



ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมด
ไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

THE EFFECTS OF MINDFULNESS BASED COGNITIVE THERAPY (MBCT) GROUP
COUNSELING PROGRAM TO BURNOUT OF POLICE OFFICER

เจนัญญา เจริญนาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมด
ไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTS OF MINDFULNESS BASED COGNITIVE THERAPY (MBCT) GROUP
COUNSELING PROGRAM TO BURNOUT OF POLICE OFFICER



JANENUTTA CHAROENNAN

An Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ผลของโปรแกรมการฝึกแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟใน
การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ของ
เจนัญญา เจริญนาน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุมารณ์ สุขารมณ์)
..... ที่ปรึกษาร่วม	 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

ชื่อเรื่อง	ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ผู้วิจัย	เจนัญญา เจริญนาน
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. นฤมล พระใหญ่
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมฯ และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแผนกป้องกันและปราบปรามจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ดำเนินการวิจัยแบบวัดก่อนและหลังในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน และโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนโดยใช้สถิติ Paired t-test และ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน หลังการทดลองระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มทดลองลดลงอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน ส่วนในกลุ่มควบคุมมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของกลุ่มควบคุมพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน, การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม, การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

Title	THE EFFECTS OF MINDFULNESS BASED COGNITIVE THERAPY (MBCT) GROUP COUNSELING PROGRAM TO BURNOUT OF POLICE OFFICER
Author	JANENUTTA CHAROENNAN
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Dr. Narulmon Prayai
Co Advisor	Associate Professor Dr. Monthira Jarupeng

This quasi-experimental research aimed to: 1) compare the levels of work burnout among police officers in Bangkok before and after participating in a Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) group counseling program, and 2) compare the levels of work burnout between the experimental group, which participated in the program, and the control group, which did not. The sample consisted of 30 police officers from a police station in Bangkok. They were randomly assigned to two groups: 15 participants in the experimental group and 15 in the control group. A pretest-posttest design was employed to assess levels of work burnout. Data were analyzed using mean, standard deviation, and independent and paired sample t-tests. The results indicated that: 1) Prior to the intervention, both groups demonstrated high levels of work burnout. After the intervention, the experimental group exhibited a statistically significant reduction in all dimensions of burnout, whereas the control group showed an increase in burnout levels. 2) The experimental group showed statistically significant differences ($p < .05$) in all aspects of work burnout between pretest and posttest, while no significant differences were found in the control group. 3) A statistically significant difference in post-intervention burnout levels was found between the experimental and control groups, with the experimental group exhibiting lower levels of burnout.

Keyword : Work burnout, Group counseling, Mindfulness-Based Cognitive Therapy

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากแรงใจ แรงกาย ความหวังใย ความเมตตา กรุณา และความช่วยเหลือจากอาจารย์และกัลยาณมิตรมากมายหลายท่าน ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อ.ดร.นฤมล พระใหญ่ และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ผู้ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำทั้งในการทำปริญญานิพนธ์และสนับสนุนเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดเส้นทางเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.อุมาภรณ์ สุขารมณี ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ ผศ.ดร.อมราพร สุรการ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว กรรมการสอบเค้าโครงร่างวิทยานิพนธ์ อ.ดร.สิทธิพร ครามานนท์ กรรมการสอบเค้าโครงร่างวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ ผศ.ดร.กาญจนา สุทธิเนียม ดร.ต้นสาย แก้วสว่าง และ อ.ดร.สินาพร วิทยาวณิชชัย ที่ทุกท่านให้ความเมตตากรุณา ช่วยแนะนำข้อเสนอนแนะและชี้ให้เห็นถึงมุมมองต่างๆที่ช่วยเติมเต็มปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาจิตวิทยาประยุกต์และสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่มอบโอกาส มอบความรู้ และมอบประสบการณ์อันทรงคุณค่าตลอดเส้นทางการศึกษาของผู้วิจัยที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อ.ดร.นฤมล พระใหญ่ และ อ.ดร.สิทธิพร ครามานนท์ ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงขับเคลื่อนทั้งทางกายและทางใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด เปรียบดังเป็นต้นไม้ใหญ่ที่ยังรากลึกลงในดินแดนแห่งเส้นทางสายนักจิตวิทยาการปรึกษาที่แผ่ร่มเงาแห่งความร่มเย็น ความอบอุ่น เป็นพื้นที่ปลอดภัยช่วยเสริมเติมพลังให้กับผู้วิจัยเสมอมา อีกทั้งยังเป็นต้นแบบของคุณครูและนักจิตวิทยาการปรึกษาที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยเดินก้าวต่อไปในเส้นทางสายนี้อย่างมุ่งมั่นและไม่ลังเล จากความรัก การเสียสละ การรับฟัง และการให้จากใจอย่างแท้จริงโดยไม่มีเงื่อนไขของท่านทั้งสองนั้น นับเป็นพระคุณอันล้ำค่ายิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการเข้าไปทำกิจกรรม ขอขอบพระคุณอย่างมากที่ทุกท่านช่วยเสียสละเวลา ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเข้าไปเก็บข้อมูล ดำเนินโปรแกรม และสนับสนุนเรื่องสถานที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกัลยาณมิตรทุกท่านที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นแรงสำคัญในการประสานงานให้ผู้วิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว มิตรแท้ และเพื่อน พี่ น้อง สาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ แนะนำ ผลักดัน และคอยเสริมเติมแรงกายและแรงใจให้กันเสมอมา โดยเฉพาะสมาชิกจิตวิทยาการปรึกษาทั้ง 7 ท่าน และสมาชิกจิตวิทยาสุขภาพ

ท่านสำคัญท่านหนึ่ง ที่ร่วมฝ่าฟัน เรียนรู้ จับมือก้าวเดิน ผลัดกันดันร่วมกันประครองกันและกันมาตลอดในเส้นทางสายนักจิตวิทยาการปรึกษาอันแสนมหัศจรรย์นี้ นับเป็นอีกหนึ่งของขวัญจากการศึกษาในครั้งนี้ที่ประเมินค่าไม่ได้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณตัวเอง ที่เลือกก้าวเข้ามาศึกษาและเรียนรู้ในเส้นทางสายจิตวิทยาการปรึกษา และยังคงมุ่งมั่น คอยผลักดันและเสริมแรงใจให้ตัวเองก้าวเดินผ่านเรื่องราวต่างๆมากมายอย่างไม่ถอยหนี จนได้สัมผัสกับผลแห่งความพยายามที่สวยงาม ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และมีรูปภาพ ที่นำพาผู้วิจัยให้ “เติบโตงอกงามด้วยฐานใจ” สืบต่อไปอย่างอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ อย่างแข็งแรงแต่ไม่แข็งกระด้าง และพัฒนาตนเองให้เติบโตใหญ่เป็นต้นไม้ที่ช่วยมอบความร่มเย็นให้กับผู้ที่ต้องการได้อย่างที่ผู้วิจัยเคยได้รับมาจากการศึกษาและการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

เจนัญญา เจริญนาน



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	10
2. แนวคิดและทฤษฎีของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ	14
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counselling).....	18
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
6. กรอบแนวคิดการวิจัย	27

7. สมมติฐานการวิจัย.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
3.5 การรับรองจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิ์.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผลการวิจัย	53
ข้อจำกัด.....	57
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	64
ภาคผนวก ข แบบฟอร์มการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	66
ภาคผนวก ค แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน	73
ภาคผนวก ง ใบประกาศนียบัตรการเข้าอบรม	77

ภาคผนวก จ แบบฟอร์มการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกแบบ กลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	80
ภาคผนวก ฉ โปรแกรมการฝึกแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อ ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	86
ภาคผนวก ช เอกสารสำหรับกลุ่มควบคุม	147
แนวคิดและทฤษฎีของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ	151
ภาคผนวก ซ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	156
ภาคผนวก ฌ ข้อมูลเชิงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึก แบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	159
ภาคผนวก ญ ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	166
ประวัติผู้เขียน	174

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ระดับของคะแนน แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย.....	7
ตาราง 2 ระดับคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน	32
ตาราง 3 ตัวอย่างแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริยา สัมมาวาจ (2534) พัฒนาและปรับปรุงข้อ คำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง	33
ตาราง 4 โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะ หมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ.....	35
ตาราง 5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ และอายุ.....	48
ตาราง 6 ระดับคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน	48
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและ หลังการทดลองรวมทุกด้าน.....	49
ตาราง 8 ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟ ในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	50
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการ ทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	50
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม.....	51
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	167
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	167
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	167

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง รวมทุกด้าน.....	168
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	168
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	168
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	169
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง รวมทุกด้าน.....	169
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการ ทดลอง กลุ่มทดลอง	170
ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการ ทดลอง กลุ่มควบคุม.....	170
ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	171
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น.....	171
ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	172
ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม.....	173

สารบัญรูปภาพ

หน้า

No table of figures entries found.



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะ Burnout หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาทางด้านสุขภาพจิตอย่างหนึ่ง ที่องค์การอนามัยโลกได้จัดอยู่ในกลุ่ม International Classification of Diseases (ICD) โดยเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้รวมเอาภาวะหมดไฟในการทำงานจัดให้อยู่ในแนวทางการวินิจฉัยโรค ฉบับที่ 11 (Revision of the International Classification of Diseases หรือ ICD-11) เนื่องจากในปัจจุบันภาวะดังกล่าวได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในหลายประเทศ และส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง เช่น ประเทศสหราชอาณาจักรได้รับความเสียหายถึง 46,000 ล้านปอนด์ต่อปี อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน รวมถึงประเทศสหรัฐอเมริกาที่สูญเสียต้นทุนทางเศรษฐกิจ ถึง 3 ล้านล้านเหรียญต่อปี จากการลาออกของพนักงานจำนวนมาก และประเทศออสเตรเลียที่มีระดับความเสียหายทางเศรษฐกิจสูงถึง 30 ล้านเหรียญจากปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Leiter & Maslach, 2005) ในขณะที่ประเทศไทย จากข้อมูลของกรมสุขภาพจิต (2562) ได้ระบุว่า ประชาชนไทยมีปัญหาทางสุขภาพจิตและการเจ็บป่วยด้วยโรคจิตเวชที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก รวมถึงมีแนวโน้มเกิดภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมดไฟในการทำงาน เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจและการต่อสู้กับสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยพบว่าวัยทำงาน (อายุ 22-59 ปี) เป็นกลุ่มที่มีความเครียดสูงและมีการโทรปรึกษาสายด่วนสุขภาพจิต 1323 สูงที่สุดเป็นอันดับที่ 1 โดยภาวะหมดไฟในการทำงานตามแนวทางวินิจฉัยโรค ICD-11 ขององค์การอนามัยโลกนั้นได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ว่า คือภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการ อาจส่งผลด้านต่าง ๆ ทั้งผลทางด้านร่างกาย เช่น อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ และผลทางด้านจิตใจ โดยบางรายอาจสูญเสียแรงจูงใจ หดหู่ รู้สึกหมดหนทางที่จะช่วยให้ดีขึ้น อาจส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้าและอาการนอนไม่หลับ ซึ่งหากอาการรุนแรงขึ้นจะนำไปสู่โรคนอนไม่หลับเรื้อรัง ผื่นร้าย จนอาจมีการใช้สารเสพติดเพื่อจัดการกับอารมณ์ รวมถึงมีผลต่อการทำงาน เช่น อาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และคิดเรื่องลาออกในที่สุด (กรมสุขภาพจิต, 2562)

“ตำรวจ” เป็นอาชีพหนึ่งที่มีการระงวนระงัน ต้องให้บริการประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง การพักผ่อนไม่เป็นเวลา ตำรวจบางตำแหน่งจำเป็นต้องสัมผัสผลภาวะหรือมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพกาย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ตัว

เมือง ย่านธุรกิจการค้า สถาบันการเงิน การธนาคาร ร้านค้าทองและเครื่องประดับเพชรพลอย ร้านจำหน่ายวัตถุโบราณ และแหล่งบันเทิงเริงรมย์ต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชาวต่างประเทศเข้ามาติดต่อและใช้บริการทางด้านธุรกิจการค้า การเงินและการบันเทิงต่าง ๆ ตลอดเวลา และมีประชาชนบางส่วนเป็นคนดั้งเดิมได้ตั้งถิ่นฐานในพื้นที่เป็นเวลานานแล้วทำให้เกิดย่านชุมชนแออัดยิ่งทำให้จำนวนประชากรในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพิ่มจำนวนสูงขึ้นไปอีก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามอาชญากรรม (สถานีตำรวจนครบาลบางรัก, 2567) นอกจากนั้น ตำรวจยังถูกตั้งความหวังจากสังคมว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ทำให้ตำรวจต้องรับแรงกดดันทั้งจากหน้าที่ราชการ สังคม และครอบครัวอยู่ตลอดเวลา จนทำให้เกิดภาวะเครียดและส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ง่าย ปัญหาที่พบได้บ่อย ได้แก่ การพยายามทำร้ายตัวเองและฆ่าตัวตาย โดยจากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2564 มีตำรวจเสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายมากถึง 443 นาย โดยนอกจากการฆ่าตัวตายของตำรวจแล้วยังมีกรณีที่ตำรวจใช้อาวุธปืนก่อเหตุรุนแรงขึ้นบ่อยครั้ง (สุภาพิษฐ์ ธีระวัฒน์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kop et al. (1999) ที่ได้กล่าวถึงผลเสียจากการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจ ว่าส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ต่อประชาชนและทัศนคติการใช้ความรุนแรงต่อประชาชน รวมถึงการศึกษาของ Maslach and Jackson (1981) ที่พบว่า ภาวะนี้ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปแบบของการใช้เวลากับครอบครัวที่น้อยลง รวมถึงการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมด้านความรุนแรงในครอบครัวอีกด้วย

โดยเฉพาะตำรวจสายงานป้องกันและปราบปราม ที่นอกจากจะมีหน้าที่หลักคือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่ รวมทั้งงานปฏิบัติที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านงานชุมชนสัมพันธ์ ตลอดจนการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ซึ่งอนุรัตน์ อนันทนาธร (2555) ได้กล่าวถึงสายงานของตำรวจหน่วยงานป้องกันและปราบปรามว่า นอกจากงานในหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน คือให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจป้องกันระงับเหตุ รับแจ้งคดีความเรื่องราວร้องทุกข์ ติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิด ให้บริการด้านการจราจร รับเรื่องการขออนุญาตและการรับรองเอกสารการสูญหายต่าง ๆ รวมทั้งรองรับการให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่อขอรับบริการและขอความช่วยเหลือเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการขอรับการคุ้มครองในสิทธิของตนที่สถานีตำรวจหรือหน่วยบริการประชาชนที่จัดขึ้นในแต่ละพื้นที่ โดยจากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามมีโอกาสเผชิญความเครียดจากการทำงานและเกิด

ภาวะหมดไฟในการทำงานสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร สุพลสงคราม (2542) ที่พบว่า ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม และ ความคิดของบุคคล อีกทั้งจากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจในต่างประเทศ พบว่ามีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การศึกษาของ Basinska and Dåderman (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ภาวะหมดไฟ และการมีส่วนร่วมกับงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณค่าการทำงาน อีกทั้งการศึกษาของ Queirós et al. (2020) ที่ทำการวัดระดับความเครียดและภาวะหมดไฟของตำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85 มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานสูง ร้อยละ 11 มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 28 มีภาวะซึมเศร้า และร้อยละ 55 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเสี่ยงต่อความผิดปกติทางจิต

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนอกจากจะนำไปสู่ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อประชาชนและสังคมในวงกว้าง การป้องกันไม่ให้ภาวะดังกล่าวลุกลามจนกลายเป็นโรคทางจิตเวช หรือ ปัญหาความรุนแรงอื่น ๆ ในสังคม จึงเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องป้องกันและแก้ไข โดยทางกรมสุขภาพจิต (2562) และ ลัญชนันต์ศักดิ์ อรรถมากร (2563) ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไขภาวะหมดไฟในการทำงานโดยสรุปได้ว่า วิธีการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ดีที่สุด คือการจัดการกับความเครียด การปล่อยวางทางความคิด การทำจิตใจให้สบาย การแสวงหาความช่วยเหลือเพื่อหาทางออกร่วมกันในที่ทำงาน การมองโลกในแง่บวก การพัฒนาทักษะการจัดการ การหาแรงบันดาลใจในการทำงาน การวางเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการพิจารณาข้อดี-ข้อเสียในการลาออกจากงาน และการค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต จะช่วยรักษาอาการภาวะหมดไฟให้ลดลง และช่วยให้อยู่กับปัจจุบันขณะได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการกับความเครียดนั้นสามารถทำได้หลายวิธี โดยทางกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขได้มองเห็นความสำคัญของการบำบัดโดยใช้สติเป็นฐานเพื่อจัดการกับความเครียด จึงพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ หรือ Mindfulness based cognitive therapy or MBCT ขึ้น และจัดอบรมวิทยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้บำบัดได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยที่ผ่านมา ได้มีการนำโปรแกรมไปใช้ในการบำบัดผู้ป่วยโรคซึมเศร้าและหมดไฟในการทำงาน ซึ่งพบว่าสามารถช่วยลดอาการซึมเศร้าหรือภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (นันท์ชนก วงษ์สมุทร, 2560) สอดคล้องกับงานของ Emilee, et al. (2021) ที่พบว่าโปรแกรมการให้

คำปรึกษาตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ หรือ Mindfulness based cognitive therapy or MBCT สามารถรักษาการลดอารมณ์และอาการวิตกกังวลได้ รวมถึงสามารถบำบัดผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยที่มีความขัดแย้งในจิตใจมาก โดยสามารถช่วยลดความเครียดสะสมและช่วยให้เห็นคุณค่าตนเอง (เต็มหทัย นาคเทวัญ, 2562) อีกทั้งการศึกษาของพรวิษฐ์ โพธิ์งาม (2565) ที่กล่าวว่าโปรแกรมสติบำบัดออนไลน์มีผลในการลดความเครียดและลดภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งได้เช่นกัน นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านในต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาคำปรึกษาตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ หรือ Mindfulness based cognitive therapy or MBCT มาใช้ลดภาวะหมดไฟ เช่น การศึกษาของ Febrianti and Wibowo (2023) ที่ทำการศึกษา ผลของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของที่ปรึกษาโรงเรียน พบว่าการนำโปรแกรม Mindfulness based cognitive therapy or MBCT มาประยุกต์ใช้ สามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยโปรแกรมสามารถทำได้ผ่านการรักษาต่าง ๆ 4 รูปแบบ ได้แก่ จิตบำบัดรายบุคคล /Individual Therapy , การฝึกทักษะแบบกลุ่ม/Group Skills Training , การปรึกษาทางโทรศัพท์/Telephone Consultation และการประชุมร่วมกับทีมผู้รักษา/ Consultation Team (ปภาวิน พันธ์มณู, 2563)

จากการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่าผลการศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทยยังไม่แพร่หลาย และข้อมูลไม่สัมพันธ์กับสภาพการณ์ เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งจากสถานการณ์ในปัจจุบันข้าราชการตำรวจไทยต่างต้องเผชิญและแก้ไขปัญหาทุกข์สุขของประชาชนเป็นหลักในทุก ๆ วัน ต้องทำงานภายใต้ความกดดันมากมาย รวมทั้งต้องเผชิญกับความเครียดและปัญหาอื่น ๆ เช่น การเร่งรีบทำคดี ปัญหาครอบครัว รายได้ไม่เพียงพอ การแข่งขันในการทำผลงาน เป็นต้น (เจริญ ศรีศัลลักษณ์, 2564) ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสร้างความเครียดสะสมและก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในอาชีพตำรวจได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเลือกศึกษาในเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นย่านธุรกิจการค้า สถาบันการเงิน การธนาคาร และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชาวต่างประเทศเข้ามาติดต่อและใช้บริการทางด้านธุรกิจการค้า การเงินและการบันเทิงต่าง ๆ ตลอดเวลา รวมถึงเป็นย่านชุมชนแออัดที่อยู่ในความดูแลหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม โดยสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจรวมกลุ่มอื่น รวมถึงกลุ่มอาชีพด้านงานบริการ

อื่นๆต่อไป ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีสติ สามารถยอมรับและเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีสุขภาพจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองของประเทศที่มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครลดลงได้หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ดำเนินการวิจัยแบบวัดผลก่อนและหลังในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (The pretest-posttest control group design)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 64 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปรามจำนวน 30 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก

1. เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม

2. มีผลคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล
3. สามารถอ่าน เขียน สื่อความหมาย และเข้าใจภาษาไทยได้
4. ยินยอมและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยไม่ถึง 80%
2. กลุ่มตัวอย่างปฏิเสธ หรือหยุดการเข้าร่วมการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมดกำลังกายและใจจนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแผนกป้องกันและปราบปราม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) หมายถึง รู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ หมดหวังที่จะทำงานต่อไป ได้แก่ รู้สึกหมดแรงในการทำงาน อ่อนเพลียในตอนเช้า เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ คับข้องใจ หงุดหงิด โมโหง่าย อารมณ์แปรปรวน

2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) หมายถึง รู้สึกมีทัศนคติในแง่ลบและมองเห็นคุณค่าของผู้อื่นลดลง จึงทำให้ไม่อยากมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลในองค์กรและผู้รับบริการ ได้แก่ มักแยกตนเองจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางกายและทางใจ ไม่ไยดี มองคนอื่นในแง่ลบหรือแง่ร้าย โทษคนอื่นเสมอ

3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) หมายถึง รู้สึกด้อยค่าตนเอง มองว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการทำงานให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ได้แก่ ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตการทำงานล้าเหลว ขาดความมั่นใจ ปฏิเสธงาน ขาดงานบ่อยวัดได้จากตารางนี้

ตาราง 1 ระดับของคะแนน แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย

	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	สูง	กลาง	ต่ำ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	27-54	19-26	0-18
การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	10-30	6-9	0-5
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	15-48	9-14	0-8

2. โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง กระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มตามขั้นตอนในโปรแกรมที่ผู้วิจัยออกแบบตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) มาปรับใช้กับกระบวนการการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม โดยมีกิจกรรมกลุ่มทั้งหมด 8 ครั้ง แบ่งเป็นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 90 - 120 นาที โดยมีรายละเอียดดังนี้

แต่ละครั้ง จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุปการให้คำปรึกษา โดยขั้นนำ คือ การทักทาย ทำความรู้จักคุ้นเคย สร้างสัมพันธภาพร่วมกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ และพร้อมที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวในกิจกรรมต่อ ๆ ไป ส่วนในขั้นดำเนินการ คือ การให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้เทคนิคในทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) ได้แก่ กิจกรรมการรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 , กิจกรรมจัดการกับความว้าวุ่นใจ , กิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ , กิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) , กิจกรรมการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ทั้งสุขและทุกข์ , กิจกรรมอนุญาตและปล่อยให้เป็นไป , กิจกรรมดูแลใจตนเองให้แข็งแกร่ง และ กิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตามลำดับ โดยต่อจากนั้น ขั้นยุติ คือ การร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยน และสรุปสิ่งที่ได้รับในแต่ละครั้งของสมาชิก รวมถึงร่วมกันสนับสนุนและให้กำลังใจกันและกันในการนำ

สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตเพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงาน และดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีสติและมีความสุขต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy or MBCT) ซึ่งเป็นการบูรณาการทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) และการปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อให้ได้กิจกรรมที่มีความเหมาะสมต่อการลดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2. เพื่อเป็นแนวทางต่อยอดในการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy or MBCT) เพื่อลดภาวะหมดไฟในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ต่อไป

ประโยชน์การนำไปใช้

1. เป็นแนวทางสำหรับนักจิตวิทยาการปรึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy or MBCT)

2. นักจิตวิทยาสามารถนำโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านการบริการ เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.3 ระยะของภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.4 ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
 - 2.1 ความหมายของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
 - 2.2 ความเป็นมาของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
 - 2.3 หลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
 - 2.4 กระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counselling)
 - 3.1 ความหมายของการปรึกษาแบบกลุ่ม
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการปรึกษาแบบกลุ่ม
 - 3.3 กระบวนการของการปรึกษาแบบกลุ่ม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
 - 4.1 ความหมายของตำรวจ
 - 4.2 บทบาทหน้าที่ของตำรวจ
 - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล
 - 4.4 โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)
 - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติในเจ้าหน้าที่ตำรวจ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

1.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาทางด้านสุขภาพจิตที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในหลายประเทศและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ใกล้เคียงกันว่าเป็น อารมณ์อ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หดงอร่างกายและใจจนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงาน นำไปสู่การตอบสนองต่อการทำงานที่มีความเครียดจนไม่สามารถปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดนั้นได้ (Maslach & Leiter, 1997) โดยภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และรุนแรงขึ้น จนทำให้บุคคลที่ประสบนั้นเริ่มไม่มีความตั้งใจและท้อแท้ในการทำงาน รู้สึกด้านลบกับงานที่ทำจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (2562) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ว่าเป็น ความรู้สึกหมดไฟ เหนื่อยล้า พลังชีวิตหดหาย มีความรู้สึกไม่ชอบทำงาน ต้องการมีระยะห่างจากงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้บุคคลสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ อีกทั้งยังเป็นการเกิดความรู้สึกสูญเสียพลังงานจากการทำงาน ถูกงานของตนเอง เกิดความเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่ดี (Hounsell, 2019) จนแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่อ่อนเพลีย ไม่สนใจสิ่งใด มีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ตนทำ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (ปองกานต์ ศิริโรจน์, 2563)

ในขณะเดียวกันมีการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นเป็นภาวะที่เกิดจากการเผชิญกับความเครียดที่เรื้อรังจากการทำงาน อยู่กับความกดดันเป็นประจำหรือเป็นเวลานาน ๆ ทำให้เกิดภาวะเครียดสะสมจนอาจเกิดการอ่อนล้าทั้งกายและใจ หดเหี่ยวแรง ท้อแท้ จิตใจห่อเหี่ยว ความกระตือรือร้นในการทำงานและความอดทนต่องานต่ำลง ไม่ชอบทำงาน อาจถึงขั้นอยากลาออก (มนัสพงษ์ มาลา, 2563) สอดคล้องกับโรงพยาบาลราชวิถี (2564) ที่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นภาวะของการอ่อนล้าทางอารมณ์ที่เป็นผลจากความเครียดจากงานที่มากเกินไปอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทำให้ผู้มีภาวะหมดไฟมีความรู้สึกว่างานนั้นเกินกำลังที่ทำได้ มีอารมณ์ร่วมกับงานลดลงมาก และไม่ตอบสนองกับความต้องการในการทำงานหรือทำงานได้ไม่ดี นานเข้าทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง กระทั่งรู้สึกว่าทำอะไรก็ไม่ได้ดี เป็นความรู้สึกด้านลบและผิดหวังในตัวเอง จนลงเอยด้วยความรู้สึกว่าไม่สามารถทำประโยชน์ให้ใครได้

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง อาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ที่มาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน จนทำให้หมดกำลังในการทำงาน มองตนเองในด้านลบ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จนนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิตอื่น ๆ ในที่สุด

1.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า อาการที่แสดงออกจากภาวะหมดไฟในการทำงานมีทั้งการแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม นักวิชาการหลายท่านจึงได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น Maslach and Jackson (1981) ได้อธิบายลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) โดยบุคคลจะมีความรู้สึกสูญเสียของอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ ซึ่งเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งมีความขัดแย้งในงานกับบุคคลอื่น ทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความรู้สึกอ่อนกำลัง หากไม่มีการทำให้ความรู้สึกดังกล่าวกลับคืนมาดังเดิมจะเป็นผลให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่ ๆ หรือบุคคลอื่น

2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) เป็นความรู้สึกในทางลบของบุคคลต่อผู้อื่น คือ สูญเสียอุดมการณ์ เมินเฉย แยกตัวออกจากผู้อื่น ไม่ต้องการให้ใครมายุ่งหรือเกี่ยวข้องกับตัว มีอาการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้อื่น ไม่มีความสุขภาพอ่อนโยน ขาดความเอาใจใส่

