกิจการ กรุงเทพมหานคร.

<https://eform.labour.go.th/dlpwMapWeb/map/>

กรรณิการ์ รักดีวิเศษ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกิจกรรมการใช้เวลาว่างกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการใช้เวลาว่างของสตรีวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท].

[http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27902?func=full-set-](http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27902?func=full-set-set&set_number=000213&set_entry=000001&format=999)

[set&set_number=000213&set_entry=000001&format=999](http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEP9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27902?func=full-set-set&set_number=000213&set_entry=000001&format=999)

กัลป์พฤกษ์ พลศร. (2564). การศึกษาผลของการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, 32(2), 123-134.

จิรวุฒิ หลอมประโคน, และ ประพล เปรมทองสุข. (2555). รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 3(1), 146-162.

- ชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง. (2561). อิทธิพลของเกม MOBA กับรูปแบบภาวะผู้นำ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท]. (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).
- ัชชาวลย์ ศิลปกิจ, อรวรรณ ศิลปกิจ, และ รสสุคนธ์ ชมชื่น. (2558). ความตรงของแบบวัดชุดความคิด. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 23(3), 166-174.
- ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์. (2562a). นันทนจิตกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. Paper presented at the การประชุมวิชาการระดับชาติ เนื่องในโอกาสครบรอบปีที่ 53 แห่งการสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์. (2562b). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์. (2564). รายงานผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบ (Platform) การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตของทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการนันทนจิต. In: กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (กสว.).
- ดาวิชา ศรีวัชรรัตน์, อัสม่า เต๊ะหมาน, วนิดา ทองธีระ, และ ธวัลพร มะรินทร์. (2565). ความสัมพันธ์ของนันทนจิตอย่างจริงจังกับการมีกรอบความคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 14(1), 1-24.
- ทวิศักดิ์ สว่างเมฆ. (2558). บทบาทของนันทนาการการท่องเที่ยวในการพัฒนาประเทศ. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์, 21(1), 39-53.
- ธนากรไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน). (2562). งานอดิเรกเสริมทักษะการทำงานเราได้อย่างไร. <https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/Career-Tips-hobbies-skills>
- นันท์นภัส ลิ้มสันติธรรม. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ STEMGM เพื่อส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโตและความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/215/1/gs571120039.pdf>
- บุษราภรณ์ ดีเยาว์. (2561). ขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก]. <http://oldweb.mcu.ac.th/userfiles/file/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B9%8C/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81/%E0%B8%>

[81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/2562/MCU62010112.pdf](http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/2562/MCU62010112.pdf)

ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2553). นันทนาการ (Leisure): แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.

[http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8%95_\(LEISURE\)_%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%96%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B9%89.pdf](http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8%95_(LEISURE)_%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%96%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B9%89.pdf)

พิมพ์พร ชีวานันท์, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). เกมมิฟิเคชัน: นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 8(2), 34-44.

พิสิฐ น้อยวงศ์. (2563). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์แบบเปิดด้านทัศนศิลป์ศึกษาเพื่อผู้เรียนวัยผู้ใหญ่. วารสารห้องสมุด, 64(1), 20-35.

ยุทธ ไกรวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รณวัฒน์ มณีนิล, สุนทรตรี นิมเนตพันธ์, และ ศักดิ์ชัย ใจชื่อตรง. (2563). แนวโน้มและทิศทางการจัดอบรมในองค์กรภาครัฐและเอกชนโดยใช้โปรแกรมกิจกรรมนันทนาการเป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต. Paper presented at the การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิครั้งที่ 4, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

วันพรช อภิรัฐนานนท์. (2560, 21 มีนาคม). ประสิทธิภาพ แห่ง 'เวลาว่าง'.

<https://40plus.posttoday.com/lifestyle/1409/>

วิทยา ยางกลาง, ยุทธนา ไชยจุล, และ ปิยะดา สมบัติวัฒนา. (2563). ความสอดคล้องและความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้เวลาว่าง มุมมองของศาสตร์แขนงต่าง ๆ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 26(2), 1-15.

วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2563). การพัฒนาคู่มือความจริงเสมือนเรื่องโปรแกรมන්නကာสำหรับคริสตจักร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 14(2), 55-65.

วิมลมาลย์ สมคะเน. (2559). การพัฒนาโปรแกรมการใช้เวลาว่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับสตรีวัยทำงาน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, [ปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาโท].

http://ils.swu.ac.th:8991/F/FMM6S2E8NBJMLKE8DHLIYQGEPA9HIJ65YBAN16MC8SAMAY82QL-27940?func=full-set-set&set_number=000213&set_entry=000008&format=999

สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

(2557). คู่มือผู้นำนันทนาการ. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.

สราวุธ ชัยวิจิต. (2555). รูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของเจเนอเรชั่นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารคณะพลศึกษา, 15(ฉบับพิเศษ), 526-539.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.-a). Research corner.

http://service.nso.go.th/nso/web/article/article_19.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.-b). วิจัยทำงานกับการดูแลสุขภาพ.

<http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%B4%20%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%94%E0%B8%B9%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E.aspx>

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2563. http://nscr.nesdc.go.th/nesdc_uat/wp-content/uploads/2021/02/NS-12_438-449.pdf
- สุนทรตรี นิเมเนติพันธ์. (2554). นันทนาการด้านการท่องเที่ยว. วารสารคณะพลศึกษา, 14(ฉบับพิเศษ), 80-86.
- อดิศักดิ์ มัตเตช. (2552). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, [ปริญญาานิพนธ์ระดับปริญญาโท].



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ร่างข้อเสนอหลักสูตร ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
ผลที่คาดว่าจะได้รับ กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการหลักสูตร



หลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious Leisure)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) นั้นเป็นเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความสำคัญอย่างยิ่งในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การจำนวนมากมุ่งหวังให้บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโต โดยแนวคิดแบบเติบโตนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับบุคคล ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม และระดับองค์การ จากการศึกษาพบว่าผู้มีแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาความสัมพันธ์อันดีในองค์การ เป็นต้น (Han และ Stieha, 2020) ดังนั้นการออกแบบการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตนี้จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตนี้ งานทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ การโค้ช การประเมินผล รวมไปถึงการกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (Han และ Stieha, 2020) อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมและพัฒนาที่มักได้รับการกล่าวถึงนั้นยังไม่ค่อยมีความหลากหลายของการพัฒนา ยังคงมุ่งเน้นที่การอบรม ทำความเข้าใจ และอธิบายหลักการ มากกว่าการลงมือเปลี่ยนแปลงแนวคิดของผู้รับการพัฒนา และยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของงานเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงการพัฒนาด้วยแนวคิดการบูรณาการชีวิตส่วนอื่นกับการทำงาน อาทิ การใช้ประโยชน์จากการมีกิจกรรมยามว่างอีกด้วย

ในยุคปัจจุบันที่บริบทการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ส่งผลให้รูปแบบการทำงานของคนยืดหยุ่นขึ้น สามารถทำงานได้ในหลากหลายบริบทและเวลา รวมถึงการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด 19 ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานจากที่ใดก็ได้ แนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน หรือ Work-Life Integration จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (Morris และ Madsen, 2007) เมื่อคนทำงานไม่สามารถแยกชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการล้นข้ามกัน (Spillover) ระหว่างความรู้สึก ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงานและจากชีวิตด้านอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้นกว่าในอดีต จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าสิ่งที่คนเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์จากการทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน ก็สามารถล้นข้ามไปเกิดประโยชน์ในการทำงานได้เช่นกัน สถานการณ์นี้นับได้ว่าเป็นโอกาสอันดีของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะขยายขอบเขตการดำเนินการสู่จากการดำเนินการภายใต้ขอบเขต

