



การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

DEVELOPMENT OF MINDFULNESS-BASED PRACTICE PROGRAMS  
TO ENHANCE STAFF, AND SCHOOL MINDFULNESS UNDER THE OFFICE  
OF PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

อำนาจ ไพนุชิต

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของ  
โรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF MINDFULNESS-BASED PRACTICE PROGRAMS  
TO ENHANCE STAFF, AND SCHOOL MINDFULNESS UNDER THE OFFICE  
OF PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



AMNART PAINUCHIT

A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Research and Development on Human Potentials)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ของ

อำนาจ ไพนุชิต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์มนุษย

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตร  
คุณ)

ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.พระราชสิทธิมนี วิ.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธ  
การ)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน
ผู้วิจัย	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
ปริญญา	อำนาจ ไพนุชิต
ปีการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2561
	รองศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ นัยพัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียนและองค์ประกอบสติของโรงเรียน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติบุคลากรของโรงเรียนและโมเดลการวัดสติของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) พัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน และ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน การวิจัยและพัฒนาดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียนและองค์ประกอบสติของโรงเรียน ตัวอย่างวิจัยเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2560 ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 790 คน และใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 929 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบวัดการรับรู้สติบุคลากรของโรงเรียน และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 และ 0.965 ตามลำดับ ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสติ จำนวน 16 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียนและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ตัวอย่างเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 37 คน ผลการวิจัย พบว่า สติบุคลากรของโรงเรียนมีจำนวน 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 68.112% ประกอบด้วย การรับรู้ การรู้จัก การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด การมีจิตเปิดกว้าง การอยู่กับปัจจุบัน และการปล่อยวาง สติของโรงเรียนมีจำนวน 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 55.910% ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำ การร่วมแรงร่วมใจและการกำกับติดตาม โมเดลการวัดสติบุคลากรของโรงเรียน และโมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียนและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สติ, โปรแกรมการฝึกเจริญสติ, สติบุคลากรของโรงเรียน, สติของโรงเรียน, แบบวัดการรับรู้สติ

Title	DEVELOPMENT OF MINDFULNESS-BASED PRACTICE PROGRAMS TO ENHANCE STAFF, AND SCHOOL MINDFULNESS UNDER THE OFFICE OF PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
Author	AMNART PAINUCHIT
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Associate Professor Ong-art Naiyapatana , Ph.D.

The purposes of this research were 1) to study the factors of staff, school mindfulness and to test the measurement models of the staff and school mindfulness with empirical data; 2) to develop mindfulness-based practice programs for staff and school; and 3) to obtain the results of mindfulness-based practice programs among teachers and school administrators. This research and development was divided into three phases: In phase one, the exploratory factor analysis of the factors of staff and school mindfulness were studied using seven hundred and ninety participants, as well as the confirmatory factor analysis of the staff. The aspect of school mindfulness were studied consisting of nine hundred and twenty nine of teachers and school administrators in schools under the office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area in the 2017 academic year. The instruments, which included the School Staff Mindfulness Scale (SSMS), and the School Mindfulness Scale (SMS) were used to gather the data. In phase two, two mindfulness-based practice programs were developed and five experts performed a quality check. Finally, in phase three, seventy four teachers and school administrators were selected as samples, and divided into experimental and control groups to study the results of the mindfulness-based practice programs. The research findings were as follows: There were six factors of school staff mindfulness, which explained 68.112% of the total variance, namely observation, description, non-judgmental of experience, open, concentration and non-reactivity to inner experience. The school mindfulness consisted of three factors, which explained 55.910% of the total variance, namely monitoring, cooperation and leadership. The SSMS and SMS measurement models fit with the empirical data. The two mindfulness-based practice programs were at a high level of quality in all components. The experimental groups had an average score on staff and school mindfulness, which was greater than the control group with a statistically significant difference of .01. The experimental group had an average score for the staff, and school mindfulness after practicing with mindfulness-based programs were greater than before practicing, with a statistically significant difference of .01.

Keyword : Mindfulness, Mindfulness-based practice programs, Staff mindfulness, School mindfulness

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างสูงจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา  
ปริญญาานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ และอาจารย์ ดร.พระราชสิทธิมนูญ วิ.

(พระมหาบุญชิต ญาณส่วโร) ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการดำเนินงานวิจัย พร้อมทั้งแก้ไข  
ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบ  
ขอบพระคุณในความเมตตาของท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่  
ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธากาญ กรรมการสอบและคณาจารย์ภาค  
วิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่  
ผู้วิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะ ปรับแก้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย  
ขอขอบคุณผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 ผู้บริหาร  
โรงเรียนตัวอย่างวิจัยทุกโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงคณะครูทุกท่าน ที่  
สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นตัวอย่างศึกษาทดลองด้วยความเป็น  
กัลยาณมิตร

ขอขอบคุณ ดร.พุดฉัดดี แนวทอง ดร.พัชดาพรรณ อุดมเพ็ชร และ ดร. เพ็ญญา แก้วเขียว ที่ให้  
ความช่วยเหลือทั้งร่างกายและแรงใจทำให้ผู้วิจัยก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผ่านพ้นไปได้ด้วยความ  
เรียบง่าย

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ขอขอบคุณครอบครัวอันประกอบด้วยภรรยาและบุตร รวมถึง  
เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นปริญญาเอกแขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็น  
กำลังใจที่ดีซึ่งกันและกันเสมอมา

ท้ายสุด ประโยชน์และคุณค่าของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์  
ที่ยังมีชีวิตอยู่ ตลอดจนผู้ที่ล่วงลับไปแล้วที่เป็นแรงบันดาลใจให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้  
ด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
จุดมุ่งหมายการวิจัย .....	9
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	17
สมมติฐานการวิจัย.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
ตอนที่ 1 เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีตัวแปรสถิติของบุคคล.....	24
ตอนที่ 2 การศึกษาตัวแปรสถิติในบริบทขององค์กร .....	49
ตอนที่ 3 การฝึกสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน.....	75
ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดระดับสติ .....	78
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรสถิติและพฤติกรรมองค์กร .....	86

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียน.....	98
ระยะที่ 2 การศึกษาและพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ .....	113
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรและโปรแกรมการฝึก เจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ .....	127
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	155
ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ .....	156
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์.....	187
ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญ สติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์....	197
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	233
จุดมุ่งหมายการวิจัย .....	233
ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง .....	234
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	236
สรุปผลการวิจัย.....	237
อภิปรายผลการวิจัย .....	241
ข้อเสนอแนะ .....	251
บรรณานุกรม .....	257
ภาคผนวก.....	280
ประวัติผู้เขียน.....	363

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ความหมายสติของบุคคล (Individual mindfulness) .....	31
ตาราง 2 คุณลักษณะความมีสติและความไร้สติ .....	41
ตาราง 3 ความหมายสติขององค์กร (Collective mindfulness) .....	49
ตาราง 4 ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร.....	61
ตาราง 5 การวิเคราะห์คุณลักษณะของแบบวัดสติของบุคคลที่นิยมในปัจจุบัน จำนวน 8 ฉบับ ...	81
ตาราง 6 ประชากรและตัวอย่างโรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 จำแนกตามขนาด .....	100
ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรสติของบุคคลากร .....	103
ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรสติของโรงเรียน.....	104
ตาราง 9 ผังคุณลักษณะของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร .....	107
ตาราง 10 ผังคุณลักษณะของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน.....	107
ตาราง 11 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสติของบุคลากร .....	114
ตาราง 12 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสติของโรงเรียน .....	115
ตาราง 13 องค์ประกอบและการจัดกลุ่มพฤติกรรมตัวแปรสติของบุคลากร.....	115
ตาราง 14 องค์ประกอบและการจัดกลุ่มพฤติกรรมบ่งชี้ตัวแปรสติของโรงเรียน .....	117
ตาราง 15 โครงสร้าง เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร .....	119
ตาราง 16 โครงสร้าง เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน .....	122
ตาราง 17 คุณลักษณะและจำนวนตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน ที่ใช้ในการศึกษาทดลอง ..	128
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง .....	129
ตาราง 19 แบบแผนการทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design) .....	130

ตาราง 20	แผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสติสำหรับโรงเรียน	133
ตาราง 21	คำถามวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล และผลการศึกษาที่ต้องการจำแนกตาม ระยะการศึกษา .....	150
ตาราง 22	จำนวน ร้อยละของตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 650) .....	156
ตาราง 23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบสติของบุคลากร .....	158
ตาราง 24	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายได้ .....	161
ตาราง 25	ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของชุดข้อความที่บ่งชี้ถึงสติของบุคลากรในแต่ละองค์ประกอบ .....	163
ตาราง 26	ตัวแปรสังเกตได้ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ และชื่อองค์ประกอบสติของบุคลากร .....	164
ตาราง 27	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสติของบุคลากร .....	167
ตาราง 28	จำนวนร้อยละของตัวอย่างการวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n=750) .....	170
ตาราง 29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดสติของบุคลากร .....	171
ตาราง 30	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสติของบุคลากรหลังปรับโมเดล .....	173
ตาราง 31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สติของโรงเรียน .....	176
ตาราง 32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายได้ .....	178
ตาราง 33	ค่าน้ำหนักของชุดข้อความบ่งชี้สติของโรงเรียนในแต่ละองค์ประกอบ .....	180
ตาราง 34	ตัวแปรสังเกตได้ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ และชื่อองค์ประกอบสติของโรงเรียน .....	181
ตาราง 35	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสติของโรงเรียน .....	182
ตาราง 36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสติของโรงเรียน ..	184
ตาราง 37	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสติของโรงเรียนหลังปรับโมเดล	185

ตาราง 38 โครงสร้างและส่วนประกอบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร .....	190
ตาราง 39 โครงสร้างและส่วนประกอบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน .....	192
ตาราง 40 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร .....	194
ตาราง 41 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน .....	195
ตาราง 42 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน .....	196
ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน .....	198
ตาราง 44 การทดสอบการกระจายตัวแบบโค้งปกติของคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระหว่างก่อนและหลังการฝึกเจริญสติ .....	200
ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนหลังได้รับการฝึกเจริญสติระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม .....	202
ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนร่วมคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติกับกลุ่มควบคุม (ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติ) .....	203
ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนก่อนและหลังได้รับการฝึก .....	204
ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำถามการวิจัย สมมติการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้ .....	220

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	20
ภาพประกอบ 2 โมเดลโครงสร้างของสติ .....	43
ภาพประกอบ 3 ลิเวอร์พูลโมเดล.....	47
ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสติขององค์กรกับการจัดการอย่างมีสติ.....	53
ภาพประกอบ 5 โมเดลสติขององค์กรตามข้อเสนอของ Weick และคณะ .....	55
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	67
ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม .....	69
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของการสื่อสาร.....	71
ภาพประกอบ 9 แผนภาพการพัฒนาเครื่องมือวัดสติ.....	79
ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย .....	97
ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ .....	102
ภาพประกอบ 12 แบบแผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและ สำหรับ โรงเรียนและการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีผสมผสานแบบแนบใน .....	132
ภาพประกอบ 13 จำนวนองค์ประกอบและค่า Eigenvalues สติของบุคลากร .....	161
ภาพประกอบ 14 โมเดลการวัดสติของบุคลากรของโรงเรียน.....	168
ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน .....	175
ภาพประกอบ 16 จำนวนองค์ประกอบและค่า Eigenvalue สติของโรงเรียน.....	179
ภาพประกอบ 17 โมเดลการวัดสติของโรงเรียน.....	183
ภาพประกอบ 18 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสติของโรงเรียน .....	186
ภาพประกอบ 19 คะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนก่อนและหลังได้รับการฝึก..	199

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการค้นหา ชั้นเคลื่อน วางแผนแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมของโลกที่เร่งรีบ ซับซ้อนและอาจมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ จะต้องติดตามข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์ปัญหา ในขณะที่ความซับซ้อนของปัญหา ตลอดจนระบบความรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอและคาดหวังให้บุคลากรตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า สร้างความท้าทายทางสติปัญญาและจิตวิญญาณเป็นอย่างมาก ปัญหาเหล่านี้มีความรวดเร็ว เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร เป็นมูลเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความวุ่นทางด้านจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความเครียด ความกดดันอันเนื่องมาจาก (ก) การขาดแคลนแหล่งทรัพยากรและแรงสนับสนุนในการสร้างและพัฒนาทักษะของตนเอง (ข) การขาดอำนาจในการตัดสินใจทำให้รู้สึกวุ่นวายตกอยู่ท่ามกลางปัญหาและความยุ่งยากอยู่เสมอ (Brown; & Olson, 2015, p. 3) Jerry Murphy อดีตคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดสำรวจข้อมูลในที่ประชุมสมาคมเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาความเครียดในอาชีพในอัตราสูงมาก ความเครียดดังกล่าว มีสาเหตุมาจากปัญหาหลายประการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารจำนวนร้อยละ 89 รู้สึกตนเองประสบปัญหามากมาย ร้อยละ 84 มีพฤติกรรมละเลยการดูแลตนเอง ท่ามกลางสภาวะความเครียด และร้อยละ 80 ต่ำหนิตนเองเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน (Murphy. 2013)

การฝึกเจริญสติได้รับการกล่าวขาน และมีผลการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์รองรับมากมาย งานวิจัยดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ การฝึกเจริญสติให้กับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน เป็นการสร้างพลังเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหารุนแรงที่เข้ามาในองค์กรของตน นอกจากนี้ยังเชื่อว่า วิฤตการณ์ต่าง ๆ จะขยายตัวใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตนเอง และในองค์กร การเปลี่ยนแปลงภายในตนเองทำให้บุคลากรทำความรู้จักตนเอง เกิดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ การฝึกพิจารณาใคร่ครวญและฝึกแบบบูรณาการรูปแบบต่าง ๆ เชื่อว่า จะทำให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ชีวิตให้มีความสุขมากขึ้น นำไปสู่ความเข้มแข็ง และได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (Brown; & Olson, 2015, pp. 4-5)

สติ (Mindfulness) ตามความหมายทางพระพุทธศาสนา หมายถึง สติในชีวิตประจำวัน ของบุคคลที่เป็นไปด้วยความไม่ประมาท เพื่อความเป็นอยู่อย่างปกติสุขในสังคม หรือตามระเบียบ กฎกติกาของสงฆ์ มีลักษณะคือ ระลึกได้ จำได้ รู้จักแยกแยะ บาปบุญ คุณและโทษ ละเว้นในสิ่งที่ชั่ว ยึดถือแต่สิ่งที่ดี ส่วนตามความหมายของ Kabat-Zinn (2012), Baer และคนอื่น ๆ (2009) หมายถึง ความรู้ตัว ทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการเอาใจจดจ่อ การสนใจ หรือการพิจารณาตาม วัตถุประสงค์ในปัจจุบันขณะ ด้วยใจเป็นกลาง ไม่ตัดสิน มีจิตเปิดกว้าง มีเมตตา ความรักและเป็น มิตร นอกจากนี้ Hruby (2012) กล่าวว่า ขณะนี้เรากำลังอยู่ท่ามกลางการปฏิวัติทางสติ จะเห็นได้ จากพฤติกรรมกรอ่านหนังสือพิมพ์ อ่านบล็อก หรือนิตยสาร เรามักจะเปิดดูแหล่งอ้างอิง หรือที่มา ของข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมเหล่านี้เป็นวิธีการหนึ่งของการฝึกเจริญสติ และนับเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ ชาวตะวันตกนำมาประยุกต์ใช้ การฝึกเจริญสติในลักษณะนี้ ถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่เกี่ยวข้อง กับหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาและสอดคล้องกับการให้ความสำคัญถึงแก่นแท้ของสิ่งต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนของวัฒนธรรมตะวันตก ยิ่งไปกว่านั้น ยังเป็นจุดเริ่มต้นของชาวตะวันตกในการนำ วิธีฝึกเจริญสติมาประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยในวงการแพทย์และการบำบัดรักษา (Brown; & Olson. 2015, pp.19-22)

การฝึกเจริญสติด้วยวิธีการฝึกฝนความตั้งใจ ณ ปัจจุบันขณะ ไม่ทำการตัดสิน กำหนด ความสนใจ และการรู้ตัว ดูเหมือนจะเห็นได้ในทุก ๆ ที่ อย่างเช่น ผู้จัดการบริษัทผลิตภัณฑ์ General Mills and Luckstone นำวิธีการฝึกหยุดความคิดชั่วขณะ มาใช้สอนพนักงาน ผู้นำทาง เศรษฐกิจระดับโลก หยุดพักเพื่ออยู่ในความสงบพร้อม ๆ กันช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในที่ประชุมผู้นำ เศรษฐกิจโลก ณ เมือง Davos ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ในปี 2013 กองทัพเรืออเมริกา ศึกษาวิธีฝึก กำลังพลด้วยวิธีฝึกเจริญสติในฐานะของสมาธิ ในคอร์สที่มีชื่อว่า M-Fit ณ เมือง Camp pendleton รัฐแคลิฟอร์เนีย (Hruby. 2012) Deepak Chopra และ Oprah Winfrey เสนอโปรแกรมการฝึก สมาธิทางออนไลน์สำหรับผู้เริ่มต้นใหม่อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง การฝึกเจริญสติได้รับความนิยมและมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ได้รับการพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อผู้นำและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนา สติปัญญา และการมุ่งเป้า Jeffery Bearor ผู้ช่วยผู้บริหารหน่วยฝึกกองทัพเรือ และหน่วย ปฏิบัติการทางการศึกษา เมือง Quantigo รัฐเวอร์จิเนีย ผู้สนับสนุนการฝึก M-Fit ให้ข้อสังเกตว่า “บางคนกล่าวว่า สิ่งนี้มีพื้นฐานการฝึกมาจากศาสนาพุทธของโลกตะวันออก แต่สิ่งนี้ก้าวข้ามเหนือ ศาสนาคือ การฝึกเจริญสติไม่ได้ยึดติดอยู่กับการฝึกของศาสนาใด มันคือการเตรียมความพร้อม ทางด้านจิตใจในการขจัดความเครียดที่ดีกว่า” (Watson. 2013)

การฝึกเจริญสติเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติที่สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก ประโยชน์ต่อตนเอง เป็นปัจจัยพื้นฐานทางจิตวิทยาในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เสริมสร้างศักยภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการจัดการกับความเครียด ประการที่สอง ประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลต่อการแก้ปัญหาในองค์กร ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและความพอใจของบุคลากรที่มีต่องานในองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้มีจิตใจสงบ เมื่อจิตใจสงบก็จะเกิดปัญญา และสามารถแก้ไขปัญหาได้ งดเว้นการปฏิบัติที่เคยชินจนทำเป็นนิสัย มีความสามารถในการสังเกตตนเองขณะปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ หรือสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางสถานการณ์ที่ยุ่งเหยิง หรือมีแรงกระตุ้นสูง ถูกคุกคาม และมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยในเรื่องการผ่อนคลายจากความวิตกกังวล ดังจะเห็นได้จากผู้เขียนบทความส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่า การฝึกเจริญสติไม่ใช่ศาสนา และไม่ใช่วิธีชำระล้างจิตใจของลัทธิใด ๆ ไม่ใช่เทคนิคการผ่อนคลาย การฝึกเจริญสติไม่ใช่สิ่งทดแทนการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ หากเผชิญปัญหาทางความคิดและความรู้สึกเชิงลบที่รุนแรงอย่างต่อเนื่อง ควรปรึกษาจิตแพทย์ การฝึกเจริญสติจะช่วยให้เข้าใจ และระงับการปฏิบัติที่ทำเป็นนิสัย เช่น อารมณ์ฉุนเฉียว ทำให้จิตใจสงบ ส่งเสริมร่างกายในการสร้างความชัดเจน การมุ่งเป้า สร้างความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่ดี ตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำที่มีพลัง (Charoensukmongkol, 2013, pp. 544-558; 2014, pp. 171-192; Brown; & Olson, 2015, pp. 19-21)

สติสามารถฝึกได้ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การฝึกแบบเป็นทางการ ประกอบด้วย การกำหนดลมหายใจ การทำบอดี้สแกน (การสำรวจส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย) การนั่งสมาธิ การฝึกความรัก และเมตตาสมาธิ และการฝึกในท่าเคลื่อนไหวต่าง ๆ ส่วนการฝึกแบบไม่เป็นทางการ เป็นการฝึก ร่วมกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น จัดเตียงนอน โกงหนวดล้างจาน นำสุนัขไปเดินเล่น ชงกาแฟ แต่งหน้า รวมไปถึง การฝึกจดจ่ออยู่กับสิ่งที่สนใจ ในปัจจุบัน ขณะที่สิ่งที่เราสังเกตเห็นได้ง่าย และการมองเห็นถึงคุณภาพของกิจกรรมเหล่านั้น (Charoensukmongkol, 2014, pp. 171-192; Boyce, 2014, pp. 35-41) อย่างไรก็ตามการฝึกสติเพื่อลดความเครียด (MBSR) ของมหาวิทยาลัย Massachusetts มีลักษณะการฝึกอยู่กับปัจจุบัน “การอยู่ที่นี้ ขณะนี้” ทำให้เรา “ไม่เชื่อ” ความคิดของเราทั้งหมด เนื่องจากใจของเราคิดหลายอย่าง ซึ่งอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด การฝึกพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจ เปรียบเสมือนการรายงานข่าวพยากรณ์อากาศ โดยสังเกตสภาพอากาศตรงหน้าที่พัดผ่านเข้ามาโดยไม่มีปฏิกิริยาหรือไม่ทำอะไรทันทีทันใด หรือไม่ตอบสนอง ความสามารถนี้เป็นผลสะท้อนจากการรู้คิด (Meta-

reflection) เป็นการระวังความคิด และฝึกพิจารณาด้วยวิถีทางที่มีการตัดสินใจที่ขาดน้อยที่สุด หรือไม่เชื่อว่า ทุกสิ่งที่เราคิดเป็นความจริง มีลักษณะคิดวิเคราะห์และมีทักษะในการเรียนรู้ การฝึกเจริญสติเป็นวิธีการทำให้จิตของเรากลับมาอยู่กับสิ่งที่กำลังทำ การค้นหาความจริง รู้จักตนเอง หรือ “เป็นครูในตัวเอง” รู้จักสังเกตเรื่องราวที่ฝังแน่นอยู่ภายในใจ เรื่องราวของเรา ลักษณะนิสัยในการคิด ยอมรับว่า เป็นความจริงสำหรับเรา ณ ขณะนั้น โดยไม่ไปควบคุม หรือยึดติด การฝึกเจริญสติช่วยให้รู้สึกพึงพอใจในชีวิต และรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น สามารถเล่นและหัวเราะกับตัวเองได้มากขึ้น (Brown; & Olson, 2015, pp. 21-22)

การฝึกเจริญสติ คือการให้เครื่องมือเพื่อวัด และจัดการกับชีวิต สอนให้ใส่ใจอยู่กับปัจจุบัน จดจำความรู้สึกและอารมณ์ และรักษาให้อยู่ภายใต้การควบคุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับภาวะความตึงเครียดในระดับสูง เมื่อมีสติจะตระหนักถึงการดำรงอยู่ และวิธีการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น สามารถสังเกตและมีส่วนร่วม เพิ่มการจดจำและนำไปใช้ในระยะเวลา สิ่งนี้ป้องกันการมีชีวิตที่หมดคุณค่า (George. 2012) การฝึกเจริญสติในการสังเกตตนเอง และจดจ่ออยู่กับปัจจุบันช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hoy และ Sweetland (2001)

ผู้ริเริ่มพัฒนาเครื่องมือวัดระดับสติของโรงเรียน กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและระดับสติ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โรงเรียนที่มีศักยภาพสูงจะมีคะแนนระดับความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารโรงเรียนสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bryk และ Schneider (2004) ระบุว่า ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภาวะผู้นำและคุณธรรมในการใช้อำนาจ นอกจากนี้ Forsythe, Adams and Hoy (2011) ได้อธิบายว่า สติของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความไว้วางใจ บรรยากาศทางสติของโรงเรียนนำไปสู่ความต้องการสืบเสาะหาความผิดพลาด หรือจุดอ่อนขององค์กร ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การควบคุมอารมณ์ภายในตนเอง และการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สามารถถามผู้อื่นได้ตรงประเด็น ตรงความต้องการของตน สามารถอธิบายสิ่งที่ตนพูดว่า มีสำคัญต่อหน่วยงานและทุกคนอย่างไร สร้างอารมณ์เชิงบวกร่วมกัน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน และเมื่อฝึกเจริญสติอย่างต่อเนื่อง จะช่วยพัฒนาความสมดุลทางอารมณ์ของตนเอง และหน่วยงานระดับต่าง ๆ เกิดการฟื้นตัวคืนสู่สภาวะปกติ

Weick และคนอื่น ๆ (1999) ได้อธิบายผลงานของ Langer ในตอนต้นปี 1989 ซึ่งเป็นผู้นำคำว่า “Collective mindfulness” ขยายไปสู่การศึกษาสติในระดับองค์กร โดยกล่าวว่า สติขององค์กรเป็นคุณสมบัติสะสม สามารถศึกษาได้ด้วยการสะท้อนแรงกระตุ้น การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

ความไว้วางใจ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการปรับเปลี่ยนแนวคิด Weick และ Sutcliffe (2001) วิเคราะห์องค์กรที่มีความมั่นคงสูง (High reliability organizations: HROs) เช่น หน่วยงานควบคุมดูแลเตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์ ภาวะสำคัญคือ การหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด และความล้มเหลว คุณสมบัติสะสม หรือสติขององค์กร เปรียบเสมือนนิทรรศการ 5 ชั้นตอน ได้แก่ (ก) ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (Preoccupations with failure) (ข) ชั้นการไม่ตีความปัญหา ง่ายเกินไป (Reluctance to simplify interpretations) (ค) ชั้นมีความไวในการรับรู้ และการปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน (Sensitivity to basic operations) (ง) ชั้นการยอมรับความยืดหยุ่น และการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม (Commitment to resilience) และ (จ) ชั้นยอมตามความเชี่ยวชาญ (Deference to expertise) ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลวเป็นกระบวนการปฏิบัติเพื่อ พิจารณาคาดการณ์สาเหตุที่เป็นไปได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา เสมือนการค้นหาตัวชี้วัดสำคัญที่จะ ก่อให้เกิดปัญหาใหญ่ขึ้น (LaPorte; & Consolini, 1991, pp. 19-47) ชั้นการไม่ตีความปัญหา ง่ายเกินไป เป็นการตั้งคำถามต่อข้อสงสัย เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และข้อสันนิษฐานเชิงปฏิบัติในจุด ขององค์กรที่ยังคงเป็นปัญหา หรือยังไม่มีหนทางที่ดีในการแก้ไขปัญหา (Schulman, 1993, pp. 353-372) ชั้นความไวในการรับรู้และการปฏิบัติ เป็นการสร้างสรรค์และคงสภาพปัจจุบัน อาศัย การบูรณาการความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติในขณะนั้น (Weick, et al. 1999, pp. 81-123) ชั้น การยอมรับความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร ในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติการต่อเหตุเร่งด่วน และเรียนรู้ที่จะฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมจากเหตุการณ์ที่ ขึ้นอย่างไม่คาดคิด (van Dyck, et al. 2005, pp. 1228-1240) ชั้นสุดท้าย การยอมตามความ เชี่ยวชาญ เกิดขึ้นในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยเชิญผู้มีส่วนรับผิดชอบและ มีความชำนาญในปัญหานั้น ๆ มาเป็นผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องรอ ผู้มีอำนาจสั่งการโดยตรง (Roberts, et al. 1994, pp. 614-624) นอกจากนี้ Weick และ Sutcliffe (2001) ได้ศึกษาโครงสร้างขององค์กรที่มีสติสูงเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียน ผลสรุป ว่า โรงเรียนที่มีสติสูงจะเฝ้ามองปัญหาเป็นประจำ (ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว) เฝ้าดู และวิเคราะห์ปัญหามาก (ชั้นการไม่ตีความปัญหา ง่ายเกินไป) มุ่งเป้าไปที่การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน (ชั้นรับรู้การปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน) ติดตามปัญหา (ชั้นยอมรับความ ยืดหยุ่นและการฟื้นตัว) และมีความชำนาญโดยปราศจากชนชั้น (ชั้นยอมตามความเชี่ยวชาญ)

Ray, Baker และ Plowman (2011) ศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจนระหว่างสติของบุคคล และสติขององค์กร โดยระบุว่า สติขององค์กรไม่ใช่โครงสร้างหรือกระบวนการภายในจิตของบุคคล หรือการรวมกลุ่มคุณลักษณะภายในจิตของบุคคล แต่เป็นคุณลักษณะภายในองค์กรที่มีความ

เกี่ยวข้องกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน เป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหารงานและแนวปฏิบัติที่นำมาใช้โดยผู้บริหารระดับสูง ส่วนงานวิจัยของนักวิชาการท่านอื่นๆ เช่น Vogus, Sutcliffe และ Weick (2007) มองว่าสติขององค์กรมีลักษณะเหมือนการจัดการอย่างมีสติ (Mindful organizing) มีลักษณะคล้ายกันคือ ไม่ใช่กระบวนการสะสมคุณลักษณะภายในจิตของบุคคล แต่เป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งกลายเป็นกระบวนการสะสมผ่านการปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Morgeson; & Hofmann, 1999) Ray, Baker และ Plowman (2011) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สติขององค์กรจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อผู้นำสร้างวัฒนธรรมไปกระตุ้นการคิดขั้นสูงและความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำเช่นนี้มีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ คือ (ก) เป็นกระบวนการของผู้บริหารระดับสูง (ข) เป็นการพัฒนาระบวนการคิดและการปฏิบัติในหน่วยงาน และ (ค) เป็นคุณสมบัติความคงทนสัมพัทธ์ขององค์กรคล้ายกับวัฒนธรรม สติขององค์กรตามแนวคิดของ Ray และคณะ คือ การทำงานตามการส่งสัญญาณความคาดหวังขององค์กร โดยการให้รางวัล การสนับสนุน การส่งสัญญาณทางสติของผู้บริหารระดับสูง ผ่านรูปแบบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กร เช่น ผู้บริหารโรงเรียนค่อย ๆ เพิ่มสติของโรงเรียน เมื่อได้รับฟังปัญหาที่หลากหลายและลึกซึ้ง ให้ความสนใจข้อมูลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วหรือการเพิ่มขวัญและกำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานลาออก และการเพิ่มเงินเดือนให้แก่คณะทำงานในทางกลับกันสติของโรงเรียนในระดับล่างเกิดจากการที่ผู้บริหารอธิบายความตกต่ำทางจริยธรรมของนักเรียนในชั้นที่ได้รับผลการประเมินว่า มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

การจัดการอย่างมีสติ เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต เกิดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมากกว่าคุณลักษณะการจัดการอย่างถาวร นั่นคือ การจัดการอย่างมีสติเป็นกระบวนการทางสังคม (McPhee, Myers; & Trethewey, p. 2006) อยู่บนฐานขยายและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุม สรุปผลงาน การรายงานความก้าวหน้า และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้งานวิจัยด้านการจัดการอย่างมีสติยังกล่าวถึงการศึกษ้อีก 3 ลักษณะ คือ (ก) ผลจากกระบวนการปฏิบัติงานในระดับล่าง (ข) การบังคับบริบทในการคิด และการปฏิบัติในหน่วยงาน และ (ค) ความเปราะบางสัมพัทธ์ที่จะต้องทำให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ครูให้การยอมรับผู้นำได้อย่างไรในช่วงต้น ขึ้นอยู่กับบรรยากาศ หรือความรู้สึกของหมู่คณะต่อผู้นำที่น่าไว้วางใจ (Tschannen-Moran. 2004) เมื่อครูได้สัมผัสตัวอย่างเหตุการณ์ที่น่าไว้วางใจจากผู้นำก็จะเห็นได้ถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้นำ และความไว้วางใจก็จะเพิ่มสูงขึ้น (Shapiro; et al. 1992, pp. 365-378) ในทางตรงกันข้าม หากคณะครูขาดความไว้วางใจในตัว

ผู้นำหรือไม่ไว้ใจกันเองก็จะมี การพูดจาปราศรัยกันน้อย นอกจากนี้ Lencioni (2002) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ถ้าไม่มีความไว้ใจซึ่งกันและกันแล้ว พันธะสัญญาที่มีต่อองค์กรก็จะถูกทำลาย เมื่อสมาชิกขาดความไว้ใจในองค์กร หรือละเลยพันธะสัญญาที่มีต่อองค์กรแล้ว ทุกคนก็จะขาดแรงจูงใจ ขาดความเชื่อถือตนเอง เมื่อสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน สุขภาพขององค์กรก็จะเสื่อมถอยลง

โรงเรียนที่มีสติสูงจะสังเกตเห็นพฤติกรรมของบุคลากรในลักษณะดังนี้ (ก) การเฝ้ามองสิ่งที่อาจก่อให้เกิดปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และไม่ยอมให้ปัญหาเล็ก ๆ ก่อตัวเป็นปัญหาที่ใหญ่ซึ่งอาจทำให้เกิดความล้มเหลวขององค์กรได้ การเฝ้าระวังจับตามองปัญหาอย่างต่อเนื่อง ปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการแก้ไขก่อนที่จะพัฒนาไปสู่ปัญหาใหญ่ ซึ่งอาจแก้ไขได้ยาก (Hoy; & Tarter. 2008) (ข) การกระตุ้นเพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาง่ายขึ้น ใคร่ครวญอย่างรอบคอบและต่อเนื่อง เพื่อทำความเข้าใจความซับซ้อนของปัญหา ผู้บริหารจะต้องรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ สามารถเจรจาต่อรองท่ามกลางความคิดเห็นในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากการทำลายความคิดเห็น และไม่ขัดต่อบทบาทหน้าที่

การปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวัน มีวิธีการอันเป็นมาตรฐานเพื่อเปลี่ยนฐานคติแห่งการคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ (ค) โรงเรียนมีความไวในการปฏิบัติ มุ่งเป้าที่ขบวนการจัดการเรียนการสอนมีพันธะสัญญาในหมู่คณะ ความผูกพันกับโรงเรียน ความไวใจในตัวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสูง (Tschannen-Moran. 2004) (ง) กระตุ้นให้บุคลากรติดตามกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เรียนรู้เป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน (จ) วัฒนธรรมการมีสติจะช่วยกระตุ้นให้หมู่คณะสะท้อนและเรียนรู้ข้อผิดพลาดซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาโดยปราศจากชนชั้น (Hoy, 2003, pp. 87-108)

จากแนวคิดทฤษฎีและตัวอย่างงานวิจัยดังกล่าว มีผลการศึกษาที่แน่ชัดว่า การบูรณาการการฝึกเจริญสติเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนรู้อุทิศและความสนใจของเยาวชน ด้วยภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีหลักฐานชี้ให้เห็นชัดว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียด ความกดดัน ส่งผลกระทบด้านต่าง ๆ ตามมา จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาดังกล่าวสามารถทำให้ลดน้อยลงได้ด้วยการฝึกเจริญสติ จะช่วยส่งเสริมการดำเนินชีวิตให้มีความสุข เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ ความใส่ใจ การประยุกต์ใช้ หรือนำความรู้ถ่ายทอดไปสู่สถานการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มความสามารถในการฟื้นตัว เกิดความสงบทางจิตใจ รวมไปถึงพฤติกรรมและการเคารพระเบียบวินัย ปัจจุบันงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียนและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนยังไม่ปรากฏให้เห็นในวง

การศึกษาของเมืองไทยอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากนัก ส่วนใหญ่พบเห็นได้จากการศึกษาในวงการแพทย์และจิตวิทยาบำบัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของบุคลากรและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งต่อไป

### คำถามการวิจัย

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามการวิจัยในการค้นหาคำตอบประกอบสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียนว่า มีลักษณะเป็นเช่นไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง เมื่อนำมาสร้างเป็นโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนแล้ว โปรแกรมดังกล่าว ควรมีลักษณะเป็นเช่นไร มีคุณภาพตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับใด หลังนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน โปรแกรมการฝึกเจริญสติส่งผลต่อการพัฒนาสติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียน หรือไม่ อย่างไร โดยกำหนดคำถามการวิจัยย่อยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีองค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. โมเดลการวัดสติของบุคลากรและโมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ อย่างไร
3. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นควรมีคุณลักษณะเป็นเช่นไร
4. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับใด และควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรบ้าง
5. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาคุณลักษณะสถิติของบุคลากรและคุณลักษณะสถิติของโรงเรียนในประเด็นเหล่านี้ได้หรือไม่ อย่างไร
  - 5.1 คะแนนสถิติของบุคลากรกับคะแนนสถิติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่ากลุ่มควบคุมหรือไม่ อย่างไร
  - 5.2 คะแนนสถิติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร

5.3 คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร

5.4 ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

### จุดมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน เริ่มต้นจากการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือวัดสติ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์องค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน จากนั้นนำองค์ประกอบที่ได้มาพิจารณาประกอบการสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน ศึกษาผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติโดยผู้เชี่ยวชาญตลอดจนทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน และประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนในเชิงปริมาณ ตลอดจนศึกษาผลที่เกิดขึ้นและปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในเชิงคุณภาพตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อค้นหาองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน ศึกษาผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ ประเมินคุณภาพของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน คาดว่าจะทำให้เกิดประโยชน์ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ในเชิงทฤษฎี การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียนภายใต้วัฒนธรรมองค์กรและระบบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์นั้น นอกจากจะมีความแตกต่างทางบริบทของสังคม วัฒนธรรมแล้ว แนวคิดต่าง ๆ ในการฝึกเจริญสติย่อมมีความแตกต่างไปจากการฝึกของประเทศตะวันตกอยู่บ้าง การศึกษาครั้งนี้ถือว่าเป็นการศึกษานำร่องที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.1 ได้ข้อมูลเชิงทฤษฎีด้านองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ในการศึกษาต่อยอดเรื่ององค์ประกอบของสติในบริบทของสังคมไทยที่มีความแตกต่างจากประเทศตะวันตกในด้านสังคม ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมการดำเนินชีวิต

1.1 ได้ข้อมูลเชิงทฤษฎีด้านองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ในการศึกษาต่อยอดเรื่ององค์ประกอบของสติในบริบทของสังคมไทยที่มีความแตกต่างจากประเทศตะวันตกในด้านสังคม ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมการดำเนินชีวิต

1.2 ได้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติในระดับอื่น ๆ และสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

1.3 ได้แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมของไทย ซึ่งจะเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนและขององค์กรในระดับอื่น ๆ และสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

1.4 ได้ทราบผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติในตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้และแนวทางการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติให้กับบุคลากรและองค์กร สังกัดอื่น ๆ ต่อไป

1.5 ทำให้ทราบข้อมูลผลการฝึกเจริญสติทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากแบบแผนการทดลองที่ใช้ ตลอดจนปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในระดับบุคคลและระดับองค์กร ตามการรับรู้และตีความหมายของครูและผู้บริหารโรงเรียนในบริบทสังคมและวัฒนธรรมของไทย

2. ในเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติและการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตัวอย่างวิจัย คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

#### **ระดับบุคคล**

2.1 การฝึกเจริญสติระดับบุคคลคาดว่า จะทำให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อร่วมงาน ช่วยลดความเครียด ความกดดันจากการปฏิบัติงานและทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข

2.2 บุคคลทั่วไปที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับ การฝึกเจริญสติ/สมาธิ สามารถนำความรู้พื้นฐาน ความรู้ต่อยอด เกี่ยวกับนิยาม/ความหมาย องค์ประกอบสติ การพัฒนาสติ ปัจจัยบ่มเพาะสติ ไปประยุกต์ใช้พัฒนาสติของตนเอง ตลอดจนนำไปใช้กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

2.3 นักวิชาการ หรือผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรสติ ได้รับความรู้แนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างวิจัย ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติขององค์กร ตลอดจนแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

#### **ระดับองค์กร**

2.4 ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลที่จะต้องกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตาม บุคลากร จะได้ตัวอย่างโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อใช้ในพัฒนาสติของบุคลากรและสติขององค์กร คาดว่าจะทำให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง

2.5 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติ สามารถนำแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการวัดสติของบุคคลและสติขององค์กรอันจะเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคคลและองค์กรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียน พัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน พัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ตลอดจนทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาตามระยะการศึกษา 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับนิยาม/ความหมาย และองค์ประกอบของสติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน ตามโมเดลการวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากนั้นประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน นำผลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

**ขอบเขตด้านโครงสร้างองค์ประกอบสติของบุคคลากร** ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างสติของบุคคลากรตามแนวคิดของ Baer, Smith, Hopkins, Kristemyer และ Toney (2006) โดยศึกษาองค์ประกอบสติจากแบบวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดสติ Mindful Attention Awareness Scale: MASS ของ Brown และ Ryan (2003) แบบวัดสติ Freiburg Mindfulness Inventory: FMI ของ Buccheld และ คนอื่น ๆ (2001), Walach และคนอื่น ๆ (2006) แบบวัดสติ Kentucky Inventory of Mindfulness Scale: KIMS ของ Baer (2004) แบบวัดสติ Cognitive Affective Mindfulness Scale: CAMS ของ Feldman และ คนอื่น ๆ (2007) แบบวัดสติ Southampton Mindfulness Questionnaire :SMQ ของ Chadwick และคนอื่น ๆ (2006) พบองค์ประกอบสติ 5 องค์ประกอบ จากตัวอย่างนักบวชและผู้มี

ประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบ สติของบุคคลากรไว้เบื้องต้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (ก) การรับรู้ (ข) การรู้จัก (ค) การไม่ตัดสินถูก-ผิด (ง) การอยู่กับปัจจุบัน และ (จ) การปล่อยวาง

**ขอบเขตด้านโครงสร้างองค์ประกอบสติของโรงเรียน** ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับสติขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงตามแนวคิดของ Weick และ Sutcliffe (2001) และ Hoy, Gage และ Tarter (2006) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มนำตัวแปรสติมาประยุกต์ใช้ศึกษาในบริบทของ โรงเรียน และให้นิยามสติของโรงเรียนไว้ว่า สติของโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของครูและ ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันพัฒนาความสามารถในการสืบเสาะ ค้นหา และคาดการณ์ปัญหาหรือสิ่งที่ เกิดขึ้น อาจสร้างความเสียหายแก่โรงเรียนอย่างไม่คาดคิด การให้ความสนใจในปัญหาอุปสรรค/ ความล้มเหลวของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) ขั้นตอนถูก ครอบงำด้วยความล้มเหลว (ข) ขั้นตอนการไม่ตีความปัญหาหายไป หรือการหลีกเลี่ยงการมอง ปัญหาอย่างผิวเผิน ง่าย ๆ (ค) ขั้นตอนความไวในการปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งความรู้สึกไวในการ ปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน (ง) ขั้นตอนระส่ำระสายสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม และ (จ) ขั้นตอน การยอมตามความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบสติของ โรงเรียนไว้เบื้องต้น 5 องค์ประกอบ

**ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างวิจัย** ประชากรและตัวอย่างวิจัยเพื่อใช้ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบ คุณภาพของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

**ประชากร** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 210 โรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2,309 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560: ฝ่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2)

**ตัวอย่างวิจัยและวิธีการสุ่มครั้งที่ 1** เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 790 คน ใช้วิธีสุ่ม เลือกร้อยละของโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แบบไม่ใช้สัดส่วน (Disproportional stratified sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และเลือกแบบเจาะจง

(Purposive sampling method) โดยใช้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ได้รับสุ่มเลือกทุกคนเป็นตัวอย่างวิจัย

**ตัวอย่างวิจัยและวิธีการสุ่มครั้งที่ 2** เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 929 คน ใช้วิธีสุ่มเลือกตัวอย่างโรงเรียนด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แบบไม่ใช้สัดส่วน (Disproportional stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และใช้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ได้รับการสุ่มเลือกทุกคนเป็นตัวอย่างวิจัย

**ระยะที่ 2** การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะโครงสร้างของโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยและจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในระยะที่ 1 หลังจากสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประเมินคุณภาพโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ (Utility standards) ความเป็นไปได้ (Feasibility standards) ความเหมาะสม (Propriety standards) ความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy standards) และความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability standards) โดยกำหนดขอบเขตคุณลักษณะโครงสร้างของโปรแกรมการฝึกเจริญสติและคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

**ขอบเขตด้านลักษณะและโครงสร้างของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร** ได้แนวคิดการสร้างจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับวิธีการฝึกเจริญสติตามแนวพระพุทธศาสนา ได้แก่ วิธีการฝึกเจริญสติตามหลักสติปัฏฐาน 4 ตัวอย่างการฝึกเจริญสติตามศาสตร์จิตวิทยาบำบัดและในวงการแพทย์ของประเทศตะวันตก ตามแนวคิดของ Brown และ Olson (2015), Shapiro (2009), Shapiro และ Carlson (2009), Jha, Krompinger และ Baime (2007), Siegel (2007), Brown และ Ryan (2004) และ Kabat-Zinn (1994) รวมไปถึงโปรแกรมฝึกเจริญสติเพื่อบำบัดความเครียด Mindfulness-Based Stress-Reduction: MBSR ของมหาวิทยาลัยแพทย์แมซซาชูเซตส์ โดย Kabat-Zinn (1979)

**ขอบเขตด้านลักษณะและโครงสร้างของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน** ได้แนวคิดในการสร้างจากผลงานวิจัยของ Weick และ Sutcliffe (2001) เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสติขององค์กร 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (ข) ขั้นการไม่ตีความปัญหาเกินไป (ค) ขั้นความไวในการปฏิบัติกรขั้นพื้นฐาน (ง) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม และ (จ) ขั้นการยอมตามความชำนาญ

ผนวกกับแนวคิดการพัฒนาสติทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดการฝึกเจริญสติในองค์กรของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557)

**ขอบเขตด้านผู้เชี่ยวชาญ** เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับของบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling) จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามหัวข้อวิจัย โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัยการวัดและประเมินผล 1 คน และ 4) พระสงฆ์ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิธีปฏิบัติจิตภาวนากรรมฐานและการเจริญสติ 1 รูป ทุกคนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต

**ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนกับตัวอย่างวิจัย** ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

**ประชากร** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 210 โรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2,309 คน

**ตัวอย่างวิจัย** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4 โรงเรียน 74 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน และกลุ่มควบคุม 2 โรงเรียน กลุ่มละ 37 คน

**ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา** ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ (ก) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร (ข) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน และตัวแปรตามซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติ เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว ได้แก่ (ก) สติของบุคลากร (ข) สติของโรงเรียน ส่วนตัวแปรในเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย (ก) ผลที่ได้จากการฝึกเจริญสติด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (ข) ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ตามการรับรู้และตีความหมายของครูและผู้บริหารโรงเรียน

**แบบแผนการทดลอง** การทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้ ใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced

design) 2 กลุ่ม ในขณะเดียวกัน ศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยผสมผสานแบบแนบใน (Embedded- experiment design: One-phase) ตามวิธีการของ Edmonds และ Kennedy (2013) ควบคู่ไปพร้อมกัน

**ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาทดลอง** เก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1 ในเดือน ตุลาคม ถึงเดือน ธันวาคม 2560 และทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ในรูปกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเริ่มทดลองในเดือน มกราคม 2561 ถึงปลายเดือน มีนาคม 2561 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ใช้เวลาดำเนินการ ตามแผนการทดลองกลุ่มละ 27 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 10 สัปดาห์ หรือ 2 เดือนครึ่ง โดยประมาณ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกแต่อย่างใด ใช้เป็นเพียงกลุ่มเปรียบเทียบผลเท่านั้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**สติบุคลากรของโรงเรียน (School staff mindfulness)** หมายถึง ความใส่ใจรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากการทำงานในโรงเรียน ในครอบครัวของครูและผู้บริหารโรงเรียน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นตั้งแต่ตื่นนอน ก่อนออกจากบ้าน เข้ามาในโรงเรียน ในห้องทำงานและในห้องเรียน ขณะปฏิบัติการสอน ขณะประชุมร่วมกับเพื่อนครู การใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน (ก) การรับรู้ประสบการณ์รูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและที่บ้านที่ปรากฏผ่านระบบประสาทสัมผัส และจิตใจ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และข้อมูลความจริงต่าง ๆ การรับรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นโดยไม่ปรุงแต่ง (ข) การทำความรู้จักเหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและผ่านเข้ามาโดย (ค) ไม่ตัดสินถูก-ผิด (Non-judgmental) (ง) มีจิตอยู่กับปัจจุบัน และ (จ) รู้จักปล่อยวางสิ่งที่รับรู้ สิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

**สติของโรงเรียน (School mindfulness)** หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างมีสติของครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาความสามารถของโรงเรียนในการสืบเสาะ ค้นพบ คัดกรองปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้แก่โรงเรียนอย่างไม่คาดคิด การใส่ใจในปัญหา/อุปสรรค/ความล้มเหลว ของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (ข) ขั้นการไม่ตีความปัญหาทาง่ายเกินไป หรือการหลีกเลี่ยงการมองปัญหาอย่างผิวเผินง่าย ๆ (ค) ขั้นความไวในการปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งความรู้สึกไวต่อการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน (ง) ขั้นพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม และ (จ) ขั้นการยอมตามความเชี่ยวชาญ

**โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน** หมายถึง ชุดกิจกรรมการฝึกเจริญสติ เพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยสาระสำคัญ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสตริตระดับบุคคล พร้อมนำเสนอเครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน จำนวน 11 ชุด

**โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน** หมายถึง ชุดกิจกรรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสติขององค์กร (โรงเรียน) พร้อมนำเสนอเครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียน จำนวน 13 ชุด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา (Research and development) ครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียนและองค์ประกอบสติของโรงเรียน พัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติโดยผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนนำเสนอโปรแกรมการฝึกเจริญสติไปทดลองใช้ตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบของสติ และการพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**นิยาม/ความหมาย สติของบุคลากร** กำหนดตามแนวคิดของพระพุทธทาสภิกขุ (2556) พระธรรมกิตติวงศ์ (2548) พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2529) สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2529) Shapiro (2009) Shapiro และ Carlson (2009) Jha, Krompinger และ Baime (2007) Siegel (2007) Brown และ Ryan (2004) Kabat-Zinn (1994)

**นิยาม/ความหมาย สติของโรงเรียน** กำหนดตามแนวคิดของ Weick และคนอื่น ๆ (1999) และ Langer (1989) ผู้บุกเบิกการศึกษาศาสตร์ทางสติในองค์กร โดยศึกษาสติของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินว่ามีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง

**โครงสร้างองค์ประกอบของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร** กำหนดตามแนวคิดของ Baer, Smith, Hopkins, Kristemyer และ Toney (2006) ศึกษาองค์ประกอบของสติจากแบบวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดสติ Mindful

Attention Awareness Scale: MASS ของ Brown และ Ryan (2003) แบบ วัดสติ Freiburg Mindfulness Inventory: FMI ของ Buccheld และคนอื่น ๆ (2001), Walach และคนอื่น ๆ (2006) แบบวัดสติ Kentucky Inventory of Mindfulness Scale: KIMS ของ Baer (2004) แบบวัดสติ Cognitive Affective Mindfulness Scale: CAMS ของ Feldman และคนอื่น ๆ (2007) แบบวัดสติ Southampton Mindfulness Questionnaire: SMQ ของ Chadwick และคนอื่น ๆ (2006) พบองค์ประกอบสติของบุคคล 5 องค์ประกอบในตัวอย่างนักบวชและผู้มีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ ดังนั้นการศึกษานี้ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบสติของบุคลากรไว้เบื้องต้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (ก) การรับรู้ (ข) การรู้จัก (ค) การไม่ตัดสินถูก-ผิด (ง) การอยู่กับปัจจุบัน และ (จ) การปล่อยวาง

**โครงสร้างองค์ประกอบของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน** กำหนดตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสติขององค์การที่มีความมั่นคงสูงของ Weick และ Sutcliffe (2001) และ Hoy, Gage และ Tarter (2006) เป็นผู้ริเริ่มนำตัวแปรสติของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (ข) ขั้นการไม่ตีความปัญหาเกินไป หรือการหลีกเลี่ยงการมองปัญหาอย่างผิวเผินง่าย ๆ (ค) ขั้นความไวในการปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งความรู้สึกไวในการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน (ง) ขั้นพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นฟูสู่สภาพเดิม และ (จ) ขั้นการยอมตามความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการศึกษานี้ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบสติของโรงเรียนไว้เบื้องต้น 5 องค์ประกอบ