3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduce Personal Accomplishment) คือ การไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จและผลิตภาพในงาน ขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ไม่มีความก้าวหน้าในงาน รับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมในทางลบต่อผู้อื่น มีความสูญเสียการนับถือตนเองและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาจาก Eastern Washington University (2021) ที่กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีลักษณะอาการ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์รวมถึงการหมดสิ้นอารมณ์และความอ่อนล้าที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) การลดคุณค่า คือ ระดับที่แยกออกของแต่ละบุคคลหรือระดับที่แต่ละบุคคลถือว่าบุคคลอื่นไม่มีตัวตน และ 3) การลดลงของความรู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพ คือ การลดลงของความรู้สึกของความสำเร็จหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน อีกทั้งในส่วนขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้มีการกล่าวถึงสัญญาณเตือนการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ว่ามี

อาการต่าง ๆ ดังนี้ “ด้านร่างกาย” พบว่า มีอาการเหนื่อยล้า ไม่สดชื่น การนอนผิดปกติ หลับยาก น้ำหนักเพิ่มหรือลดอย่างมาก อาการปวดกล้ามเนื้อและภูมิคุ้มกันต่ำลง ด้านพฤติกรรมจะมีอาการแยกตัวชอบอยู่คนเดียว หวาดระแวงสงสัยผู้อื่นและขาดความรับผิดชอบในงาน “ด้านอารมณ์” จะมีความรู้สึกหดหู่ เศร้า หดหู่ใจ โกรธง่าย คับแค้นใจน้อยใจและไม่พอใจในงานที่ทำ “ด้านความคิด” จะเริ่มมองงานหรือคนอื่นในแง่ร้าย หวาดระแวง โทษคนอื่น สงสัยความสามารถของตนเองและอยากเลี่ยงปัญหา (WHO, 2019) นอกจากนี้ ศรีสกุล ฉียบแหลม (2562) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยพบอาการหลัก คือ 1) มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จ 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่น

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง รู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ หมดหวังที่จะทำงานต่อไป ได้แก่ รู้สึกหมดแรงในการทำงาน อ่อนเพลียในตอนเช้า เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ คับข้องใจ หดหู่ใจ โหม่งง่าย อารมณ์แปรปรวน
- 2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น หมายถึง รู้สึกมีทัศนคติในแง่ลบและมองเห็นคุณค่าต่อผู้อื่นลดลง จึงทำให้ไม่อยากมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลในองค์กร ได้แก่ มักแยกตนเองจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางกายและทางใจ ไม่ไยดี มองคนอื่นในแง่ลบหรือแง่ร้าย โทษคนอื่นเสมอ
- 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง รู้สึกด้อยค่าตนเอง มองว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการทำงานให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ได้แก่ ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตการทำงานล้าเหลว ขาดความมั่นใจ ปฏิเสธงาน ขาดงานบ่อย

1.3 ระยะของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach (1982) ได้แบ่งกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานเป็น 3 ระยะตามความรุนแรงและกระบวนการเกิด ดังนี้

ระยะที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานเริ่มต้นจากความรู้สึกท้อแท้ใจ เช่น เมื่อคิดถึงว่าจะต้องไปทำงานในตอนเช้าก็จะรู้สึกหมดแรง ไม่อยากไปทำงาน ต่อมาก็เกิดการอ่อนเพลียทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ เป็นหวัดง่าย เจ็บปวดตามร่างกาย นอนหลับไม่สนิท เป็นต้น

ระยะที่ 2 จะมีอาการแสดงตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไป เช่น เริ่มมีทัศนคติทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้บริการและงาน ลดความเป็นบุคคลของผู้ให้บริการ อาการในระยะนี้อาจเกิดเฉพาะบุคคล หรือเกิดเป็นกลุ่มในหน่วยงานนั้นก็ได้

ระยะที่ 3 เป็นระยะสุดท้ายของภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นผลรวมของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในระยะที่หนึ่งและสองที่เรื้อรัง ไม่สามารถจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ จะทำให้พยายามลดคุณค่าของตนเอง ลดความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการ การลดความเป็นมนุษย์เป็นกระบวนการที่ลดความตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ขาดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขาดเป้าหมายในการทำงาน ขาดการตอบสนองทางอารมณ์ ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ และหมดพลัง

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ระยะของภาวะหมดไฟในการทำงาน เริ่มจากอารมณ์ท้อแท้ ใจ อ่อนเพลียทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ลดความเป็นบุคคล ลดความสำเร็จส่วนบุคคล จนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง คือ หมดพลัง หงุดหงิด อ่อนเพลีย จนกระทั่งซึมเศร้า และต้องการจะตายในที่สุด

1.4 ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และระยะการดำเนินโรคของภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นส่งผลเสียต่อพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่เพิ่มความเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้าสูงขึ้น และอาการผิดปกติทางจิตหรือนำไปสู่การใช้แอลกอฮอล์หรือยาเสพติด (ปองกานต์ ศิริโรรัตน์, 2563) สำหรับผลเสียต่อองค์กร พนักงานอาจลางานบ่อยขึ้น การขาดงานอย่างไม่มีสาเหตุ อารมณ์รุนแรงต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานแย่ง และนำไปสู่การลาออกในที่สุด (Rasoulilian et al., 2004) ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach et al. (2001) ได้ศึกษาผลที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสุขภาพของผู้ที่ประสบ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ส่งผลให้พนักงานขาดงาน มีความตั้งใจลาออก และนำไปสู่การลาออก และสำหรับพนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมทั้งมีผลกระทบด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งและรบกวนการทำงานนอกจากนี้ Miller et al. (1993) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานหากไม่ได้รับการบำบัด อาจส่งผลด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ผลด้านร่างกาย คือ อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ 2) ผลด้านจิตใจ คือ ได้แก่ สูญเสียแรงจูงใจ หมดหวัง รู้สึกหมดหนทางที่จะช่วยให้ดีขึ้นส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้าและอาการนอนไม่หลับได้ หากอาการรุนแรงจะนำไปสู่โรคนอนไม่หลับเรื้อรังหรือฝันร้าย อาจพบมีการใช้สาร

เสพติดเพื่อจัดการกับอารมณ์ 3) ผลต่อการทำงาน คือ ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจคิดเรื่องลาออกในที่สุด

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ งานที่ทำความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้หลายๆ ด้านเหล่านี้เป็นไปในทางลบ ลดประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ชีวิต

2 แนวคิดและทฤษฎีของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

2.1 ความหมายของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

แนวคิดการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) หรือ MBCT เป็นการใช้เทคนิคของการบำบัดโดยการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (CBT) และเพิ่มกลยุทธ์ทางจิตวิทยาใหม่ๆ เช่น สติและการเจริญสติ (Mindfulness meditation) เพื่อเปลี่ยนวิธีการที่จิตเคยตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบอัตโนมัติตามความเคยชิน เป็นการระลึกถึงสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นอย่างมีสติ โดยไม่เน้นการเปลี่ยนความเชื่อที่มีต่อความคิดนั้น และฝึกแยกตนเองออกจากความคิดเชิงลบ ซึ่ง Segal et al. (2018) ได้ให้ความหมายของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) หรือ MBCT ว่าเป็นวิธีการบำบัดที่เกิดการรวมตัวกันขององค์ความรู้ หลักการบำบัดทางปัญญา และการฝึกสติ ช่วยบรรเทาอาการป่วยทางจิตผ่านการปรับเปลี่ยนความคิดที่ผิดปกติ โดยผ่านการฝึกฝนและการตระหนักถึงความคิดความรู้สึกและอารมณ์อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับการตัดสินคุณค่าตามความคิดของตนเองสอดคล้องกับ ชนกันันท์ พุทธมนต์ (2564) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ หมายถึง รูปแบบการช่วยเหลือประเภทหนึ่งที่เป็นการนำแนวคิดการบำบัดความคิดรวมกับการฝึกสติ เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ เปลี่ยนวิธีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจริง แยกตนเองออกจากความคิดเชิงลบ และเกิดการยอมรับตนเองตามสิ่งที่เป็นไป

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) หรือ MBCT หมายถึง การผสมผสานทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ ซึ่งสามารถนำมาใช้ปรับลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้ลดลงได้

2.2 ความเป็นมาของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

การฝึกสติมีรากฐานมาจากทางพุทธศาสนาที่มีมายาวนานกว่า 2500 ปี ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการให้ความสนใจอย่างมากในการนำสติไปใช้ในบริบทของการรักษาทาง

การแพทย์แบบตะวันตก โดยการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสตินั้นอยู่ในคลื่นลูกที่สามของจิตวิทยา เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 1990 (Segal et al., 2018) ซึ่ง MBCT เป็นการผสมผสานทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) (Dryden & Branch, 2011) แนวคิดการบำบัดนี้เริ่มต้นมาจากโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness based stress reduction program or MBSR) พัฒนาขึ้นที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์โดย Jon Kabat-Zinn มีแนวคิดในการใช้สติทำหน้าที่เป็นตัวควบคุมกายและจิตใจ เป็นการฝึกสมาธิเพื่อให้เกิดสติ (Mindfulness meditation) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเพิ่มประสบการณ์ของการตระหนักรู้ในปัจจุบัน จากนั้น Segal et al. (2018) ได้ค้นพบว่าสาเหตุของความทุกข์เกิดจากการขาดการมีสติหรือขาดความตระหนักรู้ คิดไปตามความเคยชินจนเกิดเป็นความผิดปกติของความคิด คิดไปในทางลบ มีความคิดหมกมุ่นกับเรื่องราวที่ผ่านมาในอดีต จึงเกิดอารมณ์เศร้า ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง จึงได้บูรณาการ MBSR เข้ากับการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (CBT) มาเป็นการบำบัดที่ใช้กับผู้ป่วยโรคซึมเศร้า เรียกว่าการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) เพื่อนำมาใช้ในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ผู้ป่วยกลุ่มวิตกกังวล จนในปัจจุบัน MBCT ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับปัญหาความเครียด ความวิตกกังวลในบุคคลทั่วไป รวมถึงใช้ฝึกเพื่อให้เกิดความผาสุกในชีวิตอีกด้วย โดยในประเทศไทยโปรแกรมการบำบัดและให้คำปรึกษาโดยใช้สติเป็นพื้นฐาน (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) และโปรแกรมสติบำบัดแบบสั้นที่พัฒนาขึ้นโดยยงยุทธ วงศ์ภิรมย์และคณะ เป็นการพัฒนาจิตที่มุ่งใช้ในชีวิตประจำวัน เข้าใจง่าย โดยใช้การฝึกจิตขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงในการรู้ลมหายใจ ฝึกให้จิตสงบ ไปจนถึงฝึกฝนการปรับเปลี่ยนความคิด ที่มีการศึกษาผลของโปรแกรมนี้อย่างแพร่หลาย เช่น การใช้ MBCT ในการลดความเครียดของกลุ่มนักศึกษาพยาบาล (ธีระยุทธ เกิดสังข์, 2561) เป็นต้น

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 1990 โดย MBCT เป็นการผสมผสานทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเพิ่มประสบการณ์ของการตระหนักรู้ในปัจจุบัน มาเป็นการบำบัดที่ใช้กับผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ผู้ป่วยกลุ่มวิตกกังวล และในปัจจุบัน MBCT ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับปัญหาความเครียด ความวิตกกังวลในบุคคลทั่วไป

2.3 หลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) พัฒนาโดย Zindel Segal, Mark Williams และ John Teasdale กลุ่มศาสตราจารย์ทางจิตเวชและจิตวิทยา โดยบูรณาการระหว่างจิตบำบัดแบบ MBSR กับ CBT เพื่อใช้รักษาโรคซึมเศร้าที่เกิดจากความคิดในแง่ลบและความคิดหมกมุ่นของผู้ป่วย โดยยึดหลักการของการบำบัดที่การมีสติรู้ตัวว่ากำลังคิด และการฝึกสังเกตรูปแบบการคิดที่จำเพาะของตนเอง เมื่อมีความคิดเกิดขึ้น ผู้ป่วยอาจใช้วิธีการแยกตัวตนออกจากความคิดด้วยการบอกกับตัวเองว่า "ความคิดไม่ใช่ตัวฉัน" หรือ "เป็นเพียงความคิด ไม่ใช่ความจริง" เป็นต้น หลักการที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ว่าความคิดในแง่ลบอันเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการกลับเป็นซ้ำของโรคซึมเศร้านั้น ผู้สังเกตความคิดจะต้องแยกได้ว่าความคิดและตัวผู้ป่วยนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน สอดคล้องกับ ชนกันท์ พุทธมนต์ (2564) ได้กล่าวว่า หลักการการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ MBCT คือ รูปแบบการจัดการกับการกระทำแบบไม่มีสติหรือ Doing Mode คือ การบำบัดจัดการกับความคิดอัตโนมัติที่ขาดสติที่ทำให้พบกับอุปสรรคปัญหา และพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่ประสบ มักคิดแต่เรื่องเดิม ๆ ที่เป็นความคิดแบบเคยชิน นอกจากนี้ Segal et al, (2018) ได้กล่าวเสริมว่า รูปแบบการกระทำที่มีสติ หรือ Being Mode เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับ Doing Mode กล่าวคือ Being Mode คือ การยอมรับ และการอนุญาตสิ่งที่เป็นไปโดยไม่มีแรงกดดันใด ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากอยู่กับปัจจุบันเปิดรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ใน Doing Mode บุคคลจะมีการคาดการณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือมองย้อนกลับมาในความทรงจำที่เคยเผชิญเมื่อต้องพบกับสถานการณ์ที่คล้ายกัน ซึ่ง Doing Mode นั้นจะส่งผลให้จิตใจมักเดินทางไปสู่ออนาคตหรือกลับไปอดีต ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ไม่ได้อยู่ที่นี่ ตอนนี้ แต่ในทางตรงข้ามกับ Being Mode เป็นการที่จิตใจคงอยู่ที่นี้ ตอนนี้ ไม่ต้องไปไหน ทำให้มีสติ มีสมาธิในการมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์แต่ละช่วงเวลาได้อย่างเต็มที่ เกิดการตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ที่นี่ ณ ปัจจุบัน จึงกล่าวได้ว่า Doing Mode ทำให้ความคิดในปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคต ในทางกลับกัน Being Mode เป็นลักษณะความคิดที่อยู่กับปัจจุบันโดยตรง ซึ่ง Being mode นั้นต้องอาศัยการฝึกสติอย่างจริงจัง เมื่อมีสติแล้ว ก็จะทำให้จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน พิจารณาเห็นปฏิกิริยาทั้งทางความคิดและร่างกายที่ตอบสนองจากการทำงานของ Doing Mode ได้ จนค่อยๆเรียนรู้ในการดึงตนเองออกมาจาก Doing Mode ไปสู่ Being Mode ได้ในที่สุด (Kabat-Zinn, 1990)

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า หลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) คือ รูปแบบการกระทำที่มีสติ หรือ Being Mode คือ การยอมรับ และการอนุญาตให้เป็นไปโดยไม่มีแรงกดดันใดๆที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากอยู่กับปัจจุบัน เปิดรับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น และปรับไม่ให้เกิด

Doing mode ที่ซึ่งเป็นการที่จิตใจมักจะเดินทางไปสู่อนาคตหรือกลับไปอดีตที่ผ่านมา เป็นประสบการณ์ที่ไม่ได้อยู่ที่นี้ตอนนี้ ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์จากการขาดสติ ขาดความตระหนักรู้ คิดไปตามความเคยชิน คิดไปในทางลบ หมกมุ่นกับเรื่องราวที่ผ่านมาในอดีตหรือกังวลกับอนาคต จึงเกิดอารมณ์เศร้าและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง

2.4 กระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)

แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ (Segal et al., 2018)

ระยะที่ 1 ในครั้งที่ 1-4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับพื้นฐานของการมีสติ การเพ่งความสนใจไปที่วัตถุประสงฆ์ในแต่ละช่วงวันโดยไม่ตัดสิน ผู้เข้าร่วมจะรับรู้ เอาใจใส่กิจกรรมในชีวิตของตนเอง การตระหนักถึงการเปลี่ยนความคิดจากเรื่องหนึ่งไปสู่อีกเรื่องหนึ่ง การสังเกตจิตใจ เรียนรู้เกี่ยวกับการเพ่งความสนใจ และการฝึกการหายใจ ผู้เข้าร่วมเรียนรู้เพื่อที่ตระหนักว่าจิตใจสามารถอนุญาตให้ความคิด ความรู้สึกเชิงลบเกิดขึ้นได้ เมื่อตระหนักแล้ว อาจใช้การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) เพื่อเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ แล้วย้ายไปจัดการกับสิ่งเหล่านั้น

ระยะที่ 2 ในครั้งที่ 5-8 เน้นการจัดการอารมณ์และสิ่งที่เผชิญ เมื่อความคิดหรือความรู้สึกด้านลบเกิดขึ้น เป็นระยะที่พัฒนาสติได้ระดับหนึ่งแล้ว คำแนะนำจะเน้นที่การให้ความคิดหรือความรู้สึกอยู่ตรงนี้ และสำรวจที่ละขั้นก่อนที่จะตอบสนองออกไป ทำโดยเริ่มจากตระหนักถึงความคิดหรือความรู้สึกอย่างละเอียด จากนั้นยอมรับมัน ย้ายความสนใจไปยังการหายใจหนึ่งหรือสองนาทีก่อน แล้วขยายความสนใจไปที่ร่างกายโดยรวม เราเรียกสิ่งนี้ว่า พื้นที่การหายใจ สิ่งนี้จะถูกเริ่มแนะนำครั้งแรกในกิจกรรมที่ 3 และจะถูกเชื่อมต่อกับส่วนที่เหลือของโปรแกรมค่อยๆให้ผู้เข้าร่วมผสมผสานสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การใช้พื้นที่หายใจพัฒนาในกิจกรรมที่ 3-7 เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกปฏิบัติลึกซึ้งมากขึ้น โดยเรียนรู้พื้นที่หายใจใช้เวลา 3 นาที ปฏิบัติ 3 ครั้งต่อวัน จากกิจกรรมที่ 4 ได้เพิ่มการใช้พื้นที่หายใจในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ในขณะที่เราเผชิญปัญหาเพื่อปลดปล่อยความคิดความรู้สึกจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ผู้เข้าร่วมจะค่อยๆใช้พื้นที่การหายใจอย่างชัดเจนมากขึ้นเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับปัญหาและเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการตอบสนองนอกจากนี้ ชนกันันท์ พุทธมนต์ (2564) ยังได้กล่าวถึงกระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) ว่าเริ่มจากการพบกันของผู้เข้าร่วมในช่วงต้น เป็นการสอนให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ Doing Mode และกลไกการทำงานของจิตและความเป็นไป จากนั้นก็เริ่มพัฒนาให้เกิด Being Mode เข้ามาแทนที่โดยอาศัยการฝึกสติ พิจารณาอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้นและปฏิกิริยาที่ถูกกระตุ้นจากการทำงานของ Doing Mode โดยเรียนรู้ที่จะดึงตนเองจาก Doing Mode ไปสู่ Being Mode ในช่วงท้ายผู้เข้าร่วมได้บูรณาการความรู้และทักษะที่ได้ฝึกมาใช้เพื่อให้อยู่

ปัจจุบันอย่างมีความสุข และเกิดการเติบโตทางจิตใจ สิ่งสำคัญที่เน้นสำหรับโปรแกรมนี้คือการที่ผู้เข้าร่วมสามารถฝึกสติได้ด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่า การฝึกสติจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกเชื่อมโยงความคิดอารมณ์ ธรรมชาติถึงความเคยชินและสามารถยับยั้งไม่ให้เกิดความคิดในทางลบ มองสถานการณ์ตามความเป็นจริง ช่วยลดความท้อแท้สิ้นหวัง มีกำลังใจให้กับตนเองมากขึ้น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจในด้านกำลังใจ นอกจากนี้การฝึกสติดังยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านความทนทานทางอารมณ์ ช่วยให้เกิดความสงบ ผ่อนคลาย ทำให้เกิดการจัดการกับอารมณ์หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และสามารถทนทานต่อการกดดันได้ดียิ่งขึ้นด้วย

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า กระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) คือ การสอนให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ Doing Mode และกลไกการทำงานของจิตและความคิด จากนั้นก็เริ่มพัฒนาให้เกิด Being Mode เข้ามาแทนที่โดยอาศัยการฝึกสติหรือสมาธิ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counselling)

3.1 ความหมายของการปรึกษาแบบกลุ่ม

Trotzer (2006) ได้กล่าวถึงการให้คำปรึกษากลุ่ม ว่าเป็นกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจ การยอมรับ และการสื่อสารภายในกลุ่ม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพและเกิดการสนับสนุนซึ่งกันในกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาไม่ได้เผชิญกับปัญหาเพียงคนเดียว และมีการแบ่งปันความรู้สึกและประสบการณ์ร่วมกัน ในขณะที่ Corey (2016) ได้กล่าวว่าการปรึกษาแบบกลุ่มนั้น เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ด้วยการหาคายภาพในตนเองเพื่อให้เกิดความองกวมภายในจิตใจ โดยส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อให้เกิดแก้ไขปัญห และหาแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการเปิดใจรับฟัง เห็นอกเห็นใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การปรึกษาแบบกลุ่มยังช่วยให้สมาชิกรู้จักตนเอง รวมถึงเข้าใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น โดยเมื่อสมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และตระหนักได้ว่าผู้อื่นก็เผชิญปัญหาคล้ายคลึงกับตน จึงเกิดการแบ่งปันเรื่องราว และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาในครั้งนี้ จึงสรุปได้ว่า การปรึกษาแบบกลุ่มนั้น คือกระบวนการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ที่ประกอบด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนนำไปสู่การสื่อสาร ทั้งทางด้านความคิดและความรู้สึก ทำให้เกิดการเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ เกิดยอมรับทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ตลอดจนเกิดการร่วมกันค้นหาคุณค่าและสร้างความองกวมทั้งด้านจิตใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไป

3.2 จุดมุ่งหมายของการปรึกษาแบบกลุ่ม

(Corey, 2015) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง การรู้จักตนเอง และการค้นหาเอกลักษณ์แห่งตน
2. เพื่อให้สมาชิกรู้ว่าความต้องการหรือปัญหาของสมาชิกเป็นเรื่องทั่วไป
3. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้ในการสร้างสัมพันธ์ และเกิดการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. เพื่อช่วยให้สมาชิกเปิดเผยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในตนเอง
5. เพื่อเพิ่มการยอมรับตนเอง เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และการนับถือตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติใหม่ต่อตนเองและผู้อื่น
6. เพื่อเกิดการเรียนรู้ในการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม.
7. เพื่อพัฒนาความใส่ใจในความต้องการ และความรู้สึกของผู้อื่น
8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหาแนวทางการจัดการ และมองหาวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของตนเอง
9. เพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น
10. เพื่อให้บุคคลมีความตระหนักต่อทางเลือกของตนเองอย่างชาญฉลาด
11. เพื่อกำหนดแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ และรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
12. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ
13. เพื่อเรียนรู้วิธีการโต้แย้ง หรือเผชิญหน้ากับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาด้วยท่าทีห่วงใย และจริงใจ
14. เพื่อช่วยให้ค่านิยมของตนเองชัดเจนขึ้น และเรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมตามค่านิยม

จากการศึกษาในครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า การปรึกษาแบบกลุ่มมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เกิดการเปิดใจร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เกิดการเรียนรู้ มุมมอง ทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนเห็นถึงคุณค่าในตนเอง

3.3 กระบวนและขั้นตอนการของการปรึกษาแบบกลุ่ม

Trotzer (1977) ได้แบ่งขั้นตอนการปรึกษาแบบกลุ่มไว้ 5 ขั้น (Trotzer, 1977 อ้างถึงใน อรุณประภา เวียงลอ, 2561) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นการสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (The Security Stage)

โดยผู้นำกลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกไว้วางใจด้วยการแสดงออกอย่างอบอุ่น เข้าใจสมาชิก และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร

2. ขั้นการยอมรับ (The Acceptance Stage)

เป็นการช่วยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันและมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับกลุ่ม

3. ขั้นการเกิดความรับผิดชอบตนเอง (The Responsibility Stage)

ผู้นำกลุ่มจะต้องให้อำนาจให้สมาชิกกลุ่มเกิดการตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเอง ภายใต้บรรยากาศที่อิสระเพื่อให้เกิดการค้นหาคำตอบที่ชัดเจน และศักยภาพในตนเองโดยเน้นที่ขณะปัจจุบัน

4. ขั้นการทำงาน (The Working Stage)

เป็นขั้นที่ผู้นำกลุ่มจะต้องให้อำนาจให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันมากขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะเป็นทั้งผู้ให้และรับความช่วยเหลือ

5. ขั้นการยุติกลุ่ม (The Closing Stage)

ขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกได้มีการร่วมกันแก้ปัญหาจนเป็นที่พอใจ ไปจนถึงสมาชิกมีความกระจ่างเกี่ยวกับวิธีการในการแก้ไขปัญหาของตนเองและสมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งมีใจความสำคัญคล้ายคลึงกับกระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดของ Corey (2016) ที่ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นเริ่มต้น (Initial Stage)

เป็นขั้นตอนที่ผู้นำกลุ่มจะให้อำนาจให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกัน และระหว่างผู้นำกลุ่มกับสมาชิก เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. ขั้นดำเนินการ (Working Stage)

ผู้นำกลุ่มจะดำเนินการตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆของการปรึกษา เพื่อให้อำนาจให้สมาชิกกลุ่มเกิดเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม

3. ขั้นสรุป (Closing Stage)

ผู้นำกลุ่มเชื้ออำนาจให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผน เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยแผนนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่านักวิชาการแต่ละท่านได้มีการแบ่งกระบวนการและขั้นตอนการปรึกษาไว้หลากหลาย แต่ใจความสำคัญนั้นยังคงอยู่ที่ 3 ขั้นตอนหลักตามแนวคิดของ Corey (2016) ผู้วิจัยจึงได้นำขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น (Initial Stage) ขั้นดำเนินการ (Working Stage) และขั้นสรุปการปรึกษา (Closing Stage) มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรม และดำเนินการปรึกษาแบบกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ โดยเชื้อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ จนนำไปสู่การเปิดใจร่วมแลกเปลี่ยนเรื่องราวและประสบการณ์ร่วมกัน เกิดการรับฟัง เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ร่วมกันคิดวิเคราะห์และวางแผนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ไปจนถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมต่อไป

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตำรวจคือผู้ที่มีหน้าที่หลักในการดูแล รักษาความสงบของบ้านเมืองให้เป็นไปอย่างปลอดภัยและมีความสุข โดยที่ต้องแบกรับภาระทั้งที่เป็นหน้าที่หลัก หน้าที่ที่ได้ถูกร้องขอ และมีช่วงเวลาในการทำงานที่มีความแตกต่างจากพนักงานทั่วไป โดยต้องมีการฝึก ต้องมีการเข้าเวร และอาจมีความจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายไปสังกัดยังหน่วยงานต่างๆ ข้างนอกได้อีกด้วย ทำให้สามารถเกิดความเครียดได้ง่าย

4.1 ความหมายของตำรวจ

พจนานุกรมบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของตำรวจไว้ว่า เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีหน้าที่ในการตรวจสอบ และพิทักษ์ความสงบ จักกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายซึ่งสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2527) ได้กล่าวถึงความหมายของตำรวจว่าหมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีการกระจายกำลังพลไปยังส่วนต่าง ๆ ของภูมิภาค ทำหน้าที่ดูแลประชาชนในการต่าง ๆ โดยตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ผู้รักษากฎหมายมีบทบาทในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและรักษาความเรียบร้อย ให้เกิดความปลอดภัยต่อทรัพย์สินและชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับ ธนัชชา เวสสะโกศล (2562) ที่กล่าวว่า ตำรวจหมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จักกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลคุ้มครอง ทำให้เกิดความสงบสุขให้แก่พลเมืองของประเทศ

4.2 บทบาทหน้าที่ของตำรวจ

มุมมองของประชาชนทั่วไปนั้น มองว่าตำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมาย และความสงบเรียบร้อยตลอดจนเป็นเครื่องป้องกันกีดขวางคนร้ายมิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ ประชาชนทั่วไปมักจะเข้าใจรู้สึกและประสงค์ที่จะให้ตำรวจเป็นที่พึ่งคนแรก สามารถคุ้มครองให้ความเป็นธรรมและบริการความสะดวก ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (2547) มาตรา 6 กำหนด ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี พระราชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ 1) 2) 3) 4) หรือ 5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของ กมลชนก สุขเจริญ (2555) ได้กล่าวถึงภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของตำรวจไว้ว่า ภารกิจหรือหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเปรียบเสมือนกลไกควบคุมสังคมอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำรงอยู่ของสังคม งานในหน้าที่ของตำรวจที่สัมพันธ์กับประชาชน อาจแบ่งได้ตามลักษณะของงานดังนี้

1. งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เป็นงานบังคับในกฎหมายอาญา เช่น การตรวจท้องที่ การสืบสวน การจับกุม ฯลฯ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาส่วนใหญ่ออกตรวจตราตามสถานที่ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจึงใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจสายตรวจและตำรวจฝ่ายสืบสวน จึงมีผลกระทบต่อภาพพจน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดยตรงดังนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม เพื่อสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน

2. งานรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่เน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ มากกว่าการนำกฎหมายมาบังคับใช้ เช่น การควบคุมฝูงชน การควบคุมเด็กและเยาวชน การควบคุมให้อยู่ร่วมกันภายในครอบครัวมีความสุข ฯลฯ การปฏิบัติงานด้านนี้ผู้ปฏิบัติจะพบกับประชาชนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติจึงควรมีความอดทนอดกลั้นสูง ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน มีวิจารณ์ญาณ มีเหตุผล รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ระวังข้อพิพาทขัดแย้งให้ลุกล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

3. งานบริการบนสถานีตำรวจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับแจ้งความ การประกันตัว การควบคุมผู้ต้องหา ผู้ปฏิบัติต้องมีบุคลิกที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เยือกเย็น ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ มีมารยาท มีความอดทนอดกลั้น มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย เห็นประชาชนที่มาติดต่อเสมือนญาติพี่น้องของตน

4. งานบริการโดยทั่วไป เป็นงานช่วยเหลือปลดปล่อยความทุกข์ของประชาชนโดยทั่วไป เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยและอุบัติเหตุ ฯลฯ ผู้ปฏิบัติจะต้องกระทำด้วยจิตใจที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ไม่หวังสิ่งตอบแทน เห็นความทุกข์ของผู้อื่นเหมือนกับเป็นความทุกข์ตนเอง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยไม่เห็นความแตกต่างของฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา อาชีพ

5. งานอำนวยความสะดวกในที่สาธารณะ เช่น การจัดการจราจร ฯลฯ เป็นงานที่ต้องเผชิญกับประชาชนที่ฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ปัญหาสิ่งแฉล้มเป็นพิษ อุบัติเหตุบนท้องถนนที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สภาพการจราจรคับคั่ง สภาพอากาศร้อน ฝนตก ฯลฯ ผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นบุคคลที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีกิริยาวาจาที่สุภาพ มีความอดทนอดกลั้นสูง มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความเที่ยงธรรม

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานราชการระดับกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตามกรอบอำนาจหน้าที่และภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมทั้งบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือ

หน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ และประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบตลอดทั่วทั้งอาณาเขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพื้นที่ทั้งสิ้น 1,562.2 ตารางกิโลเมตร โดยมีประชากรอยู่อาศัยประมาณ 11 ล้านคน และมีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งสิ้น 21,831 นาย เมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการตำรวจต่อประชากร พบว่า ข้าราชการตำรวจ 1 นาย จะต้องดูแลประชากรในพื้นที่ 503 คน (พันธนิภา วณิชกิจเจริญ, 2555)

4.4 โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดโครงสร้างในการบริหารงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยแบ่งออกเป็นกองบังคับการต่าง ๆ ซึ่งจำแนกตามพื้นที่ที่รับผิดชอบ และได้กำหนดหน้าที่การทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 88 สถานี ในแต่ละสถานีจะมีผู้กำกับการทำหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบ โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานธุรการและอำนวยการ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร ลักษณะงานแต่ละสายงานสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. งานธุรการและอำนวยการ มีหน้าที่ในการจัดระเบียบความเรียบร้อยบนสถานี รวมทั้งงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ งานด้านทะเบียน พัสตุ การขออนุญาต การเงิน ค่าปรับค่าธรรมเนียม ตลอดจนงานสารบรรณของสถานีตำรวจ

2. งานสอบสวน มีหน้าที่ คือ การสอบสวนและอำนวยการความยุติธรรมในอรรถคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นที่เกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี

3. งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่หลักคือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่ รวมทั้งวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม ตลอดจนงานชุมชนสัมพันธ์ การถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ เป็นต้น

4. งานสืบสวน มีหน้าที่หลักคือ การหาข่าวความเคลื่อนไหวของอาชญากรรมทั้งก่อนและหลังเกิดเหตุ การสืบสวนติดตามจับกุมตัวคนร้ายมาลงโทษรวมทั้งการติดตามทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายกลับคืน เป็นต้น

5. งานจราจร มีหน้าที่หลักคือ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมการจราจรภายในเขตพื้นที่ รวมทั้งการกวดขันจับกุมผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร การให้การอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ตลอดจนการอบรมความรู้ด้านจราจรและการให้บริการแก่ประชาชน เป็นต้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่มีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพตำรวจ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องรับแรงกดดันจากทั้งภายในองค์กรและความกดดันจากความคาดหวังของประชาชน โดยจากการศึกษาของศิริพงษ์ หนูเทพย์ (2565) ที่ศึกษาแนวทางในการบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง พบว่ามีกำลังพลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงโดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเพียงพอ ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา และข้อสั่งการที่ไม่สมเหตุสมผลจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของณิชาภัทร อัมพรมุณี (2564) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ โรค ประจำตัว สถานภาพทางเศรษฐกิจ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนผู้ใช้บริการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานครั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาวะความเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานสูง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการสูญเสียบุคลากร โดยภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นสามารถจัดการได้ด้วยการจัดตั้งบริการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนเสริมสร้างคุณค่าในตนเองจากเพื่อนร่วมงาน

5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)

นักวิชาการหลายท่านได้นำการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) ไปปรับใช้ในการจัดการความเครียด รวมถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังเช่นการศึกษาของ พรวิษฐ์ โพธิ์งาม (2565) ได้ใช้โปรแกรมสติบำบัดออนไลน์ต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเครียดหลังได้รับโปรแกรมต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเจตตองานหลังได้รับโปรแกรมต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า โปรแกรมสติบำบัดออนไลน์สามารถลดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเจตตองานของพยาบาลวิชาชีพได้

จากการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้สรุปได้ว่า การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ หรือ Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) สามารถช่วยลดภาวะความเครียด ความวิตกกังวล และลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ อีกทั้งยังมีผลระยะยาวหลังจากจบโปรแกรม เนื่องจากช่วยให้บุคคลเข้าใจและจัดการความคิดและอารมณ์ของตนได้ด้วยตนเอง

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติในเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะพบว่า อาชีพตำรวจเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความเครียดสูง และมีแนวโน้มที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่าย โดยการศึกษาของไวพจน์ กุลาชัย et al. (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน อีกทั้งนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาผลของการบำบัดโดยใช้สติเพื่อลดความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยผลการศึกษาของ Trombka et al. (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติแบบมีกลุ่มควบคุมแบบสุ่มหลายศูนย์เพื่อลดภาวะหมดไฟและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากอาชีพตำรวจติดอันดับอาชีพสูงสุดในอัตราการเกิดโรคและอุบัติเหตุ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิตที่ได้รับผลกระทบเป็นพิเศษ โดยเห็นได้จากอัตราภาวะหมดไฟที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าประชาชนทั่วไป จากการศึกษาวิจัยอื่นๆ พบว่าการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติสามารถลดความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะหมดไฟ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสภาวะต่างๆ และการติดตามผลหกเดือน พบว่า กลุ่มที่ได้รับการบำบัด มีภาวะหมดไฟลดลง และคุณภาพชีวิตดีขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม สอดคล้องกับการศึกษาของ Vadvilavičius et al. (2023) พบว่า อาชีพตำรวจเกี่ยวข้อง

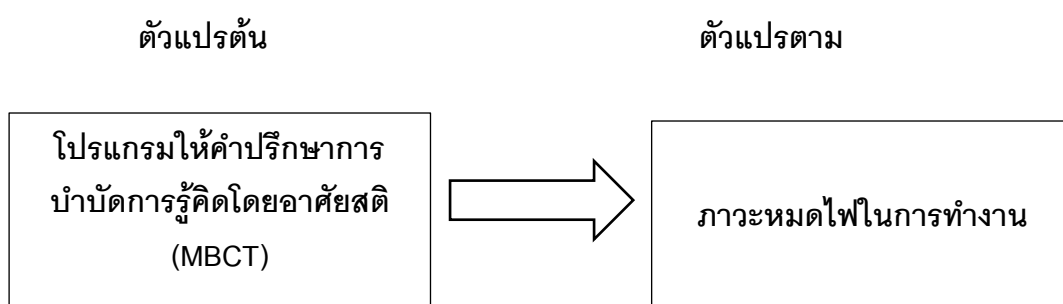
กับความเครียดในระดับสูง ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ องค์กรตำรวจ และสังคมได้ โดยบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติมีประสิทธิผลในการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดอื่น ๆ (การนอนหลับ ปัญหาโรคเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนใจ (PTSD) ความรู้สึกเชิงลบ ภาวะหมดไฟ) รวมไปถึงการศึกษาของ Reitsema et al. (2023) ที่ได้ศึกษาการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติเพื่อลดความเครียดและภาวะหมดไฟของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า มีผลต่อการลดภาวะหมดไฟ ความเครียด อาการซึมเศร้า วิตกกังวล และช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตระหว่างกันหลังการบำบัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้สรุปได้ว่า อาชีพตำรวจติดอันดับอาชีพสูงสุดในอัตราการเกิดโรคและอุบัติเหตุ โดยเห็นได้จากอัตราภาวะหมดไฟที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า โดยการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติสามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานดังกล่าวได้

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ส่งให้เกิดผลเสียมากมาย ทั้งต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเองและสังคม ซึ่งการศึกษานี้พบว่า การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) นั้นสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยใช้สติเป็นจุดเริ่มต้นของการปล่อยวางความทุกข์ มองสิ่งต่างๆตามความเป็นจริง เกิดการตระหนักรู้ต่ออารมณ์ ความคิด ฝึกให้เห็นความจริงของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม จนเกิดมุมมองต่อสถานการณ์ที่กว้างขึ้น และเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมสร้างสรรค์จนลดภาวะหมดไฟการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุขต่อตนเองและงาน รวมถึงคนรอบข้างต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



7. สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ มีคะแนนลดลงจากก่อนเข้าร่วมโปรแกรม
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิด โดยอาศัยสถิติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การรับรองจริยธรรมและพิทักษ์สิทธิ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 64 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม 30 คน

โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*power 3.1 ในการคำนวณ เลือกรูปแบบทดสอบ F ในสถิติ Anova : repeated measures within-between interaction โดยอ้างอิงขนาดอิทธิพล (Effect size) และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ .05 (จากการศึกษาที่ใกล้เคียงของ พชรินทร์ ครองธรรม คำนวณขนาดอิทธิพลได้ 0.89 ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 28 คน และ การศึกษาที่ใกล้เคียงของ พรเพ็ญ อารีกิจ คำนวณขนาดอิทธิพลได้ 0.97 ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 23 คน) แต่เพื่อป้องกันการสูญหาย ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรม 15 คน และกลุ่มควบคุมที่ได้รับเอกสารความรู้เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสถิติ 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก

1. เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปรามจำนวน 30 คน

2. มีผลคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล
3. สามารถอ่าน เขียน สื่อความหมาย และเข้าใจภาษาไทยได้
4. ยินยอมและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยไม่ถึง 80%
2. กลุ่มตัวอย่างปฏิเสธ หรือหยุดการเข้าร่วมการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ส่วนที่ 1 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI)

แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริระยา สัมมาวาจ (2534) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 22 ข้อ แบ่งภาวะหมดไฟในการทำงานได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริระยา สัมมาวาจ (2534) มาพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปรามจำนวน และนิยมเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ก่อนนำไปใช้

โดยวิธีหาความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับรายการ ผ่านการกำหนดเกณฑ์การตรวจพิจารณา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง รายการเชื่อมโยงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจความเชื่อมโยงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง รายการไม่เชื่อมโยงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลรวมคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการคำนวณหาค่าดัชนีของความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับรายการ (Index of item Objective Congruence: IOC) ตามสูตรที่กำหนดว่า $IOC = \text{ผลรวมคะแนนของข้อดังกล่าว/จำนวน}$ และนำค่าดัชนีที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนด โดยกำหนดไว้ตั้งแต่ .6 ขึ้นไป ถือว่าค่าสามารถใช้ได้อย่างเพียงพอและเป็นที่ยอมรับทางสถิติ (Rovinelli & Hambleton, 1977) และนำมาปรับเปลี่ยนและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสมมากขึ้นแล้วนำไปใช้จริง

จากนั้นนำแบบวัดดังกล่าวไปตรวจสอบคุณภาพกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาไว้โดยมีค่าตั้งแต่ .7 ขึ้นไป เพราะเป็นค่าที่ถือว่าเพียงพอและยอมรับได้ทางสถิติ (Nunnally & Bernstein, 1994) และนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม จากนั้นจึงนำแบบวัดไปดำเนินการใช้ในการวิจัยจริง โดยแบบวัดนี้ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .89

โดยคำถามทั้ง 22 ข้อประกอบด้วยคำถามเพื่อประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- 2) ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5,10,11,15,22
- 3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4,7,9,12,17,18, 19,21

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น หมายถึง ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย (0 คะแนน)

ปีละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2 – 3 ครั้ง (1 คะแนน)

เดือนละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง (2 คะแนน)

เดือนละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2 – 3 ครั้ง

(3คะแนน)

สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (4

คะแนน)

สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง (5 คะแนน)

ทุก ๆ วัน หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (6 คะแนน)
 ทำการรวมคะแนนที่ได้ของคำถามในแต่ละด้านเป็นคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน
 ในแต่ละด้าน และสามารถนำมาเทียบเป็นระดับของคะแนนในแต่ละด้านได้ ดังตารางนี้

ตาราง 2 ระดับคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน

	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	สูง	กลาง	ต่ำ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	27-54	19-26	0-18
การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	10-30	6-9	0-5
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	15-48	9-14	0-8

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 22 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย
ปีละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2 – 3 ครั้ง
เดือนละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง
เดือนละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2 – 3 ครั้ง
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง
ทุก ๆ วัน	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน

ตาราง 3 ตัวอย่างแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริยา สัมมาวาจ (2534) พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความเกี่ยวกับ ความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
3. ฉันรู้สึกเพลียเมื่อตื่น นอนตอนเช้าและคิดถึงว่า ต้องเผชิญกับการทำงาน อีกวัน							
4. ฉันมีศักยภาพที่ดีพอใน การทำงาน							
5. ฉันรู้สึกว่าฉันปฏิบัติต่อ ผู้รับบริการบางคนเสมือน เขาเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ							

ส่วนที่ 2 โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 2) ออกแบบและสร้างโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และกลุ่มตัวอย่าง
 - 3) ตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมเชิงเนื้อหา และรูปแบบการดำเนินการของโปรแกรม แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
- โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ร่วมกันพิจารณาถึงค่าของความตรงเครื่องมือด้วยการวิธีตรวจสอบความตรงในเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องแต่ละรายการกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังต่อไปนี้

กำหนดคะแนน +1 มีความหมายว่า สอดคล้อง

กำหนดคะแนน 0 มีความหมายว่า ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

กำหนดคะแนน -1 มีความหมายว่า ไม่สอดคล้อง

แล้วจึงนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างส่วนของรายการกับส่วนของวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ตามสูตร $IOC = \text{ผลรวมคะแนนของข้อนี้} / \text{จำนวน}$ และนำค่าดัชนีที่คำนวณได้มาเทียบเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้มีค่าตั้งแต่ .6 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่เพียงพอและยอมรับทางสถิติ (Rovinelli & Hambleton, 1977) จากนั้นนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ครั้ง โดยโปรแกรมนี้ได้รับค่าความตรงเท่ากับ .67-1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมโปรแกรมร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการใช้งานจริง

4) ดำเนินการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงก่อนนำมาใช้จริง 5 คน

โดยโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง กระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มตามขั้นตอนในโปรแกรมที่ผู้วิจัยออกแบบตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) มาปรับใช้กับกระบวนการการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาล แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแผนกป้องกันและปราบปราม โดยมีกิจกรรมกลุ่มทั้งหมด 8 ครั้ง แบ่งเป็นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 90 - 120 นาที โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
ครั้งที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ให้ข้อมูลเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน		
1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ และทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม	ขั้นเริ่มต้น (Initial Stage) 1. แนะนำตัวและสร้างสัมพันธภาพ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง และผ่อนคลาย 2. แจ้งวัตถุประสงค์ ข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา	กระบวนการการให้คำปรึกษากลุ่ม
2. เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะหมดไฟในการทำงาน”	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ให้สมาชิกแนะนำตัว เล่าเรื่องราวของตนเองเกี่ยวกับการมาเป็นตำรวจ (เหตุผล ความประทับใจ และสิ่งที่ให้คุณค่ามากที่สุดในชีวิต) 2. กิจกรรม “สี่แทนตน” เพื่อสร้างสัมพันธภาพ โดยให้สมาชิกเลือกสี่แทนตนเองและอภิปรายร่วมกัน และเชื่อมโยงสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน 3. ให้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้สึกต่องานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน 4. อธิบายแนวคิดของภาวะหมดไฟในการทำงานเบื้องต้น 5. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม และบันทึกลงในแบบบันทึกเป้าหมาย 6. ฝึกการหายใจ 3 นาที เป็นการฝึกสติแบบสั้น	
3. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษากำหนดเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา	ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage) 1. ร่วมกันสรุปและอภิปรายสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้ 2. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
ครั้งที่ 2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) และกิจกรรมการฝึกสติและสมาธิ		
1. เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) แก่สมาชิกกลุ่ม	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ให้ความรู้เรื่อง “การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)” และสรุปใจความสำคัญ 2. ให้สมาชิกฝึกการพัฒนาสติด้วยกิจกรรม “การรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5” ขั้นตอน ได้แก่ การมองเห็น การฟัง การสัมผัส การได้กลิ่น การรับรู้หัวใจตนเอง และสรุปกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3. กิจกรรม “จัดการกับความวุ่นใจ” (การฝึกสติและสมาธิ) ประกอบด้วย ชวนให้สมาชิกตระหนักถึงผลของอารมณ์และความเครียดในการทำงานที่มีต่อการใช้ชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และฝึกสมาธิควบคู่การเปิดเพลงบรรเลงเพื่อความผ่อนคลาย	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกสติและสมาธิ เพื่อให้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและอยู่กับปัจจุบัน		สติ คือ การทำให้อยู่กับปัจจุบัน ช่วยลดความเครียดที่เป็นต้นเหตุสำคัญของภาวะหมดไฟในการทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2561)
	ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage) 1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้ 2. มอบหมายการบ้าน ให้ฝึกสมาธิวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 10 นาที คือช่วงเช้าและก่อนนอน และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
ครั้งที่ 3 การฝึกสติ จากกิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ		
1. เพื่อให้สมาชิกพัฒนาการฝึกสติจากกิจกรรมกินลูกอมอย่างมีสติ	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. กิจกรรม “การกินลูกอมอย่างมีสติ” แจกลูกอมให้สมาชิก พิจารณาลูกอม นำเข้าปาก สัมผัส รูปร่าง กัด เคี้ยว และรับรู้รส	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)
2. เพื่อให้สมาชิกนำเทคนิคไปใช้ฝึกสติในชีวิตประจำวัน	2. สังเกตให้รับรู้ และสนใจอยู่ที่ลูกอม 3. บันทึกความคิด ความรู้สึก แลกเปลี่ยน 4. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม	การฝึกสติโดยเน้นความเข้าใจและตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติ จะช่วยให้สนใจกับปัจจุบัน
3. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติ (Automatic Pilot) ที่ก่อให้เกิดรูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode)	ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage) 1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้ มอบหมายการบ้านให้ผู้รับคำปรึกษากลับไปฝึกการรับประทานอาหารอย่างมีสติในทุกวัน อย่างน้อยวันละ 1 มื้อ 2. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	สามารถเปลี่ยนแปลงประสบการณ์โดยไม่รู้ตัวได้ ต้องนำไปฝึกเป็นการบ้าน เพื่อได้ตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติของตน การมีสติย่อมมีความสงบ รู้ทันตนเองได้เร็ว ควบคุมอารมณ์ จิตใจ สามารถดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559)

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
ครั้งที่ 4 การสำรวจร่างกาย (Body Scan) และกิจกรรมความคิด-ความรู้สึก		
1. เพื่อให้สมาชิกเกิดสติ และการตระหนักรู้เท่าทัน ความคิดความรู้สึกจากการสำรวจร่างกาย	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. สมาชิกฝึกการพัฒนาสติด้วยกิจกรรม “การสำรวจร่างกาย (Body Scan) เป็นเวลา 30 นาที	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม เข้าใจรูปแบบความคิด ความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) และ รูปแบบความคิด ความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode)	2. สมาชิกบันทึกความคิด ความรู้สึกจาก กิจกรรม และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึก 3. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม คือ การสำรวจร่างกาย (Body Scan) ว่าเป็น กิจกรรมที่ให้สมาชิกใช้ฝึกเพื่อให้เกิดการรับรู้ไปทั่วร่างกาย ให้สติ กลับมาอยู่ที่ความรู้สึกทางกายตามส่วนต่าง ๆ	รูปแบบความคิด ความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) ก่อให้เกิดการรับรู้ เหตุการณ์แบบ ทางอ้อมโดยผ่านจาก
3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม ตระหนักถึงความ เชื่อมโยงของความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยา ทางร่างกาย อันเป็นผล จากการตีความ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจาก กิจกรรมความคิด-ความรู้สึก	4. เริ่มกิจกรรม “ความคิด-ความรู้สึก” โดยให้ สมาชิกหลับตา และจินตนาการภาพตามผู้นำ กลุ่มเล่าเรื่อง จากนั้นร่วมกันอภิปรายถึง ความคิด ความรู้สึก ปฏิกิริยาทางกายของ สมาชิกแต่ละคนเมื่อได้ฟังสถานการณ์จากเรื่อง เล่านั้นๆ 5. สรุปกิจกรรม โดยอธิบายให้สมาชิกเข้าใจ และตระหนักถึงความคิด ความรู้สึกและ ปฏิกิริยาทางกายของแต่ละคนที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับการตีความ ซึ่งหากได้รับการฝึกสติแล้วนั้น สมาชิกก็จะสามารถรับรู้สถานการณ์ตามความเป็นจริง	ความคิดของตนเอง ซึ่ง อาจทำให้เราหลงอยู่ใน ความกังวลและ อารมณ์ทางลบได้ง่าย การฝึกสติทำให้มี โอกาสในการสัมผัสกับ ประสบการณ์และรับรู้ เหตุการณ์โดยตรง โดย ไม่หลงไปกับความคิด ของตนเองที่ไปตัดสิน เหตุการณ์นั้นๆ (ยง ยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559)
ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)		
	1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และ ความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้ และ มอบหมาย “ปฏิทินเหตุการณ์ที่พึงประสงค์และ	

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
	ไม่ฟังประสงค์"	
	2.มอบหมายให้สมาชิกกลับไปฝึกการสำรวจร่างกาย (Body Scan) ทุกคืนก่อนนอน ครั้งละ 15 - 20 นาที (ส่งไฟล์เสียงให้ใช้ฝึกด้วยตัวเอง)	
	3.ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	
ครั้งที่ 5 กิจกรรมการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ทั้งสุขและทุกข์		
1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักและรู้เท่าทันร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ทั้งต่อสถานการณ์ที่ฟังประสงค์ และไม่ฟังประสงค์	ขั้นตอนการ (Working Stage) 1. ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนผลการบันทึกเหตุการณ์ที่ฟังประสงค์ โดยเลือกคนละ 1 เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานที่เป็นกำลังใจ 2. วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ต่อสถานการณ์นั้น	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกสติและนำไปปรับใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ไม่ฟังประสงค์ หรือสถานการณ์ที่มีความยากลำบากในการทำงาน	3. ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนผลการบันทึกเหตุการณ์ที่ไม่ฟังประสงค์ โดยเลือกเหตุการณ์ไม่ฟังประสงค์ 1 สถานการณ์ 4. วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ต่อสถานการณ์นั้น และร่วมกันแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงประสบการณ์ไม่ฟังประสงค์ของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการให้กำลังใจ ช่วยกันวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้สมาชิกรู้สึกไม่โดดเดี่ยว และเกิดมุมมองใหม่ๆจากสมาชิกคนอื่น	เมื่อมีสติ ย่อมก่อให้เกิดการตระหนักรู้ต่อสิ่งต่างๆได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเหตุการณ์ฟังประสงค์หรือไม่ฟังประสงค์ ซึ่งมีผลต่อทั้งความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และปฏิกิริยาของร่างกาย สามารถลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)
3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงกำลังใจ วิธีการแก้ปัญหาทั้งจากตนเองและผู้อื่น	5.ให้สมาชิกฝึกกิจกรรม“พื้นที่การหายใจ 3 นาที” และ ฝึกการพัฒนาสติต่อด้วยกิจกรรม “การสำรวจร่างกาย(Body Scan)” อีก 15 นาที	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นได้ และทำให้สมาชิกมีมุมมองต่อ

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
	ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)	สถานการณ์ที่
	1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้	ยากลำบากในการทำงานและการใช้ชีวิต
	2. มอบหมายการบ้านฝึกฝนที่การหายใจ 3 นาที อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน	เปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น พร้อมสู้กับปัญหา
	3. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	และเห็นทางออกที่หลากหลาย (พริษฐ์ โพธิ์งาม, 2565)
ครั้งที่ 6 กิจกรรมอนุญาตและปล่อยให้เป็นไป และ กิจกรรมขอบคุณ		
1. เพื่อให้สมาชิกฝึกการตอบสนองต่อความคิดที่ไม่พึงประสงค์ เข้าใจถึงการยอมรับ และปล่อยให้เป็นไป	ขั้นดำเนินการ (Working Stage)	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)
2. เพื่อให้สมาชิกตระหนักทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเอง ในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกฝึกสติจากกิจกรรม การยอมรับและปล่อยให้เป็นไป โดยการตระหนักคิดถึงความผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมา ให้สมาชิกหลับตา นึกถึงความผิดพลาดในการทำงานที่รู้สึกผิดที่สุดในอดีตที่ผ่านมาและสังเกตตนเองเกี่ยวกับความคิดความรู้สึก ปฏิบัติทางกาย ขณะที่นึกถึงเหตุการณ์นั้น	การฝึกสตินั้นช่วยสร้างให้เกิดการยอมรับ ไม่หลีกเลี่ยงอยู่กับปัจจุบัน ไม่ตัดสิน พัฒนาการให้อภัยตัวเอง ช่วยควบคุมอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด
	2. วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสถานการณ์นั้น	ก่อกำเนิดความเครียด
	3. เชื่อมโยง (Linking) เรื่องราวของสมาชิกให้สมาชิกแต่ละท่านแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ของตนเอง	บุคคลก้าวผ่านสถานการณ์ที่
	4. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ทักษะสร้างความคิดใหม่ (Cognitive Destruction) เรื่องการยอมรับ และปล่อยให้	ตลอดจนช่วยให้

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
	5. ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินกิจกรรม “ขอบคุณ” ให้สมาชิกในกลุ่มเขียนขอบคุณตนเอง 3 ข้อ และขอบคุณสิ่งรอบตัวในชีวิต 3 อย่าง เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตน และเสริมสร้างกำลังใจในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน และผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) ในสิ่งสมาชิกลำเสนอให้สมาชิกแต่ละท่านแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ของตนเอง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage) 1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้ 2. มอบหมายการบ้าน ฝึกการหายใจ 3 นาที อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน และฝึกการหายใจ 3 นาที ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจริงและบันทึก 3. กล่าวขอบคุณตนเองและสิ่งรอบตัวก่อนนอนทุกวัน และบันทึก 4. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป	ยากลำบากได้ (ยง ยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559)) ซึ่งสามารถช่วยลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคลอื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล
ครั้งที่ 7 กิจกรรมดูแลใจตนเองให้แข็งแรง และปรับสมดุลชีวิต		
1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง เพื่อให้สมาชิกเข้าใจ	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. กิจกรรม “ข้อดีของตนเอง 3 ข้อ” ให้สมาชิกเขียนข้อดีหรือคุณลักษณะที่ตน รู้สึกชอบที่สุดในตัวเอง 3 ข้อ และแลกเปลี่ยนกัน	การบำบัดการรู้คิด โดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy)