ของการพัฒนาบุคลากรในบริบทการทำงาน เพื่อพัฒนางาน และเกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น ผู้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายขึ้น อันได้แก่ Life-base Intervention โดยยังคงไว้ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพทั้งเพื่อพัฒนาตัวบุคลากรเองและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้การวิจัยในอดีตพบว่ากระบวนการและผลลัพธ์อันเกิดจากการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของบุคคลวัยทำงานในกรุงเทพมหานครนั้น มีความสัมพันธ์กับระดับแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2565) ทำให้เห็นว่าการมีกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมยามว่าง (Leisure) นั้นเป็นแง่มุมหนึ่งในชีวิตของมนุษย์ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ เนื่องจากการเลือกทำโดยความสมัครใจ (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) และเกิดจากความสนใจของบุคคลเอง (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) ทั้งนี้ R. A. Stebbins (1992) กล่าวถึงกิจกรรมยามว่างรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมหรือการทำอะไรบางอย่างซึ่งอาจเป็นการทำอย่างมือสมัครเล่น เป็นงานอดิเรก หรือเป็นงานอาสาสมัคร โดยเป็นการทำอย่างเป็นจริงเป็นจังเพียงพอและมีความสนใจมากพอที่จะสามารถพัฒนาต่อไปจนเป็นโอกาสทางอาชีพได้ และเป็นกิจกรรมที่ใช้การแสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้กระทำ ซึ่ง (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562a) นำเสนอว่าสามารถเป็นแนวทาง และ/หรือเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ และยังก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ และยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนและสังคมได้ (ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ, 2558) ดังนั้นการออกแบบหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจึงเป็นโอกาสอันดีของการขยายขอบเขตของงานพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไปสู่การพัฒนาด้วยแนวทางที่หลากหลายยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นโอกาสให้องค์กรและบุคลากรได้เข้าถึงการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต และอาจขยายไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ด้วยกระบวนการที่แตกต่างจากแนวทางเดิม อีกด้วย

วัตถุประสงค์

หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงาน
2. เสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงาน

เป้าหมายการเรียนรู้

คนวัยทำงานหรือพนักงานในองค์กรและที่ทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้เข้าใจและสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังไปใช้ในการดำเนินชีวิตและทำงานได้

คนวัยทำงานหรือพนักงานในองค์กรและที่ทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้เข้าใจและสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโตไปใช้ในการดำเนินชีวิตและทำงานได้

คนวัยทำงานหรือพนักงานในองค์กรและที่ทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้วยแนวทางใหม่ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการการบูรณาการชีวิตและการทำงานมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรม

คนวัยทำงานหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรในภาคส่วนต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วมการเรียนรู้ในหลักสูตรด้วยความเต็มใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมจะต้องมีพันธะผูกพันในการทำกิจกรรมบางประการเป็นระยะเวลาหนึ่ง อีกทั้งยังต้องยินยอมให้เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องได้ โดยประกอบด้วยบุคคลวัยทำงานที่ทำงานในองค์กรรูปแบบต่าง ๆ จำนวน 30 คน และ บุคคลวัยทำงานที่ทำงานแบบอิสระหรือ Freelance จำนวน 30 คน โดยไม่จำกัดช่วงวัยของบุคคลวัยทำงาน

เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

หลักสูตรนี้ ใช้เวลาตลอดหลักสูตร 1 ถึง 2 เดือน ขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ โดยเป็นการเรียนรู้แบบ Action-based Learning หรือการเรียนรู้จากการลงมือทำ ผู้เรียนรู้จะได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน การทำกิจกรรมเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง การสะท้อนความคิด และการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดกิจกรรมดังต่อไปนี้

รายการกิจกรรม	เนื้อหา	วันที่	รูปแบบ
การทำความรู้จัก สร้างความเข้าใจ	กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจก่อนเริ่ม เรียนรู้ และ		การประชุมออนไลน์

รายการกิจกรรม	เนื้อหา	วันที่	รูปแบบ
	การสะท้อนความคิดเกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่าง และเชื่อมโยงกับการพัฒนา ตนเอง การทำแบบสอบถามก่อนเริ่มกิจกรรม เนื้อหาเกี่ยวกับการกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจัง และการนำมาใช้พัฒนา สมรรถนะ		การตอบแบบสอบถาม ออนไลน์ การเรียนรู้จากสื่อผสม ที่ส่งมอบให้
การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดแบบเติบโต เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจว่าด้วย กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ ประโยชน์ของกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจัง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่างของแต่ละคน และให้ผู้เรียนรู้ สามารถเลือกกิจกรรมยามว่างที่จะใช้ พัฒนาด้วยตนเอง การเชื่อมโยงกิจกรรมยามว่างอย่าง จริงจังกับการทำงาน หรือชีวิต และ ตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ร่วมกัน		การทำกิจกรรมร่วมกัน แบบ Onsite ระยะเวลา 4-6 ชั่วโมง ตามความเหมาะสม และความพร้อมของผู้ เรียนรู้

รายการกิจกรรม	เนื้อหา	วันที่	รูปแบบ
	เทคนิคและวิธีการระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง -วิธีการสื่อสารกับตนเองและสร้างแรงกระตุ้นตนเอง - วิธีการหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เหมาะสมกับตนเอง - วิธีการเสริมสร้างกิจกรรมยามว่างของตนเอง เช่นเสริมความรู้ ทักษะ เทคนิคในการทำกิจกรรม ฯลฯ -วิธีและแนวทางในการบริหารจัดการตนเองและจัดการกับอุปสรรคในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง การสร้างข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง (Learning Contract – Daily Routine) -การกำหนดกิจกรรมและตั้งเป้าหมาย -การรวมกลุ่มเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ -การกำหนดวันและเวลาเพื่อติดตามและสะท้อนความคิด		
การดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง	ผู้เรียนรู้ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง (Learning Contract – Daily Routine) ที่กำหนดไว้	อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์	ดำเนินการตามความสะดวกภายในกรอบเวลา

รายการกิจกรรม	เนื้อหา	วันที่	รูปแบบ
	ผู้เรียนรู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับตามกำหนดเวลา (Pulse Check และแบบสอบถามระหว่างการทำกิจกรรม) และ แบ่งปันประสบการณ์การทำกิจกรรมของตนเอง เพื่อสะสมคะแนน ผู้เรียนรู้พูดคุยในกลุ่มกับเพื่อนร่วมเรียนรู้และวิทยากรในกลุ่มได้ตลอดเวลา	สรุปความคืบหน้าทุกสัปดาห์	การตอบแบบสอบถามออนไลน์และสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์
การติดตามและสะท้อนความคิดเพื่อนำสู่การพัฒนา	ผู้เรียนรู้เข้าร่วมการพูดคุยแบบกลุ่มกับวิทยากร	ทุกสัปดาห์	การสื่อสารแบบสองทางผ่านสื่อสังคมออนไลน์
สรุปผลการพัฒนาผ่านการทำกิจกรรม	การสรุปผลการเรียนรู้ของแต่ละคนด้วยแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ การตอบแบบสอบถามหลังทำกิจกรรม การประกาศผู้ได้รับรางวัลจากการสะสมคะแนนระหว่างการทำกิจกรรม การสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน		การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ค่าใช้จ่ายและสถานที่ (สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม)

ผู้สนใจเข้าร่วมหลักสูตรเข้าร่วมฟรี ไม่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครและเอกสารประกอบการเรียนรู้ ภายใต้เงื่อนไขกิจกรรมบางประการเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยินยอมให้เก็บข้อมูลอย่าง

ต่อเนื่องได้ ตั้งแต่เริ่มจนจบการดำเนินการของหลักสูตร โดยข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลของผู้เรียนผู้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

การดำเนินการหลักสูตรประกอบด้วยการดำเนินการออนไลน์ด้วยระบบ ZOOM และการดำเนินการ Onsite ณ (ควรเป็นห้องหรือพื้นที่จัดการเรียนรู้ที่เปิดโล่ง สามารถจัดกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมได้สะดวก บรรยากาศไม่เป็นแบบห้องเรียนจนเกินไป)

วิทยากรหลักและวิทยากรอำนวยการเรียนรู้

(ระบุรายชื่อ)



ภาคผนวก ข

สไลด์เพื่อนำเสนอในขั้นตอนการปฐมนิเทศ และสื่อในรูปแบบวิดีโอสั้น อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ
กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น



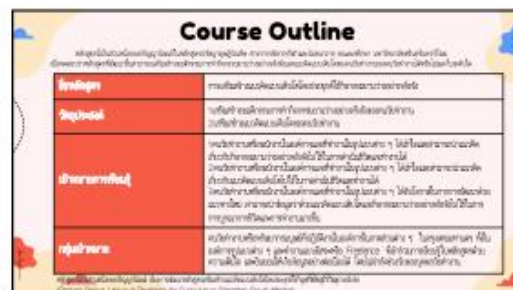
1



2



3



4



5



6

TABLE OF CONTENTS

วัตถุประสงค์ของงานกิจกรรมนี้คืออะไร

01 Orientation การทำความรู้จักกับตัวเองและทีมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	04 Enjoy Your Leisure การพักผ่อนหย่อนใจเพื่อผ่อนคลายความเครียด และสนุกสนานกับกิจกรรม
02 Self Learning การเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่อการเรียนรู้ ในรูปแบบต่างๆ เช่น e-Learning	05 Reflection การสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ
03 Workshop การเข้าร่วมเวิร์กช็อปที่เน้นการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติ	06 Conclusion การสรุปผลการเรียนรู้และ การประเมินผลของกิจกรรม

หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

7

Ground Rules

Free of Charge กิจกรรมนี้ฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย สำหรับนักเรียน	Location กิจกรรมจะจัดขึ้นที่ห้องเรียน 204 และห้องเรียน 205
Collaboration นักเรียนควรทำงานร่วมกับ เพื่อนและครูอย่างใกล้ชิด	Privacy นักเรียนควรเคารพความเป็นส่วนตัว ของผู้อื่น

หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

8

A PICTURE SAYS BEST!



นักเรียนทุกคนควรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

9

จะดีไหม ถ้ากิจกรรมยามว่างที่เราชอบ ใช้พัฒนาตนเองได้

Spill Over Theory - ประสบการณ์ที่เรามีในกิจกรรมหนึ่งสามารถนำไปใช้กับกิจกรรมอื่นได้ (Spill Over & Transfer, 2007)

การพัฒนาตนเอง จึงไม่ใช่แค่การฝึกฝนทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานเท่านั้น
เราสามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องฝึกฝนทักษะที่จำเป็น



หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

10

Scan เพื่อเข้ากลุ่ม LINE



สมัครกลุ่ม เพื่อติดต่อสอบถาม
กิจกรรมยามว่างที่โรงเรียนขอทำ
และเข้าร่วมได้ และ จากงานกิจกรรมนี้ด้วย

ทุก Story มีการพัฒนาตนเองอยู่

หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

11

สมัครเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม

กรุณาคลิกที่ลิงก์ด้านล่างเพื่อสมัครเข้าร่วมกิจกรรม

<https://forms.gle/1KFLF7TQmJG3c3jwV4e8H4vY4PQ7mLs>



หลักสูตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) ของโรงเรียน

12



13



14



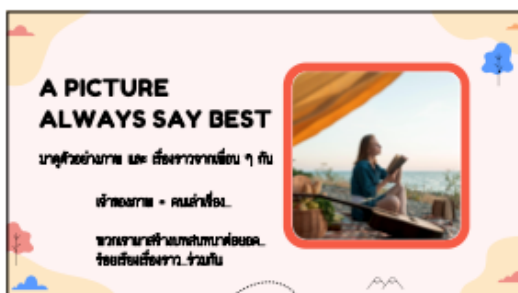
15



ภาคผนวก ค

สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการทำกิจกรรมเวิร์คช็อปและการทำแผนการพัฒนาหรือ

Learning Contract



What is leisure literacy?

Leisure literacy (การตระหนักรู้ในการพักผ่อน) คือ Literacy ด้าน Literacy ด้าน Digital literacy หรือ Cultural literacy

เป็นการสามารถเชื่อมโยงการพักผ่อนกับการพัฒนาตนเองและการพัฒนาทักษะการพักผ่อน

High Leisure Literacy

- 1) รู้ว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในการพักผ่อนหรือไม่
- 2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะในการพักผ่อน
- 3) รู้วิธีและสามารถนำทักษะมาใช้ในการพักผ่อนได้อย่างดี (อาจจะไม่มี แต่รู้ว่ามี)

Low Leisure Literacy

- 1) ไม่รู้ตัว ไม่ตระหนักว่ามีความรู้ในการพักผ่อนหรือไม่
- 2) ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะในการพักผ่อน
- 3) ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะในการพักผ่อน

Leisure Education

Leisure education: เป็นการทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในชีวิต โดยมีกิจกรรมนันทนาการทำให้อายุยืนยาว สุขภาพดี และมีความสุข

สิ่งสำคัญ ไม่ใช่แค่ Leisure education ผู้คน

1. การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต
2. การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต
3. การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต
4. การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต

Leisure education ผู้คน ไม่ใช่ คนที่มีความรู้ ความรู้ ทักษะ หรือความรู้ แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต

Leisure Education

Leisure education

- 1) Leisure education and self awareness - การตระหนักรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการของตนเอง
- 2) Leisure education - การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิต
- 3) Leisure resources - การเข้าถึงและใช้ทรัพยากร

What is serious leisure?

Serious Leisure

ไม่ใช่แค่สิ่งที่น่าสนใจ แต่เป็นสิ่งที่ "คุณสนใจ"

Leisure สำหรับบางคน อาจเป็น Torture สำหรับบางคน

(เรื่องเพื่อนและครอบครัว)

"การเล่น ไม่ใช่เรื่องไร้สาระ"

We take play seriously.

(Goal) Infusion

การผสมผสานเป้าหมายเข้ากับการพักผ่อน

เป้าหมายในการพักผ่อน

เป้าหมายในการพักผ่อน

เป้าหมายในการพักผ่อน

ความสำคัญของ Serious Leisure

- 1. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 2. ช่วยสร้างสุขภาพกายที่ดีและมีความสุข (Helps create good physical health and happiness)
- 3. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 4. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 5. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 6. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 7. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)
- 8. ช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Helps create good mental health and happiness)

[illegible]

ถ้าเบื่อแล้ว ลองเขียนลงมดกกัน หรือมีหลายอันก็ได้เป็นสิ่งที่น่า
ทำอีกแบบ ลองดูจากสิ่งตัวอย่าง

W1 – Leisure Checklist

Serious leisure ของฉันคือ _____

สิ่งที่ฉันชอบทำมากที่สุด
เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันมีความสุข

สิ่งที่ฉันอยากทำแต่ไม่มีเวลาทำ
เพราะฉันยุ่งเกินไป

Serious Leisure for HRD 15 Characteristics

1. ต้องมีความรู้ 5 ด้านที่เกี่ยวข้องจากงานและการกิจอื่น ๆ
2. Forme Serious Leisure คือความตั้งใจที่ชัดแจ้งที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
3. ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ไม่ได้จำกัดเฉพาะการทำตามผู้อื่น
4. เป็นกิจกรรมที่เล่นอย่างจริงจัง มีความสุขและทุ่มเทกับกิจกรรมจนสามารถฝึกฝนและยกระดับทักษะจนได้ต่อเนื่อง
5. ต้องเป็นความหมาย ไม่สามารถเรียก Serious Leisure ได้ตั้งแต่ 1964

Serious Leisure for HRD 15 Characteristics

1. **มีทักษะเฉพาะ** มีทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
2. **มีความรู้** มีความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
3. **มีความมุ่งมั่น** มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
4. **มีความทุ่มเท** มีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
5. **มีความอดทน** มีความอดทนที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
6. **มีความพยายาม** มีความพยายามที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
7. **มีความตั้งใจ** มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
8. **มีความกระตือรือร้น** มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
9. **มีความรับผิดชอบ** มีความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง
10. **มีความซื่อสัตย์** มีความซื่อสัตย์ที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง

Serious Leisure for HRD 15

Characteristics

- 11** แบ่งปันประสบการณ์ที่กระทบต่อชีวิต
ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบ
- 12** แสดงตัวตนได้เป็นอย่างดีกับคนอื่น ๆ
ที่สนใจหาความรู้ทางวิชาชีพของตน
- 13** รวมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจ ได้ทำประโยชน์
แก่สังคมและความก้าวหน้าร่วมกัน รวมทั้ง
บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 14** มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และได้ใช้
ทัศนคติเชิงบวกกับประสบการณ์ ๆ อย่าง
ต่อเนื่อง ซึ่งก็อาจจะเกิดจากการมอง
ผ่านตัวเองในเชิงวิพากษ์ (Self reflection)
- 15** พยายามมองหาโอกาสใหม่ ๆ ในการ
ใช้ ทรัพยากรของตนเองอย่างได้ประโยชน์
ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยที่ตนเอง
พึงพอใจและมีความรู้เกี่ยวกับ
ประสบการณ์ที่สนใจ

W4 - Serious Leisure for HRD 15 Characteristics

เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ง่ายและรวดเร็วเกี่ยวกับ 15
ลักษณะสำคัญของ HRD 15 Characteristics
คุณจะได้รู้คำตอบเกี่ยวกับ HRD 15 Characteristics
โดยมีตัวอย่าง และ 1 ข้อ และ ข้อความ 15
ข้อเกี่ยวกับ HRD 15 Characteristics

Serious Leisure for HRD 15 Characteristics

This is my serious leisure for this program:

เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน และ มีความรู้ใหม่ ๆ มากมาย

.....