**ระยะที่ 2** การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา ดังนี้

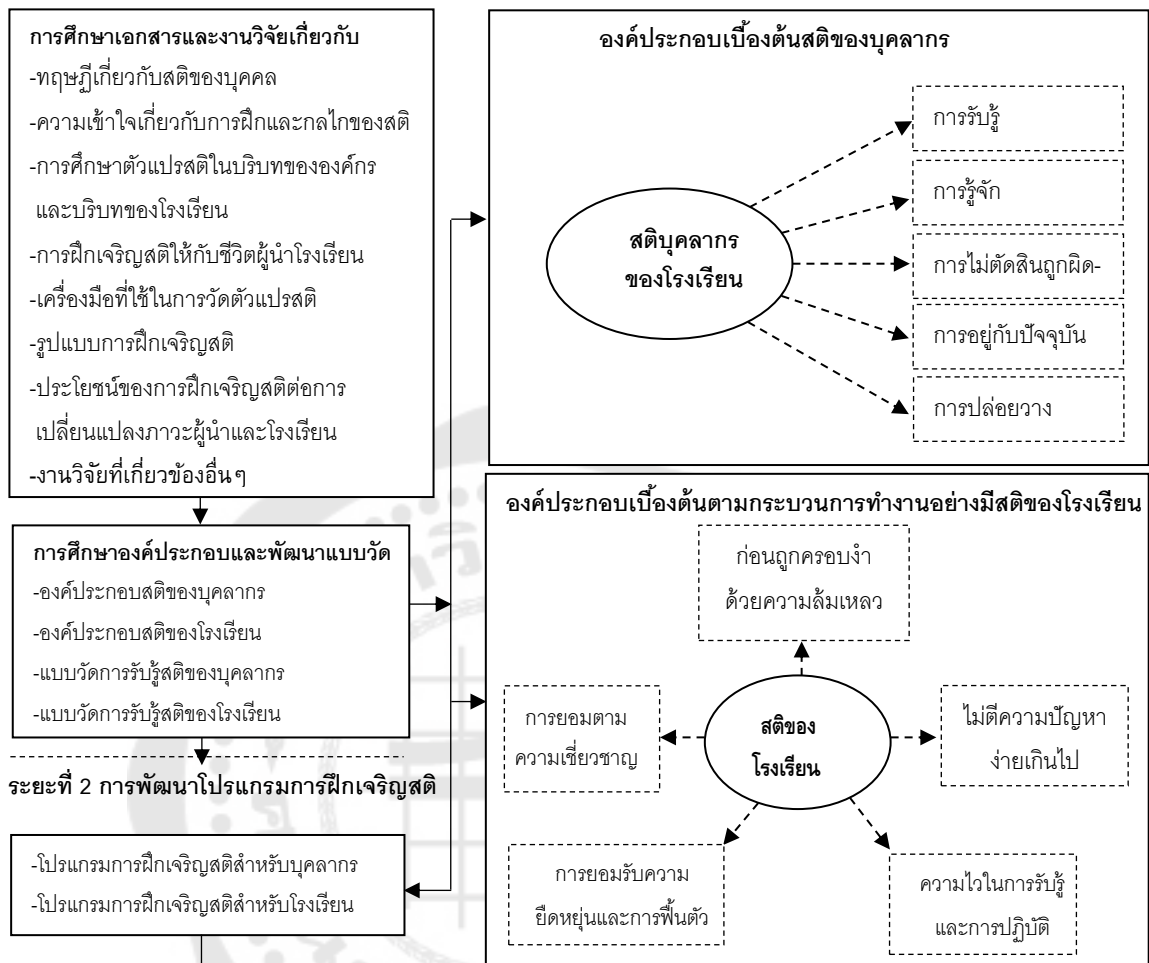
**โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร** อาศัยกรอบแนวคิดการฝึกเจริญสติตามแนวพระพุทธศาสนา ได้แก่ วิธีการฝึกเจริญสติตามหลักสติปัฏฐาน 4 ที่จัดพิมพ์และเผยแพร่อยู่ในเอกสารการฝึกเจริญสติทั่วไป การฝึกเจริญสติตามศาสตร์จิตบำบัดและในวงการแพทย์ของประเทศตะวันตก ซึ่งนำวิธีการฝึกเจริญสติตามแนวพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ โปรแกรมฝึกเจริญสติเพื่อบำบัดความเครียด (Mindfulness-Based Stress-Reduction: MBSR) ของมหาวิทยาลัยแพทย์แมสซาชูเซตส์ โดย Jon Kabat-Zinn (1979) การฝึกเจริญสติตามแนวคิดของ Brown และ Olson (2015), Shapiro (2009), Shapiro และ Carlson (2009), Jha,

Krompinger และ Baime (2007), Siegel (2007), Brown และ Ryan (2004) และ Kabat-Zinn (1994)

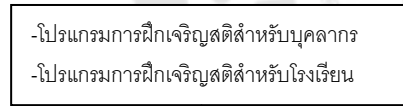
**โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน** ประยุกต์แนวความคิดการพัฒนาศติ  
องค์กรของ Weick และ Sutcliffe (2001) ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก)  
ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (ข) ขั้นการไม่ตีความปัญหาเกินไป (ค) ขั้นความไวใน  
การปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน (ง) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นฟูสภาพเดิม  
และ (จ) ขั้นการยอมตามความชำนาญ ผนวกกับแนวความคิดการพัฒนาศติทางพระพุทธศาสนา และ  
แนวความคิดฝึกเจริญสติในองค์กรของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557)



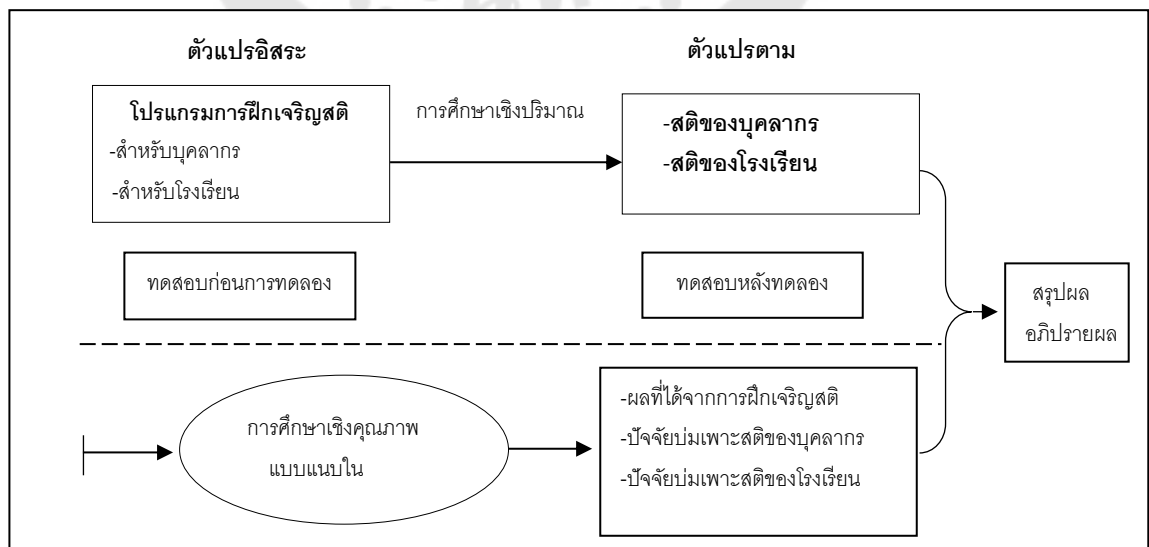
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสติและการพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและสติของโรงเรียน



ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ



ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นอกจากนี้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสถิติของบุคลากรและองค์ประกอบสถิติของโรงเรียนในการศึกษาระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมากำหนดลำดับ ความสำคัญขององค์ประกอบของสถิติตามค่าร้อยละของค่าความแปรปรวนรวม ที่สามารถอธิบายได้ (Total variance) รวมทั้งคุณลักษณะของตัวแปรที่จะต้องได้รับการฝึกตามลำดับความสำคัญ

**ระยะที่ 3** การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรตาม 2 ตัวที่สัมพันธ์กัน จึงจำเป็นต้องใช้แบบแผนการวิจัยที่ทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design) เพื่อลดความลำเอียงของลำดับเวลาในการให้สิ่งทดลอง ประกอบด้วยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีวิจัยผสมผสานแบบแนบใน (Embedded- experiment design: One- phase) ของ Edmonds และ Kennedy (2013) เพื่อให้ได้ข้อมูลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน ๆ เพื่อใช้ในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย รายละเอียดสรุปได้ตามภาพประกอบ 1

### สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสถิติของบุคลากร องค์ประกอบสถิติของโรงเรียน การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ และการทดลองใช้โปรแกรมฝึกเจริญสติ นำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

1. โมเดลการวัดสติบุคลากรของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ค่าดัชนีความกลมกลืน
2. โมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ค่าดัชนีความกลมกลืน
3. คะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเกณฑ์ผลการทดสอบความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA)
4. คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเกณฑ์ผลการทดสอบด้วยสถิติที (t-test dependent)

5. คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเกณฑ์ผลการทดสอบด้วยสถิติที (t-test dependent)



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยแบ่ง การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีตัวแปรสติของบุคคล

สติตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกตะวันออก

- 1.1 ความหมายและลักษณะของตัวแปรสติ
- 1.2 ปัจจัยบ่มเพาะสติและวิธีฝึกเจริญสติ
- 1.3 กระบวนการฝึกเจริญสติ
- 1.4 ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ

สติตามผลการศึกษาและการประยุกต์ใช้ตามแนวตะวันตก

- 1.5 นิยามและความหมายของสติ
- 1.6 โครงสร้างของตัวแปรสติ
- 1.7 กลไกของตัวแปรสติ
- 1.8 แบบจำลองโมเดลสติ

ตอนที่ 2 การศึกษาตัวแปรสติในบริบทขององค์กร

- 2.1 นิยามและความหมายสติขององค์กร
- 2.2 การพัฒนาสติในองค์กร
- 2.3 การพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง
- 2.4 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาสติขององค์กร
- 2.5 แนวคิดของการสร้างสติในองค์กร
- 2.6 องค์ประกอบ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กร
- 2.7 ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร

ตอนที่ 3 การฝึกสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน

- 3.1 โปรแกรมการฝึกสติเพื่อลดความเครียด
- 3.2 ทำไมครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ
- 3.3 การฝึกเจริญสติกับภาวะผู้นำ

#### ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดระดับสติ

4.1 แบบวัดสติของบุคคล

4.2 แบบวัดสติขององค์กร

#### ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรสติและพฤติกรรมองค์กร

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือวัดสติ

5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสติ (Mindfulness)

5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุดอบรมการฝึกเจริญสติ

5.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร

### ตอนที่ 1 เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีตัวแปรสติของบุคคล

#### สติตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกตะวันออก

##### 1.1 ความหมายและลักษณะของตัวแปรสติ (Mindfulness)

สติ แปลว่า ระลึกได้ สิ่งที่สติระลึกออกมาได้ เรียกว่า ปัญญา คือความรู้อันถูกต้องแท้จริงของธรรมชาติ หรือของธรรมชาติ สติไปชนปัญญา มา ปัญญามาขึ้นเฉพาะหน้า เผชิญกับปัญหา เรียกชื่อใหม่ว่า สัมปชัญญะ เป็นความรู้ตัวทั่วพร้อมเฉพาะกรณี คือ มีความรู้อย่างครบถ้วน สัมปชัญญะพิจารณาอยู่ต่อสู้อยู่ เผชิญหน้าอยู่กับปัญหา ถ้าปัญญามีกำลังไม่พอ ก็ใช้กำลังจิตที่เรียกว่าสมาธิเพิ่มลงไป สัมปชัญญะก็มีกำลังมากพอที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ (พุทธทาสภิกขุ, 2556, น.152)

สติ แปลว่า ความรู้สึกตัว คุณที่ให้เนื่กการหนหลังได้ ความระลึกได้ (วชิรญาณวโรรส สมเด็จพระมหาสมณเจ้า, กรมพระยา, 2529, น.482)

สติ แปลว่า ความระลึกได้ ความนึกขึ้นได้ คืออาการที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะทำอะไรจะพูดได้ นึกถึงสิ่งที่ทำคำที่พูดไว้แล้วได้ เป็นอาการที่จิตไม่หลงลืม ไม่เผลอไผล จุกคิดขึ้นได้ ระงับยังยั้งใจได้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความไม่ประมาท (พระธรรมกิตติวงศ์, 2548, น. 980)

สติ คือ ภาวะที่ระลึกได้ ภาวะที่ทรงจำไว้ ภาวะที่ไม่เลือนหาย ภาวะที่ไม่ลืม การคอยระลึกอยู่เนือง ๆ การทวนระลึก สติในฐานะอุปมาทานธรรม แปลว่า ความระลึกได้ มีความหมายไปในแง่ของความจำ ความไม่ลืม ความระลึกได้ ความไม่เผลอ ไม่เลินเล่อ ไม่พินเพื่อนเลือนลอย ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในอาการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ๆ อย่างไร (พระราชวรมุนี; ประยุทธ์ ปยุตโต, 2529, น. 804-805)

จากคำนิยามของผู้รู้ในทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของสติตามหลักพระพุทธศาสนาได้ว่า เป็นความระลึกได้ ถูกคิดขึ้นได้ ภาวะที่ทรงจำไว้ ความรู้สึกตัว ความไม่ลืม ความไม่เผลอ ไม่เดินเลื้อย ไม่พ่นเพื่อน เลื่อนลอย การคุมจิตไว้ในกิจการที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะทำจะพูดได้ นึกถึงสิ่งที่ทำคำที่พูดไว้ได้ เป็นอาการที่จิตไม่หลงลืม ภาวะที่ไม่เลือนหาย ระวังยับยั้งใจได้ ไม่ให้เดินเลื้อยพลั้งเผลอ ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในอาการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นๆ อย่างไร ป้องกันความเสียหายเบื้องต้น ยับยั้งซึ่งใจไม่มุ่มบ่าม การคอยระลึกอยู่เนื่อง ๆ

## 1.2 ปัจจัยบ่มเพาะสติและวิธีฝึกเจริญสติ

ปัจจัยบ่มเพาะสติ สติเป็นคุณธรรมที่เกิดขึ้นเองไม่ได้ ต้องทำให้เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝนรวบรวมจิตใจให้หนึ่งแนวด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ทำสมาธิ สวดมนต์ ภาวนา (พระธรรมกิตติวงศ์, 2548, น. 980) รูปแบบการปฏิบัติเจริญสติ/ทำสมาธินั้น มีจำนวนมากถึง 40 รูปแบบ อย่างไรก็ตามไม่ว่าด้วยรูปแบบใด ทุกรูปแบบล้วนแต่ต้องอาศัยหลักการพื้นฐานอย่างเดียวกัน หลักการพื้นฐานนี้ถือว่าเป็นแก่นของการทำสมาธิ นั่นคือ การมีสติรู้ตัวอยู่ในสภาวะปัจจุบันที่เรากำลังประสบอยู่ (พิริยอุทฺธ เจริญสุขมงคล, 2547, น.172) การฝึกสมาธิแนวนี้ก็คือ การเจริญวิปัสสนา เป็นการฝึกตามมหาสติปัฏฐานสูตร ในหนังสือพระพุทธธรรมได้ให้รายละเอียดของสติปัฏฐานสูตร โดยหลักการก็คือ การใช้สติ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อใช้สติให้บังเกิดผลดีที่สุด นั่นคือ การเจริญสติปัฏฐาน (พระธรรมปิฎก, 2546, น. 804)

การฝึกเจริญสติหรือการบ่มเพาะสติ มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของ การทำให้เกิดสติ และเกิดความมั่นคงของสติ ซึ่ง ศุภกริใจ เจริญสุข, เพ็ญพรรณ พิทักษ์ สงคราม และไมเคิล คริสโตเฟอร์ (2555, น.177-183) ได้ศึกษาปัจจัยบ่มเพาะสติจากประสบการณ์ของสตรีไทยที่ปฏิบัติธรรม ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยบ่มเพาะสติว่า สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย (1) การมีศรัทธาและฉันทะ (2) การมีศีล (3) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (4) การหมั่นฝึกฝน ส่วนปัจจัยภายนอกบุคคล ที่บุคคลต้องแสวงหาเพื่อให้เกิดสติหรือทำให้สติมีความมั่นคงขึ้นประกอบด้วย (1) การอยู่ในที่สงบ และ (2) การได้เรียนรู้ หรือมีการศึกษา นอกจากนี้ จงลักษณะ เผือกผิววงศ์, ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรังสรรค์ (2561, น.146-159) ศึกษาการประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติธรรมวัดคู้บอน ซึ่งส่วนใหญ่ตัวอย่างเป็นหญิงผู้สูงอายุ ได้ข้อค้นพบว่า สิ่งที่อยู่เบื้องหลังทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำความรู้จากการฝึกปฏิบัติไปใช้ได้และเห็นผลได้จริงประกอบด้วย 2 ปัจจัย

ได้แก่ ปัจจัยภายในตนเอง (1) การฝึกอย่างจริงจัง ตั้งใจ (2) การมีศรัทธาต่อพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ (3) การได้ฟังธรรม คำสอนจากพระวิปัสณาจารย์ ส่วนปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยเสริมที่ทำให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อม (2) ความพร้อมของแต่ละบุคคล และ (3) การมีกัลยาณมิตร จากข้อมูลที่ได้ศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ยังมีงานศึกษาวิจัยจำนวนน้อย จึงไม่สามารถสรุปปัจจัยบ่มเพาะสติได้ครอบคลุมมากนัก จำเป็นต้องขยายผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

วิธีฝึกเจริญสติ สติปัฏฐาน แปลว่า ที่ตั้งของสติ ว่าโดยหลักการก็คือ การใช้สติ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อใช้สติให้บังเกิดผลดีที่สุด เป็นวิธีปฏิบัติธรรมที่นิยมกันมาก และยกย่องนับถือกันอย่างสูง ว่ามีพร้อมทั้งสมถะ และวิปัสสนาในตัว ผู้ปฏิบัติอาจเจริญสมถะจนได้ฌาน ก่อนแล้วจึงเจริญวิปัสสนาตามแนวสติปัฏฐานไปจนถึงที่สุดก็ได้ หรือจะอาศัยสมาธิเพียงขั้นต้น ๆ เท่าที่จำเป็นมาประกอบ เจริญวิปัสสนาเป็นตัวนำตามแนวสติปัฏฐาน วิปัสสนาเป็นหลักปฏิบัติสำคัญในพระพุทธศาสนามีใจความสังเขป คือ (พระราชวรมุนี ; ประยุทธ์ ปยุตโต, 2529, น.810-812; สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2529, น.482-485) (ก) กายานุปัสสนา การพิจารณา หรือตามดูรู้ทันกาย ประกอบด้วย (1) อานาปานสติ คือ ไปในที่สงบ นิ่งสมาธิ ตั้งสติ กำหนดลมหายใจเข้าออก โดยอาการต่าง ๆ (2) กำหนดอริยาบถ คือ เมื่อยืน เดิน นั่ง นอน หรือ ร่ากายอยู่ในอาการอย่างไร ๆ ก็รู้ชัดในอาการที่เป็นอยู่นั้น ๆ (3) สัมผัสสัญญาะ คือ สร้างสัมผัสสัญญาะในการกระทำทุกอย่าง และความเคลื่อนไหวทุกอย่าง เช่น การก้าวเดิน การเหยียดมือ การเหยียดมือ นุ่งห่มผ้า กิน ดื่ม เคี้ยว ถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ การตื่น การหลับ การพูด การนิ่ง เป็นต้น (4) ปฏิภูมณสิกการ คือ พิจารณาร่างกายของตนตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้า ซึ่งมีส่วนประกอบที่ไม่สะอาดต่าง ๆ มากมายมารวม ๆ อยู่ด้วยกัน (5) ธาตุมนสิกการ คือ พิจารณาร่างกายของตน โดยให้แยกประเภทเป็นธาตุ 4 แต่ละอย่าง ๆ (6) นวสีวธิกา คือ มองเห็นศพที่อยู่ในสภาพต่าง ๆ กัน โดยระยะเวลา 9 ระยะเวลา ตั้งแต่ตายใหม่ ๆ ไปจนถึงกระดูกแล้วในแต่ละกรณี ให้ย้อนมานึกถึงร่างกายของตน ว่าก็จะต้องเป็นเช่นนั้นเหมือนกัน (ข) เวทนานุปัสสนา การตามดูรู้ทันเวทนา คือ เมื่อเกิดความรู้สึกสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉย ๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นชนิดสามิส และนิรามิส ก็รู้ชัดตามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ (ค) จิตตานุปัสสนา การตามดูรู้ทันจิต คือ จิตของตนในขณะนั้น ๆ เป็นอย่างไร เช่น มีราคะ ไม่มีราคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ ฟุ้งซ่าน เป็นสมาธิ หลุดพ้น ยังไม่หลุดพ้น ฯลฯ ก็รู้ชัดตามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ และ (ง) ธัมมานุปัสสนา การตามดูรู้ทันธรรม ประกอบด้วย (1) นิรวรณ คือ รู้ชัดในขณะนั้น ๆ ว่า นิรวรณ 5 แต่ละอย่าง ๆ มีอยู่ในใจตนหรือไม่ ที่ยังไม่เกิด เกิดขึ้นได้อย่างไร ที่เกิดแล้ว ละเสียได้อย่างไร ที่ละได้แล้ว ไม่เกิดขึ้นอีกต่อไปอย่างไร รู้ชัด

ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ (2) ฌันท์ คือ กำหนดรู้ว่า ฌันท์ 5 แต่ละอย่างคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ดับไปได้อย่างไร (3) อายตนะ คือ รู้ชัดในอายตนะภายในภายนอกแต่ละอย่าง ๆ รู้ชัดในสัญญาชนที่เกิดขึ้นเพราะอาศัยอายตนะนั้น ๆ รู้ชัดว่าสัญญาชนที่ยังไม่เกิด เกิดขึ้นได้อย่างไรที่เกิดขึ้นแล้วจะเสียได้อย่างไร ที่ละได้แล้ว ไม่เกิดขึ้นได้อีกต่อไปอย่างไร (4) โพชฌงค์ คือ รู้ชัดในขณะนั้น ๆ ว่าโพชฌงค์ 7 แต่ละอย่าง ๆ มีอยู่ในใจตนหรือไม่ ที่ยังไม่เกิด เกิดขึ้นได้อย่างไร ที่เกิดขึ้นแล้ว เจริญเต็มบริบูรณ์ได้อย่างไร (5) อริยสัจ คือ รู้ชัดอริยสัจ 4 แต่ละอย่าง ๆ ตามความเป็นจริงว่าคืออะไร เป็นอย่างไร

จากใจความย่อของสติปัฏฐานจะเห็นได้ว่าสติปัฏฐาน ไม่ใช่หลักการที่จำกัดว่า จะต้องพลิกตัวหลบหนีไปนั่งปฏิบัติอยู่นอกสังคม หรือจำเพาะในกาลเวลาตอนใดตอนหนึ่ง โดยเหตุนี้จึงมีปราชญ์หลายท่านสนับสนุนให้นำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันทั่วไป และเวลาปฏิบัตินั้น ไม่ใช่สติเพียงอย่างเดียว แต่มีธรรมข้ออื่น ๆ ควบอยู่ด้วย ธรรมที่ไม่บ่งถึงไว้ก็คือสมาธิ ซึ่งมีอยู่ด้วยอย่างน้อยในขั้นก่อน ๆ พอใช้สำหรับการนี้ ส่วนธรรมที่ระบุไว้ด้วย ได้แก่ (1) อาตปปี คือ ความเพียร (ได้แก่องค์มรรคข้อ 6 คือ สัมมาวายามะ ซึ่งหมายถึงเพียร ระวังและละความชั่ว กับเพียรสร้างและรักษาความดี)(2) สัมปชาโน คือ สัมปชัญญะ (ตัวปัญญา) (3) สติมา คือ มีสติ ส่วนสัมปชาโน ซึ่งแปลว่า มีสัมปชัญญะ เป็นธรรมที่มักควบคู่กับสติ สัมปชัญญะก็คือปัญญา ดังนั้นการฝึกสติจึงเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาปัญญา สัมปชัญญะ หรือปัญญา คือ ความรู้ ความเข้าใจตระหนักชัดในสิ่งที่สติกำหนดไว้นั้น หรือการกระทำในกรณีนั้นว่า มีความมุ่งหมายอย่างไร สิ่งที่ทำนั้นเป็นอย่างไร ปฏิบัติต่อมันอย่างไร และไม่เกิดความหลงหรือความเข้าใจผิดใด ๆ ความเป็นกลาง เป็นอิสระ ไม่ถูกกิเลสผูกพัน ทั้งในแง่ตั้งใจอยากได้ และขัดเคืองเสียใจในกรณีนั้น ๆ มองเห็นความเสื่อมสิ้นไป การมองและรู้สึกต่อสิ่งเหล่านั้นตามภาวะของมันเอง รับรู้ความจริงของสิ่งนั้นตามที่เป็นอย่างนั้นของมันเองโดยไม่เอาความรู้สึกสมมติและยึดมั่นต่าง ๆ เข้าไปสวมใส่ให้มันว่า เป็นตัวเรา เป็นเขา เป็นอิสระ ไม่อิงอาศัย คือไม่ขึ้นต่อสิ่งนั้นสิ่งนี้ ที่เป็นปัจจัยภายนอกและไม่ยึดมั่นสิ่งต่าง ๆ ในโลกด้วยปัญหาอุปทาน อาจพูดสรุปได้ว่า การเจริญสติปัฏฐานคือการเป็นอยู่ด้วยสติสัมปชัญญะซึ่งทำให้ภาพตัวตนที่จิตอวิชชาปั้นแต่ง ไม่มีช่องทางที่จะแทรกเข้ามาในความคิดแล้วก่อปัญหาขึ้น การปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐานนี้ นักการศึกษาตะวันตกบางท่านนำไปเปรียบเทียบกับวิธีการแบบจิตวิเคราะห์ของจิตแพทย์ (Psychiatrist) สมัยปัจจุบัน และประเมินคุณค่าว่า สติปัฏฐานได้ผลดีกว่าและใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางกว่า เพราะทุกคนสามารถปฏิบัติได้เอง และใช้ในยามปกติเพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี

### 1.3 กระบวนการฝึกเจริญสติ

องค์ประกอบหรือสิ่งที่มีส่วนอยู่ในกระบวนการปฏิบัติมี 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่ทำ (ตัวการที่คอยกำหนดหรือคอยสังเกตเพ่งพิจารณา) กับฝ่ายที่ถูกทำ (สิ่งที่ถูกกำหนด หรือถูกสังเกตเพ่งพิจารณา) องค์ประกอบฝ่ายที่ถูกทำหรือถูกกำหนดเพ่งพิจารณา ก็คือสิ่งธรรมดาสามัญที่มีอยู่กับตัวของทุกคนนั่นเอง เช่น ร่างกาย การเคลื่อนไหวของร่างกาย ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ เฉพาะที่เป็นปัจจุบัน คือที่กำลังเกิดขึ้น เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ เท่านั้น

องค์ประกอบฝ่ายที่ทำ คือ คอยกำหนดคอยเพ่งพิจารณา เป็นตัวการหลักของสติ ปฏิฐาน ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ สติเป็นตัวเกาะจับสิ่งที่จะพิจารณาเอาไว้ สัมปชัญญะ เป็นตัวปัญญา ตระหนักรู้สิ่งหรืออาการสิ่งที่รู้เห็นนั้นว่า คืออะไร มีความมุ่งหมายอย่างไร เช่น เมื่อกำหนดพิจารณาการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น การเดิน ก็รู้ตัวว่าเดินทำไม เพื่อไปไหน เป็นต้น และเข้าใจสิ่งนั้นหรือการกระทำนั้นตามความเป็นจริง โดยไม่เอาความรู้สึกของตนเข้าเคลือบ

อาการที่กำหนดเพ่งพิจารณานั้น มีสาระสำคัญอยู่ที่ให้เห็นตามที่มันเป็นในขณะนั้น คือ ดู-เห็น-เข้าใจ ว่าอะไร กำลังเป็นไปอย่างไร ปรากฏผลอย่างไร เข้าเผชิญหน้า รับรู้พิจารณา เข้าใจตามดูมันไปให้ทันทุกขณะเท่านั้น ไม่สร้างปฏิกิริยาใด ๆ ขึ้นในใจ ไม่มีการคิด กำหนดค่า ไม่มีการคิดวิจาร์ณ ไม่มีการวินิจฉัยด้วยว่า ดีชั่ว ถูกผิด เป็นต้น ไม่ใส่ความรู้สึก ความนิยมเยี่ยงในใจ ความยึดมั่นต่างๆ ลงไป ถูกใจ ไม่ถูกใจ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น เพียงให้เข้าใจตามที่มันเป็นของสิ่งนั้น ไม่สร้างความคิดผวนกว่า ของเรา ของเขา ตัวเรา ตัวเขา พิจารณาเวทนาในใจของตนเอง ขณะนั้น มีทุกข์เกิดขึ้น ก็รู้ว่าทุกข์เกิดขึ้น ทุกข์นั้นเกิดขึ้นอย่างไร กำลังหมดสิ้นไปอย่างไร หรือพิจารณาธรรมมารมณ เช่น มีความกังวลใจเกิดขึ้น เกิดความกลัวใจขึ้น ก็จับเอาความกลัวหรือกังวลหรือกังวลใจนั้นขึ้นมาพิจารณาว่า มันเกิดขึ้นอย่างไร เป็นมาอย่างไร หรือเวลาเกิดความโกรธ พอนึกได้รู้ตัวว่าโกรธ ความโกรธก็หยุดหายไป จับเอาความโกรธนั้นขึ้นมาพิจารณาคุณโทษ เหตุเกิดและอาการที่มันหายไป เป็นต้น หรือดูเป็นคนข้างนอกมองเข้ามาดูเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น

อาการที่เป็นอยู่โดยมีสติสัมปชัญญะตลอดเวลาเช่นนี้ มีลักษณะสำคัญอย่างหนึ่ง ที่เรียกว่าเป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือมีชีวิตอยู่ในขณะปัจจุบัน กล่าวคือ สติกำหนดตามทันสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น เป็นไปอยู่หรือกระทำในขณะนั้น ๆ แต่ละขณะ ๆ ไม่ปล่อยให้คลาดกันไป ไม่ติดข้องค้างคา หรืออ้อยอิ่งอยู่กับอารมณ์ที่ผ่านล่วงไปแล้ว ไม่ลอยคว้างไปข้างหน้าเลยไปหาสิ่งที่ยังไม่มาและยังไม่มี ไม่เลื่อนไหลถอยลงสู่อดีต ไม่เลื่อยล่อยไปในอนาคต อยู่ในขณะปัจจุบันด้วยปัญญาทำให้พ้นจากอาการต่างๆ ของความทุกข์ เช่น ความเศร้าซึมเสียตาย ความร้อนใจกลัวกังวล เป็นต้น

และทำให้เกิดความรู้ พร้อมทั้งความปลอดภัยโปร่งใสบางอย่างของจิต (พระราชวรมนี ; ประยุทธ์ ปยุตโต, 2529, น.815-816; สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2529, น. 482-483)

#### 1.4 ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

สติหากนำไปใช้ในชีวิตประจำวันย่อมมีประโยชน์มหาศาลไม่ว่าจะเป็นการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคิดที่เป็นระบบ จิตย่อมมีสมาธิในการทำกิจ อารมณ์มักจะเป็นปกติ ไม่ค่อยโกรธ เกรียด หรือทุกข์ใจอะไรมา ๆ กล่าวโดยรวมคือ ย่อมเกื้อกูลชีวิตประจำวันทางโลกได้อย่างดี ผู้รู้ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกล่าวสรุปประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ สรุปได้ดังนี้ (พระราชวรมนี ; ประยุทธ์ ปยุตโต, 2529, น. 817-824; พระภิกษุวิริยคุณ; เพลี้ย ทตฺตชีโว, 2547, น. 282-285 ; พิรุญท เจริญสุขมงคล, 2547, น.172-192; Daphne & Jeffrey, 2011)

##### 1.4.1) ประโยชน์ต่อตนเอง

ด้านสุขภาพจิต ส่งเสริมให้คุณภาพของใจดีขึ้น คือ ทำให้จิตใจโปร่งใส สะอาด บริสุทธิ์ สงบ เยือกเย็น ปลอดภัยโปร่ง โล่ง เบา สบาย มีความจำและสติปัญญาดีขึ้น ส่งเสริมสมรรถภาพทางใจ ทำให้คิดอะไรได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเลือกคิดแต่ในสิ่งที่ดีเท่านั้น

ด้านพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีความองอาจ สง่าผ่าเผย มีผิวพรรณผ่องใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น เยือกเย็นและเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้ที่มีเสน่ห์ เพราะมักไม่โกรธ มีความเมตตา กรุณา กับบุคคลทั่วไป

ด้านชีวิตประจำวัน ช่วยให้คลายเครียด เป็นเครื่องเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และการศึกษาเล่าเรียน ช่วยเสริมให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เพราะร่างกายกับจิตย่อมมีอิทธิพลต่อกัน ถ้าจิตใจเข้มแข็งย่อมเป็นภูมิคุ้มกันโรคไปในตัว

ด้านศีลธรรมจรรยา ทำให้เป็นผู้มีสัมมาทิฐิ เชื้อกฎแห่งกรรม สามารถคุ้มครองตนให้พ้นจากความชั่วทั้งหลายได้ และเนื่องจากจิตใจดี จึงทำให้ความประพฤติทางกาย และวาจาดีตามไปด้วย ทำให้เป็นผู้มีความมักน้อย สันโดษ รักสงบ และมีขันติเป็นเลิศ ทำให้เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

#### 1.4.2) ผลต่อครอบครัว

ทำให้ครอบครัวมีความสุข เพราะสมาชิกในครอบครัวเห็นประโยชน์ของการประพฤติธรรม ทุกคนตั้งมั่นอยู่ในศีล ปกครองกันด้วยธรรม เด็กเคารพผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เมตตาเด็ก ทุกคนมีความรักใคร่สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

ทำให้ครอบครัวมีความสุขเจริญก้าวหน้า เพราะสมาชิกต่างก็ทำหน้าที่ของตนโดยไม่บกพร่อง เป็นผู้ที่มีใจคอกหนักแน่น เมื่อมีปัญหาครอบครัว หรืออุปสรรคอันใด ย่อมร่วมใจกันแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้

#### 1.4.3) ผลต่อสังคมและประเทศชาติ

ทำให้สังคมสงบสุข ปราศจากปัญหาอาชญากรรม และปัญหาสังคมอื่น ๆ เพราะปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการฆ่า การข่มขืน ใจผู้ร้าย การทุจริตคอร์รัปชัน ล้วนเกิดขึ้นมาจากคนที่ขาดคุณธรรม เป็นผู้ที่มีจิตใจอ่อนแอ หวั่นไหวต่ออำนาจและสิ่งยั่วยวนหรือกิเลสได้ง่าย ผู้ที่ฝึกสมาธิย่อมมีจิตใจเข้มแข็ง มีคุณธรรมในใจสูง ถ้าแต่ละคนในสังคมต่างฝึกฝนอบรมใจของตนให้หนักแน่นมั่นคง ปัญหาเหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้น ส่งผลให้สังคมสงบสุขได้

ทำให้เกิดความมีระเบียบวินัย และเกิดความประหยัด ผู้ที่ฝึกใจให้ตั้งมั่นด้วยการทำสมาธิอยู่เสมอย่อมเป็นผู้รักความมีระเบียบวินัย รักความสะอาด มีความเคารพกฎหมายของบ้านเมือง ทำให้บ้านเมืองของเราสะอาดน่าอยู่ ไม่มีคนมก่งายทิ้งขยะลงบนพื้นถนน จะข้ามถนนก็เฉพาะตรงทางข้าม เป็นต้น เป็นเหตุให้ประเทศชาติไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ เวลา และกำลังเจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ไปสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่มีระเบียบวินัยของประชาชน

ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า เมื่อสมาชิกในสังคมมีสุขภาพจิตดี รักความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย และเมื่อมีกิจกรรมของส่วนรวม สมาชิกของสังคมก็ย่อมพร้อมที่จะสละความสุขส่วนตน ให้ความร่วมมือกับส่วนรวมอย่างเต็มที่ แม้มีผู้ไม่ประสงค์ต่อสังคม จะมายุแหย่ให้เกิดความแตกแยกก็จะไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะสมาชิกในสังคมเป็นผู้มีจิตใจหนักแน่น มีเหตุผล และเป็นผู้รักสงบ

#### 1.4.4) ต่อศาสนา

ทำให้เข้าใจพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้อง และรู้ซึ่งถึงคุณค่าของพระพุทธศาสนา รวมทั้งรู้เห็นด้วยตัวเองว่า การฝึกสมาธิไม่ใช่เรื่องเหลวไหล หากแต่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้พ้นทุกข์เข้าสู่นิพพานได้

ทำให้เกิดศรัทธาตั้งมั่นในพระรัตนตรัย พร้อมทั้งจะเป็นหนายแก้ต่างให้กับพระพุทธรูปศาสนา อันเป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่การปฏิบัติธรรมที่ถูกต้องให้แพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง

เป็นการสืบอายุพระพุทธรูปศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองตลอดไป เพราะตราบไต่ที่พุทธรูปศาสนิกชนยังตั้งใจปฏิบัติธรรมเจริญภาวนาอยู่ พระพุทธรูปศาสนาก็จะเจริญรุ่งเรืองอยู่ตราบนั่น

จะเป็นกำลังส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธรูปศาสนา เพราะเมื่อเข้าใจซาบซึ้งรักษาศีล เจริญภาวนาตามไปด้วย และเมื่อใดที่ทุกคนในสังคมตั้งใจปฏิบัติธรรม ทำทาน รักษาศีล และเจริญภาวนา เมื่อนั้นย่อมเป็นที่หวังได้ว่า สันติสุขที่แท้จริงก็จะบังเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

### สถิติตามผลการศึกษาและการประยุกต์ใช้ตามแนวตะวันตก

#### 1.5 นิยามและความหมายของสติ

การศึกษาโครงสร้างของสติในเชิงประจักษ์ ดำเนินมานานกว่า 40 ปี การนิยามมโนทัศน์ของสติได้ถูกปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา สิ่งที่เราให้คำนิยามสติในปัจจุบัน คือ เป็นศาสตร์ในการครุ่นคิด ไตร่ตรอง ซึ่งเป็นเทคนิคในการฝึกอบรมทางจิต มีพัฒนาการมาจากการฝึกใคร่ครวญทางจิตวิทยาจากโลกตะวันออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสตร์ทางจิตของพระพุทธรูปศาสนา ซึ่งถูกนำมาใช้นานกว่า 2,500 ปี สติมีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี (Pali) รากศัพท์คำว่า สติ ซึ่งประกอบด้วยสัมปชัญญะ (Sampajana) คำคำนี้ถูกแปลมาใช้ในความหมายการรู้สึกรู้ตัว (Awareness) ความระมัดระวัง (Circumspection) การหยั่งรู้ (Discernment) และ ความทรงจำ (Retention) (Shapiro, 2009) ตัวอย่างการให้คำจำกัดความโดยนักวิชาการชาวตะวันตกดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความหมายสติของบุคคล (Individual mindfulness)

ผู้ให้นิยาม	ความหมายสติของบุคคล
Baas และคนอื่น ๆ (2014)	สภาพการรู้ตัวอย่างมีเป้าหมายอันเนื่องมาจากการอยู่ในปัจจุบันขณะ (Brown & Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 1994)
Carlson (2013, p.175)	การให้ความสนใจใส่ใจประสบการณ์ปัจจุบัน และการสังเกตอย่างไม่ตัดสินต่อเรื่องราว (Bishop; et al., 2004)
Creswell และ Lindsay (2014, p. 402)	การเฝ้ามองประสบการณ์ปัจจุบันของบุคคลด้วยการยอมรับ
Dane (2011, p.1000)	สภาพการรู้ตัวในความเอาใจใส่ที่มุ่งเป้าอยู่กับปรากฏการณ์ ณ ปัจจุบันขณะที่ปรากฏขึ้นทั้งภายในและภายนอก

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ให้นิยาม	ความหมายสติของบุคคล
Hulsheger และคนอื่น ๆ. (2014, p. 1114)	สภาพของการรู้ตัวที่บุคคลให้ความเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ปัจจุบันด้วยการยอมรับ และมีเจตคติไม่ตัดสิน (Brown; et al., 2007; Kabat-Zinn, 1994)
Jha, Krompinger และ Baime (2007)	ความใส่ใจรับรู้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกตัว และอยู่ในสภาพที่จิตเปิด เพื่อที่จะสามารถควบคุมประสาทการรับรู้สิ่งที่เข้ามาในปัจจุบันขณะ ความคิด อารมณ์ และความจำ
Kabat-Zinn (1994)	เป็นการให้ความเอาใจใส่ เป็นพิเศษ ตามจุดประสงค์เฉพาะ ในปัจจุบันขณะ และไม่มีการตัดสิน
Langer (2014, p.11)	สภาพการตื่นตัวของคุณลักษณะทางจิตในการแยกแยะเหตุการณ์ซึ่งเป็นผลมาจาก การอยู่ใน (a) สถานการณ์ปัจจุบัน (b) รับรู้บริบทและมุมมอง (c) ใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นแนวทางโดยไม่ถูกครอบงำ
Reb และคนอื่น ๆ (2014)	การรู้ตัว ณ ปัจจุบันขณะด้วยการสังเกต ไม่ตัดสินเหตุการณ์ (Bishop; et al., 2004; Brown; et al., 2007; Mikulas, 2011)
Shapiro (2009)	การรู้สึกตัว ความระมัดระวัง การหยั่งรู้ และ ความทรงจำ (Retention)
Shapiro และ Carlson (2009)	การรู้สึกตัวที่เกิดขึ้นผ่านการรับรู้อย่างตั้งใจในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับ ในวิถีทางเข้าใจมองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบันขณะ
Siegel (2007)	สภาวะที่ตื่นตัวจากความเป็นอยู่ในชีวิตด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติและบนพื้นฐานการตอบสนองด้วยความเคยชิน
Zhang และ Wu (2014, p.24)	สภาพทางจิตที่มีลักษณะของการรู้สึกตัวถึงเป้าหมายปัจจุบัน และความเอาใจใส่ (Bishop; et al., 2004; Brown; et al., 2007; Langer, 1989b)

การถอดความทางภาษาได้ถูกพิจารณาโดยผู้รู้ ให้นิยามสติว่า เป็นการรู้สึกตัวที่เกิดขึ้นผ่านการรับรู้อย่างตั้งใจในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับ ในวิถีทางเข้าใจมองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบันขณะ (Shapiro ;& Carlson, 2009) มโนทัศน์ของคำว่าสติค่อย ๆ ขยายเข้าสู่ศาสตร์ของโลกตะวันตก ซึ่งหลายท่านคิดว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำสมาธิ ซึ่งสมาธิเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสติ มีผู้รู้บางท่าน คิดว่าเป็นความลึกลับ เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศาสนา และสามารถเข้าถึงได้เฉพาะกลุ่มบุคคล อย่างไรก็ตามในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาวิธีวิทยาการวิจัยและการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ได้ทุ่มเทให้กับการศึกษาสิ่งนี้ ปัจจุบันการฝึกเจริญสติได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ถือเป็นสภาพที่เกี่ยวข้องกับจิตในการหยั่งรู้ของมนุษย์ นั่นคือศักยภาพในการเอาใจใส่ และการรู้สึกตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันขณะซึ่งมีความแตกต่างใน

ระดับบุคคล และระหว่างกลุ่มบุคคลและสามารถวัดได้ด้วยวิธีเชิงประจักษ์ เป็นอิสระจากศาสนา จิตวิญญาณ หรือความเชื่อทางวัฒนธรรม

ความหมายของสติที่ใช้กันอย่างกว้างขวางจากซีกโลกตะวันตกมาจาก Dr.Jon Kabat-Zinn ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มศึกษาศาสตร์แห่งสติ (Mindfulness science) ท่านให้คำนิยามว่าสติเป็นการให้ความเอาใจใส่ เป็นพิเศษ ตามจุดประสงค์เฉพาะ ในปัจจุบันขณะ และไม่มีการตัดสิน (paying attention in a particular way: on purpose, in the present moment, and nonjudgementally) (Kabat-Zinn, 1994) การใช้คำ Mindfulness จึงเป็นที่แพร่หลาย และนิยามมโนทัศน์ตัวแปรสติของคนอื่น ๆ ก็ให้นิยามตามแนวนี้ ซึ่งประกอบด้วย (a) ภาวะเปิด และการรับรู้เพ่งพิจารณาใคร่ครวญ ไปจนถึงการรู้สึกตัวว่าอะไรเกิดขึ้น ณ ปัจจุบันขณะ (Brown ;& Ryan, 2003) (b) การรู้สึกตัวที่เกิดขึ้นผ่านการรับรู้อย่างตั้งใจในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับ ในวิถีทางเข้าใจมองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบันขณะ (Shapiro;& Carlson, 2009) (c) ความใส่ใจรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกตัว และอยู่ในสภาพที่จิตเปิด เพื่อที่จะสามารถควบคุมประสาทการรับรู้สิ่งที่เข้ามาในปัจจุบันขณะ ความคิด อารมณ์ และความจำ (Jha, Krompinger; & Baime, 2007) และ (d) สภาวะที่ตื่นตัวจากความเป็นอยู่ในชีวิตด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ และบนพื้นฐานการตอบสนองด้วยความเคยชิน (Siegel, 2007) ลักษณะร่วมของการให้นิยามทั้งหมดคือ การรับรู้โดยทั่วไป และการอยู่กับปัจจุบันขณะ คำศัพท์คำนี้ต่างจากประสบการณ์ของสติ ซึ่งปรากฏขึ้นเมื่อศักยภาพความเอาใจใส่ การตระหนักรู้ มีลักษณะกระจายพุ่งชานอันเกิดจากการถูกรอบงำด้วยความจำในอดีตหรือการคิดจินตนาการไปข้างหน้าและความวิตกกังวล สิ่งนี้นำไปสู่ความจำกัดของการรู้สึกตัวและการเอาใจใส่ในสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ

แม้ว่าคำจำกัดความของสติเหล่านี้ได้รับการพิสูจน์ถึงประโยชน์ในเชิงประจักษ์ เพื่อช่วยสร้างการรู้ตัวในบุคคลทั่วไป และเพิ่มการใช้ประโยชน์ในการบำบัดสุขภาพ แต่ก็ไม่ได้ได้รับความสนใจอย่างจริงจังในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์มากนัก จนกระทั่งเมื่อไม่นานมานี้ มโนทัศน์ของสติได้ถูกพัฒนาไปสู่การวัดเชิงประจักษ์โดยกำหนดให้มีนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อมุ่งหมายให้มีการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรสติให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

**สรุป** เนื่องจากมีความพยายามในการให้คำจำกัดความของสติทั้งในแง่มโนทัศน์ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ทำให้การศึกษาวัดตัวแปรสติมีความเป็นแก่นสารมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวัด และมีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ปัจจุบันนักวิจัยสามารถวัดสติด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ศึกษาคุณลักษณะแฝงภายใน และผลที่เกิดขึ้น เช่น สภาพการรู้สึกตัว หรือการตระหนักรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกเจริญสติ รวมไปถึงการฝึกสมาธิ การวัดดังกล่าว ทำให้เกิด

สารสนเทศทั้งในแง่ความสัมพันธ์ อธิทพล ทางจิตวิทยา ชีววิทยา พฤติกรรม และตัวแปรทางสังคม ซึ่งสามารถนำมาศึกษาพร้อมด้วย อย่างไรก็ตาม ศาสตร์ทางสติยังเป็นเพียงจุดเริ่มต้น ยังมีสิ่งเป็นข้อสงสัยให้เราได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอีกในอนาคต

### 1.6 โครงสร้างของตัวแปรสติ (The construct of mindfulness)

สติเป็นมโนทัศน์ที่ให้นิยามได้ไม่ถนัดนัก แต่สามารถทำความเข้าใจได้ด้วย ขบวนการพิจารณาแยกแยะสิ่งใหม่ที่ผ่านเข้ามา ไม่ว่าจะเรื่องราวที่ถูกสังเกตเหล่านั้นจะมีความสำคัญหรือไม่ก็ตาม ตราบใดที่ยังคงเป็นสิ่งสนใจสำหรับผู้มอง การพิจารณาแยกแยะอย่างตั้งใจทำให้จิตของเราตั้งอยู่ในปัจจุบันขณะ สิ่งเหล่านั้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ทางด้านปริบท และมุมมองในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น แทนที่จะปล่อยให้การจำแนกยึดติดอยู่กับอดีต ภายใต้อสถานการณ์ในอดีต บทบาทและอุปนิสัยที่เคยชินมีแนวโน้มครอบงำพฤติกรรมของเรา โดยไม่คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน สิ่งนี้กล่าวได้ว่าเป็นภาวะพฤติกรรมไร้สติ ขบวนการพิจารณาแยกแยะสิ่งใหม่ที่เข้ามา นำไปสู่ผลที่แตกต่างมากมาย ด้วยเหตุปัจจัยที่สำคัญคือ (ก) ความไวของประสาทสัมผัสต่อสิ่งแวดล้อมรอบกาย (ข) ความเปิดใจกว้างต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (ค) ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการรับรู้โครงสร้าง และ (ง) การรับรู้ในมุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาสติ เป็นการเพิ่มสภาพความตระหนักรู้และสภาวะตื่นตัว หรือการอยู่กับปัจจุบัน สภาวะเช่นนี้ เป็นปกติวิสัยที่ผูกติดกับความสามารถในการสังเกตของผู้มอง สติไม่ใช่กระบวนการทางสมองที่เย็นชา เมื่อพิจารณาแยกแยะสิ่งใหม่อย่างกระตือรือร้นจะทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ (Langer ;& Moldoveanu, 2000)

### ประวัติการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสติโดยย่อ (Brief history of research)

การวิจัยเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการมีสติกับความไร้สติ ดำเนินมาตั้งแต่ปี 1974 (Langer ;& Moldoveanu, 2000) ผลการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมาก รวมไปถึงการใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ การศึกษาในระยะเริ่มแรกเน้นคุณลักษณะของสติ เช่น การศึกษาของ Chanowitz และ Langer (1981), Langer, Blank และ Chanowitz (1978) การศึกษานี้ให้ความสนใจประเด็นทางด้านสังคม 3 แขนง ได้แก่ สุขภาพ ธุรกิจ และการศึกษา

การศึกษาวิจัยทางด้านสุขภาพ เป็นการศึกษาในระยะเริ่มแรกของตัวแปรสติ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาวะการควบคุมสติ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้กับความสามารถในการควบคุม และการลดความเครียด เช่น งานวิจัยของ Geer, Davison, และ Gatchel (1970) Langer, Janis, และ Wolfer (1975) การศึกษาค้นคว้าเน้นการรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง มากกว่าการมองสภาพของการควบคุม นับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ สิ่งที่น่าสนใจ คือ เมื่อคนปฏิบัติอย่างไร้สติ การรับรู้ความสามารถในการ

ควบคุมตนเองก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นผลการศึกษาทั้งหลายในระยะเริ่มแรก เช่น การศึกษาของ Alexander, Langer, Newman, Chandler และ Davies, (1989) Langer, Beck, Janoff-Bulman และ Timko (1984) จะเห็นว่าตัวแปรสติส่งผลเชิงบวก นอกจากนี้ยังพบว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ ได้ง่าย เช่น ใช้ควบคุมกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการดูแลแผนการต่าง ๆ นอกจากนี้การฝึกสติมีประสิทธิผลสูงมากในการบำบัดเพื่อลดภาวะการเจ็บป่วยทางด้านสุขภาพ เช่น ภาวะการเจ็บปวดจากโรคกระดูกข้อต่ออักเสบ การติดสุราเรื้อรัง และเพิ่มความทรงจำ (Langer, 1989)

ด้านธุรกิจมีความปรารถนาอย่างมากที่จะใช้ประโยชน์จากเทคนิคนี้ในการเพิ่มสติให้กับคนงานและผู้จัดการ การวิจัยด้านการพัฒนาสติในวงธุรกิจแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสติกับการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และช่วยลดอาการเหนื่อยล้า เช่น งานวิจัยของ Langer, Heffernan และ Kiester (1988), Park (1990) ทำการศึกษากับนักธุรกิจในประเทศเกาหลี พบว่าสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตด้วยเช่นกัน และคาดว่าสติจะช่วยลดอุบัติเหตุบนท้องถนนเมื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนเรียนขับรถ จะสอนให้เหยียบเบรคช้าๆ เมื่อต้องการหยุดรถบนพื้นผิวถนนที่มีลักษณะลื่น ด้วยนวัตกรรมเบรคแบบ antilock brakes อย่างไรก็ตาม การตอบสนองต่อการหยุดรถที่ดียิ่งกว่า คือ การแตะเบรคในตำแหน่งที่ถูกต้อง มันคงและประคองรถไว้ในตำแหน่งนั้น อุบัติเหตุเช่นนี้ สามารถป้องกันได้ในอดีต ด้วยการเรียนรู้พฤติกรรม ปัจจุบันลักษณะการเกิดอุบัติเหตุก็คล้ายคลึงกัน ลักษณะพฤติกรรมไร้สติสามารถเกิดขึ้นได้ง่ายในชีวิตประจำวันรวมถึงในสถานที่ทำงาน

การศึกษาในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรสติมากขึ้น การศึกษาผลการฝึกสติในแขนงต่าง ๆ ได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือ The Power of mindful learning (Langer, 1997) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาต่าง ๆ การเล่นเกมกีฬาใหม่ ๆ หรือวิธีเล่นเครื่องดนตรี เรียกว่า Mind-sets การฝึกสติควบคู่ไปด้วยเกิดผลดีมากกว่าการเรียนตามปกติ ตัวอย่างเช่น เมื่อเรามีความเชื่อว่า ทุกคนควรเรียนรู้งานขั้นพื้นฐาน ก่อนพัฒนาสู่การปฏิบัติงานขั้นที่สูงขึ้น การรับข้อมูลอย่างไร้สติเช่นนี้ ทำให้เราไม่เคยตั้งข้อสงสัยว่า ใครเป็นผู้กำหนด และการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานคืออะไร แต่แน่นอนว่าเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการเล่นเกมกีฬาประเภทเดียวกันได้แตกต่างกัน เนื่องด้วยความแตกต่างทางด้านสรีระ ย่อมส่งผลถึงวิธีเล่น ครั้นเมื่อเรารู้พื้นฐานของความไร้สติ จึงไม่ควรคิดเช่นนั้นอีกต่อไป

วิธีง่าย ๆ เพื่อลดความไร้สติในการเรียนรู้ ส่วนใหญ่กล่าวถึงงานวิจัยของ Langer (1997) เกี่ยวข้องกับการฝึกสติเพื่อการเรียนรู้ และงานอีกชิ้นหนึ่งของ Langer และ Piper (1987)

กล่าวถึง สติเป็นตัวกระตุ้นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมีเงื่อนไข ด้วยกระบวนการใช้ภาษา เช่น คำว่า “could be” มีค่ามากกว่าการใช้คำดั้งเดิมที่ใช้พูดที่ชัด/แน่นอน คือ “is” “can” “only be” ซึ่งถูกกำหนดเงื่อนไขทางภาษาอย่างไร้สติ ผู้ที่อยู่ในสภาวะการมีสติสามารถใช้ภาษาในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงื่อนไขทางภาษาเพิ่มขึ้น ผลการศึกษานี้ขยายไปสู่การแนะนำบทเรียนตามเงื่อนไขทางภาษา และนี่เป็นตัวอย่างคำทางภาษาที่ถูกใช้ประกอบสำนวนแบบมีเงื่อนไข เช่น “could be” “perhaps” “from one perspective”

ความใส่ใจถือเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมาก จากงานวิจัยเรื่องสติชิ้นหนึ่งของ Langer (1997) ทดลองให้ครูและนักเรียนฝึกสติขั้นสมาธิ ผลการศึกษาทั้งสองกลุ่มพบว่าเป็นไปได้ยากมากที่จะทำให้สมาธิอยู่กับตัวเองนาน ๆ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาในกลุ่มเด็กกลุ่มนักศึกษา และกลุ่มผู้สูงอายุ ของ Langer และ Bodner (1995) พบว่า หากผู้รับการฝึกถูกสอนด้วยแรงกระตุ้นที่ต่างกันในการสังเกตสิ่งที่ผ่านเข้ามาในจิตก็จะมีผลการพัฒนาระดับสติเพิ่มขึ้นต่างกัน นอกจากนี้การฝึกสติยังช่วยเพิ่มความจำได้อีกด้วย