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
วิธีการปรับสมดุลในชีวิต เพื่อการดำเนินชีวิตที่มี ความสุข	จากนั้นจดบันทึกข้อดีตนเอง และที่ผู้อื่นเพิ่มเติมให้ 2. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรมให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตน 3. กิจกรรมปรับสมดุลในชีวิต โดยให้สมาชิกเขียนกิจกรรมประจำวันตั้งแต่เช้าจรดเย็น และแบ่งแยกว่ากิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ (ทำแล้วเพลิดเพลิน) กับกิจกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (จำเป็นต้องทำ) 4. ผู้นำใช้การอธิบายโดยตรงและให้ความรู้เรื่องการปรับสมดุลในชีวิต จากนั้นให้สมาชิกแต่ละท่านลองวางแผนปรับกิจกรรมทั้ง 2 อย่างให้สมดุลหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดในแต่ละวัน แล้วนำเสนอจนครบทุกคน 5. ใช้การเชื่อมโยงเพื่อให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมเสนอแนวทางและมุมมองใหม่ๆ แก่เพื่อนสมาชิก ตลอดจนให้กำลังใจกันและกัน	กิจกรรมปรับสมดุลในชีวิต ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลาย ส่งให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดกำลังใจ และบางกิจกรรมยังช่วยส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างมากขึ้น (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, 2560) ซึ่งสามารถลดองค์ประกอบการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ทั้ง 3 ด้าน

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้
2. มอบหมายการบ้าน กล่าวขอบคุณตนเองและสิ่งรอบตัวก่อนนอนทุกวัน
3. อ่านแบบบันทึกข้อดีของตนเองที่ได้จากตนเอง และผู้อื่นทุกเช้าก่อนออกมาทำงาน และทุกคืนก่อนนอนด้วยการอ่านออกเสียง
4. ฝึกพื้นที่การหายใจ 3 นาที อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน
5. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	แนวคิด
ครั้งที่ 8 กิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน		
1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งหมดและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน	ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ให้สมาชิกฝึกสติจากการสำรวจร่างกาย (Body scan) ด้วยตัวเอง 20 นาที 2. ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างฝึก ว่ามีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกและร่างกายอย่างไร และจัดการอย่างไร 3. สมาชิกเขียนการนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มว่าสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างไรบ้าง และเห็นการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างไร 4. ให้สมาชิกกล่าวสิ่งที่อยากขอบคุณตนเองและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage) กล่าวปิดการให้คำปรึกษากลุ่ม 1. ผู้ให้คำปรึกษาให้ผู้เข้าร่วมพูดถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึกจากการร่วมกลุ่มให้คำปรึกษา 2. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกทำแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) 3. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวขอบคุณ สรุปการให้คำปรึกษากลุ่ม และกล่าวปิดการให้คำปรึกษากลุ่ม	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) การยอมรับและการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างมีสติ ไม่หลงอยู่ในระบบความคิดอัตโนมัติ เป็นจุดเริ่มต้นของรูปแบบของการกระทำซึ่งมุ่งเป้าไปที่การเปลี่ยนแปลงโลกภายในหรือภายนอกของสมาชิกในกลุ่ม ช่วยลดการนำตนเองไปสู่อารมณ์เชิงลบ ดังนั้นจึงควรฝึกอย่างต่อเนื่อง เพราะทักษะนี้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม (ชนกนันท์ พุทธิมนต์, 2564; ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2560)

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการทดลอง

ในการดำเนินการทดลองแบ่งออกเป็น ขั้นตอนเตรียมการทดลอง ขั้นตอนดำเนินการทดลอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการทดลอง

1) ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อเลือกใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานที่เหมาะสม นำมาพัฒนา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและนิยมเชิงปฏิบัติการ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการสร้างโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมของโปรแกรม และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

3) ผู้วิจัยฝึกสถิติตามรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและอุปสรรคระหว่างการฝึก

4) ผู้วิจัยฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการใช้โปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

5) ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยสำหรับงานที่ทำในมนุษย์ ซึ่งออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปเสนอต่อหน่วยงานที่จะไปทำการวิจัยนี้ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเข้าไปทำการทดลอง

2. ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

1) ผู้วิจัยให้ประชากรทำแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อเป็นคะแนนในระยะก่อนการทดลอง (Pre-test) และดำเนินการคัดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2) ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในเจ้าหน้าที่ตำรวจกับกลุ่มทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด และกลุ่มควบคุมจะได้รับเอกสารความรู้เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

3) เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลอง ให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อเป็นคะแนนในระยะหลังการทดลอง (Post-test)

4) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม(ก่อน-หลัง) และคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม(ก่อน-หลัง)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมการทดลองตามที่กำหนดไว้ ทำการรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการทดลอง รวมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกลับค่าคะแนน (Recode) ในด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) เนื่องจากในด้านนี้มีทิศทางการให้คะแนนกลับด้านกับด้านอื่น กล่าวคือ คะแนนที่ต่ำสะท้อนถึงระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานที่สูง ซึ่งแตกต่างจากอีกสองด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล ที่คะแนนสูงสะท้อนถึงความเหนื่อยล้าในการทำงานสูง เพื่อให้การแปลผลสามารถดำเนินการในทิศทางเดียวกันได้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงดำเนินการกลับค่าคะแนนในด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยใช้สูตร 6 – ค่าคะแนนดิบ เพื่อให้ค่าที่ได้ยังคงอยู่ในช่วง 0–6 เช่นเดียวกับคะแนนในด้านอื่น ตัวอย่างเช่น หากผู้ตอบให้คะแนน 6 จะเปลี่ยนเป็น 0 และหากให้คะแนน 0 จะเปลี่ยนเป็น 6 เพื่อให้คะแนนรวมในทุกด้านสะท้อนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คะแนนสูงแสดงถึงระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานสูง

หลังจากที่ดำเนินการกลับค่าคะแนนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่ได้จากแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Paired t-test

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Independent t-test

3.5 การรับรองจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิ

ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับการอนุมัติหัวข้อเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยได้เข้ารับการอบรมและได้รับอนุมัติหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยที่ทำในมนุษย์ หมายเลขรับรองโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-672485 ได้รับการอนุมัติในวันที่ 3 กันยายน 2567 จากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับงานวิจัยที่ทำในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิจัยครั้งนี้มีหลักในการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้รหัสเป็นตัวเลขแทนชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย รวมไปถึงไม่มีการบันทึกวิดีโอในทุกช่วงเวลาที่เราสัมภาษณ์ เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย โดยผู้วิจัยจะเก็บไว้ในตู้ที่ปิดล็อก ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบด้วยเครื่องทำลายเอกสารทันที โดยมีการดำเนินการแจ้งข้อมูลรายละเอียดในการเข้าร่วมการวิจัย สิทธิในการแจ้งถอนตัว และได้ขอความยินยอมกับอาสาสมัครก่อนทำการวิจัย รวมถึงดำเนินการวิจัยตามข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยอย่างเคร่งครัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลอง ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม และเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริยา สัมมาวาจ (2534) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3,6,8,13,14,16,20

2) ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5,10,11,15,22

3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4,7,9,12,17,18, 19,21

โดยสามารถนำมาเทียบระดับคะแนนในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ และอายุ

ข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (n=)		กลุ่มควบคุม (n=)		รวม (n=)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	15	100.00	13	86.67	28	93.33
หญิง	0	0.00	2	13.33	2	6.67
อายุ						
20 – 30 ปี	3	20.00	4	26.67	7	23.33
31-40 ปี	6	40.00	6	40.00	12	40.00
41- 50 ปี	5	33.33	4	26.67	9	30.00
51 – 60 ปี	1	6.67	1	6.67	2	6.67

จากตาราง พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 28 คน (ร้อยละ 93.33) เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 13 คน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 40) ถัดมา คือ ช่วง 41- 50 ปี จำนวน 9 คน

ตาราง 6 ระดับคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน

	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	สูง	กลาง	ต่ำ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	27-54	19-26	0-18
การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	10-30	6-9	0-5
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	15-48	9-14	0-8

เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้าน และในภาพรวมระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองรวมทุกด้าน

กลุ่ม	ระยะการทดลอง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
กลุ่มทดลอง (n=15)	ก่อนการทดลอง	84.400	13.265
	หลังการทดลอง	6.467	5.397
กลุ่มควบคุม (n=15)	ก่อนการทดลอง	89.133	8.790
	หลังการทดลอง	91.600	13.136

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานรวมทุกด้านของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 84.400) สูงกว่าหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 6.467) และ ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานรวมทุกด้านของกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 91.600) สูงกว่าก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 89.133)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนลดลงจากก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าร่วมโปรแกรมต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Paired t-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Independent t-test ซึ่งเป็นสถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป 2) กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจากประชากรที่มีการกระจายแบบปกติ (Normal distribution) และ 3) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร ผู้วิจัยจึงทดสอบการกระจายของข้อมูล คือ คะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังตาราง 7

ตาราง 8 ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	Skewness	Kurtosis	Skewness	Kurtosis
กลุ่มทดลอง	0.206	-1.301	0.789	-0.335
กลุ่มควบคุม	0.570	-0.967	-0.793	0.547

จากตาราง พบว่า ในกลุ่มทดลองมีค่าความเบ้ก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.206 และ 0.789 ตามลำดับ เป็นการกระจายในลักษณะเบ้ขวา แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนในกลุ่มควบคุมมีค่าความเบ้ก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.570 และ -0.793 ตามลำดับ เป็นการกระจายในลักษณะเบ้ขวาและเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลก่อนการทดลองส่วนใหญ่มีค่าคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และข้อมูลหลังการทดลองส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ในกลุ่มทดลองพบว่ามีความโด่งเท่ากับ -1.301 และ -0.335 ตามลำดับ เป็นการกระจายที่มีความโด่งน้อยกว่า 0 แสดงว่าข้อมูลมีความโด่งต่ำกว่าความโด่งของการกระจายแบบปกติ และในกลุ่มควบคุมพบว่ามีความโด่งเท่ากับ -0.967 และ 0.547 ตามลำดับ แสดงว่าก่อนการทดลองข้อมูลมีความโด่งต่ำกว่าความโด่งของการกระจายแบบปกติ และหลังการทดลองข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าความโด่งของการกระจายแบบปกติ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่ง พบว่ามีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย ซึ่งอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง +1.96 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (วัฒนา ชยธวัช, 2561) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	t	p-value
กลุ่มทดลอง	77.933	13.931	21.667	0.000*
กลุ่มควบคุม	-2.467	8.158	-1.171	0.261

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในกลุ่มควบคุมค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม

ระยะการทดลอง	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	t	p-value
ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง (n=15)	84.400	13.265	-1.152	0.261
ทดลอง	กลุ่มควบคุม (n=15)	89.133	8.790		
หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง (n=15)	6.467	5.397	-23.218	0.000*
ทดลอง	กลุ่มควบคุม (n=15)	91.600	13.136		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

สมมติฐานการทดลอง

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ มีคะแนนลดลงจากก่อนเข้าร่วมโปรแกรม
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 64 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปรามจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน และโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง พบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนการทดลองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และหลังการทดลองอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน โดยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานหลังการทดลองลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม พบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานหลังการทดลองเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของกลุ่มควบคุมพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนการทดลองของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการทดลองได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ มีคะแนนลดลงจากก่อนเข้าร่วมโปรแกรม

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมทั้งในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและความกดดันสูง เช่น การรับมือกับอาชญากรรม ความรุนแรง การปราบปรามยาเสพติด การเผชิญหน้ากับสถานการณ์

ฉุกเฉิน หรือการสอบสวนคดีที่ซับซ้อน งานเหล่านี้มักต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ ซึ่งทำให้ต้องแบกรับความเครียดที่สูงมากในระยะยาว อีกทั้งเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินหรือมีสถานการณ์ที่ต้องตอบสนองทันทีทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน รวมถึงปัจจัยทางสังคมที่ตำรวจมักถูกคาดหวังให้เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ต้องรักษากฎหมายและความปลอดภัยของประชาชน ความคาดหวังดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเผชิญกับการวิจารณ์หรือการรับรู้ในทางลบจากประชาชนหรือสื่อมวลชน อยู่บ่อยครั้ง และปัญหาภายในองค์กรเอง เช่น เงินค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเพียงพอ ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา และข้อสั่งการที่ไม่สมเหตุผล ผลจากปัจจัยดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่หนัก การขาดการสนับสนุนทางร่างกายและจิตใจ การทำงานในเวลาที่ไม่นอน หรือความคาดหวังที่สูงจากสังคม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีเวลาและพลังงานในการดูแลชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวน้อยลง เมื่อขาดการสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน จึงทำให้เกิดความเครียดสะสมและนำไปสู่ภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของคิงซ์ หนูเทพย์ (2565) ที่ศึกษาแนวทางในการบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง พบว่ามีกำลังพลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง และการศึกษาของไวพจน์ กุลาชัย, ปฏิวล หอมยามเย็น และ เทวชัย บริรักษ์สันติกุล (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงานในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน

โดยจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานลดลงจากระดับสูงไประดับต่ำ ในขณะที่กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมหักล้างยังคงมีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติเป็นการบำบัดทางจิตใจที่รวมเอาหลักการของ การฝึกสติ (Mindfulness) เข้ากับ การบำบัดทางการรู้คิด (Cognitive Therapy) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้บุคคลที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น ภาวะซึมเศร้า ความเครียด หรือวิตกกังวล เข้าใจและควบคุมความคิดของตนเองได้ดีขึ้น ไม่ถูกผลกระทบจากความคิดลบที่สามารถนำไปสู่ปัญหาทางอารมณ์ในระยะยาว โดยหลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ คือ การฝึกสติ (Mindfulness) ให้มีความตระหนักรู้ในทุกขณะของชีวิต โดยไม่ตัดสินหรือมีความเห็นในสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น การให้ความสนใจกับลมหายใจ ร่างกาย หรือความรู้สึกทางอารมณ์ โดยไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือควบคุมสิ่งเหล่านั้น การฝึกสติจะช่วยให้ผู้ฝึกสามารถรู้ตัวว่า

เมื่อไรที่ความคิดลบหรืออารมณ์เชิงลบเริ่มเกิดขึ้นในจิตใจ และฝึกให้ทำการตอบสนองอย่างมีสติ แทนที่จะถูกควบคุมด้วยอารมณ์หรือความคิดเหล่านั้น ร่วมกับการบำบัดทางความคิด (Cognitive Therapy) ที่ช่วยให้ผู้ฝึกตระหนักถึงรูปแบบความคิดเชิงลบที่อาจทำให้เกิดความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ และฝึกปรับเปลี่ยนความคิดเหล่านั้นเพื่อมองสถานการณ์ในมุมมองที่มีความเป็นจริงมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะในการจัดการกับความคิดเชิงลบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kate Hamilton-West, Tracy Pellatt-Higgins and Neil Pillai (2018) ที่ศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) เพื่อปรับเปลี่ยนศักยภาพในการลดความเครียดและภาวะหมดไฟของแพทย์ทั่วไปในระบบบริการสุขภาพแห่งชาติ จากการประเมิน 1 เดือนหลังจบหลักสูตร พบว่า ผู้เข้าร่วม 21 คน (95%) มีระดับคะแนนความเครียด (PSS) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.001$) รวมถึงคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน (MBI) ($P < 0.001$) และคะแนนด้านการลดทอนความเป็นบุคคล (depersonalization) ($P = 0.0421$) เมื่อประเมิน 3 เดือนหลังจบหลักสูตร พบว่า ผู้เข้าร่วม 13 คน (59%) มีระดับคะแนนความเครียด (PSS) และคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน (MBI) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.001$; $P = 0.0024$ ตามลำดับ) และคะแนนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.001$) ผู้เข้าร่วมรายงานว่าหลักสูตรดังกล่าวช่วยให้ตนเองสามารถรับมือกับความกดดันในการทำงาน รู้สึกผ่อนคลาย สนุกกับงาน และมีความเห็นอกเห็นใจต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยมากขึ้น

จึงเห็นได้ว่าการเข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถรับมือกับความเครียดด้านลบของตนเองได้ดีขึ้น เห็นได้จากผลการทดลองในกลุ่มควบคุม ที่ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งก่อนและหลังการทดลองยังคงอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเครียดสะสมและไม่สามารถจัดการได้ดี จะส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า อารมณ์ตกต่ำ และขาดแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นด้านที่ควรส่งเสริมและพัฒนามากที่สุดในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันลักษณะการหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) ซึ่งนอกจากจะช่วยป้องกันการหมดไฟในการทำงานได้แล้ว ยังช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ก่อนการทดลองทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง แตกต่างกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของพรวิษฐ์ โพธิ์งาม (2565) ที่ได้ใช้โปรแกรมสติบำบัดออนไลน์ต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเครียดหลังได้รับโปรแกรมต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องานหลังได้รับโปรแกรมต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Askey-Jones (2018) ที่ศึกษาประสิทธิภาพของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) สำหรับเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพจิต พบว่า MBCT สามารถช่วยลดภาวะหมดไฟ (burnout) ในเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพจิตได้ โดยการทดลองใช้ MBCT กับเจ้าหน้าที่เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ ผลการประเมินพบว่าเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมมีคะแนนด้านภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง และคะแนนด้านการเจริญสติดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญสติกับการลดภาวะหมดไฟอีกด้วย

เนื่องจากโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถรับมือกับความเครียด และความคิดด้านลบของตนเองได้ดีขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมุ่งมั่นกับงานได้ดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความเครียดในงานลดน้อยลงและส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น อีกทั้งการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ เรื่องราวและความรู้สึกของสมาชิก ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและก่อเป็นความสัมพันธ์ที่ดี แนบแน่น และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้นภายในองค์กร ดังเช่นการศึกษาของ Trombka et al. (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องระเบียบวิธีการศึกษาการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติแบบมีกลุ่มควบคุมแบบสุ่มหลายศูนย์เพื่อลดภาวะหมดไฟและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า กลุ่มที่ได้รับการบำบัดมีภาวะหมดไฟลดลง และคุณภาพชีวิตดีขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม อีกทั้งยังพบว่า การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติมีประสิทธิภาพในการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดอื่น ๆ เช่น การนอนหลับ ปัญหาโรคเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนใจ (PTSD)

ความรู้สึกเชิงลบ และภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับการศึกษาของ Reitsema et al. (2023) ที่ได้ศึกษาการบำบัดการรู้คิดโดยใช้สติเพื่อการลดความเครียดและภาวะหมดไฟของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า การบำบัดโดยใช้สติมีผลกระทบต่อ การลดภาวะหมดไฟ ความเครียด อาการซึมเศร้า วิตกกังวล และช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีระหว่างกันหลังการบำบัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อีกด้วย

ข้อจำกัด

1. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในแผนกป้องกันและปราบปรามมีภาระงานจำนวนมาก ส่งผลให้ดำเนินการติดตามผลในระยะยาวได้ยาก หากมีการศึกษาในอนาคต ควรพิจารณาวางแผนเรื่องระยะเวลาในการติดตามผลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโปรแกรมที่ชัดเจนขึ้น
2. การติดตามผลการฝึกสติตามคู่มือที่มอบให้ไปฝึกที่บ้านไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ จึงสามารถประเมินผลได้เฉพาะในช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมอยู่ในระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยฉบับนี้เป็นผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษการติดตามผลการใช้โปรแกรมการฝึกสติแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติว่าสามารถลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในระยะยาว
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปราม จึงควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอื่นๆเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่จะนำโปรแกรมการฝึกสติแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติไปใช้ควรมีการอบรมเกี่ยวกับทักษะการให้การฝึกที่เกี่วข้องกับการบำบัดสติและการบำบัดการรู้คิดมาก่อน
2. ผู้ที่นำไปใช้ควรมีการวางแผน สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเปิดเผย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกปลอดภัยในการเปิดเผยความรู้สึกและประสบการณ์ส่วนตัว การสร้างความไว้วางใจ

ในกลุ่มจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้และไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการเผชิญกับปัญหาของตนเอง
อีกทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม
มากขึ้น



บรรณานุกรม

- Askey-Jones, R. (2018). Mindfulness-based cognitive therapy: An efficacy study for mental health care staff. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 25(7), 380-389.
- Corey, G. (2015). Theory and practice of group counseling: Cengage Learning. California: Brooks Cole.
- Corey, G. (2016). *Theory & practice of group counseling*. Cengage.
- Dryden, W., & Branch, R. (2011). *The CBT handbook*. Sage.
- Febrianti, T., & Wibowo, M. E. (2023). EFFECT OF MINDFULNESS-BASED COGNITIVE THERAPY ON SCHOOL COUNSELORS' COMPASSION FATIGUE AND BURNOUT: A RANDOMIZED CONTROLLED TRIAL. *Journal of Research Administration*, 5(2), 12458-12478.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & stress*, 13(4), 326-340.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). 36 A mediation model of job burnout. *Research companion to organizational health psychology*, 544.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Miller, L. H., Smith, A. D., & Rothstein, L. (1993). *The stress solution: An action plan to manage the stress in your life*. Pocket Books.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 524470.
- Rasouljan, M., Elahi, F., & Afkham Ebrahimi, A. (2004). The relationship between job burnout and personality traits in nurses. *Iranian journal of psychiatry and clinical*

psychology, 4(4), 18.

Reitsema, M., de Hoog, N., & De Snoo, T.-P. (2023). Mindfulness for the mental resilience of police officers: a systematic review and meta-analysis.

Segal, Z., Williams, M., & Teasdale, J. (2018). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression*. Guilford publications.

Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D. C., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., Claudino, F. C. A., Ribeiro, L., Christopher, M., & Garcia-Campayo, J. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the POLICE study. *BMC psychiatry*, 18, 1-9.

Trotzer, J. (2006). The counselor and the group: Integrating theory, training and practice (4. utg.). In: Philadelphia: Taylor & Francis.

Vadvilavičius, T., Varnagiryte, E., Jarašiūnaitė-Fedosejeva, G., & Gustainienė, L. (2023). The effectiveness of Mindfulness-based interventions for police officers' stress reduction: a systematic review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38(1), 223-239.

กรมสุขภาพจิต. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน.
<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>.

เจริญ ศรีศัลักษณ์. (2564). ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร.
file:///C:/Users/Administrator/Downloads/teedanai,%7B\$userGroup%7D,+13A2+6-5.pdf.

ชนกันท์ พุทธมนต์. (2564). ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบออนไลน์ตามแนวทฤษฎีการบำบัดการรู้คิด โดยอาศัยสติเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจของมารดาผู้มีบุตรออทิสซึม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.

ณิชชาภัทร อัมพรมณี. (2564). ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2564. 66(1), 39-52.

เต็มหทัย นาคเทวัญ. (2562). *Mindfulness-based Psychotherapy*.
<http://medinfo2.psu.ac.th/psychiatry/elearning/document/postgrade/topic/2038>

8_MBT.pdf.

ธัญชา เวสสะโกศล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ธีระยุทธ เกิดสังข์. (2561). ผลของโปรแกรมการบำบัดและให้คำปรึกษาโดยใช้สติเป็นฐานต่อ ความเครียดและระดับสติในนักศึกษาพยาบาล.วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 32(1).

นันท์ชนก วงษ์สมุทร. (2560). “สติบำบัด”: ทางเลือกใหม่รักษาโรคซึมเศร้า.

<http://www.bbc.com/thai/40115831>.

ปภาวีน พันชมภู. (2563). ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการที่มีผลต่อการกำกับ ตนเอง และพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กและวัยรุ่นในสถานสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของ พนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มหาวิทยาลัยมหิดล].

พรวิษฐ์ โพธิ์งาม. (2565). ผลของโปรแกรมสติบำบัดออนไลน์ต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสุขภาพจิตแห่ง ประเทศไทย, 30(4).

พันธินา วินิจกิจเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพมหานคร

พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงานของ ข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

มนัสพงษ์ มาลา. (2563). ภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านเขตสุขภาพที่ 4 . ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2560). ประสบการณ์การทำงานสุขภาพจิต : 30 ปีแห่งชีวิตงาน. กรม สุขภาพจิต.

ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถยากร. (2563). ภาวะหมดไฟ.

<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>.