Goal Setting

มาตั้งเป้าหมายกันเถอะ! เราจะทำอะไร / พัฒนาตนเองอย่างไร?

มาตั้งเป้าหมายกันเถอะ! เราจะทำอะไร / พัฒนาตนเองอย่างไร?

Our Goal: เป้าหมายของเรา

เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ง่ายและรวดเร็วเกี่ยวกับ 15
ลักษณะสำคัญของ HRD 15 Characteristics

อะไรคือเป้าหมายในการทำกิจกรรม

อะไรคือเป้าหมายเพื่อการพัฒนาศูนย์

Our Goal: เป้าหมายของเรา

เรื่องเป้าหมายของเราเอง ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

อย่าลืมนะ! เป้าหมายของเราเอง แต่ไม่ลืมนะ! เป้าหมายของเราเอง

.....

.....

.....

Tips and Tricks

มาตั้งเป้าหมายกันเถอะ! เราจะทำอะไร / พัฒนาตนเองอย่างไร?

มาตั้งเป้าหมายกันเถอะ! เราจะทำอะไร / พัฒนาตนเองอย่างไร?

Tips and Tricks

- 01 อุปกรณ์ที่อาจหาเจอ
- 02 วิธีจัดการอุปสรรคต่าง ๆ
- 03 การรวมกลุ่มกัน
- 04 การสร้างเสริมให้ SL แบ่งงาน
- 05 Daily routine contract
- 06 Reflection process

นักกีฬาต้องมีโค้ช
นักเล่นอย่างเรา
ก็มีเช่นกัน

โค้ชเป็นใคร? เราต้อง
ทราบตัวตน
โค้ช Foreman คือใคร?

John Whitmore's CROW Model
 Coaching for Performance

G	Goal What do you want to achieve and why?	
R	Reality What is your current reality?	
O	Options What are your options?	
W	Will What is your will?	

[illegible]

การเสริมให้ Serious Leisure ของแต่ละคนแข็งแรง

Leisure education: มุ่งเน้น ให้ คนได้มาคิดค้น ขุดค้น ค้นหา วิจัย สนองตอบ เพื่อใช้ทางความรู้ ความรู้เพื่อไปนำมากำหนดกระบวนการ ในสังคม

Event
ความรู้ของงาน
รู้ถึงตัวเอง ๆ

Response
การตั้งใจให้ งาน มาจากใจคนนะ การตั้งใจงานนี้มาจากที่ใจของคนมา
เป็นความ การตั้งใจของคนและคนที่ใจของคน ๆ มา
การตั้งใจของคนมาจากที่ใจของคน

Outcomes
ประโยชน์ คือ - สิ่งที่จะส่งผลให้คนได้มาคิดค้น ขุดค้น ค้นหา วิจัย สนองตอบ
การตั้งใจของคนมาจากที่ใจของคนมา

Your Worksheet

This is my serious leisure for this program:

Our Goal: เป้าหมายของเรา _____ _____ _____	Event of reality เหตุการณ์จริงที่ประสบพบเจอ วันที่ _____ 1. _____ 2. _____ 3. _____	Options to respond ทางเลือกในการตอบสนอง 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	Why forward of what is next ทำไมต้องก้าวต่อไปข้างหน้า _____ _____ _____
---	---	---	--

นำสิ่งที่เขียนใน Way forward มาสร้างเป็น Daily Routine Contract

เราขอฝึกฝน "ๆ ง่ายๆ ง่ายๆ"

เราจะใช้ความหมาย
ว่าอะไร
เป็นรายสัปดาห์
วันไหน จะทำอะไร

เราเขียนแผน และ Reflect กับเป็นรายสัปดาห์
นอกเหนือจากนี้ ไม่ได้อ่าน

เราเขียนแผน และ Reflect กับเป็นรายสัปดาห์
นอกเหนือจากนี้ ไม่ได้อ่าน

Day	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Reflection
What I did								
What I learned								
What I did								
What I learned								
What I did								
What I learned								

Reflection Process

เราขอฝึกฝนในสัปดาห์ของสัปดาห์ ความหมายของสัปดาห์
จากบันทึกทุกวันที่สัปดาห์

ทุกสัปดาห์ที่ผ่านไป เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า

WARNING

เราขอฝึกฝนในสัปดาห์ของสัปดาห์ ความหมายของสัปดาห์
จากบันทึกทุกวันที่สัปดาห์

ทุกสัปดาห์ที่ผ่านไป เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า เราได้เรียนรู้ว่า

Let's play seriously

THANKS!

Don't forget to post and share your serious lessons on your social media

CREDS: This presentation template was created by Slidesgo, including icons by Flaticon, and illustrations by Freepik

Please keep this slide for attribution

ภาคผนวก ง

สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ประกอบด้วยข้อควรระวัง
และการแสดงผลผู้นำในการทำกิจกรรม



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious Leisure Inventory
Measurement -SLIM และ แบบสอบถามแนวคิดแบบเติบโต

แบบสอบถาม เรื่อง พฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง กับแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์เรื่อง โดยมีนางสาวดาวิชา ศรีธัญรัตน์ เป็นผู้วิจัย และ ผศ.ดร.สุมนรตรี นิเมเนติพันธ์ เป็นที่ปรึกษาหลัก ท่านสามารถพิจารณารายละเอียดของการวิจัยนี้ได้จากเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30 นาที ขอให้ท่านพิจารณาตอบคำถามต่าง ๆ ในแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious Leisure) หมายถึง กิจกรรมยามว่างที่บุคคลกระทำด้วยความต้องการของตนเอง ในเวลาที่ว่างจากภารกิจต่าง ๆ ในชีวิต กระทำด้วยความเต็มใจและเลือกทำจากความสนใจและ/หรือแรงจูงใจของตนเอง โดยมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะทำกิจกรรมนั้นให้ได้ดีขึ้นได้ ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาบางประการได้ และอาจมีการฝึกซ้อม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถทำกิจกรรมนั้นได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 1: ขอให้ท่านพิจารณาเลือกกิจกรรม 1 กิจกรรมที่ท่านเห็นว่าตรงกับนิยามต่อไปนี้

1. เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่ทำในเวลาว่างจากการทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องทำในชีวิต
2. เป็นกิจกรรมที่ท่านเลือกที่ทำด้วยความเต็มใจ สนใจ และมีแรงจูงใจของตนเองในการทำ
3. กิจกรรมดังกล่าวทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีและท่านรู้สึกว่าการทำกิจกรรมนั้นมีคุณค่า
4. เป็นกิจกรรมที่ท่านได้ใช้ความพยายามในการทำ หรือสร้างผลลัพธ์ของการทำกิจกรรมนั้นให้ดีขึ้น

ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่ กีฬา เช่น วิ่ง ปั่นจักรยาน โยคะ ปั่นผา บาสเกตบอล แบดมินตัน เป็นต้น

ดนตรี เช่น เล่นเปียโน กีตาร์ เบส กลอง ร้องเพลง เป็นต้น

ศิลปะ เช่น วาดภาพ ออกแบบ ประติมากรรม เป็นต้น

หรือกิจกรรมอื่นๆ เช่น อ่านหนังสือ ทำอาหาร จัดสวน ฯลฯ

*ท่านสามารถระบุกิจกรรมนอกเหนือจากรายการข้างต้นได้

โปรดระบุกิจกรรมที่ท่านนึกถึงเป็นอันดับแรก เพียงกิจกรรมเดียว

หากท่านประสงค์ ท่านสามารถบรรยายเกี่ยวกับกิจกรรมที่ท่านระบุข้างต้นให้ผู้วิจัยได้เข้าใจมากขึ้นได้โดยสังเขป เช่นเหตุผลที่ท่านเลือกกิจกรรมนี้ หรือ สิ่งที่ท่านชอบเกี่ยวกับกิจกรรมนี้ เป็นต้น ..