การวิจัยอีกชิ้นหนึ่งซึ่งศึกษาในบริบทการศึกษาของ Lieberman และ Langer (1997) กำหนดสถานการณ์ให้นักเรียนลงมือประดิษฐ์ชิ้นงานที่มีความหมายต่อตนเอง เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ใช้วิธีจำเพียงอย่างเดียว พบว่า กลุ่มที่ประดิษฐ์ชิ้นงานที่มีความหมายต่อตนเองสามารถจำข้อมูลได้นานกว่า และสามารถนำข้อมูลมาเขียนเชิงสร้างสรรค์ได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังสามารถตั้งการรับรู้สู่การปฏิบัติได้ดีกว่า นอกจากนี้มีการจำลองสถานการณ์ให้นักเรียนแนะนำบทเรียนวิชาประวัติศาสตร์ด้วยสถานการณ์สองอย่างคือ “นี่เป็นเหตุผล 3 ประการของสงครามแบ่งชนชั้น (Civil War)” กับ “นี่เป็นมุมมอง 3 ประการเกี่ยวกับสงครามแบ่งชนชั้น” ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์แรกนักเรียนรายงานข้อมูลแคบมาก ส่วนสถานการณ์หลังนักเรียนรายงานข้อมูลขยายมุมมองที่เปิดกว้างกว่า นำมาสู่ข้อสรุปว่า การเสนอสารสนเทศที่ขาดมุมมองเป็นการกระตุ้นให้เกิดการใช้สารสนเทศอย่างไร้สติ เพราะเกิดการจำเพียงอย่างเดียวไม่ทำให้เกิดข้อสงสัย ในทางกลับกันการนำเสนอข้อมูลด้วยเงื่อนไขการรับรู้อย่างมีสติสามารถใช้ได้ดีกับนักเรียนระดับมัธยม แม้ว่าจะต้องพบกับข้อมูลจำนวนมาก จึงเป็นข้อยืนยันเชิงประจักษ์ว่า วิธีสอนอย่างมีสติ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การศึกษายังกล่าวถึง การฝึกสติด้วยวิธีการไม่ตัด-สิน การประเมิน การทำสมาธิ และการฝึกตามวิธีปฏิบัติทางศาสนาพุทธของแนวตะวันออก รวมไปถึงสภาวะทางอารมณ์ และงานวิจัยของเขาได้อธิบายขยายความวิธีกำหนดลมหายใจ และการฝึกสติผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ เพื่อทำความเข้าใจภาวะที่ถูกทำให้สมองช้าลง (Lieberman ;& Langer, 1997)

### สติ การรับรู้ และคอมพิวเตอร์ (Mindfulness, cognition, and computers)

คำถามที่ว่า สติมีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับปัญญา ในด้านความสามารถในการรับรู้ และรูปแบบการรับรู้ จากผลการศึกษาของ Robert Sternberg คำตอบก็คือ มีส่วนคล้ายกันหรือทับซ้อนกันกับกระบวนการทางสติปัญญาหลาย ๆ รูปแบบ โครงสร้างของสติมีส่วนคล้ายกับโครงสร้างทางสติปัญญาของมนุษย์ แต่มีโน้ตพิเศษของสติมีลักษณะเป็นรูปแบบเฉพาะ นักการศึกษาบางคนมีความเห็นแย้งว่า มีส่วนคล้ายก็จริง แต่ก็ไม่เหมือนเสียทั้งหมด ด้วยเหตุผลที่ว่ารูปแบบโครงสร้างทางสติปัญญาไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและเหตุการณ์ที่ต่างกัน ในขณะที่ลักษณะของสติมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติกับรูปแบบของกระบวนการทางสติปัญญาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่สามารถปรับลดตามกระบวนการรับรู้ข่าวสารได้ รูปแบบทางสติปัญญาแบบพิเศษนี้ไม่น่าจะมีลักษณะโครงสร้างตามนิยาม เพราะสติคือประสาทการรับรู้ที่เที่ยงตรง แม่นยำต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ลักษณะของกระบวนการทางสติที่เป็นระบบ และพฤติกรรมที่แก้ปัญหาที่ถูกกล่าวถึงโดยนักบรรณคดีชื่อ Newell (1990) เกี่ยวกับสติปัญญากับการแก้ไขปัญหา ยังคงทรงอิทธิพลอย่างมากในการศึกษาคุณสมบัติของสติในสาขาจิตวิทยา แม้ว่าจากการศึกษาโครงสร้างและกระบวนการทำงานของสติในระยะแรกจะได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานของสติไว้อย่างชัดเจน แต่ยังมีข้อจำกัดว่า แบบแผนโครงสร้างของสติควรมีลักษณะเป็นเช่นไร (Lieberman ;& Langer, 1997)

ฐานคิดของ Simon-Newell (1990) ซึ่งมีฐานคิดที่ว่า จิตใจอุปมาดังคอมพิวเตอร์ (Gigerenzer ;& Goldstein, 1996) หลักของการอุปมา คือ กระบวนการทางจิตไม่มีอะไรแตกต่างไปจากกระบวนการประมวลผลของระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือกระบวนการที่ถูกจำลองขึ้นของเครื่องคิดคำนวณ ดังเช่น คอมพิวเตอร์ระบบดิจิทัล หลักการโดยนิยามยังคงเป็นประโยชน์ เพราะประกอบด้วยชุดของสติที่ทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา มุมมองการแก้ปัญหามองการคำนวณมากเป็นไปตามกฎเกณฑ์นี้ และมีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษากระบวนการทางจิต แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่า สูตรคณิตศาสตร์ หรือการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีทางอวกาศใหม่ ๆ ดังเช่น สิ่งที่ Einstein ทำคงไม่ใช่ปัญหาที่จะคิดคำนวณได้ด้วยสูตรคณิตศาสตร์นี้ หรือปัญหาความเจ็บป่วยทางด้านสุขภาพ คงไม่มีความไวพอลเหมือนข้อมูลที่ถูกป้อนเข้าด้วยสูตรของระบบเครื่องช่วยคิดคำนวณ ดังนั้นนักวิชาการจึงไม่สามารถอธิบายความสามารถของสติในเชิงปฏิบัติสิ่งสร้างสรรค์ของฐานความคิดใหม่ ถึงแม้ลักษณะบางอย่างมีส่วนคล้ายทฤษฎีทั่วไป ๆ กระบวนการของสติจึงถือเป็นกระบวนการที่ใหม่ในสาขาจิตวิทยา ในทางกลับกันเด็กที่มีสติปัญญาสูงจะมีลักษณะพิเศษเป็นไปตามกระบวนการในหลักการของเครื่องช่วยคิดคำนวณ

ปรากฏการณ์ทางสติสามารถกล่าวได้อีกอย่างว่า เป็นวิธีการมองและนำเสนอจิต และความเชื่อมโยงเข้ากับสมอง หรือเป็นนวัตกรรมทางจิต ที่มีพัฒนาการมาก่อนหน้านี้ เป็นรูปแบบทางจิตของมนุษย์ โดยเปรียบเสมือนสมองกลของคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องช่วยคิดคำนวณทั่วไป ๆ การศึกษาในระยะต่อมาได้ทุ่มเทเพื่อหาคำอธิบายกระบวนการทางจิต โดยลดการเปรียบเทียบกับกระบวนการทำงานของสมองกลในเครื่องช่วยคิดคำนวณ โดยสามารถจำลองแบบเสมือนสมองกลของเครื่องคอมพิวเตอร์ทางวิทยาศาสตร์ที่มีความซับซ้อน นำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ทางจิตในรูปแบบของกระบวนการทางระบบประสาทซึ่งเกิดขึ้นในสมอง (Churchland, 1987) สามารถเทียบเคียงได้กับเครื่องช่วยคิดคำนวณ อย่างไรก็ตามปัญหาที่ตามมาคือ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เราอุปมาขึ้นไม่สามารถอยู่เหนือกว่า หรือถูกปฏิเสธด้วยวิถีทางธรรมชาติ เพราะเครื่องมือต่าง ๆ ที่เราสมมติขึ้นไม่สามารถสร้างความชัดเจนให้กับปัญหาเหมือนการหาคำตอบตามสภาพความจริง ดังนั้นการเปรียบเสมือนสมองกลของเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ข้อคิดว่า กระบวนการแก้ปัญหาของสติมีการเบี่ยงเบนไปจากกฎเกณฑ์ นั้นหมายความว่า การเปรียบเทียบดังกล่าวเริ่มมีปัญหา จึงไม่สามารถเทียบกระบวนการทางสติกับกระบวนการใด ๆ ได้ และเมื่อมนุษย์ปฏิบัติการแก้ปัญหา ในทางจิตวิทยาคาดว่าสติจะช่วยแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ

ทฤษฎีทางสติคงไม่ใช่ทฤษฎีเดียวที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาของมนุษย์ Kurt Godel นักตรรกวิทยาได้เขียนวาทศิลป์ เกี่ยวกับความไม่สมบูรณ์ของระบบตรรกต่าง ๆ (Putnam, 1985) ด้วยเหตุผลที่ว่า มนุษย์อยู่เป็นสังคมและยังคงมีความพยายามเพื่อความสำเร็จเล็ก ๆ ในการพัฒนาหุ่นยนต์ให้เดินไปมารอบ ๆ ห้องที่มีคนไม่หนาแน่นและสามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ เช่น การเก็บบอล ซึ่งเด็กก็สามารถทำสิ่งนี้ได้ เช่น ชีร์ถจักรยานไปเอาบอลกลับมาพร้อมฟังเพลงจากวิทยุ ถึงเวลาแล้วที่จะต้องค้นหาความจริงในกระบวนการทำงานของสติเพื่อนำไปสู่มิติที่ยังไม่มีการค้นพบ

### **สติเป็นเรื่องทางสังคม (Mindfulness as a social issue)**

สติเป็นเสมือนสาเหตุโดยตรงในการกระทำความผิดของมนุษย์ ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ความลำเอียง และความคิดฝั่งหัวบนประสาทการรับรู้ที่เป็นทางเลือก ระหว่างความวิตกกังวล และความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นลักษณะของสิ่งมีชีวิตโดยทั่วไป ความเบื่อหน่าย ความกังวลใจแบบไม่มีสาเหตุเกิดขึ้นได้ด้วยความรู้สึก ปราศจากการสังเกตความแตกต่างนำมาสู่ลักษณะของเราในแต่ละมิติของเวลา รวมทั้งโลกภายนอกในแต่ละวัน ตัวอย่าง เช่น นักเรียนซึ่งก็เหมือนบุคคลทั่วไปที่รู้สึกจมปรักไม่สามารถเรียนรู้อะไรได้เลยจากห้องเรียน ครูขาดสติในการ

สอนเหมือนการเทศนา พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานตรวจผู้โดยสารขาออก และพนักงานสายการบิน เดินหลับในเวลาปฏิบัติงาน กลไกดังกล่าวเป็นการทำลายงานในหน้าที่ ความผิดพลาดของมนุษย์เหล่านี้เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ (Snook, 1996)

นักจิตวิทยาสังคมศึกษากลุ่มตัวอย่างมากมายในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ความล้มเหลวที่เกิดจากกฎเกณฑ์และการทำลายอคติระหว่างกลุ่ม จากสาเหตุของการไร้สติ เมื่อคนเราไม่หยุดหาความแตกต่างระหว่างบุคคล อำนาจฝ่ายต่ำของจิต ก็ยังคงสร้างความแตกแยกทาง สีผิว เชื้อชาติ และยังคงอ้างไว้ซึ่งความแปลกแยกอยู่ต่อไป ความคิดฝังหัวทั้งหลายที่คนเราสร้างขึ้นไม่ได้เกิดจากรากเหง้าแห่งความจริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกเลือกขึ้นมา เชื่อว่าข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องสติจะช่วยระบุปรากฏการณ์เหล่านี้โดยตรงไปตรงมา งานวิจัยเหล่านี้ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสติเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ได้หลากหลายสาขา (Lieberman ;& Langer, 1997)

#### งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสติ (Organization of the issue)

เรื่องราวเกี่ยวกับสติ ทั้งในแง่ทฤษฎีและการวิจัยเชิงประจักษ์ เน้นฐานคติด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เป็นทางเลือกในการเข้าถึงสภาวะจิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและมุมมอง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติได้ด้วยการฝึกให้มีสติมากขึ้น บทความของ Robert Sternberg เป็นเพียงทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการพิสูจน์และตีความในมุมมองของสติในหลากหลายรูปแบบ ดังเห็นได้จากผลงานด้านสติปัญญาในสาขาจิตวิทยา ฐานการศึกษาค้นคว้านี้ Sternberg สรุปว่า สติไม่สามารถรวมเข้ากับทฤษฎีกระบวนการทางสติปัญญาที่มีอยู่แล้ว เช่น ทฤษฎีโครงสร้างปัญญาหรือความสามารถของมนุษย์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย งานของเขามีส่วนส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการวิจัยใหม่ ๆ เพื่อสร้างความกระจ่าง และช่วยนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรสติมากขึ้น ดังที่ได้กล่าวแล้ว งานวิจัยจำนวนมากศึกษาประโยชน์ของการฝึกสติในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความใส่ใจ และการเรียนรู้ และบทความครั้งที่สาม ของ Ron Ritchhart และ David Perkins ได้ขยายผลการประยุกต์ใช้วิธีฝึกสติในการเรียนเนื้อหาใหม่รายวิชาคณิตศาสตร์ ตามบริบทของโลกแห่งความจริง งานวิจัยของเขารายงานข้อมูลเบื้องต้นที่จะต้องสอนตามรูปแบบเงื่อนไข และได้ค้นพบข้อดีซึ่งสัมพันธ์กับประเภทของการฝึกเพื่อการเรียนรู้ (Lieberman ;& Langer, 1997)

นอกจากนี้ Lieberman และ Langer (1997) ได้นำเสนอตัวอย่างบทความวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสติไว้ ดังนี้

บทความวิจัยของ Christine Kawakami, Judith White และ Ellen Langer ขยายมุมมองของสติสู่คุณลักษณะของบุคคล และบทบาททางเพศ ซึ่งมีความสำคัญในการออก

กฎหมายโดยสตรีในโลกของธุรกิจ อย่างที่ Langer (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกสติช่วยให้เราอยู่ในปัจจุบัน สติของคนเราควรฝึกให้รับรู้อย่างชาญฉลาดมากกว่าการรับรู้อย่างไร้สติ ไม่ว่าจะสิ่งใดที่ผู้หญิงประพฤติจะเป็นไปตามวัฒนธรรมทางเพศหรือไม่ก็ตาม หลักฐานการศึกษาทดลองชี้ให้เห็นว่า สตินำไปสู่การรับฟังอย่างชาญฉลาด ส่งผลเชิงบวก และอาจช่วยก้าวข้ามอคติเชิงลบทางเพศที่ถูกมองข้ามโดยเพศชาย

Steven Reiss เสนอผลการศึกษาทั้งในแง่ทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง โดยตีความโครงสร้างของสติเป็นองค์ประกอบร่วมของความอยากรู้ในระดับสูงกับความต้องการในระดับต่ำในการสั่งการ และอธิบายวิธีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ โดยแสดงและอธิบายถึงวิธีการแยกแยะภาวะความไร้สติของจิต เพื่อให้เกิดสติมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของเขาถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการสำหรับเด็ก

บทความวิจัยชิ้นต่อไปเป็นงานของ Clifford Nass และ Youngme Moon ศึกษาว่า คนเรามีปฏิกิริยาตอบสนองต่อคอมพิวเตอร์อย่างไร งานวิจัยของเขาได้แย้งความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคอมพิวเตอร์ว่า เป็นไปอย่างไร้สติ เพราะสมองกลจะถูกจัดเหมือนมนุษย์ แต่คอมพิวเตอร์ทุกเครื่องใช้กฎเกณฑ์เดียวกัน และคาดหวังให้เกิดผลเหมือนกันในปฏิสัมพันธ์ของคอมพิวเตอร์และปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ผู้วิจัยอภิปรายผลโดยแสดงวิธีนำคอมพิวเตอร์มาใช้ และทำให้คอมพิวเตอร์เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยกำหนดคุณลักษณะของคอมพิวเตอร์เหมือนกับคุณลักษณะของมนุษย์

Judee Burgoon, Charles Berger และ Vincent Waldron เสนอผลการวิจัยซึ่งได้ระบุวิธีการที่ไร้สติว่า มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ความไร้สติมักจะส่งผลให้เข้าใจผิด การผูกเรื่องผิด และการรับรู้ผิดพลาดระหว่างผู้สื่อสาร โดยเฉพาะผู้อยู่ใต้ภาวะความกดดัน ทำให้เข้าใจความหมายของการสื่อสารผิดพลาด ผู้วิจัยเสนอวิธีการเพิ่มความใส่ใจด้วยการฝึกสติ เพื่อให้เข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งบนพื้นฐานความเข้าใจทางสังคม

งานวิจัยล่าสุดของ Lieberman & Langer (1997) กล่าวถึงวิธีการพิจารณาเพื่อลดความไร้สติและการเพิ่มความมีสติด้วยลักษณะความเกี่ยวข้องทางสังคม 3 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากร ที่ทำงาน และการเตรียมเด็กสำหรับโลกยุคเทคโนโลยีขั้นสูง เขาได้สำรวจภาวะที่ทำให้สูญเสียความมีสติกับความคิดฝังหัว ซึ่งเป็นต้นแบบในการกระตุ้นพัฒนาการของบุคคล และเพิ่มศักยภาพการเข้าถึงเพื่อการเรียนรู้ในยุคโลกไร้พรมแดน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยขยายผลต่อไป

งานวิจัยชิ้นสุดท้ายของ Jack Demick เสนอข้อโต้แย้งว่า โครงสร้างของสติ สามารถใช้ในลักษณะเป็นหน่วยเดียว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ได้หลายสาขาย่อยด้านจิตวิทยา รวมไปถึงด้านสังคม สติปัญญา และการพัฒนา ข้ออภิปรายถึงทฤษฎีของสติทำให้เกิดการตีความอย่างสร้างสรรค์ของปัญญาสังคมอย่างหลากหลาย เช่น ความลำเอียงถาวร และความคิดฝังหัว และความตึงเครียดจากการเป็นบุตรบุญธรรม ตลอดจนการเลี้ยงดูของครอบครัว

จากบทความวิจัยเกี่ยวกับสติที่กล่าวมา ทำให้เข้าใจคุณลักษณะและพฤติกรรมของสติได้ดียิ่งขึ้นผู้วิจัยขอสรุปและนำเสนอลักษณะสำคัญของสติและความไร้สติ ดังตาราง 2

ตาราง 2 คุณลักษณะความมีสติและความไร้สติ

ลักษณะการมีสติ (Mindfulness)	ลักษณะการไร้สติ (Mindlessness)
<b>ระดับบุคคล</b>	<b>ระดับบุคคล</b>
สร้างสรรค์วิธีการจัดหมวดหมู่ใหม่เพื่อการวิเคราะห์	ใช้กฎเกณฑ์มาตรฐานในการวิเคราะห์
เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ	เชื่อถือข้อมูลปัจจุบัน
พิจารณาจากหลากหลายมุมมอง	ยึดติดอยู่กับมุมมองเดียว
<b>ระดับองค์กร</b>	<b>ระดับองค์กร</b>
หมั่นตรวจสอบกำกับติดตามปัญหา	มีความอึดอ้อมใจ พยายามประจบการณ์ความสำเร็จ
ไม่ตีความปัญหาทางายเกินไป	มองปัญหาเป็นเรื่องง่าย ๆ
มีความรู้สึกไวต่อผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	แยกความรู้สึกจากการรับรู้ผลการปฏิบัติงานรายวัน
มีความยืดหยุ่นและสามารถฟื้นตัวคืนสู่สภาพเดิมได้รวดเร็ว	เข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น
เชื่อถือผู้มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ	เชื่อถือผู้มีอำนาจ สั่งการมากกว่าผู้มีความรู้

ที่มา: Hoy; et al. (2006, p. 241). School mindfulness and faculty trust: Necessary conditions for each other?

จากพฤติกรรมของสติที่มีนักวิชาการได้ศึกษาเอาไว้ พฤติกรรมการมีสติของบุคคลมีลักษณะตรงข้ามกับพฤติกรรมการไร้สติ เริ่มตั้งแต่ความมีสติสามารถสร้างสรรค์วิธีการคิดในการจัดหมวดหมู่ การรับรู้สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เหตุการณ์ มีการเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และพิจารณาข้อมูลด้วยมุมมองที่หลากหลาย ส่วนพฤติกรรมการไร้สติ จะใช้กฎเกณฑ์มาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อถือข้อมูลปัจจุบันเท่านั้น และยึดติดอยู่กับมุมมองใดมุมมองหนึ่ง ส่วนพฤติกรรมการมีสติระดับองค์กร ส่งผลถึงพฤติกรรมการหมั่นตรวจสอบกำกับติดตามปัญหาและ

เหตุการณ์ การไม่ตีความปัญหาต่าง ๆ ง่ายเกินไป มีความรู้สึกไวต่อผลการปฏิบัติงานรายวัน มีความคิดยืดหยุ่นสามารถฟื้นตัวคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว และเชื่อถือผู้มีความเชี่ยวชาญ ผู้มีความชำนาญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนพฤติกรรมความไร้สติในระดับองค์กร จะมีพฤติกรรมอึดอ้อม พอใจกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงานในอดีต มุมมองปัญหาถูกแยกออกจากการรับรู้ผลการปฏิบัติงานรายวัน มีความเข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น และเชื่อถือผู้มีอำนาจสั่งการในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะได้เสนอรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

### 1.7 กลไกการทำงานของตัวแปรสติ (Mechanisms of mindfulness)

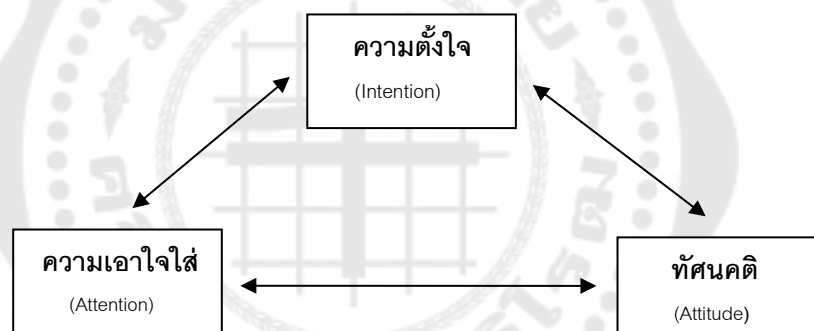
เมื่อช่วงหลายปีที่ผ่านมา โครงสร้างทางจิตวิทยาของสติได้รับความสนใจเป็นอย่างมากและได้รับการเสนอเป็นโครงสร้างองค์ประกอบทั่วไปในเกือบทุกสำนักจิตวิทยาบำบัด (Martin, 1997) สติเป็นเรื่องของจิตเกี่ยวข้องกับศาสนาอย่างลึกซึ้งจากโลกตะวันออก เกี่ยวข้องกับการทำวิปัสสนากรรมฐาน สติ ถูกเรียกว่า จิต ตามหลักการฝึกสมาธิในพระพุทธศาสนา (Kabat-Zinn, 2003 ; Thera, 1962) อย่างไรก็ตาม สติมีลักษณะที่สำคัญต่างจากสมาธิ สติเป็นภาวะของการรู้ตัว ความตระหนักรู้ของจิตต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ (Brown & Ryan, 2003) สมาธิเป็นวิธีการฝึกง่าย ๆ เพื่อเข้าสู่ภาวะหรือทักษะของสติ (Kabat-Zinn, 2005) การค้นหาคำตอบเกี่ยวกับกลไกการทำงานของสติมีความจำเป็นต่อหรือฟื้นฟูผลการศึกษานในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งได้ดำเนินงาน 2 อย่าง คือ (1) แยกแยะและเปรียบเทียบองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการฝึกสติ เช่น การสนับสนุนทางสังคม การผ่อนคลาย และองค์ประกอบพฤติกรรมทางสมอง (2) การค้นหาโครงสร้างหลักของสติที่ทำให้เกิดการพัฒนสติ สิ่งที่ทำให้สติเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากผลงานวิจัยการวัดสติที่มีความเที่ยงตรง และการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างด้วยสถิติขั้นสูงของสมาธิ จากงานวิจัยของ Baer (2003), Bishop (2002) และ Brown & Ryan (2003) การทำให้กลไกของสติเป็นสิ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของสติ ที่จะต้องมีคำอธิบายอย่างละเอียดว่า ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนรูปแบบได้อย่างไร (Shapiro, Carlson, Astin; & Freeman, 2006)

กระบวนการทำงานของสติสามารถกำหนดเป็นรูปแบบตามทฤษฎีได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความตั้งใจ (Intention) (2) การเอาใจใส่ (Attention) และ (3) ทักษะคติ (Attitude) (IAA) ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอกลไกการทำงานของสมองในการรับรู้สิ่งใหม่ ความสำคัญของสติในมุมมองการเปลี่ยนแปลงจากผลการฝึก และสุดท้ายศักยภาพที่สำคัญของกลไกทางสติ 4 ประการ ในส่วนต่อไป

## 1.8 แบบจำลองของโมเดลสติ

แบบจำลองของสติที่เสนอขึ้นนี้เป็นโครงสร้างที่สามารถเข้าใจง่าย สะท้อนจากองค์ประกอบหลักในการฝึกสติ รวมไปถึงการตรวจสอบด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งถูกกล่าวถึงบ่อย ๆ ว่า สติคือ การให้ความเอาใจใส่ในวิถีทางพิเศษ ตามเป้าประสงค์ในปัจจุบันขณะที่ไม่มีการตัดสิน ถูกผิด (Kabat-Zinn, 1994, p. 4) มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ (1) เป้าประสงค์ หรือความตั้งใจ (On purpose or intention) (2) การให้ความเอาใจใส่ หรือใส่ใจ (Paying attention or attention) และ (3) เป็นวิถีพิเศษหรือทัศนคติ (คุณภาพของสติ) (In a particular way or attitude)

แต่ละองค์ประกอบถูกบรรจุไว้ในกรอบสี่เหลี่ยม หมายถึง ความว่า ปราศจากสิ่งอื่นเข้ามาแทรกแซง จากความเข้าใจโครงสร้างของสติแบบ IAA สามารถอธิบายได้ว่า สติทำงานอย่างไร ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ และทัศนคติ เป็นกระบวนการที่ไม่มีการแยก หรือไม่มีชั้น มีลักษณะเป็นวงจรหมุนวนเกิดขึ้นได้พร้อมกัน ตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลโครงสร้างของสติ

ที่ ม ๑ : Shapiro, Carlson, Astin; & Freeman. (2006, p. 375.). Mechanisms of mindfulness.

### องค์ประกอบที่ 1 ความตั้งใจ (Intention)

นักจิตวิทยาตะวันตกพยายามค้นหาความสำคัญของการฝึกสติจากพื้นฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาทำให้สูญเสียการขยายความ ลักษณะความตั้งใจ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า เป็นการทำให้เกิดความกระจ่าง สว่าง ความเมตตาต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหมด จึงนำสิ่งเหล่านี้เข้ามาใส่ไว้ในโมเดล (Shapiro & Schwartz, 2000) อย่างที่ Kabat-Zinn ได้เขียนไว้ว่า ความตั้งใจเป็นตัวกำหนดว่า อะไรที่เป็นไปได้ และช่วยเตือนใจในแต่ละช่วงขณะว่า ทำไมเราจึงกำลังฝึก และทันทีที่ฝึกเสร็จ จะเห็นพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลง แต่เวลาปฏิบัติควรรู้ว่า

วิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็น วิสัยทัศน์ส่วนตัวหรือความตั้งใจ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Freedman, 2005) ตัวอย่างเช่น นักธุรกิจผู้มีความเครียดสูง อาจเริ่มฝึกสติเพื่อลดความเครียด เมื่อฝึกสติอย่างต่อเนื่องอาจมีพัฒนาการด้านความตั้งใจที่สัมพันธ์กับสัมพันธภาพกับภรรยามากขึ้นกว่าเดิม

บทบาทของความตั้งใจในการฝึกสติได้รับการยืนยันโดยผลการศึกษาศึกษาของ Shapiro (1992) สัมภาษณ์ความตั้งใจของผู้ฝึกสมาธิ พบว่า เมื่อผู้ฝึกสมาธิปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะเกิดความตั้งใจ ความมีวินัยในตนเอง สัมภาษณ์ตนเอง และท้ายสุดนำไปสู่ความอิสระหรือหลุดพ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกสติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ และผู้ฝึกที่ต้องการเพิ่มวินัยในตนเอง และจัดการกับความเครียดจะประสบผลสำเร็จในความมีวินัยในตนเอง ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายในการฝึกเพื่อสัมภาษณ์ตนเองจะมีความสำเร็จในการสัมภาษณ์ตนเอง ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายในการฝึกเพื่อความเป็นอิสระ การปล่อยวาง ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปล่อยวาง มีจิตเมตตา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับนิยามความตั้งใจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นพลวัตที่ช่วยให้ผู้ฝึกเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น นั่นคือการรู้สึกตัวและการหยั่งรู้ โดยสรุป ความตั้งใจเป็นองค์ประกอบหลักของสติ มีความสำคัญต่อความเข้าใจกระบวนการโดยรวม ซึ่งมักถูกละเลยในการให้คำจำกัดความของสติในปัจจุบัน (Bishop; et al. 2004)

## องค์ประกอบที่ 2 ความเอาใจใส่ (Attention)

องค์ประกอบพื้นฐานตัวที่สองของสติคือ ความเอาใจใส่ ในบริบทของการฝึกสติ ความเอาใจใส่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันขณะ สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายใน เป็นสิ่งที่ Husserl กล่าวถึงว่าเป็นการกลับเข้าสู่ภาวะต่าง ๆ ด้วยตนเอง กล่าวคือ การหยุดตีความสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็น และเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น อย่างที่มันเป็น อยู่ในปัจจุบันขณะ วิธีการนี้เป็นการเอาใจจดจ่อสิ่งนั้น ๆ ด้วยการหยั่งรู้ในปัจจุบันขณะ การเอาใจใส่ได้รับการแนะนำในศาสตร์ทางจิตวิทยาว่าเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบำบัดรักษา เช่น การบำบัดของเกสตัล (Gestalt therapy) เน้นการรู้สึกตัว ณ ปัจจุบันขณะ และดูที่ต้นเหตุ Fritz Perls ได้แย้งว่า ความเอาใจใส่ภายในและภายนอกตนเองเป็นการบำบัด ความเอาใจใส่สามารถพัฒนาได้ด้วยการบำบัดพฤติกรรมทางสมอง ขึ้นอยู่บนฐานของศักยภาพในการเอาใจใส่ เช่น การสังเกตพฤติกรรมภายในและภายนอก แก่นแท้ของสติอยู่ที่การฝึกการเอาใจใส่ (Shapiro, Carlson, Astin; & Freeman, 2006)

การศึกษาทางจิตวิทยา ได้จำแนกลักษณะความแตกต่างในการความเอาใจใส่ไว้มากมายรวมไปถึงความสนใจระยะยาวต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ความระมัดระวัง และความเอาใจใส่

ถาวร (Parasuraman, 1998; Posner ;& Rothbart, 1992) สามารถเปลี่ยนความเอาใจใส่ไปที่วัตถุ หรือที่สภาวะของจิตด้วยความตั้งใจ (Posner, 1980) และสามารถขัดขวางกระบวนการคิดที่ ละเอียดอ่อน ความรู้สึก และประสาทสัมผัส (Williams, Mathews ;& MacLeod, 1996) วินัยใน ตนเองในความเอาใจใส่ที่ได้อธิบายในโมเดลสติสามารถทำนายผลการเพิ่มของทักษะทั้ง 3 ที่กล่าว มาแล้ว

### องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสติ (Attitude)

สิ่งที่เราให้ความเอาใจใส่มีความสำคัญได้อย่างไร สิ่งที่นำมาใช้ในการสร้างความเอาใจใส่ มาจากฐานทัศนคติของสติ (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro ;& Schwartz, 1999, 2000) องค์ประกอบนี้เป็นเครื่องยืนยันว่า ทัศนคติที่นำมาใช้ในการสร้างความเอาใจใส่มีความสำคัญ สติจะมีความสัมพันธ์กับการรู้สึกตัว แต่คุณภาพของการรู้สึกตัวไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน อย่างไรก็ตามสิ่งที่นำมาปฏิบัติให้เกิดการเอาใจใส่เป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างเช่น ความเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะสำคัญ หรือสามารถรวมเอาคุณลักษณะของความรักความเมตตาเข้าร่วมด้วย รวมไปถึงความรู้สึกการมีใจเปิดกว้าง เป็นมิตร ความรู้สึกร่วม และความสนใจ (Kabat-Zinn, 2003) เพื่อให้เห็นภาพจะขอยกตัวอย่างคุณลักษณะทางสติของคนญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเด่น 2 ประการ คือ ประการแรก จิตใจ และประการที่สองหัวใจ (Santorelli, 1999) ดังนั้นบางทีการแปลคำว่า สติของคนญี่ปุ่นอาจมีความถูกต้องมากกว่านั้นคือ เป็นสติจากหัวใจ ภายใต้การรวมคุณลักษณะของหัวใจ ในการฝึกอย่างเอาใจใส่ (Shapiro ;& Schwartz, 1999, 2000)

คาดว่า มนุษย์เราสามารถเรียนที่จะเอาใจใส่สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ปราศจากการตัดสินหรือการตีความ ฝึกการยอมรับด้วยความเมตตากรุณาและจิตเปิดกว้าง แม้ว่าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามกับสิ่งที่เราคาดหวังหรือปรารถนา อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะของทัศนคติการเอาใจใส่ที่แจ่มชัด เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ฝึกที่จะต้องตระหนักรู้ว่า จะต้องนำความเมตตา ความเห็นใจ ความใส่ใจ และจิตเปิดกว้างสู่การรู้สึกตัว หรือวิธีฝึกการรู้สึกตัวจะต้องใส่อะไรลงไปบ้าง

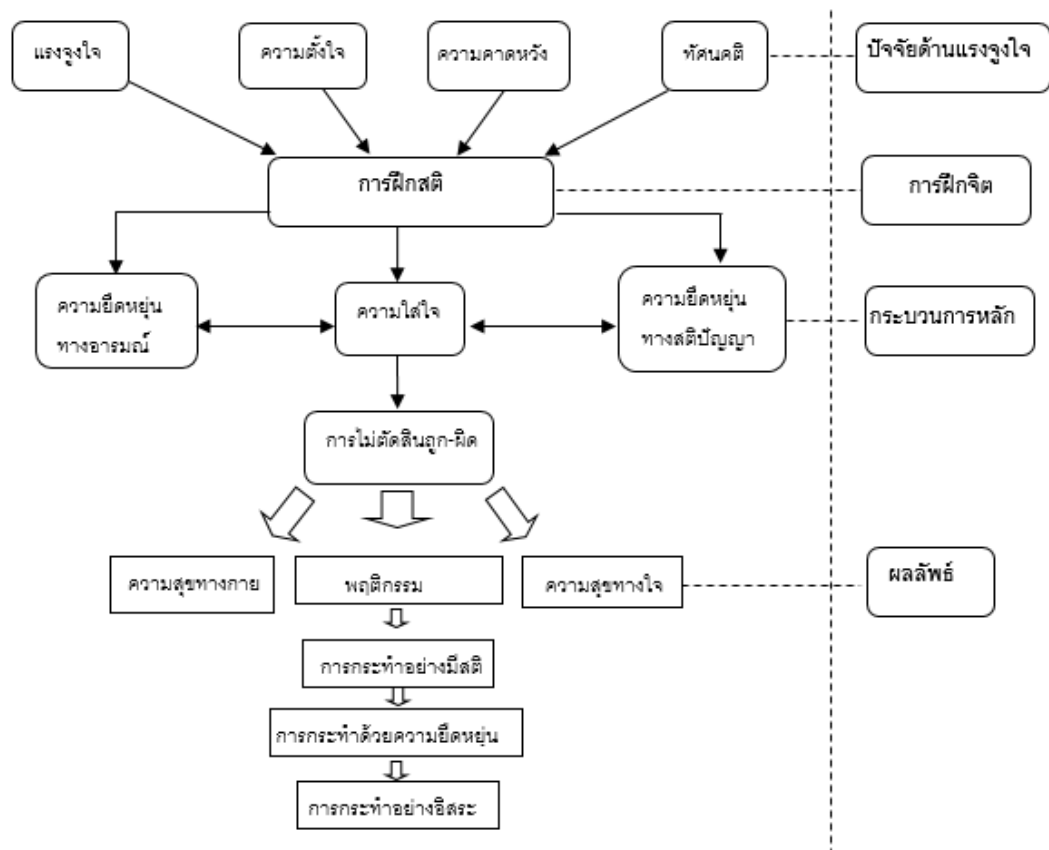
ด้วยความตั้งใจในการฝึก บางคนสามารถเพิ่มความใส่ใจลงไปในเรื่องที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ปล่อยให้มันผ่านไป โดยไม่ยึดติด ผ่านความตั้งใจที่จะนำเอาทัศนคติของความอดทน ความเมตตา และการปล่อยวาง เพื่อพัฒนาความสามารถในความรู้สึกปล่อยวางอย่างต่อเนื่องกับสิ่งที่น่าพอใจ หรือไม่น่าพอใจออกไปจริง ๆ มีความตั้งใจที่จะไม่นำเอาสภาวะของอารมณ์ของจิตเข้ามาในขณะฝึก ซึ่งอาจส่งผลในการปฏิบัติ นั่นคือ การไม่ให้เกิดการลงความเห็น

หรือการตัดสินใจในสิ่งที่พบเจอ บางทีการฝึกสติด้วยวิธีนี้อาจเกิดผลในทางตรงกันข้ามจากสิ่งที่เราต้องการ เช่น เกิดการสร้างรูปแบบการตัดสินใจ หรือเกิดความขัดแย้งทางจิตใจเข้ามาแทนที่การเกิดความสงบหรือการยอมรับ

Bishop และคนอื่น ๆ (2004) ได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติลงในนิยามเชิงปฏิบัติการของสติ เขากล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายของประสบการณ์ รวมไปถึง ความสนใจ การปล่อยวาง และการยอมรับ

### การเสนอทฤษฎีสติ

ทฤษฎีสติเสนอองค์ประกอบ IAA เป็นพื้นฐานสำคัญ หรือเป็นพฤติกรรมภายในจากมุมมองของนักปฏิบัติ (Shapiro, Carlson, Astin ;& Freeman, 2006) เชื่อว่าองค์ประกอบทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสติในกลุ่มผู้ฝึกไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในการสร้างพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดการเสนอโมเดลกลไกทางสติที่เป็นไปได้ โดยเสนอว่า ควรประกอบด้วยความตั้งใจ (Intention: I) ความเอาใจใส่ (Attention: A) และทัศนคติ (Attitude: A) เป็นสภาพจิตที่เปิดกว้าง และปราศจากการตัดสินนำไปสู่การเปลี่ยนมุมมอง หรือการรับรู้ใหม่ (reperceiving) เชื่อว่าการรับรู้ใหม่จะเป็นกลไกสำคัญของสมองในการปฏิบัติ นำทางสู่การเปลี่ยนแปลงและเกิดผลทางบวก นอกจากนี้ยังมีกลไกเพิ่มเติมอีก 4 ตัว ได้แก่ (1) วินัยในตัวเอง (Self-regulation) (2) ความชัดเจนในคุณค่า (Values clarification) (3) สติปัญญา (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น (Behavioral flexibility) และ (4) ความเปิดเผยตัว (Exposure) ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายได้ทั้งประสิทธิภาพของกลไก และผลที่เกิดขึ้น เช่น การลดภาวะการเจ็บป่วยทางจิต และผลจากภายในและภายนอกของตัวมันเอง นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงยืนยันทางสถิตียังพบว่า ตัวแปรเหล่านี้ส่งผลซึ่งกันและกัน



ภาพประกอบ 3 ลิเวอร์พูลโมเดล

ที่ ม ๑ : Malinowski. (2013 p. 7) Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation.

### ลิเวอร์พูลโมเดล (The liverpool mindfulness model)

Malinowski (2013, p. 7) นำเสนอบทความวิจัย เรื่อง กลไกควบคุมการเอาใจจดจ่อในการฝึกเจริญสติ เขาได้เสนอโมเดลทางสติที่ชื่อว่า Liverpool mindfulness model (ดังภาพประกอบ 3) รายละเอียดแตกต่างออกไป โมเดลดังกล่าวเริ่มต้นด้วยการเอาใจจดจ่อ ซึ่งเป็นกระบวนการหลัก เขากล่าวว่า หากไม่ฝึกทักษะการเอาใจจดจ่อ และไม่พัฒนาความสามารถในการเอาใจจดจ่อให้มีความคงทน การพัฒทางสติในขั้นลึกซึ้ง จะพัฒนาไปได้ยาก คำว่า การเอาใจจดจ่อ (attention) หมายถึง การจดจ่ออยู่กับบางสิ่งใดสิ่งหนึ่งในมิติที่กว้างกว่า กลไกการควบคุมการเอาใจจดจ่อ รวมไปถึงการรับรู้สภาพทางจิตใจและอารมณ์ของตนเอง ผลของความสามารถใน

การตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นในวิถีแห่งความยืดหยุ่น การเอาใจจดจ่อ อารมณ์ และความยืดหยุ่นทางความคิด (สมอง) มีลักษณะเฉพาะ เมื่อไปรวมกับสภาพจิตที่มั่นคง การรับรู้ที่เปิดกว้าง นั่นคือการตระหนักรู้ที่ไม่ทำการตัดสินถูก-ผิด ความสามารถในการรับรู้สภาพของจิตที่หลากหลาย โดยไม่ยึดติดกับมัน แต่ยังคงสภาพการเปิดกว้างในปัจจุบันขณะ ลักษณะของการเอาใจจดจ่อและการตระหนักรู้ถือเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการพัฒนาสติของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม แนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Shapiro และคนอื่นๆ (2006) Wallace และ Shapiro (2006) กลับเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าว เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้คนเกิดความสนใจ และนำไปสู่การฝึกสติในทำนองเดียวกัน การพิจารณาผลของการฝึกต่อสภาพร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจก็เป็นเรื่องสำคัญมากเช่นกัน แต่สิ่งเหล่านี้ยังคงวัดได้ยากของพฤติกรรมที่แสดงออก โมเดลนี้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมทำให้เกิดการตระหนักรู้ ความยืดหยุ่น และการควบคุมตนเอง คุณสมบัติเหล่านี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกรูปแบบต่าง ๆ ได้หลากหลาย งานวิจัยของ Malinowski ศึกษาพฤติกรรมการรับประทานอาหาร เขาศึกษาพฤติกรรมการกินอย่างมีสติ พร้อมแนะนำวิธีเปลี่ยนพฤติกรรมการรับประทาน จากการศึกษาดังกล่าว พบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับประทาน 5 ระดับ กล่าวคือ ผู้ร่วมทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกเพราะความใส่ใจในสุขภาพ ผ่านขบวนการเลือกบริโภคและการรับประทาน (1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ) เข้าร่วมฝึกสติ (2 การฝึกสติ) พัฒนาการเอาใจจดจ่อ อารมณ์และความสามารถในการคิด (3 กระบวนการหลัก) และความสามารถในการคงไว้ซึ่งสภาพเปิดรับในการตระหนักรู้ต่ออาหารประเภทต่าง ๆ และแรงกระตุ้นในการกิน ความอยากและความกระหาย (4 สภาพจิต) และสุดท้ายความสุขทางจิตที่สูงขึ้น (เช่น เริ่มรับประทานน้อยลง เนื่องจากรู้สึกกังวล หรือละอายใจ) เกิดความสุขทางกายเพิ่มขึ้น (เช่น น้ำหนักลดลง และเกิดผลดีต่อร่างกายด้านอื่น ๆ) และมีพฤติกรรมเลือกรับประทานอาหารมากขึ้น (5 ผลลัพธ์) แม้ว่าการฝึกสติเป็นสิ่งที่ฝึกง่าย เช่น การรับรู้ลมหายใจเข้า-ออก และการคงไว้ซึ่งสภาพการไม่ตัดสินถูก-ผิด การรับรู้ด้วยจิตที่เปิดกว้างกับทุกสิ่งที่ผ่านเข้ามา สิ่งเหล่านี้สามารถฝึกได้ เพราะการฝึกมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ ได้แก่ การเอาใจจดจ่อ อารมณ์ และความคิด

สรุป การศึกษาเกี่ยวกับกลไกการทำงานสติถือว่า มีความก้าวหน้าไปมาก อย่างไรก็ตาม ในแง่การเสนอโมเดลเพื่อใช้ช่วยอธิบาย ยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้น ด้วยเหตุผลของความซับซ้อนทางปรากฏการณ์ของสติ และมีตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก ทำให้โมเดลที่มีอยู่เกิดข้อจำกัดในการอธิบายได้อย่างเหมาะสม การศึกษาในอนาคตยังคงต้องการองค์ความรู้ ทฤษฎี และวิทยาการใหม่ ๆ ที่สามารถอธิบายกลไกการทำงานของสติที่ดีกว่าเข้ามาทดแทน

## ตอนที่ 2 การศึกษาตัวแปรสติในบริบทขององค์กร

### 2.1 นิยามและความหมาย

งานวิจัยเกี่ยวกับสติขององค์กร (Collective mindfulness) ได้รับการนิยามความหมายในลักษณะที่เชื่อมโยงมากกว่าความหมายสติของบุคคล ซึ่งเป็นต้นกำเนิด จุดเริ่มต้นมาจากงานวิจัยที่ทรงอิทธิพลของ Weick และคณะ ในปี 1999 ได้นำมโนทัศน์ของสติเข้าสู่การศึกษาจิตวิทยาขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กร และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นมโนทัศน์ที่คนทั่วไปยอมรับ คำว่าสติขององค์กร (Collective mindfulness) เป็นคำที่ถูกเปรียบเทียบกับความหมายคู่กับคำว่า การจัดการอย่างมีสติ (Mindful organizing) หมายความว่า การใช้แทนที่กันโดยตลอด ดังตัวอย่างในตารางที่ 3

ตาราง 3 ความหมายสติขององค์กร (Collective mindfulness)

ผู้ให้นิยาม	ความหมายสติขององค์กร
Carlo และคนอื่น ๆ (2012, p. 1081-1082)	วิธีการเพิ่มความมั่นคงในการบริหาร เพื่อลดเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด (เรียกว่า Black swan events, Taleb, 2007) และกำหนดลักษณะด้วยพฤติกรรมของสติ 5 อย่าง รวมไปถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากความล้มเหลว และความปรารถนาที่จะพิจารณาค้นหาทางเลือกใหม่ๆ
Hoy และคนอื่น ๆ (2006, p. 241)	ก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว ไม่ตีความปัญหาทาง่ายเกินไป มีความไวในการปฏิบัติอยู่เสมอ ความสามารถในการฟื้นตัว และการยอมตามความชำนาญ
Mu และ Butler (2009, p. 29)	การเพิ่มสภาพความระแวดระวังความคาดหวัง ความซาบซึ้งละเอียดอ่อนต่อบริบทเฉพาะและการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่จะต้องเผชิญในสถานการณ์ใหม่และไม่เคยมีมาก่อน นำมาดูแลบริหารจัดการแบบเฉพาะดีกว่าการตามแก้ปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาภายหลัง

## ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้ให้นิยาม	ความหมายสติขององค์กร
Ray และคนอื่น ๆ (2011, P. 188)	ให้นิยามบางส่วนเป็นสติในการบริหารจัดการ การพัฒนาโครงสร้างเริ่มต้นเพื่ออธิบายวิธีการที่องค์กรที่มีความมั่นคงสูงใช้ในการหลีกเลี่ยงปัญหา/ความล้มเหลว (Weick ;& Sutcliffe, 2001) ปัจจุบันเพิ่มลักษณะการบริหารองค์กรด้วยการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิดถึงสิ่งที่อาจเกิดขึ้น ปฏิเสธการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ การบริหารจัดการอย่างมีสติ การค้นหาอย่างเอาใจใส่ จำแนกแยกแยะสิ่งลึกลับในรายละเอียด และความสามารถในการปฏิบัติการ (Weick; et al. 1999, p.88)
Valorinta (2009, p. 964)	สติ เป็นกระบวนการที่ใช้ดูแลรักษาความไวในการบริหารจัดการ ต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการเปิดรับและคอยสอดส่องดูแลข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความสามารถรักษาและจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเตรียมพร้อม ด้วยวิธีการที่ถูกต้องเข้ากับสมัยด้วยความยืดหยุ่น
Barrett และคนอื่น ๆ (2006), Vogus และ Sutcliffe (2007a,b), Vogus และ Welbourne (2003), Vogus คนอื่น ๆ (2014a), Weick (2005), Weick และ Sutcliffe (2003)	ทุกคนใช้ขั้นตอนตามกระบวนการสติขององค์กรและนิยามจาก Weick และคนอื่น ๆ (1999) ภายหลังมีการปรับโดย Weick และ Sutcliffe (2001, 2007) การศึกษาของคนอื่น ๆ เช่น LaPorte Consolini (1991; preoccupation with failure, sensitivity to operations, commitment to resilience, deference to expertise), Roberts และคนอื่น ๆ (1994; deference to expertise) และ Schulman (1993; reluctance to simplify interpretations) และกำเนิดคำว่า สติขององค์กร

จุดกำเนิดของคำว่าสติขององค์กร มาจากงานระดับบุคคลของ Langer (1989a) และลักษณะของสติสามประการ (Weick; et al. 1999) สติขององค์กรประกอบด้วยกระบวนการทำงานที่สัมพันธ์กัน 5 ขั้นตอน ในการบริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (Preoccupation with failure) (2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาเกินไป (Reluctance to simplify interpretations) (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (Sensitivity to operations) (4) ขั้นพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นฟูสู่สภาพเดิม (Commitment to resilience) และ 5) ขั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ (Deference to expertise) (Vogus ;& Sutcliffe, 2012 ;Weick, et al, 1999; Weick ;& Sutcliffe, 2001, 2006, 2007)

Hoy (2003) นิยามความหมายสติขององค์กร เป็นกระบวนการตรวจสอบความคาดหวังปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งหวังการปรับปรุงพัฒนาความคาดหวังอย่างไม่หยุดยั้งบนฐานความเข้าใจใหม่ ๆ ความรู้สึกซาบซึ้งในความละเอียดอ่อนของสถานการณ์ และการระบุลักษณะของเรื่องราวตามบริบทซึ่งสามารถพัฒนาการมองเห็นเหตุการณ์ล่วงหน้าและการปฏิบัติงานในหน้าที่

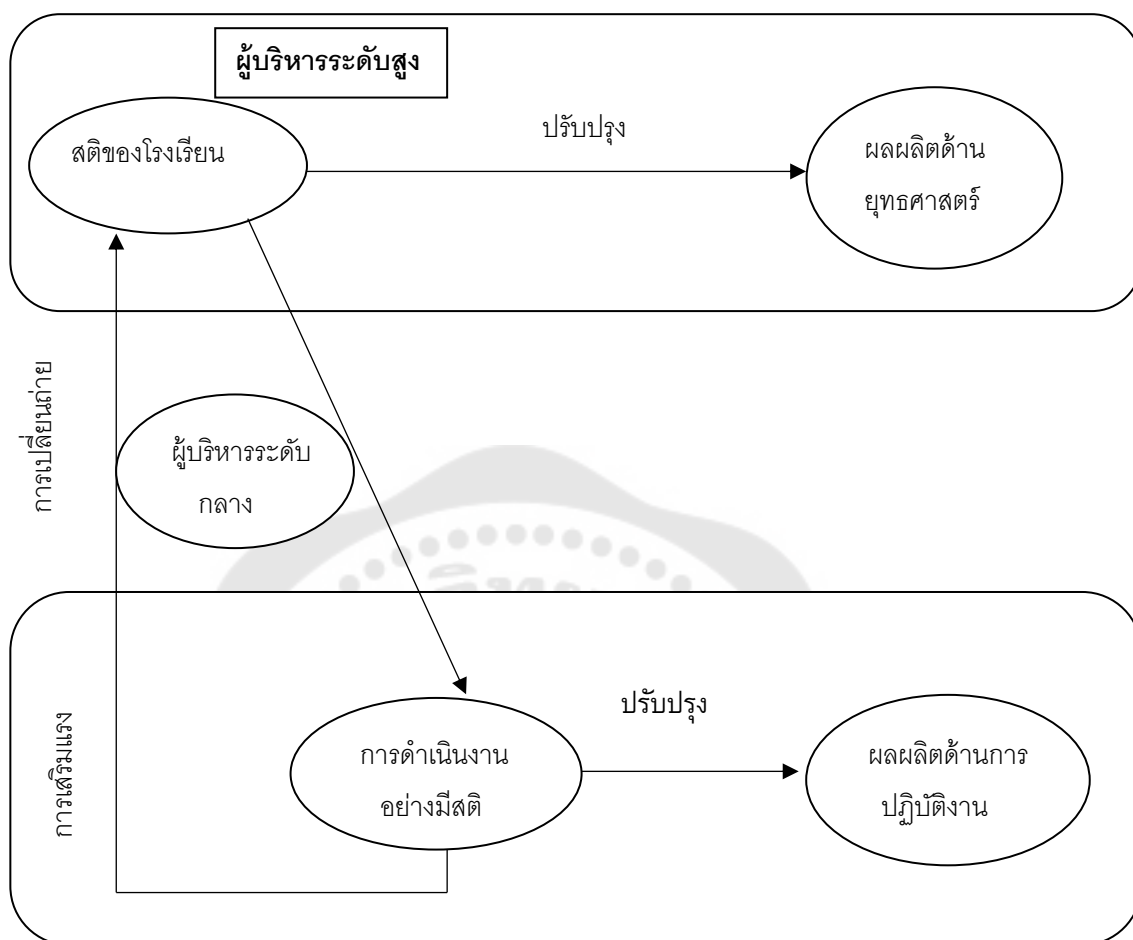
Ray และคนอื่น ๆ (2011) ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจความชัดเจนระหว่างสติของบุคคลกับสติขององค์กร เขาระบุว่า สติขององค์กรไม่ใช่โครงสร้างของขบวนการภายในจิตใจ หรือการรวมกลุ่มของจิต แต่เป็นคุณลักษณะภายในขององค์กร มีความเกี่ยวข้องอย่างมั่นคงและยั่งยืนอันเป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่ถูกนำมาใช้โดยผู้บริหารระดับสูง ส่วนงานวิจัยท่านอื่น ๆ เช่น Vogus และ Sutcliffe (2007a), Weick และ Sutcliffe (2007) มองว่า สติขององค์กรมีลักษณะเหมือนการจัดการอย่างมีสติ (Mindful organizing) มีลักษณะที่คล้ายกัน คือไม่ใช่กระบวนการภายในทางจิตของบุคคล หรือคุณสมบัติสะสมภายในจิตใจของบุคคล แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่กลายเป็นกระบวนการสะสมผ่านการปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Morgeson ;& Hofmann, 1999)

สติขององค์กรจะมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อผู้นำสร้างวัฒนธรรมเพื่อไปกระตุ้นการคิดขั้นสูงและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำลักษณะนี้มีเหตุผลสำคัญ 3 ประการคือ (1) มาจากกระบวนการของผู้บริหารระดับสูง (2) เกิดจากการพัฒนาบริบทในการคิดและการปฏิบัติหน้างาน (Front line) และ (3) เป็นคุณสมบัติคงทนสัมพันธ์ขององค์กร ซึ่งมีลักษณะคล้ายวัฒนธรรม สติขององค์กรตามลักษณะของ Ray และคณะ เป็นการทำงานด้วยการสร้างบริบทตามการส่งสัญญาณความคาดหวังขององค์กร การให้รางวัลและการสนับสนุน การส่งสัญญาณทางสติของผู้บริหารระดับสูงผ่านรูปแบบการปฏิบัติงาน โครงสร้างขององค์กรรวมถึง การฝึกปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารจะค่อย ๆ เพิ่มสติขององค์กร เมื่อได้ฟังคำอธิบายสาเหตุของปัญหาอย่างหลากหลายและลึกซึ้ง ให้ความสนใจข้อมูลการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติที่รวดเร็ว หรือการเพิ่มขวัญและกำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานลาออก และการเพิ่มเงินเดือนให้แก่คณะทำงาน ในทางกลับกันสติขององค์กรในระดับล่างเกิดจากผู้บริหารอธิบายความตกต่ำทางจริยธรรมของนักเรียนในชั้นเรียนที่ได้รับการประเมินว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (Ray; et al. 2011)

การจัดการอย่างมีสติ แสดงถึง กระบวนการที่เป็นพลวัต ประกอบขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะมากกว่าคุณลักษณะของการจัดการอย่างถาวร นั่นคือ การจัดการอย่างมีสติเป็นกระบวนการทางสังคม (McPhee, Myers;& Trethewey, 2006) อยู่บนฐานขยาย และมีการ

ติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในขณะที่ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเกิดขึ้นจากกิจกรรมการสรุปผลงาน การประชุม การรายงานความก้าวหน้า และการทำงานเป็นทีม ผลงานวิจัยเรื่อง การจัดการอย่างมีสติ กล่าวถึงประเด็นการศึกษา 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ผลของกระบวนการปฏิบัติงานในระดับล่างสู่ระดับบน (2) การบังคับบริบทในการคิดและการปฏิบัติหน้างาน และ (3) ความเปราะบางสัมพัทธ์ที่จำเป็นต้องทำให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง การจัดการอย่างมีสติเป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เน้นเฉพาะผู้ปฏิบัติหน้างาน

สติขององค์กร และการจัดการอย่างมีสติ ประกอบด้วยยุทธวิธี และการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ โดยสติขององค์กรมีลักษณะคือ ผู้นำส่งสัญญาณทางสติที่สำคัญสู่ลูกจ้างหรือลูกน้อง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างมีสติมากขึ้น Medsen และคนอื่น ๆ (2006) ให้หลักฐานเชิงประจักษ์จากตัวอย่างหน่วยดูแลด้านกุมารแพทย์ เพื่อสนับสนุนข้อโต้แย้งนี้ว่า การปฏิบัติของผู้นำส่งผลกระทบต่อจัดการอย่างมีสติและความไว้วางใจในการดูแลผู้ป่วย Vogus และ Sutcliffe (2012) การจัดการอย่างมีสติในการปฏิบัติหน้างาน สร้างข้อมูลย้อนกลับให้กับสติขององค์กร การจัดการอย่างมีสติเหล่านั้นจะเป็นพลังเสริมโครงสร้างการบริหารงานและขบวนการทางสติขององค์กร โดยเข้าไปขัดเกลากระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งถูกจัดเตรียมไว้และนำมาใช้โดยผู้บริหารระดับสูง ข้อเสนอแนะฐานความสัมพัทธ์ดังกล่าว แสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสติขององค์กรกับการจัดการอย่างมีสติ

ที่มา: Vogus; & Sutcliffe. (2012, p. 728). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward.