- ไวพจน์ กุลาชัย, ปฏิพล หอมยามเย็น, & เทวษย์ บริรักษ์สันติกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน. *Veridian E-Journal*, 10(2), 959-974.
- ศรีสกุล เจียบแหลม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(2).
- คิงษ์ หนูเทพย์. (2565). การศึกษาแนวทางในการบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- สมพร สุกุลสงคราม. (2542). ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. ชลบุรี.
- สิระยา สัมมาวาท. (2534). ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์. (2566). ตำรวจไทยกับปัญหาสุขภาพจิต. <https://library.parliament.go.th/th/radioscript/rr2566-apr3>.
- อนูรัตน์ อนันทนารถ. (2555). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2.
- อรุณประภา เวียงลอ. (2561). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทอตนเซอร์ตต่อความกรุณาต่อตนเองและการปรับตัวทางสังคมของเยาวชนที่มาจากครอบครัวหย่าร้างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน และโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ผศ.ดร. กาญจนา สุทธิเนียม
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ดร. ต้นสาย แก้วสว่าง
อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. อ.ดร. สีนพพร วิททยานิชัย
อาจารย์ประจำคณะบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ข
แบบฟอร์มการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบประเมินความเครียดตรงเชิงเนื้อหา
แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

คำชี้แจง : แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ว่าสามารถวัดได้ครอบคลุมขอบเขตของนิยามปฏิบัติการหรือไม่
- 1.2 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ สิ่งที่ต้องปรับปรุงและแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ

2. นิยามปฏิบัติการ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมดกำลังกาย และใจจนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในสถานตำรวจนครบาลแห่งหนึ่ง แผนกป้องกันและปราบปราม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) หมายถึง รู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ หมดหวังที่จะทำงานต่อไป ได้แก่ รู้สึกหมดแรงในการทำงาน อ่อนเพลียในตอนเช้า เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ คับข้องใจ หงุดหงิด โมโหง่าย อารมณ์แปรปรวน
- 2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) หมายถึง รู้สึกมีทัศนคติในแง่ลบและมองเห็นคุณค่าของผู้อื่นลดลง จึงทำให้ไม่อยากมีส่วนร่วมกับบุคคลในองค์กร และผู้รับบริการ ได้แก่ มักแยกตนเองจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางกายและทางใจ ไม่ไยดี มองคนอื่นในแง่ลบหรือแง่ร้าย โทษคนอื่นเสมอ
- 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) หมายถึง รู้สึกด้อยค่าตนเอง มองว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการทำงานให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ได้แก่ ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตการทำงานล้าเหลว ขาดความมั่นใจ ปฏิเสธงาน ขาดงานบ่อย

โดยในการวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยพัฒนา และปรับปรุงจากแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ สิริระยา สัมมาวาจ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 22 ข้อ แบ่งภาวะหมดไฟในการทำงานได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) , ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) และ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA)

โดยคำถามทั้ง 22 ข้อประกอบด้วยคำถามเพื่อประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3,6,8,13,14,16,20

2) ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 5,10,11,15,22

3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) จำนวน 8 ข้อได้แก่ข้อ 4,7,9,12,17,18, 19,21

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น หมายถึง ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย (0 คะแนน)

ปีละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2 – 3 ครั้ง (1 คะแนน)

เดือนละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง (2 คะแนน)

เดือนละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2 – 3 ครั้ง (3คะแนน)

สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (4 คะแนน)

สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง (5 คะแนน)

ทุก ๆ วัน หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (6 คะแนน)

ทำการรวมคะแนนที่ได้ของคำถามในแต่ละด้าน และนำมาเทียบเป็นระดับของคะแนน ภาวะหมดไฟในการทำงานแต่ละด้าน ดังตารางนี้

	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	สูง	กลาง	ต่ำ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	27-54	19-26	0-18
การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	10-30	6-9	0-5
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	15-48	9-14	0-8

3. โครงสร้างเชิงเนื้อหา (Blueprint)

องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน	จำนวน (ข้อ)
1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE)	9 ข้อ
2) ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP)	5 ข้อ
3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA)	8 ข้อ
รวม	22 ข้อ

4. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อวัดมีความครอบคลุมและสอดคล้องอยู่ในขอบเขตของนิยามปฏิบัติการ

1 คือ ไม่แน่ว่าข้อวัดมีความครอบคลุมและสอดคล้องอยู่ในขอบเขตของนิยามปฏิบัติการหรือไม่

0 คือ แน่ใจว่าข้อวัดไม่มีความครอบคลุมและสอดคล้องอยู่ในขอบเขตของนิยามปฏิบัติการ

ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการพิจารณาและเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องเสนอแนะ และขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในการประเมินทุก ๆ ข้อวัดในรายการประเมิน

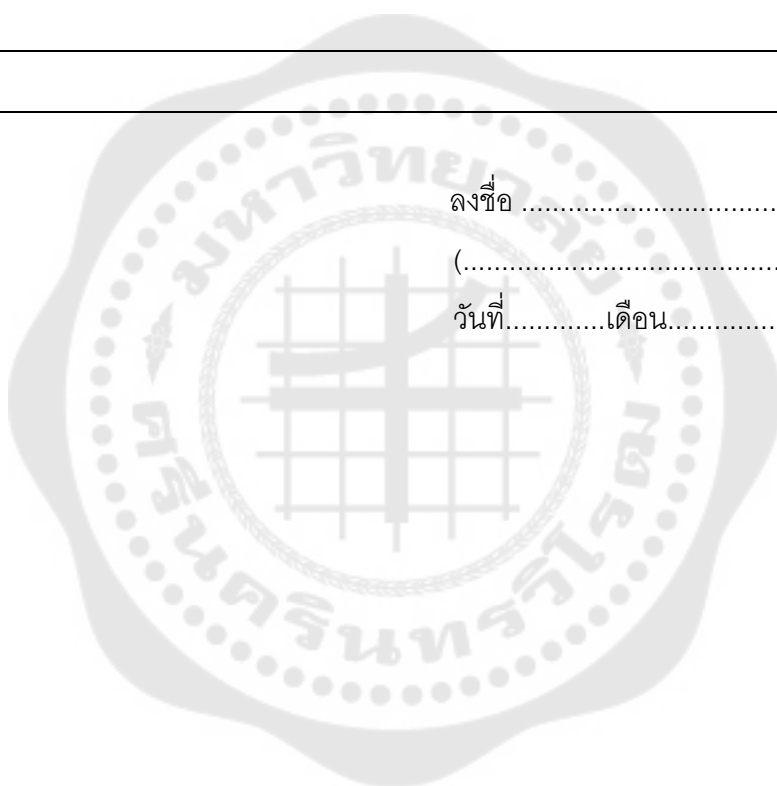
แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ลำดับ	ข้อวัด	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	1	
1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ Emotional Exhaustion (EE) หมายถึง รู้สึกเหนื่อยหน่าย หด กำลังใจ หดหวังที่จะทำงานต่อไป ได้แก่ รู้สึกหมดแรงในการทำงาน อ่อนเพลียในตอนเช้า เหนื่อย หน่าย ท้อแท้ คับข้องใจ หงุดหงิด โมโหง่าย อารมณ์แปรปรวน					
1	1. ฉันรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน				
2	2. ฉันรู้สึกหมดแรงทั้งกายและใจเมื่อสิ้นสุด เวลาทำงาน				
3	3. ฉันรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและ คิดถึงว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน				
4	6. การทำงานเกี่ยวกับการบริการผู้คนตลอด วันเป็นสิ่งที่เหนื่อยล้าอย่างมากสำหรับฉัน				
5	8. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายในภาระงานของฉัน				
6.	13. ฉันรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน				
7.	14. ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานที่หนักเกินไป				
8.	16. การทำงานกับผู้รับบริการโดยตรงทำให้ ฉันเหนื่อยล้ามากเกินไป				
9.	20. ฉันรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน				
2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น Depersonalization (DP) หมายถึง รู้สึกมีทัศนคติในแง่ลบ และมองเห็นคุณค่าของผู้อื่นลดลง จึงทำให้ไม่อยากมีส่วนร่วมกับบุคคลในองค์กรและผู้รับบริการ ได้แก่ มักแยกตนเองจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางกายและทางใจ ไม่ไยดี มองคนอื่นในแง่ลบหรือแง่ร้าย โทษคนอื่นเสมอ					
1.	5. ฉันรู้สึกว่าฉันปฏิบัติต่อผู้รับบริการบางคน เสมือนเขาเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ				
2.	10. ฉันเปลี่ยนเป็นคนหยาบกระด้างและไร้ ความเมตตาต่อผู้คนมากขึ้นตั้งแต่เป็น				

ลำดับ	ข้อวัด	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	1	
	ตำรวจ				
3.	11. ฉันรู้สึกไม่อยากจะร่วมงานกับผู้อื่นในที่ทำงาน				
4.	15. ฉันไม่เคยใส่ใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการบางคน				
5.	22. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมองฉันในแง่ร้าย				
3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล Reduce Personal Accomplishment (RPA) หมายถึง รู้สึกด้อยค่าตนเอง มองว่าตนเองไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการทำงานให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ได้แก่ ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตการทำงานล้มเหลว ขาดความมั่นใจ ปฏิเสธงาน ขาดงานบ่อย					
1.	4. ฉันมีศักยภาพที่ดีพอในการทำงาน				
2.	7. ฉันสามารถช่วยแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3.	9. ฉันรู้สึกแน่ใจว่างานของฉันมีประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น				
4.	12. ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานทุกเช้า				
5.	17. ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการให้การช่วยเหลือผู้รับบริการได้ง่าย				
6.	18. ฉันรู้สึกเป็นสุขใจภายหลังการให้บริการผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด				
7.	19. ฉันได้สร้างสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ามากมายในการทำงาน				
8.	21. ในการทำงานฉันสามารถเผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสงบ				

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ภาคผนวก ค
แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน



แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่นๆ

อายุ

☐ 20-30 ☐ 31-40
☐ 41-50 ☐ 51-60

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 22 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่

ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย
ปีละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2 – 3 ครั้ง
เดือนละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง
เดือนละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2 – 3 ครั้ง
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง
ทุก ๆ วัน	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ฉันรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน							
2. ฉันรู้สึกหมดแรงทั้งกายและใจเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน							
3. ฉันรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและคิดถึงว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน							

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
4. ฉันมีศักยภาพที่ดีพอในการทำงาน							
5. ฉันรู้สึกว่าฉันปฏิบัติต่อ ผู้รับบริการบางคนเสมือนเขา เป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ							
6. การทำงานเกี่ยวกับการ บริการผู้คนตลอดวันเป็นสิ่งที่ เหนื่อยล้าอย่างมากสำหรับฉัน							
7. ฉันสามารถช่วยแก้ปัญหา ของผู้รับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ							
8. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายใน ภาระงานของฉัน							
9. ฉันรู้สึกแน่ใจว่างานของฉัน มีประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น							
10. ฉันเปลี่ยนเป็นคนหยาบ กระด้างและไร้ความเมตตาต่อ ผู้คนมากขึ้นตั้งแต่เป็นตำรวจ							
11. ฉันรู้สึกไม่อยากร่วมงาน กับผู้อื่นในที่ทำงาน							
12. ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลัง ในการมาทำงานทุกเช้า							
13. ฉันรู้สึกคับข้องใจในการ ทำงาน							
14. ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานที่ หนักเกินไป							
15. ฉันไม่เคยใส่ใจว่าอะไรจะ เกิดขึ้นกับผู้รับบริการบางคน							

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
16. การทำงานกับผู้รับบริการ โดยตรงทำให้ฉันเหนื่อยล้ามาก เกินไป							
17. ฉันสามารถสร้าง บรรยากาศที่ผ่อนคลายในการ ให้การช่วยเหลือผู้รับบริการได้ ง่าย							
18. ฉันรู้สึกเป็นสุขใจภายหลัง การให้บริการผู้รับบริการอย่าง ใกล้ชิด							
19. ฉันได้สร้างสร้างสรรคสิ่งที่มี คุณค่ามากมายในการทำงาน							
20. ฉันรู้สึกสิ้นหวังในการ ทำงาน							
21. ในการทำงานฉันสามารถ เผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้ อย่างสงบ							
22. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน มองฉันในแง่ร้าย							

ภาคผนวก ง
ใบประกาศนียบัตรการเข้าอบรม

- หลักสูตร Additional Skills in CBT : Sadness & Depressed Mood
 - หลักสูตร ACT : กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพสมองและจิตใจ



ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชมรมจิตบำบัดความคิดและพฤติกรรมแห่งประเทศไทย (CAT)

ขอมอบวุฒิบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

คุณเจนัญญา เจริญนาน

เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

Additional Skills in CBT: Sadness & Depressed Mood

ระหว่างวันที่ 10 – 12 พฤษภาคม 2566

อ. ชิน
ดร.ศุภิสร์ ไม้ไผ่
กรรมการผู้แทนชมรม

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิมล
(ผู้ประสานงานกับสมาคมจิตวิทยา จิตเวชศาสตร์
ประเทศไทย)
นางสาวปิยธิดา ดิมมอญกิจกรรณสัมพันธ์ไทย (CAT)



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอรับรองว่า

นางสาวเจนนิฏฐา เจริญนาน

ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง ACT: กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพสมองและจิตใจ
ในวันที่ ๑๘-๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ปิพนัด โพธิ์จวบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แทนจอม)
วิทยากร
หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาณุ ชีระวนิชตระกูล)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบฟอร์มการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกแบบกลุ่มตาม
ทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ



สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมการศึกษแบบกลุ่มตามทฤษฎีการ บำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง “ผลของโปรแกรมการศึกษแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ ความครอบคลุม และความเหมาะสมของ (1) วัตถุประสงค์ (2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (4) การวัดผล (5) แนวคิดพื้นฐานของ MBCT (6) เทคนิคการให้คำปรึกษา (7) กระบวนการ (8) ระยะเวลา และ (9) เอกสารกิจกรรม โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ สิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงของโปรแกรมนี

โดยพิจารณาระดับความเหมาะสมของโปรแกรมจากเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

- +1 คือ ท่านพิจารณาว่าเนื้อหาส่วนนี้ของโปรแกรมมีความเหมาะสม
- 0 คือ ท่านไม่แน่ใจว่าเนื้อหาส่วนนี้ของโปรแกรมมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม
- 1 คือ ท่านพิจารณาว่าเนื้อหาส่วนนี้ของโปรแกรมไม่เหมาะสม

ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการพิจารณาและเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องข้อเสนอแนะ และขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในการประเมินทุก ๆ ประเด็นของโปรแกรม

ประเด็น	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ครั้งที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ให้ข้อมูลเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				

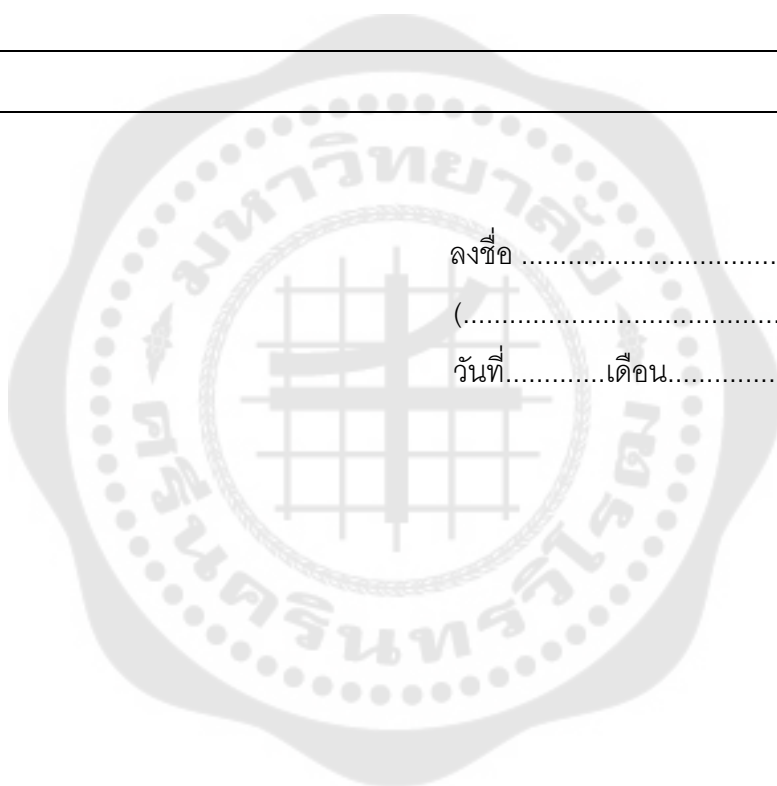
ประเด็น	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) และกิจกรรมฝึกสติและสมาธิ				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 3 การฝึกสติ จากกิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 4 กิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) และความคิด-ความรู้สึก				
1. วัตถุประสงค์				

ประเด็น	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 5 กิจกรรมการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ทั้งสุขและทุกข์				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 6 กิจกรรมอนุญาตและปล่อยให้ผ่านไป				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				

ประเด็น	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 7 กิจกรรมดูแลใจตนเองให้แข็งแรง				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				
ครั้งที่ 8 กิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน				
1. วัตถุประสงค์				
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				
4. การวัดผล				
5. แนวคิดพื้นฐานของ MBCT				
6. เทคนิคการให้คำปรึกษา				
7. กระบวนการ				
8. ระยะเวลา				
9. เอกสารกิจกรรม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....





ภาคผนวก จ
โปรแกรมการฝึกแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะ
หมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

โปรแกรมการฝึกแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

แนวคิดหลัก : การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)

ซึ่งเป็นการผสมผสานทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR)

โดยหลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) คือรูปแบบการกระทำที่มีสติ (Being Mode) คือ การยอมรับ และการอนุญาตให้เป็นไปโดยไม่มีแรงกดดันใดๆที่จะเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นที่การอยู่กับปัจจุบันขณะเท่านั้น จากนั้นจึงปรับไม่ให้เกิด Doing mode ที่ซึ่งเป็นการที่จิตใจ มักจะเดินทางไปสู่อนาคตหรือกลับไปอดีตที่ผ่านมา เป็นประสบการณ์ที่ไม่ได้อยู่ที่นี้ตอนนี้ จน นำพาให้เกิดความคิดอัตโนมัติ ตัดสินและตีความสิ่งที่เกิดขึ้นตามความคิดของตนเอง โดยจะสอน ให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและยอมรับถึง Doing Mode ทำความเข้าใจกลไกการทำงานของจิตและ ความคิด จากนั้นจึงเริ่มพัฒนาให้เกิด Being Mode เข้ามาแทนที่ด้วยอาศัยการฝึกสติหรือสมาธิใน แต่ละกิจกรรม

ซึ่งการมีสติ การเข้าใจกลไกการทำงานของจิตและความคิด สามารถช่วยส่งเสริมให้เกิด การยอมรับ ความผ่อนคลาย ส่งให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดกำลังใจ และบางกิจกรรมยัง ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างมากขึ้น ซึ่งสามารถลดองค์ประกอบการเกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงาน (Burnout) ได้ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็น บุคคลของผู้อื่น และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก : เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงาน ในสถานตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม รวมถึงส่งเสริม ให้สมาชิกกลุ่มร่วมสนับสนุนและให้กำลังใจกันและกัน และนำสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานอย่างมีสติและมีความสุขด้วยตนเองต่อไป

ผู้ดำเนินการ (ผู้ให้คำปรึกษา) : นางสาวเจนัญญา เจริญนาน

กลุ่มตัวอย่าง (สมาชิกกลุ่ม) : เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานตำรวจนครบาล แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แผนกป้องกันและปราบปราม

ระยะเวลาดำเนินการกลุ่ม : จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 90-120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม ทั้งหมด 8 สัปดาห์

องค์ประกอบของกลุ่ม : ผู้ให้คำปรึกษา 1 คน และสมาชิกกลุ่ม 15 คน

สถานที่ดำเนินการกลุ่ม : สถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แผนดำเนินโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ที่มี
ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ครั้งที่ 1	
ชื่อกิจกรรม การสร้างสัมพันธภาพ ให้ข้อมูลเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	ภาวะหมดไฟในการทำงาน
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ และทำความเข้าใจกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม 2. เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มกำหนดเป้าหมายในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความหมายและผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความสำคัญและประโยชน์ของการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มเข้าใจและสามารถอธิบายความหมายและผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน 2. สมาชิกกลุ่มเข้าใจและสามารถอธิบายความสำคัญและประโยชน์ของการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 1 : ความเข้าใจและเป้าหมายในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. การฝึกสติแบบสั้น
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การสร้างสัมพันธภาพ 1.1 การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น

	1.2 การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 2. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทางน้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 3. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 4. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก 5. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 6. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักรักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 7. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทาย แนะนำตัวและพูดคุยเรื่องทั่วไป (Small talk) เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง และผ่อนคลาย 2. ปฐมนิเทศกลุ่ม บอกชื่อกลุ่ม บอกวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 2.1 เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ ผลกระทบ และวิธีลดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2.2 เพื่อให้เข้าใจความสำคัญและประโยชน์ของการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน	

2.3 เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดการ แก้ไข และรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.4 บอกข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ชี้แจงระยะเวลาของการเข้าร่วมกลุ่ม คือรวม 8 ครั้ง แบ่งเป็นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 90- 120 นาที และขอให้สมาชิกเข้าร่วมกลุ่มครบทุกครั้ง
- 2) การรักษาความลับโดยขอให้สมาชิกทุกคนรักษาความลับของกลุ่มและของสมาชิกในกลุ่ม ไม่นำเรื่องที่พูดคุยกันไปแล้วไปบอกคนอื่นที่ไม่ใช่สมาชิกในกลุ่มฟัง
- 3) บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา คือ ทำหน้าที่ดำเนินกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมรับฟังปัญหา และร่วมกันกำหนดแนวทางวิธีการแก้ปัญหา
- 4) บทบาทของสมาชิกกลุ่ม คือ ขอให้ทุกคนตั้งใจกับการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขอให้ทุกคนเสนอ รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง
- 5) การฝึกการบ้านที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และตั้งใจจริงทุกครั้ง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อตกลงในการเข้ากลุ่ม

ขั้นตอนการ (Working Stage)

1. ให้สมาชิกแนะนำตัว
 - 1) ชื่อที่ต้องการให้เรียกในกลุ่ม
 - 2) เหตุผลที่มาเป็นตำรวจ
 - 3) เรื่องที่ประทับใจที่สุดในการทำงาน
 - 4) ความสุขหรือสิ่งที่ให้คุณค่าที่สุดในชีวิตคืออะไร
2. ให้สมาชิกทำกิจกรรม “สี่แทนตน” เพื่อให้สมาชิกทำความรู้จักกันมากขึ้น สร้างสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน โดยให้สมาชิกภายในกลุ่มแทนตนเองเป็นสี่ 1 สี่ที่มีความเป็นตนเองมากที่สุด จากนั้นนำเสนอในกลุ่มคนละประมาณ 3 นาทีจนครบทุกคน
3. ผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในการสื่อสารกลุ่มเพื่อสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจกับสมาชิก ทั้งการใส่ใจ(Attending) การฟังอย่างตั้งใจ(Active Listening) การสะท้อนความรู้สึก(Reflection of feelings) การตั้งคำถาม(Question) และการให้ข้อมูล(Giving Information)
4. ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาในการทำงาน รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้สึก

ต่อการทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

5. ผู้ให้คำปรึกษาสรุปสิ่งที่ทุกคนเป็นและมีสิ่งที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รับรู้ว่ามีเป้าหมายร่วมกัน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesiveness) โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษากลุ่ม คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) การเชื่อมโยง (Linking) และการประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up)

6. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” ในหัวข้อ สาเหตุ ผลกระทบ วิธีแก้ไข ความสำคัญและประโยชน์ในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

7. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน และบันทึกลงแบบบันทึกเป้าหมาย

8. ให้สมาชิกกลุ่มฝึกการหายใจ 3 นาที เป็นการฝึกสติแบบสั้น ด้วยการหลับตา และกำหนดลมหายใจเข้า-ออก ช้า ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการฝึกครั้งต่อไป

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปและอภิปรายสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
2. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 1

ความเข้าใจและเป้าหมายในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ขอให้ท่านเขียนเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวของท่านเองในอีก 2 เดือนต่อจากนี้
เป้าหมายตนเอง (การทำงาน)

.....

.....

.....

เป้าหมายการใช้ชีวิต (ส่วนตัว)

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความหมายและผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานตามที่ท่านเข้าใจ

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความสำคัญและประโยชน์ในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานตามที่ท่าน
เข้าใจ

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมครั้งนี้

.....

.....

.....

ความคาดหวัง หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ครั้งที่ 2	
ชื่อกิจกรรม การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) และกิจกรรมฝึกสติและสมาธิ	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) แก่สมาชิกกลุ่ม 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกสติและสมาธิ 3. เพื่อให้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและอยู่กับปัจจุบัน
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายการฝึกสติ การอยู่กับปัจจุบันอย่างไม่ตัดสิน และตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายการฝึกสติ การอยู่กับปัจจุบันอย่างไม่ตัดสิน และตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง 2. สมาชิกกลุ่มสามารถระบุความคิดและความรู้สึกของตนเองในปัจจุบันได้
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 2 : สถิติกับการใช้ชีวิต , แบบบันทึกกิจกรรมการรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. Mindfulness (การฝึกสติ) สติ หมายถึงการรู้ตัว ณ เวลาปัจจุบัน ถ้าคนเราไม่มีสติก็จะพลั้งเผลอง่าย ทั้งความคิด คำพูด และการกระทำ ซึ่งอาจส่งผลเสียตามมาทั้งในระดับเล็กน้อยจนถึงรุนแรง และการไม่มีสติอยู่กับปัจจุบันนั้น ทำให้คนเราเป็นทุกข์กับอดีต และวิตกกังวลกับอนาคตมาก จนละเลยการใช้เวลาในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์ การจะมีสติอยู่กับปัจจุบันได้ จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก สามารถช่วยลดความเครียดที่เป็นต้นเหตุสำคัญของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ช่วยให้คิดแก้ปัญหาได้ดี และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2561)

	2. การฝึกพัฒนาสติจากกิจกรรม “การรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5”
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้ผู้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้ง

	แรกสมาชิกยังไม่รู้จักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและพูดคุยเรื่องทั่วไป 2. ให้สมาชิกร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกในการทำงานช่วงที่ผ่านมาใน 1 สัปดาห์ 3. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 1 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลเรื่อง “การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)” แก่สมาชิก พร้อมทั้งสรุปใจความสำคัญ เช่น หลักการ วิธีปฏิบัติ และข้อดีในการนำมาใช้ลดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2. ให้สมาชิกฝึกการพัฒนาศติด้วยกิจกรรม “การรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5” โดยเริ่มจากฝึกสติแบบสั้นด้วยการหลับตาและกำหนดลมหายใจเข้า-ออกซ้ำๆ 3 นาที และดำเนินกิจกรรมดังขั้นตอนต่อไปนี้ 1) มองไปรอบๆห้อง แล้วให้บอกว่าเห็นอะไรบ้าง 5 อย่าง จากนั้น เลือกสิ่งที่ชอบมากที่สุด แล้วพิจารณาอย่างละเอียด 2 นาที แล้วบันทึกลงกระดาษ 2) หลับตา ตั้งใจฟังเสียงต่างๆ แล้วบอกว่าได้ยินเสียงอะไรบ้าง 4 อย่าง จากนั้น เลือกเสียงที่ชอบมากที่สุด แล้วพิจารณาอย่างละเอียด 2 นาที แล้วบันทึกลงกระดาษ 3) หลับตา สังเกตสัมผัสต่างๆของร่างกาย แล้วบอกว่ามีอะไรบ้าง 3 อย่าง เลือกสิ่งที่ชอบมากที่สุด แล้วพิจารณาอย่างละเอียด 2 นาที แล้วบันทึกลงกระดาษ 4) หลับตา สังเกตสัมผัสกลิ่นต่างๆ แล้วบอกว่าได้กลิ่นอะไรบ้าง 2 อย่าง เลือกกลิ่นที่ชอบมากที่สุด แล้วพิจารณาอย่างละเอียด 2 นาที แล้วบันทึกลงกระดาษ 5) หลับตาลงอีกครั้ง สังเกตและสัมผัสถึงใจตนเอง ว่ามีความรู้สึกอะไรตอนนี้ที่ชัดเจนที่สุด 1 อย่าง พิจารณาอย่างละเอียด 2 นาที แล้วบันทึกลงกระดาษ	

- 6) ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม คือ การฝึกสังเกตสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวตามความเป็นจริงนั้น สามารถช่วยให้ใจสงบ มีสติอยู่กับปัจจุบันตรงหน้า ความคิดฟุ้งซ่านต่างๆเกี่ยวกับอดีตหรืออนาคตก็จะหมดไป ช่วยลดความวิตกกังวล ความประหม่า และความเครียดได้
 - 7) ให้สมาชิก轮流แลกเปลี่ยนสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนได้บันทึกภายในกลุ่ม โดยเน้นถึงการร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยกันถึงหัวข้อ 2.5 คือ การสังเกตและสัมผัสถึงใจตนเองว่ามีความรู้สึกอะไร และให้เวลาสมาชิกแต่ละคนในการลงรายละเอียดพูดคุยถึงความรู้สึกที่จดบันทึกไว้ของแต่ละคน
 - 8) ให้สมาชิกร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกและสิ่งที่ได้จากกิจกรรมนี้
3. เริ่มกิจกรรม “จัดการกับความว้าวุ่นใจ” (การฝึกสติและสมาธิ) ประกอบด้วย
 - 1) ชวนให้สมาชิกตระหนักถึงผลของอารมณ์และความเครียดในการทำงานที่มีต่อการใช้ชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์
 - 2) ให้สมาธิทำการฝึกสมาธิ โดยเริ่มจากการหลับตาและรับรู้ลมหายใจผ่านปลายจมูก ไปพร้อมๆกับการเปิดเพลงบรรเลงเพื่อการนั่งสมาธิ เช่น Binaural Beats , Delta Waves for Deep Healing Sleep , 432Hz Miracle Tone ฯลฯ เป็นเวลา 10 นาที
 - 3) ให้สมาธิร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกหลังจากทำกิจกรรมฝึกสมาธิ

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

3. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
4. มอบหมายการบ้าน ให้ฝึกสมาธิวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 10 นาที คือช่วงเช้าและก่อนนอน
5. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 2

สติกับการใช้ชีวิต

ขอให้ท่านเขียนประสบการณ์ที่เกิดขึ้นขณะฝึกสติ

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความหมายของการฝึกสติและการอยู่กับปัจจุบันตามความเข้าใจของท่าน

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความหมายของการรู้เท่าทันความรู้สึกของตัวเองตามความเข้าใจของท่าน

.....

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความสำคัญหรือประโยชน์ของการฝึกสติกับการทำงานและการใช้ชีวิตตามความเข้าใจของท่าน

.....

.....

.....

ความคาดหวัง หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

แบบบันทึกกิจกรรมการรับรู้สิ่งแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5

สิ่งที่เห็น

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

สิ่งที่ชอบมากที่สุด

สิ่งที่ได้ยิน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

สิ่งที่ชอบมากที่สุด

สิ่งที่ได้กลิ่น

- 1)
- 2)
- 3)

สิ่งที่ชอบมากที่สุด

สิ่งที่สัมผัส

- 1)
- 2)

สิ่งที่ชอบมากที่สุด

สิ่งที่รู้สึก

.....

.....