ส่วนที่ 2: ข้อคำถาม Serious Leisure Inventory and Measurement ซึ่งพัฒนาโดย Gould et al. (2008)

ขอให้ท่านนึกถึงกิจกรรมที่ท่านระบุไว้ในส่วนที่ 1 และแทนชื่อกิจกรรมนั้นลงในช่องว่างที่ระบุในข้อคำถามแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับคิดเห็นของท่านต่อกิจกรรมดังกล่าว

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

5 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กิจกรรมที่ท่านระบุนี้...	ระดับความคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
1. หากฉันเผชิญกับอุปสรรคใน ____ (เติมชื่อกิจกรรมที่ท่านระบุในส่วนที่ 1) ____ ฉันมุ่งมั่นต่อสู้ทำต่อไป จนผ่านพ้นไปได้						
2. หากฉันเผชิญกับเรื่องที่ยากใน ____ ฉันมุ่งมั่นทำต่อจนสำเร็จ						
3. ฉันผ่านพ้นความยากลำบากใน ____ ด้วยความมุ่งมั่น						
4. ฉันผ่านพ้นความยากลำบากใน ____ โดยไม่รู้สึกลำบาก						
5. ฉันใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อพัฒนาทักษะในการ ____						
6. ฉันพยายามอย่างมากเพื่อที่จะมีความสามารถมากขึ้นในการ ____						
7. ฉันฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะใน ____						
8. ฉันเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ตนเองเชี่ยวชาญด้าน ____ มากขึ้น						
9. นับตั้งแต่เริ่ม ____ ฉันมีพัฒนาการด้านการ ____						
10. ตั้งแต่ฉันเริ่ม ____ ฉันมีพัฒนาขึ้น						
11. ฉันรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการ ____						

กิจกรรมที่ท่านระบุนี้...	ระดับความคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
12. ฉันก้าวหน้าขึ้นในการ_____เมื่อเทียบการตอนเริ่มต้นทำกิจกรรมนี้						
13. ฉันรู้ว่าอะไรคือ เหตุการณ์สำคัญเกี่ยวกับการ_____ที่ได้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการ_____ของฉัน						
14. สำหรับฉัน มีเหตุการณ์บางอย่างเกี่ยวกับการ_____ที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการ_____ของฉัน						
15. มีช่วงเวลาสำคัญที่ปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมใน_____ของฉันอย่างมาก						
16. สำหรับฉัน ในการ_____ มีทั้งเวลาที่ดีและไม่ดี ซึ่งฉันมีส่วนร่วมกำหนดว่าฉันจะมีส่วนร่วมใน_____อย่างไร หรือในรูปแบบไหน						
17. ฉันรู้สึกมีคุณค่ามากขึ้นจากการ_____						
18. การ_____เติมเต็มชีวิตของฉัน						
19. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการ_____เพิ่มความสมบูรณ์ให้กับชีวิตของฉัน						
20. ประสบการณ์ของฉันในเรื่อง_____เติมให้ชีวิตของฉันสมบูรณ์						
21. ฉันใช้ความสามารถของฉันอย่างเต็มที่เมื่อ_____						
22. ฉันเข้าถึงศักยภาพของฉันในการ_____						
23. การ_____ทำให้ฉันตระหนักและรู้ถึงศักยภาพของตนเอง						
24. ฉันตระหนักถึงว่าตนเองมีศักยภาพสูงจากการ_____						
25. การ_____ทำให้ฉันได้แสดงความรู้และความชำนาญของตนเอง						
26. การ_____เป็นวิธีการแสดงทักษะและความสามารถของฉัน						
27. ฉันแสดงทักษะและความสามารถของฉันเมื่อ_____						
28. ความรู้ของฉันในเรื่อง_____ได้ถูกแสดงออกมาให้ปรากฏชัดเจนเมื่อได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้						

กิจกรรมที่ท่านระบุนี้...	ระดับความคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
29. การ_____สำหรับฉัน คือการแสดงตัวตนของตนเอง						
30. บุคลิกลักษณะเฉพาะของฉันถูกแสดงออกในการ_____						
31. ตัวตนของฉันแสดงออกผ่านการมีส่วนร่วมในการ_____						
32. การ_____ทำให้ฉันได้แสดงออกถึงความเป็นตนเองของฉัน						
33. มุมมอง ความรู้สึก ที่มีต่อตนเองของฉันดีขึ้นโดยเป็นผลจากการ_____						
34. มุมมอง ความรู้สึก ของฉันที่มีต่อตนเองดีขึ้นตั้งแต่ฉันเริ่ม_____						
35. การ_____ได้ปรับปรุงภาพลักษณ์ที่ฉันมองตนเองให้ดีขึ้น						
36. _____ได้ทำให้วิธีที่ฉันคิดถึงตัวเองดีขึ้น						
37. การ_____ทำให้ฉันได้สัมผัสถึงความพึงพอใจอย่างลึกซึ้ง						
38. ประสบการณ์ของฉันในเรื่อง_____เป็นที่น่าอึดใจอย่างยิ่ง						
39. ฉันค้นพบความพึงพอใจในตนเองอย่างยิ่งจากการ_____						
40. การ_____เป็นสิ่งที่น่าอึดใจอย่างมากสำหรับฉัน						
41. ฉันพบความอึดใจใน_____						
42. การ_____เป็นสิ่งที่สนุกสำหรับฉัน						
43. การ_____ทำให้ฉันรู้สึกอึดใจ พึงพอใจ						
44. ฉันสนุกไปกับการ_____						
45. ฉันรู้สึกเหมือนได้เริ่มต้นชีวิตใหม่และมีชีวิตชีวาขึ้นอีกครั้งหลังจากเวลา_____						
46. ฉันรู้สึกได้ฟื้นฟูพลังหลังจากเวลา_____						
47. ฉันรู้สึกได้เติมพลังหลังจากได้เข้าร่วมใน_____						
48. _____เติมพลังให้กับชีวิตของฉัน						
49. ฉันได้รับผลประโยชน์ทางการเงินจากการฉันมีส่วนร่วมในการ_____						
50. ฉันได้รับผลตอบแทนทางการเงินอันเป็นผลจากความพยายามในการ_____ของฉัน						

กิจกรรมที่ท่านระบุนี้...	ระดับความคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
51. ฉันได้รับผลตอบแทนทางการเงินอันเป็นผลจากทักษะและความสามารถในการ_____ของฉัน						
52. ฉันได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสำหรับความชำนาญในการ_____ของฉัน						
53. ฉันคบหาคลุกคลี สนทนากับคนอื่น ๆ ที่ทำกิจกรรม_____						
54. ฉันชอบที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และมีความกระตือรือร้นในการ_____						
55. ฉันให้คุณค่ากับการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการ_____						
56. ฉันชอบที่จะคบหาคลุกคลีกับคนอื่น ๆ ที่อุทิศตนให้กับการ_____						
57. การรับรู้ถึงความสำเร็จของกลุ่มสำคัญสำหรับฉันในการ_____						
58. ความสำเร็จของกลุ่มในเรื่องการ_____ สำคัญมากสำหรับฉัน						
59. การได้ช่วยเหลือกลุ่ม_____ของฉันให้ทำบางอย่างจนสำเร็จ ทำให้ฉันรู้สึกเป็นคนสำคัญ						
60. ฉันรู้สึกเป็นคนสำคัญเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของกลุ่ม_____ของฉัน						
61. การพัฒนาของกลุ่ม_____ของฉันมีความสำคัญสำหรับฉัน						
62. ฉันมีส่วนทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม_____ของฉัน						
63. ฉันเชื่อว่าการที่สามารถทำให้กลุ่ม_____ของฉันมีความเหนียวแน่น นั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า						
64. การที่ฉันได้ทำหน้าที่ทำให้กลุ่ม_____ของฉันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญ						
65. ฉันมีทัศนคติหลายอย่างตรงกันกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่สนใจ และร่วมในการ _____ เหมือนกับกับฉัน						

กิจกรรมที่ท่านระบุนี้...	ระดับความคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
66. ฉันและผู้มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการ_____ คนอื่น ๆ มีอุดมการณ์ตรงกันหลายอย่าง						
67. ฉันมีอุดมการณ์หลายอย่างเกี่ยวกับการ_____ ตรงกันกับอุดมการณ์ของกลุ่ม						
68. ฉันมีทัศนคติตรงกับทัศนคติร่วมของผู้มีความกระตือรือร้นในการ_____						
69. คนอื่น ๆ ที่รู้จักฉันเข้าใจว่าการ_____ เป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของฉัน						
70. ฉันมักถูกมองว่าเป็นผู้ที่อุทิศตนให้กับการ_____						
71. คนอื่น ๆ นิยามฉันว่าเป็นผู้อุทิศตนให้กับการ_____						
72. คนอื่น ๆ มองว่าฉันคือการ_____						

ส่วนที่ 3: ระดับแนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth Mindset อ้างอิงจากซัวลย์ ศิลปกิจ และคณะ (2558)

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความที่ระบุแต่ละข้อต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ท่านรู้สึกดังนี้...	ระดับคิดเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
1. ฉันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพื้นฐานความฉลาดของฉันได้						
2. ฉันสามารถเพิ่มความฉลาดขึ้นอย่างชัดเจน ได้อย่างแน่นอน						