Weick และ Sutcliffe (2001) ศึกษาสติขององค์กร เขาระบุว่าสติขององค์กรประกอบด้วยสติระดับบุคคล และคุณสมบัติสะสมทางสติขององค์กร แต่มีผู้รู้บางท่านกลับมองว่าองค์กรที่มั่นคงสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมเชิงบวกด้วยการฝึกสติ นอกจากนี้สติเป็นสิ่งที่เหมาะสมในการสร้างเสถียรภาพให้กับองค์กร เนื่องจากการฝึกสติคือการมุ่งเป้าที่ความซับซ้อน ความละเอียดอ่อน และการตรวจตราสภาพแวดล้อมอยู่เสมอเพื่อหาวิธีพัฒนาก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรควรพิจารณาการฝึกสติ หากองค์กรต้องการหลีกเลี่ยงปัญหาอุปสรรคและความผิดพลาด สติขององค์กรเป็นลักษณะเด่นขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง ดังเช่น องค์กรดูแลฐานเตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์ หน่วยควบคุมท่าอากาศยาน ฐานอำนาจทางการเมือง

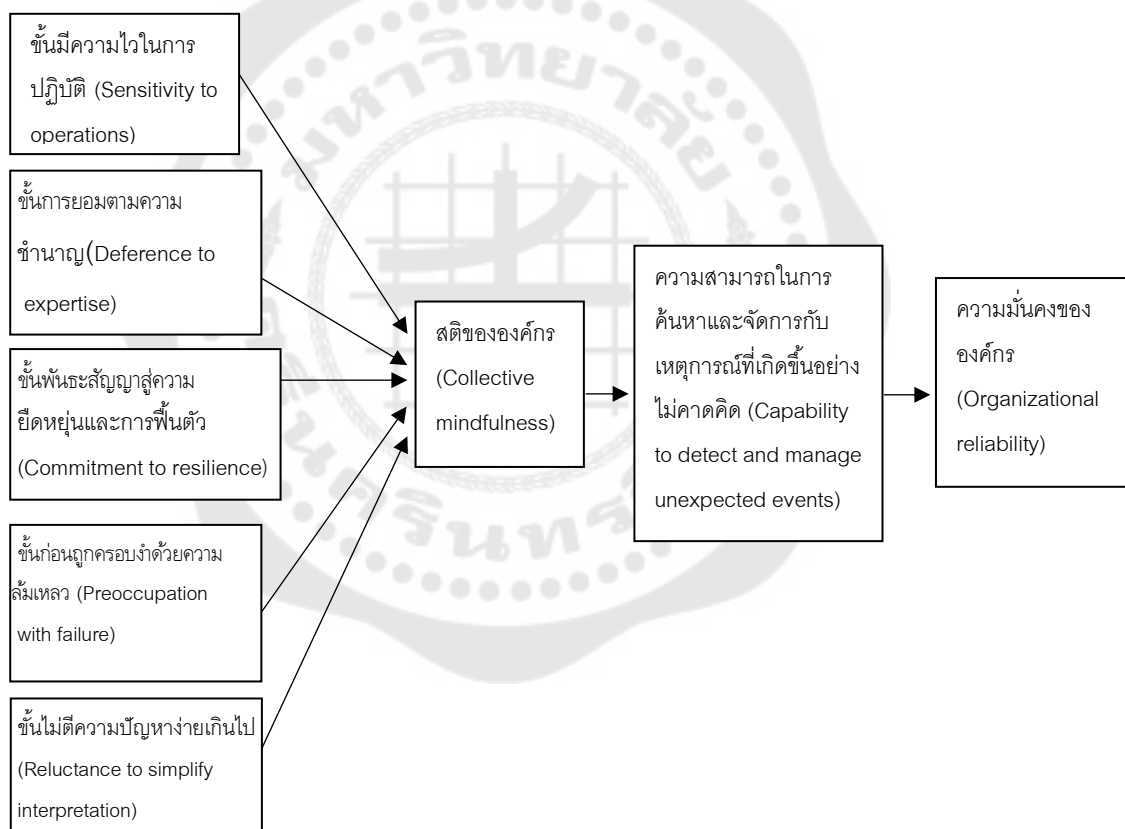
และองค์กรที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน องค์กรในกลุ่มนี้อาจต้องเผชิญกับความหายนะหรือความเสียหายในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหากขาดสติ Weick และ Sutcliffe ให้ข้อสังเกตว่า องค์กรดังกล่าว จะต้องตรวจตราอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด จะต้องครองสติและมีแผนเผื่อระวังเหตุร้าย อยู่อย่างเตรียมพร้อม ตามผลการศึกษาของ Weick และ Sutcliffe สติเกี่ยวข้องกับความคิดหวังที่จะเห็นความผิดปกติบางอย่างและมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะปฏิบัติการตอบสนอง ธรรมชาติของเหตุการณ์อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ความล้มเหลวที่ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า หรือถูกวางแผนรับมือเอาไว้ล่วงหน้าได้ (2) เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นอย่างไม่คาดคิด และ (3) เหตุการณ์ที่ยังไม่เคยถูกพิจารณามาก่อน ลักษณะสำคัญของสติองค์กรอีกประการหนึ่งคือ การจัดการกับความล้มเหลวที่ไม่เคยใส่ใจพิจารณามาก่อน วิธีฝึกสติจะช่วยเพิ่มความตระหนักต่อเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้ทั้งสิ้น

Weick และ Sutcliffe (2001) ได้คิดวิธีการฝึกสติระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไว้ 5 ขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักทางสติและการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด หรือการเตรียมสติเพื่อรับมือกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น การฝึกสติขององค์กรเป็นการรวมเอาความตระหนักและการคาดการณ์ ประกอบด้วย (1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาทางายเกินไป (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (4) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว และ 5) ขั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ ดังแสดงความสัมพันธ์ตามภาพประกอบ 5

**ขั้นที่หนึ่ง** ก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว เป็นการมุ่งเป้าไปที่การคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด มาจากความเชื่อที่ว่า บางสิ่งบางอย่างอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ มโนทัศน์ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว จะทำให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือ ในกระบวนการจะต้องขจัดความพึงพอใจ ความหยิ่ง และความเกียจคร้าน ความสำเร็จในอดีตอาจส่งผลให้เกิดในสิ่งตรงกันข้าม เช่น ใ่วางใจ เหตุการณ์มากเกินไป และปฏิบัติแก้ไขปัญหตามวิธีการเดิม ๆ อยู่วิธีเดียว แม้ผู้นำจะแนะนำวิธีปฏิบัติที่แตกต่างออกไป หากความสำเร็จเป็นเป้าหมายหลัก องค์กรก็จะมุ่งเป้าเฉพาะความสำเร็จ องค์กรที่มีสติจะให้ความระมัดระวังกับปัญหาเล็ก ๆ เพื่อไม่ให้ก่อตัวใหญ่ขึ้น เมื่อปัญหาใหญ่เกิดขึ้นความกดดันก็จะยิ่งเพิ่มขึ้น องค์กรที่มีสติสูงจะกระตุ้นให้สมาชิกรายงานปัญหา แม้เป็นปัญหาเล็ก ๆ เพื่อเพิ่มความตระหนักในมุมมองที่กว้างขึ้น บ่อยครั้งสมาชิกขององค์กรจะพยายามปกปิดปัญหา/ความผิดพลาด เพื่อมิให้ผู้อื่นล่วงรู้ หากองค์กรมีลักษณะเช่นนี้ การเรียนรู้และสติขององค์กรก็จะไม่เกิดขึ้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะมองเหตุการณ์ในลักษณะนี้เป็นความ

ผิดพลาด บ่งชี้ถึงความอันตรายที่จะต้องศึกษาและวางแผนป้องกัน องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำจะพอใจกับการไร้ปัญหาในระยะสั้น ๆ พอใจกับหลักฐานความสำเร็จ หรือความสามารถในการเลี้ยงปัญหา องค์กรที่มีศักยภาพสูงจะพยายามหาวิธีวิเคราะห์แก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่า ปัญหาแบบเดียวกันจะไม่เกิดขึ้นซ้ำใหม่อีก (Weick ;& Sutcliffe, 2001)

ในบริบทของโรงเรียน จำเป็นจะต้องขจัดปัญหาต่างๆ ที่หมักหมมอยู่ การมุ่งหวังเพียงความสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจ ความเย่อหยิ่งและความเกียจคร้าน ก่อนโรงเรียนจะเข้าสู่ภาวะถูกรอบงำด้วยความล้มเหลว จะต้องหาวิธีการตรวจตราผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในแต่ละวันอย่างสม่ำเสมอ



ภาพประกอบ 5 โมเดลสติขององค์กรตามข้อเสนอของ Weick และคณะ

ที่มา : Weick; et al., (1999, p. 15). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness.

**ขั้นที่สอง** การไม่ตีความปัญหาว่างเกินไป เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การมองปัญหาว่างเกินไปยิ่งทำให้ปัญหายุ่งยากมากขึ้น เมื่อศึกษาขั้นตอนการไม่ตีความปัญหาว่างเกินไปจะพบว่า บุคคลในองค์กรที่มีศักยภาพสูงจะกล่าวตำหนิผู้มองปัญหาแบบง่าย ๆ และตระหนักว่าการมองปัญหาแบบง่าย ๆ จะยิ่งสร้างปัญหาทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการศึกษาของ Weick และ Sutcliffe (2001) ยังพบว่า การคาดการณ์แบบง่าย ๆ จะนำไปสู่การคิดแบบง่าย ๆ และทำให้ลืมไปว่า อะไรคือสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กร เช่น สถาปนิกประจำฐานเตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์ จะไม่เชื่อข้อมูลจากภาพวาดพิมพ์เขียวที่แสดงวิธีการปิดท่อนำอากาศของหน่วยที่ไม่ได้ปฏิบัติการผลิต วิศวกรที่มีสติจะพยายามตรวจสอบปัญหาด้วยตนเอง โดยตรวจสอบทั้งระบบ เพื่อป้องกันสาเหตุที่อาจก่อปัญหาความรุนแรงขึ้นได้ มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางผู้ที่มีความเห็นต่าง เพื่อลดการมองปัญหาว่างเกินไป และเพิ่มการมีสติมากขึ้น เมื่อองค์กรไม่มองปัญหาว่างเกินไปก็จะเห็นปัญหาที่แท้จริง บรรยากาศขององค์กรที่ไม่ตีความปัญหาแบบง่าย ๆ จะช่วยสนับสนุนองค์กรไม่ให้จำกัดตนเองโดยการตัดข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ ซึ่งควรจะเป็นเป้าหมายหลักของทุก ๆ องค์กร ในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่

บริบทของโรงเรียน ผู้สามารถร่วมกันตัดสินใจปัญหาเรื่องต่าง ๆ อาจประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว ทีมวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รูปแบบที่ดีกว่าเพื่อไม่ให้ปัญหาถูกตัดสินใจเกินไป ควรเพิ่มพ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน หรือครูวิชาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจปัญหาด้วย จะทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และใช้คำถามนำเป็นตัวกระตุ้น

**ขั้นที่สาม** ความไวในการปฏิบัติ เป็นการคาดการณ์ทางสติ เกี่ยวข้องกับการรับรู้เพื่อการปฏิบัติ ความไวในการปฏิบัติแสดงถึงความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรในการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหา ซึ่งมีความสำคัญมากกว่ายุทธวิธี การมองเห็นปัญหาเป็นภาพในมุมกว้างเป็นกุญแจสำคัญในการคงไว้ซึ่งความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและความล้มเหลว องค์กรที่มีความมั่นคงต่ำส่วนใหญ่ปัญหาจะถูกค้นพบหลังเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้ว องค์กรที่มีความมั่นคงสูงจะวินิจฉัยตนเองโดยให้ความใส่ใจกับปัญหาหน้างาน (Front line) เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ การเฝ้าระวังสถานการณ์เป็นมโนทัศน์สำคัญในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถป้องกันความล้มเหลวจากการนำปัญหาไปสู่ผู้รวมกันได้

บริบทของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับครู อำนวยความสะดวก ความต้องการจำเป็นและสามารถเข้าถึงเพื่อให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่คณะครู การให้ความใส่ใจอย่างเต็มความสามารถ การให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง จะช่วยเพิ่มการระบุปัญหาได้ในระยะเริ่มแรกเพื่อสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาก่อนจะสายเกินแก้

**ขั้นที่สี่** พันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว เปรียบเสมือนเครื่องหมายมาตรฐานขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง พันธะสัญญาการฟื้นคืนสู่สภาพเดิมเป็นความสามารถในการสืบหา บรรลุ และฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่ไม่เที่ยงแท้แน่นอน การมีสติในการรับมือกับความผิดพลาดที่อาจก่อตัวขึ้น โดยแก้ไขสิ่งผิดพลาดเหล่านั้นก่อนจะทำลายให้เหตุการณ์แย่ลงไปกว่าเดิม ผู้บริหารจะต้องให้ความใส่ใจไม่เพียงแต่สิ่งที่สามารถสร้างแผนป้องกันได้เท่านั้น แต่ควรรวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถเขียนแผนการณป้องกันได้ การฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติการแก้ไขปัญหไปพร้อม ๆ กัน องค์กรที่มีความสามารถในการฟื้นตัวสูงจะให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการก้าวข้ามปัญหา และจะต้องออกคำสั่งให้สมาชิกทั้งหมด ช่วยกันแก้ไขปัญหไปพร้อม ๆ กัน

ตัวอย่างโรงเรียนที่มีพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นในการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม เช่น เมื่อผู้นำตัดสินใจออกคำสั่ง ดูเหมือนจะดี แต่ในความเป็นจริง ยังคงประสบปัญหาอีกหลายด้าน พันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิมบอกให้เราทราบว่า โรงเรียนสามารถแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ หรือย้อนกลับไปที่แนวทางเก่า วิธีการแก้ไขปัญหสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้

**ขั้นที่ห้า** การยอมตามสู่ความชำนาญ เป็นหลักการขั้นสุดท้ายขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงเป็นกระบวนการในการจัดวางกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหของผู้มีส่วนรับผิดชอบ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ โดยไม่จำเป็นต้องสั่งการหรือใช้อำนาจ ผู้มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์มีความสำคัญมากกว่าผู้มีอำนาจสั่งการ การตัดสินใจจะต้องทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ดังนั้นสมาชิกในระดับที่ต่ำกว่าจะได้รับการเสริมพลัง และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการตัดสินใจครั้งสำคัญที่เขาทั้งหลายช่วยกันสร้างขึ้นมา ลักษณะการบริหารแบบนี้เรียกว่า ภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) หลายฝ่ายจะเข้ามามีส่วนร่วม ช่วยกันขับเคลื่อนปัญหาไปในทิศทางที่ผู้รับผิดชอบต้องการ ไม่ใช่เพียงทำตามผู้มีชื่อ ยศ หรือมีอำนาจสั่งการเท่านั้น องค์กรที่มีความมั่นคงสูงจะมีความเชื่อเรื่อง การผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับขั้นในการแก้ปัญหขององค์กร

ตัวอย่างโรงเรียน ชื่นชอบตามสู่ความเชี่ยวชาญ จะทราบและค้นหาความสามารถของสมาชิกในทีมงาน แม้จะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ก็สามารถให้บุคลากรเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เช่น เมื่อโรงเรียนประสบปัญหาการดูแลรักษาพื้นที่ห้อง การขาดเงาและการเคลือบเงา โรงเรียนจะต้องเชิญนักการภารโรงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา ผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร ไม่ควรเปลี่ยนเครื่องมือ เปลี่ยนกระบวนการทำความสะอาด หรือใช้น้ำยาอื่นอย่างไร้สติว่า ผู้มีความชำนาญและมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น จะต้องได้รับเชิญเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ขณะที่เป้าหมายส่วนใหญ่มุ่งเป้าไปที่ การใช้สติขององค์กรที่มีศักยภาพสูง ทฤษฎีต่างๆ สามารถปรับใช้กับบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน Hoy (2003) วิเคราะห์ความสามารถและโครงสร้างทางสติของโรงเรียน เขากล่าวว่า สติมีอยู่มากมายในโรงเรียนรัฐบาล และเสนอแนะว่า เพื่อให้โรงเรียนมีสติมากขึ้น จำเป็นจะต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจน กฎเกณฑ์เหล่านี้จะต้องมุ่งเป้าไปที่การรับรู้ปัญหาล่วงหน้า เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ควรเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาด ในขณะที่กฎเกณฑ์จำนวนมากไม่มีความจำเป็น ลักษณะการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร Hoy ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพิจารณาใช้งานไว้ 10 ประการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศติ ขององค์กร ดังนี้

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

เมื่อครูและผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือทำตามคำสั่งอย่างไร้สติ เขาเหล่านั้นก็จะไร้สติ แต่ถ้าพิจารณาพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันก็จะมีสติ (Hoy, 2003, p. 95) เมื่อโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสติ ก็เข้าสู่ขั้นก่อนถูก

ครอบงำด้วยความล้มเหลว ชั้นไม่มองปัญหาง่ายเกินไป ชั้นมีความไวในการปฏิบัติ ชั้นมีพันธะสัญญาที่แน่นแฟ้นกับสุขภาพเดิม และชั้นยอมตามสู่ความเชี่ยวชาญ

องค์กรที่มีสติควรประกอบด้วย ผู้นำ คณะทำงาน ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เมื่อกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีสติในการทำงาน ผลิตงานเชิงบวก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย่อมสูงขึ้น (Hoy, 2003) สติของครูแต่ละคนย่อมส่งผลทางตรงต่อนักเรียนในกระบวนการคิด การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การสอนอย่างมีสติจะช่วยส่งเสริมเงื่อนไขการเรียนรู้และการคิด เมื่อสถานการณ์ของความจริงถูกมองเป็นเงื่อนไขแล้ว ข้อเสนอย่อมถูกมองเป็นเงื่อนไขที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน (Hoy, 2003, p. 103)

นอกจากนี้สติของครูจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวก ในการรับรู้ศักยภาพของตนเอง และจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่เชิงบวกมากยิ่งขึ้น ดังผลการศึกษาวิจัย ต่อไปนี้

Bellamy และคนอื่นๆ (2005) ใช้โมเดลสติขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาเกณฑ์กำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีความปลอดภัยสูง (Fail-safe school) ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Weick และ Sutcliffe (2001) เกี่ยวกับสติและประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียน แนวคิดของโรงเรียนที่มีความปลอดภัยจะต้องมีผู้นำที่ฝึกทักษะความเป็นคนช่างสงสัย ทักษะความเป็นคนช่างสงสัย จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักแยกแยะปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพร้อมของบุคลากรจะช่วยให้ผู้นำส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถจัดการกับปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น แม้ว่าผู้บริหารจะมีความมั่นใจในระบบการทำงานของโรงเรียน แต่ก็จำเป็นจะต้องคอยระแวดระวังป้องกันปัญหาดังแต่ระยะเริ่มต้น Weick และ Sutcliffe เรียกชั้นตอนนี้ว่า ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเฝ้ามองระบบการบริหารงานของโรงเรียนโดยองค์รวม ตั้งแต่หลักสูตร ยุทธศาสตร์การสอนของครู รวมไปถึงประสิทธิภาพของทีมงาน ทีมผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นอันตรายโดยระลึกอยู่เสมอว่า องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความไวต่อความล้มเหลว บุคลากรทุกคนรวมทั้งระบบ สามารถก่อความผิดพลาดขึ้นได้ (ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว) ผนวกกับความไวในการปฏิบัติ จะนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีสติ ระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่ดี ควรใช้วิธีการวิจัยเป็นฐาน ครูที่ดีอาจสร้างงานที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนก็เป็นได้ ผู้บริหารจะต้องคิดแผนการสำรอง เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกผลกระทบจากข้อผิดพลาดของระบบ และต้องระลึกอยู่เสมอว่า ไม่มีระบบใดที่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งหมด หากผู้บริหารจัดการโรงเรียนด้วยยุทธศาสตร์และทฤษฎีสติของ

องค์กร ก็จะสามารถค้นหาความผิดพลาดที่ก่อตัวขึ้นและสามารถแก้ไขฟื้นฟูการทำงานของระบบให้ดีขึ้นได้อย่างทันเหตุการณ์ (Weick & Sutcliffe, 2001)

การตรวจสอบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการระบุปัญหาการเรียนรู้อันรวดเร็ว และปฏิบัติการแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะขยายตัวสู่ขั้นล้มเหลว เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโครงสร้างบริหารงานของโรงเรียนควรมีกลไกจัดการปัญหาอย่างต่อเนื่อง ระบบที่สนับสนุนการสืบเสาะ ค้นปัญหาและการฟื้นตัว จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย สิ่งนี้จะช่วยป้องกันการสรุปปัญหาเกินไป สร้างพันธะสัญญาการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม ผู้บริหารที่มีสติสูง จะต้องให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหา การจัดทำโปรแกรม และหลักสูตร แทนการจัดวางตัวบุคคลตามอำนาจหน้าที่ในระบบสั่งการ วิธีการนี้ผู้บริหารไม่เพียงแต่ยอมตามผู้มีความเชี่ยวชาญเท่านั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นความร่วมมือและความชื่นชมในทักษะความชำนาญของบุคคล การปฏิบัติตามความชำนาญแทนอำนาจสั่งการ เป็นการกระตุ้นการรับรู้ศักยภาพในตนเองของครู รวมไปถึงความเชื่อมั่นในองค์กร โครงสร้างสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยเพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้และความหลากหลายในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Bellamy; et al., 2005)

จากการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า ความเชื่อมั่นของคณะทำงานมีความสัมพันธ์กับสติของโรงเรียน รวมไปถึงโครงสร้างของสติกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาของ Hoy, Gage และ Tarter (2006) ได้ข้อสรุปในหลักการที่ว่า สติของบุคคลดูได้จากนิสัยและการสะท้อนเรื่องราว เนื่องจากนิสัยของบุคคลแสดงให้เห็นถึงลักษณะของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ กล่าวคือ บุคคลมีแนวโน้มปฏิบัติตามกฎระเบียบแต่วิธีปฏิบัติที่เข้มงวดเปรียบเสมือนคนตาบอด แทนที่จะมีใจเปิดกว้างและท้าทายกับนโยบายที่ไม่ได้ผล ระบบบริหารงานที่เข้มงวดและมีพิธีรีตองมากเกินไป จะไม่สามารถสร้างสติขององค์กรได้ ภายใต้โครงสร้างองค์กรเช่นนั้น จะไม่เกิดความเชื่อมั่นในหมู่คณะ

Hoy, Gage และ Tarter (2006) ทำการทดสอบทฤษฎีที่ว่า สติของโรงเรียน และความเชื่อมั่นของคณะทำงานเป็นเงื่อนไขที่มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ ตามทฤษฎีโครงสร้างสองอย่างนี้ส่งผลซึ่งกันและกันและเป็นเงื่อนไขที่เกื้อหนุนกัน จากการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 สิ่งนี้ ดังนั้นเขาจึงสรุปว่า โรงเรียนที่คณะทำงานมีความเชื่อมั่นในหมู่คณะต่ำ จะมีความอ่อนไหวในความรู้สึกของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งสามารถอธิบายสภาพสติของโรงเรียนได้เช่นกัน ในทางกลับกันโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง ที่มีบรรยากาศเปิดกว้าง มีความซื่อสัตย์ และมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง จะเกิดความเชื่อมั่นในคณะทำงานสูง ผู้บริหารที่มีสติสูงมักจะสามารถ

ขจัดปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจในองค์กรได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น เพื่อลดความเสียหาย การรับรู้สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศเปิดใจกว้างและเกิดความเชื่อมั่นในหมู่คณะ สมาชิกจะยอมเปิดเผยปัญหาให้สาธารณชนได้รับรู้ และพยายามแก้ไขปัญหาของตนเองด้วยใจเปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ข้อดีของการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นกระจกสะท้อนความพยายามของตนเอง และเกิดความเชื่อมั่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสติ (Hoy; et al. 2006)

ผู้นำสามารถให้สติในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยหรือมีความคิดสอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงาน สติมิได้หมายความว่า จะต้องเห็นด้วยหรือให้การสนับสนุน แต่เป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่ตั้งใจและตอบสนองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Spillane, 2006)

## 2.2 ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร

Weick และคนอื่น ๆ (1999) กล่าวว่า สติขององค์กร สามารถทำให้องค์กรที่มีความมั่นคงสูงสามารถก้าวผ่านภาวะความซับซ้อนและการมีคู่แข่งทางด้านเทคโนโลยีได้ สติขององค์กร (Collective mindfulness) ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดระดับอนาล็อก (Analogue) ของ Langer (1989) ซึ่งเป็นโครงสร้างสติระดับบุคคล แต่เป็นมโนทัศน์ที่แตกต่างออกไป สติขององค์กรยังคงประกอบด้วยคำตอบของระดับบุคคล สามารถอ้างอิงไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่สอดคล้องกัน (Chan, 1998) มโนทัศน์สติของบุคคลและสติขององค์กรสามารถสรุปความแตกต่างได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร

สติของบุคคล (Individual mindfulness)	สติขององค์กร (Collective mindfulness)
1. สภาพการมีใจจดจ่อและการตื่นตัวหรือการอยู่กับปัจจุบัน	1. มีสภาพความมุ่งมั่นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมแต่เป็นระดับหน่วยงาน
2. เป็นสิ่งที่สามารถจัดกระทำได้ในแต่ละบุคคลผ่านการฝึกฝนหลากหลายวิธี	2. เป็นสภาพความตระหนักรู้สะสมทางด้านรายละเอียดในเรื่องการอำนวยความสะดวกในการสร้างงาน การค้นหาและการแก้ไขเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และอาจเป็นปัญหาใหญ่ได้
3. มีความไวต่อสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่	3. เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในองค์กรผ่านการฝึกฝน
4. มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และมุมมองที่แตกต่าง	4. มีความไวเป็นอย่างมากต่อการผันผวนของสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่

## ตาราง 4 (ต่อ)

สติของบุคคล (Individual mindfulness)	สติขององค์กร (Collective mindfulness)
5. มีการพิจารณาบริบทอย่างระมัดระวังตามกระบวนการรับข้อมูลข่าวสาร	5. มีการปรับปรุงพัฒนาความเชื่อ มุมมองและการแยกแยะเหตุการณ์
6. มีการสร้างสรรค์กฎเกณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อจำแนกข้อมูลข่าวสารที่ผ่านเข้ามามากกว่าความเชื่อตามกฎเกณฑ์เก่า ๆ ที่มีอยู่ก่อนแล้ว	6. มีความตั้งใจและให้ความสำคัญกับบริบทขององค์กร
7. มุ่งเน้นด้านกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ หมายความว่า มีความตั้งใจในขั้นตอนการมีส่วนร่วมอย่างมากเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย	7. กระตุ้นความสามารถขององค์กรในการตรวจหา จัดการกับเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ที่มา : Langer ;& Moldoveanu, 2000; Langer, 1989, 1997; Weick; et al., 1999; Weick ;& Sutcliffe, 2001; Fiol ;& O'Connor, 2003; Ramanujam, 2003)

สติของบุคคล (Individual mindfulness) เป็นสภาพการมีใจจดจ่อและการตื่นตัวหรือการอยู่กับปัจจุบัน เป็นสิ่งที่สามารถจัดกระทำได้ในแต่ละบุคคล ผ่านการฝึกฝนได้หลากหลายวิธี เช่น การฝึกสติ/สมาธิ เป็นสิ่งที่มีความไวต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ มีลักษณะของจิตเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ หรือประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามา และเกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ด้วยการพิจารณาบริบทหรือสถานการณ์อย่างระมัดระวังตามกระบวนการรับข้อมูลข่าวสาร เกิดการสร้างสรรค์แนวคิด หรือกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อจำแนกข้อมูลข่าวสารที่ผ่านเข้ามา มากกว่าการใช้ความเชื่อตามกฎเกณฑ์เก่า ๆ ที่มีอยู่ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นด้านกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์

ส่วนความหมายสติขององค์กร (Collective mindfulness) เป็นลักษณะความตั้งใจในขั้นตอนการของการปรารถนาในการมีส่วนร่วมระดับหน่วยงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย เป็นสภาพความตระหนักรู้สะสมทางด้านรายละเอียดการอำนวยความสะดวกในการสร้างงาน การค้นหาและการแก้ไขเหตุการณ์ ความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และอาจก่อเป็นปัญหาใหญ่ สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนโดยกระบวนการทำงานในองค์กรผ่านผู้บริหารระดับสูงและผู้ร่วมงานจากการสะท้อนปัญหาและความคิดเห็น มีความไวอย่างมากต่อการผันผวนของสิ่งแวดล้อมที่อาศัยสามารถปรับปรุงพัฒนาความเชื่อ มุมมองและการแยกแยะเหตุการณ์ ด้วยความตั้งใจและให้ความสำคัญกับบริบท มีลักษณะเป็นการกระตุ้นความสามารถขององค์กรในการตรวจหา จัดการกับเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้น และทำให้เกิดการสูญเสียเกิดขึ้นน้อยที่สุด

## 2.3 การพัฒนาสติในองค์กร

ในชีวิตการทำงานเราจะต้องใช้เวลาประมาณ 8 ชั่วโมง คิดเป็นหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดของหนึ่งวัน ถ้าการทำงานไม่มีความสุข ชีวิตส่วนหนึ่งก็ไม่มีความสุขไปด้วย ดังนั้นปัจจุบันองค์กรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ จึงมีความคิดริเริ่มในการปรับวิสัยทัศน์ขององค์กรเสียใหม่ โดยมุ่งเข้าไปไกลกว่าการเน้นผลกำไร การเจริญเติบโตทางธุรกิจ คุณภาพหรือความพอใจของลูกค้า กลับมาให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

อย่างไรก็ตาม วิธีการเน้นความสุขให้พนักงานแต่ละองค์กร ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป หลายองค์กรทำโครงการพัฒนาจิตในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำบุญในวาระสำคัญ ๆ การทำงานจิตอาสา การพัฒนาชุมชน การปฏิบัติธรรม เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นเพียงกิจกรรมชั่วคราว ในขณะที่อีกหลายองค์กร นำเรื่องการพัฒนาจิตเข้ามาเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาจิตทุกวัน ซึ่งจะส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชุมชนในท้ายที่สุด ปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการฝึกสติและสมาธิกับพนักงาน โดยแบ่งกิจกรรมออกได้ 3 ระดับ คือ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ, 2557; Brown ;& Olson, 2015)

ระดับที่ 1 บริษัทผู้นำประกาศตนอย่างชัดเจนว่า มีการพัฒนาจิตและยอมรับว่าการพัฒนาจิตเป็นประโยชน์ในการนำองค์กร เช่น Michael Rennie แห่ง McKinsey ;& Co., Michael Stephen แห่ง Aetna International, Robert Shapiro แห่ง Monsanto เป็นต้น

ระดับที่ 2 บริษัทตะวันตกที่หันมาให้ความสนใจการฝึกสติและสมาธิให้พนักงานในองค์กรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ทั้งบริษัทใหญ่ ดังปรากฏในนิตยสาร Fortune จำนวน 500 แห่ง เช่น Raytheon, Proctor ;& Gamble, Monsanto, General Mills Comcast เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีบริษัทอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เช่น BASF Bioresearch, Bose New Balance, Unilever, Nortel Networks เนื่องจากเห็นว่า การฝึกจิตช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น

ระดับที่ 3 บางบริษัทกำหนดให้การพัฒนาจิตเป็นองค์ประกอบสำคัญของบริษัท เช่น บริษัท Sound True ซึ่งประกอบไปด้วยการบันทึกเสียง และกำหนดให้เป็นคุณค่าหลักขององค์กร ดังนี้

ในฐานะของ Sound True เราจะฝึกให้มีสติในงานทุกด้านของเรา เราเห็นความสำคัญของความสงบ มองเข้าไปภายใน การฟังอย่างใส่ใจ และการอยู่กับปัจจุบัน

Sound True เริ่มการประชุมทุกชนิดด้วยการทำสมาธิ 1 นาที และมีห้องสมาธิให้พนักงานได้เข้าไปหาความสงบได้เมื่อต้องการ

องค์กรอื่น ๆ ที่สนใจเรื่องการพัฒนาศติและสมาธิ ในสหรัฐอเมริกา ได้แก่ โรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรที่มีความกดดันสูง เช่น ทหาร ตำรวจ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ทำทายเป็นภัยสำหรับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ คือ ทำอย่างไรให้พนักงานสามารถพัฒนาจิตระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืนตลอดไป และสามารถนำการพัฒนาจิตในการทำงานไปใช้ให้เกิดผลดีในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และต่อสังคมได้

#### 2.4 การพัฒนาศติกับการทำงานของสมอง

สมองของคนเราประกอบด้วยเครือข่ายของเซลล์สมองที่เรียกว่า นิวรอนส์ (Neurons) จำนวนมากมายมหาศาล หรือประมาณได้ว่า หนึ่งแสนล้านเซลล์ โดยเซลล์เหล่านี้จะไม่ติดกัน แต่จะเชื่อมโยงกันทางกิ่งก้านของเซลล์ หรือเรียกว่า แอกซอน (Axon) และเดนไดรต์ (Dendrite) เรียกส่วนที่เชื่อมต่อนี้ว่า ซินแนปซิส (Synapses) นิวรอนส์จะส่งผ่านข้อมูลจากเซลล์หนึ่งไปยังอีกเซลล์หนึ่งอย่างรวดเร็วมาก เหมือนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้า แต่เป็นกระบวนการทางชีวเคมี ทำให้ข้อมูลต่างๆ ถูกถ่ายทอดไปทั่วสมองได้ในเวลาเพียงเสี้ยววินาที

สมองของคนเราจะทำหน้าที่พื้นฐานในการสั่งการอวัยวะต่างๆ ให้พร้อมจะสู้หรือหนีเพื่อปกป้องตัวเราจากภัยอันตรายต่าง ๆ และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความปลอดภัย เมื่ออวัยวะรับสัมผัสสิ่งต่าง ๆ ส่งข้อมูลให้สมอง เช่น ตาเห็นภาพ หูได้ยินเสียง ลิ้นได้รับรส ผิวหนังสัมผัสสิ่งต่าง ๆ สมองจะตีความและสั่งการให้เกิดการตอบโต้ เมื่อตอบโต้ไปแล้วรอดปลอดภัยสมองก็จะเก็บไว้เป็นแบบแผนความคิดและความทรงจำ เมื่อเหตุการณ์เดิม ๆ เกิดขึ้นอีก สมองก็จะสั่งการให้มีปฏิกิริยาโต้ตอบแบบเดิม ๆ อีกทุกครั้งไปจนเกิดเป็นนิสัย ทำให้คนเราติดอยู่ในกับดักวังวนของการสั่งการแบบเดิม ๆ ของสมอง เช่น เมื่อถูกผู้อื่นทำให้ไม่พอใจ ก็จะตอบโต้ด้วยวาจา หรือการกระทำออกไปทันที ทำให้ผู้อื่นไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับ

ทั้งนี้ แต่ละบุคคลจะมีประสบการณ์ชีวิต การเลี้ยงดู และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้สมองของแต่ละคนมีแบบแผนความคิด ความทรงจำและปฏิกิริยาโต้ตอบที่แตกต่างกันไป อาจกล่าวได้ว่าไม่มีสมองของใครที่จะเหมือนกันไปหมดทุกอย่าง ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนเรามีบุคลิกภาพ อัตลักษณ์ และนิสัยที่แตกต่างกันออกไปนั่นเอง

อนึ่ง ภายหลังจากที่บุคคลได้รับการฝึกสติและสมาธิไประยะหนึ่งแล้ว เปรียบเสมือนเราได้โปรแกรมการทำงานของสมองเสียใหม่ นิวรอนส์หรือเซลล์สมองจะเกิดการส่งผ่านข้อมูลกับนิวรอนส์ตัวใหม่ ๆ ด้วยการเชื่อมต่อใหม่ ๆ เกิดวงจรการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่มีการยั้งคิดมากขึ้น ไม่

เป็นไปตามอัตโนมัติเหมือนแต่ก่อน ทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พัฒนามากว่าเดิม รอบคอบกว่าเดิม ช่วยให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าเดิม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกว่าเดิม และที่สำคัญคือ ช่วยให้มีความรู้สึกสงบและเป็นสุขมากกว่าเดิมด้วย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอจะช่วยป้องกันบรรเทาและบำบัดอาการเจ็บป่วยได้อย่างหลากหลาย เช่น ความวิตกกังวล อาการซึมเศร้า โรคตื่นตระหนกหรือโรคแพนิก (Panic disorder) การติดสารเสพติดและพฤติกรรมเสพติด โรคกระเพาะอาหารและลำไส้ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) โดยเฉพาะอาการปวดเรื้อรัง โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง มะเร็ง นอนไม่หลับ ไมเกรน ภูมิแพ้ หอบหืด โรคอ้วน ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความเครียด ทั้งนี้เป็นเพราะสติและสมาธิสามารถลดความเครียดได้นั่นเอง

นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) The national institutes of health, USA ได้ข้อสรุป จากการศึกษารายงานว่า 30 ปีที่ผ่านมา และจากประสบการณ์ของบุคคลทั่วไปและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า การฝึกสมาธิและการฝึกปฏิบัติในการผ่อนคลายความเครียดที่คล้ายคลึงกันนี้ สามารถนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพได้ด้วย

ดังนั้นจึงมีความชัดเจนว่า หากนำการพัฒนาสติและสมาธิไปใช้ในองค์กรแล้ว พนักงานที่ได้ฝึกสติและสมาธิจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งระหว่างกันและสร้างเสริมความสุขได้มากขึ้น ทั้งระดับบุคคล องค์กร ครอบครัว และชุมชน (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ, 2557; แสนสัน, 2558, น. 4-20)

## 2.5 ผลที่ได้จากการพัฒนาสติในองค์กร

การพัฒนาสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน เช่น มีสติอยู่กับงานที่ทำได้ตลอดทั้งวัน การนั่งสมาธิวันละ 10-30 นาที ทุกวัน เป็นต้น จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลดังนี้ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ, 2557, Brown ;& Olson, 2015; Suitciffe, Vogus ;& Dane, 2016)

1. ควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนต่าง ๆ ได้ดีขึ้น
2. สมองส่วนต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น และแสดงออกอย่างระมัดระวังมากขึ้น
4. มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในมุมมองต่อโลกและการดำเนินชีวิต
5. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น
6. ตระหนักรู้ตัวเองและสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

7. ควบคุมความกลัวได้ดี ทำให้มีความกล้ามากขึ้น
8. มีสหสัญญาหรือสัมพันธ์ที่ 6 หรือความสามารถในการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณ หรือประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่สะสมไว้
9. มีคุณธรรม
10. มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

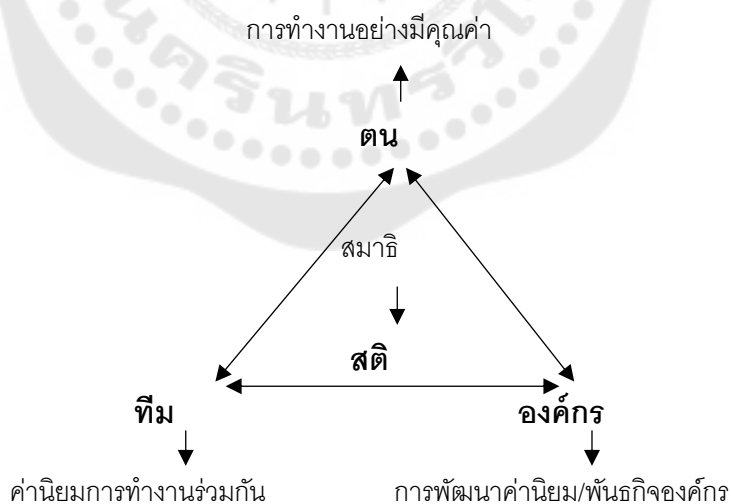
กล่าวโดยสรุป การพัฒนาจิตโดยการฝึกสติและสมาธิ จะมีผลต่อสมองโดยตรง ช่วยให้สมองส่วนหน้าเกิดการพัฒนามากขึ้น แม้จะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แล้ว แต่สมองส่วนนี้ยังสามารถพัฒนาให้ทำงานดีขึ้นได้ และเมื่อสมองส่วนนี้ได้รับการพัฒนาแล้ว บุคคลจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทั้งด้านความคิด และการกระทำ จึงเป็นเหตุให้องค์กรที่ทันสมัยและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลได้ผนวกเรื่อง การพัฒนาสติมาพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่การทำให้นักงานทำงานอย่างมีความสุข อยู่ร่วมกันอย่างมีมิตรไมตรี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และผลพลอยได้ก็คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างรักใคร่สามัคคี และนำพาชีวิตให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ

## 2.6 แนวคิดของการสร้างสติในองค์กร

ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กรในการพัฒนาคนและองค์กรโดยมีเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าและเป็นไปตามมาตรฐานเป้าหมายเหล่านี้จะเห็นได้ว่ามักจะไปไกลกว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การอยู่รอดขององค์กรหรือกำไร แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการหรือสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น

ท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กร ได้มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจากเดิมที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานก็หันมาใช้เครื่องมือใหม่ ๆ อาทิ การประกันคุณภาพ การพัฒนาและรับรองคุณภาพของหน่วยงาน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งมีกฎเกณฑ์บางอย่างร่วมกัน ที่เน้นการพัฒนางานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญคือ ความรู้สึกเป็นภาระงาน ความเหนื่อยล้า ความรู้สึกถูกกดดัน เป็นต้น (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2557; Glomb; et al., 2011)

หลาย ๆ องค์กรที่พบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากจะต้องพัฒนาระบบแล้ว จะต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเอง การศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรมีข้อค้นพบที่สำคัญว่า ถ้าเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งใด จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเอง จะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กรจะช่วยส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน เปรียบดังเก้าอี้ 3 ขา ซึ่งค้ำจุนซึ่งกันและกันหากขาดขาใดขาหนึ่งก็ย่อมจะสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรได้ยาก การสร้างความสุขในองค์กร จึงต้องประกอบลักษณะ 3 ประการ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557) ดังภาพประกอบ 6 หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การพัฒนาจิต ได้แก่ การใช้สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเองซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันที่ดีต้องอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) รวมไปถึงการคิดทางบวก ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กร และร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ที่มา: ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2557, น.13).สร้างสุขด้วยสติในองค์กร.

## 2.7 องค์ประกอบในการสร้างความสุขในองค์กร

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557, น. 14-42) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กร ไว้ดังนี้ (ก) สติกับการพัฒนาตนเอง (ข) สติในการทำงาน เป็นทีม (Teamwork and teamlearning) และ (ค) สติกับการพัฒนาองค์กร

2.7.1 สติกับการพัฒนาตน หลักการสำคัญก็คือ 1) บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องเห็นคุณค่าในตนเองและมีความสงบในการทำงาน 2) การฝึกสติ/สมาธิในการทำงาน 3) การฝึกสติกับการทำงาน ตัวอย่าง เช่น

ตามรู้ลมหายใจ

↓  
 ความคิดหยุด → สงบ → กายและจิตผ่อนคลาย

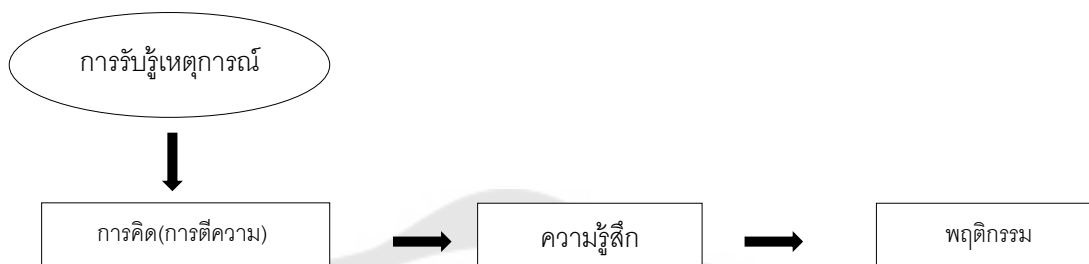
หลักการฝึกง่าย ๆ 3 ขั้นตอนดังนี้ (ก) ฝึกหยุดความคิด (ข) ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ (ค) ฝึกจัดการกับความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลาย 3) การฝึกสติ/สมาธิกับการทำงาน การฝึกสติอย่างเป็นขั้นตอนจะช่วยให้การฝึกสติเป็นเรื่องไม่ยากดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ฝึกมีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจเล็กน้อย ขั้นตอนที่ 2 ฝึกแบ่งสติตามการใช้งาน (ก) ขั้นตอนที่ 3 ฝึกพัฒนาสติสู่ปัญญาภายใน

โดยสรุป การฝึกสมาธิเป็นการฝึกจิต เพื่อให้เกิดความสงบและผ่อนคลาย ขั้นตอนการฝึกสมาธิประกอบด้วย 1) การฝึกหยุดความคิดด้วยการรู้ลมหายใจที่ผ่านเข้าออกที่ปลายจมูก 2) การฝึกหยุดความคิดจนเกิดความสงบด้วยการรู้ลมหายใจที่ผ่านเข้าออกที่ปลายจมูกอย่างต่อเนื่อง จัดการกับความคิดที่เกิดขึ้นโดยไม่คิดตามแต่รู้ตัวและกลับมาตามรู้ลมหายใจทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้น 3) การหยุดความคิดจนเกิดความสงบและผ่อนคลายด้วยการรู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่อง และจัดการกับความง่วงด้วยการยืดตัวตรง หายใจเข้าออกลึกๆ หรือจินตนาการเป็นแสงที่สว่างมากๆ ให้หายง่วง แล้วกลับมารู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่อง

2.7.2) สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork and teamlearning) หัวใจสำคัญของการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การคิดบวกต่อสมาชิกในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งเมื่อองค์กรใช้โปรแกรมสติทั้งองค์กรก็สามารถนำมาเชื่อมโยงกับการทำงานร่วมกันโดยการมีสติในการคิดและสติในการสื่อสาร (สติสื่อสาร) ตัวอย่าง เช่น

## การคิดทางบวกในการทำงาน

ความคิดมีผลโดยตรงต่ออารมณ์และพฤติกรรมของคนเรา โดยดูได้จากวงจรการทำงานดังต่อไปนี้

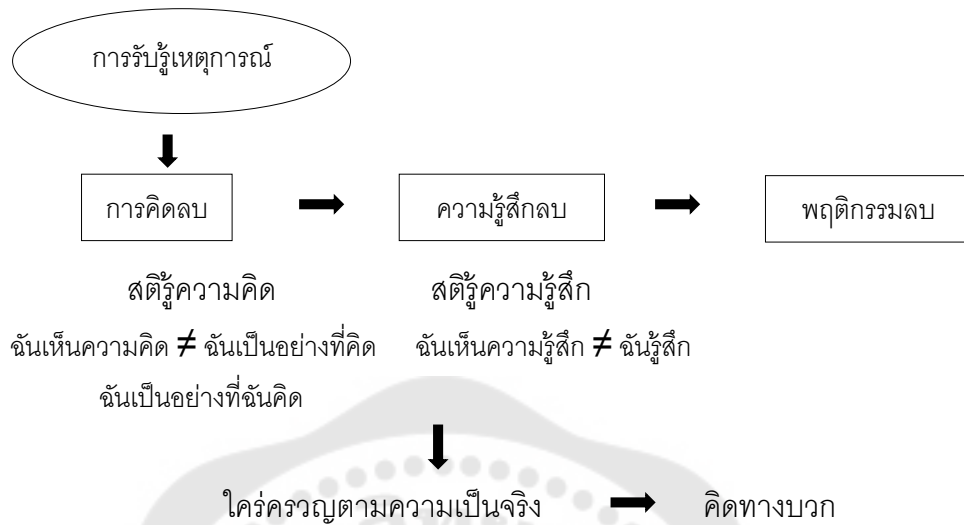


ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

ที่มา: ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ.(2557, น. 28). สร้างสุขด้วยสติในองค์กร.