ครั้งที่ 3	
ชื่อกิจกรรม การฝึกสติ จากกิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	การแยกความคิดอัตโนมัติกับการรับรู้อย่างมีสติ
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกพัฒนาการฝึกสติจากกิจกรรมกินลูกอมอย่างมีสติ 2. เพื่อให้สมาชิกนำเทคนิคไปใช้ฝึกสติในชีวิตประจำวัน 3. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติ (Automatic Pilot) ที่ก่อให้เกิดรูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode)
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกนำเทคนิคไปใช้ฝึกสติในชีวิตประจำวัน 2. เพื่อให้สมาชิกสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่าง “ความคิดอัตโนมัติ” และ “การรับรู้อย่างมีสติ”
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่าง “ความคิดอัตโนมัติ” และ “การรับรู้อย่างมีสติ” 2. สมาชิกกลุ่มสามารถระบุความคิดและความรู้สึก
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 3 :
แนวคิด/เทคนิคตามทฤษฎีทางจิตวิทยา	1. Mindfulness (การฝึกสติ) การฝึกสติโดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติ (Automatic Pilot) หรือ การกระทำจากความเคยชิน กระทำโดยไม่รู้ตัว ไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้น โดยร่างกายทำงานอย่างหนึ่งแต่จิตใจหลงไปอยู่กับอีกสิ่งหนึ่ง เมื่ออยู่ในความคิดอัตโนมัติ (Automatic Pilot) จึงถูกนำไปสู่รูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) การฝึกสติจะช่วยให้สนใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวได้ โดยเริ่มจากการฝึกฝนกิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ ในการก้าวออกจากความคิดอัตโนมัติ (Automatic Pilot) และต้องนำไปฝึกเป็นการบ้าน เพื่อได้ตระหนักถึงความคิดอัตโนมัติของตน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการฝึกสติ เนื่องจากการมีสติย่อมมีความสงบสมดุลง่ายในจิตใจ รู้ทันตนเองได้เร็ว ควบคุมอารมณ์และจิตใจไม่ให้ฟุ้งซ่าน ว้าวุ่น ตื่นตระหนก สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันรวมถึงการทำงานได้ แม้ที่กำลัง

	เจอปัญหาใหญ่ในชีวิต (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานนท์, 2559) 4. เทคนิคจากทฤษฎี MBCT “กิจกรรมการกินลูกเกดอย่างมีสติ (Raisin)” เป็นเทคนิคการฝึกแบบสั้นที่กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ถึงความรู้สึกในปัจจุบันเชื่อมต่อกับรสชาติ สัมผัส และกลิ่นในขณะที่ทาน เพื่อฝึกการรับรู้อย่างมีสติ เนื่องจากการทานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลมักดำเนินไปอย่างเป็นระบบความคิดอัตโนมัติ การฝึกสติด้วยการทานจึงช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจความแตกต่างระหว่าง ระบบความคิดอัตโนมัติ และ การรับรู้อย่างมีสติมากขึ้น
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมา และส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทางน้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม

	6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย และแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่อการทำการบ้านในสัปดาห์ที่ผ่านมา 3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบทุกวันตามกำหนด ทำการสอบถามสาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา 4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 2 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ใช้กิจกรรม “การกินลูกอมอย่างมีสติ” ขั้นตอนดังนี้ 5. แจกลูกอมให้สมาชิก คนละ 1 เม็ด 6. ให้สมาชิกพิจารณาลูกอมในมือเหมือนไม่เคยรู้จักสิ่งนี้มาก่อน เริ่มจากรูปร่าง สี ลักษณะโครงสร้าง การสัมผัส กลิ่น 7. นำลูกอมเข้าปาก หลับตา อมไว้ซักครู่ และสังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทั้งการรับรู้รูปร่าง และรส	

8. หลังจากพิจารณาแล้วจึงค่อยกัด เคี้ยว และรับรู้รส
9. ในระหว่างที่สังเกต ถ้ามีความคิด อารมณ์ ความรู้สึกไปเรื่องอื่น ให้รับรู้ และนำความสนใจกลับมาที่ลูกอม
10. บันทึกความคิด ความรู้สึกลงในแบบบันทึก
11. ให้สมาชิกร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึกหลังจากทำกิจกรรม
12. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม คือ ให้สมาชิกได้เข้าใจถึง “ความคิดอัตโนมัติ” และ “การรับรู้อย่างมีสติ” ว่าคืออะไร ซึ่ง “กิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ” เป็นเทคนิคการฝึกแบบสั้นที่กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ถึงความรู้สึกในปัจจุบัน เชื่อมต่อกับรสชาติ สัมผัส และกลิ่นในขณะที่ท่าน เพื่อฝึกการรับรู้อย่างมีสติ เนื่องจากการทานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลมักดำเนินไปอย่างเป็นระบบความคิดอัตโนมัติ การฝึกสติด้วยการทานจึงช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจความแตกต่างระหว่าง ระบบความคิดอัตโนมัติ และ การรับรู้อย่างมีสติมากขึ้น ได้สังเกตและรู้ทันถึงความคิดและความรู้สึกของตัวเอง ซึ่งการฝึกเช่นนี้จนชำนาญจะทำให้เกิดสติและความตระหนักรู้ในสิ่งที่เกิดมากขึ้นเรื่อยๆ และช่วยลดการเกิดความคิดอัตโนมัติเหมือนที่ผ่านมา สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน และช่วยลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้
7. ให้สมาชิกทำการฝึกสมาธิ โดยเริ่มจากการหลับตาและรับรู้ลมหายใจผ่านปลายจมูก ไปพร้อมๆ กับการเปิดเพลงบรรเลงเพื่อการนั่งสมาธิ เช่น Binaural Beats , Delta Waves for Deep Healing Sleep , 432Hz Miracle Tone ฯลฯ เป็นเวลา 10 นาที

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

8. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
9. มอบหมายการบ้านให้ผู้รับคำปรึกษากลับไปฝึกการรับประทานอาหารอย่างมีสติในทุกวัน อย่างน้อยวันละ 1 มื้อ
10. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 3

การกินลูกอมอย่างมีสติ

ลำดับ ที่	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึที่เกิดขึ้น	ท่านจัดการให้ตนเองดึง สติกลับมาที่ลูกอมได้ อย่างไร

ขอให้ท่านเขียนความรู้สึที่เกิดขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมครั้งนี้

.....

.....

ความคาดหวัง หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

ครั้งที่ 4	
ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) และความคิด-ความรู้สึก	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	ความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) และ รูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode) , ตระหนักรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกจากการสำรวจร่างกาย
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกเกิดสติและการตระหนักรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกจากการสำรวจร่างกาย 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจรูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) และ รูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode) 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงความเชื่อมโยงของความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางร่างกาย อันเป็นผลจากการตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมความคิด-ความรู้สึก
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) และ รูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode) 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกจากการสำรวจร่างกาย
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) และ รูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode) 2. สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกจากการสำรวจร่างกาย
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 4 : 1. แบบบันทึกความคิด ความรู้สึกจากกิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) 2. แบบบันทึกปฏิทินเหตุการณ์พึงประสงค์ และ เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. รูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) นั้น ก่อให้เกิดการรับรู้เหตุการณ์แบบทางอ้อมโดยผ่านจากความคิดของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เราหลงอยู่ในความกังวลและอารมณ์

	ทางลบได้ง่าย การฝึกสติทำให้มีโอกาสในการสัมผัสกับประสบการณ์และรับรู้เหตุการณ์โดยตรง โดยไม่หลงไปกับความคิดของตนเองที่ไปตัดสินเหตุการณ์นั้นๆ การมีสติรู้ตัวจึงทำให้เราสามารถพิจารณาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไปตามความเป็นจริง ดังนั้นเมื่อมีสติ การพบเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือเหตุการณ์ที่พึงประสงค์ ย่อมก่อให้เกิดการตระหนักรู้ต่อสิ่งรอบๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งความคิด ความรู้สึก อารมณ์ของตนเอง และ ปรากฏิยาของร่างกายตนเอง (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศาสตร์, 2559) โดยความชัดเจนจากสิ่งต่างๆ ที่มาจากการมีสติ ทำให้บุคคลมองเห็นสิ่งที่เป็นกำลังใจให้แก่ตนเอง และกำลังใจจากสิ่งรอบข้างได้ รวมไปถึงมีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตต่อไปแม้เผชิญอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสามารถลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่เป็น 1 ในองค์ประกอบ 3 ด้านของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ให้ลดลงได้ 2. เทคนิคจากทฤษฎี MBCT 1) การสำรวจร่างกาย (Body Scan) ให้สมาชิกใช้ฝึกเพื่อให้เกิดการรับรู้ไปทั่วร่างกาย กลับมาอยู่ที่ความรู้สึกทางกาย เพื่อให้เกิดการรู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน 2) กิจกรรมความคิด-ความรู้สึก ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกในกลุ่มฝึกการวิเคราะห์ความคิดจากสถานการณ์จำลอง เพื่อให้สมาชิกเข้าใจการตีความจากสถานการณ์ เพื่อทำความเข้าใจเรื่องความคิดต่อการตีความสถานการณ์ รวมถึงเข้าใจการเชื่อมโยงของความคิด อารมณ์และปรากฏิยาทางร่างกาย 3) ปฏิบัติเหตุการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ โดยให้บันทึกเหตุการณ์ที่พึงประสงค์หรือประทับใจ และ บันทึกเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือเหตุการณ์ยากลำบากที่ไม่ประทับใจ ในแต่ละวัน โดยเขียนถึงลักษณะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปรากฏิยาทางร่างกาย ความรู้สึก ความคิดในช่องที่
--	--

	กำหนดให้ เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกันในครั้งถัดไป
เทคนิคการให้ คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่ม และให้ ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆเพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตา หรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้ คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิก อยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่ เล่าานั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้ คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและ ส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิด โอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราว ต่างๆเพื่อทำให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็น ประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะ ที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่ กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้ สมาชิกที่เสียเปรียบตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกันมาก ขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษา ครั้งแรกสมาชิกยังไม่วัจักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้

	สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย และแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่อการทำการบ้านในสัปดาห์ที่ผ่านมา 3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบทุกวันตามกำหนด ทำการสอบถามสาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา 4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษารั้งที่ 3 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ให้สมาชิกฝึกการพัฒนาศติด้วยกิจกรรม “การสำรวจร่างกาย (Body Scan)” ขั้นตอนดังนี้ 1) ให้สมาชิกลนอนในท่าทางที่สะดวกและสบายที่สุด โดยให้หันหัวเข้าหากันเป็นวงกลม 2) ปิดไฟ จุดเทียนหอมเพื่อให้สมาชิกลผ่อนคลาย 3) ผู้ให้คำปรึกษานำสมาชิกลทำการสำรวจร่างกาย (Body Scan) เป็นเวลา 30 นาที 4) ให้สมาชิกลบันทึกความคิด ความรู้สึกจากกิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) 5) ให้สมาชิกลร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึกหลังจากทำกิจกรรม 2. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม คือ การสำรวจร่างกาย (Body Scan) นั้น เป็นกิจกรรมที่ให้สมาชิกลใช้ฝึกเพื่อให้เกิดการรับรู้ไปทั่วร่างกาย ให้สติกลับมาอยู่กับความรู้สึกทางกายตามส่วนต่างๆ ทำให้เกิดการรู้เท่าทันความคิด-ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน เนื่องจากจิตใจที่กังวลอยู่กับอนาคตหรือคิดติดอยู่กับอดีต มัก	

ก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบตามมา ทั้งความวิตกกังวล ความเครียด ความทุกข์ทรมานทางกายและใจ เช่น นอนไม่หลับ ปวดหัว เป็นต้น ซึ่งสติจากการฝึกโดยยึดการรับรู้จากลมหายใจและการรับรู้ของร่างกายนั้นเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้กลับมามีอยู่กับปัจจุบัน ที่นี้ และเดี๋ยวนี้ได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลายขึ้น เบาลง จนสามารถลดความเครียด ความกังวล และความเหนื่อยหน่ายลงได้ในที่สุด ซึ่งเป็นการลดองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้

3. เริ่มกิจกรรม “ความคิด-ความรู้สึก” ขั้นตอนดังนี้

- 1) ให้สมาชิกหลับตา และจินตนาการภาพตามสถานการณ์ที่ผู้ให้คำปรึกษาเล่าให้ฟัง

ขอให้สมาชิกทุกท่านหลับตาและจินตนาการถึงสถานการณ์ต่อไปนี้ :

“คุณกำลังนอนกดโทรศัพท์อยู่บนที่นอน ... เกิดเสียงดังมากมาจากด้านบนผ้าเปดาน ...

... คุณรู้สึกอย่างไร ?

... คุณคิดอะไรอยู่?

... คุณรู้สึกอยากทำอะไร?

... รับรู้ความรู้สึกของร่างกายบ้างไหม ? ร่างกายคุณรู้สึกอย่างไร มีปฏิกิริยาอย่างไร ?

- 2) ให้สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงความคิด ความรู้สึก ปฏิติยาทางกายของสมาชิกแต่ละคนเมื่อได้ฟังสถานการณ์ที่เล่า

4. ผู้ให้คำปรึกษาสรุปกิจกรรมด้วยทักษะการให้คำปรึกษากลุ่ม ว่าจากกิจกรรมความคิด-ความรู้สึกนี้ สมาชิกได้ฟังเรื่องราวที่เป็นสถานการณ์เดียวกัน แต่จะเห็นได้ว่าความคิด ความรู้สึกและปฏิกิริยาทางกายของแต่ละคนนั้นต่างกัน นั่นก็เพราะความคิดของแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับคติความของเราเอง และนั่นก็คือรูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) ซึ่งหากได้รับการฝึกสติแล้วนั้น สมาชิกก็จะสามารถรับรู้สถานการณ์ตามความเป็นจริง ไม่ตัดสิน มีอิสระจากความคิดในแบบเดิม จนกระทั่งสามารถปรับรูปแบบความคิดความรู้สึกของตนให้เป็นรูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ หรือ Being Mode ได้

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
2. มอบหมายการบ้าน
 - 1) “ปฏิทินเหตุการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์” อธิบายและยกตัวอย่างสถานการณ์และวิธีการจดบันทึกการบ้าน โดยให้บันทึกเหตุการณ์ที่พึงประสงค์หรือประทับใจ และ บันทึกเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ประทับใจ ในแต่ละวัน โดยเขียนถึงลักษณะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปฏิบัติทางร่างกาย ความรู้สึก ความคิดในช่องที่กำหนดให้ เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกันในครั้งถัดไป
 - 2) มอบหมายให้สมาชิกกลับไปฝึกการสำรวจร่างกาย (Body Scan) ทุกคืนก่อนนอน ครั้งละ 15 - 20 นาที (ส่งไฟล์เสียงให้ใช้ฝึกด้วยตัวเอง)
3. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 4

แบบบันทึกความคิด ความรู้สึกจากกิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan)

ลำดับ ที่	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ท่านจัดการให้ตนเองถึง สติกลับมาที่การสำรวจ ร่างกายอย่างไร

ขอให้ท่านเขียนความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมครั้งนี้

.....

.....

ความคาดหวัง หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

การบ้าน “ ปฏิทินเหตุการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ”

วันที่ 1 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 2 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 3 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 4 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 5 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 6 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

วันที่ 7 :

เหตุการณ์ ที่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น
เหตุการณ์ ที่ไม่พึง ประสงค์	ความคิดที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกที่เกิดขึ้น	ปฏิกิริยาของร่างกายที่ เกิดขึ้น

ครั้งที่ 5	
ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ทั้งสุขและทุกข์	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	รู้เท่าทันความคิดความรู้สึก
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกตระหนักและรู้เท่าทันร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ทั้งต่อสถานการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฝึกสติและนำไปปรับใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ หรือสถานการณ์ที่มีความยากลำบากในการทำงาน 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงกำลังใจ วิธีการแก้ปัญหาทั้งจากตนเองและผู้อื่น
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ต่อสถานการณ์ทั้งสุขและทุกข์ที่เกิดขึ้น
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักและรู้เท่าทันร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ทั้งต่อสถานการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ 2. สมาชิกกลุ่มสามารถฝึกสติและนำไปปรับใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ หรือสถานการณ์ที่มีความยากลำบากในการทำงาน 3. สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงกำลังใจ วิธีการแก้ปัญหาทั้งจากตนเองและผู้อื่น
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 4 : รู้เท่าทันความคิด
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. เมื่อมีสติ ย่อมก่อให้เกิดการตระหนักรู้ต่อสิ่งต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเหตุการณ์พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ ซึ่งมีผลต่อทั้งความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และปฏิกิริยาของร่างกาย โดยการให้บันทึกปฏิทินประสบการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์นั้น เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และสำรวจปฏิกิริยาของตนเอง แม้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและอาจเป็นไปโดยอัตโนมัติ แต่ก็สามารถแก้ไขและปรับเปลี่ยนได้ด้วยสติ การมีสติเป็นวิธีการอยู่กับปัจจุบันโดยการมองสิ่งต่างๆ ในรูปแบบใหม่ ช่วยให้มีมุมมองที่กว้างขึ้น มี

	ความสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่แตกต่างออกไป 2. การนำสติมาเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์นั้น ก็เพื่อให้สมาชิกได้วิเคราะห์สถานการณ์ที่ยากลำบากทั้งจากของตนและเพื่อนสมาชิกรวมถึงวิธีแก้ปัญหา เพื่อสร้างเสริมกำลังใจ สร้างความเชื่อมโยงกับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสามารถลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นได้ และทำให้สมาชิกมีมุมมองต่อสถานการณ์ยากลำบากในการทำงานและการใช้ชีวิตเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น พร้อมสู้กับปัญหา และเห็นหาทางออกที่หลากหลาย (พริษฐ์ โพธิ์งาม, 2565) 3. เทคนิคจากทฤษฎี MBCT 1) ปฏิบัติเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ โดยให้บันทึกเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือเหตุการณ์ยากลำบากที่ไม่ประทับใจในแต่ละวัน โดยเขียนถึงลักษณะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปฏิบัติทางร่างกาย ความรู้สึก ความคิด เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกันในครั้งถัดไป 2) พื้นที่การหายใจ 3 นาที เป็นการฝึกสติแบบสั้น เพื่อเป็นพื้นฐานนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ใช้เวลา 3 นาที
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่ามันดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด

	3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทหรือน้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้ผู้ให้คำปรึกษาพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักกันมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย และแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่อการทำการบ้านในสัปดาห์ที่ผ่านมาโดยยังไม่ต้องลงรายละเอียดเรื่องราวที่บ้านที่ 3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบทุกวันตามกำหนด ทำการสอบถาม	

สาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา

4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 4 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด

ขั้นตอนการ (Working Stage)

1. ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนผลการบันทึกเหตุการณ์ที่พึงประสงค์ ขั้นตอนดังนี้
 - 1) ให้สมาชิกกลุ่ม เลือกเหตุการณ์ 1 เหตุการณ์ที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวกับการทำงานที่เป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิต และสิ่งที่ได้รับจากเหตุการณ์นี้
 - 2) ให้วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ต่อสถานการณ์นั้น
 - 3) ผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) เพื่อให้สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และแสดงความรู้สึกต่อเรื่องราวของเพื่อนสมาชิก
 - 4) ให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเองจากสถานการณ์ที่พบเจอ เพื่อเป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิตในวันที่เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก
2. ให้สมาชิกแลกเปลี่ยนผลการบันทึกเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ขั้นตอนดังนี้
 - 1) ให้สมาชิกเลือกสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ที่ตนเผชิญเกี่ยวกับการทำงานมาคนละ 1 สถานการณ์
 - 2) ให้วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ต่อสถานการณ์นั้น
 - 3) ให้สมาชิกนำเสนอวิธีการผ่านเรื่องราวนั้นให้สมาชิกในกลุ่มฟัง
3. ผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) เชื่อมประเด็นสำคัญเข้าด้วยกัน และให้สมาชิกพูดคุยกันถึงประสบการณ์ที่พบคล้ายคลึงในการทำงานอาทิที่เคยผ่านมา เพื่อให้สมาชิกมีความรู้สึกอันเป็นสากล (universality) เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้ที่มีปัญหาอยู่คนเดียว การเข้าร่วมกลุ่มจะทำให้สมาชิกได้เห็นสมาชิกคนอื่นว่ามีปัญหามากมายเช่นเดียวกับตน และได้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหของเพื่อนสมาชิก
4. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูล (Giving Information) เกี่ยวกับการฝึกพื้นที่การหายใจ 3 นาที โดยใช้เทคนิคการอธิบายโดยตรง (Direct Teaching) ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการฝึกและการนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องเผชิญต่อจากนี้
5. ให้สมาชิกฝึกกิจกรรม “พื้นที่การหายใจ 3 นาที” และ ฝึกการพัฒนาสติต่อด้วยกิจกรรม “การสำรวจร่างกาย (Body Scan)” อีก 15 นาที

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
2. มอบหมายการบ้าน
 - 1) ฝึกพื้นที่การหายใจ 3 นาที อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน
 - 2) ฝึกใช้พื้นที่การหายใจ 3 นาที ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจริง
3. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 5

รู้เท่าทันความคิด

ขอให้ท่านเขียนความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของร่างกาย
ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตามความเข้าใจ

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความสำคัญหรือประโยชน์ของการรู้เท่าทันความคิด-ความรู้สึกของตนเอง
ตามความเข้าใจ

.....

.....

ขอให้ท่านเขียนความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมครั้งนี้

.....

.....

.....

ความคาดหวัง หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

ครั้งที่ 6	
ชื่อกิจกรรม กิจกรรมอนุญาตและปล่อยให้เป็นไป	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	การยอมรับ และตระหนักถึงทรัพยากรของตนเองที่จะช่วยให้ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากได้
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกฝึกการตอบสนองต่อความคิดที่ไม่พึงประสงค์ เข้าใจถึงการยอมรับ และปล่อยให้เป็นไป 2. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเอง ในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบาก
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเอง ในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบาก
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถอธิบายความหมายของการยอมรับ และปล่อยให้เป็นไป 2. สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเอง ในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบาก
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 6 : แบบบันทึกการขอบคุณตนเองและสิ่งรอบข้าง
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. การพยายามหลีกเลี่ยงหรือหนีความทรงจำที่ไม่ดีหรือประสบการณ์ไม่พึงประสงค์นั้น ไม่ได้ทำให้ความรู้สึกไม่พึงประสงค์จางลงหรือหายไปไหน แต่ในทางกลับกัน ความรู้สึกเหล่านั้นยังคงอยู่และพร้อมจะวนกลับมาฉายชัดในใจอีกเสมอ “สติ” จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้ทำความรู้จักกับความรู้สึกหรือสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ให้มากขึ้น โดยการตั้งใจนำประสบการณ์ทั้งหมดมาสู่ความรู้สึกของการ “ยอมรับ” ให้เป็นเช่นเดียวกับที่เป็นอยู่โดยไม่ตัดสินหรือพยายามทำให้มันแตกต่าง 2. การยอมรับมีความสำคัญมาก เพราะการหลีกเลี่ยงจะนำไปสู่การกลับคืนสู่ระบบความคิดอัตโนมัติอย่างรวดเร็ว ในทางตรงกันข้าม การยอมรับหรือปล่อยให้เป็นไป จะการกระตุ้นให้เราใส่ใจมากขึ้น โดยจะลดการนำไปสู่ความคิดอัตโนมัติ ไปจนถึงปฏิบัติอัตโนมัติถูกทำลายลงในที่สุด 3. การฝึกการยอมรับนั้นช่วยพัฒนาการให้อภัยตนเอง การอยู่

	กับปัจจุบัน การไม่ตัดสินใจ อีกทั้งยังช่วยควบคุมอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง ช่วยให้บุคคลก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายวิธี หลากหลายมุมมองมากขึ้น (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559; ชนกนันท์ วงศ์ภิรมศานต์, 2559) ซึ่งสามารถช่วยลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ในด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น (depersonalization) และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (reduce personal accomplishment) 4. เทคนิคจากทฤษฎี MBCT 1) พื้นที่การหายใจ 3 นาที เป็นการฝึกสติแบบสั้น เป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ 2) ฝึกสติจากการตระหนักความคิดในเรื่องยากลำบากหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เป็นการฝึกสมาธิเพื่อทำให้เกิดการตระหนักรู้ และตระหนักถึงการเชื่อมโยงของร่างกาย ความรู้สึก ความคิดเมื่อต้องนึกถึงสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์นั้นๆ
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆเพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และให้ข้อมูลต่างๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทางน้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึก

	ของคนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่าง ๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย และแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่อการทำการบ้านในสัปดาห์ที่ผ่านมาหลังจากได้ฝึกพื้นที่การหายใจ 3 นาทีเมื่อเจอกับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และอภิปรายร่วมกัน 3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบทุกวันตามกำหนด ทำการสอบถามสาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา 4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 5 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด	

ขั้นตอนการ (Working Stage)

1. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกฝึกสติจากกิจกรรม การยอมรับและปล่อยให้เป็นไป โดยการตระหนักถึงความผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมา ขั้นตอนดังนี้
 - 1) ให้สมาชิกหลับตา นึกถึงความผิดพลาดในการทำงานที่รู้สึกผิดที่สุดในอดีตที่ผ่านมา
 - 2) สังเกตตนเองเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ปฏิริยาทางกาย ขณะที่นึกถึงเหตุการณ์นั้น
 - 3) วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสถานการณ์นั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละท่านร่วมบอกเล่า แลกเปลี่ยนเหตุการณ์และความคิดความรู้สึกกันภายในกลุ่ม โดยผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) ในเรื่องราวของสมาชิก และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปฏิริยาทางร่างกาย ความรู้สึกและความคิด รวมถึงการใช้ทักษะสร้างความคิดใหม่ (Cognitive Destruction) ในเรื่องการยอมรับและปล่อยให้เป็นไป
3. ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินกิจกรรม “ขอบคุณ” ให้สมาชิกในกลุ่มเขียนขอบคุณตนเอง 3 ข้อ และขอบคุณสิ่งรอบตัวในชีวิต 3 อย่าง เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตน และเสริมสร้างกำลังใจในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน และผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) ในสิ่งสมาชิคนำเสนอให้สมาชิกแต่ละท่านแลกเปลี่ยนความเห็นและ ประสพการณ์ของตนเอง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
4. สอนให้สมาชิกฝึกสติด้วยเทคนิค “ฝึกพื้นที่การหายใจ”

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
2. มอบหมายการบ้าน
 - 1) ฝึกพื้นที่การหายใจ อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน
 - 2) ฝึกใช้พื้นที่การหายใจ ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจริง
 - 3) กล่าวขอบคุณตนเองและสิ่งรอบตัวก่อนนอนทุกวัน และบันทึก
3. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 6
แบบบันทึกการขอบคุณตนเองและสิ่งรอบข้าง

ขอบคุณนะ ตัวฉันในวันนี้

1.

2.

3.

ขอบคุณนะ ผู้คน / สิ่งรอบตัวในวันนี้

1.

2.

3.