ท่านรู้สึกดังนี้...	ระดับความเห็นของท่าน					
	1	2	3	4	5	6
3. ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง ไม่ว่าฉันจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม						
4. ฉันอาจจะสามารถเปลี่ยนแปลงการกระทำบางอย่างได้ แต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนของฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้*						
5. ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐานของความเป็นตัวของตัวเองได้เสมอ						
6. คนที่เก่งจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามมาก*						
7. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน*						
8. เวลาเผชิญสิ่งที่ท้าทาย หรืออยากจะทำ ฉันจะพยายามมากขึ้นไม่ทอดทิ้ง						
9. เมื่อใดที่ฉันต้องการใช้ความพยายามมาก ๆ ฉันรู้สึกเหมือนกับว่าฉันไม่เก่งจริง*						
10. ถ้าเรื่องที่จะทำนั้น ฉันคิดว่าไม่สำเร็จ ฉันเลือกที่จะไม่ลงมือทำแต่แรก*						

ส่วนที่ 4: ข้อมูลส่วนตัว

รหัสอ้างอิงของท่าน:

อายุ: ปี

เพศ:

อาชีพ (กรุณาระบุชื่อตำแหน่ง, สายงาน, และข้อมูลที่ท่านเห็นว่าสำคัญต่อการอธิบายถึงหน้าที่การงานของท่าน):

ประเภทองค์กร/การทำงาน:

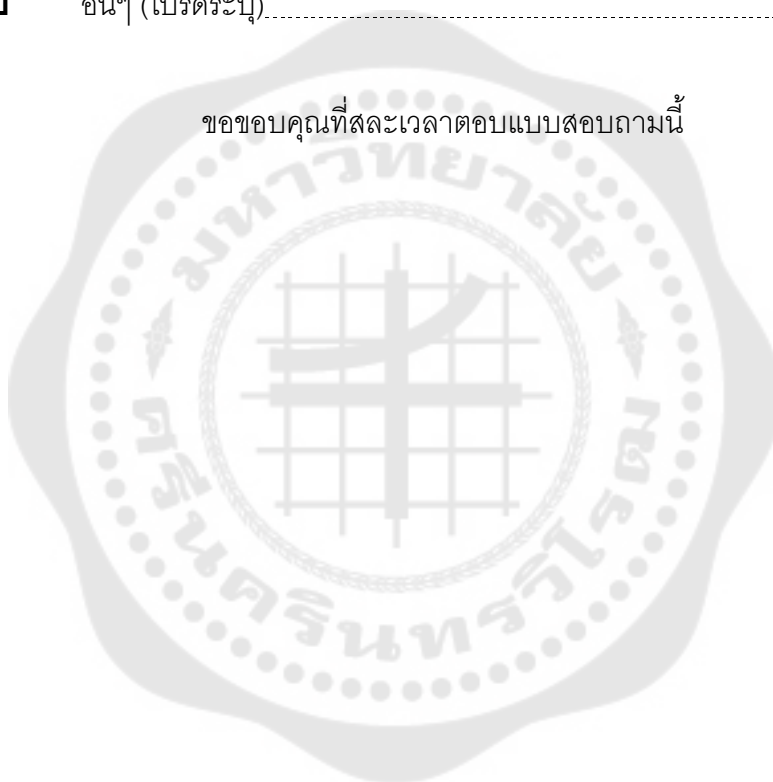
- ☐ องค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ
- ☐ องค์กรภาคเอกชน
- ☐ ไม่สังกัดองค์กร/Freelancer

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ทำกิจกรรมที่ระบุข้างต้นกับใคร:

- ☐ คนในครอบครัว
- ☐ เพื่อน
- ☐ กลุ่มคนที่มีความสนใจในกิจกรรมเดียวกัน
- ☐ เพื่อนร่วมงาน
- ☐ คนเดียว
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป



Frequencies

		Group	Gender	GM1	GM2	GM3	SLIM1	SLIM2	SLIM3
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.3500	1.6000	4.3400	4.3700	4.5806	4.2170	4.5085	4.6715
Median		1.0000	2.0000	4.3500	4.4000	4.7000	4.0650	4.4600	4.6700
Mode		1.00	2.00	4.10 ^a	3.70	3.70 ^a	3.09 ^a	5.20 ^a	4.39
Std. Deviation		.48936	.50262	.54328	.69517	.63085	.69758	.69833	.62935
Variance		.239	.253	.295	.483	.398	.487	.488	.396
Percentiles	25	1.0000	1.0000	4.0250	3.7000	4.0278	3.6725	3.9475	4.1250
	50	1.0000	2.0000	4.3500	4.4000	4.7000	4.0650	4.4600	4.6700
	75	2.0000	2.0000	4.7000	4.9500	5.0750	4.9050	5.1225	5.1625

Tests of Normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
GM1	.134	20	.200 [*]	.965	20	.658
GM2	.132	20	.200 [*]	.968	20	.721
GM3	.125	20	.200 [*]	.943	20	.271
SLIM1	.194	20	.047	.938	20	.221
SLIM2	.089	20	.200 [*]	.969	20	.742
SLIM3	.187	20	.066	.928	20	.144

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Explore

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GM1	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
GM2	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
GM3	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
SLIM1	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
SLIM2	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
SLIM3	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
GM1	Mean	4.3400	.12148
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.0857
		Upper Bound	4.5943
	5% Trimmed Mean	4.3333	
	Median	4.3500	
	Variance	.295	
	Std. Deviation	.54328	
	Minimum	3.40	
	Maximum	5.40	
	Range	2.00	
	Interquartile Range	.67	
	Skewness	-.090	.512
	Kurtosis	-.537	.992
GM2	Mean	4.3700	.15545
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.0446
		Upper Bound	4.6954
	5% Trimmed Mean	4.3556	
	Median	4.4000	
	Variance	.483	

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	Std. Deviation	.69517	
	Minimum	3.20	
	Maximum	5.80	
	Range	2.60	
	Interquartile Range	1.25	
	Skewness	.249	.512
	Kurtosis	-.691	.992
GM3	Mean	4.5806	.14106
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.2853
		Upper Bound	4.8758
	5% Trimmed Mean	4.5506	
	Median	4.7000	
	Variance	.398	
	Std. Deviation	.63085	
	Minimum	3.70	
	Maximum	6.00	
	Range	2.30	
	Interquartile Range	1.05	
	Skewness	.234	.512
	Kurtosis	-.351	.992
SLIM1	Mean	4.2170	.15598
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.8905
		Upper Bound	4.5435
	5% Trimmed Mean	4.2011	
	Median	4.0650	
	Variance	.487	
	Std. Deviation	.69758	
	Minimum	3.09	
	Maximum	5.63	
	Range	2.54	
	Interquartile Range	1.23	
	Skewness	.550	.512
	Kurtosis	-.586	.992
SLIM2	Mean	4.5085	.15615

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.1817
		Upper Bound	4.8353
	5% Trimmed Mean	4.4950	
	Median	4.4600	
	Variance	.488	
	Std. Deviation	.69833	
	Minimum	3.39	
	Maximum	5.87	
	Range	2.48	
	Interquartile Range	1.18	
	Skewness	.331	.512
	Kurtosis	-.727	.992
SLIM3	Mean	4.6715	.14073
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.3770
		Upper Bound	4.9660
	5% Trimmed Mean	4.6817	
	Median	4.6700	
	Variance	.396	
	Std. Deviation	.62935	
	Minimum	3.54	
	Maximum	5.62	
	Range	2.08	
	Interquartile Range	1.04	
	Skewness	-.137	.512
	Kurtosis	-1.299	.992

Friedman Test

```
EXECUTE.
NPAR TESTS
  /FRIEDMAN=GM1 GM2 GM3
  /STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
  /MISSING LISTWISE.
```

NPar Tests

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles	
						25th	50th (Median)
GM1	20	4.3400	.54328	3.40	5.40	4.0250	4.3500
GM2	20	4.3700	.69517	3.20	5.80	3.7000	4.4000
GM3	20	4.5806	.63085	3.70	6.00	4.0278	4.7000