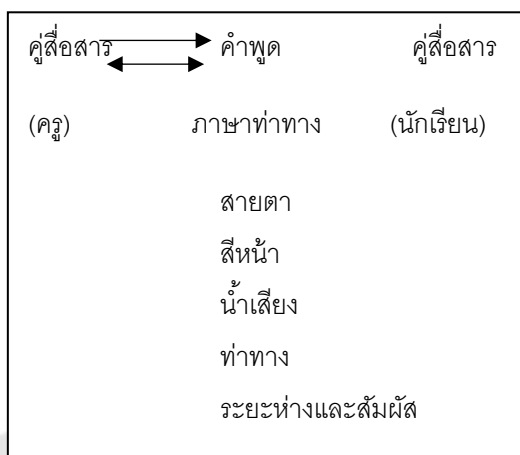
จากภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อสมาชิกในองค์กรรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และบุคคลจะตีความไม่เหมือนกัน คนที่คิดลบจะมองเหตุการณ์เฉพาะด้านที่ไม่ดี และมองข้ามสิ่งที่ดีของเหตุการณ์นั้น การฝึกคิดบวกจึงเป็นการตีความใหม่โดยปรับความคิดให้มองด้านบวกของเหตุการณ์ เมื่อคิดบวกความรู้สึกที่ตามมา ก็จะเป็นไปทางบวก วิธีฝึกคิดทางบวกเป็นเรื่องที่ไม่ยาก แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ (1) ตระหนักรู้เรื่องที่เกิดขึ้น (2) ระบุความคิดทางลบที่มีอยู่ (3) ค้นหาความคิดทางบวกมาทดแทน และ (4) บอกตนเองด้วยความคิดทางบวก

## สติในการคิดกับการคิดบวก



**การสื่อสารกับการทำงาน** การสื่อสารมีหลักการง่าย ๆ คือทุกคนเป็นคู่สื่อสาร โดยเน้นเป็นทั้งผู้รับและผู้ส่งสารในเวลาเดียวกัน สิ่งสำคัญที่ควรให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้เพื่อการสื่อสาร ทักษะสำคัญที่ควรให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ เพื่อการสื่อสารทางบวก คือ (1) การใช้ภาษาท่าทาง ภาษาท่าทางมีส่วนสำคัญในการสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะการสบตา สีหน้า น้ำเสียง ระยะเวลาหรือแม้กระทั่งการสัมผัสที่เหมาะสมควบคู่ไปกับท่าทางในการรับฟังจะช่วยให้การสื่อสารสื่อความหมายได้ดีขึ้นยิ่ง (2) การใช้คำพูด มีส่วนทำให้เกิดความเข้าใจหรือสร้างความเข้าใจผิดให้เกิดขึ้น ในทางจิตวิทยา พบว่า การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจและมีการสื่อสารสองทางได้ดี จะช่วยให้ “ภาษาฉัน” ที่แสดงความรู้สึก ความคิดและความต้องการของเรา ขณะที่การสื่อสารแบบ “ภาษาแก” โดยพูดในลักษณะสั่งสอน ตำหนิหรือบ่นว่าผู้อื่นมักจะทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านและเข้าใจผิดได้ง่าย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

### การสื่อสารระหว่างบุคคล : สติสื่อสาร



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของการสื่อสาร

ที่มา: ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2557, น. 32). สร้างสุขด้วยสติในองค์กร.

ภาษาแกล	ภาษาจัน
ทำไมเธอถึงมาสายอีกแล้ว	ฉันเป็นห่วงที่เธอมาสายมีอะไรหรือเปล่า
คุณพิมพ์ผิดอีกแล้ว บอกก็ครั้งก็ไม่จำ	ฉันอยากให้คุณตรวจงานให้เรียบร้อยจะทำให้ งานเร็วขึ้น
คุณไม่ทำตามที่ฉันแนะนำจนมีปัญหาแบบนี้ แล้วจะแก้กันอย่างไร	ผมเสียใจที่คุณไม่ได้ทำตามคำแนะนำเรา มาช่วยกัน คิดซิว่าจะแก้ปัญหากันอย่างไร

การสื่อสารจะพัฒนาขึ้นเป็นอย่างมากหากคนในองค์กรได้รับการฝึกฝนให้สื่อสาร  
ระหว่างกันอย่างมีสติ หรือสติสื่อสาร วิธีการคือรู้ลมหายใจในการพูดและการฟัง

พลังสติ	สติในการพูด	สติในการฟัง
ไม่วกแวก	ลำดับการพูดได้ดีขึ้น	เข้าใจได้มากขึ้น
ไม่ถูกสอดแทรกด้วย อารมณ์	ลดความรุนแรงของอารมณ์	ฟังด้วยใจที่เป็นกลาง(ลด ความรู้สึกในทางคล้ายตามหรือ ต่อต้าน)

**การสื่อสารในการประชุม : สติสนทนา** การสื่อสารในองค์กรอย่างเป็นทางการโดยเฉพาะการประชุม ควรสร้างบรรยากาศการประชุมและปรึกษาหารืออย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในองค์กรเพราะที่ประชุมเป็นโอกาสในการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานหรือหาทางออกในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การประชุมบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสารใหม่ หรือสติสนทนา ด้วยการสนทนา 2 ลักษณะคือ

สติสนทนาในการประชุม	
กัลยาณมิตรสนทนา	อภิปรายอย่างสร้างสรรค์
Dialogue	Creative discussion
เพื่อการเรียนรู้	เพื่อการแก้ปัญหา
เน้นการฟังและการถามเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เน้นการคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

1) กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจ เพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด และเมื่อสะท้อนความเห็นออกไปก็ทำด้วยเจตนาที่ต้องการเรียนรู้จากผู้พูดหรือต้องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) ที่มุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้พูดมีเจตนาที่จะเสนอความคิดโดยไม่ยึดติดว่าจะต้องเป็นทางออกที่ถูกหรือดีกว่าคนอื่น ๆ แต่ทุกคนก็มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงสามารถช่วยกันหาทางออกที่เหมาะสมได้

2.7.3) สติกับการพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยนำพันธกิจให้ดีและมีค่านิยมที่เหมาะสม กิจกรรมขององค์กรที่สำคัญก็คือการประชุมทุกระดับทุกประเภทควรเริ่มด้วยการทำสมาธิก่อนประชุม เพื่อให้เริ่มประชุมด้วยจิตที่สงบ หลังจากนั้นก็ให้กติกการประชุมที่จะให้สติในการสนทนาให้เกิดกัลยาณมิตรสนทนาและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

### บทนำสมาธิก่อนการประชุม (ฉบับสั้น)

เราจะทำสมาธิกัน 3-4 นาที ก่อนเริ่มประชุม ขอให้ทุกคนหลับตา เริ่มด้วยการรู้ลมหายใจ เข้าออก ยาวสัก 5 ลมหายใจ

สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ จัดการกับความคิด จัดการกับความง่วง

(3 นาที) (ต่อด้วยกติกากการประชุม)

### บทนำสมาธิก่อนการประชุม (ฉบับยาว)

เราจะเริ่มประชุมด้วยการทำสมาธิให้จิตสงบและผ่อนคลาย ขอให้ทุกคนนั่งให้หลังตรง ศีรษะตรงหลับตาเบาๆ เริ่มต้นด้วยการหายใจ เข้าออก ยาวสัก 5 ลมหายใจ สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ

ระหว่างนี้จะมีความคิดเกิดขึ้นบ้างเป็นครั้งคราว ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้นก็ขอให้รู้ตัว ไม่คิดตาม เตือนตนเองให้กลับมารู้ลมหายใจใหม่ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 1-2 ครั้ง แล้วดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ ทำอย่างนี้ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้น

หากรู้สึกง่วง ให้จัดการกับความง่วงโดยพยายามยืดตัวให้ตรง หายใจเข้าออกยาวสัก 5-6 ครั้ง หรือจินตนาการถึงแสงสว่างที่จ้าสักครู่หนึ่ง เมื่อหายง่วงแล้วกลับมารับรู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่องต่อไป

(3 นาที)

เอาหละค่อยๆ ลืมตาขึ้น ให้จิตอยู่กับลมหายใจต่อไปอีกครู่หนึ่ง เพื่อให้จิตคุ้นกับการรู้ลมหายใจโดยไม่ต้องหลับตา

(½ - 1 นาที) (ต่อด้วยกติกากการประชุม)

### กติกากการประชุมด้วยสติสนทนา

เราจะประชุมด้วยสติสนทนา โดยรู้ลมหายใจในการพูดและฟัง

ใช้เสียงระฆังสติช่วยเตือนให้เรากลับมารู้ลมหายใจในการพูดและการฟัง

สติสนทนาจะช่วยให้เราจัดประชุมด้วยกัลยาณมิตรสนทนา

และอภิปรายอย่างสร้างสรรค์

ที่มา: ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555, หน้า 36-37). สร้างสุขด้วยสติในองค์กร.

นอกจากนี้องค์กรจะต้องยึดถือค่านิยมที่เป็นนามธรรม ค่านิยมเหล่านั้นควรมาจากหลักการดังนี้

(1) การสร้างจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร ควรมีกิจกรรมให้สมาชิก 5-10 คนล้อมวงเล่าเรื่องความภาคภูมิใจในการทำงาน คนละ 1 เรื่อง ในบริบทใดก็ได้ เช่น การให้บริการ ระหว่างเล่าให้สนทนาอย่างมีสติ ในการฟังและการพูดด้วยบรรยากาศของกัลยาณมิตร

(2) มีกระบวนการในการแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติขององค์กร จากประสบการณ์ขององค์กรสิ่งที่สามารถทำได้คือ 1) ปรับปรุงวิธีการทำงานของระบบใหม่ และ 2) พัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

**สรุปสติในองค์กร** ก็คือ การพัฒนาจิตหรือจิตตปัญญาในบริบทขององค์กรนั่นเอง โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองโดยฝึกการมีสมาธิและสติในขณะทำงาน ภาระการทำงานอย่างมีสติ จะช่วยให้เกิดคุณค่าภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความอดทน ของสมาชิกองค์กรปรากฏขึ้นอย่างมั่นคง จากนั้นก็เชื่อมโยงเรื่องของสติในการทำงานเข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอาศัยการคิดและการพูดอย่างมีสติเป็นเครื่องมือสร้างความคิดทางบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปในระหว่างการทำงาน สุดท้ายก็คือ การสร้างค่านิยมองค์กรและแปลงให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยการปรับระบบการทำงานและการจัดการความรู้

กระบวนการดังกล่าวจะสำเร็จได้ก็ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่สำคัญคือ

1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสร้างความสุขในองค์กร ด้วยการพัฒนาจิตตปัญญา

2) ทีมงานที่จะค้นหาวัฒนธรรมและใช้การจัดการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาจิตตปัญญา และดำเนินการอย่างแน่วแน่ ทั้งการอบรมคณะผู้บริหาร การพัฒนาคนทั้งองค์กร การจัดระบบองค์กรและติดตาม ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3) วัฒนธรรมพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงเรื่องการพัฒนาจิตในระดับบุคคลเข้ากับระดับระหว่างบุคคลและทีมงานตลอดจนระดับองค์กรโดยวัฒนธรรมเหล่านี้เน้นความสำคัญของการให้การพัฒนาจิตตปัญญาที่เรียนรู้ได้ง่ายและนำไปสู่การปฏิบัติโดยกลมกลืนอยู่ในระบบขององค์กร

4) การปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริมการพัฒนาจิต (สมาธิสติ) ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่องจากพลังของสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนาจิต

### ตอนที่ 3 การฝึกสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน

อย่างที่ทุกคนตระหนักดีว่า เรากำลังอยู่ท่ามกลางการปฏิวัติทางสติ (Hruby, 2012) บางครั้ง การอ่านหนังสือพิมพ์ อ่านบล็อก หรือนิตยสาร จำเป็นต้องเปิดดูแหล่งอ้างอิง ซึ่งเป็นวิธีการฝึกสติรูปแบบใหม่ และเป็นนวัตกรรมใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้ของโลกตะวันตก การฝึกลักษณะนี้ถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่สัมพันธ์กับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสนใจแก่แท้ในทุกภาคส่วนของวัฒนธรรมตะวันตก ที่สำคัญไปกว่านั้น เป็นจุดเริ่มต้นของชาวตะวันตกในการนำสติมาประยุกต์ใช้ในวงการแพทย์ และการบำบัดรักษา

การฝึกสติด้วยวิธีการ ฝึกฝนความตั้งใจ ณ ปัจจุบันขณะ ไม่ทำการตัดสิน กำหนดความสนใจ และการรู้ตัว จะเห็นได้ในทุก ๆ เช่น ผู้จัดการบริษัทผลิตภัณฑ์เจเนเนอรอล มิลล์ แอน ลัคสโตน (General mills and luckstone building products) กำลังนำวิธีการฝึกหยุดความคิดชั่วขณะมาใช้สอนพนักงาน ผู้นำทางเศรษฐกิจระดับโลก หยุดอยู่ในความเงียบสงบพร้อมกัน ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในที่ประชุมผู้นำทางเศรษฐกิจระดับโลก ณ เมืองดาโวลส์ (Davos) ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ในปี 2013 กองทัพเรืออเมริกา กำลังศึกษาวิธีฝึกกำลังพลด้วยวิธีฝึกสติในฐานะของสมาธิ ในคอร์สที่เรียกว่า เอ็มฟิต (M-Fit) ณ เมืองแคมเพนเดลตัน (Camp pendleton) รัฐแคลิฟอร์เนีย (Murphy, 2013) Deepak Chopra and Oprah Winfrey เสนอโปรแกรมการฝึกสมาธิทางออนไลน์สำหรับผู้เริ่มต้นใหม่อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง การฝึกสติที่ได้รับความนิยมและมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ได้รับการพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อผู้นำและผู้เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาสติปัญญา และการมุ่งเป้า Jeffery Bearor ผู้ช่วยผู้บริหารหน่วยฝึกกองทัพเรือและหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษา เมืองควันทิโก (Quantigo) รัฐเวอร์จิเนีย ผู้สนับสนุนการฝึก เอ็มฟิต ให้ข้อสังเกตว่า บางคนกล่าวว่า สิ่งนี้มีพื้นฐานการฝึกมาจากศาสนาพุทธของโลกตะวันออก แต่สิ่งนี้ก้าวข้ามเหนือศาสนา คือ ไม่ได้ยึดติดอยู่กับการฝึกของศาสนาใด เป็นการเตรียมความพร้อมทางจิตใจในการขจัดความเครียดที่ดีกว่า (Watson, 2013)

อย่างเช่น การฝึกซ้อมนักกีฬาจะฝึกทำสมาธิ โดยค่อยๆ ทำและฝึกบ่อยๆ เชื่อว่าจะเกิดประโยชน์อย่างมาก ช่วยเปลี่ยนแปลงระบบประสาท กระตุ้นรูปแบบการทำงานของสมอง และเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติด้วยการพิจารณาตนเอง ชีวิต และบริบทที่เราปฏิบัติหน้าที่อยู่ การฝึกสติช่วยให้ผู้บังคับการปฏิบัติที่เคยชินจนทำเป็นนิสัย มีความสามารถในการสังเกตตัวเองในการปฏิบัติ

หน้าที่มากขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานการณ์ที่ยุ่งเหยิง สถานการณ์ที่มีแรงกระตุ้นสูงและถูกคุกคาม และมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยในเรื่องการผ่อนคลายจากความวิตกกังวล การฝึกสติไม่ใช่ศาสนา และไม่ใช้การเรียนรู้วิธีชำระล้างจิตใจของความคิดต่าง ๆ และไม่ใช้เทคนิคการผ่อนคลาย สติไม่ใช่สิ่งทดแทนในการดูแลรักษาทางการแพทย์ ถ้าหากมีปัญหาด้านความคิด และความรู้สึกเชิงลบอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง ควรปรึกษาจิตแพทย์ การฝึกสติจะช่วยให้เข้าใจและระงับการปฏิบัติที่เป็นนิสัย เช่น อารมณ์ฉุนเฉียว ทำให้จิตใจสงบและส่งเสริมร่างกายในการสร้างความชัดเจน การมุ่งเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น และมีบุคลิกภาพที่ดี ตามวงจรหลักศีลธรรมและจริยธรรมอย่างแท้จริง จะช่วยให้เราทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นผู้นำที่มีพลัง (Brown ;& Olson, 2015)

### 3.1 โปรแกรมการฝึกสติเพื่อลดความเครียด

MBSR คือการฝึกสติเพื่อลดความเครียด(Mindfulness-based stress-reduction = MBSR) มีต้นกำเนิดมาจากคลินิกที่ทันสมัยที่สุด จากห้องทดลองเพื่อการบำบัดรักษาของมหาวิทยาลัยแพทย์แมซซาชูเซตส์ โดย Jon Kabat-Zinn ในปี 1979 จากจุดเริ่มต้นเล็ก ๆ MBSR ได้พัฒนาขยายไปทั่วโลก ปัจจุบันโปรแกรมการฝึก MBSR กว่า 500 โปรแกรมถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาล และคลินิกทั่วโลก มีผู้ป่วยมากกว่า 20,000 คนที่ได้รับการรักษาด้วยโปรแกรมนี้ จากคลินิครักษาความเครียดของมหาวิทยาลัย และจากสถานที่อื่น ๆ หน่วยงานทางธุรกิจนับพันแห่งได้นำวิธีการฝึกนี้ไปใช้ในหน่วยงาน โรงเรียนต่าง ๆ ได้นำโปรแกรมการฝึกสติไปฝึกให้กับครูและนักเรียน มีรายงานยอดจำนวนนักเรียนที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมนี้กว่า 18,000 คน จาก 53 แห่ง ตั้งแต่ปี 2007 (Boyce, 2014) สติในความหมายของ Jon Kabat-Zinn ได้รับการตอบรับเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ (Brown ;& Olson, 2015)

สติสามารถฝึกได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกที่เป็นทางการส่วนใหญ่ประกอบด้วยกำหนดลมหายใจ การทำสติสแกน การนั่งสมาธิ ความรักและเมตตาสมาธิ และการฝึกสติในท่าเคลื่อนไหว ส่วนการฝึกที่ไม่เป็นทางการจะนำไปใช้ร่วมกับการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดเตียงนอน การโกนหนวด การล้างจาน การนำสุนัขไปเดินเล่น การชงกาแฟ การแต่งหน้า รวมไปถึงการฝึกจดจ่ออยู่กับสิ่งสนใจในปัจจุบันขณะที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย และได้มองเห็นคุณภาพของกิจกรรมเหล่านั้น (Brown ;& Olson, 2015) อย่างไรก็ตาม โปรแกรมการฝึกสติเพื่อลดความเครียด (MBSR) ของมหาวิทยาลัยแมซซาชูเซตส์ มีลักษณะการฝึกให้อยู่กับปัจจุบัน การอยู่ที่นี้ ขณะนี้ ทำให้เราไม่เชื่อความคิดของเราทั้งหมด เนื่องจากใจของเราคิดหลายอย่าง ซึ่งอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด การฝึกพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจเหมือนการรายงานข่าว

พยากรณ์อากาศ โดยสังเกตสภาพอากาศตรงหน้าที่พัดผ่านเข้ามาโดยไม่มีปฏิริยาต่อมัน หรือไม่ทำอะไรทันทีทันใด หรือไม่ตอบสนองต่อมัน ความสามารถนี้ เป็นผลสะท้อนจากการรู้คิด (Meta-reflection) เป็นการระวังความคิด และฝึกพิจารณาด้วยวิถีทางที่มีการตัดสินใจที่ขาดน้อยที่สุด หรือไม่เชื่อว่า ทุกสิ่งที่เราคิดเป็นความจริง เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะการคิดวิเคราะห์และมีทักษะในการเรียนรู้ การฝึกสติเป็นวิธีการทำให้จิตของเรากลับมาอยู่กับสิ่งที่กำลังทำ การค้นหาความจริง รู้จักตนเอง หรือ เป็นครูในตัวเอง ทำให้รู้จักสังเกตเรื่องราวที่ฝังแน่นอยู่ในใจเรา เรื่องราวของเรา และลักษณะนิสัยในการคิด และยอมรับว่ามันเป็นความจริงสำหรับเรา ณ ขณะนั้น โดยไม่ไปควบคุมมันหรือยึดติดกับมัน การฝึกสติจะช่วยให้ชีวิตเรามีความรู้สึกน่าพึงพอใจและผ่อนคลายมากขึ้น สามารถเล่นและหัวเราะกับตัวเองได้มากขึ้น

### 3.2 ทำไมครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ

การเพิ่มจำนวนผู้สนใจการฝึกสติทั่วโลก เชื่อว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญร่วมสมัย 2 ประการ (George, 2012) ประการแรก ผลกระทบด้านความเครียดและการทำงานหนักเกินไปของสมองที่จะต้องทำงานและเชื่อมโยงสัมพันธ์กับชีวิตอยู่ตลอดเวลา หมายถึง การหาวิธีการใหม่ ๆ ในการตอบสนองเงื่อนไขชีวิตประจำวัน เช่น ครอบครัวยุคใหม่ หน้าที่ความรับผิดชอบ การบริการสังคม ความต้องการของลูกค้า ๆ และผู้สูงอายุในครอบครัว การออกกำลังกาย การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การเล่น และการพักผ่อน ประการที่สอง ได้รับการชักชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกสติ ริชาร์ด เดวิดสัน และคณะ กล่าวว่า การฝึกสติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถของสมอง สมองมีการพัฒนาและเจริญเติบโตตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์ ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 1990 ริชาร์ด เดวิดสัน ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา และจิตเวชศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัย วิสคอนซิน-เมดิสัน (Wisconsin-Madison) ผู้ก่อตั้งและเป็นประธานศูนย์สำรวจสุขภาพจิต และนักวิจัยอีกหลาย ๆ ท่านแสดงความเห็นว่า การฝึกสติทำให้จิตใจตอบสนองได้ดีกว่า และมีทักษะในการตอบสนองทางอารมณ์และสิ่งแวดล้อม จัดการกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย สิ่งแวดล้อมทางอารมณ์และทางสติปัญญาได้

### 3.3 การฝึกสติกับภาวะผู้นำ

การฝึกสติเน้นการให้เครื่องมือเพื่อวัดและจัดการกับชีวิต เพื่อให้เราใส่ใจอยู่กับปัจจุบัน จดจำความรู้สึกและอารมณ์และรักษาให้อยู่ภายใต้การควบคุม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อต้องเผชิญกับภาวะความตึงเครียดในระดับสูง เมื่อมีสติจะทำให้ตระหนักถึงการดำรงอยู่ และการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถสังเกตและมีส่วนร่วมในทุก ๆ นาที ขณะที่จดจำและนำไปใช้ในการปฏิบัติในระยะยาว สิ่งนี้ช่วยป้องกันผู้นำจากการไหลไปสู่ชีวิตที่หมดคุณค่าในตัวเอง (George, 2012)

ท้ายสุด สิ่งที่สำคัญที่สุดของคำว่าผู้นำ เชื่อว่าการนำวิธีฝึกสติมาใช้ จะช่วยพัฒนาผู้นำในการพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่นและตัวเอง การนำผู้อื่นเป็นความท้าทายอย่างมาก

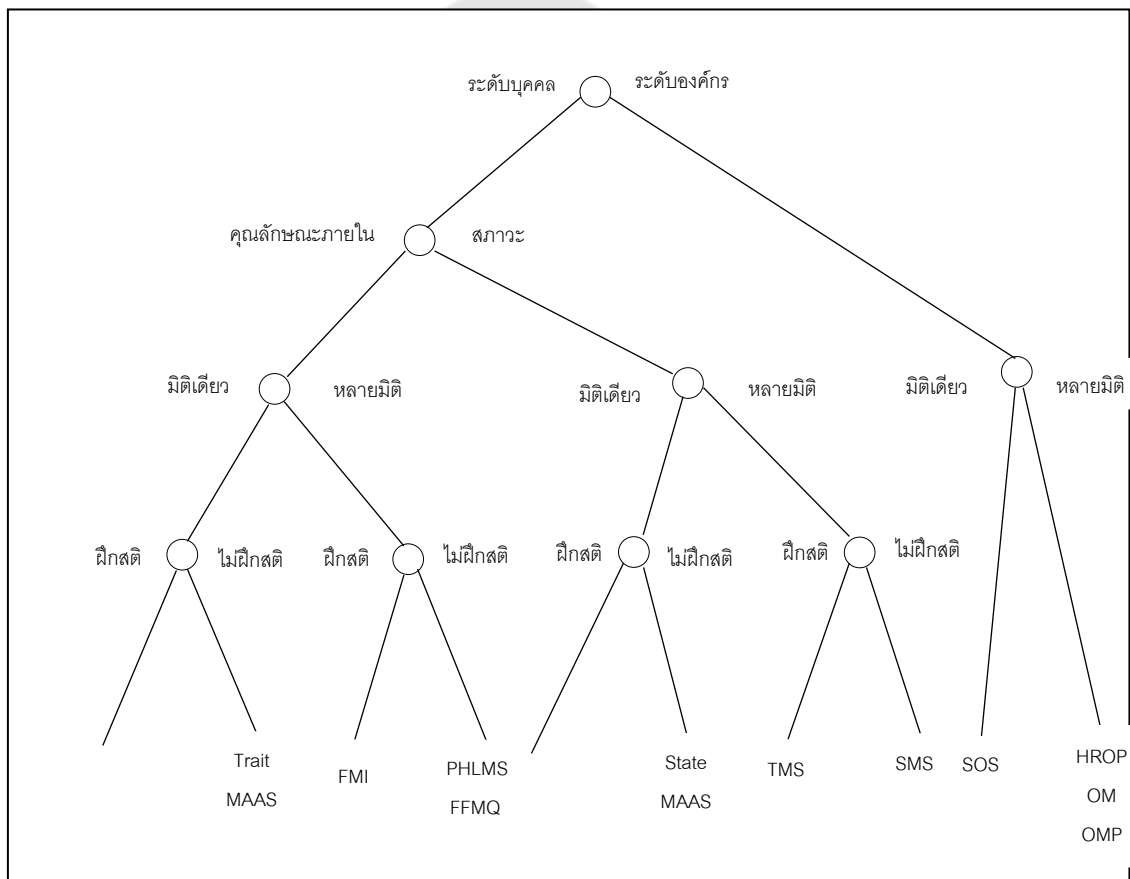
แต่เมื่อมองผู้นำที่มีศักยภาพ ผู้ได้รับการฝึกพัฒนาความสามารถในการสังเกตตนเอง และจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน ท่ามกลางความยุ่งเหยิงของความรู้สึกอย่างสูง และไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้ การฝึกสติช่วยพัฒนาศักยภาพเหล่านี้มากขึ้น เช่น การฝึกสติด้วยวิธีการหยุดชั่วขณะ ทำให้เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ได้เห็นผู้คนมองตนด้วยสายตาเชื่อมั่น Hoy และคณะ (2004) ผู้พัฒนาเครื่องมือประเมินสติของโรงเรียน กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและสติมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โรงเรียนที่มีศักยภาพสูงจะมีคะแนนความเชื่อมั่นสูง (Antony ;& Barbara, 2003) ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภาวะผู้นำ และความมีคุณธรรมในการใช้อำนาจ อย่างที่ Hoy และคณะ ได้อธิบาย สติขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความไว้วางใจ และบรรยากาศทางสติของโรงเรียนจะนำไปสู่ความต้องการสืบเสาะหาความผิดพลาด ซึ่งเกี่ยวข้องกับจุดอ่อนขององค์กรและทำให้เกิดการสร้างสรรสิ่งใหม่ (Forsythe , Adams ;& Hoy, 2011) เกี่ยวข้องกับศักยภาพในการควบคุมอารมณ์ตัวเอง และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถถามผู้อื่นได้ตรงประเด็นถึงสิ่งที่ต้องการ และอธิบายได้ว่าทำไมสิ่งเหล่านี้สำคัญกับหน่วยงาน แก่ทุกคน และเกิดอารมณ์เชิงบวกร่วมกัน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน และช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสมดุลทางอารมณ์ และการฟื้นตัวคืนสู่สภาวะเดิมของหน่วยงานในหลาย ๆ ระดับ

#### ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดระดับสติ

##### 4.1 แบบวัดสติของบุคคล

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้อุทิศตนและให้ความสนใจกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรสติ มีการพัฒนาแบบวัดที่ช่วยให้การวัดสติมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบฐานแนวคิดในการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวัดสติระดับบุคคลเชิงประจักษ์ ข้อดีของเครื่องมือแต่ละฐานการคิดในการสร้างและการใช้งาน จากการทบทวนเอกสารโดย Bergomi และคนอื่น ๆ (2013) ผู้วิจัยจะไม่ขอลงลึกในรายละเอียด แต่จะกล่าวถึงการวัดสติในบริบทขององค์กร และลักษณะของเครื่องมือในมุมมองเชิงทฤษฎี วิธีวิทยาการพัฒนา และบริบทที่ผู้รู้ด้านบริหารองค์กรเลือกใช้เพื่อศึกษาตัวแปรสติ แสดงในภาพประกอบ 9

สติของบุคคล โดยธรรมชาติ เป็นสภาพของการรู้สึกตัวที่นักวิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินสติในระดับสภาวะ (State) ตัวอย่างเช่น แบบวัดสติ Toronto Mindfulness Scale: TMS (Lau; et al. 2006) และแบบวัดสติ State Mindfulness Scale: SMS (Tanay ;& Bernstein, 2013) แบบวัดเหล่านี้ แสดงลักษณะของสติระหว่างการทำงาน หรือในช่วงที่มีการฝึกเจริญสติ สำหรับทางเลือกในการประเมินสติระดับสภาวะ นักวิจัยน่าจะพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการฝึก สติเพื่อสอบถามความคิด ความรู้สึก หรือสภาพจิตใจในการทำงาน ในปัจจุบันขณะ หรือการที่จิตใจล่องลอยไม่อยู่กับปัจจุบันขณะ



ภาพประกอบ 9 แผนภาพการพัฒนาเครื่องมือวัดสติ

ที่มา : Sutcliffe, Vogus ;& Dane. (2016, p. 62). Mindfulness in Organizations: A Cross-Level Review.

สติในมโนทัศน์ของสภาวะหรือคุณลักษณะแฝง ไม่ว่าจะ เป็นทางบวกหรือทางลบ สามารถกำหนดนิยามและการวัดได้ การวัดสติในแง่คุณลักษณะมีความเหมาะสมกับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงสติเข้ากับตัวแปรมาตรฐานต่าง ๆ ด้านสุขภาพและความสุข รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน นักวิจัยที่พัฒนาแบบวัดบนฐานของคุณลักษณะแฝง เช่น Baer และคนอื่น ๆ (2008), Brown และ Ryan (2003), Cardaciotto และคนอื่น ๆ (2008) Chadwick และคนอื่น ๆ (2008) หากสนใจวัดระดับสติของบุคคลในบริบทการทำงาน นักวิจัยอาจประยุกต์ใช้แบบวัดที่สร้างบนฐานของคุณลักษณะของ Dane และ Brummel (2014), Reb และคนอื่น ๆ (2015)

การเลือกแบบวัดหรือเทคนิคการวัด นักวิจัยควรพิจารณาว่า ตนเองมองคุณลักษณะของตัวแปรสติอย่างไร นิยามของสติมีความแตกต่างกันตามลักษณะ วิธีวัดสติบางวิธีเหมาะกับการให้นิยามตัวแปรอย่างหนึ่งมากกว่าอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจยิ่งขึ้นหาก เช่น ถ้าใครมองนิยามของสติบนพื้นฐานของการใส่ใจกับปัจจุบัน ควรใช้เลือกใช้แบบวัดตามแนวคิดของ Brown และ Ryan (2003) ได้แก่ แบบวัด Mindful attention awareness scale (MAAS) ในทำนองเดียวกัน หากสนใจวัดสติในมุมมองของตัวแปรหลายมิติ สามารถประยุกต์ใช้แบบวัด Five facets mindfulness questionnaire (FFMQ) ของ Baer และคนอื่น ๆ (2008) หรือ แบบวัด Freiburg mindfulness inventory (FMI) ของ Buchheld และคนอื่น ๆ (2001) ซึ่งเป็นตัวเลือกที่ดีกว่า ในหลักการเดียวกันถ้านักวิจัยมีมุมมองตัวแปรตามแนวคิดของ Langer (1989a,b) ควรเลือกใช้แบบวัดสติ Langer mindfulness scale ของ Haigh และคนอื่น ๆ (2011)

สุดท้าย นักวิจัยควรพิจารณาให้รอบคอบว่า การฝึกสติมีส่วนเกี่ยวข้องกับคำถามวิจัยหรือประชากรกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ เช่น การทราบประวัติความเกี่ยวข้องกับสติและการฝึกเจริญสติของตัวอย่าง บางครั้งนักวิจัยอาจจะต้องใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติในการพัฒนาสติให้กลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย แบบวัดสติบางชนิดสร้างบนพื้นฐานการมีประสบการณ์ฝึกเจริญสติของผู้ตอบ เช่น แบบวัดตามแนวคิดของ Lau และคนอื่น ๆ (2006) Walach และคนอื่น ๆ (2006) ในขณะเดียวกันแบบวัดของคนอื่น ๆ อาจมีรากฐานแนวคิดในการสร้างตามมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่สันนิษฐานว่า ผู้ตอบไม่มีประสบการณ์ หรือไม่คุ้นเคยกับการฝึกเจริญสติ/สมาธิ รวมไปถึงแบบวัด Mindful attention awareness scale (MAAS) ของ Brown และ Ryan (2003) และ แบบวัด Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) ของ Cardaciotto และคนอื่น ๆ (2008) โดยสรุป การเลือกใช้แบบประเมินสติขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาคิดออกแบบว่า เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการฝึกเจริญสติ

หรือไม่ และกลุ่มประชากรเป็นใคร ซึ่งอาจจะต้องเลือกใช้ผู้มีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติหรือไม่ต้องการผู้มีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติก็ได้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่นิยมใช้ประเมินระดับสติของบุคคลในปัจจุบัน พบว่ามีฉบับที่สำคัญ จำนวน 8 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบวัด Mindful attention awareness scale (MAAS) (Brown ;& Rya, 2003) (2) แบบ บ วัด Kentucky inventory of mindfulness skills (KIMS) (Baer, 2004) (3) แบบ บ วัด Toronto mindfulness scale (TMS) (Bishop; et al. 2003; Lau; et al. 2006) (4) แบบ บ วัด Freiburg mindfulness inventory (FMI) (Buchheld; et al. 2001; Walach; et al., 2006) (5) แบบ บ วัด Cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R) (Feldman; et al. 2007) (6) แบบ บ วัด Southampton mindfulness questionair (SMQ) (Chadwick; et al. 2006) (7) แบบ บ วัด Five facets mindfulness questionnaire (FFMQ) (Baer; et al. 2006) (8) แบบ บ วัด Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) (Cardaciotto; et al. 2008) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของแบบประเมินที่กล่าวมา แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์คุณลักษณะของแบบวัดสติของบุคคลที่นิยมในปัจจุบัน จำนวน 8 ฉบับ

วัตถุประสงค์	ชื่อแบบประเมิน	คณะผู้วิจัย/ปี/ข้อ	ข้อจำกัด
ประเมิน 1 มิติ การตระหนักรู้	Mindful attention awareness Scale (MAAS)	Brown ;& Ryan 2003, 15 ข้อ	เฉพาะการตระหนักรู้ ไม่มีการยอมรับ
ประเมิน 2 มิติ คือ กระตือรือร้นกับผู้สังเกต	Toronto mindfulness scale (TMS)	Bishop; et al., 2003, Lau; et al., 2006, 13 ข้อ	กลุ่มที่มีประสบการณ์ การฝึกสติ
ประเมิน 2 มิติ การตระหนักรู้และยอมรับความคิด	Cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R)	Feldman; et al., 2007, 10 ข้อ	ประเมินความคิด อารมณ์ไม่ได้ประเมินส่วนอื่น
ประเมิน 2 มิติ คือ การรับรู้ และการยอมรับ	Philadelphia mindfulness scale (PHLMS)	Cardaciotto; et al., 2008, 20 ข้อ	ขาดการทดสอบในผู้มีประสบการณ์
ประเมิน 4 มิติ คือ สังเกต อยู่กับปัจจุบัน ไม่ตัดสิน และเปิดเผยต่อเหตุผล	Freiburg mindfulness inventory (FMI)	Buchheld; et al., 2001, Walach; et al., 2006, 14 ข้อ	ผู้มีประสบการณ์ การฝึกสติ
ประเมิน 4 มิติ คือ สังเกต บรรยาย กระทำด้วยความตระหนัก และยอมรับ	Kentucky inventory of mindfulness scale (KIMS)	Baer, 2004, 39 ข้อ	ประเมินทักษะที่สอนใน การบำบัดแบบวิภาวชิวิธี

## ตาราง 5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ชื่อแบบประเมิน	คณะผู้วิจัย/ปี/ชื่อ	ข้อจำกัด
ประเมิน 4 มิติ การสังเกต ไม่ผลึก ไม่ตัดสินใจ และปล่อยวาง	Southampton mindfulness questionnaire (SMQ)	Chadwick; et al., 2006, 16 ข้อ	จำกัดการตอบสนองต่อ ประสบการณ์ลบ
ประเมิน 5 มิติ โดย 4 มิติตรงกับ KIMS และเพิ่มการไม่มีปฏิกิริยา สำหรับประสบการณ์ภายใน	Five facets mindfulness questionnaire (FFMQ)	Baer; et al., 2006, 39 ข้อ	ข้อคำถามมีจำนวนมาก เป็นการประเมินภาวะ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของแบบวัดสติของบุคคลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จำนวน 8 ฉบับตามวัตถุประสงค์การใช้งาน จำนวนองค์ประกอบ รวมทั้งข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ สรุปได้ดังนี้

1) แบบประเมินที่มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบประเมิน Mindful attention awareness scale (MAAS) พัฒนาโดย Brown และ Ryan (2003) มีจำนวน 15 ข้อ คำตอบเป็นแบบประเมินค่า 6 ช่วง เน้นศักยภาพในการคงความใส่ใจ หรือการรับรู้ ในกิจวัตร เช่น การเดิน การกิน หรือการขับรถ จุดอ่อนคือไม่สามารถประเมินศักยภาพการยอมรับ หรือไม่ตัดสินใจ พร้อมกับความใส่ใจ แต่ผู้พัฒนาถือว่า การยอมรับสามารถอนุมานได้จากคะแนนความสนใจ และการรับรู้ได้ ไม่จำเป็นต้องแยกพิจารณา

2) แบบประเมิน 2 องค์ประกอบ มีจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบประเมิน Toronto mindfulness scale (TMS) พัฒนาโดย Bishop และคนอื่น ๆ (2003) Lau และคนอื่น ๆ (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ วัดความกระตือรือร้น กับผู้สังเกต ข้อจำกัดคือ วัดเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการฝึกสติ (2) แบบวัด Cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R) พัฒนาโดย Feldman และคนอื่น ๆ (2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดการตระหนักรู้ และการยอมรับความคิด มีข้อจำกัดคือ ประเมินความคิด อารมณ์ ไม่ได้ประเมินส่วนอื่น (3) แบบวัด Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) พัฒนาโดย Cardaciotto และคนอื่น ๆ (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ วัดการรับรู้ และการยอมรับ ข้อจำกัดคือ ขาดการทดสอบในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ด้านสติ นอกจากนี้ ชัชวาล ศิลปะกิจ และคณะ (2554) ได้พัฒนาแบบประเมินสติ Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) ฉบับภาษาไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ วัดการตระหนักรู้ และการยอมรับ อย่างละ 10 ข้อ

3) แบบประเมิน 4 องค์ประกอบ มีจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบประเมิน Freiburg mindfulness inventory (FMI) พัฒนาโดย Buchheld และคนอื่น ๆ (2001) และ Walach และคนอื่น ๆ (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ วัดการสังเกต การอยู่กับปัจจุบัน ไม่ตัดสิน และการเปิดเผยต่อเหตุการณ์ลบ ข้อจำกัดคือ เฉพาะผู้มีประสบการณ์การฝึกสติ (2) แบบประเมิน Kentucky inventory of mindfulness scale (KIMS) พัฒนาโดย Baer (2004) ประกอบด้วยข้อคำถาม 39 ข้อ วัดการสังเกต การบรรยาย การกระทำด้วยความตระหนัก และการยอมรับ ข้อจำกัดคือ ประเมินทักษะที่สอนในการบำบัดแบบวิภาววิธี (3) แบบประเมิน Southampton mindfulness questionnaire (SMQ) พัฒนาโดย Chadwick และคนอื่น ๆ (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ วัดการสังเกต ไม่ผลัก ไม่ตัดสิน และการปล่อยวาง มีข้อจำกัด คือ ตอบสนองต่อประสบการณ์ทางลบ

4) แบบประเมิน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบประเมิน Five facets mindfulness questionnaire (FFMQ) พัฒนาโดย Baer และคนอื่น ๆ (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 39 ข้อ วัดการสังเกต การบรรยาย การกระทำด้วยความตระหนัก การยอมรับและการไม่มีปฏิกิริยาต่อประสบการณ์ภายใน ข้อจำกัดคือ มีข้อคำถามจำนวนมาก และเป็นแบบประเมินสถานะผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของแบบประเมินสติทั้ง 8 ฉบับ จะเห็นได้ว่า แต่ละฉบับมีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกัน ตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนา วัดคุณลักษณะ หรือสถานะ ตลอดจนข้อจำกัดในการใช้งานกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีพื้นฐานความรู้ในการฝึกสติหรือไม่ สารสนเทศดังกล่าว ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบประเมินสติของผู้วิจัยทั้งสิ้น

#### 4.2 แบบวัดสติขององค์กร

เมื่อเทียบกับการวัดสติของบุคคล การวัดสติขององค์กรจะมีการพัฒนาเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงน้อยกว่า เนื่องจากงานวิจัยด้านสติขององค์กรส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยสองในสามที่ถูกกล่าวถึงเป็นการค้นหาสติขององค์กรในเชิงประจักษ์ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เชิงปฏิบัติการ (Action research) (Hales; et al., 2012) การศึกษารายกรณี (Bigley ;& Roberts, 2001; Carlo; et al., 2012, Madsen; et al., 2006; Rerup, 2009; Valorinta, 2009) การศึกษาด้วยวิธีสัมภาษณ์ (Roth; et al. 2006; Wilson; et al., 2011) การศึกษาด้วยวิธีสังเกต (Cooren, 2004, 2006; Klein; et al., 2006; LaPorte ;& Consolini, 1991; Roe ;& Schulman, 2008; Schulman 1993; Weick ;& Roberts 1993) และการวิเคราะห์ย้อนหลังรายงานผลการปฏิบัติงานของรัฐบาล (Weick, 2005; Weick ;& Sutcliffe, 2003) ในระยะเริ่มแรกของการพัฒนาจะพบแต่การศึกษาในเชิงคุณภาพ งานวิจัยในแนวนี้ช่วยให้นักวิจัยได้

พัฒนาทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) ตามธรรมชาติสถิติขององค์กรในบริบทที่หลากหลายมากกว่าการศึกษาดั้งเดิมที่ศึกษาเฉพาะองค์กรที่มีความมั่นคงสูง (Weick ;& Roberts, 1993) การศึกษาการออกแบบสถาปัตยกรรม และการสิ่งปลูกสร้าง (Carlo; et al., 2012) ศูนย์ฟื้นฟูชื่อเสียง (Cooren, 2004) และหน่วยงานขายปลีก (Valorinta, 2009) แม้ว่าการศึกษามีส่วนช่วยในรายละเอียดและโครงสร้างของสถิติตามบริบทแต่งงานวิจัยก็แค่อธิบายองค์ประกอบของสถิติอย่างง่าย ในบริบทต่าง ๆ (Wilson; et al., 2011) การศึกษาเชิงคุณภาพยังคงทำหน้าที่สะท้อนผลการศึกษา และการสรุปอ้างมาเรื่อย ๆ

การศึกษาเชิงคุณภาพสถิติขององค์กร ทำให้การวัดสถิติขององค์กรในเชิงปริมาณ และวิธีการวัดมีความพัฒนาตามไปด้วย การวัดตัวแปรสถิติขององค์กรโดยตรงก็ยังคงเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งศึกษาหนึ่งในสองลักษณะ คือ มิติของโครงสร้างตัวแปรเดียว เช่น แบบวัด Safety organizing scale (SOS) ของ Vogus และ Sutcliffe (2007a) และการวัดโครงสร้างหลายมิติที่กระบวนการของสถิติทั้ง 5 ขั้นตอน (เช่น Preoccupation with failure) จะถูกแยกโครงสร้างออกมาไม่ว่าจะนำมาวิเคราะห์ตัวประกอบอันดับสองก็ตาม (Second-level factor) (Ray; et al., 2011) อย่างไรก็ตามการวัดสถิติขององค์กรก็ยังมีข้อจำกัดในการทดสอบความเที่ยงตรง การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเหล่านั้นยังจำเป็นต้องศึกษาด้วยวิธีดั้งเดิมที่ผูกติดอยู่กับความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า เชิงจำแนก และเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ รวมไปถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลด้วยแบบสอบถาม

แบบวัด SOS ของ Vogus และ Sutcliffe มีจำนวน 9 ข้อ วัดมิติเดียว ตรวจสอบความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า ความตรงเชิงจำแนก ความเหมาะสมในการวัด และความเที่ยงตรงตามเชิงสภาพกับหน่วยงานและบุคลากรของโรงพยาบาลที่สมัครใจเข้าร่วมทดลอง 3 แห่ง (Vogus ;& Sutcliffe, 2007a,b; Vogus; et al., 2014a) Ausserhofer และคนอื่น ๆ (2013) พัฒนาเครื่องตามแนวทางที่คล้ายคลึงกัน การพัฒนาเครื่องมือของเขาในประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน และอิตาลี Valentine และคนอื่น ๆ (2010) พัฒนาแบบวัดสถิติขององค์กร มีจำนวน 8 ข้อ ตามแนวของ Weick และ Sutcliffe (2011) ประเมินสถิติเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับการอุทิศตนของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ลูกค้า) การประกันคุณภาพ การบริหารความเสี่ยง และการบริหารธุรกิจเชิงบวก ผลการพัฒนามีความเชื่อมั่น และมีความเที่ยงตรงที่สัมพันธ์กับดัชนีค่าความร่วมมือร่วมใจ และความขัดแย้งในบทบาทตามหลักฐานเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามผลการวัดก็ไม่สอดคล้องกับสถิติขององค์กร

Ray และคนอื่น ๆ (2011) พัฒนาแบบวัดสติขององค์กรกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสอนธุรกิจ ข้อคำถาม 42 ข้อ ซึ่งสร้างตามกระบวนการของสติ 5 ชั้น ของ Weick และ คนอื่น ๆ (1999) แต่แบบวัดของเขาตรวจสอบความเที่ยงตรงแยกตามองค์ประกอบ Mu และ Butler (2009) พัฒนาแบบวัดจำนวน 38 ข้อ ตามโครงสร้างกระบวนการทางสติ 5 องค์ประกอบ ในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา และผู้ประกอบอาชีพให้บริการในองค์กรแห่งหนึ่ง ข้อค้นพบตามโมเดลสมมติฐานใช้วิธีเปรียบเทียบแต่ละองค์ประกอบกับความสามารถในการบริหารจัดการจริงที่ปรากฏ โดยพิจารณาว่าแต่ละโครงสร้างมีอยู่จริงในองค์กรมากน้อยแค่ไหน องค์ประกอบด้านพันธสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่น และองค์ประกอบด้วยยอมตามความเชี่ยวชาญสามารถอธิบายความแตกต่างในองค์กรผู้ประกอบอาชีพบริการได้มากที่สุด Hoy และคนอื่น ๆ (2006) พัฒนาเครื่องมือวัดจำนวน 10 ข้อ 3 ชุด คล้ายคลึงกันในกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมต้น 10 ข้อแรกสอบถามคณะครู 10 ข้อที่สองสอบถามผู้บริหารโรงเรียน และ 10 ข้อที่สามสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียน ข้อค้นพบสนับสนุนการแยกสำรวจตามองค์ประกอบในโครงสร้างของสติและสัมพันธ์กับการวัดความเชื่อมั่น (trust) Barrett และคนอื่น ๆ (2006) พัฒนาแบบวัด 2 มิติ เกี่ยวกับความมั่นคงสูง หรือการรับรู้ผลการบริหารจัดการองค์กร พบความสอดคล้องผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างขนาดเล็กแผนกดับเพลิงในเมือง Midwestern องค์ประกอบทั้งสอง ได้แก่ การรับรู้สมรรถนะของตนเอง (Self-efficacy) และการตอบสนองของความเสียหายขององค์กร (Organizational risk responsiveness) แต่ไม่มีการรวมองค์ประกอบ หรือแสดงความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ แม้ว่าเครื่องมือเหล่านี้ต้องการการตรวจสอบความเที่ยงตรง แต่ก็สามารถจำแนกองค์ประกอบย่อยของสติได้และสามารถจำแนกลักษณะเฉพาะก่อนและหลังได้

งานวิจัยอื่น ๆ ก็ใช้วิธีการวัดทางอ้อมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น ของ Vogus ;& Welbourne (2003) ภายใต้นโยบายโครงการในอนาคตของบริษัท อธิบายถึงวิธีการที่กลุ่มทรัพยากรบุคคลปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นวัตกรรม และบทบาทของบริษัท สติขององค์กรได้รับการศึกษาทางอ้อมโดยวัดจากสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน เช่น บริบทการทำงาน (Wheeler; et al., 2012) ใช้แบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ เช่น ความเชื่อถือได้ของการดูแลรักษา ความเชื่อมั่นของข้อมูลข่าวสาร และการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก่อน ซึ่งถูกประเมินโดยลูกค้า (Ndubisi, 2012) หรืออ้างถึงสิ่งที่มีอยู่จริงผ่านผลงานเฉพาะ (Knox; et al., 1999)

แม้หลักฐานที่กล่าวมาจะบอกถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาเครื่องมือวัดสติขององค์กรในบางมโนทัศน์ แต่แบบประเมินสติที่มีอยู่ส่วนใหญ่ยังขาดความตรงเชิงจำแนกที่สัมพันธ์กับมโนทัศน์ เช่น คุณสมบัตินิติทางจิตของความปลอดภัย (Edmondson, 1999) บรรยายกาศของ

ความปลอดภัย ระบบการถ่ายทอดความทรงจำ (Lewis, 2003) ความตระหนักในบริบทของทีมงาน (Salas; et al., 1995) และลักษณะพฤติกรรมของทีมงาน เช่น เบื้องหลังพฤติกรรม (LePine; et al., 2008) สิ่งเหล่านั้นเป็นอุปสรรคสำคัญ เพราะการวิจัยเกี่ยวกับสติขององค์กร เป็นการทำงานที่มีอยู่ของตัวแปรกับโครงสร้างเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า การวิจัยเกี่ยวกับสติขององค์กรเป็นการสร้างสิ่งใหม่ในสาขาจิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่มีค่าสูง ทำให้มั่นใจได้ว่าการวัดสติเป็นอย่างไร และมีการพัฒนาการไปในทางที่ดีขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรสติและพฤติกรรมองค์กร

### 5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรสติ

ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคนอื่น ๆ (2554) ศึกษาความเที่ยงตรงของแบบวัดสติ Philadelphia mindfulness scale ฉบับภาษาไทย วัดดูประสงค์ เพื่อทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบวัด Philadelphia mindfulness scale ฉบับภาษาไทย (PHLMS\_TH) วัสดุ และวิธีการ PHLMS โครงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสติ มี 2 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ และการยอมรับอย่างละ 10 ข้อ ตัวเลือกเป็นแบบประเมินค่า 1 - 5 (1 = ไม่เคยเลย 5 = บ่อยมาก) ศึกษาเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ PHLMS\_TH ด้วยสถิติ Pearson's correlation ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง จำนวน 103 คน โดยกำหนดจำนวนองค์ประกอบไว้ 2 ด้าน ไม่เป็นอิสระต่อกันผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำและความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในของทั้งสององค์ประกอบอยู่ในระดับสูง มีข้อคำถามที่ค่า Factor loadings ในองค์ประกอบที่ตรงกับต้นฉบับจำนวน 18 ข้อ มีสองข้อที่มีค่า Factor loadings ในทั้งสององค์ประกอบค่อนข้างต่ำ สรุป PHLMS\_TH มีความเชื่อมั่นสูง มีโครงสร้างและคุณสมบัติทางจิตวิทยาคล้ายคลึงกับฉบับภาษาอังกฤษ

อรวรรณ ศิลปะกิจ (2558) สร้างแบบประเมินสติ วัดดูประสงค์ เพื่อสร้างแบบประเมินสติ (Mindfulness scale: MAS) อิงหลักสติปัญญาและทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยา วัสดุและวิธีการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ศึกษาสติตามคัมภีร์พระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของ Kabat-Zinn และเพื่อสร้างข้อคำถามประเมินคุณภาพแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกกับแบบประเมิน Hospital anxiety depression scale (HAD) และความเที่ยงตรงร่วมสมัยกับแบบ

ประเมิน Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 41 คน ผู้ป่วยและผู้เข้าอบรมปฏิบัติธรรมของยุวพุทธิกสมาคม จำนวน 250 คน และกลุ่มบุคลากรวิชาชีพ จำนวน 160 คน และทดสอบแบบประเมินสติในกลุ่มผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทและสมองเสื่อมจำนวน 159 คน ดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงตุลาคม 2557 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องด้วยโปรแกรม Mplus, ความสัมพันธ์ Pearson's correlation ระหว่าง MAS-HAD และ MAS-PHLMs ผลการศึกษาพบว่า MAS เริ่มต้น จำนวน 30 ข้อ ผ่านความเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 ข้อ สํารวจองค์ประกอบได้ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย หมวดกาย เวทนา จิต ธรรม 4, 2, 6, และ 3 ข้อ ตามลำดับ แบ่งเป็น 3 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ คือ ตระหนักรู้ ตั้งใจ และอัตโนมัติ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในกลุ่มบุคลากร ค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ ค่า Cronbach's alpha ทั้งฉบับและรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-0.82, MAS สัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับ HAD, SAS มีความเที่ยงตรงร่วมสมัยกับ PHLMS ในส่วนตระหนักรู้อย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มผู้ดูแลผู้ป่วย MAS มีความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดีมากและมีความเที่ยงตรงร่วมสมัยกับ PHLMS แบบประเมินสติฉบับ 15 ข้อ มีความตรงและความเชื่อมั่นในกลุ่มผู้ป่วย บุคลากร ผู้มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติเบื้องต้น กลุ่มผู้ดูแลในระดับดีถึงดีมาก

**สรุป** เครื่องมือประเมินสติเหล่านี้ ช่วยให้การวัดตัวแปรสติมีความถูกต้อง เที่ยงตรง และแม่นยำมากขึ้นในบริบทต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะแฝงภายในจากการฝึกเจริญสติ/สมาธิ เครื่องมือเหล่านี้สามารถวัดได้ทั้งในแง่ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรทางจิตวิทยา ชีววิทยา พฤติกรรมและทางสังคม

## 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสติ (Mindfulness)

คำพอง สมศรีสุข (2545) ศึกษาการพัฒนาชีวิตตามหลักพุทธธรรม ศึกษาการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของหลวงพ่อดำเทียน จิตตสุโก ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า ผู้ที่ผ่านการอบรมปฏิบัติธรรมมีการพัฒนาตัวเองดีขึ้นด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านการมีสติสัมปชัญญะ การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่นและการมีสมาธิ