ครั้งที่ 7	
ชื่อกิจกรรม กิจกรรมดูแลใจตนเองให้แข็งแกร่ง	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการปรับสมดุลในชีวิตเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีความสุข
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักและอธิบายถึงทรัพยากรที่ดีภายในตัวเองได้ 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถปรับสมดุลกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันได้
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกสามารถตระหนักและอธิบายถึงทรัพยากรที่ดีภายในตัวเองได้ 2. สมาชิกกลุ่มสามารถปรับสมดุลกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันได้
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 7 : 1) แบบบันทึกกิจกรรมที่เฟลิดเฟลิน และกิจกรรมที่ต้องทำ 2) แบบบันทึกข้อดีของฉันจากฉันเองและผู้อื่น
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. เมื่อต้องเผชิญกับอารมณ์เชิงลบ เราสามารถตอบสนองต่ออารมณ์เชิงลบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเรียนรู้ที่จะจดจำรูปแบบสัญญาณเตือนของตนเอง เช่น จากร่างกาย และเรียนรู้ที่จะใช้ลมหายใจของเราเป็นเครื่องมือยืดเหนียวเมื่อเกิดอารมณ์เชิงลบ นอกจากนี้การดูแลตัวเองด้วยการปรับสมดุลในชีวิตในการเลือกทำกิจกรรมที่ชื่นชอบที่ให้ความเพลิดเพลินและกิจกรรมที่จำเป็นต้องทำแต่ทำให้เสียพลังงานของตนเอง ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยป้องกันการเกิดอารมณ์เชิงลบได้ 2. การมีสติร่วมกับการดูแลตนเองโดยการปรับสมดุลของกิจกรรมในชีวิตสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลาย ส่งให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดกำลังใจ และบางกิจกรรมยังช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างมากขึ้น (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559) ซึ่งสามารถลดองค์ประกอบการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ได้ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลของ

	ผู้อื่น และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล 3. เทคนิคจากทฤษฎี MBCT กิจกรรมปรับสมดุลในชีวิต เป็นกิจกรรมที่ให้สมาชิกจัดสมดุลในชีวิตใหม่ โดยให้มีกิจกรรมพึงประสงค์ที่สร้างความเพลิดเพลินเท่าๆหรือใกล้เคียงที่สุดกับกิจกรรมไม่พึงประสงค์ที่จำเป็นต้องทำ - กิจกรรมพึงประสงค์ คือ กิจกรรมที่สร้างความเพลิดเพลิน เป็นกิจกรรมที่ชื่นชอบ เพลิดเพลินหรือช่วยให้ผ่อนคลาย - กิจกรรมไม่พึงประสงค์ คือ กิจกรรมที่ต้องทำ เป็นกิจกรรมที่ไม่ชอบทำ แต่จำเป็นต้องทำเพราะไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นกิจกรรมที่ทำให้หมดพลังงาน และเกิดอารมณ์เชิงลบ
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆเพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษามีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆเพื่อทำให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็น

	ประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เจียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้ผู้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมินการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าให้คำปรึกษา
กระบวนการ	
ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage) 1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย 3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบถ้วนตามกำหนด ทำการสอบถามสาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา 4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 6 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด ขั้นดำเนินการ (Working Stage) 1. ให้สมาชิกนำเสนอการปฏิบัติการบ้านกล่าวขอบคุณตนเองและสิ่งรอบตัวก่อนนอน และร่วมกันแลกเปลี่ยนอภิปรายผลการบันทึกและความรู้สึกที่ได้จากการบ้านนี้ 2. เริ่มกิจกรรม “ข้อดีของตนเอง 3 ข้อ” ขั้นตอนดังนี้ 1) ให้สมาชิกเขียนข้อดีหรือคุณลักษณะที่ตนรู้สึกชอบที่สุดในตัวเอง 3 ข้อ 2) ให้สมาชิกทุกคนนำเสนอข้อดีของตน และให้สมาชิกคนอื่นในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือเพิ่มข้อดีที่ผู้อื่นสังเกตเห็นเพิ่มเติม 3) ในกรณีที่สมาชิกไม่สามารถนึกถึงข้อดีของตนได้ สามารถนำผลการบันทึกไปงาน	

ขอขอบคุณตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกคนอื่นเพื่อค้นหาข้อดีของตนได้

- 4) ให้สมาชิกจดบันทึกข้อดีของตนเองที่ตนเห็น 3 ข้อ และ ที่ผู้อื่นเพิ่มเติมให้ 1-3 ข้อ
3. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายถึงสิ่งที่ได้จากกิจกรรม คือ เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตน เพื่อนำมาเสริมสร้างกำลังใจในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงาน รวมถึงเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็น 1 ในปัจจัยสำคัญที่สามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานลงได้
4. กิจกรรมปรับสมดุลในชีวิต
 - 1) โดยผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่พึงประสงค์ (สร้างความเพลิดเพลิน) และกิจกรรมไม่พึงประสงค์ (จำเป็นต้องทำ) แล้วให้สมาชิกเขียนกิจกรรมในชีวิตประจำวันของตนตั้งแต่เช้าจรดเย็น และแบ่งแยกกิจกรรมทั้งสองประเภทไว้
 - 2) ผู้ให้คำปรึกษาใช้การอธิบายโดยตรง (Direct Teaching) ถึงการปรับสมดุลในชีวิต เพราะในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มอาจมีกิจกรรมที่ต้องทำมากกว่ากิจกรรมที่สร้างความเพลิดเพลิน ซึ่งการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันเช่นนี้อาจก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบได้ง่าย เมื่ออธิบายเสร็จ ให้สมาชิกแต่ละท่านปรับกิจกรรมในการดำเนินชีวิตให้มีความสมดุลกัน แล้วให้สมาชิกนำเสนอกิจกรรมของตนเองทุกคน คนละ 3-5 นาที
 - 3) ผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะการเชื่อมโยง (Linking) เพื่อให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และเสนอแนวทางการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิก เสริมสร้างมุมมองใหม่ๆ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึกจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้
2. มอบหมายการบ้าน
 - 1) กล่าวขอบคุณตนเองและสิ่งรอบตัวก่อนนอนทุกวัน และบันทึก
 - 2) อ่านแบบบันทึกข้อดีของตนเองที่ได้จากตนเองและผู้อื่นทุกเช้าก่อนออกมาทำงาน และทุกคืนก่อนนอนด้วยการอ่านออกเสียง
 - 3) ฝึกพื้นที่การหายใจ 3 นาที อย่างน้อย 2 ครั้งต่อวัน
3. ปิดกลุ่ม และนัดหมายกลุ่มครั้งต่อไป

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 7
ข้อดีของฉันจากฉันเอง และ จากผู้อื่น

ข้อดีในตัวเอง

1.
.....
2.
.....
3.
.....

ข้อดีในตัวเองที่ผู้อื่นมองเห็น

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....

(กรณีที่ไม่สามารถนึกถึงข้อดีของตนได้ สามารถนำผลการบันทึกใบงานขอบคุณตนเองมา
วิเคราะห์ร่วมกับผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกคนอื่นเพื่อค้นหาข้อดีของตนได้)

ครั้งที่ 8	
ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	
ระยะเวลา 90 - 120 นาที	
หัวข้อหลัก	การนำสิ่งที่ได้จากการเข้าโปรแกรมไปใช้ลดภาวะหมดไฟในการทำงาน
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งหมด และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานลดลงจากก่อนเข้าโปรแกรม
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. สมาชิกกลุ่มสามารถตระหนักถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งหมด และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน 2. สมาชิกกลุ่มมีคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานลดลงจากก่อนเข้าโปรแกรม
การวัดผล	เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 8 : แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน
แนวคิดพื้นฐานของ MBCT	1. การยอมรับและการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างมีสติ ไม่หลงอยู่ในระบบความคิดอัตโนมัติ เป็นจุดเริ่มต้นของรูปแบบของการกระทำซึ่งมุ่งเป้าไปที่การเปลี่ยนแปลงโลกภายในหรือภายนอกของสมาชิกในกลุ่ม ช่วยลดการนำตนเองไปสู่อารมณ์เชิงลบ ดังนั้นการฝึกสติจึงควรฝึกอย่างต่อเนื่อง เพราะทักษะนี้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมต่อไป (ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์, 2559; ชนกนันท์ พุทธิมนต์, 2564) 2. เทคนิคของทฤษฎี MBCT การสำรวจร่างกาย (Body Scan) ให้สมาชิกใช้ฝึกเพื่อให้เกิดการรับรู้ไปทั่วร่างกาย กลับมาอยู่ที่ความรู้สึกทางกาย เพื่อให้เกิดการรู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน
เทคนิคการให้คำปรึกษา	1. การใส่ใจ (Attending) หมายถึง การจดจ่อกับสมาชิกในกลุ่มและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สบตาหรือประสานสายตา เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสนใจที่ผู้ให้คำปรึกษา

	มีต่อสมาชิกกลุ่ม และเพื่อเป็นการเสริมแรงให้สมาชิกอยากเล่าปัญหา และ ให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น 2. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องราวที่สมาชิกในกลุ่มได้เล่าโดยไม่มีการตัดสินว่าเรื่องที่เล่านั้นดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และฟังเรื่องราวที่ถ่ายทอดออกมาทั้งหมด 3. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาสื่อสารความรู้สึกที่สมาชิกในกลุ่มสื่อสารออกมาและส่งกลับไป เป็นความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีอยู่ในขณะนั้นแต่ไม่ได้พูดออกมาโดยตรง แต่ถ่ายทอดออกมาทางสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียงหรือจังหวะการพูด เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น 4. การตั้งคำถาม (Question) ผู้ให้คำปรึกษาถามคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น 5. การให้ข้อมูล (Giving Information) ให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่ม 6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (go-round) เป็นทักษะที่ใช้เริ่มต้นในการทำกลุ่มให้คำปรึกษา เพื่อนำกลุ่มเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะนี้จะช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อประเด็นต่างๆ และป้องกันให้สมาชิกที่เงียบแยกตัวออกจากกลุ่ม 7. การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกันมากขึ้น เน้นการพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เนื่องจากการให้คำปรึกษาครั้งแรกสมาชิกยังไม่รู้จักการมากนัก การใช้เทคนิคนี้จะช่วยให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 8. การประเมนการทำกลุ่ม (Wrap-up) ผู้ให้คำปรึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าให้คำปรึกษา
--	---

กระบวนการ

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (The Initial Stage)

1. กล่าวทักทายสมาชิกในกลุ่มและให้แลกเปลี่ยนเรื่องราวและความรู้สึกในสัปดาห์ที่ผ่านมา
2. ให้สมาชิกแต่ละคนรายงานผลการฝึกการบ้านที่มอบหมาย พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้สึกที่ได้รับ
3. หากมีสมาชิกที่ไม่ได้ฝึกการบ้าน หรือทำได้ไม่ครบทุกวันตามกำหนด ทำการสอบถามสาเหตุ อุปสรรค แล้วร่วมกันอภิปราย เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา
4. ให้สมาชิกทบทวนประเด็นสำคัญจากการให้คำปรึกษาครั้งที่ 7 และผู้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาด

ขั้นตอนการ (Working Stage)

1. ให้สมาชิกฝึกสติจากการสำรวจร่างกาย (Body scan) ด้วยตัวเอง 20 นาที
2. ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างฝึก ว่ามีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกและร่างกายอย่างไรบ้าง ระหว่างฝึกเกิดความคิด ความรู้สึกอย่างไรบ้าง จัดการอย่างไร และมีการเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างอย่างไรบ้างกับการทำการสำรวจร่างกาย (Body scan) ในครั้งแรกที่เข้าร่วมโปรแกรม
3. ให้สมาชิกร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนในหัวข้อ “การนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มให้คำปรึกษาไปใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน” รวมถึงความเปลี่ยนแปลงของตนเองที่สังเกตเห็นได้จากวันแรกที่เข้าร่วมโปรแกรมจนถึงวันนี้
4. ผู้ให้คำปรึกษาใช้การเชื่อมโยง (Linking) เป็นวิธีการที่ให้สมาชิกพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน และใช้การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feelings) และการทำให้กระจ่าง (Clarifying) ในส่วนของเรื่องราวที่สมาชิกเล่า ใช้การการสนับสนุน (Supporting) เพื่อให้เกิดกำลังใจและความมั่นใจ

ขั้นสรุปการให้คำปรึกษา (Closing Stage)

1. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกกลุ่มพูดถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึกจากการเข้าร่วมโปรแกรมนี้อย่างสั้น
2. ให้สมาชิกกลุ่มกล่าวสิ่งที่อยากขอบคุณตนเองและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม
3. ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกทำแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)
4. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวขอบคุณ สรุปการให้คำปรึกษากลุ่ม และกล่าวปิดการให้คำปรึกษากลุ่ม

เอกสารกิจกรรมครั้งที่ 8
แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อความเกี่ยวกับ ความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นกัน	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ฉันรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจาก การทำงาน							
2. ฉันรู้สึกหมดแรงทั้งกาย และใจเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน							
3. ฉันรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอน ตอนเช้าและคิดถึงว่าต้อง เผชิญกับการทำงานอีกวัน							
4. ฉันมีศักยภาพที่ดีพอใน การทำงาน							
5. ฉันรู้สึกว่าฉันปฏิบัติต่อ ผู้รับบริการบางคนเสมือนเขา เป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ							
6. การทำงานเกี่ยวกับการ บริการผู้คนตลอดวันเป็นสิ่งที่ เหนื่อยล้าอย่างมากสำหรับ ฉัน							
7. ฉันสามารถช่วยแก้ปัญหา ของผู้รับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ							
8. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายใน ภาระงานของฉัน							
9. ฉันรู้สึกแน่ใจว่างานของฉัน มีประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น							

ข้อความเกี่ยวกับ ความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นกัน	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
10. ฉันเปลี่ยนเป็นคนหยาบ กระด้างและไร้ความเมตตา ต่อผู้คนมากขึ้นตั้งแต่เป็น ตำรวจ							
11. ฉันรู้สึกไม่อยากร่วมงาน กับผู้อื่นในที่ทำงาน							
12. ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลัง ในการมาทำงานทุกเช้า							
13. ฉันรู้สึกคับข้องใจในการ ทำงาน							
14. ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานที่ หนักเกินไป							
15. ฉันไม่เคยใส่ใจว่าอะไรจะ เกิดขึ้นกับผู้รับบริการบางคน							
16. การทำงานกับผู้รับบริการ โดยตรงทำให้ฉันเหนื่อยล้า มากเกินไป							
17. ฉันสามารถสร้าง บรรยากาศที่ผ่อนคลายใน การให้การช่วยเหลือ ผู้รับบริการได้ง่าย							
18. ฉันรู้สึกเป็นสุขใจ ภายหลังการให้บริการ ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด							
19. ฉันได้สร้างสรรค์สิ่ง							

ข้อความเกี่ยวกับ ความรู้สึก	ไม่เคย รู้สึก เช่นกัน	ปีละ 2 – 3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2 – 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2 – 3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
ที่มีคุณค่ามากมายในการ ทำงาน							
20. ฉันรู้สึกสิ้นหวังในการ ทำงาน							
21. ในการทำงานฉันสามารถ เผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้ อย่างสงบ							
22. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน มองฉันในแง่ร้าย							

ภาคผนวก ช
เอกสารสำหรับกลุ่มควบคุม



ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาทางด้านสุขภาพจิตที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในหลายประเทศและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ใกล้เคียงกันว่าเป็น อารมณ์อ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หดงอทั้งกายและใจจนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงาน นำไปสู่การตอบสนองต่อการทำงานที่มีความเครียดจนไม่สามารถปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดนั้นได้ โดยภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆและรุนแรงขึ้น จนทำให้บุคคลที่ประสบนั้นเริ่มไม่มีกำลังใจและท้อแท้ในการทำงาน รู้สึกด้านลบกับงานที่ทำจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (2562) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ว่าเป็น ความรู้สึกหมดไฟ เหนื่อยล้า พลังชีวิตหดหาย มีความรู้สึกไม่ชอบทำงาน ต้องการมีระยะห่างจากงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้บุคคลสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ อีกทั้งยังเป็นการเกิดความรู้สึกสูญเสียพลังงานจากการทำงาน อดทนของตนเอง เกิดความเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่ดี จนแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่อ่อนเพลีย ไม่สนใจสิ่งใด มีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ตนทำ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในขณะเดียวกันมีการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นเป็นภาวะที่เกิดจากการเผชิญกับความเครียดที่เรื้อรังจากการทำงาน อยู่กับความกดดันเป็นประจำหรือเป็นเวลานาน ๆ ทำให้เกิดภาวะเครียดสะสมจนอาจเกิดการอ่อนล้าทั้งกายและใจ หดเหี่ยวแรง ท้อแท้ จิตใจห่อเหี่ยว ความกระตือรือร้นในการทำงานและความอดทนต่องานต่ำลง ไม่อยากทำงาน อาจถึงขั้นอยากลาออก สอดคล้องกับโรงพยาบาลราชวิถี (2564) ที่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นภาวะของการอ่อนล้าทางอารมณ์ที่เป็นผลจากความเครียดจากงานที่มากเกินไปอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทำให้ผู้มีภาวะหมดไฟมีความรู้สึกว่างงานนั้นเกินกำลังที่ทำได้ มีอารมณ์ร่วมกับงานลดลง และไม่ตอบสนองกับความต้องการในการทำงานหรือทำงานได้ไม่ดี นานเข้าทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง กระทั่งรู้สึกว่าทำอะไรก็ไม่ได้ดี เป็นความรู้สึกด้านลบและผิดหวังในตัวเอง จนลงเอยด้วยความรู้สึกที่ไม่สามารถทำประโยชน์ให้ใครได้

โดยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง อาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ที่มาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน จนทำให้หมดกำลังในการทำงาน มองตนเองในด้านลบ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จนนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิตอื่น ๆ ในที่สุด

องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า อาการที่แสดงออกจากภาวะหมดไฟในการทำงานมีทั้งการแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม นักวิชาการหลายท่านจึงได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) โดยบุคคลจะมีความรู้สึกสูญเสียของอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ ซึ่งเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งมีความขัดแย้งในงานกับบุคคลอื่น ทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความรู้สึกอ่อนกำลัง หากไม่มีการทำให้ความรู้สึกดังกล่าวกลับคืนมาดังเดิมจะเป็นผลให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่ๆ หรือบุคคลอื่น

2) การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) เป็นความรู้สึกในทางลบของบุคคลต่อผู้อื่น คือ สูญเสียอุดมการณ์ เมินเฉย แยกตัวออกจากผู้อื่น ไม่ต้องการให้ใครมายุ่งหรือเกี่ยวข้องกับตัว มีอาการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้อื่น ไม่มีความสุภาพอ่อนโยน ขาดความเอาใจใส่

3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduce Personal Accomplishment) คือ การไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จและผลผลิตงาน ขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ไม่มีความก้าวหน้าในงาน รับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมในทางลบต่อผู้อื่น มีความสูญเสียการนับถือตนเองและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

นอกจากนี้ ภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจมีลักษณะอาการ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์รวมถึงการหมดสิ้นอารมณ์และความอ่อนล้าที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) การลดคุณค่า คือ ระดับที่แยกออกของแต่ละบุคคลหรือระดับที่แต่ละบุคคลถือว่าบุคคลอื่นไม่มีตัวตน และ 3) การลดลงของความรู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพ คือ การลดลงของความรู้สึกของความสำเร็จหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน อีกทั้งในส่วนขององค์กร

อนามัยโลก (World Health Organization) ได้มีการกล่าวถึงสัญญาณเตือนการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ว่ามีอาการด้านต่าง ๆ ดังนี้ “ด้านร่างกาย” พบว่า มีอาการเหนื่อยล้า ไม่สดชื่น การนอนผิดปกติ หลับยาก น้ำหนักเพิ่มหรือลดอย่างมาก อาการปวดกล้ามเนื้อและภูมิคุ้มกันด้านทานโรคน้อยลง ด้านพฤติกรรมจะมีอาการแยกตัวชอบอยู่คนเดียว หวาดระแวงสงสัยผู้อื่นและขาดความรับผิดชอบในงาน “ด้านอารมณ์” จะมีความรู้สึกหดหู่ เศร้า หดหู่ใจ โกรธง่าย คับแค้นใจน้อยใจ และไม่พอใจในงานที่ทำ “ด้านความคิด” จะเริ่มมองงานหรือคนอื่นในแง่ร้าย หวาดระแวง โทษคนอื่น สงสัยความสามารถของตนเองและอยากเลี่ยงปัญหา อีกทั้ง บุคคลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยพบอาการหลัก คือ 1) มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ขาดความรู้สึกระบอบความสำเร็จ 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่น

โดยระยะของภาวะหมดไฟในการทำงาน เริ่มจากอารมณ์ท้อแท้ใจ อ่อนเพลียทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ลดความเป็นบุคคล ลดความสำเร็จส่วนบุคคล จนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง คือ หมดพลัง หดหู่ใจ อ่อนเพลียจนกระทั่งซึมเศร้า และต้องการจะตายในที่สุด

ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นส่งผลเสียต่อพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่เพิ่มความเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้าสูงขึ้น และอาการผิดปกติทางจิตหรือนำไปสู่การใช้แอลกอฮอล์หรือยาเสพติด สำหรับผลเสียต่อองค์กร พนักงานอาจผลงานบ่อยขึ้น การขาดงานอย่างไม่มีสาเหตุ อารมณ์รุนแรงต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานแย่งลง และนำไปสู่การลาออกในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสุขภาพของผู้ที่ประสบ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ส่งผลให้พนักงานขาดงาน มีความตั้งใจลาออก และนำไปสู่การลาออก และสำหรับพนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมทั้งมีผลกระทบด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งและรบกวนการทำงาน นอกจากนี้ หากภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้รับการบำบัด อาจส่งผลด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ผลด้านร่างกาย คือ อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ
- 2) ผลด้านจิตใจ คือ ได้แก่ สูญเสียแรงจูงใจ หดหู่ รู้สึกหมดหนทางที่จะช่วยให้ดีขึ้นส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้าและอาการนอนไม่หลับได้ หากอาการรุนแรงจะนำไปสู่โรคนอนไม่หลับเรื้อรังหรือฝันร้าย อาจพบมีการใช้สารเสพติดเพื่อจัดการกับอารมณ์
- 3) ผลต่อการทำงาน คือ ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจคิดเรื่องลาออกในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

ความหมายของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

แนวคิดการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness based cognitive therapy) หรือ MBCT เป็นการนำเทคนิคของการบำบัดโดยการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (CBT) และเพิ่มกลยุทธ์ทางจิตวิทยาใหม่ๆ เช่น สติและการเจริญสติ (Mindfulness meditation) เพื่อเปลี่ยนวิธีการที่จิตเคยตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบอัตโนมัติตามความเคยชิน เป็นการระลึกรู้ถึงสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นอย่างมีสติ โดยไม่เน้นการเปลี่ยนความเชื่อที่มีต่อความคิดนั้น และฝึกแยกตนเองออกจากความคิดเชิงลบ เป็นวิธีการบำบัดที่เกิดการรวมตัวกันขององค์ความรู้ หลักการบำบัดทางปัญญา และการฝึกสติ ช่วยบรรเทาอาการป่วยทางจิตผ่านการปรับเปลี่ยนความคิดที่ผิดปกติ โดยผ่านการฝึกฝนและการตระหนักถึงความคิดความรู้สึกและอารมณ์อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับการตัดสินคุณค่าตามความคิดของตนเอง อีกทั้งยัง หมายถึง รูปแบบการช่วยเหลือประเภทหนึ่งซึ่งเป็นการนำแนวคิดการบำบัดความคิดรวมกับการฝึกสติ เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ เปลี่ยนวิธีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจริง แยกตนเองออกจากความคิดเชิงลบ และเกิดการยอมรับตนเองตามสิ่งที่เป็นไป ซึ่งสามารถนำมาใช้ปรับลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้ลดลงได้

ความเป็นมาของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

การฝึกสติมีรากฐานมาจากทางพุทธศาสนาที่มีมายาวนานกว่า 2500 ปี ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการให้ความสนใจอย่างมากในการนำสติไปใช้ในบริบทของการรักษาทางการแพทย์แบบตะวันตก โดยการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสตินั้นอยู่ในคลื่นลูกที่สามของจิตวิทยา เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 1990 (Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et

al., 2018) (Segal et al., 2018) (Segal et al., 2018) (Segal et al., 2018) (Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018)(Segal et al., 2018) ซึ่ง MBCT เป็นการผสมผสานทฤษฎีการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy or CBT) กับโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) แนวคิดการบำบัดนี้เริ่มต้นมาจากโปรแกรมการลดความเครียดด้วยพื้นฐานสติ (Mindfulness based stress reduction program or MBSR) พัฒนาขึ้นที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์โดย Jon Kabat-Zinn มีแนวคิดในการใช้สติทำหน้าที่เป็นตัวควบคุมกายและจิตใจ เป็นการฝึกสมาธิเพื่อให้เกิดสติ (Mindfulness meditation) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเพิ่มประสบการณ์ของการตระหนักรู้ในปัจจุบัน จากนั้น Segal et al. (2018) ได้ค้นพบว่าสาเหตุของความทุกข์เกิดจากการขาดการมีสติหรือขาดความตระหนักรู้ คิดไปตามความเคยชินจนเกิดเป็นความผิดปกติของความคิด คิดไปในทางลบ มีความคิดหมกมุ่นกับเรื่องราวที่ผ่านมาในอดีต จึงเกิดอารมณ์เศร้า ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง จึงได้บูรณาการ MBSR เข้ากับการบำบัดความคิดและพฤติกรรม (CBT) มาเป็นการบำบัดที่ใช้กับผู้ป่วยโรคซึมเศร้า เรียกว่าการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) เพื่อนำมาใช้ในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ผู้ป่วยกลุ่มวิตกกังวล จนในปัจจุบัน MBCT ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับปัญหาความเครียด ความวิตกกังวลในบุคคลทั่วไป รวมถึงใช้ฝึกเพื่อให้เกิดความผาสุกในชีวิตอีกด้วย โดยในประเทศไทยโปรแกรมการบำบัดและให้คำปรึกษาโดยใช้สติเป็นพื้นฐาน (Mindfulness Based Stress Reduction Program or MBSR) และโปรแกรมสติบำบัดแบบสั้นที่พัฒนาขึ้นโดยยงยุทธ วงศ์ภิรมย์และคณะ เป็นการพัฒนาคิดที่มุ่งใช้ในชีวิตประจำวัน เข้าใจง่าย โดยใช้การฝึกจิตขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงในการรู้ลมหายใจ ฝึกให้จิตสงบ ไปจนถึงฝึกฝนการปรับเปลี่ยนความคิด ที่มีการศึกษาผลของโปรแกรมนี้อย่างแพร่หลาย เช่น การใช้ MBCT ในการลดความเครียดของกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ผู้ป่วยกลุ่มวิตกกังวล และในปัจจุบัน MBCT ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับปัญหาความเครียด ความวิตกกังวลในบุคคลทั่วไป

หลักการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ

การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) พัฒนาโดย Zindel Segal, Mark Williams และ John Teasdale กลุ่มศาสตราจารย์ทางจิตเวชและจิตวิทยา โดยบูรณาการระหว่างจิตบำบัดแบบ MBSR กับ CBT เพื่อใช้รักษาโรคซึมเศร้าที่เกิดจากความคิดในแง่ลบและความคิดหมกมุ่นของผู้ป่วย โดยยึดหลักการของการบำบัดที่การมีสติรู้ตัวว่ากำลังคิด และการฝึกสังเกตรูปแบบการคิดที่จำเพาะของตนเอง เมื่อมีความคิดเกิดขึ้น ผู้ป่วยอาจใช้วิธีการแยกตัวตนออกจากความคิดด้วยการบอกกับตัวเองว่า "ความคิดไม่ใช่ตัวฉัน" หรือ "เป็นเพียงความคิด ไม่ใช่ความจริง" เป็นต้น หลักการที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ว่าความคิดในแง่ลบอันเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการกลับเป็นซ้ำของโรคซึมเศร้านั้น ผู้สังเกตความคิดจะต้องแยกได้ว่าความคิดและตัวผู้ป่วยนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน โดยหลักการการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ MBCT คือ รูปแบบการจัดการกับการกระทำแบบไม่มีสติหรือ Doing Mode คือ การบำบัดจัดการกับความคิดอัตโนมัติที่ขาดสติที่ทำให้พบกับอุปสรรคปัญหา และพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่ประสบ มักคิดแต่เรื่องเดิม ๆ ที่เป็นความคิดแบบเคยชิน

โดยกล่าวได้ว่า การกระทำที่มีสติ หรือ Being Mode เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับ Doing Mode กล่าวคือ Being Mode คือ การยอมรับ และการอนุญาตสิ่งที่เป็นให้เป็นไปโดยไม่มีแรงกดดันใด ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากอยู่กับปัจจุบันเปิดรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ใน Doing Mode บุคคลจะมีการคาดการณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือมองย้อนกลับมาในความทรงจำที่เคยเผชิญเมื่อต้องพบกับสถานการณ์ที่คล้ายกัน ซึ่ง Doing Mode นั้นจะส่งผลให้จิตใจมักเดินทางไปสู่นาคตหรือกลับไปที่ยอดฮิต ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ไม่ได้อยู่ที่นี่ ตอนนี้ แต่ในทางตรงข้ามกับ Being Mode เป็นการที่จิตใจคงอยู่ที่นี่ ตอนนี้ ไม่ต้องไปไหน ทำให้มีสติ มีสมาธิในการมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์แต่ละช่วงเวลาได้อย่างเต็มที่ เกิดการตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ที่นี่ ณ ปัจจุบัน จึงกล่าวได้ว่า Doing Mode ทำให้ความคิดในปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคต ในทางกลับกัน Being Mode เป็นลักษณะความคิดที่อยู่กับปัจจุบันโดยตรง ซึ่ง Being mode นั้นต้องอาศัยการฝึกสติอย่างจริงจัง เมื่อมีสติแล้ว ก็จะทำให้จดจ่ออยู่ปัจจุบัน พิจารณาเห็นปฏิกิริยาทั้งทางความคิดและร่างกายที่ตอบสนองจากการทำงานของ Doing Mode ได้ จนค่อยๆเรียนรู้ในการดึงตนเองออกมาจาก Doing Mode ไปสู่ Being Mode ได้ในที่สุด

กระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT)

แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ (Segal et al., 2018)