Descriptive Statistics

	Percentiles
	75th
GM1	4.7000
GM2	4.9500
GM3	5.0750

Friedman Test**Ranks**

	Mean Rank
GM1	1.60
GM2	1.85
GM3	2.55

Test Statistics^a

N	20
Chi-Square	10.347
df	2
Asymp. Sig.	.006

a. Friedman Test

NPAR TESTS

```

/WILCOXON=GM1 GM1 GM2 WITH GM2 GM3 GM3 (PAIRED)
/STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles	
						25th	50th (Median)
GM1	20	4.3400	.54328	3.40	5.40	4.0250	4.3500
GM2	20	4.3700	.69517	3.20	5.80	3.7000	4.4000
GM3	20	4.5806	.63085	3.70	6.00	4.0278	4.7000

Descriptive Statistics

	Percentiles
	75th
GM1	4.7000
GM2	4.9500
GM3	5.0750

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
GM2 - GM1	Negative Ranks	7 ^a	10.36	72.50
	Positive Ranks	12 ^b	9.79	117.50
	Ties	1 ^c		
	Total	20		
GM3 - GM1	Negative Ranks	4 ^d	9.75	39.00
	Positive Ranks	15 ^e	10.07	151.00
	Ties	1 ^f		
	Total	20		
GM3 - GM2	Negative Ranks	3 ^g	11.83	35.50
	Positive Ranks	14 ^h	8.39	117.50
	Ties	3 ⁱ		
	Total	20		

a. GM2 < GM1

b. GM2 > GM1

c. GM2 = GM1

d. GM3 < GM1

e. GM3 > GM1

f. GM3 = GM1

g. GM3 < GM2

h. GM3 > GM2

i. GM3 = GM2

Test Statistics^a

	GM2 - GM1	GM3 - GM1	GM3 - GM2
Z	-.908 ^b	-2.264 ^b	-1.945 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.364	.024	.052

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

NPAR TESTS

```

/FRIEDMAN=SLIM1 SLIM2 SLIM3
/STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
/MISSING LISTWISE.

```

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles	
						25th	50th (Median)
SLIM1	20	4.2170	.69758	3.09	5.63	3.6725	4.0650
SLIM2	20	4.5085	.69833	3.39	5.87	3.9475	4.4600
SLIM3	20	4.6715	.62935	3.54	5.62	4.1250	4.6700

Descriptive Statistics

	Percentiles
	75th
SLIM1	4.9050
SLIM2	5.1225
SLIM3	5.1625

Friedman Test

Ranks

	Mean Rank
SLIM1	1.43
SLIM2	2.25
SLIM3	2.33

Test Statistics^a

N	20
Chi-Square	10.101
df	2
Asymp. Sig.	.006

a. Friedman Test

NPAR TESTS

```

/WILCOXON=SLIM1 SLIM1 SLIM2 WITH SLIM2 SLIM3 SLIM3 (PAIRED)
/STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles	
						25th	50th (Median)
SLIM1	20	4.2170	.69758	3.09	5.63	3.6725	4.0650
SLIM2	20	4.5085	.69833	3.39	5.87	3.9475	4.4600
SLIM3	20	4.6715	.62935	3.54	5.62	4.1250	4.6700

Descriptive Statistics

	Percentiles
	75th
SLIM1	4.9050
SLIM2	5.1225
SLIM3	5.1625

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
SLIM2 - SLIM1	Negative Ranks	4 ^a	7.00	28.00
	Positive Ranks	16 ^b	11.38	182.00
	Ties	0 ^c		
	Total	20		
SLIM3 - SLIM1	Negative Ranks	4 ^d	4.25	17.00
	Positive Ranks	15 ^e	11.53	173.00
	Ties	1 ^f		
	Total	20		
SLIM3 - SLIM2	Negative Ranks	9 ^g	7.56	68.00
	Positive Ranks	11 ^h	12.91	142.00
	Ties	0 ⁱ		
	Total	20		

a. SLIM2 < SLIM1

b. SLIM2 > SLIM1

c. SLIM2 = SLIM1

d. SLIM3 < SLIM1

e. SLIM3 > SLIM1

f. SLIM3 = SLIM1

g. $SLIM3 < SLIM2$

h. $SLIM3 > SLIM2$

i. $SLIM3 = SLIM2$

Test Statistics^a

	SLIM2 - SLIM1	SLIM3 - SLIM1	SLIM3 - SLIM2
Z	-2.875 ^b	-3.139 ^b	-1.382 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004	.002	.167

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.



```

GLM GM1 GM2 GM3
  /WSFACTOR=Program 3 Polynomial
  /MEASURE=GM
  /METHOD=SSTYPE(3)
  /SAVE=PRED RESID
  /EMMEANS=TABLES(Program) COMPARE ADJ(LSD)
  /PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ
  /CRITERIA=ALPHA(.05)
  /WSDESIGN=Program.

```

General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure: GM

Program	Dependent Variable
1	GM1
2	GM2
3	GM3

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GM1	4.3400	.54328	20
GM2	4.3700	.69517	20
GM3	4.5806	.63085	20

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Program	Pillai's Trace	.285	3.580 ^b	2.000	18.000	.049
	Wilks' Lambda	.715	3.580 ^b	2.000	18.000	.049
	Hotelling's Trace	.398	3.580 ^b	2.000	18.000	.049
	Roy's Largest Root	.398	3.580 ^b	2.000	18.000	.049

Multivariate Tests^a

Effect		Partial Eta Squared
Program	Pillai's Trace	.285
	Wilks' Lambda	.285
	Hotelling's Trace	.285
	Roy's Largest Root	.285

a. Design: Intercept
Within Subjects Design: Program

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity^a

Measure: GM

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b Greenhouse-Geisser
Program	.897	1.961	2	.375	.906

Mauchly's Test of Sphericity^a

Measure: GM

Within Subjects Effect	Epsilon ^b	
	Huynh-Feldt	Lower-bound
Program	.997	.500

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept
Within Subjects Design: Program

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: GM

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F
Program	Sphericity Assumed	.687	2	.344	2.738
	Greenhouse-Geisser	.687	1.813	.379	2.738
	Huynh-Feldt	.687	1.993	.345	2.738
	Lower-bound	.687	1.000	.687	2.738
Error(Program)	Sphericity Assumed	4.771	38	.126	
	Greenhouse-Geisser	4.771	34.444	.139	
	Huynh-Feldt	4.771	37.870	.126	
	Lower-bound	4.771	19.000	.251	

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: GM

Source		Sig.	Partial Eta Squared
Program	Sphericity Assumed	.078	.126
	Greenhouse-Geisser	.084	.126
	Huynh-Feldt	.078	.126
	Lower-bound	.114	.126
Error(Program)	Sphericity Assumed		
	Greenhouse-Geisser		
	Huynh-Feldt		
	Lower-bound		

2-tailed
.078/2
0.0395

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: GM

Source	Program	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Program	Linear	.579	1	.579	6.781	.017
	Quadratic	.109	1	.109	.656	.428
Error(Program)	Linear	1.621	19	.085		
	Quadratic	3.149	19	.166		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: GM

Source	Program	Partial Eta Squared
Program	Linear	.263
	Quadratic	.033
Error(Program)	Linear	
	Quadratic	

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: GM

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1177.592	1	1177.592	1272.644	.000	.985
Error	17.581	19	.925			

Estimated Marginal Means

Program

Estimates

Measure: GM

Program	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
1	4.340	.121	4.086	4.594
2	4.370	.155	4.045	4.695
3	4.581	.141	4.285	4.876

Pairwise Comparisons

Measure: GM

(I) Program	(J) Program	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.030	.122	.808	-.285	.225
	3	-.241 [*]	.092	.017	-.434	-.047
2	1	.030	.122	.808	-.225	.285
	3	-.211	.120	.094	-.461	.040
3	1	.241 [*]	.092	.017	.047	.434
	2	.211	.120	.094	-.040	.461

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Multivariate Tests

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's trace	.285	3.580 ^a	2.000	18.000	.049	.285
Wilks' lambda	.715	3.580 ^a	2.000	18.000	.049	.285
Hotelling's trace	.398	3.580 ^a	2.000	18.000	.049	.285
Roy's largest root	.398	3.580 ^a	2.000	18.000	.049	.285

Each F tests the multivariate effect of Program. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

a. Exact statistic

```
GLM SLIM1 SLIM2 SLIM3
  /WSFACTOR=Program 3 Polynomial
  /MEASURE=SLIM
  /METHOD=SSTYPE(3)
  /SAVE=PRED RESID
  /EMMEANS=TABLES(Program) COMPARE ADJ(LSD)
  /PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ
  /CRITERIA=ALPHA(.05)
  /WSDESIGN=Program.
```

General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure: SLIM

Program	Dependent Variable
1	SLIM1
2	SLIM2
3	SLIM3

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SLIM1	4.2170	.69758	20
SLIM2	4.5085	.69833	20
SLIM3	4.6715	.62935	20