ศุภกรใจ เจริญสุข เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม และไมเคิล คริสโตเฟอร์ (2555) ศึกษาความหมายและปัจจัยบ่มเพาะสติ จากประสบการณ์ของสตรีไทยที่ปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายความหมายและปัจจัยบ่มเพาะสติจากประสบการณ์ของสตรีไทยที่ปฏิบัติธรรม คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะเจาะจง ประกอบด้วยสตรีผู้ปฏิบัติธรรม 2 กลุ่ม ได้แก่ สตรีผู้บวชในพุทธศาสนา จำนวน 6 คน และสตรีผู้ปฏิบัติธรรมโดยไม่ได้อบวช จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า สติไทยที่ปฏิบัติธรรมบรรยาย ประสบการณ์ใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความหมายและปัจจัยบ่มเพาะสติ โดยความหมายของสติมี 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การอยู่กับปัจจุบันขณะ 2) ตระหนักรู้ตนเอง 3) ใคร่ครวญตามความเป็นจริง 4) เป็นกลาง เป็นธรรมชาติ ในส่วนของปัจจัยบ่มเพาะสติ มี 2 ประเด็นย่อย คือ ก) ปัจจัยภายในบุคคล ซึ่งมี 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) การมีศรัทธาและฉันทะ (2) การมีศีล (3) ความพร้อมของร่างกาย และ (4) การหมั่นฝึกฝน และ ข) ปัจจัยภายนอกบุคคล ซึ่งมี 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) การอยู่ในสถานที่สงบ และ (2) การที่ได้เรียนรู้หรือมีการศึกษา การศึกษานี้ทำให้เข้าใจความหมายของสติ และทราบปัจจัยบ่มเพาะสติของสติไทยที่ปฏิบัติธรรม ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพจิต และพัฒนาโปรแกรมการบำบัดทั้งทางกายและทางจิตโดยใช้สติเป็นฐาน ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือประเมินการมีสติในบริบทของไทย

ไกรฤกษ์ ศีลาคม และหัสติน แก้วพิชิต (2560) ศึกษาผลการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่มีต่อสุขภาพจิตและความฉลาดทางอารมณ์ ระหว่างนักศึกษาที่มีปัญหาสุขภาพจิต จำนวน 22 คน กับนักศึกษาที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วย ดัชนีความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และแบบสอบถามสุขภาพทั่วไป มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที่ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตมีดัชนีความสุข และความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นหลังได้รับการฝึกเจริญสติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่พบแนวโน้มคะแนนที่สูงขึ้นของดัชนีความสุข และความฉลาดทางอารมณ์ และแนวโน้มที่ลดลงของปัญหาสุขภาพจิต แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการฝึกเจริญสติแบบเคลื่อนไหวในนักศึกษาที่มีปัญหาสุขภาพจิต เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า หลังได้รับการฝึกเจริญสติแบบเคลื่อนไหว นักศึกษาที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษาที่มีปัญหาสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านองค์ประกอบทางสุขภาพจิต

จงลักษณ์ เพื่อกวิวงศ์, ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรีงสรรค์ (2561) ศึกษาผลการประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน: ศึกษารายกรณีผู้ปฏิบัติธรรม วัดคูบอน เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบลงภาคสนามโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการ

ดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมวัดคู้บอน และเพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้สติในชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมวัดคู้บอน เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในชุมชนบริเวณรอบวัด ซึ่งทางวัดจะจัดให้มีการอบรมวิปัสสนากรรมฐานทุกเดือน ในช่วงเช้าพรชาผู้ปฏิบัติธรรมจะมาพักที่วัดเพื่อถือศีลอุโบสถ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มาปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงสูงอายุ มีการรักษาศีล 5 และศรัทธาในพระรัตนตรัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสติในพุทธศาสนา การประยุกต์ใช้หลักสติในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมวัดคู้บอน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมพัฒนาจากศูนย์ปฏิบัติธรรม (Meditation center) เป็นการปรับอินทรีย์ในห้องปฏิบัติการเสริมสร้างศรัทธาให้มั่นคง สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติที่มุ่งมั่น และหมั่นสร้างบ้านเพื่อพัฒนาชาติ 2) การนำไปฝึกฝนในชีวิตประจำวัน (Daily life mindfulness practice) คือการฝึกสติในวิถีชีวิตโดยการบ่มเพาะสติด้วยการสวดมนต์ จัดเวลาปฏิบัติระหว่างช่วงวัน สร้างบรรยากาศยกวัดมาบ้านและปรับวิถีแห่งการไม่เบียดเบียน โดยสามารถแสดงเป็นโมเดลว่า M-SEC D-ISAM Model

Brown (2003) ได้ศึกษาประโยชน์ของการอยู่กับปัจจุบันในแง่ของสติกับบทบาทที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัคร จำนวน 74 คน อายุ 18 ปีขึ้นไป กับอีกกลุ่มคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน ให้สังเกตตัวเองผ่านการบันทึกประจำวันเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกนาน 21 วัน เพื่อให้รู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นการฝึกเจริญสติวิธีหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาวะอารมณ์ทางบวกมากขึ้น

Maria Napoli และคนอื่น ๆ (2005) ได้ศึกษาการฝึกเจริญสติกับนักเรียนระดับประถมศึกษา ต่อความสนใจในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 254 คน ในเมือง Southwest city ประเทศสหรัฐอเมริกา การฝึกมีเป้าหมายให้นักเรียนสนใจในการเรียนเป็นเวลา 24 สัปดาห์ เก็บข้อมูลจากเดือนสิงหาคม 2000 ถึง พฤษภาคม 2001 โดยใช้เทคนิคการกำหนดลมหายใจ การตรวจสอบส่วนต่างๆ ของร่างกาย (Body scan) การเคลื่อนไหว และกิจกรรมการตระหนักรู้ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 4 ชุด ได้แก่ The ADD-H comprehensive teacher rating scale, (ACTeRS), The test of everyday attention for children (TEA-CH), The test anxiety scale (TAS) โดยทำการทดสอบก่อนและหลัง เมื่อสำเร็จการศึกษาเหลือนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 97 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 97 คนผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างระหว่างระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฝึกเจริญสติกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Weinstein และคนอื่น ๆ (2009) ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างวิจัยตอบแบบประเมินตนเองแล้วนำผลไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตรวจสอบผลของการฝึกเจริญสติที่มีต่อความเครียด การรับมือกับความเครียดและความผาสุกในตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 65 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการฝึกเจริญสติจะประเมินความเครียดที่เผชิญในระดับต่ำและมักไม่ค่อยหลีกเลี่ยงต่อความเครียด นอกจากนี้ยังสามารถปรับตัวได้ดี

Zeiden และคนอื่น ๆ (2010) ศึกษาผลการเจริญสติและสมาธิที่มีต่อระบบความคิดและอารมณ์ในนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ท แคโรไลนา จำนวน 63 คน เข้าหลักสูตรนั่งสมาธิ รับรู้ความรู้สึกส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย รวมถึงเข้ากลุ่มรับฟังอย่างมีสติ พบว่า การฝึกสติและสมาธิช่วยพัฒนาอารมณ์ทางบวก ลดความอ่อนล้า ความเครียดและยังช่วยปรับปรุงการรับรู้ภาพและความทรงจำได้ดี

Robert Sims (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติ และมุมมองทางวิชาการ (ประกอบด้วยศักยภาพสะสมของครู ความเชื่อมั่นของคณะครูต่อผู้ปกครองและนักเรียน และการเน้นวิชาการ) กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 1,353 คน จากโรงเรียนประถมศึกษ จำนวน 67 โรงเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดมุมมองทางวิชาการของโรงเรียน (School academic optimism scale : SAOS) และแบบวัดสติของโรงเรียน (Mindfulness scale: M-scale) ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างตัวแปรสติกับตัวแปรการเน้นทางวิชาการ ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสติกับมุมมองเชิงวิชาการให้ทฤษฎี แต่ไม่พบความเกี่ยวข้องกับอีกสองโครงสร้าง ผลการศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีก่อนหน้านี้ที่ว่า ตัวแปรสติมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการเน้นทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรเศรษฐฐานะทางสังคม และตัวแปรสติ เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายตัวแปรมุมมองทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wowek, Cheryl และ David (2013) วิจัยเรื่อง Leaders mindful in highly effective schools: A Mixed-method application of Hoy's M-scale มี วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) ผู้บริหารของโรงเรียนที่มีระดับสติสูงมีวิธีได้มาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนอย่างไร เป็นการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-method study) ด้วยวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพพร้อมกัน ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า (1) สติของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการศึกษาทฤษฎีสถานราก (Grounded theory) พบว่า มี 3 ยุทธศาสตร์ในการได้มาซึ่ง

ความสำเร็จ ได้แก่ (1) การสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ตัวแปรเวลา การวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการความคิดเห็นจากผู้มีส่วนร่วม และการหลีกเลี่ยงการดาวน์สรุปปัญหา (2) การสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วยความเชื่อถือ การสื่อสาร ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน และการรับฟัง (3) การริเริ่มสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย การลองสิ่งใหม่ การมุ่งเป้าไปข้างหน้า และนิสัยรักการอ่านเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

**สรุป** จากผลงานวิจัยการนำวิธีฝึกเจริญสติไปทดลองใช้กับตัวอย่างระดับบุคคล พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกเจริญสติกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ผ่านการฝึกเจริญสติ มีการพัฒนาตัวเองในทางที่ดีขึ้น ทางด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง การมีสติสัมปชัญญะ การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่น นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมให้มีสมาธิ ปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้มีจำนวนลดลง พัฒนาอารมณ์ทางบวก ลดความอ่อนล้า ความเครียด และปรับปรุงการรับรู้ภาพ และความทรงจำส่วนการศึกษาตัวแปรสติในบริบทขององค์กร (โรงเรียน) พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างตัวแปรสติกับตัวแปรการเน้นทางวิชาการ ตัวแปรเศรษฐกิจทางสังคม และตัวแปรสติเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายตัวแปรมุมมองทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถิติของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า 3 ยุทธศาสตร์ในการได้มาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ (1) การสะท้อนกลับ ประกอบด้วยตัวแปร เวลา การวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการความคิดเห็นจากผู้มีส่วนร่วม และการหลีกเลี่ยงการดาวน์สรุปปัญหา (2) การสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วยความเชื่อถือ การสื่อสาร ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน และการรับฟัง และ (3) การริเริ่มสิ่งใหม่ ประกอบด้วย การลองสิ่งใหม่ การมุ่งเป้าไปข้างหน้า และนิสัยรักการอ่านเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

### 5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุดอบรมการฝึกเจริญสติ

จิรศักดิ์ เลพล และสุทธิพร บุญส่ง (2559) ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรม การเจริญสติแบบไหว-นิ่ง ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน วัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกสติแบบไหว-นิ่ง (2) เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดฝึกอบรม โดยวิธีการฝึกเจริญสติแบบเคลื่อนไหวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของทักษะปฏิบัติระหว่างฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการประเมินพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อที่ 12-15 ( $\bar{X} = 3.38$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 1 ( $\bar{X} = 3.25$ ) ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการนำวิธีปฏิบัติการเจริญสติแบบเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นข้อหนึ่งในหลักการปฏิบัติสมถะกรรมฐานทางพระพุทธศาสนาที่นำมาเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่หลักการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาสู่เยาวชนเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

มาลีวัล เลิศสาครศิริ (2559) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกสมาธิต่อพหุปัญญาของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 194 คน โดยใช้วิธีการวิจัยกึ่งทดลอง ชนิดหนึ่งกลุ่มทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล พหุปัญญา ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการฝึกสมาธิ เจริญสติ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 และ .913 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกสมาธิ เจริญสติ นักศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยพหุปัญญาโดยรวมและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากับ 5.21 และ 4.33 สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และ 4.07 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า โปรแกรมการฝึกสมาธิมีผลทำให้เกิดการพัฒนาพหุปัญญาของนักศึกษาโดยรวม ซึ่งจะเป็นผลให้นักศึกษามุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการเรียน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิต

Milleson (2009) วิจัยเอกสารเรื่อง การใช้โปรแกรมการฝึกสติในชั้นเรียน ได้ผลสรุปว่า โปรแกรมการฝึกสติ (MAP's) เช่น โยคะ การทำสมาธิ ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในประเทศอเมริกามากกว่า 50 ปี ผู้ฝึกสอนรายงานว่าจะสามารถเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ความรู้สึกสงบภายใน มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น และช่วยลดความเครียด เพิ่มความตระหนักรู้ การควบคุมอารมณ์และลดอารมณ์ที่ไม่ปรารถนาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกเจริญสติกับการพัฒนาพฤติกรรมที่มีปัญหาของเด็ก จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารทางด้านการแพทย์ การศึกษาทางอารมณ์ และพฤติกรรมความสนใจในการเรียน และการเรียนใน

ชั้น พบว่า การฝึกสติช่วยให้พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาดลดลงอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยอมรับได้และยังเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอีกด้วย

Schonert-Reichl และคณะ (2010) ศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อการประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (ME) ในการพัฒนาคุณลักษณะทางสังคม ศักยภาพทางอารมณ์ และอารมณ์เชิงบวก โดยให้นักเรียนฝึกสติวันละสามครั้ง ในเด็กเกรด 4 ถึงเกรด 7 จำนวน 246 คน โดยมีกลุ่มควบคุมจำนวน 6 ห้อง ให้นักเรียนทำแบบประเมินก่อนและหลัง ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมินมุมมอง สังกัทั่วไปและสังกัส่วนตัวเกี่ยวกับโรงเรียน และแบบประเมินอารมณ์ทางบวกและทางลบ และครูทำการประเมินนักเรียนทางด้านสังคม อารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนวัยก่อนเข้าสู่วัยรุ่น และวัยรุ่นตอนต้น ที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึก เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันทางด้านตัวแปรมุมมองระหว่างก่อนฝึกและหลังการฝึก ซึ่งสอดคล้องกับแบบวัดที่ประเมินโดยครู และพบว่าโปรแกรมการฝึกมีผลต่อนักเรียนกลุ่มก่อนเข้าสู่วัยรุ่นมากกว่ากลุ่มวัยรุ่นตอนต้น นอกจากนี้ครูยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า โปรแกรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ง่าย

จากงานวิจัยด้านการพัฒนาและทดลองใช้ชุดฝึกอบรม/โปรแกรมการฝึกเจริญสติ พบว่า ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ความรู้สึกสงบภายใน มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น และช่วยลดความเครียด เพิ่มความตระหนักรู้ สามารถควบคุมอารมณ์และลดอารมณ์ที่ไม่ปรารถนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้

#### 5.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร

พิมลพรรณ แซ่เหลียว, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ นภาเดช บุญเชิดชู (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 242 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหน่อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลางทจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน (2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหน่อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยส่งเสริมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกษราภรณ์ กุณรักษ์ และทิพพินา สมุทรานนท์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ การมอบหมายอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในเชิงจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ประชากรเป็นข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งและปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 796 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบบวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น ของแบบวัดทั้ง 3 ฉบับ คือ 0.967, 0.935, 0.936 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การมอบอำนาจเชิงจิตวิทยาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านสมรรถนะ และด้านผลกระทบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 19.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สรุป** จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านแนวคิดทฤษฎีของสติ ตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกตะวันออก แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้สติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามแนวคิดของโลกตะวันตกทางด้านนิยาม ความหมาย โครงสร้าง กลไกการทำงาน และแบบจำลองสติ ในตอนที่ 1 ทำให้ทราบว่า ศาสตร์แห่งสติได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าไปมากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสติในบริบทขององค์กรในด้านนิยาม/ความหมาย วิธีการพัฒนา และผลที่ได้รับในตอนที่ 2 บอกถึงความพยายามของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะนำศาสตร์อันเก่าแก่และทรงคุณค่ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกปัจจุบันให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการศึกษาพัฒนาทางด้านสติได้รับความสนใจจากชนทั่วมุมโลก จะเห็นได้จากกลุ่มวิชาชีพในวงการแพทย์ประยุกต์ใช้วิธีฝึกเจริญสติในการบำบัดรักษาผู้ป่วยโรคต่าง ๆ ผู้รู้ในวงการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมและอุดมศึกษานำมาการฝึกเจริญสติมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ และส่งเสริมความสุขในการดำรงชีวิตผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยโปรแกรมการฝึกพร้อมเครื่องมือการวัดเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการฝึก การฝึกเจริญสติมีรูปแบบต่าง ๆ ให้เลือกใช้มากมายและผู้สนใจฝึกเจริญสติทั่วโลกก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตามเครื่องมือวัดสติ และโปรแกรมการฝึกเจริญสติที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะยังมีจำนวนไม่มากพอ ยังคงต้องการนักวิจัยรุ่นใหม่ ช่วยพัฒนาให้มีหลากหลายตามความแตกต่างทางด้านสังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้เยาวชนของชาติ จากวรรณกรรมที่ได้ทบทวนมา นับว่า เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาและพัฒนาแบบวัดสติและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียนและสำหรับโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้ ต่อไป

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัย และพัฒนา (Research and development) แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะคือ

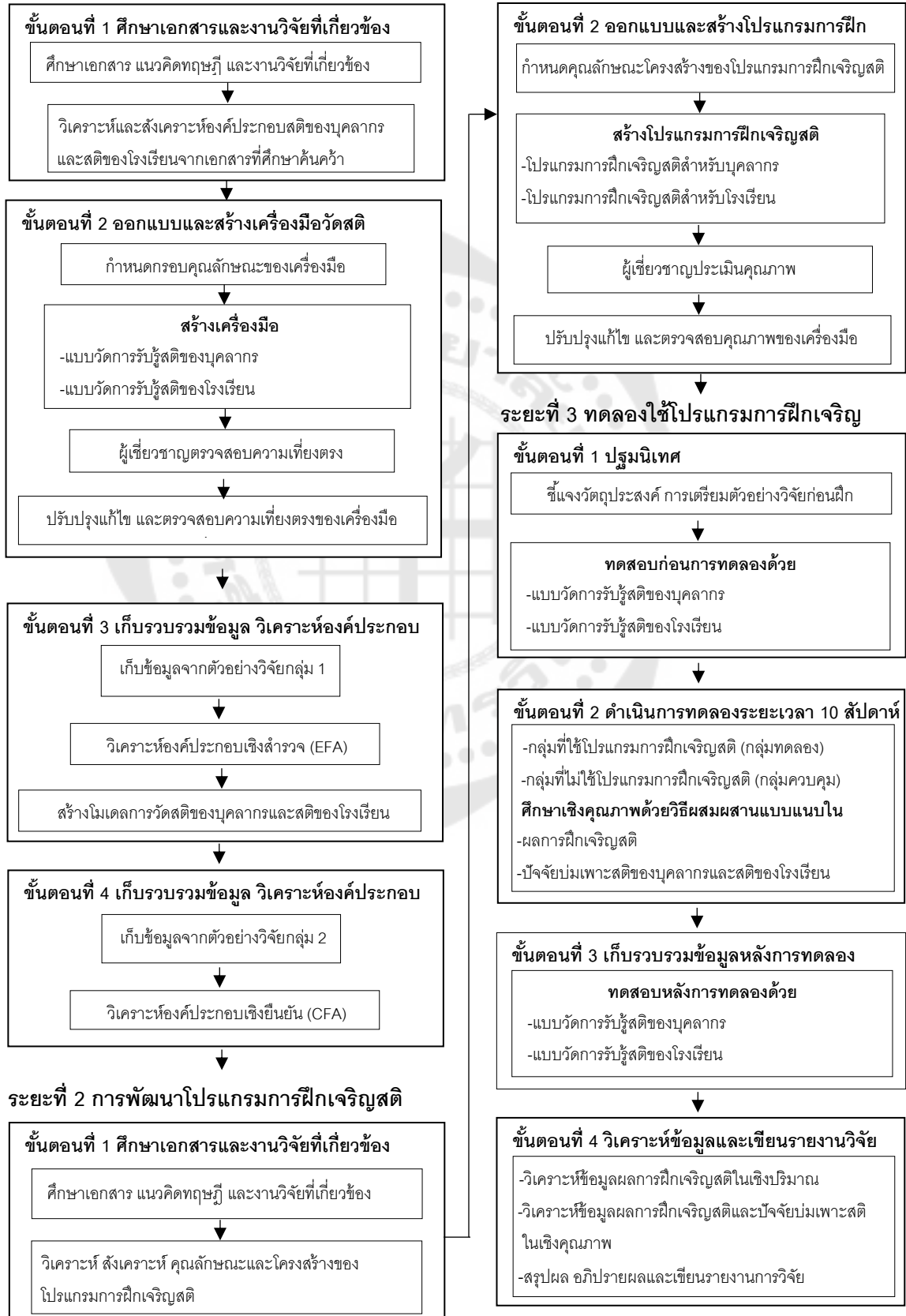
**ระยะที่ 1** มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบสติของบุคลากรและ องค์ประกอบสติของโรงเรียน นำข้อมูลที่ได้มาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการสร้างแบบวัดการ รับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างครู และผู้บริหารโรงเรียน ครั้งที่ 1 นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อค้นหาโครงสร้าง องค์ประกอบของสติ เมื่อได้ข้อสรุปจำนวนองค์ประกอบที่แน่ชัด ปรับปรุงแบบวัดการรับรู้สติของ บุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนอีกครั้ง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ระยะที่ 2** มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน เริ่มต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับหลักการสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติและวิธีฝึกเจริญสติรวมไปถึงสารสนเทศที่ได้จาก วิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อกำหนดคุณลักษณะโครงสร้างของโปรแกรม ดำเนินการสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามลักษณะที่กำหนด นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ใน ระยะที่สาม

**ระยะที่ 3** มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับ บุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยเก็บ รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณใช้แบบวัดการ รับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนเป็นหลัก ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิง คุณภาพใช้วิธีวิจัยผสมผสานแบบเน้นเก็บข้อมูลด้วยวิธีสังเกต สัมภาษณ์ และตรวจสอบแบบ ประเมินตนเอง ของตัวอย่างถึงผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติ และสัมภาษณ์ถึงปัจจัยบ่มเพาะสติ ของบุคลากรและสติของโรงเรียน วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่าง กันออกไปตั้งแต่ (ก) การศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ข) การกำหนด ขนาดประชากรและตัวอย่างวิจัย (ค) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย และ (ง) การเก็บรวบรวม

ข้อมูล การจัดการกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดสรุปได้ดังภาพประกอบ 10

**ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์องค์ประกอบของสถิติ**



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

การศึกษาในระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนว่า มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง เริ่มต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและสติของโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำสารสนเทศที่ได้มากำหนดโมเดลการวัดตัวแปร ปรับปรุงแบบวัดการรับรู้สติ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยอีกครั้ง นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรสติของบุคคล จากหนังสือหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เกี่ยวกับนิยาม/ความหมายของตัวแปรสติ การฝึกเจริญสติ/สมาธิ ด้วยวิธีต่าง ๆ เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการนำวิธีฝึกเจริญสติซึ่งถูกนำไปประยุกต์ใช้ด้านจิตบำบัดในวงการแพทย์ การบำบัดรักษาอาการของโรคต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงการสร้างและพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบของตัวแปร

บททวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบของแบบวัดการรับรู้สติที่มีใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ แบบวัดสติ Philadelphia mindfulness scale ฉบับภาษาไทยของ ชัชวาล ศิลปะกิจ และคนอื่น ๆ (2554) งานวิจัยของ Baer และคนอื่น ๆ (2006) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสติจากแบบวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดสติ Mindful attention awareness scale: MASS, แบบวัด Freiburg mindfulness inventory: FMI, แบบวัด Kentucky inventory of mindfulness scale: KIMS, แบบวัด Cognitive affective mindfulness scale: CAMS, และแบบวัด Mindfulness questionnaire: MQ

ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสติขององค์กรและสติของโรงเรียนจากเอกสารงานวิจัยต่างประเทศ ตามแนวคิดของ Weick และ Sutcliffe (2001) Hoy, Gage และ Tarter (2006) ซึ่งเป็นผู้ศึกษานักเบสบอลนำแนวคิดเกี่ยวกับสติของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรและโรงเรียน

ศึกษานิยาม/ความหมาย สติของโรงเรียนและแบบวัดสติของโรงเรียน (School Mindfulness: M-scale) ต้นฉบับของ Hoy, Gage และ Tarter (2004)

## 2. ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 210 โรงเรียน ประกอบด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2,309 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560: ฝ่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1-2)

**ตัวอย่างวิจัย** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1-2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 การศึกษาระยะที่ 1 แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และครั้งที่ 2 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**ตัวอย่างวิจัยและวิธีการสุ่มครั้งที่ 1** กำหนดขนาดของตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) เพื่อค้นหาและตัดสินใจจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสม การกำหนดขนาดตัวอย่างวิจัยเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบขนาดของตัวอย่างเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ Tabachnick และ Fidell (201, p. 618) ได้เสนอไว้ว่า ขนาดของตัวอย่างควรมีขนาดมากพอที่จะทำให้ความสัมพันธ์ที่ประมาณค่าได้มีความน่าเชื่อถือ ควรใช้ตัวอย่างในการวิเคราะห์ จำนวน 500 คนขึ้นไป สอดคล้องกับนักสถิติคนอื่น ๆ ที่เสนอว่า ความเหมาะสมควรมีอัตราส่วนของขนาดตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้เป็น 20 ต่อ 1 (Hair, Black, Babin; & Anderson. 2010, p. 102) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 30 ตัว สามารถกำหนดขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 600 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างให้มีจำนวนมากกว่าขั้นต่ำเพื่อชดเชยในกรณีมีผู้ไม่ตอบกลับหรือเกิดความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified random samplin) แบบไม่ใช้สัดส่วน (Disproportional stratified sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling method) โดยใช้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ได้รับสุ่มเลือกทุกคนเป็นตัวอย่างวิจัย ได้ตัวอย่างวิจัยทั้งสิ้น 790 คน

**ตัวอย่างวิจัยและวิธีการสุ่มครั้งที่ 2** กำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง จะต้องใช้ตัวอย่างขนาดใหญ่ และถ้าขนาดตัวอย่าง 500 หน่วยถือ

ว่าดีมาก และถ้ามีจำนวน 1,000 หน่วย ถือว่าดีที่สุด (Tabachnick ;& Fidell, 2012, p. 618) ดังนั้น เพื่อความเป็นตัวแทนที่ดี ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนจากการคำนวณขั้นต้น 600 คน เพิ่มจำนวนอีกประมาณ 70 เปอร์เซนต์ โดยสุ่มเลือกตัวอย่างโรงเรียนด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แบบไม่ใช้สัดส่วน (Disproportional stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และใช้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ได้รับการสุ่มเลือกทุกคนเป็นตัวอย่างวิจัย ได้ตัวอย่างวิจัยทั้งสิ้น 929 คน รายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 6

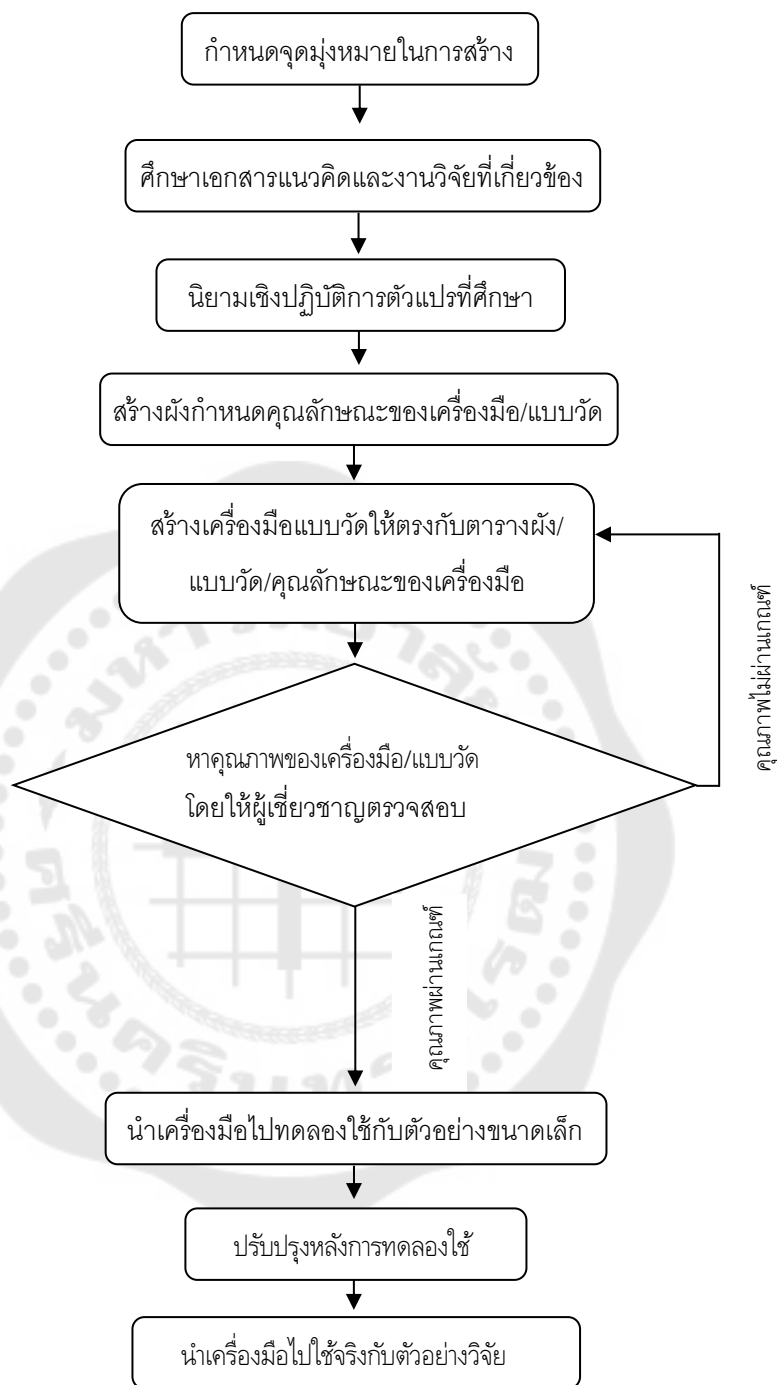
ตาราง 6 ประชากรและตัวอย่างโรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 จำแนกตามขนาด

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากรโรงเรียนครูและผู้บริหาร		ตัวอย่างโรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน					
		โรงเรียน	ครูและผู้บริหาร	ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		รวม	
				โรงเรียน	ครูและผู้บริหาร	โรงเรียน	ครูและผู้บริหาร		
เขต 1	เล็ก	21	101	6	27	8	36	14	63
	กลาง	13	164	5	48	5	62	10	110
	ใหญ่	2	2	1	62	-	-	1	62
ทับสะแก	เล็ก	14	73	5	30	6	30	11	60
	กลาง	10	135	4	39	4	54	8	93
	ใหญ่	1	21	-	-	1	21	1	21
บางสะพาน	เล็ก	15	74	5	27	6	30	11	57
	กลาง	18	226	6	80	6	96	12	176
	ใหญ่	5	186	2	66	3	70	5	136
บางสะพานน้อย	เล็ก	8	43	3	17	3	18	6	35
	กลาง	12	180	4	56	5	70	9	126
	ใหญ่	2	67	1	33	1	34	2	67

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	ประชากรโรงเรียน ครูและผู้บริหาร		ตัวอย่างโรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน					
		โรงเรียน	ครูและ ผู้บริหาร	ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		รวม	
				โรงเรียน	ครูและ ผู้บริหาร	โรงเรียน	ครูและ ผู้บริหาร	โรงเรียน	ครูและ ผู้บริหาร
เขต 2	เล็ก	12	66	4	19	4	20	8	39
กุยบุรี	กลาง	12	131	5	55	5	52	10	107
	ใหญ่	1	51	-	-	1	51	1	51
สามร้อยยอด	เล็ก	13	74	4	21	4	22	8	43
	กลาง	13	176	5	76	5	70	10	146
	ใหญ่	-	-	-	-	-	-	-	-
ปราณบุรี	เล็ก	6	32	2	12	2	14	4	26
	กลาง	8	123	3	38	3	38	6	76
	ใหญ่	1	23	-	-	1	23	1	23
หัวหิน	เล็ก	7	38	2	11	2	13	4	24
	กลาง	15	218	5	73	5	81	10	154
	ใหญ่	1	24	-	-	1	24	1	24
<b>รวม</b>		<b>210</b>	<b>2,309</b>	<b>72</b>	<b>790</b>	<b>81</b>	<b>929</b>	<b>153</b>	<b>1,719</b>

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาระยะที่ 1 ประกอบด้วย 2 ชุด ได้แก่ (ก) แบบวัดการรับรู้สติ บุคลากรของโรงเรียน (School staff mindfulness scale: SSMS) และ (ข) แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน (School mindfulness scale: SMS) มีวิธีการพัฒนาตามภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

3.1 การสร้างแบบวัดการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียน (SSMS) และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน (SMS) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) เพื่อให้สอดคล้องกับแบบวัดต้นฉบับและสะดวกในการศึกษาเปรียบเทียบ โดยดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาองค์ประกอบของสติ รวมไปถึงการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจึงต้องพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ และความเชื่อมั่นของเครื่องมือควบคู่กันไป

3.1.2 ศึกษา नियาม/ความหมาย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.3 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดคุณลักษณะของเครื่องมือวัดและให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรตามโครงสร้างองค์ประกอบของสติ ดังแสดงในตาราง 7 และตาราง 8

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรสติของบุคคลากร

องค์ประกอบของสติ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
1. การรับรู้ (Observing/Noticing/ Attending to sensations/ Perceptions/Thoughts/ Feelings)	หมายถึง การสังเกต เอาใจใส่ ฝ้าดู คอยรับรู้ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกทางประสาทสัมผัสและจิตใจของตนเอง ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทางสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น ในที่ประชุม ขณะปฏิบัติการสอน หรือที่บ้าน ระลึกอารมณ์ความรู้สึกที่ผ่านเข้า เข้า อาการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายและจิตใจ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วนตามโครงสร้างองค์ประกอบของสิ่งนั้น
2. การรู้จัก (Describing/ Labeling with word)	หมายถึง การจำได้ หยั่งรู้ได้ ไม่ลืม โดยสามารถบรรยาย/อธิบาย ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความเชื่อ ความคาดหวัง และสิ่งที่ได้รับรู้จากประสาทสัมผัสในบริบทของการทำงานในโรงเรียนและการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดเป็นภาษาเขียนอย่างละเอียดถี่ถ้วน เสนอต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียนและบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของสติ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Nonjudging of experience)	หมายถึง ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสินถูก-ผิด ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่ผ่านเข้ามาในจิตใจ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ หงุดหงิด ตีใจ เสียใจ ผิดหวัง เศร้าใจ เครียด
4. การอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness/ Automatic pilot/ Concentration/ Nondistraction)	หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสำรวจอย่าง อดทนในมิติ อยู่บนพื้นฐานการตอบสนองด้วยความใส่ใจ จิตใจนี้ถึงงานที่ปฏิบัติ สิ่ง ที่จะทำ คำที่จะพูด นี้ถึงสิ่งที่ทำ คำที่พูดได้ ระงับยับยั้งใจในการพูด หรือปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน การเตรียมพร้อมป้องกันความเสียหายเบื้องต้น ตื่นตัวอยู่เสมอใน การทำงาน ทำกิจกรรมที่ละเอียดอย่างด้วยจิตจดจ่อ พังพิจารณาใคร่ครวญ มีภาวะที่ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ
5. การปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience)	หมายถึง การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก ความโกรธ ความว้าวุ่นใจ ความดีใจ ความเครียด ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และการใช้ชีวิตด้วยอาการเพียง เฝ้าติดตามดูมันผ่านเข้ามาและปล่อยให้มันผ่านพ้นไปโดยไม่ตอบสนองและ/หรือมี ความรู้สึกร่วมไปกับมัน ไม่ยึดติดประสบการณ์เก่า ๆ หรือคาดหวังกับสิ่งที่ยังไม่ เกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับตัวเองเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรสติของโรงเรียน

กระบวนการทำงาน อย่างมีสติของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ
1. ชั่วก่อนถูกครอบงำ ด้วยความล้มเหลว (Preoccupations with failure)	หมายถึง กระบวนการทำงานที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรใน โรงเรียนรายงานปัญหาหรือคาดการณ์เหตุที่เกิดขึ้นและอาจสร้างความเสียหายแก่ โรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร การวางแผน คาดการณ์และเตรียมความพร้อมในการรับมือ การขจัดความพึงพอใจ ความหยิ่ง และความเกียจคร้าน ที่เกิดจากการเคยประสบความสำเร็จ นำไปสู่การไว้วางใจ เหตุการณ์มากเกินไป และทำการแก้ปัญหาต่างๆ อยู่วิธีการเดียว แม้ว่าผู้นำหรือ ผู้รู้จะแนะนำวิธีปฏิบัติที่แตกต่างออกไป โรงเรียนที่มีสติ จะให้ความระมัดระวังกับ ปัญหาเล็ก ๆ เพื่อไม่ให้ปัญหาก่อตัวใหญ่ขึ้น

## ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการทำงาน อย่างมีสติของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ
2. ชั้นการไม่ตีความปัญหาหมายถึง กระบวนการทำงานที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมองค์กรใน ง่ายเกินไป (Reluctance to simplify interpretations)	การมองปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โรงเรียนที่มีสติสูงจะตำหนิการมองปัญหา ง่ายๆ การมองปัญหาที่ง่ายเกินไปยิ่งสร้างปัญหา ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้ลืม ไปว่าอะไรคือสิ่งจำเป็นที่สุดต่อโรงเรียน การสร้างสติของโรงเรียน จะต้องสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลาง ผู้ที่มีความคิดเห็นต่าง ซึ่งเป็นวิธีลดไม่ให้มองปัญหาที่ง่ายเกินไป และเพิ่มความคิด เมื่อโรงเรียนไม่มองปัญหาที่ง่ายเกินไปจะทำให้เห็นปัญหาที่แท้จริงมากขึ้น บรรยากาศของโรงเรียนจะช่วยสนับสนุนให้ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญอัน เป็นเป้าหมายหลัก เพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การตัดสินใจเรื่อง ต่างๆ ในบริบทของโรงเรียนควรกระทำในรูปคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว ทีมผู้นำและหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชน การดำเนินงานในรูปคณะกรรมการจะทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย การใช้ คำถามจะช่วยกระตุ้นให้โรงเรียนไม่ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ง่ายเกินไป
3. ชั้นความไวในการ ปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน (Sensitivity to basic operations)	หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่มีความไวในการปฏิบัติการ คาดการณ์ การรับรู้เพื่อการปฏิบัติ เตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การมองเห็น ภาพปัญหาในมุมมองกว้างและคงไว้ซึ่งความตระหนักในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน กับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจกับปัญหาหน้างาน (Front side) เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี เฝ้าระวังสถานการณ์และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เป็น การป้องกันความล้มเหลวของโรงเรียนจากการนำปัญหาต่าง ๆ ไปใส่ไว้ร่วมกัน เกิดการสะสมปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารกับครู อำนวยความสะดวกและ สามารถเข้าถึงเพื่อนครู เพื่อให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น การให้ความใส่ใจอย่างเต็ม ความสามารถ การให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง เพื่อช่วยให้คณะทำงานสามารถ ระบุปัญหาที่แท้จริงได้ในช่วงต้น ๆ เพื่อสามารถดำเนินการแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะ ยากเกินแก้ไข

## ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการทำงาน อย่างมีสติของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ
4. ชั้นพันธะสัญญาสู่ ความยืดหยุ่นและการฟื้น ตัวสู่สภาพเดิม (Commitment to resilience)	หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่สามารถสืบหา บรรจุ วิธีการปรับตัวฟื้น ตัวจากความล้มเหลวที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่ไม่เที่ยงแท้ แน่นอน ครูและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความใส่ใจ ไม่เพียงแต่สิ่งที่สามารถ สร้างแผนการป้องกันได้เท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถสร้างแผนการ ป้องกันภัยได้ ความต้องการฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน โรงเรียนให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการก้าว ข้ามปัญหา และมีผู้เชี่ยวชาญคอยออกคำสั่งให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ไป ในทิศทางที่ต้องการ
5. ชั้นยอมตามความ เชี่ยวชาญ (Deference to expertise)	หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนในการวางแผนร่วมกันตัดสินใจของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ โดยไม่จำเป็นต้อง สั่งการหรือใช้อำนาจ ผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์มีความสำคัญมากกว่า ผู้มีอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจจะต้องทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง สมาชิก ในระดับที่ต่ำกว่าจะได้รับการเสริมพลังและสำนึกรับผิดชอบต่อการตัดสินใจครั้ง สำคัญที่เขาทั้งหลายช่วยกันสร้างขึ้น มีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนปัญหาให้ไปใน ทิศทางที่ผู้รับผิดชอบต้องการไม่ใช่เพียงแค่ทำตามผู้มีชื่อ ยศ หรืออำนาจสั่งการ เท่านั้น โรงเรียนที่มีสติจะมีการผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับชั้นในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

3.1.4 สร้างฝังคุณลักษณะของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัด  
การรับรู้สติของโรงเรียนตามโครงสร้างองค์ประกอบ โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญแต่ละด้าน  
เท่ากับ 1 แต่ละด้าน มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งฉบับ 50 ข้อ รายละเอียดแสดงในตาราง 9  
และ 10

ตาราง 9 ปัจจัยคุณลักษณะของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร

องค์ประกอบสติบุคคลากรของโรงเรียน	น้ำหนัก ความสำคัญ	จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ)
1. การรับรู้	1	10
2. การรู้จัก	1	10
3. การไม่ตัดสินใจผิดพลาด	1	10
4. การอยู่กับปัจจุบัน	1	10
5. การปล่อยวาง	1	10
รวมทั้งสิ้น		50

ตาราง 10 ปัจจัยคุณลักษณะของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

องค์ประกอบกระบวนการทำงาน อย่างมีสติของโรงเรียน	น้ำหนัก ความสำคัญ	จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ)
1. ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความ ล้มเหลว	1	10
2. ขั้นการไม่ตีความปัญหาทางเกินไป	1	10
3. ขั้นความไวในการปฏิบัติกรขั้นพื้นฐาน	1	10
4. ขั้นพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพ เดิม	1	10
5. ขั้นการยอมตามความเชี่ยวชาญ	1	10
รวมทั้งสิ้น		50

3.1.5 สร้างแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนตามปัจจัยคุณลักษณะที่กำหนด โดยแบ่งส่วนประกอบสำคัญออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย ชื่อโรงเรียน สังกัด ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาชีวิต ความทุกข์ ความเครียด การฝึกเจริญสติ/สมาธิ ความบ่อยในการฝึก และระยะเวลาในการฝึก ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียนและการรับรู้สติของโรงเรียน อย่างละ 50 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง 6 เห็นด้วยมากที่สุด ตอนที่ 3 เป็น

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบ เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความเชิงบวกให้คะแนน 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ ส่วนข้อความเชิงลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน คือ เกณฑ์การแปลผลคะแนน 5.50-6.00 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับสูงมากที่สุด 4.50-5.49 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับสูงมาก 3.50-4.49 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2.50-3.49 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และ 1.00-1.49 หมายถึง มีสติอยู่ในระดับต่ำ ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้สติ แสดงไว้ในภาคผนวก ค

3.1.6 การหาคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษา 2 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยวัดผลและประเมินผล 1 คน และพระสงฆ์ผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนวิธีปฏิบัติเจริญสติ 1 รูป ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item-objective congruence: IOC) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ การมีสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่ชัดเจนว่าสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการการมีสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน หรือไม่

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ การมีสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

หลังจากได้รับผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เรียบร้อยแล้ว นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตรของโรวินและแฮมเบลตัน (ลัวัน สายยศ; อังคณา สายยศ, 2543: 248-249) ซึ่งสามารถคำนวณได้ตามสูตร ดังนี้

สูตร	IOC	=	$\Sigma R/N$
เมื่อ	IOC	=	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	=	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไปถือว่ามีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2556, น. 97) ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .60 จะต้องนำมาแก้ไขปรับปรุงต่อไป ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร จำนวน 50 ข้อ มีข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (IOC = 0.80-1.00) จำนวน 59 ข้อ และอยู่ในเกณฑ์พอใช้ถึงดี (IOC = 0.50-0.79) จำนวน 1 ข้อ ส่วนแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน จำนวน 50 ข้อ มีข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (IOC = 0.80-1.00) ทุกข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

3.1.7 การนำแบบวัดไปทดลองใช้กับตัวอย่างขนาดเล็ก ซึ่งเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 7 โรงเรียน จำนวน 60 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อทดสอบค่า Corrected item-total correlation ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับด้วยวิธีการประมาณค่าตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรทั้งฉบับ จำนวน 50 ข้อ มีค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง -0.027 ถึง 0.692 มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 7 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's alpha coefficient ทั้งฉบับ 0.907 มีค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.622 ถึง 0.892 โดยองค์ประกอบที่มีความเชื่อมั่นสูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้รองลงมา ได้แก่ การทำความรู้จัก การอยู่กับปัจจุบัน การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด และการปล่อยวาง ตามลำดับ

ส่วนแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนทั้งฉบับ จำนวน 50 ข้อ มีค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง -0.160 ถึง 0.843 มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's alpha coefficient ทั้งฉบับ 0.957 มีค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.612 ถึง 0.901 โดยด้านที่มีความเชื่อมั่นสูงที่สุด ได้แก่ ชั้นมีความไวใน

การรับรู้การปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ ขั้นการยอมรับความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม ขึ้นยอมตามสู่ความเชี่ยวชาญ ขั้นการไม่ตีความปัญหาทางกายเกินไป และขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว ตามลำดับ

3.1.8 หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพจากการทดลองใช้ในตัวอย่างขนาดเล็กเรียบร้อยแล้ว ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดอีกครั้ง คัดเลือกข้อคำถามแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงไว้ด้านละ 6 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ จัดทำเป็นแบบวัดการรับรู้สติบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 แบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ด้วยวิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบหลัก และครั้งที่ 2 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2 และนำหนังสือได้รับอนุญาตซึ่งออกโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 2 เขต แจ้งไปยังผู้บริหารโรงเรียนของตัวอย่าง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนด

2. ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 3 เดือนโดยประมาณ ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 ข้อมูลส่วนใหญ่เก็บรวบรวมผ่านระบบไปรษณีย์ลงทะเบียนโดยผู้วิจัยแนบซองจดหมายจำหน่ายของถึงชื่อ ที่อยู่ของตัวผู้วิจัยเองพร้อมปิดแสตมป์ตามน้ำหนักเพื่ออำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการส่งกลับ พร้อมโทรศัพท์ติดตามผลถึงผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนควบคู่กันไป

3. ผลการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1 ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน 72 โรงเรียน จำนวน 790 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 68 โรงเรียน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 734 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.91 และรอบที่ 2 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน จำนวน 81 โรงเรียน จำนวน 929 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 74 โรงเรียน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 873 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.97

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาองค์ประกอบสถิติของบุคลากรและองค์ประกอบสถิติของโรงเรียน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal analysis) และหมุนแกนด้วยวิธีแบบ Varimax พิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติจากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ฮอลคิน (KMO) มากกว่า .80 แสดงถึง ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมากตามเกณฑ์ของ KIM และ Mueller (อ้างอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) ผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งพิจารณาจำนวนองค์ประกอบตามเกณฑ์ค่า Eigen มากกว่า 1 และความแปรปรวนสะสม ร้อยละของ 60 ขึ้นไป

เมื่อทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสถิติของบุคลากรและตัวแปรสถิติของโรงเรียนแน่ชัดแล้ว ทำการปรับปรุงแบบวัดสถิติอีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ นำข้อมูลที่ได้มาสร้างโมเดลการวัดและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต่อไป

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมด และค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA)

3. พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญ ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนดัชนี GFI, AGFI มีค่ามากกว่า .900 ดัชนี SRMR, RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05

4. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ จำนวน 650 คน แบบวัดการรับรู้สถิติของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทั้งฉบับ มีข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 27 ข้อ มีความเชื่อมั่น แบบCronbach's alpaha coefficient เท่ากับ 0.921 มีความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ เท่ากับ 0.835 ด้านการรู้จัก เท่ากับ 0.931 ด้านการไม่ตัดสินถูก-ผิด เท่ากับ 0.889 ด้านการมีจิตเปิดกว้าง เท่ากับ 0.845 ด้านการอยู่กับปัจจุบัน เท่ากับ 0.868 และด้านการปล่อยวาง เท่ากับ 0.781

ส่วนการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้สติโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ จำนวน 600 คน มีข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 11 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบ Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.910 มีความเชื่อมั่นด้านการกำกับติดตาม เท่ากับ 0.621 ด้านการร่วมแรงร่วมใจเท่ากับ 0.671 และการมีภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.558

5. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงสภาพตามเกณฑ์สัมพัทธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's product moment correlation กับแบบวัดสติที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันพบว่า แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรมีความเที่ยงตรงเชิงสภาพกับแบบวัดสติ Philadelphia mindfulness scale (PHLMS) ฉบับภาษาไทยของ ชัชวาล ศิลปะกิจ และคณะ (2554) โดยแบบวัดต้นฉบับประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ประเมินระดับสติของบุคคล 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ และการยอมรับ อย่างละ 10 ข้อ ตัวเลือกลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า ระหว่าง 1- 5 โดย 1 หมายถึง ไม่เคยเลย และ 5 หมายถึง บ่อยมาก ผู้พัฒนาเครื่องมือได้รับอนุญาตจากเจ้าของเครื่องมือต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นลายลักษณ์อักษรให้แปล PHLMS ฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยด้วยกระบวนการแปลตามมาตรฐานการแปล แปลไปและแปลกลับ (Forward-backward translation) ในขั้นตอนสุดท้ายเจ้าของเครื่องมือฉบับภาษาอังกฤษเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ การแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ ผ่านการทดสอบในตัวอย่งบุคลากรภาควิชาจิตเวชศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 30 คน จากการตอบแบบสอบถาม 2 ครั้ง ห่างกัน 1 สัปดาห์ ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการทดสอบซ้ำตามสูตรของ Pearson's correlation ศึกษาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบ Promax ทดลองใช้กับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ 103 คน ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุเฉลี่ย 31 และ 41 ปี ตามลำดับ ค่า Pearson's correlation ของการตระหนักรู้ และการยอมรับเท่ากับ 0.88 และ 0.89 ตามลำดับ มีความสอดคล้องภายในแบบ Cronbach's alpha coefficients ของการตระหนักรู้และการยอมรับ เท่ากับ 0.87 และ 0.88 ตามลำดับ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตรงตามแบบวัดต้นฉบับซึ่งสกัดได้ 2 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนรวม (Total variance explained) ได้ร้อยละ 49 ผลการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงสภาพของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นพบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงสภาพกับแบบวัดสติ Philadelphia mindfulness scale ฉบับภาษาไทยของ ชัชวาล ศิลปะกิจ และ

คณะเท่ากับ 0.856 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงสภาพสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

ผลการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงสภาพของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's correlation กับแบบวัดสติของโรงเรียน (School mindfulness scale: M-scale) ผู้วิจัยแปลมาจากแบบวัดสติของโรงเรียน ของ ฮอย และคณะ (Hoy, Gage; & Tarter, 2004) ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะตัวเลือกเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 6 ช่วง จาก 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง 6 = เห็นด้วยมากที่สุด เครื่องมือต้นฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.90 โครงสร้างของแบบวัด มีจำนวน 3 องค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน คำถามข้อ 2, 3, 6, 9, 10, 12 และ 13 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนเป็น 1 เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนเป็น 6 ส่วนคำถามข้อ 1, 4, 5, 7, 8, 11, 14 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนเป็น 6 เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนเป็น 1 คะแนนระดับสติของโรงเรียนแต่ละข้อได้จากการรวมคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนหารด้วยจำนวนผู้ตอบ ส่วนการคำนวณคะแนนระดับสติระดับโรงเรียนหาได้จากการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนจากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ หากค่าคะแนนสูงหมายความว่า โรงเรียนมีระดับสติสูง (Hoy, Gage; & Tarter, 2004) ผลการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงสภาพ พบว่า แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงสภาพกับแบบวัด M-Scale ของ ฮอยและคณะเท่ากับ 0.750 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

หลังจากตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากรและโมเดลการวัดสติ

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน ในระยะที่ 2 ต่อไป

## ระยะที่ 2 การศึกษาและพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นเช่นไร มีคุณภาพก่อนนำไปทดลองใช้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับคุณภาพใด และควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกเจริญสติและวิธีการฝึกเจริญสติตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักสติปัฏฐาน 4 วิธีการฝึกเจริญสติตามแนวตะวันตกเพื่อบำบัดความเครียด (Mindfulness-based stress-reduction: MBSR) ของมหาวิทยาลัยแพทย์แมซซาชูเซตส์ โดย Jon Kabat-Zinn (1979) และโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามแนวคิดของ Brown และ Olson (2015) เป็นการพัฒนาศติของครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นบูรณาการการฝึกเจริญสติไปพร้อมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในชีวิตประจำวัน

ส่วนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาและประยุกต์แนวความคิดการพัฒนาศติขององค์กรตามแนวคิดของ Weick และ Sutcliffe (2001) ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาศติ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว 2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป 3) ขั้นความไวในการปฏิบัติการณ์ขั้นพื้นฐาน 4) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม และ 5) ขั้นการยอมตามความชำนาญ ผนวกกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาและแนวความคิดการฝึกเจริญสติในองค์กรตามแนวคิดของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557)

2.2 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสติของบุคคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาร่วมกำหนดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามค่าร้อยละของค่าความแปรปรวนรวมที่สามารถอธิบายได้ (Total variance) รวมทั้งจำนวนตัวแปรสังเกตได้ที่พบในแต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 11 และตาราง 12

ตาราง 11 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสติของบุคคลากร

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปรสังเกตได้ที่พบ	ค่าร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้	ลำดับความสำคัญ
การทำความรู้จัก	7	19.583	1
การอยู่กับปัจจุบัน	8	12.984	2
การรับรู้	3	10.840	3
การไม่ตัดสินถูก-ผิด	3	9.230	4
การมีจิตเปิดกว้าง	3	8.106	5
การปล่อยวาง	3	7.370	6

ตาราง 12 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสติของโรงเรียน

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร สังเกตได้ที่พบ	ค่าร้อยละความ แปรปรวนที่อธิบายได้	ลำดับ ความสำคัญ
การมีภาวะผู้นำ	4	20.602	1
การร่วมแรงร่วมใจ	4	20.525	2
การกำกับติดตาม	3	14.784	3

2.3 กำหนดพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สติของบุคลากรและสติของโรงเรียนจากข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบพร้อมจัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่สอดคล้องกันเพื่อกำหนดเป็นแผนการจัดกิจกรรมรายละเอียดแสดงในตาราง 13 และตาราง 14