ระยะที่ 1 ในครั้งที่ 1-4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับพื้นฐานของการมีสติ การเพ่งความสนใจไปที่วัตถุประสงค์ในแต่ละช่วงวันโดยไม่ตัดสิน ผู้เข้าร่วมจะรับรู้ เอาใจใส่กิจกรรมในชีวิตของตนเอง การตระหนักถึงการเปลี่ยนความคิดจากเรื่องหนึ่งไปสู่อีกเรื่องหนึ่ง การสังเกตจิตใจ เรียนรู้เกี่ยวกับการเพ่งความสนใจ และการฝึกการหายใจ ผู้เข้าร่วมเรียนรู้เพื่อที่ตระหนักว่าจิตใจสามารถอนุญาตให้ความคิด ความรู้สึกเชิงลบเกิดขึ้นได้ เมื่อตระหนักแล้ว อาจใช้การบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) เพื่อเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ แล้วย้ายไปจัดการกับสิ่งเหล่านั้น

ระยะที่ 2 ในครั้งที่ 5-8 เน้นการจัดการอารมณ์และสิ่งที่เผชิญ เมื่อความคิด หรือความรู้สึกด้านลบเกิดขึ้น เป็นระยะที่พัฒนาสติได้ระดับหนึ่งแล้ว คำแนะนำจะเน้นที่การให้ความคิดหรือความรู้สึกอยู่ตรงนี้ และสำรวจที่ละขั้นก่อนที่จะตอบสนองออกไป ทำโดยเริ่มจากตระหนักถึงความคิดหรือความรู้สึกอย่างละเอียด จากนั้นยอมรับมัน ย้ายความสนใจไปยังการหายใจหนึ่งหรือสองนาทีก่อน แล้วขยายความสนใจไปที่ร่างกายโดยรวม เราเรียกสิ่งนี้ว่า พื้นที่การหายใจ สิ่งนี้จะถูกเริ่มแนะนำครั้งแรกในกิจกรรมที่ 3 และจะถูกเชื่อมต่อกับส่วนที่เหลือของโปรแกรมค่อย ๆ ให้ผู้เข้าร่วมผสมผสานสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การใช้พื้นที่หายใจ พัฒนาในกิจกรรมที่ 3-7 เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกปฏิบัติลึกซึ้งมากขึ้น โดยเรียนรู้พื้นที่หายใจใช้เวลา 3 นาที ปฏิบัติ 3 ครั้งต่อวัน จากกิจกรรมที่ 4 ได้เพิ่มการใช้พื้นที่หายใจในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ในขณะที่เราเผชิญปัญหาเพื่อปลดปล่อยความคิด ความรู้สึก จากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ผู้เข้าร่วมจะค่อย ๆ ใช้พื้นที่การหายใจอย่างชัดเจนมากขึ้นเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับปัญหาและเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการตอบสนอง

นอกจากนี้ กระบวนการของการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) เริ่มจากการพบกันของผู้เข้าร่วมในช่วงต้น เป็นการสอนให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ Doing Mode และกลไกการทำงานของจิตและความเป็นไป จากนั้นก็เริ่มพัฒนาให้เกิด Being Mode เข้ามาแทนที่โดยอาศัยการฝึกสติพิจารณาอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้นและปฏิกิริยาที่ถูกกระตุ้นจากการทำงานของ Doing Mode โดยเรียนรู้ที่จะดึงตนเองจาก Doing Mode ไปสู่ Being Mode ในช่วงท้ายผู้เข้าร่วมได้บูรณาการความรู้และทักษะที่ได้ฝึกมาใช้เพื่อให้อยู่ปัจจุบันอย่างมีความสุข และเกิดการเติบโตทางจิตใจ สิ่งสำคัญที่เน้นสำหรับโปรแกรมนี้คือการที่ผู้เข้าร่วมสามารถฝึกสติได้ด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่า การฝึก

สติจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกเชื่อมโยงความคิดอารมณ์ ตระหนักถึงความเคยชินและสามารถยับยั้งไม่ให้เกิด ความคิดในทางลบ มองสถานการณ์ตามความเป็นจริง ช่วยลดความท้อแท้สิ้นหวัง มี กำลังใจให้กับตนเองมากขึ้น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจในด้านกำลังใจ นอกจากนี้การฝึกสติยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านความทนทานทางอารมณ์ ช่วยให้เกิดความสงบ ผ่อนคลาย ทำให้เกิดการจัดการกับอารมณ์หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และ สามารถทนทานต่อการกดดันได้ดียิ่งขึ้นด้วย

การฝึกสติด้วยตนเอง

กิจกรรมที่1

ฝึกการหายใจ 3 นาที เป็นการฝึกสติแบบสั้น ด้วยการหลับตา และกำหนดลมหายใจเข้า-ออก ซ้ำๆ รับรู้สัมผัสลมหายใจที่ปลายจมูก เป็นเวลา 3 นาที

กิจกรรมที่2

ฝึกสมาธิ โดยเริ่มจากการหลับตาและรับรู้ลมหายใจผ่านปลายจมูก ไปพร้อมๆ กับการเปิดเพลงบรรเลงเพื่อการนั่งสมาธิ เช่น Binaural Beats , Delta Waves for Deep Healing Sleep , 432Hz Miracle Tone ฯลฯ เป็นเวลา 10 นาที

กิจกรรมที่3

การสำรวจร่างกาย หรือ Body Scan โดยนอนในท่าทางที่สะดวกและสบายที่สุด หลับตา และเปิดคลิปเสียงการทำ Body Scan (สามารถค้นหาได้จากอินเทอร์เน็ต โดยพิมพ์ค้นหาคำว่า คลิปBody Scan)

กิจกรรมที่4

พื้นที่การหายใจ 3 นาที โดยการหลับตา หายใจเข้า(นับ1-4ในใจ) แล้วกลั้นหายใจไว้(นับ1-7ในใจ) แล้วปล่อยลมหายใจออกทางปาก(นับ1-8ในใจ) แล้วกลั้นหายใจไว้พักก่อนจะเริ่มใหม่(นับ1-4ในใจ)

แล้วเริ่มหายใจเข้าใหม่(นับ1-4ในใจ) แล้ววนไปเรื่อยๆ จนครบ 3 นาที

สามารถเพิ่มเวลาของแต่ละกิจกรรมได้ตามความต้องการ และ แนะนำให้ฝึกสติอย่างน้อย 1 กิจกรรมต่อ 1 วัน



ภาคผนวก ซ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
และ ประกาศนียบัตรการอบรมหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ผลของโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเจนนัฏา เจริญนาน

หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672485

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 3 กันยายน 2567

วันที่หมดอายุ : 2 กันยายน 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เจนัญญา เจริญนาน

ได้ผ่านการอบรมออนไลน์ หลักสูตรกรรมการวิจัยในมนุษย์
หลักสูตร "Human Subject Protection"

ศีกาภ

ศาสตราจารย์ ดร.จัตตศรี เดชะปัญญา
หัวหน้าหน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Mr. Jang

แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา
โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ให้ไว้ ณ วันที่ July 20, 2024

อายุการรับรอง 3 ปี นับจากวันที่ออกให้

ภาคผนวก ณ
ข้อมูลเชิงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกแบบ
กลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ

**ข้อมูลเชิงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลอง ที่เข้าร่วมโปรแกรมการ
ปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

จากการดำเนินโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ
ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 8 ครั้ง แบ่งเป็นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
ครั้งละ 90-120 นาที แต่ละกิจกรรมได้ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลองได้พูดคุย แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น ความรู้สึกและประสบการณ์กันภายในกลุ่ม รวมถึงได้ร่วมกันเรียนรู้และฝึกสติผ่าน
กิจกรรมต่างๆ โดยผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตในระหว่างดำเนินโปรแกรมฯในแต่ละครั้ง เพื่อเก็บข้อมูลที่
แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มทดลองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯแต่ละ
ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ให้ข้อมูลเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

มีการดำเนินกิจกรรม “สี่แทนตน” เพื่อให้สมาชิกทำความรู้จักกันภายในกลุ่มมากขึ้น ไป
จนถึงเกิดการสำรวจและรู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของตนเอง จากนั้นร่วมแลกเปลี่ยน
ความรู้สึกต่อการทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และให้สมาชิกกลุ่มฝึกการหายใจ 3 นาที เป็นการ
ฝึกสติแบบสั้นด้วยการหลับตา กำหนดลมหายใจเข้า-ออกซ้ำๆ 3 นาที เพื่อเป็นพื้นฐานในการฝึก
ครั้งต่อไป

โดยจากกิจกรรมในครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนได้เกิดการสำรวจและรู้เท่าทัน
ความคิดและความรู้สึกของตนเอง ณ ปัจจุบันมากขึ้น รวมถึงเกิดความเชื่อมโยงกันภายในกลุ่ม
จากการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่อการทำงาน

“ผมคิดว่าตัวเองชอบสีแดงมาตลอด ตอนวัยรุ่นผมว่ามันดูมีพลังดี ดูแข็งแรงพร้อมลุย
เหมือนตัวผม แต่เพิ่งรู้ว่าตอนนี้สีแดงสำหรับผม มันไม่ได้ทำให้รู้สึกมีพลังหรือแข็งแรงแล้ว มัน
เปลี่ยนไปคนละเรื่องเลย ตั้งแต่เมื่อไหร่ก็ไม่รู้ ที่ผมเห็นตัวเองเป็นสีม่วงๆดำๆแบบนี้”

“ผมไม่คิดเลยนะครับ ว่ามีคนรู้สึกแบบเดียวกันกับผมด้วย โล่งใจหน่อย คิดว่าผมคนเดียว
ในสน.ที่คิดแบบนี้อยู่ตั้งนาน”

“จำไม่ได้เลยว่าครั้งสุดท้ายที่ได้นั่งหลับตานิ่งๆทำสมาธิแบบนี้คือเมื่อไหร่ แต่มันสงบดีนะครับ ที่มันหนักมาทั้งวัน เบาขึ้นหน่อย หายใจทั่วท้องดี”

ครั้งที่ 2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ (MBCT) และกิจกรรมฝึกสติและสมาธิ

มีการดำเนินกิจกรรม “การรับรู้สิ่งแวดลอมด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5” เพื่อให้สมาชิกเกิดการรู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของตนเองมากขึ้นจากการฝึกสังเกตสิ่งแวดลอมรอบๆตัวตามความเป็นจริง จากนั้นความคิดฟุ้งซ่านต่างๆเกี่ยวกับอดีตหรืออนาคตก็จะหมดไป ส่งผลให้ช่วยลดความวิตกกังวล ความประหม่า และความเครียดได้ในที่สุด

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลช่วยให้สมาชิกมีจิตใจที่สงบขึ้น มีสติอยู่กับปัจจุบันตรงหน้า ได้เกิดการสำรวจตัวเอง และเกิดการยอมรับทั้งต่อตนเองและสมาชิกกลุ่มมากขึ้น

“อธิบายความรู้สึกของตัวเองนี้ยากกว่าที่คิดเยอะเลยนะครับ แต่ชอบนะครับ ไม่เคยพูดออกมาจากปากมาก่อนเลยว่ารู้สึกกลัว”

“แปลกดีครับ แค่หยุดทุกอย่าง แล้วมาจดจ่อกับจมูก กับลิ้น กับมือ ก็เหมือนเราได้ชำระได้พัก สงบขึ้นได้ง่ายๆแบบที่ไม่เคยลองมาก่อน”

ครั้งที่ 3 การฝึกสติ จากกิจกรรมการกินลูกอมอย่างมีสติ

มีการดำเนินกิจกรรม “การกินลูกอมอย่างมีสติ” และทำการฝึกสมาธิ โดยหลับตาและรับรู้ลมหายใจผ่านปลายจมูกไปพร้อมๆกับการเปิดเพลงบรรเลงเพื่อการนั่งสมาธิ เช่น Binaural Beats , Delta Waves for Deep Healing Sleep , 432Hz Miracle Tone ฯลฯ เป็นเวลา 10 นาที เนื่องจาก “การกิน” เป็นกิจกรรมที่บุคคลมักดำเนินไปอย่างเป็นระบบความคิดอัตโนมัติ กิจกรรมการกินลูกเกิดอย่างมีสตินั้น จึงเป็นเทคนิคการฝึกแบบสั้นที่กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ถึงความรู้สึกในปัจจุบันเชื่อมต่อกับรสชาติ สัมผัส และกลิ่นในขณะที่ทาน เพื่อฝึกการรับรู้อย่างมีสติให้กับสมาชิก ซึ่งการฝึกเช่นนี้จนชำนาญจะทำให้เกิดสติและความตระหนักรู้ในสิ่งที่เกิดมากขึ้นเรื่อยๆ และช่วยลดการเกิดความคิดอัตโนมัติเหมือนที่ผ่านมา สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน และช่วยลดองค์ประกอบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกได้เข้าใจถึง “ความคิดอัตโนมัติ” และ “การรับรู้ อย่างมีสติ” ได้สังเกตและรู้ทันถึงความคิดและความรู้สึกของตัวเองมากขึ้น

“ผมไม่เคยจดจ่อกับการกินหรือพวกความรู้สึกต่างๆตอนกินอะไรแบบนี้เลย มันช่วยให้ผม ได้อยู่กับความรู้สึกแล้วก็ความคิดของตัวเองได้มากแบบงๆเลยครับ เพิ่งรู้ว่าตอนเรากินอะไร เรามี ความคิดความรู้สึกพวกที่จดอยู่นี้ด้วย มาได้ยังไง”

“ปกติผมกินเร็วตลอด แล้วระหว่างกินก็คิดแต่เรื่องงานเรื่องโน่นนี่ พอได้ลองทำกิจกรรมนี้ เหนื่อยน้อยลงสินะครับ เหมือนได้หยุดพัก”

ครั้งที่ 4 กิจกรรมการสำรวจร่างกาย (Body Scan) และกิจกรรมความคิด-ความรู้สึก

มีการดำเนินกิจกรรม “การสำรวจร่างกาย (Body Scan)” เพื่อให้สมาชิกเกิดการรับรู้ไปทั่วร่างกาย นำสติกลับมาอยู่ที่ความรู้สึกทางกายตามส่วนต่างๆ ทำให้เกิดการรู้เท่าทันความคิด-ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่กังวลอยู่กับอนาคตหรือคิดติดอยู่กับอดีต จากนั้นทำกิจกรรม “ความคิด-ความรู้สึก” เพื่อให้สมาชิกเข้าใจรูปแบบความคิดความรู้สึกที่ไม่มีสติ (Doing Mode) กับ รูปแบบความคิดความรู้สึกที่มีสติ (Being Mode)

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกเกิดสติ ได้เห็นว่าความคิด-ความรู้สึกและ ปฏิกริยาทางกายของแต่ละคนนั้นต่างกัน เพราะความคิดของแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของ ความคิดอัตโนมัติที่เกิดจากประสบการณ์ที่ต่างกันของแต่ละคน เกิดการเข้าใจ ยอมรับกันและกัน มากขึ้นภายในกลุ่ม และได้มีเวลาพิจารณาถึงร่างกายของตนเองจนเกิดการสติและการตระหนักรู้เท่าทันความรู้สึก ณ ปัจจุบันที่แท้จริงของตนเอง

“ผมปวดคอมาซักรี่แล้ว แต่ไม่เคยใส่ใจมันเท่าไร วันนี้ได้นอนหลับตาและอยู่กับตัวเอง ร่างกายตัวเองจริงๆจังๆครั้งแรก ทำให้คิดอะไรได้เยอะมาก ทั้งเกี่ยวกับร่างกายตัวเอง และการใช้ชีวิต สงสารตัวเองอยู่นะครับ ทำไมเราละเลยตัวเองได้ขนาดนี้ เรื่องใกล้ตัวแท้ๆ”

“ถ้าผมเป็นพี่ ผมก็คงกลัวเสียงดังเหมือนกันครับ ผมไม่รู้เลยว่าพี่เจอะอะไรมา ขอโทษที่มองพี่แง่ร้ายมาตลอดครับ”

“ชอบตอนนอนทำ Body scan มากครับ เป็นครั้งแรกในชีวิตที่ได้ทำอะไรแบบนี้ มันเบาสบายมาก ลืมตาตื่นมารู้สึกหัวเบา เรื่องที่เครียดอยู่ก่อนหน้านี้ เบาลงไปเยอะเลยครับ มีแรงขึ้นมาพอสมควรเลย”

ครั้งที่ 5 กิจกรรมการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ทั้งสุขและทุกข์

มีการดำเนินกิจกรรม “เหตุการณ์ที่พึงประสงค์ และ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์” เพื่อให้สมาชิกเกิดการร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสถานการณ์นั้นๆ และแสดงความรู้สึกต่อเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกเพื่อสร้างความคิดใหม่ และตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตนเองจากสถานการณ์ที่พบเจอ เพื่อเป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิตในวันที่เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกเกิดความรู้สึกอันเป็นสากล (universality) เข้าใจ เข้าใจ รู้สึกไม่โดดเดี่ยว พบว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้ที่เผชิญปัญหานี้อยู่คนเดียว และได้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาของเพื่อนสมาชิกเพิ่มเติมจนเกิดการสร้างความคิดและมุมมองใหม่

“จริงครับ ผมเหมือนพี่เลย วันนั้นที่ป่าเค้าเข้ามาร้องให้ขอบคุณที่สน.ที่เราช่วยจับคนขโมยมอเตอร์ไซด์กับกระเป๋าสตางค์เงินเค้าไป คำพูดและสิ่งที่ป่าทำวันนั้น มันมีความหมายกับผมมากจริงๆ พอนึกถึงแล้วทำให้ผมคิดขึ้นได้ว่า ผมมีความสุขแล้วก็ภูมิใจในการเป็นตำรวจมากแค่ไหนเกือบลืมไปแล้ว”

“เพิ่งเห็นตัวเอง ว่าจะคิดดีความแง่ลบตลอด คิดว่าเพื่อนร่วมงานกำลังประชดหรือด่าเราตลอด ทั้งที่จริงๆมันไม่มีอะไรเลย แต่เรากลับเอามานั่งเครียดจนพาลอารมณ์เสียทั้งวัน”

ครั้งที่ 6 กิจกรรมอนุญาตและปล่อยให้เป็นไป และกิจกรรมขอบคุณ

มีการดำเนินกิจกรรม “การยอมรับและปล่อยให้เป็นไป” เพื่อให้สมาชิกสังเกตตนเองเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ปฏิกริยาทางกาย ขณะที่นึกถึงเหตุการณ์ความผิดพลาดในการทำงานที่รู้สึกผิดที่สุดในอดีต และวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของร่างกาย ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสถานการณ์นั้นๆ จากนั้นดำเนินกิจกรรม “ขอบคุณ” โดยให้สมาชิกในกลุ่มเขียนขอบคุณตนเอง 3 ข้อ และขอบคุณสิ่งรอบตัวในชีวิต 3 ข้อ

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และสัมผัสถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองที่พยายามหลีกเลี่ยงในอดีต จนเกิดการยอมรับ เข้าใจ ให้อภัย ไปจนถึงเกิดการตระหนักถึงทรัพยากรภายในและภายนอกของตน เกิดเสริมสร้างกำลังใจให้ทั้งต่อตนเองและสมาชิกกลุ่มในการก้าวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากในการทำงานต่อไป

“พี่ไม่พูดถึงเรื่องนี้เลย พยายามกลบไว้มาตลอด พี่คิดว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่อะไร แต่วันนี้ทำให้พี่รู้ ว่ามันเป็นแผลใหญ่ของพี่เลย ที่ทำให้พี่ไม่เคารพตัวเอง”

“คนอื่นเค้าเลิกโทษผมไปนานแล้ว พอมาคิดดู มีแต่ตัวผมเองนี่แหละ ยังทำโทษตัวเองซ้ำๆมาตลอด ผมโยนว่าคนอื่นยังโกรธยังโทษผมอยู่ จนทำให้ผมตีตัวห่างเพื่อน แต่จริงๆแล้วผมเองที่ไม่หยุดลงโทษตัวเองซักที คนอื่นเค้ามูฟออนไปถึงไหนต่อไหนกันแล้ว”

“วันๆไม่เคยได้ใส่ใจเลย ว่ารอบตัวมีอะไรดีๆเกิดขึ้นบ้าง พอมานั่งนึกดู พี่ขอบคุณภรรยาที่บ้านครั้งสุดท้ายเมื่อไหร่ก็ไม่รู้ ที่คอยทำงานบ้านคอยดูแลๆ วันนี้ว่าจะพาไปหาอะไรอร่อยๆกินซักหน่อย”

ครั้งที่ 7 กิจกรรมดูแลใจตนเองให้แข็งแรง และปรับสมดุลชีวิต

มีการดำเนินกิจกรรม “ข้อดีของตนเอง 3 ข้อ” กับ “กิจกรรมที่พึงประสงค์ (สร้างความเพลิดเพลิน) และกิจกรรมไม่พึงประสงค์ (จำเป็นต้องทำ)” เพื่อให้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และเข้าใจถึงการปรับสมดุลในชีวิต เพราะในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มอาจมีกิจกรรมที่ “ต้องทำ” มากกว่ากิจกรรมที่ “สร้างความเพลิดเพลิน” ซึ่งการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันเช่นนี้อาจก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบได้ง่าย และก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้ถึงทรัพยากรที่ดีของตนเองทั้งจากการตระหนักรู้ด้วยตัวเอง และจากผู้อื่น เกิดกำลังใจ ความภาคภูมิใจ เกิดการมองเห็นคุณค่าในตนเองจากการสนับสนุนกันภายในกลุ่ม รวมถึงเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการปรับสมดุลกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

“ผมไม่เคยคิดเลยว่าตัวเองทำได้ดี จนวันนี้ ขอขอบคุณพี่ๆเพื่อนๆตรงนี้ ที่ช่วยให้ผมกล้าบอกว่าตัวเองก็ทำได้แบบเต็มปาก”

“พอทำอย่างนี้ก็เข้าใจเลย ทำไมสภาพถึงเป็นแบบทุกวันนี้ ทั้งร่างกายทรมานทั้งใจพัง ก็เราเล่นไม่อนุญาตให้ตัวเองพักให้ตัวเองทำอะไรที่มีความสุขเลย ไม่ไหวจริงๆ ต้องปรับจริงจังแล้วมองข้ามมาตลอด”

ครั้งที่ 8 กิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

มีการดำเนินกิจกรรม “ฝึกสติจากการสำรวจร่างกาย (Body scan)” โดยให้สมาชิก轮流แลกเปลี่ยนประสบการณ์ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างอย่างไรบ้างกับการทำการสำรวจร่างกาย (Body scan) ในครั้งแรกที่เข้าร่วมโปรแกรม และ ให้สมาชิก轮流อภิปรายในหัวข้อ “การนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มให้คำปรึกษาไปใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน” รวมถึงความเปลี่ยนแปลงของตนเองที่สังเกตเห็นได้จากวันแรกที่เข้าร่วมโปรแกรมจนถึงวันนี้

โดยจากกิจกรรมครั้งนี้ ส่งผลให้สมาชิกตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการฝึกสติ เกิดการยอมรับและเข้าใจทั้งต่อตนเองและคนรอบข้าง เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในตนเองมากขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน

“ทุกวันนี้ถ้าผมเริ่มจับหันว่าตัวเองกำลังฟุ้งซ่าน ผมจะหลับตา และทำพื้นที่การหายใจเลยครับ ดีขึ้นกว่าสมัยก่อนเยอะมากๆ ผมชอบมากที่รู้ทันแล้วก็คุมสติตัวเองได้แบบนี้ แฟนผมชมผมด้วยครับ ผมดีใจมาก”

“ถ้าไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มนี้ พี่กับน้องหลายๆคนคงไม่ได้มีโอกาสเข้าใจกันแบบนี้ มันทำให้พี่ย้อนกลับมาองเลย ว่าที่ผ่านมากการตีความไปเอง การเหมารวมจากความคิดเราฝ่ายเดียวมันทำลายโอกาสดีๆคนดีๆไปมากแค่ไหน”

“เดี๋ยวนี้ผมกล้ามองกระจกตอนเช้า แล้วบอกตัวเองว่าเก่งมาก ทำได้ดีมาก โดยไม่รู้สึกละอายหรือตะขิดตะขวงใจเหมือนแต่ก่อน เหตุผลที่ผมอยากมาเป็นตำรวจมันกลับมาชัดครับ ผมรู้สึกอยากทำอะไรๆอีกเยอะเลย ในสายอาชีพนี้ รู้สึกกลับมามีพลังแปลกๆ แต่ดีมากครับ”

“ผมไม่ได้อยากออกจากงาน ผมแค่อยากมีความสุข และตอนแรกผมคิดว่างานทำให้ผมไม่มีสุข แต่ตอนนี้ผมเข้าใจแล้ว ว่าคนที่ไม่อนุญาตให้มีความสุขไม่ใช่งาน แต่คือตัวผมเอง วันนี้ผมว่าผมพอจะรู้แล้วครับ ว่าจะมีสุขมากขึ้นยังงี้”



ภาคผนวก ญ

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตอนที่1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	40.333	6.757
หลังการทดลอง	15	3.533	3.204

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 40.333) และหลังการทดลองอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.533)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ด้านการลดความเป็นบุคคล ของผู้อื่น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	13.200	3.609
หลังการทดลอง	15	0.133	0.516

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 13.200) และหลังการทดลองอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 0.133)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ด้านการลดความสำเร็จ ส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	30.867	5.249
หลังการทดลอง	15	2.800	2.908

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 30.867) และหลังการทดลองอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.800)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
รวมทุกด้าน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มทดลอง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	84.400	13.265
หลังการทดลอง	15	6.467	5.397

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานรวมทุกด้านของกลุ่มทดลอง ก่อน
การทดลอง (ค่าเฉลี่ย 84.400) สูงกว่าหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 6.467)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	41.533	2.875
หลังการทดลอง	15	42.267	3.432

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของ
กลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 41.533 และ
42.267 ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง
ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ด้านการลดความเป็นบุคคล ของผู้อื่น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	14.933	3.990
หลังการทดลอง	15	15.667	4.304

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น
ของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 14.933 และ
15.667 ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	32.667	3.811
หลังการทดลอง	15	33.667	8.278

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 32.667 และ 33.667 ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองรวมทุกด้าน

ภาวะหมดไฟในการทำงานกลุ่มควบคุม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ก่อนการทดลอง	15	89.133	8.790
หลังการทดลอง	15	91.600	13.136

จากตารางพบว่า ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานรวมทุกด้านของกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 91.600) สูงกว่าก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย 89.133)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ มีคะแนนลดลงจากก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการบำบัดการรู้คิดโดยอาศัยสติ ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Paired t-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Independent t-test ดังนี้

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มทดลอง

ด้าน		Mean	SD	SE	t	p-value
กลุ่มทดลอง	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	36.800	6.909	1.784	20.627	0.000*
	การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	13.067	3.453	0.892	14.656	0.000*
	การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	28.067	7.015	1.811	15.496	0.000*
	รวม	77.933	13.931	3.597	21.667	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มควบคุม

ด้าน		Mean	SD	SE	t	p-value
กลุ่มควบคุม	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.733	1.944	0.502	-1.461	0.166
	การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น	-0.733	2.576	0.665	-1.102	0.289
	การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	-1	5.904	1.524	-0.656	0.522
	รวม	-2.467	8.158	2.106	-1.171	0.261

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ระยะการวัด	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ก่อนการทดลอง	17.868	0.000	-0.633	18.908	0.534	-1.200	1.896	-5.084	2.684
หลังการทดลอง	0.144	0.708	-31.948	28	0.000*	-38.733	1.212	-41.216	-36.249

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ระยะ การวัด	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence	
								Interval of the	
								Difference	
								Lower	Upper
ก่อนการ ทดลอง	0.106	0.748	-1.248	27.723	0.223	-1.733	1.389	-4.580	1.114
หลังการ ทดลอง	26.558	0.000	-13.878	28	0.000*	- 15.533	1.119	-17.826	-13.241

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ระยะ การวัด	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence	
								Interval of the	
								Difference	
								Lower	Upper
ก่อนการ ทดลอง	4.301	0.047	-1.075	28	0.292	-1.800	1.675	-5.231	1.631
หลังการ ทดลอง	3.944	0.057	-13.625	28	0.000*	-30.867	2.265	-	-26.226
								35.507	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม

ระยะการวัด	Levene's Test for		t-test for Equality of Means						
	Equality of								
	Variances								
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ก่อนการทดลอง	4.325	0.047	-1.152	24.307	0.261	-4.733	4.109	-13.208	3.741
หลังการทดลอง	7.036	0.013	-23.218	18.595	0.000*	-85.133	3.667	-92.819	77.447

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประวัติผู้เขียน