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Program	Pillai's Trace	.511	9.416 ^b	2.000	18.000	.002
	Wilks' Lambda	.489	9.416 ^b	2.000	18.000	.002
	Hotelling's Trace	1.046	9.416 ^b	2.000	18.000	.002
	Roy's Largest Root	1.046	9.416 ^b	2.000	18.000	.002

Multivariate Tests^a

Effect		Partial Eta Squared
Program	Pillai's Trace	.511
	Wilks' Lambda	.511
	Hotelling's Trace	.511
	Roy's Largest Root	.511

a. Design: Intercept
Within Subjects Design: Program

b. Exact statistic

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: SLIM

Source		Sig.	Partial Eta Squared
Program	Sphericity Assumed	.000	.383
	Greenhouse-Geisser	.000	.383
	Huynh-Feldt	.000	.383
	Lower-bound	.003	.383
Error(Program)	Sphericity Assumed		
	Greenhouse-Geisser		
	Huynh-Feldt		
	Lower-bound		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: SLIM

Source	Program	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Program	Linear	2.066	1	2.066	17.620	.000
	Quadratic	.055	1	.055	.882	.359
Error(Program)	Linear	2.227	19	.117		
	Quadratic	1.185	19	.062		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: SLIM

Source	Program	Partial Eta Squared
Program	Linear	.481
	Quadratic	.044
Error(Program)	Linear	
	Quadratic	

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: SLIM

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1196.531	1	1196.531	1004.848	.000	.981
Error	22.624	19	1.191			

Estimated Marginal Means

Program

Estimates

Measure: SLIM

Program	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
1	4.217	.156	3.891	4.543
2	4.509	.156	4.182	4.835
3	4.672	.141	4.377	4.966

Pairwise Comparisons

Measure: SLIM

(I) Program	(J) Program	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.292 [*]	.081	.002	-.462	-.121
	3	-.455 [*]	.108	.000	-.681	-.228
2	1	.292 [*]	.081	.002	.121	.462
	3	-.163	.093	.095	-.357	.031
3	1	.455 [*]	.108	.000	.228	.681
	2	.163	.093	.095	-.031	.357

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Multivariate Tests

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's trace	.511	9.416 ^a	2.000	18.000	.002	.511
Wilks' lambda	.489	9.416 ^a	2.000	18.000	.002	.511
Hotelling's trace	1.046	9.416 ^a	2.000	18.000	.002	.511
Roy's largest root	1.046	9.416 ^a	2.000	18.000	.002	.511

Each F tests the multivariate effect of Program. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

a. Exact statistic

Correlations and Nonparametric Correlations

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GM1 SLIM1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
GM1	4.3400	.54328	20
SLIM1	4.2170	.69758	20

Correlations

		GM1	SLIM1
GM1	Pearson Correlation	1	.315
	Sig. (2-tailed)		.176
	N	20	20
SLIM1	Pearson Correlation	.315	1
	Sig. (2-tailed)	.176	
	N	20	20

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=GM1 SLIM1
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Nonparametric Correlations**Correlations**

			GM1	SLIM1
Spearman's rho	GM1	Correlation Coefficient	1.000	.286
		Sig. (2-tailed)	.	.222
		N	20	20
	SLIM1	Correlation Coefficient	.286	1.000
		Sig. (2-tailed)	.222	.
		N	20	20

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GM2 SLIM2

```

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GM2	4.3700	.69517	20
SLIM2	4.5085	.69833	20

Correlations

		GM2	SLIM2
GM2	Pearson Correlation	1	.501*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	20	20
SLIM2	Pearson Correlation	.501*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=GM2 SLIM2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Nonparametric Correlations

Correlations

			GM2	SLIM2
Spearman's rho	GM2	Correlation Coefficient	1.000	.509*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
		N	20	20
	SLIM2	Correlation Coefficient	.509*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.
		N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GM3 SLIM3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GM3	4.5806	.63085	20
SLIM3	4.6715	.62935	20

Correlations

		GM3	SLIM3
GM3	Pearson Correlation	1	.429
	Sig. (2-tailed)		.059
	N	20	20
SLIM3	Pearson Correlation	.429	1
	Sig. (2-tailed)	.059	
	N	20	20

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=GM3 SLIM3
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Nonparametric Correlations

Correlations

			GM3	SLIM3
Spearman's rho	GM3	Correlation Coefficient	1.000	.478*
		Sig. (2-tailed)	.	.033
		N	20	20
	SLIM3	Correlation Coefficient	.478*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.033	.
		N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ซ

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง โดยคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัย
ที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวดาวิษา ศรีธัญรัตน์
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะพลศึกษา
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-098/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 22 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-098/2566



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้วิจัยหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ขอความกรุณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (Information Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงเอกสารอื่น ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเอกสารที่ MF 04) หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารใบรับรองของโครงการวิจัย โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 13-1)
 - 2.2 สำหรับโครงการวิจัยที่ยังไม่เสร็จสิ้นแต่เอกสารใบรับรองฯ หมดอายุ ผู้วิจัยจะต้องส่งหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขอต่ออายุใบรับรองฯ ภายใน 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารใบรับรองฯ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย มิฉะนั้น คณะกรรมการฯ จะไม่รับรองการทำวิจัย หรือ การเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังจากเอกสารใบรับรองหมดอายุ
 - 2.3 หากผู้วิจัยมีความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 07-1) โดยผู้วิจัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบบแบบประวัติผู้วิจัย (แบบเอกสารที่ MF 09-1) และใบประกาศนียบัตรการอบรม (ถ้ามี)
 - 2.4 หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในอาสาสมัคร จากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครของโครงการวิจัยในสถาบัน ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วัน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางหนังสือบันทึกข้อความ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับอาสาสมัครในสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 19 และ/หรือ CIOMS Form แบบเอกสารที่ MF 19-2

**หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย
(Informed Consent Form)**

วันที่

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....
แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
โทรศัพท์.....

ขอทำหนังสือนี้ไว้ต่อหัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1. ข้าพเจ้า ได้รับทราบโครงการวิจัยของ นางสาวดาวิศา ศรีธัญรัตน์

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

ข้อ 2. ข้าพเจ้า ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมิได้มีการบังคับขู่เข็ญ หลอกลวงแต่ประการใด และจะให้ความร่วมมือในการวิจัยทุกประการ

ข้อ 3. ข้าพเจ้า ได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประสิทธิภาพ ความปลอดภัย อาการหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งแนวทางป้องกัน และแก้ไข หากเกิดอันตราย ค่าตอบแทนที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบจ่ายเอง โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้อ 4. ข้าพเจ้า ได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะผลสรุปการวิจัยเท่านั้น

ข้อ 5. ข้าพเจ้า ได้รับทราบแล้วว่าข้าพเจ้ามีสิทธิจะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ และการบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆ ของข้าพเจ้า หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียน (ในกรณีที่ข้าพเจ้ากำลังศึกษาอยู่)

ข้อ 6. หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัย สามารถติดต่อกับ.....(หัวหน้าโครงการวิจัย และผู้ร่วมวิจัยที่สามารถติดต่อได้ระบุสถานที่ติดต่อได้สะดวกพร้อมเบอร์โทรศัพท์, โทรสาร)

ข้อ 7. หากข้าพเจ้า ได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์หรือผู้แทน ได้ที่สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 02-649-5000 ต่อ 11019

/ ข้าพเจ้า.....

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความตามหนังสือนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญพร้อมกับหัวหน้าโครงการวิจัยและต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ
(.....)
ผู้ยินยอม / ผู้แทนโดยชอบธรรม

ลงชื่อ
(.....)
ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม/หัวหน้าโครงการวิจัย

ลงชื่อพยาน
(.....)

ลงชื่อพยาน
(.....)

ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมการวิจัย อ่านหนังสือไม่ออก ผู้ที่อ่านข้อความทั้งหมดแทนผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ.....
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นพยาน

ลงชื่อพยาน
(.....)

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ผู้ให้ความยินยอมมีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ จะต้องเป็นผู้ปกครองตามกฎหมายเป็นผู้ให้ความยินยอมด้วย หรือผู้ป่วยที่ไม่สามารถแสดงความยินยอมได้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นผู้มีอำนาจทำการแทน เป็นผู้ให้ความยินยอม
2. กรณีผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัย ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ ให้ผู้วิจัยอ่านข้อความในหนังสือให้ความยินยอมนี้ให้แก่ผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัยฟังจนเข้าใจแล้ว และให้ผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัยลงนาม หรือพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือรับทราบ ในการให้ความยินยอมดังกล่าวด้วย

ประวัติผู้เขียน