ตาราง 13 องค์ประกอบและการจัดกลุ่มพฤติกรรมตัวแปรสติของบุคลากร

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม/พฤติกรรมบ่งชี้	การจัดกลุ่ม ตัวแปร
การทำความรู้จัก	1. ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่างๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้	เล่าประสบการณ์
	2. ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	ความคิดความเชื่อ เป็นคำพูด
	1. ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	อธิบาย ความคิด ความ
	2. แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ ฉันยังคงสามารถอธิบายอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	เชื่อ เรื่องราว ต่าง ๆ เป็น คำพูดและเป็น
การรับรู้	3. ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้	ภาษาเขียน
	4. ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านได้	
การปรับตัว	1. ขณะที่ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่างๆ เช่น ดีใจ เศร้า โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันรับรู้ได้ทันที	รับรู้อารมณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม/พฤติกรรมบ่งชี้	การจัดกลุ่มตัวแปร
การอยู่กับปัจจุบัน	1. ฉันรู้สึกว่าวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจคุณภาพของงาน 2. ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจจากสิ่งๆ ที่เข้ามากระทบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	ความรู้สึกกระวนกระวายใจ
การอยู่กับปัจจุบัน	1. ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่าง ๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม 2. ฉันมักหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เอาง่าย ๆ 3. ฉันมักปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจและใจคอยคิดแต่เรื่องอื่น	อาการหลงลืม
	1. ฉันยึดติดประสาธการณเก่า ๆ และคาดหวังให้สิ่งดี ๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม 2. ฉันเป็นคนปล่อยวางให้เรื่องต่าง ๆ ผ่านไปได้ยาก	การไม่ยึดติดหรือคาดหวัง
	1. ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง	จิตจดจ่อกับสิ่งเดียวในปัจจุบันขณะ
การรับรู้	1. เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียน ฉันสัมผัสได้ถึงเสียง กลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า 2. เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียน ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึก การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตาของครูและนักเรียน	การรับรู้ของประสาทสัมผัส
	1. ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึกของฉันอย่างไร	การตระหนักรู้
การไม่ตัดสินใจ-ผิด	1. ฉันรู้สึกว่าตัวเองแย่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด 2. ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน	ตัดสินใจตนเองถูก-ผิด
	1. ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	ประเมินตนเองกับเป้าหมาย

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม/พฤติกรรมบ่งชี้	การจัดกลุ่มตัวแปร
การมีจิตเปิดกว้าง	1. ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะดีหรือร้าย	ยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและพฤติกรรมเพื่อนครู นักเรียน
	2. ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้	
	1. ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกับความคิดของฉัน	การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น
การปล่อยวาง	1. เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจ ฉันสามารถสังเกต เฝ้าระวัง คอยดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบและปล่อยให้มันผ่านไป	เฝ้าระวังทำจิตใจให้สงบและปล่อยวาง
การปล่อยวาง	2. เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	การปรับตัวให้อยู่ในความสงบได้
	1. แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน ฉันสามารถปรับตัวและอยู่ต่อไปได้อย่างสงบ	

ตาราง 14 องค์ประกอบและการจัดกลุ่มพฤติกรรมบ่งชี้ตัวแปรสถิติของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อความถาม/พฤติกรรมบ่งชี้	การจัดกลุ่มตัวแปร
การมีภาวะผู้นำ	1. คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	การบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม และการเสริมแรง
	2. โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate Leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาให้ไปในทิศทางที่ต้องการ	

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม/พฤติกรรมบ่งชี้	การจัดกลุ่ม ตัวแปร
	1. ผู้บริหารผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับขั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของโรงเรียนทำได้อย่างรวดเร็ว	การผ่อนคลาย คำสั่งแบบลำดับ ขั้น
	1. โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในฟื้นฟูจากการประสบปัญหา	มีองค์ความรู้
การร่วมแรงร่วมใจ	1. คณะครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน 2. คณะครูให้ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี 3. หากโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูจะช่วยกันแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	ความพร้อมในการ ปฏิบัติการแก้ไข ปัญหา
	1. คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	ความผูกพันใน องค์กร
การกำกับติดตาม	1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ จากคณะครู 2. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน	ติดตามปัญหา
	1. โรงเรียนคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น	การวางแผน รับมือกับปัญหา

2.4 สังเคราะห์รูปแบบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยกำหนดโครงสร้าง เนื้อหา และกิจกรรมออกเป็น 2 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสติและเครื่องมือฝึกเจริญสติ จำนวน 11 แผนการจัดกิจกรรม (รวมกิจกรรมปฐมนิเทศ) หน่วยที่ 2 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสติขององค์กร (โรงเรียน) และเครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน จำนวน 13 แผนการจัดกิจกรรม (รวมกิจกรรมปฐมนิเทศ) โครงสร้างเนื้อหาและแผนการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วยแสดงไว้ในตาราง 15 และตาราง 16

ตาราง 15 โครงสร้าง เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
<b>1. แผนการปฐมนิเทศ</b>	1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรสติ	1. เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรสติ
1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสติของบุคลากร	2. ความหมายและลักษณะของตัวแปรสติ	2. เพื่ออธิบายความหมายและลักษณะของตัวแปรสติ
1.2 ความหมายและลักษณะของตัวแปรสติ	3. ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร	3. เพื่ออธิบายประโยชน์ของการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร
1.3 ทำไมบุคลากรของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ		
<b>2. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 1</b>	1. การฝึกกำหนดลมหายใจเข้าออก	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน
หยุด พักชั่วขณะ สังเกต เข้าถึง และอยู่กับปัจจุบัน (S.T.O.P.)	2. การฝึกหยุดความคิด	1. การรับรู้
	3. การฝึกสังเกต	2. การรู้จัก
	4. การฝึกอยู่กับปัจจุบัน	3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด
		4. การอยู่กับปัจจุบัน
		5. การปล่อยวาง
<b>3. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 2</b>	1. การฝึกพิจารณากำหนดลมหายใจ	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน
การฝึกกำหนดลมหายใจ 3 นาที	2. การฝึกการรับรู้	1. การอยู่กับปัจจุบัน
	3. การฝึกการรับรู้ของระบบประสาทส่วนต่าง ๆ	2. การรับรู้
	4. การฝึกการมีจิตเปิดกว้าง	3. การรับรู้ของระบบประสาทส่วนต่าง ๆ
		4. การมีจิตเปิดกว้าง
<b>4. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 3</b>	1. การฝึกบอดี้สแกน	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน
การฝึกบอดี้สแกน	2. การฝึกกำหนดจิตไว้กับการรู้สึกสัมผัสของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย	1. การใส่ใจและการตระหนักรู้ของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ณ ปัจจุบันขณะ
		2. การดูแลตนเอง ความเมตตา ความซาบซึ้งหรือเห็นคุณค่าของร่างกาย
		3. การยอมรับและการมีจิตเปิดกว้างตามสิ่งที่เป็น
		4. การยอมรับ ปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เป็นไปตามสิ่งที่มันเป็น
		5. การเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้ง

## ตาราง 15 (ต่อ)

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
5. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 4 การอาบความมุงดงาม	1. การฝึกเจริญสติในการควบคุมระบบประสาทการสังเกตสิ่งดิ่งาม 2. การฝึกความรู้สึกซาบซึ้งและอิมเอบกับความมุงดงามที่อยู่รอบตัว 3. การฝึกสมาธิระดับลึกในการรับรู้รายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การควบคุมประสาทการรับรู้ในการจัดวางอารมณ์ 2. การรู้สึกซาบซึ้งและอิมเอบกับความมุงดงามของสิ่งที่อยู่รอบตัว 3. การมีสมาธิระดับลึกลงไปถึงรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ด้วยความซาบซึ้ง มองภาพลึกถึงลักษณะของเส้นสี ความตรงข้ามกัน กลิ่นเฉพาะตัว ลักษณะการเคลื่อนไหวของสิ่งต่าง ๆ ที่สังเกต
6. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 5 การฝึกนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ในความคิดและความรู้สึก ความคิดและความรู้สึก	การฝึกนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ในความคิดและความรู้สึก	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การสร้างความสงบทางด้านร่างกายและจิตใจ 2. การสังเกตโดยไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้ต่อความคิดอย่างทันควันที่เกิดขึ้น ณ เวลานั้น
7. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 6 การเดินอย่างมีสติ	การเดินสมาธิ	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การฝึกระบบประสาทการรับรู้ 2. การฟื้นฟูประสาทสัมผัสด้านความสงบ 3. การฝึกจิตจดจ่อ
8. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 7 การรับประทานอย่างมีสติ	การฝึกรับประทานอย่างมีสติ	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การตระหนักรู้และการรู้ตัวเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์อาหารที่จะรับประทาน 2. การเชื่อมโยงระหว่างอาหารที่รับประทานกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น

ตาราง 15 (ต่อ)

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
9. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 8 การฝึกเจริญสติในระดับสมาธิ	การฝึกความผูกพันและมีความรู้สึก ร่วมกับผู้อื่น	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การฝึกเอาใจใส่และความสามารถ ในการมุ่งเป้า 2. การฝึกระบบประสาทการรับรู้ 3. การฝึกยอมรับ 4. การฝึกอยู่กับปัจจุบัน 5. การฝึกมีจิตเปิดกว้าง
10. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 9 หนึ่งนาทีเพื่อสิ่งที่ดีงาม	การฝึกแก้ไขอคติเชิงลบของ สมองด้วยประสบการณ์เชิงบวก	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การแก้ไขความคิดเชิงลบเพิ่ม ความคิดเชิงบวก 2. ฝึกการสร้างความสมดุลระหว่าง ประสบการณ์เชิงลบด้วยความคิดเชิง บวก 3. ฝึกการสังเกต ซาบซึ้ง สงบ และความ พึงพอใจเหตุการณ์
11. เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 10 นับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ ยิ่งใหญ่ที่สุดในตัว	การฝึกให้ตนเองมีความสุข และอยู่กับตนเองได้ตลอดทั้งวัน	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การรับรู้ 2. การมีจิตเปิดกว้าง 3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด

ตาราง 16 โครงสร้าง เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
<b>1. แผนการปฐมนิเทศ</b>		
1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสติของโรงเรียน	1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสติของโรงเรียน	1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสติของโรงเรียน
1.2 ความหมายและลักษณะสติของโรงเรียน	2. ความหมายและลักษณะสติของโรงเรียน	2. เพื่อให้ความหมายและลักษณะสติของโรงเรียน
1.3 ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร	3. ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร	3. เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร
1.4 การพัฒนาสติในองค์กร	4. การพัฒนาสติในองค์กร	4. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสติขององค์กร
1.5 การพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง	5. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง	5. เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง
1.6 การพัฒนาสติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง	6. ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ	6. เพื่อให้ทราบประโยชน์ของการฝึกเจริญสติในองค์กร
1.7 แนวคิดในการสร้างสติในองค์กร	7. การพัฒนาสติในองค์กร	7. เพื่อให้ทราบแนวคิดในการพัฒนาสติขององค์กร
1.8 องค์กรประกอบ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กร	8. องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร	8. เพื่อให้ทราบองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร
<b>2. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 1 สติก่อนการประชุม</b>	1. สติก่อนการประชุม 2. กติกาการประชุม 3. สติสนทนาในการประชุม -กัลยาณมิตรสนทนา -อภิปรายอย่างสร้างสรรค์	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนขึ้นก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลว 1. เพื่อฝึกจิตให้สงบและรู้สึกผ่อนคลาย 2. เพื่อฝึกการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ 3. เพื่อฝึกกัลยาณมิตรสนทนา
<b>3. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 2 สติขณะประชุม</b>	1. การฝึกกำหนดลมหายใจแบบครั้งเดียว 2. การฝึกเรณ	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนขึ้นก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลว 1. เพื่อฝึกการระงับความคิดและอารมณ์ที่ทำให้จิตใจวุ่นวาย 2. เพื่อการระงับหรือแก้ปัญหาอารมณ์โกรธอย่างรุนแรง

ตาราง 16 (ต่อ)

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
4. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 3 สติในการพูดและการฟัง	1. การฝึกเจริญสติในการพูดสื่อสารและการพูดสื่อสารอย่างมีสติ ครอบคลุมด้วยปัญหา/ความล้มเหลว 2. การฝึกเจริญสติในการฟังและการรับฟังการสื่อสารอย่างมีสติ	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นก่อนถูก ครอบคลุมด้วยปัญหา/ความล้มเหลว 1. เพื่อฝึกการพูดสื่อสาร 2. เพื่อฝึกการฟังเพื่อการสื่อสาร
5. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 4 ๑๑บันทึกสติในเวลา 4 นาที	การฝึกเจริญสติด้วยวิธีจับบันทึก 4 นาที	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ความล้มเหลว 1. เพื่อฝึกสติส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ความตระหนักในตนเอง 2. เพื่อฝึกสติส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. เพื่อฝึกสติสร้างความชัดเจนของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
6. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 5 ค่านิยมของโรงเรียน	1. ค่านิยมของโรงเรียน 2. การสร้างค่านิยมของโรงเรียน	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ความล้มเหลว 1. เพื่อฝึกสติในการกำหนดค่านิยมของโรงเรียนร่วมกัน 2. เพื่อฝึกสติในวางแผนสร้างค่านิยมในการทำงานของโรงเรียน
7. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 6 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม	1. การออกแบบระบบและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของโรงเรียน 2. การพัฒนางานและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน 3. ประสบการณ์ความสำเร็จ (Tacit knowledge)	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นความชำนาญในการแก้ไขปัญหา 1. เพื่อฝึกทำกิจกรรมการสร้างค่านิยมของโรงเรียน 2. เพื่อฝึกพัฒนางานและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน
8. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 7 สติขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว	สติของโรงเรียนชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว	เพื่อฝึกสติของโรงเรียนชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลว

ตาราง 16 (ต่อ)

เนื้อหา/กิจกรรม	สาระสำคัญ	วัตถุประสงค์
9. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 8 ชั้นการไม่ตีความ ปัญหาทางกายเกินไป	สติของโรงเรียนชั้นไม่ตีความ ปัญหาทางกายเกินไป	เพื่อฝึกสติของโรงเรียนชั้นการไม่ตีความ ปัญหาทางกายเกินไป
10. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 9 สติขั้นความไวในการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน	สติของโรงเรียนชั้นความไวในการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน	เพื่อฝึกสติของโรงเรียนชั้นความไวในการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน
11. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 10 สติขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว	สติของโรงเรียนชั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว	เพื่อฝึกสติของโรงเรียนชั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว
12. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 11 สติขั้นยอมตามสู่ความชำนาญ	สติของโรงเรียนชั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนด้านยอมตามสู่ความชำนาญ
13. เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนที่ 12 กระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียน	1. กระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียน 2. ค่านิยมในกระบวนการทำงานที่ดี 3. การพูด การฟัง และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion)	เพื่อฝึกกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีสติของโรงเรียนพร้อมกันทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลว(ข) ชั้นการไม่ตีความปัญหาทางกายเกินไป (ค) ชั้นความไวในการปฏิบัติขั้นพื้นฐาน (ง) ชั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว (จ) ชั้นยอมตามสู่ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

2.5 ดำเนินการสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตามโครงสร้างที่กำหนด ประกอบด้วย ชื่อเครื่องมือการฝึกเจริญสติ วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ สื่อและอุปกรณ์ สถานที่ใช้ฝึก กิจกรรมการฝึก ระยะเวลาในการฝึก การวัดและประเมินผล (ตัวอย่างแผนกิจกรรมแสดงในภาคผนวก ค)

2.6 พัฒนาแบบประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.6.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการร่วมมาตรฐานการประเมินการศึกษา (Joint committee on standards for educational evaluation: JCSEE) ซึ่งได้รับการปรับปรุงโดยสมาคมการประเมินแคนาดา (Canadian evaluation society) (Yarbrough; et al., 2011) ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 ด้าน ประกอบด้วย

**ความเป็นประโยชน์** (Utility standards) เป็นการพิจารณาคุณค่าของการดำเนินกิจกรรมการฝึกเจริญสติว่า สามารถพัฒนาสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยังผลต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสถานศึกษาในการให้บริการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ

**ความเป็นไปได้** (Feasibility standards) เป็นการพิจารณาการดำเนินกิจกรรมการฝึกเจริญสติแก่บุคลากรของโรงเรียนควบคู่การปฏิบัติงานในหน้าที่และชีวิตประจำวัน มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีสติในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต

**ความเหมาะสม** (Propriety standards) เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ สาระสำคัญ สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ฝึก กิจกรรมการฝึก ระยะเวลาในการฝึก และการประเมินผล

**ความถูกต้องเที่ยงตรง** (Accuracy standards) เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และทฤษฎีในการฝึกเจริญสติ กิจกรรมที่สร้างขึ้นครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสติแต่ละด้าน มีกำหนดเวลา ความถี่ในการฝึกแน่นอนชัดเจน และการประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรง

**ความสำนึกรับผิดชอบ** (Accountability standards) เป็นการพิจารณาถึงความสำนึกรับผิดชอบในด้านการผลิตสื่อประกอบการฝึกเจริญสติ วิธีการฝึก ขั้นตอนการฝึก ตลอดจนการวัดและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลและผลผลิตที่ได้รับด้วยจิตสำนึกรับผิดชอบ แบบประเมินมีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ คำตอบมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับมาก

3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/  
ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/  
ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับน้อย

1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/  
ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับน้อยที่สุด

**วิธีการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมิน** นำผลการประเมินที่ได้มา  
คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์  
การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามเกณฑ์ ของวิเชียร เกตุสิงห์  
(2538: 8-11) คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/  
ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/  
ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/  
ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/  
ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/  
ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำนึกรับผิดชอบในระดับน้อยที่สุด

2.6.2 นำแบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา  
ปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขการใช้สำนวนภาษา

2.6.3 ปรับปรุงแบบประเมินตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญา  
โท นำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับมาตรฐาน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการฝึก  
เจริญสติ ต่อไป

### กลุ่มเป้าหมายผู้ประเมิน

ผู้วิจัยเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling)  
เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตรงตามหัวข้อการวิจัย โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ  
ไว้ดังนี้

(ก) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (ข) มีความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน (ค) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญทางการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 คน (ง) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย การวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน และ (จ) เป็นพระสงฆ์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิธีปฏิบัติจิตภาวนาและการเจริญสติ จำนวน 1 รูป รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและตัวอย่างแบบประเมินแสดงไว้ในภาคผนวก ก และ ภาคผนวก ค

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2560 และเก็บรวบรวมผลการประเมินเสร็จสิ้นในเดือน มิถุนายน 2560

### การวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและความเรียง ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ทดลองกับตัวอย่างวิจัย

### ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การศึกษาในระยะนี้ เป็นการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน กับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

#### ประชากรและตัวอย่าง

**ประชากร** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จากโรงเรียนในสังกัด จำนวน 210 โรงเรียนประกอบด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียน ทั้งสิ้น จำนวน 2,309 คน

**ตัวอย่างวิจัย** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ทดลองโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยศึกษาทดลอง การกำหนดขนาดตัวอย่างจึงต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของปัจจัยหลาย ๆ ด้าน จากการทบทวนรายงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกเจริญสติ

พบว่า มีการใช้จำนวนตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ 16 ถึง 142 คน ต่อกลุ่ม (Baer, 2003) แต่จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาพบว่า จำนวนสมาชิกที่ส่งผลดีและมีประสิทธิภาพต่อการเข้ากลุ่มควรมีจำนวนอยู่ระหว่าง 8-12 คน (Corey ;& Corey, 2006) อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีผู้เข้าร่วมทดลองตั้งแต่ 8 คนขึ้นไป สำหรับข้อพิจารณาในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบ (One-way MANOVA) ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G\*Power 3.1.7 ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect size = .25) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Alpha = .05) ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test = .95) (Faul; et. al. 2007) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 72 คน เพื่อป้องกันปัญหาการยุติเข้าร่วมระหว่างการทดลอง ซึ่งจะทำให้ตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินกว่าที่จะทำการทดสอบทางสถิติได้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 74 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน จำนวน 37 คน และกลุ่มควบคุม 2 โรงเรียน จำนวน 37 คน พิจารณาคัดเลือกตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดกลางในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนยินดีให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการ จำนวน 13 โรงเรียน คัดเลือกโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่ตั้งทางกายภาพ ระยะทาง ระดับคุณภาพของโรงเรียน จำนวนบุคลากร และมีจำนวนนักเรียนที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน สุ่มเลือกมา 4 โรงเรียน ผลการศึกษาลักษณะของตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 4 คน ครูผู้สอน 70 คน มีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) 22 คน ครูชำนาญการ (คศ.2) 28 คน ครูปฏิบัติการ (คศ.1) 12 คน และครูผู้ช่วย 8 คน รายละเอียดแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 คุณลักษณะและจำนวนตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน ที่ใช้ในการศึกษาทดลอง

คุณลักษณะ ของตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง				รวม (คน)
	กลุ่มทดลอง (E) (ได้รับการฝึกเจริญสติ)		กลุ่มควบคุม (C) (ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติ)		
	E <sub>1,1</sub>	E <sub>1,2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	
ผู้บริหารโรงเรียน	1	1	1	1	4
ครู คศ.3	4	6	7	5	22
ครู คศ.2	8	8	7	5	28
ครู คศ.1	3	2	4	3	12
ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	8
รวม	18	19	21	16	-
รวมทั้งสิ้น	37		37		74

หลังจากสุ่มเลือกได้ตัวอย่างวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยวัดระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนด้วยแบบวัดการรับรู้สติที่จัดเตรียมไว้ 2 ฉบับ เพื่อเปรียบเทียบระดับสติของตัวอย่างวิจัยก่อนการทดลอง พบว่า ระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนก่อนการฝึกเจริญสติในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง

ระดับสติของบุคลากร	n	M	S.D.	t	df	p
ก่อนได้รับการฝึก						
กลุ่มทดลอง	37	4.415	0.456	0.302	72.00	.763
กลุ่มควบคุม	37	4.448	0.483			
ระดับสติของโรงเรียน						
ก่อนได้รับการฝึก						
กลุ่มทดลอง	37	4.602	0.395	.290	72.00	.772
กลุ่มควบคุม	37	4.626	0.329			

หมายเหตุ \*\* $P < 0.1$ , \* $p < .05$

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในระยะที่ 1 - 2 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ 1) แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร 2) แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน 3) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและ 4) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัย จำนวน 8 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และผู้อำนวยการโรงเรียน

2) เข้าประชุมร่วมกับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียด ขั้นตอนการทดลอง และประโยชน์ที่คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับ พร้อมนำหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการไปให้คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนลงนาม

3) นำโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไปทดลองกับตัวอย่างตามแผนการวิจัยกึ่งทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design) โดยกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติทั้ง 2 หน่วยแบบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ส่วนกลุ่มควบคุม 2 โรงเรียน ไม่ได้รับการฝึกแต่อย่างใด ใช้เป็นเพียงกลุ่มเปรียบเทียบผลเท่านั้น รูปแบบการทดลองแสดงในตาราง 19 และภาพประกอบ 12

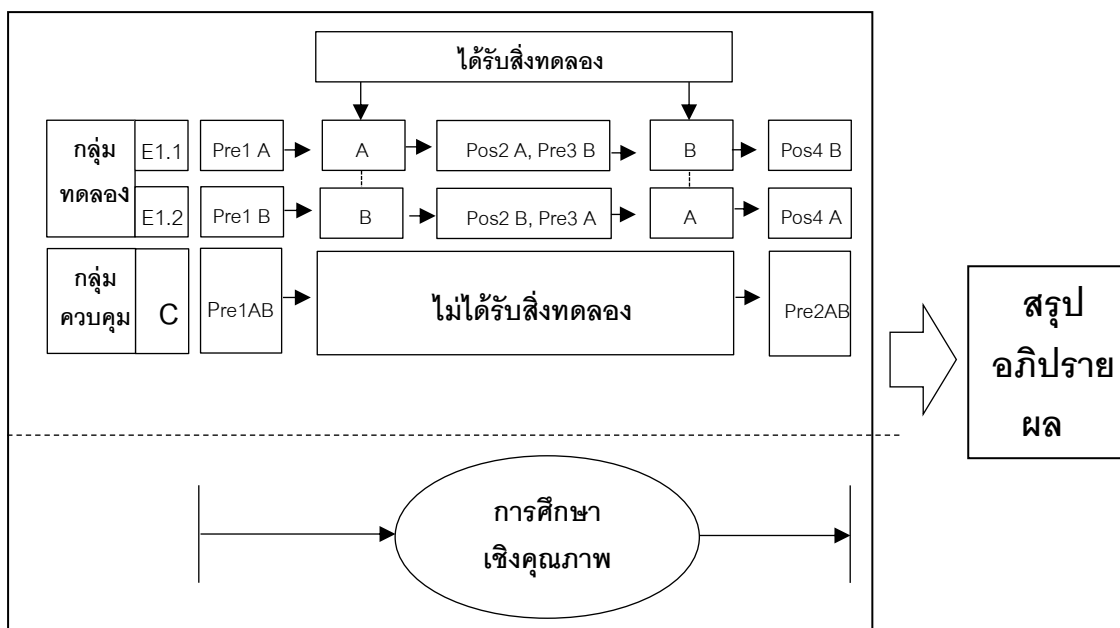
ตาราง 19 แบบแผนการทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design)

วิธีกำหนด ตัวอย่าง	กลุ่ม	วัดก่อน	สิ่งทดลอง ครั้งที่ 1	วัดหลัง	วัดก่อน	สิ่งทดลอง ครั้งที่ 2	วัดหลัง ครั้งที่ 2
NR	E1.1	Pre <sub>1A</sub>	A	Pos <sub>2A</sub>	Pre <sub>3B</sub>	B	Pos <sub>4B</sub>
NR	E1.2	Pre <sub>1B</sub>	B	Pos <sub>2B</sub>	Pre <sub>3A</sub>	A	Pos <sub>4A</sub>
NR	C	Pre <sub>1AB</sub>	-	-	-	-	Pos <sub>2AB</sub>

### ความหมายของสัญลักษณ์ มีดังนี้

NR	หมายถึง	การกำหนดตัวอย่างแบบไม่สุ่ม
E1.1	หมายถึง	กลุ่มทดลอง โรงเรียนที่ 1
E1.2	หมายถึง	กลุ่มทดลอง โรงเรียนที่ 2
C	หมายถึง	กลุ่มควบคุม จำนวน 2 โรงเรียน
A	หมายถึง	โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

B	หมายถึง	โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน
Pre <sub>1A</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองก่อนให้สิ่งทดลอง A ในโรงเรียนที่ 1
Pre <sub>1B</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองก่อนให้สิ่งทดลอง B ในโรงเรียนที่ 2
Pos <sub>2A</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังให้สิ่งทดลอง A ในโรงเรียนที่ 1
Pos <sub>2B</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังให้สิ่งทดลอง B ในโรงเรียนที่ 2
Pre <sub>3B</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองก่อนให้สิ่งทดลอง B ในโรงเรียนที่ 1
Pre <sub>3A</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองก่อนให้สิ่งทดลอง A ในโรงเรียนที่ 2
Pos <sub>4B</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังให้สิ่งทดลอง B ในโรงเรียนที่ 1
Pos <sub>4A</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังให้สิ่งทดลอง A ในโรงเรียนที่ 2
Pre <sub>1AB</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มควบคุมก่อน
Pos <sub>2AB</sub>	หมายถึง	การวัดระดับสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มควบคุมหลัง



ภาพประกอบ 12 แบบแผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและ  
สำหรับโรงเรียนและการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีผสมผสานแบบแนบใน

**ระยะก่อนการทดลอง** วัดระดับสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองโรงเรียนที่ 1  
วัดระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองโรงเรียนที่ 2 และวัดระดับสติของบุคลากรและสติของ  
โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มควบคุม ( $Pre_{1A}$ ,  $Pre_{1B}$ , และ  $Pre_{1AB}$ )

**ระยะดำเนินการทดลอง** ฝึกเจริญสติด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร  
และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนในกลุ่มทดลองตามแผนที่กำหนดไว้ ดังแสดงใน  
ตาราง 19 และภาพประกอบ 12 ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

- 1) ช้่นนำเสนอวัตฤประสงค์และหลักการฝึกเจริญสติ พร้อมแจกคู่มือการฝึกเจริญ  
สติให้กับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการฝึกที่โรงเรียนและนำไปศึกษาต่อฝึกที่  
บ้าน
- 2) ช้่นฝึกเจริญสติ ผู้วิจัยอธิบายและสาธิตวิธีฝึกเจริญสติตามรูปแบบที่กำหนด
- 3) ช้่นประเมินผล ระหว่างดำเนินการฝึกเจริญสติแต่ละวิธี ผู้วิจัยให้ครูและ  
ผู้บริหารโรงเรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยแบบประเมินตนเองซึ่งแนบไว้กับเครื่องมือ  
ฝึกแต่ละชุด เมื่อสิ้นสุดการฝึกแต่ละหน่วยวัดระดับสติอีกครั้งก่อนเริ่มใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ  
หน่วยต่อไป

นอกจากนี้ ขณะดำเนินการฝึกเจริญสติ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ไปพร้อม ๆ กัน ส่วนการฝึกเจริญสติที่บ้าน จะให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนฝึกตามคู่มือที่ได้รับแจกโดยขอให้ตัวอย่างบันทึกผลการฝึกพร้อมประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสติของตนเองตามแบบประเมินกำหนดไว้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการตามแผนการทดลองกลุ่มละ 27 ชั่วโมง ด้วยวิธีผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน รวมระยะเวลาการฝึกด้วยสิ่งทดลองทั้ง 2 หน่วย 10 สัปดาห์ หรือ 2 เดือนครึ่งโดยประมาณ เริ่มตั้งแต่ต้นเดือน มกราคม 2561 ถึงปลายเดือน มีนาคม 2561 ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกเจริญสติแต่อย่างใด ใช้เป็นเพียงกลุ่มเปรียบเทียบผลการทดลองเท่านั้น แผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติอธิบายไว้ในตาราง 20

ตาราง 20 แผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสติสำหรับโรงเรียน

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
1. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม1)	4 มกราคม 2561	1. เพื่อประชุมชี้แจง 2. เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ กำหนดการ วิธีการฝึกเจริญสติ 3. เพื่อทดสอบก่อนการทดลอง	1. ผู้วิจัยเข้าประชุมร่วมกับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อแนะนำ ชี้แจง วัตถุประสงค์ กำหนดการของโครงการวิจัย 2. คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนทำแบบวัดการรับรู้สติก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึก 3. แจกคู่มือการฝึกเจริญสติให้กลุ่มทดลอง
2. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม2)	5 มกราคม 2561	1. เพื่อประชุมชี้แจง 2. เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ กำหนดการ วิธีการฝึกเจริญสติ 3. เพื่อทดสอบก่อนการทดลอง	1. ผู้วิจัยเข้าประชุมร่วมกับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อแนะนำ ชี้แจง วัตถุประสงค์ กำหนดการขอโครงการวิจัย 2. คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนทำแบบวัดการรับรู้สติก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึก 3. แจกคู่มือการฝึกเจริญสติให้กลุ่มทดลอง
3. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม1)	8 มกราคม 2561	เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรสติ ความหมาย ลักษณะและประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ สำหรับบุคลากร	1. ผู้วิจัยบรรยาย ชักถาม สัมภาษณ์ 2. กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะและประโยชน์ของการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร 3. กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรม

ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
4. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม2)	9 มกราคม 2561	เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ 1. สติของโรงเรียนในด้าน ความหมายและลักษณะ 2. ความแตกต่างระหว่างสติของ บุคคลและสติขององค์กร 3. การพัฒนาสติในองค์กร 4. การพัฒนาสติกับการทำงาน ของสมอง 5. การพัฒนาสติทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง 6. แนวคิดของการสร้างสติใน องค์กร 7. องค์กรประกอบในการสร้าง ความสุขในองค์กร	1. ผู้วิจัยบรรยาย ชักถาม สัมภาษณ์ 2. กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับความหมายและลักษณะความ แตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติของ องค์กร การพัฒนาสติในองค์กร การพัฒนา สติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง แนวคิด ของการสร้างสติในองค์กร องค์กรประกอบใน การสร้างความสุขในองค์กร 3.กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรม
5. ฝึกเจริญสติ หยุด พักชั่วขณะ สังเกต เข้าถึง และอยู่กับ ปัจจุบัน (S.T.O.P.) (กลุ่ม1)	10 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การรับรู้ 2. การรู้จัก 3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด 4. การอยู่กับปัจจุบัน 5. การปล่อยวาง	1. ฝึกกำหนดลมหายใจเข้าออก 2. ฝึกหยุดความคิด 3. ฝึกสังเกต 4. ฝึกอยู่กับปัจจุบัน 5. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
6. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน1 สตีก่อนการ ประชุม (กลุ่ม2)	11 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของโรงเรียน ถูกรอบงำด้วยปัญหา/ความ ล้มเหลวด้าน 1. การทำจิตให้สงบและรู้สึก ผ่อนคลาย 2. การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ 3. กัลยาณมิตรในการสนทนา	1. ฝึกสตีก่อนการประชุม 2. เรียนรู้กติกาการประชุม 3. ฝึกสติสนทนาในการประชุม ได้แก่ กัลยาณมิตรสนทนา และการอภิปราย อย่างสร้างสรรค์ 4. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
7. ฝึกเจริญสติ2 กำหนดลม หายใจ 3 นาที (กลุ่ม1)	12 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การรับรู้ 2. การรับรู้ของระบบประสาท ส่วนต่างๆ 3. การมีจิตเปิดกว้าง	1. ฝึกพิจารณากำหนดลมหายใจ 2. ฝึกการรับรู้ 3. ฝึกรับรู้ของระบบประสาทส่วนต่าง ๆ 4. ฝึกการมีจิตเปิดกว้าง 5. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
8. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน2 สติขณะประชุม (กลุ่ม2)	15 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนขึ้นก่อนถูก ครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลว ด้าน 1. การระงับความคิดและอารมณ์ที่ ทำให้จิตใจวุ่นวาย 2. การระงับหรือแก้ปัญหาอารมณ์ โกรธอย่างรุนแรง	1. ฝึกกำหนดลมหายใจแบบครั้งเดียว 2. ฝึกเรณ 3. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
9. ฝึกเจริญสติ3 การฝึกบอดี้ สแกน (กลุ่ม1)	17 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การใส่ใจและการตระหนักรู้ของ อวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย ณ ปัจจุบันขณะ 2. การดูแลตนเอง ความเมตตา ความซาบซึ้งหรือเห็นคุณค่าของ ร่างกาย 3. การยอมรับและการมีจิตเปิดกว้าง ตามสิ่งที่เป็น 4. คุณภาพของการยอมปล่อยให้สิ่ง ต่าง ๆ เป็นไปตามสิ่งที่มันเป็น 5. การเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้ง	1. ฝึกบอดี้สแกน 2. ฝึกกำหนดจิตไว้กับการรู้สึกสัมผัสของ อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย 3. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
10. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน3 สติในการพูด และการฟัง (กลุ่ม2)	18 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นก่อนอนุ ครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลวด้าน 1. การพูดสื่อสาร 2. การฟังเพื่อการสื่อสาร	1. ฝึกการพูดสื่อสารและการพูดสื่อสาร อย่างมีสติ 2. ฝึกการฟังและการรับฟังการสื่อสาร อย่างมีสติ 3. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
11. ฝึกเจริญสติ 4 การอาบความ งดงาม (กลุ่ม1)	19 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การควบคุมประสาทการรับรู้ในการจัดสิ่งตั้งงาม วางอารมณ์ 2. การรู้สึกซาบซึ้งและอิมเมมกับความ งดงามของสิ่งที่อยู่รอบตัว 3. การมีสมาธิระดับลึกไปถึง รายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ด้วย ความซาบซึ้ง มองภาพลึกถึงลักษณะ ของเส้น สี ความตรงข้ามกัน กลิ่น เฉพาะตัว ลักษณะการเคลื่อนไหวของสิ่ง ต่าง ๆ	1. ฝึกการควบคุมระบบประสาทการ 2. ฝึกความรู้สึกซาบซึ้งและอิมเมมกับ ความงดงามที่อยู่รอบตัว 3. ฝึกสมาธิระดับลึกในการรับรู้ รายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ 4. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
12. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน4 จัดบันทึกสติใน เวลา 4 นาที (กลุ่ม2)	22 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ความล้มเหลว ด้าน 1. การส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ความตระหนักในตนเอง 2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. การสร้างความชัดเจนถึงเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	1. ฝึกเจริญสติด้วยวิธีจัดบันทึก 4 นาที 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
13. ฝึกเจริญสติ 5 การฝึกนั่ง เจริญสติ ตระหนักรู้ใน ความคิดและ ความรู้สึก (กลุ่ม1)	23 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การสร้างความสงบทางด้านร่างกาย และจิตใจ 2. การสังเกตโดยไม่แสดงปฏิกิริยาตอบ โต้ต่อความคิดอย่างทันควันที่เกิดขึ้น ณ เวลานั้น	1. ฝึกนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ใน ความคิดและความรู้สึก 2. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
14. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน 5 ค่านิยมของ โรงเรียน (กลุ่ม2)	24 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ความ ล้มเหลวด้าน 1. การกำหนดค่านิยมของโรงเรียน ร่วมกัน 2. การวางแผนในการสร้างนิยม ของโรงเรียน	1. ค่านิยมของโรงเรียน 2. การสร้างค่านิยมของโรงเรียน 3. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
15. ฝึกเจริญสติ 6 การเดินอย่าง มีสติ (กลุ่ม1)	25 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การฝึกระบบประสาทการรับรู้ 2. การฟื้นฟูประสาทสัมผัสด้าน ความสงบ 3. การฝึกจิตจดจ่อ	1. การเดินสมาธิ 2. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
16. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน6 ระบบที่ส่งเสริม การสร้างค่านิยม (กลุ่ม2)	26 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้น ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา ด้าน 1. การกำหนดกิจกรรมในการสร้าง ค่านิยมของโรงเรียน 2. การพัฒนางาน และระบบการ ทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของ โรงเรียน	1. ฝึกการออกแบบระบบและกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมของโรงเรียน 2. กิจกรรมพัฒนางานและระบบการทำงาน ให้สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน 3. กิจกรรมเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จ (Tacit knowledge) 4. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
17. ฝึกเจริญสติ 7 การรับ ประทานอย่าง มีสติ (กลุ่ม1)	29 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การตระหนักรู้และการรู้ตัวเกิด ความเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์อาหาร 2. การเชื่อมโยงระหว่างอาหารที่ รับประทานกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น	1. กิจกรรมฝึกรับประทานอย่างมีสติ 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
18. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน7 สติขั้นก่อนถูก ครอบงำด้วย ความล้มเหลว (กลุ่ม2)	30 มกราคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนขั้นก่อน ถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความ ล้มเหลว	1. กิจกรรมฝึกสติของโรงเรียนขั้นก่อนถูก ครอบงำด้วยความล้มเหลว 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
19. ฝึกเจริญสติ 8 การฝึกเจริญ สติในระดับ สมาธิ (กลุ่ม1)	31 มกราคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติด้าน 1. การเอาใจใส่และความสามารถ ในการมุ่งเป้า 2. ระบบประสาทการรับรู้ 3. การยอมรับ 4. การอยู่กับปัจจุบัน 5. การมีจิตเปิดกว้าง	1. กิจกรรมฝึกความผูกพันและมี ความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
20. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน8 การไม่ตีความ ปัญหาทาง เกินไป (กลุ่ม2)	1 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนขั้นการ ไม่ตีความปัญหาทางเกินไป	1. กิจกรรมฝึกสติของโรงเรียนขั้นไม่ ตีความปัญหาทางเกินไป 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
21. ฝึกเจริญสติ 9 หนึ่งในนาที่เพื่อ สิ่งที่ตั้งถาม (กลุ่ม1)	2 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การแก้ไขความคิดเชิงลบเพิ่ม ความคิดเชิงบวก 2. การสร้างความสมดุลระหว่าง ประสบการณ์เชิงลบด้วยความคิด เชิงบวก 3. ฝึกการสังเกต ซาบซึ้ง	1. กิจกรรมฝึกแก้ไขอคติเชิงลบของสมอง ด้วยประสบการณ์เชิงบวกและความสงบ และความพึงพอใจเหตุการณ์ 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
22. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน9 ชั้นความไวใน การปฏิบัติ (กลุ่ม2)	5 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นชั้น ความไวในการปฏิบัติ	1. กิจกรรมฝึกสติของโรงเรียนชั้นความไว ในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
23. ฝึกเจริญสติ 10 นับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ ยิ่งใหญ่ที่อยู่ใน ตัว (กลุ่ม1)	6 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การรับรู้ 2. การมีจิตเปิดกว้าง 3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด	1. กิจกรรมฝึกให้ตนเองมีความสุขและอยู่ กับตนเองได้ตลอดทั้งวัน 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
24. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน10 พันธะสัญญา ปรับตัวสู่ความ ยืดหยุ่นและการ ฟื้นตัว (กลุ่ม2)	7 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนพันธะ สัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและ การฟื้นตัว	1. การฝึกเจริญสติของโรงเรียนชั้นพันธะ สัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและ การฟื้นตัว 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
25. สรุปรูปกิจกรรม (กลุ่ม1)	8 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อสรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ ของบุคลากร	1. สรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ 2. พุดคุย ชักถามและสัมภาษณ์ 3. ทดสอบหลังการทดลอง
26. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน11 การยอมตามสู่ ความชำนาญ (กลุ่ม2)	9 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ยอมตามสู่ความชำนาญ	1. กิจกรรมสติของโรงเรียนชั้นการยอมตาม สู่ความชำนาญ 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
27. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม1)	12 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสติ ของโรงเรียนในด้าน 1. ความหมายและลักษณะความ แตกต่างระหว่างสติของบุคคลและ สติขององค์กร 2. การพัฒนาสติในองค์กร 3. การพัฒนาสติกับการทำงานของ สมอง 4. การพัฒนาสติทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง 5. แนวคิดของการสร้างสติใน องค์กร 6. องค์กรประกอบในการสร้าง ความสุขในองค์กร	1. ผู้วิจัยบรรยาย ชักถาม สัมภาษณ์ 2. กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับความหมายและลักษณะความ แตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติของ องค์กร การพัฒนาสติในองค์กร การพัฒนา สติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง แนวคิดของการสร้างสติในองค์กรและ องค์ประกอบในการสร้างความสุขใน องค์กร 3. ทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรม
28. ฝึกเจริญสติ 12 กระบวนการ ทำงานอย่างมี สติของโรงเรียน (กลุ่ม2)	13 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีสติของโรงเรียนชั้น 1. ก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ ความล้มเหลว 2. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ ความล้มเหลว 3. การยอมตามสู่ความชำนาญใน การแก้ไขปัญหา	1. ฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีสติของ โรงเรียน 2. ค่านิยมในกระบวนการทำงานที่ดี 3. กิจกรรมการพูด การฟัง การอภิปราย อย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) 4. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
29. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน1 สติก่อนการ ประชุม (กลุ่ม1)	14 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของโรงเรียนชั้น ก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความ ล้มเหลวด้าน 1. การทำจิตให้สงบและรู้สึก ผ่อนคลาย 2. การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ 3. กัลยาณมิตรในการสนทนา	1. ฝึกสติก่อนการประชุม 2. ฝึกเรียนรู้กติกาการประชุม 3. ฝึกสนทนาในการประชุม แบบ กัลยาณมิตรสนทนา และการอภิปราย อย่างสร้างสรรค์ 4. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
31. ฝึกเจริญสติ 2 สติขณะ ประชุม (กลุ่ม1)	19 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้น ก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความ ล้มเหลวด้าน 1. การระงับความคิดและอารมณ์ที่ ทำให้จิตใจวุ่นวาย 2. การระงับหรือแก้ปัญหาอารมณ์ โกรธอย่างรุนแรง	1. ฝึกกำหนดลมหายใจแบบครั้งเดียว 2. ฝึกเรณ 3. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
32. ปฐมนิเทศ (กลุ่ม2)	20 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัว แปรสติ ความหมาย ลักษณะและ ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติ สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน	1. ผู้วิจัยบรรยาย ชักถาม สัมภาษณ์ 2. กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะและ ประโยชน์ของการฝึกเจริญสติสำหรับครู และผู้บริหารโรงเรียน 3. ทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรม
33. ฝึกเจริญ สติของ โรงเรียน3 สติ ในการพูดและ การฟัง (กลุ่ม1)	21 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นก่อนถูก ครอบงำด้วยปัญหา/ความล้มเหลวด้าน 1. การพูดสื่อสาร 2. การฟังเพื่อการสื่อสาร	1. ฝึกการพูดสื่อสารและการพูด สื่อสารอย่างมีสติ 2. ฝึกเจริญสติในการฟังและการรับ ฟังการสื่อสารอย่างมีสติ 3. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
34. ฝึกเจริญสติ 1 หยุด พัก ชั่วขณะ สังเกต เข้าถึงและอยู่กับ ปัจจุบัน (S.T.O.P.) (กลุ่ม2)	22 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การรับรู้ 2. การรู้จัก 3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด 4. การอยู่กับปัจจุบัน 5. การปล่อยวาง	1. ฝึกกำหนดลมหายใจเข้าออก 2. ฝึกหยุดความคิด 3. ฝึกสังเกต 4. ฝึกอยู่กับปัจจุบัน 5. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
35. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน4 จุดบันทึกสติใน เวลา 4 นาที (กลุ่ม1)	23 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา/ความล้มเหลวด้าน 1. การส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ความตระหนักในตนเอง 2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. การสร้างความชัดเจนถึงเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	1. ฝึกเจริญสติด้วยวิธีจุดบันทึก 4 นาที 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
36. ฝึกเจริญ สติ 2 กำหนด ลมหายใจ 3 นาที (กลุ่ม2)	26 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การรับรู้ 2. การรับรู้ของระบบประสาทส่วนต่าง ๆ 3. การมีจิตเปิดกว้าง	1. ฝึกพิจารณากำหนดลมหายใจ 2. ฝึกการรับรู้ 3. ฝึกรับรู้ของระบบประสาทส่วนต่าง ๆ 4. ฝึกการมีจิตเปิดกว้าง 5. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
37. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน5 ค่านิยมของ โรงเรียน (กลุ่ม1)	27 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นปฏิบัติการ แก้ไขปัญหา/ความล้มเหลวด้าน 1. การกำหนดค่านิยมของโรงเรียน ร่วมกัน 2. การวางแผนสร้างนิยมของโรงเรียน	1. ค่านิยมของโรงเรียน 2. กิจกรรมสร้างค่านิยมของโรงเรียน 3. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
38. ฝึกเจริญสติ 3 การฝึกบอดี้ สแกน (กลุ่ม2)	28 กุมภาพันธ์ 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การใส่ใจและการตระหนักรู้ของ อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ณ ปัจจุบันขณะ 2. การดูแลตนเองความเมตตา ความซาบซึ้งหรือเห็นคุณค่าของ ร่างกาย 3. การยอมรับและการมีจิตเปิด กว้างตามสิ่งที่เป็น	1. ฝึกบอดี้สแกน: 2. ฝึกกำหนดจิตไว้กับการรู้สึกสัมผัสของ อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย 3. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
39. ฝึกเจริญสติของโรงเรียน6 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม (กลุ่ม1)	2 มีนาคม2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ยอมตามสู่ความชำนาญด้าน 1. การกำหนดกิจกรรมในการสร้าง ค่านิยมของโรงเรียน 2. การพัฒนางานและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของ โรงเรียน	1. กิจกรรมการออกแบบระบบและกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมของโรงเรียน 2. ออกแบบระบบการพัฒนางานและ ระบบการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยม ของโรงเรียน 3. ศึกษาประสบการณ์ความสำเร็จ (Tacit knowledge) 4. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
40. ฝึกเจริญสติ 4 การอาบความ ดงาม (กลุ่ม2)	5 มีนาคม2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การควบคุมประสาทการรับรู้ใน การจัดวางอารมณ์ 2. การรู้สึกซาบซึ้งและอิมเม กับความงดงามสิ่งที่อยู่รอบตัว 3. การมีสมาธิระดับลึกไปถึง รายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ด้วย ความซาบซึ้ง มองภาพลึกถึง ลักษณะของเส้น สี ความตรงข้าม กัน กลิ่นเฉพาะตัว ลักษณะการ เคลื่อนไหวของสิ่งต่าง ๆ	1. ฝึกเจริญสติในการควบคุมระบบ ประสาทการสังเกตสิ่งดีงาม 2. ฝึกความรู้สึกซาบซึ้งและอิมเมกับ ความงดงามที่อยู่รอบตัว 3. ฝึกสมาธิระดับลึกในการรับรู้ รายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ 4. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
41. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน7 ก่อนถูกครอบงำ ด้วยความ ล้มเหลว (กลุ่ม1)	6 มีนาคม2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นก่อน ถูกครอบงำด้วยปัญหา/ความ ล้มเหลว	1. ฝึกสติของโรงเรียนชั้นก่อนถูกครอบงำ ด้วยความล้มเหลว 2. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม
42. ฝึกเจริญสติ การฝึกนั่งเจริญ สติด้วยการ ตระหนักรู้ใน ความคิดและ ความรู้สึก (กลุ่ม2)	7 มีนาคม2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การสร้างความสงบทางด้าน ร่างกายและจิตใจ 2. การสังเกตโดยไม่แสดงปฏิกิริยา ตอบโต้ต่อความคิดอย่างทันควันที่ เกิดขึ้น ณ เวลานั้น	1. ฝึกนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ใน ความคิดและความรู้สึก 2. ทำแบบประเมินทำยกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
43. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน8 การไม่ตีความ ปัญหาทาง เกินไป (กลุ่ม1)	8 มีนาคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ไม่ตีความปัญหาทางเกินไป	1. ฝึกสติของโรงเรียนชั้นไม่ตีความ ปัญหาทางเกินไป 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
44. ฝึกเจริญสติ 6 การเดินอย่าง มีสติ (กลุ่ม2)	9 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การฝึกระบบประสาทการรับรู้ 2. การฟื้นฟูประสาทสัมผัสด้าน ความสงบ 3. การฝึกจิตจดจ่อ	1. การเดินสมาธิ 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
45. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน9 ความไวในการ ปฏิบัติแก้ไข ปัญหา/ความ ล้มเหลว (กลุ่ม1)	12 มีนาคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นความ ไวในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ ความล้มเหลว	1. ฝึกเจริญสติของโรงเรียนชั้นความไวใน การปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ความ ล้มเหลว 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
46. ฝึกเจริญสติ 7 การรับ ประทานอย่าง มีสติ (กลุ่ม2)	13 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การตระหนักรู้และการรู้ตัวเกิด ความเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์อาหาร 2. การเชื่อมโยงระหว่างอาหารที่ รับประทานกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น	1. ฝึกรับประทานอย่างมีสติ 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม
47. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน10 พันธะสัญญา ปรับตัวสู่ความ ยืดหยุ่นและการ ปรับตัว (กลุ่ม1)	14 มีนาคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้น พันธะสัญญาปรับตัวสู่ความ ยืดหยุ่นและการปรับตัว	1. ฝึกเจริญสติของโรงเรียนชั้นพันธะ สัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและ การปรับตัว 2. ทำแบบประเมินทำกิจกรรม

## ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
48. ฝึกเจริญสติ 8 การฝึกเจริญ สติในระดับ สมาธิ (กลุ่ม2)	15 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การเอาใจใส่และความสามารถ ในการมุ่งเป้า 2. การฝึกระบบประสาทการรับรู้ 3. การยอมรับ 4. การฝึกอยู่กับปัจจุบัน 5. การมีจิตเปิดกว้าง	1. ฝึกกิจกรรมความผูกพันและมี ความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
49. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน11 การยอมตามสู่ ความชำนาญ (กลุ่ม1)	16 มีนาคม 2561	เพื่อพัฒนาสติของโรงเรียนชั้นการ ยอมตามสู่ความชำนาญในการ แก้ไขปัญหา	1. ฝึกเจริญสติของโรงเรียนชั้นการยอม ตามสู่ความชำนาญ 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
50. ฝึกเจริญสติ 9 หนึ่งนาที่เพื่อ สิ่งที่ตั้งถาม (กลุ่ม2)	19 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การแก้ไขความคิดเชิงลบเพิ่ม ความคิดเชิงบวก 2. การสร้างความสมดุลระหว่าง ประสบการณ์เชิงลบด้วยความคิด เชิงบวก 3. การสังเกต ซาบซึ้ง	1. ฝึกแก้ไขอคติเชิงลบของสมองด้วย ประสบการณ์เชิงบวกและความสงบและ ความพึงพอใจเหตุการณ์ 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
51. ฝึกเจริญสติ ของโรงเรียน12 กระบวนการ ทำงานอย่างมี สติของโรงเรียน (กลุ่ม1)	20 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีสติของโรงเรียนชั้น 1. ก่อนถูกครอบงำด้วยปัญหา/ ความล้มเหลว 2. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหา/ ความล้มเหลว 3. การยอมตามสู่ความชำนาญใน การแก้ไขปัญหา	1. กิจกรรมกระบวนการทำงานอย่างมีสติ ของโรงเรียน 2. ค่านิยมในกระบวนการทำงานที่ดี 3. การพูด การฟัง การอภิปรายอย่าง สร้างสรรค์ (Creative Discussion) 4. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม

ตาราง 20 (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	วัตถุประสงค์	แนวคิด/กิจกรรมที่ใช้
52. ฝึกเจริญสติ 10 นับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ ยิ่งใหญ่ที่อยู่ ในตัว (กลุ่ม2)	21 มีนาคม 2561	เพื่อฝึกเจริญสติของบุคลากรด้าน 1. การรับรู้ 2. การมีจิตเปิดกว้าง 3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด	1. ฝึกสติให้ตนเองมีความสุขและอยู่กับ ตนเองได้ตลอดทั้งวัน 2. ทำแบบประเมินท้ายกิจกรรม
53. สรุปรูปกิจกรรม22 (กลุ่ม1)	มีนาคม2561	เพื่อสรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ สำหรับโรงเรียน	1. สรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ 2. พุดคุย ชักถาม สัมภาษณ์ 3. ทดสอบหลังการทดลอง
54. สรุปรูปกิจกรรม (กลุ่ม2)	23 มีนาคม 2561	เพื่อสรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ สำหรับบุคลากรของโรงเรียน	1. สรุปรูปกิจกรรมการฝึกเจริญสติ 2. พุดคุย ชักถาม สัมภาษณ์ 3. ทดสอบหลังการทดลอง

**ระยะหลังการทดลอง** หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง วัดระดับสติของตัวอย่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนอีกครั้ง ขณะเดียวกัน ศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยผสมผสานแบบแนบใน (Embedded-experiment design: One-phase) ตามวิธีการของ Edmonds และ Kennedy (2013, pp. 49-50) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. เลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล 10 คน แบบเจาะจง ( Purposeful sampling) เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเป็นตัวแทนที่ดีของตัวอย่างวิจัยจากโรงเรียนกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน

2. การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล โดยเซ็นต์ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent form) เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ให้ข้อมูลวิจัยสามารถบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และเป็นการเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ การนำเสนอรายงานวิจัยจะใช้นามสมมติแทนชื่อผู้ให้ข้อมูล

### 3.การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยการสัมภาษณ์มุ่งเน้น ความคิดเห็นเกี่ยวผลของการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร และปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อคน ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 3.1.1 นำเทปการสัมภาษณ์ไปถอดเทปบันทึกเสียงแบบคำต่อคำ

3.1.2 นำเอกสารถอดเทปการสัมภาษณ์กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง หากมีประเด็นใดที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำกลับมาแก้ไขเพิ่มเติม

3.1.3 นำเอกสารถอดเทปการสัมภาษณ์มาเข้ากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) โดยอ่านและวิเคราะห์สาระ

3.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non participant observation) เป็นการสังเกตอิริยาบถ พฤติกรรมการปฏิบัติกรฝึกเจริญสติของผู้ให้ข้อมูลในขณะที่สัมภาษณ์

3.3 การจดบันทึก (Field note) เป็นวิธีการสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำให้การวิจัยสมบูรณ์ขึ้น ช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนมากกว่าการตอบคำถามจากผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ผู้วิจัยบันทึก อิริยาบถ พฤติกรรมและสิ่งที่ได้ จากการสังเกต แล้วนำมาประกอบการวิเคราะห์สาระที่ได้จากการสัมภาษณ์

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. ตัวผู้วิจัย ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพและได้รับการเตรียมความพร้อมทบทวนฝึกประสบการณ์เพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวอย่างคำถามในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

1) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนอย่างไรบ้าง

2) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีส่วนช่วยนักเรียนอย่างไรบ้าง

3) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนอย่างไรบ้าง

4) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

5) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

6) ท่านคิดว่าการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอย่างไรบ้าง

7) ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยบ่มเพาะสติของบุคลากรในโรงเรียนของท่าน

8) ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยบ่มเพาะสติของโรงเรียนท่าน

3. อุปกรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยเทปและเครื่องบันทึกเทปเสียง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบ (One-way MANOVA) และเปรียบเทียบค่าคะแนนสติของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองด้วยสถิติการทดสอบที (t-test dependent)

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่ซ่อนอยู่ในข้อความ (Latent content analysis) ตามแนวทางของ Graneheim และ Lundman (2004) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. อ่านคำบรรยายและบททวนข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละบรรทัดเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาโดยภาพรวมเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ค้นหาหน่วยความหมาย (Meaning unit) ซึ่งมีความหมายระดับ คำ ระดับประโยค และย่อหน้า ที่สะท้อนถึงความสำคัญของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการฝึกเจริญสติ และปัจจัยบ่มเพาะสติ การย่อหน่วยความหมาย (Condense meaning unit) อ่านบททวนประโยคที่

เป็นแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลและกำหนดรหัส (Code) รหัสที่มีความเหมือนและแตกต่างกันระหว่างกลุ่มรหัส มีการเชื่อมโยงและเปรียบเทียบเพื่อกำหนดเป็นหมวดหมู่ย่อย (Subcategories) และจัดระเบียบให้เป็นหมวดหมู่ (Category)

3. นำเสนอข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างหมวดหมู่ที่สะท้อนผลการฝึกเจริญสติและปัจจัยบ่มเพาะสติในรูปของประเด็น (Theme)

### การสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อถือได้และคุณภาพของข้อมูล (Trustworthiness) ตามแนวคิดของ Lincoln และ Guba (1985) ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องโดยการส่งข้อมูลที่ไต่ถามจากการถอดเทปการสัมภาษณ์ย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

2. การพึ่งพากับเกณฑ์อื่น (Dependability) ผู้วิจัยถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทุกรายอย่างเป็นอิสระ จากนั้นนำประเด็นมาทวนสอบกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาประเด็นหลักและสาระไปในทางเดียวกัน

3. การนำข้อมูลไปใช้ (Transferability) ผู้วิจัยคำนึงถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทอื่น ๆ จึงบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ ของการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล และขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นที่คล้ายคลึงกัน

4. การยืนยันข้อมูล (Confirmability) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินการวิจัย ได้แก่ เทปบันทึกเสียง แบบบันทึกที่ใช้ในการบันทึกข้อมูล เพื่อสามารถอ้างอิงและตรวจสอบข้อมูลซ้ำได้ตลอดเวลา

### สรุปขั้นตอนการดำเนินการงานการศึกษาวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงวิธีดำเนินการวิจัยที่กล่าวมา ตั้งแต่การระบุประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบของตัวแปรสถิติในระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติในระยะที่ 2 และการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติในระยะที่ 3 ตามคำถามวิจัย แหล่งข้อมูล และผลการศึกษาที่ต้องการ ผู้วิจัยสรุปผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นในแต่ละประเด็น ดังตาราง

ตาราง 21 คำถามวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล และผลการศึกษาที่ต้องการจำแนกตาม  
ระยะการศึกษา

คำถามการวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ต้องการ
<b>ระยะที่ 1</b>			
1.คุณลักษณะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ มีกี่องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรสติของบุคคล สติขององค์กร แบบวัดการรับรู้สติของบุคคล และสติของโรงเรียน 2. ดำเนินการสร้างแบบวัดการรับรู้สติบุคลากร 3. ดำเนินการสร้างแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน 4.วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสติของบุคลากร 5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสติของโรงเรียน	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องค่า IOC 3. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน 4. สังกัด สพป.ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 790 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)	1. โครงสร้างลักษณะองค์ประกอบสติของบุคลากร 2. โครงสร้างลักษณะองค์ประกอบสติของโรงเรียน 3. แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน 4. แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน 5. องค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน และองค์ประกอบสติของโรงเรียน
2. โมเดลการวัดสติของบุคลากรและโมเดลการวัดสติยืนยันเพื่อตรวจสอบความของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องของโมเดลการวัดสติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร	1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สพป.ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 929 คน ด้วยแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)	1. โมเดลการวัดสติของบุคลากร 2. โมเดลการวัดสติของโรงเรียน

## ตาราง 21 (ต่อ)

คำถามการวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ต้องการ
<b>ระยะที่ 2</b>			
3. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นควรมีลักษณะเป็นเช่นไร	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติและกิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. คุณลักษณะ โครงสร้าง เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ
	2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ โครงสร้าง เนื้อหาและ กิจกรรมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ		
4. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับใด และควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรบ้าง	3. ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน	2. ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ	2. คุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร 3. คุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน 4. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
<b>ระยะที่ 3</b>			
5. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาคุณลักษณะสติของบุคลากรและลักษณะสติของโรงเรียนประเด็นเหล่านี้ได้หรือไม่ อย่างไร	1. ทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนด้วยแบบแผนการวิจัยกึ่งทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design) โดยมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	1. ตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สพป.ประจวบคีรีขันธ์ ขนาดกลาง 4 โรงเรียน จำนวน 74 คน	1. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติในด้านการพัฒนาสติของบุคลากร 2. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติในการพัฒนาสติของโรงเรียน

ตาราง 21 (ต่อ)

คำถามการวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ต้องการ
5.1 คะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกด้วยเจริญสติสูงกว่ากลุ่มควบคุมหรือไม่ อย่างไร	2. เปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (MANOVA)	2. คะแนนที่ได้จากการวัดก่อนและหลังทดลอง จากกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองด้วยแบบวัดการรับรู้สติ	3. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนในการพัฒนาสติของตัวอย่างวิจัยในกลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม
5.2 คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร	3. เปรียบเทียบค่าคะแนนสติของบุคลากรระหว่างก่อนและหลังการทดลองโดยใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติด้วยสถิติการทดสอบที (t-test dependent)	3. คะแนนสติที่ได้จากแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง	4. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรหลังทดลองเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง
5.3 ระดับสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร	4. เปรียบเทียบคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการทดลองโดยใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติด้วยสถิติการทดสอบที (t-test dependent)	4. คะแนนสติที่ได้จากแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง	5. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนหลังทดลองเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง
5.4 ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้จากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน	5. สังเกต ชักถาม สัมภาษณ์ ตัวอย่างวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลของการฝึกเจริญสติและปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน	5. ตัวอย่างวิจัยครูและผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน	6. ผลการฝึกเจริญสติของบุคลากรและของโรงเรียน 7. ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยข้อมูลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตั้งแต่การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน การสร้างโมเดลการวัดสติ การสร้างโปรแกรมการฝึกเจริญสติ ตลอดจนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ สามารถสรุปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะการศึกษา ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน

1. สถิติพื้นฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของประชากร และตัวอย่างวิจัย ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและ แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยใช้สูตรของโรวินและแฮมเบลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 248-249)
3. การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการรับรู้สติเป็นรายข้อด้วยการทดสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธี Item total correlation ตาม สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation)
4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ และรายด้านด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
5. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงสภาพตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของแบบวัดการรับรู้สติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเทียบกับเกณฑ์เครื่องมือวัดที่รู้จักและมีใช้อยู่ในปัจจุบัน ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation)
6. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal analysis)

7. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ตรวจสอบความสอดคล้องด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

8. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยใช้สูตรของโรวินและแฮมเบลตัน

9. วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสติตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 ด้าน จากผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

10. เปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบทางเดียว (One-way MANOVA)

11. เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระหว่างก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติที (t-test dependent)

12 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการตอบแบบประเมินตนเองของผลการฝึกเจริญสติและปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและของโรงเรียน ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตามแนวทางของ Graneheim และ Lundman (2004)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยและพัฒนา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน พัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน และศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน คือ ระยะเวลาที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ระยะเวลาที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน และระยะเวลาที่ 3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

SSMS	แทน	แบบวัดการรับรู้สติบุคลากรของโรงเรียน
SMS	แทน	แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
M	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$\chi^2$	แทน	สแควร์-ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค
GFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนที่เหลือ
$df$	แทน	องศาอิสระ
$p$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$b$	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
$R^2$	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

## ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน สังกัด

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย จำนวน 650 คน ซึ่งเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสติของบุคลากร ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 37 คน (5.70%) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน (0.30%) และเป็นครู 611 คน (94.00%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 488 คน (75.10%) ปริญญาโท 161 คน (24.80%) และปริญญาเอก 1 คน (0.20%) เพศชาย 134 คน (20.60%) เพศหญิง 516 คน (79.40%) สถานภาพโสด 282 คน (43.40%) สมรส 316 คน (48.60%) หม้าย/หย่าร้าง 52 คน (8.00%) มีอายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือระหว่าง 23-30 ปี 205 คน (31.50%) รองลงมาอายุ 31-40 ปี 198 คน (30.50%) อายุ 51-60 ปี 168 คน (25.90%) และอายุ 41-50 ปี 79 คน (12.20%) เคยประสบปัญหาความทุกข์ขั้นรุนแรง 184 คน (28.30%) ไม่เคยประสบปัญหาความทุกข์ขั้นรุนแรง 466 คน (71.70%) เคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด 329 คน (50.60%) ไม่เคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด 321 คน (49.40%) เคยมีประสบการณ์การฝึกเจริญสติ/สมาธิ 547 คน (84.20%) ไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึก 103 คน (15.80%) กลุ่มที่เคยฝึกเจริญสติ/สมาธิ ฝึกเจริญสติ/สมาธิ นาน ๆ ครั้ง 452 คน (69.53%) ฝึกเป็นประจำ 74 คน (11.38%) และฝึกตามโอกาสที่เหมาะสม 21 คน (3.23%) ใช้เวลาในการฝึกแต่ละครั้ง น้อยกว่า 10 นาที 208 คน (32.15%) ฝึกนาน 10-30 นาที 291 คน (44.76%) ฝึกนานกว่า 30 นาที 29 คน (4.46%) และเคยมีประสบการณ์เข้าคอร์สฝึกอย่างต่อเนื่องหลายวัน 19 คน (2.92%) รายละเอียดแสดงดังตาราง 22 ตาราง 22 จำนวน ร้อยละของตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 650)

ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างวิจัย		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ผอ.โรงเรียน	37	5.70
	รอง ผอ.โรงเรียน	2	0.30
	ครู	611	94.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	488	75.10
	ปริญญาโท	161	24.80
	ปริญญาเอก	1	0.20

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างวิจัย		จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	134	20.60	
	หญิง	516	79.40	
สถานสภาพสมรส	โสด	282	43.40	
	สมรส	316	48.60	
	หม้าย/หย่าร้าง	52	8.00	
อายุ	23 ถึง 30 ปี	205	31.50	
	31 ถึง 40 ปี	198	30.50	
	41 ถึง 50 ปี	79	12.20	
	51 ถึง 60 ปี	168	25.90	
ประสบการณ์ปัญหา/ ความทุกข์ที่รุนแรง	ไม่เคย	466	71.70	
	เคย	184	28.30	
ประสบการณ์ปัญหา ความเครียด	ไม่เคย	321	49.40	
	เคย	329	50.60	
ประสบการณ์ใน การฝึกสติ/สมาธิ	ไม่เคย	103	15.80	
	เคย	547	84.20	
	ความบ่อย ในการฝึก	ไม่เคย	103	15.84
		นาน ๆ ครั้ง	452	69.53
เป็นประจำ		74	11.38	
ความบ่อย ในการฝึก	อื่น ๆ	21	3.23	
	ไม่เคย	103	15.84	
	นาน ๆ ครั้ง	452	69.53	
	เป็นประจำ	74	11.38	
ระยะเวลาในการฝึก	อื่น ๆ	21	3.23	
	ไม่เคย	103	5.84	
	น้อยกว่า 10 นาที	208	32.15	
	10 ถึง 30 นาที	291	44.76	
	มากกว่า 30 นาที	29	4.46	
	เข้าคอร์สฝึกต่อเนื่องหลายวัน	19	2.92	

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 30 ตัวแปร จำนวน 435 คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกจำนวน 326 คู่ ( $r_{xy} = .078$  ถึง  $.947$ ) สัมพันธ์ทางลบจำนวน 36 คู่ ( $r_{xy} = -.205$  ถึง  $-.079$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 362 คู่ ส่วนที่เหลือ 73 คู่ มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ข้อ 16 กับข้อ 17 ( $r_{xy} = .947$ ) เมื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ (Bartlett's Test :  $\chi^2 = 14203.112$ ,  $df = 435$ ,  $p < .01$ ,  $KMO = 0.883$ ) และมีพิสัยของค่าความเพียงพอของการเลือกตัวอย่าง (MSA) อยู่ระหว่าง .710 ถึง .959 ซึ่งมากกว่า .50 ทุกค่า แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ รายละเอียดแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบสถิติของบุคลากร

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	.917									
2	.863**	.872								
3	.863**	.904**	.874							
4	.602**	.632**	.621**	.971						
5	.469**	.463**	.471**	.483**	.904					
6	.473**	.495**	.513**	.518**	.826**	.909				
7	.401**	.392**	.375**	.426**	.569**	.589**	.954			
8	.412**	.426**	.424**	.413**	.570**	.593**	.671**	.954		
9	.384**	.416**	.420**	.403**	.571**	.595**	.717**	.728**	.940	
10	.423**	.426**	.449**	.450**	.638**	.650**	.625**	.624**	.674**	.959
11	.415**	.393**	.418**	.439**	.621**	.636**	.659**	.669**	.694**	.766**
12	.361**	.351**	.365**	.388**	.566**	.622**	.633**	.665**	.647**	.679**
13	-.112**	-.141**	-.100*	-.137**	-.183**	-.180**	-.063	-.100*	-.073	-.154**
14	-.063	-.093*	-.068	-.145**	-.154**	-.157**	-.079*	-.060	-.040	-.092*
15	-.100*	-.131**	-.096*	-.145**	-.153**	-.165**	-.035	-.075	-.049	-.123**
16	.083*	.040	.050	.060	.075	.069	.119**	.035	.085*	.099*
17	.104**	.057	.077*	.080*	.073	.073	.121**	.040	.087*	.113**
18	.113**	.062	.090*	.133**	.174**	.179**	.148**	.085*	.133**	.172**
19	.127**	.080*	.113**	.109**	.156**	.160**	.177**	.168**	.178**	.204**
20	.140**	.095*	.138**	.161**	.194**	.191**	.231**	.211**	.232**	.250**

ตาราง 23 (ต่อ)

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	.267**	.274**	.280**	.315**	.409**	.434**	.397**	.345**	.387**	.465**
22	-.027	-.091*	-.066	-.073	-.025	-.047	-.032	-.075	-.066	-.022
23	.120**	.058	.107**	.148**	.127**	.139**	.160**	.087*	.148**	.182**
24	.089*	.035	.092*	.078*	.086*	.104**	.110**	.109**	.090*	.145**
25	.243**	.256**	.260**	.289**	.355**	.331**	.371**	.366**	.350**	.358**
26	-.091*	-.112**	-.100*	-.060	.040	.037	.076	.046	.062	.032
27	-.038	-.057	-.040	.014	.078*	.051	.104**	.071	.098*	.095*
28	.272**	.268**	.277**	.270**	.324**	.343**	.301**	.362**	.318**	.329**
29	.109**	.076	.110**	.134**	.121**	.146**	.192**	.144**	.138**	.217**
30	.285**	.278**	.298**	.276**	.382**	.376**	.358**	.385**	.367**	.420**
<b>M</b>	<b>4.316</b>	<b>4.318</b>	<b>4.441</b>	<b>4.766</b>	<b>5.003</b>	<b>4.924</b>	<b>4.744</b>	<b>4.661</b>	<b>4.727</b>	<b>4.960</b>
<b>S.D.</b>	<b>1.469</b>	<b>1.428</b>	<b>1.454</b>	<b>1.034</b>	<b>0.901</b>	<b>0.896</b>	<b>0.959</b>	<b>0.961</b>	<b>0.917</b>	<b>0.892</b>
Item	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11	.916									
12	.806**	.911								
13	-.103**	-.091*	.710							
14	-.036	-.104**	.764**	.884						
15	-.085*	-.081*	.940**	.738**	.731					
16	.125**	.055	.261**	.214**	.270**	.657				
17	.127**	.065	.258**	.216**	.265**	.947**	.676			
18	.221**	.142**	.177**	.142**	.162**	.636**	.566**	.867		
19	.237**	.155**	.181**	.229**	.192**	.216**	.202**	.308**	.839	
20	.268**	.219**	.154**	.189**	.157**	.253**	.238**	.316**	.736**	.849
21	.420**	.409**	-.205**	-.160**	-.167**	.078**	.097*	.149**	.197**	.240**
22	-.007	-.067	.119**	.142**	.126**	.160**	.150**	.154**	.225**	.200**
23	.195**	.138**	.144**	.151**	.146**	.259**	.259**	.294**	.460**	.475**
24	.124**	.102**	.131**	.203**	.128**	.162**	.150**	.170**	.385**	.404**
25	.358**	.331**	-.069	-.107**	-.073	.110**	.110*	.066	.040	.095*
26	.090*	.083*	.369**	.373**	.365**	.275**	.261*	.247**	.383**	.404**
27	.127**	.099*	.203**	.264**	.195**	.216**	.224*	.221**	.408**	.453**
28	.347**	.366**	-.054	-.004	-.042	.023	.014	.049	.150**	.112**
29	.206**	.140**	.253**	.275**	.260**	.262**	.275**	.270**	.421**	.417**
30	.400**	.345**	-.038	.027	-.019	.118**	.116**	.118**	.194**	.184**
<b>M</b>	<b>4.878</b>	<b>4.743</b>	<b>3.058</b>	<b>3.152</b>	<b>3.129</b>	<b>4.060</b>	<b>4.160</b>	<b>4.376</b>	<b>4.629</b>	<b>4.821</b>
<b>S.D.</b>	<b>0.925</b>	<b>0.943</b>	<b>1.402</b>	<b>1.375</b>	<b>1.301</b>	<b>1.513</b>	<b>1.542</b>	<b>1.556</b>	<b>1.321</b>	<b>1.269</b>

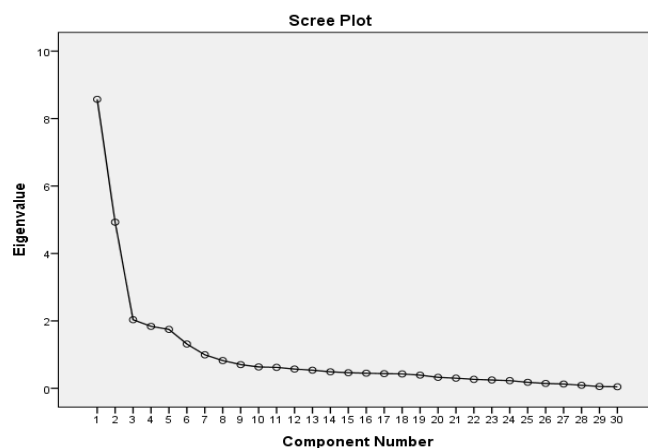
ตาราง 23 (ต่อ)

Item	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
21	.939									
22	-.092*	.855								
23	.167**	.328**	.895							
24	.067	.347**	.525**	.862						
25	.362**	-.020	.104**	.085*	.910					
26	.021	.241**	.392**	.333**	-.080*	.915				
27	.101**	.194**	.369**	.350**	-.034	.528**	.879			
28	.362**	-.061	.169**	.103**	.393**	.028	.019	.893		
29	.180**	.189**	.492**	.377**	.141**	.477**	.518**	.205**	.894	
30	.441**	-.055	.178**	.089*	.424**	.053	.059	.526**	.189**	.915
M	4.818	3.820	4.655	4.198	4.313	3.856	4.041	4.241	4.292	4.576
S.D.	1.128	1.415	1.316	1.362	1.177	1.382	1.404	1.153	1.348	1.093

(Bartlett's Test :  $\chi^2 = 14203.112$ ,  $df = 435$ ,  $p < .01$ ,  $KMO = 0.883$ )

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$ ; \*  $P < .05$ , ค่าแนวทแยงคือ ค่า MSA

1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบสถิติของบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principal axis factoring) และหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยพิจารณาค่า Eigen เป็นเกณฑ์ พบว่า สถิติของบุคลากร มีจำนวน 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.112 ของความแปรปรวนรวม (Total variance) โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.583 องค์ประกอบที่ 2, 3, 4, 5 และ 6 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.984, 10.840, 9.230, 8.106, และ 7.370 ตามลำดับ รายละเอียดดังภาพประกอบ 13 ตาราง 24



ภาพประกอบ 13 จำนวนองค์ประกอบและค่า Eigenvalues สถิติของบุคคลากร

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายได้

องค์ประกอบ	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.570	28.568	28.568	8.570	28.568	28.568	5.875	19.583	19.583
2	4.928	16.425	44.993	4.928	16.425	44.993	3.895	12.984	32.567
3	2.035	6.782	51.774	2.035	6.782	51.774	3.252	10.840	43.406
4	1.838	6.128	57.902	1.838	6.128	57.902	2.769	9.230	52.636
5	1.748	5.826	63.728	1.748	5.826	63.728	2.432	8.106	60.742
6	1.315	4.385	68.112	1.315	4.385	68.112	2.211	7.370	68.112
7	.995	3.317	71.429						
8	.824	2.747	74.176						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
30	.045	.150	100.00						

หมายเหตุ ค่า Eigenvalues ที่ 9-29 มีค่าสถิติต่างๆ น้อยลงตามลำดับ จึงยกส่วนนี้ไว้ เนื่องจากเป็น องค์ประกอบ ที่ไม่สำคัญต่อการพิจารณา

การให้ค่าความหมายและการกำหนดชื่อองค์ประกอบ จากหัวข้อหลักของกลุ่มตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) ถ้าค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ใดมีค่ามากในด้านใดจะพิจารณาให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น การวิเคราะห์ครั้งนี้ พิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ 0.32 ขึ้นไป และกำหนดให้มีจำนวนตัวแปรที่รวมกันซึ่งวัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Tabachnick; & Fidell. 2012: 654; Ho. 2014: 244; Brown. 2015, p. 27) ผลการพิจารณาพบว่าสถิติของบุคลากร มี จำนวน 6 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตาม หากตัวแปรสังเกตได้ตัวใดบ่งชี้ องค์ประกอบไม่เด่นชัดหรือถ่วงน้ำหนักมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ (Cross-loading or secondary loading) ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดทิ้งพบว่า แบบวัดการรับรู้สถิติของบุคลากรมีข้อคำถามที่น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor loading) ผ่านเกณฑ์คัดเลือก จำนวน 27 ข้อ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 5, ข้อ 7, ข้อ 8, ข้อ 9, ข้อ 10, ข้อ 11 และข้อ 12 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .707 ถึง .842 มีค่า Eigen เท่ากับ 8.570 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 19.583 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงองค์ประกอบการทำความรู้จัก (Description) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การทำความรู้จัก”

องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 22, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 26, ข้อ 27 และข้อ 29 มีค่าพิสัยของน้ำหนัก องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .480 ถึง .736 มีค่า Eigen เท่ากับ 4.928 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 12.984 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงองค์ประกอบการอยู่กับปัจจุบัน (Concentration) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การอยู่กับปัจจุบัน”

องค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2 และ ข้อ 3 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .878 ถึง .893 มีค่า Eigen เท่ากับ 2.035 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 10.840 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึง องค์ประกอบการรับรู้ (Observation) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การรับรู้”

องค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 13, ข้อ 14, และข้อ 15 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .846 ถึง .928 มีค่า Eigen เท่ากับ 1.838 มีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.230 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึง องค์ประกอบ การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด (Non-judgmental of experience) จึงตั้งชื่อ องค์ประกอบนี้ว่า “การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด”

องค์ประกอบที่ 5 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 16, ข้อ 17 และข้อ 18 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .738 ถึง .935 มีค่า Eigen เท่ากับ 1.748 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 8.106 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงองค์ประกอบการมีจิตเปิดกว้าง (Open) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีจิตเปิดกว้าง”

องค์ประกอบที่ 6 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 25, ข้อ 28 และ ข้อ 30 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .658 ถึง .752 มีค่า Eigen เท่ากับ 1.315 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 7.370 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงการมีจิตปล่อยวาง (Non-reactivity to inner experience) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีจิตปล่อยวาง” ส่วนข้อ 4, ข้อ 6 และ ข้อ 21 ผู้วิจัยพิจารณาตัดออกเนื่องจากมีค่า Cross-loading สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดแสดงในตาราง 25 และ 26 ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของชุดข้อความที่บ่งชี้ถึงสติของบุคคลกรในแต่ละองค์ประกอบ

ข้อ	องค์ประกอบ						h <sup>2</sup>	ข้อ	องค์ประกอบ						h <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	
1	.878	.286	-.028	.049	.033	.110	.869	16	.021	.030	.148	.935	.174	.055	.931
2	.893	.298	-.037	.008	-.030	.110	.900	17	.045	.032	.152	.914	.166	.057	.892
3	.892	.300	-.015	.015	.019	.125	.901	18	.038	.136	.034	.738	.269	.002	.638
4*	.646	.371	-.114	.055	.056	.145	.595	19	.061	.140	.082	.074	.730	.076	.574
6*	.322	.727	-.141	.057	.069	.161	.864	20	.058	.207	.040	.115	.736	.049	.605
5	.296	.707	-.142	.064	.068	.166	.643	22	-.015	-.119	-.007	.100	.480	-.092	.263
7	.152	.786	.009	.065	.075	.157	.676	23	.085	.036	-.001	.138	.732	.163	.591
8	.183	.793	.023	-.043	.036	.179	.698	24	.086	.017	.029	-.009	.693	.059	.493
9	.157	.823	.030	.022	.051	.142	.725	26	-.170	.102	.328	.125	.617	-.079	.549
10	.198	.780	-.093	.062	.118	.203	.715	27	-.118	.120	.134	.078	.675	-.071	.513
11	.147	.842	-.029	.080	.124	.165	.780	29	.046	.097	.206	.121	.649	.208	.533
12	.087	.834	-.025	.010	.061	.157	.733	21*	.084	.386	-.223	.085	.132	.521	.501
13	-.057	-.096	.928	.133	.147	-.040	.915	25	.106	.278	-.049	.095	-.023	.658	.535
14	-.026	-.085	.846	.058	.229	-.014	.779	28	.138	.225	.033	-.078	.074	.752	.648
15	-.061	-.070	.920	.134	.146	-.027	.896	30	.124	.285	.031	.051	.091	.739	.655

หมายเหตุ \* ข้อความที่มีค่า Cross-loading สูง ผู้วิจัยพิจารณาตัดออก

ตาราง 26 ตัวแปรสังเกตได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และชื่อองค์ประกอบสถิติของบุคลการ

ข้อ	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ
11	ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่างๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้	.842	
12	ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	.834	
9	ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	.823	
8	แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ ฉันยังคงสามารถอธิบายอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	.793	การทำความรู้จัก (Description)
7	ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้	.786	
ข้อ	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ
10	ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านได้	.780	
5	ขณะที่ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่างๆ เช่น ตีใจ เครียด โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันรับรู้ได้ทันที	.707	
	ค่า Eigen	8.570	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	19.583	
20	ฉันรู้สึกว่าวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจคุณภาพของงาน	.736	
23	ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่างๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม	.732	
19	ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น	.730	การอยู่กับปัจจุบัน (Concentration)
24	ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เอาง่ายๆ	.693	
27	ฉันยึดติดประสบการณ์เก่าๆ และคาดหวังให้สิ่งดีๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม	.675	

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ
29	ฉันเป็นคนปล่อยวางให้เรื่องต่างๆ ผ่านไปได้ยาก	.649	
26	ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจจากสิ่งที่เข้ามากระทบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	.617	
22	ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกันมากกว่าทำอะไรทีละอย่าง	.480	
	ค่า Eigen	4.928	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	12.984	
2	เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่างๆ ในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงเสียงก鈴น และลมที่สัมผัสใบหน้า	.893	
3	ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก ของฉันอย่างไร	.892	การรับรู้ (Observation)
1	เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียน ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกการ แสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตาของครูและนักเรียน	.878	
	ค่า Eigen	2.035	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	10.840	
13	ฉันรู้สึกว่าตัวเองแ่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด	.928	
15	ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน	.920	การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Non-judgmental of experience)
14	ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	.846	
	ค่า Eigen	1.838	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	9.230	
16	ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย	.935	
17	ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้	.914	การมีจิตเปิดกว้าง (Open)

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ
18	ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกันกับความคิดของฉันเท่านั้น	.738	
	ค่า Eigen	1.748	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	8.106	
25	เมื่อฉันรู้สึกว่าวุ่นใจฉันสามารถสังเกต เฝ้าระวัง คอยตั้งจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไป	.758	การปล่อยวาง
28	เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	.752	(Non-reactivity to inner experience)
30	แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน ฉันสามารถปรับตัวและอยู่ต่อไปได้อย่างสงบ	.739	
	ค่า Eigen	1.315	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	7.370	

หมายเหตุ ข้อ 4, 6 และ 21 มีค่า Cross-loading or Secondary loading สูงผู้วิจัยพิจารณาตัดทิ้ง

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสถิติของบุคลากร พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 13 คู่ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก 11 คู่ มีความสัมพันธ์กันทางลบ 2 คู่ โดยองค์ประกอบที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 กับองค์ประกอบที่ 6 ( $r = .534^{**}$  อยู่ในระดับปานกลาง) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างและองค์ประกอบที่ 2 กับองค์ประกอบที่ 3 ( $r = .052$  อยู่ในระดับต่ำมาก) รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสติของบุคลากร

องค์ประกอบที่	1	2	3	4	5	6
1	1.000					
2	.202**	1.000				
3	.511**	.052	1.000			
4	-.117**	.323**	-.112**	1.000		
5	.144**	.374**	.088*	.259**	1.000	
6	.534**	.148**	.355**	-.058	.112**	1.000

หมายเหตุ \*\*  $p < 01$ ; \*  $p < .05$

1.5 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (Grouping) ในแต่ละองค์ประกอบเป็น ดังนี้

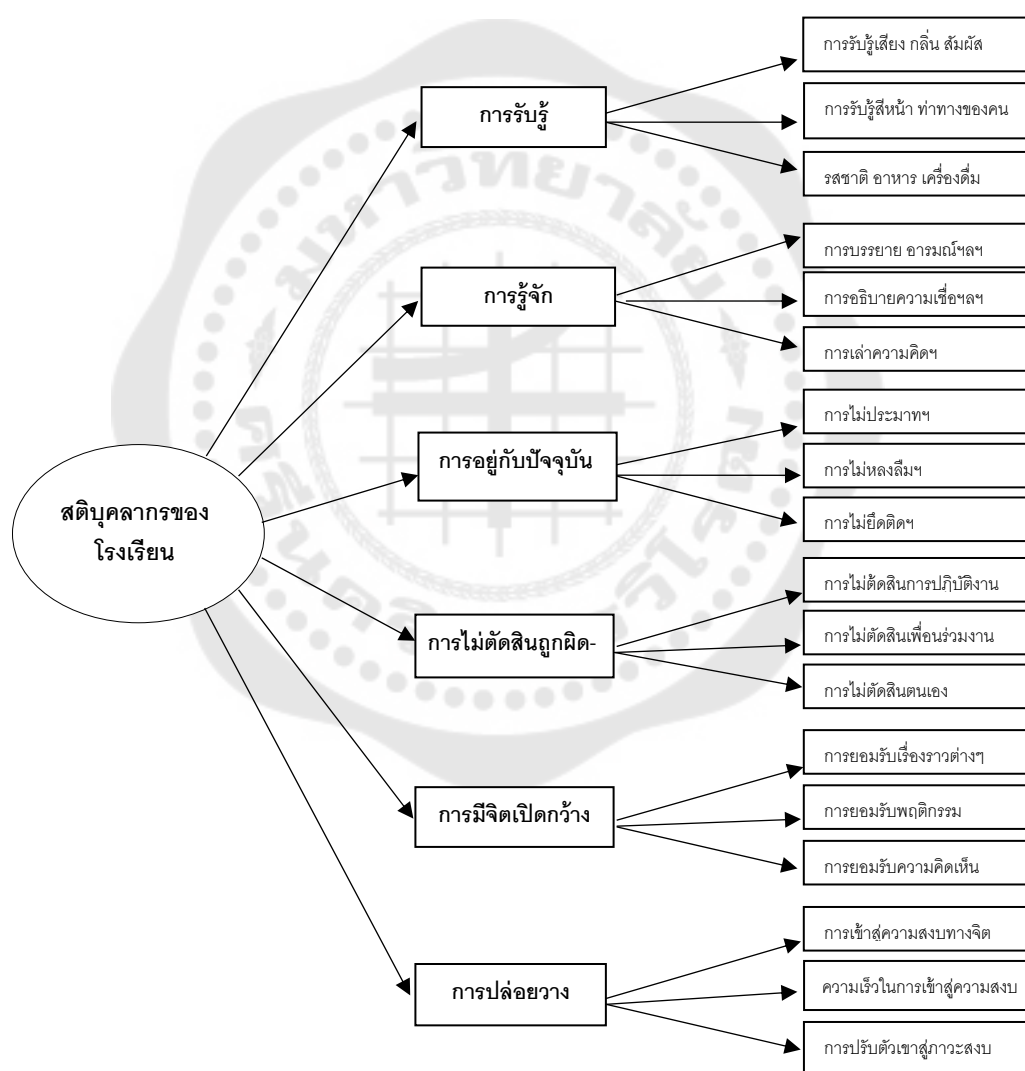
องค์ประกอบที่ 1 การทำความรู้จัก (Description) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงลักษณะการบรรยายความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ดีใจ เศร้า โกรธ เสียใจ ฯลฯ ต่อเรื่องราวต่างๆ เป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้ (ข้อ 5, ข้อ 7) อธิบาย อารมณ์ ความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด ความคาดหวัง และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านให้เพื่อน ครูหรือนักเรียนเข้าใจได้แม้ว่าจะอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ (ข้อ 8, ข้อ 9, ข้อ 10) เล่า ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ต่าง ๆ ออกมาเป็นคำพูดได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน (ข้อ 11, ข้อ 12)

องค์ประกอบที่ 2 การอยู่กับปัจจุบัน (Concentration) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงลักษณะการทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ความกระวนกระวายใจ การคิดเรื่องอื่นในขณะที่ทำงาน มีความประมาท ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจเรื่องคุณภาพจนอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในหน้าที่ (ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 22, ข้อ 26) การหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่ (ข้อ 23, ข้อ 24) การยึดติดประสบการณ์เก่า ๆ มีคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ปล่อยวางเรื่องต่าง ๆ ได้ยาก (ข้อ 27 และ ข้อ 29)

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ (Observation) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงการรับรู้ที่แสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตา (ข้อ 1) การรับรู้เสียง กลิ่น และลมที่สัมผัส

บริเวณใบหน้า (ข้อ 2) และการรับรู้รสชาติอาหาร เครื่องดื่มที่ส่งผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก (ข้อ 3)

องค์ประกอบที่ 4 การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด (Non-judgmental of experience) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงการไม่ตัดสินถูก-ผิด เมื่อตัวเองปฏิบัติงาน ในหน้าที่ผิดพลาด (ข้อ 13) การไม่ตัดสินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 14) และการไม่ตัดสินตนเองเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ข้อ 15)



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวัดสติของบุคลการของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 5 การมีจิตเปิดกว้าง (Open) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงการเปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะดีหรือร้าย (ข้อ 16) การเปิดใจยอมรับพฤติกรรมของครูและนักเรียนในโรงเรียน (ข้อ 17) และการเปิดใจรับฟังความเห็นของเพื่อนครูและนักเรียน (ข้อ 18)

องค์ประกอบที่ 6 การปล่อยวาง (Non-reactivity to inner experience) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงการดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบทางจิต (ข้อ 25) ความรวดเร็วในการดึงจิตเข้าสู่ภาวะสงบ (ข้อ 28) และการปรับจิตเข้าสู่ความสงบท่ามกลางภาวะความวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน (ข้อ 30)

จากผลการศึกษาเอกสารเรื่ององค์ประกอบของตัวแปรสติแล้วนำมาสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดสติบุคคลากรของโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 14

1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสติบุคคลากรของโรงเรียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 750 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 44 คน (5.90%) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน (0.50%) และเป็นครู 702 คน (93.60%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 564 คน (75.20%) ปริญญาโท 184 คน (24.50%) และปริญญาเอก 2 คน (0.320%) เพศชาย 156 คน (20.80%) เพศหญิง 594 คน (79.20%) สถานภาพโสด 321 คน (42.80%) สมรส 366 คน (48.80%) หม้าย/หย่าร้าง 63 คน (8.40%) ตัวอย่างมีอายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี โดยกลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คืออายุระหว่าง 23-30 ปี 234 คน (31.20%) รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปี 230 คน (30.70%) อายุ 51-60 ปี 197 คน (26.30%) และอายุ 41-50 ปี 89 คน (11.90%) เคยประสบปัญหาความทุกข์ขั้นรุนแรง จำนวน 204 คน (27.20%) ไม่เคยประสบปัญหาความทุกข์ขั้นรุนแรง 546 คน (72.80%) เคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด จำนวน 375 คน (50.00%) ไม่เคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด จำนวน 375 คน (50.00%) เคยมีประสบการณ์การฝึกเจริญสติ/สมาธิ จำนวน 619 คน (82.50%) ไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึก จำนวน 131 คน (17.50%) กลุ่มที่เคยฝึกเจริญสติ/สมาธิ พบว่า ฝึกเจริญสติ/สมาธิ นานๆ ครั้ง จำนวน 508 คน (67.73%) ฝึกเป็นประจำ 89 คน (11.20%) และฝึกตามโอกาสที่เหมาะสม จำนวน 22 คน (2.93%) ใช้เวลาในการฝึกแต่ละครั้ง น้อยกว่า 10 นาที จำนวน 239 คน (31.86%) ฝึกนาน 10-30 นาที จำนวน 326 คน (43.46%)

ฝึกนานกว่า 30 นาที จำนวน 34 คน (4.53%) และเคยมีประสบการณ์เข้าคอร์สฝึกอย่างต่อเนื่องหลายวัน จำนวน 20 คน (2.66%) รายละเอียดแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 จำนวนร้อยละของตัวอย่างการวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (n=750)

ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างวิจัย		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ผอ.โรงเรียน	44	5.90
	รอง ผอ.โรงเรียน	4	0.50
	ครู	702	93.60
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	564	75.20
	ปริญญาโท	184	24.50
	ปริญญาเอก	2	0.30
เพศ	ชาย	156	20.80
	หญิง	594	79.20
สถานภาพสมรส	โสด	321	42.80
	สมรส	366	48.80
	หม้าย/หย่าร้าง	63	8.40
อายุ	23 ถึง 30 ปี	234	31.20
	31 ถึง 40 ปี	230	30.70
	41 ถึง 50 ปี	89	11.90
	51 ถึง 60 ปี	197	26.30
ประสบการณ์ปัญหา/	ไม่เคย	546	72.80
ความทุกข์ที่รุนแรง	เคย	204	27.20
ประสบการณ์ปัญหา	ไม่เคย	375	50.00
ความเครียด	เคย	375	50.00
ประสบการณ์ใน	ไม่เคย	131	17.50
การฝึกสติ/สมาธิ	เคย	619	82.50

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างวิจัย		จำนวน	ร้อยละ
ความบ่อย	ไม่เคย	131	17.46
ในการฝึก	นานๆ ครั้ง	508	67.73
	เป็นประจำ	89	11.20
	อื่นๆ	22	2.93
ระยะเวลาในการฝึก	ไม่เคย	131	17.46
	น้อยกว่า 10 นาที	239	31.86
	10 ถึง 30 นาที	326	43.46
	มากกว่า 30 นาที	34	4.53
	เข้าคอร์สฝึกต่อเนื่องหลายวัน	20	2.66

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และความเหมาะสมของข้อมูลระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดสติของบุคลากร จากตัวอย่างวิจัย จำนวน 750 คน แสดงในตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดสติของบุคลากร

ตัวแปร	Ob1	Ob2	Ob3	De1	De2	De3	Nj1	Nj2	Nj3
Ob1	.900								
Ob2	.620**	.875							
Ob3	.620**	.644**	.906						
Des1	.499**	.506**	.509**	.921					
De2	.478**	.512**	.506**	.804**	.881				
De3	.505**	.482**	.530**	.786**	.836**	.894			
Nj1	.081*	.045*	.080*	.141**	.142**	.174**	.641		
Nj2	.152**	.098**	.093*	.135**	.164**	.156**	.658**	.919	
Nj3	.095**	.035	.078*	.129**	.139**	.163**	.929**	.035*	.648
Op1	.215**	.140**	.194**	.229**	.248**	.268**	.299**	.269**	.319**
Op2	.243**	.177**	.261**	.255**	.308**	.344**	.208**	.182**	.218**
Op3	.198**	.126**	.183**	.218**	.244**	.259**	.285**	.254**	.972**
Co1	.231**	.138**	.219**	.301**	.338**	.322**	.190**	.234**	.234**
Co2	.197**	.074*	.168**	.233**	.270**	.262**	.225**	.272**	.352**
Co3	.185**	.132**	.165**	.286**	.303**	.301**	.311**	.331**	.389**
Nr1	.368**	.378**	.377**	.469**	.488**	.500**	.131**	.132**	.262**
Nr2	.330**	.307**	.137**	.467**	.446**	.484**	.167**	.196**	.191**
Nr3	.350**	.310**	.338**	.464**	.489**	.491**	.160**	.189**	.263**
Mean	4.712	4.645	4.709	4.715	4.833	4.882	4.050	4.080	4.096
S.D.	0.949	0.959	0.965	0.855	0.811	0.786	0.852	0.871	0.811

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวแปร	Op1	Op2	Op3	Co1	Co2	Co3	Nr1	Nr2	Nr3
Op1	.686								
Op2	.383**	.937							
Op3	.482**	.372**	.674						
Co1	.383**	.491**	.372**	.883					
Co2	.385**	.574**	.347**	.574**	.884				
Co3	.408**	.565**	.538**	.565**	.538**	.914			
Nr1	.191**	.199**	.253**	.199**	.253**	.255**	.937		
Nr2	.178**	.267**	.242**	.267**	.242**	.343**	.527**	.889	
Nr3	.258**	.289**	.256**	.289**	.256**	.332**	.501**	.164**	.921
Mean	4.573	4.941	4.577	4.904	4.526	4.446	4.477	4.449	4.705
S.D.	1.039	1.072	1.010	0.962	0.852	0.923	0.946	0.921	0.944

Bartlett's test=  $\chi^2=9760.527$ ,  $df=153$ ,  $p<.01$ ,  $KMO=.840$

หมายเหตุ \*\*  $P<.01$ , \*  $P<.05$  ค่าแนวทแยง คือ ค่า Measures of sampling adequacy (MSA)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่างวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสติของบุคลากร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .035 ถึง .972 ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งหมดแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ (Bartlett's test =  $\chi^2=9760.527$ ,  $df=153$ ,  $p<.01$ ,  $KMO=.840$ ) และค่าพิสัยของค่าความเพียงพอของการเลือกตัวอย่าง (MSA) มีค่าอยู่ระหว่าง .641 ถึง .937 ซึ่งมีความมากกว่า .50 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้

สำหรับค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้สติของบุคลากร อยู่ระหว่าง 4.050 ถึง 4.941 โดยส่วนใหญ่อยู่มีค่าอยู่ในระดับสูง ตัวแปรด้านการมีจิตเปิดกว้าง 2 (Op2) มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $M=4.941$ ,  $S.D.=1.072$ ) รองลงมา ได้แก่ การอยู่กับปัจจุบัน 1 (Co1) ( $M=4.904$ ,  $S.D.=0.962$ ) และการทำความรู้จัก 3 (De3) ( $M=4.882$ ,  $S.D.=0.786$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรการไม่ตัดสินถูก-ผิด 1 (Nj1) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M=4.050$ ,  $S.D.=0.852$ ) รายละเอียดแสดงในตาราง 26

ค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor loading :  $b$ ) ของตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ (Ob)

มีค่าอยู่ระหว่าง .730 ถึง .770 องค์ประกอบที่ 2 การทำความรู้จัก (De) มีค่าอยู่ระหว่าง .720 ถึง .750 องค์ประกอบที่ 3 การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด (Nj) มีค่าอยู่ระหว่าง .750 ถึง .890 องค์ประกอบที่ 4 การมีจิตเปิดกว้าง (Op) มีค่าอยู่ระหว่าง .750 ถึง 1.00 องค์ประกอบที่ 5 การอยู่กับปัจจุบัน (Co) มีค่าอยู่ระหว่าง .630 ถึง .810 และองค์ประกอบที่ 6 การปล่อยวาง (Nr) มีค่าอยู่ระหว่าง .730 ถึง .840 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวชี้วัด

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .270 ถึง .920 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ การปล่อยวาง (Nr) ( $\beta = 0.920$ ) รองลงมา ได้แก่ การทำความรู้จัก(De) การรับรู้ (Ob) การอยู่กับปัจจุบัน (Co) และการมีจิตเปิดกว้าง (Op) ( $\beta = .800, .670, .540, .450$  ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Nj) ( $\beta = .270$ )

เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) จากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยจากตัวแปร (Average variance extracted: AVE) พบองค์ประกอบ 5 ด้านที่มีค่า AVE สูงกว่า .50 แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าที่ดี และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct reliability: CR) มีค่ามากกว่า .70 ทุกองค์ประกอบ แสดงถึงโมเดลการวัดมีความเชื่อมั่นสูง ส่วนความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) พิจารณาจากค่า AVE ขององค์ประกอบทุกค่า พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .473 ถึง .807 และค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง -.027 ถึง .420 แสดงให้เห็นว่าค่า AVE ขององค์ประกอบมีค่ามากกว่าค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดสติของบุคคลากรมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก รายละเอียดแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสติของบุคคลากรหลังปรับโมเดล

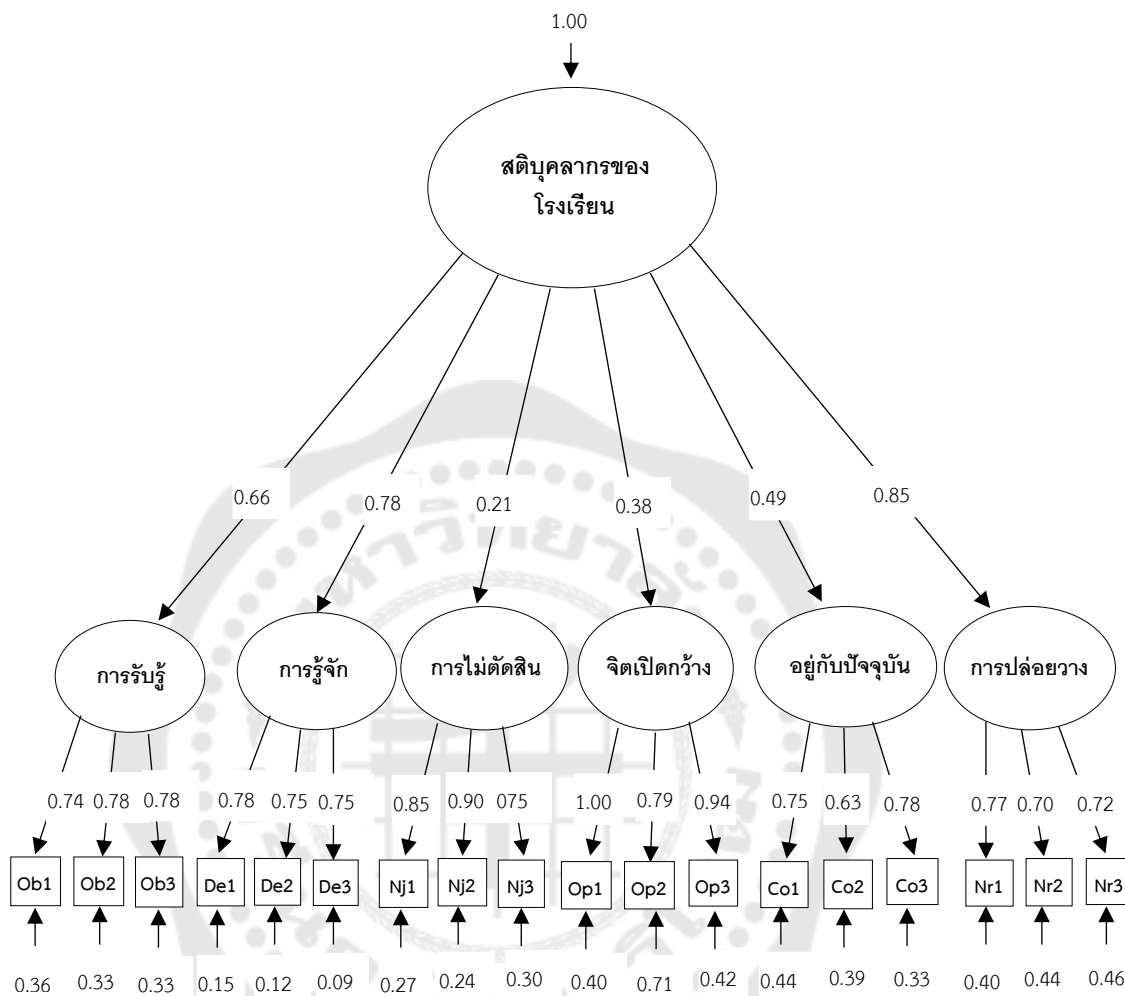
องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้	b (SE)	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับแรก</b>							
การรับรู้	ปฏิกริยาของบุคคล (Ob1)	0.730 (0.03)	0.770	21.430**	0.600	0.626	0.834
	รูป รส กลิ่น เสียง (Ob2)	0.770 (0.03)	0.800	22.060**	0.640		
	สิ่งกระตุ้นอารมณ์ (Ob3)	0.770 (-)	0.800	-	0.640		
การทำความรู้จัก	อารมณ์/ความรู้สึก (De1)	0.750 (0.02)	0.870	35.970**	0.760	0.807	0.924
	อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้น (De2)	0.750 (-)	0.920	-	0.840		
	เล่าประสบการณ์/ความคิด (De3)	0.720 (0.02)	0.910	39.380**	0.820		

ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้	b (SE)	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
การไม่ตีความตัดสิน ถูก-ผิด	ผลการปฏิบัติหน้าที่ (Nj1)	0.850 (-)	0.800	-	0.640	0.622	0.831
	สิ่งที่คาดหวัง (Nj2)	0.890 (0.08)	0.820	11.850**	0.680		
	ผลการปฏิบัติต่อเพื่อนครู (Nj3)	0.750 (0.02)	0.740	47.570**	0.550		
การมีจิตเปิดกว้าง	ยอมรับพฤติกรรมเพื่อนครูและ นักเรียน (Op1)	1.000 (-)	0.810	-	0.660	0.544	0.779
	รับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนครู (Op2)	0.750 (0.09)	0.600	8.600**	0.360		
	ยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Op3)	0.940 (0.01)	0.780	65.560**	0.620		
การอยู่กับปัจจุบัน	การจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติ (Co1)	0.750 (-)	0.710	-	0.500	0.526	0.768
	การอยู่กับปัจจุบันขณะ (Co2)	0.630 (0.04)	0.670	17.110**	0.450		
	การยึดติดอยู่กับประเพณี เก่าๆ (Co3)	0.810 (0.05)	0.790	14.900**	0.630		
การปล่อยวาง	การปล่อยวาง (Nr1)	0.840 (0.06)	0.720	14.940**	0.520	0.473	0.729
	ความรวดเร็วในการสงบจิต (Nr2)	0.730 (-)	0.640	-	0.410		
	การปรับตัวสู่ภาวะความสงบ (Nr3)	0.810 (0.05)	0.700	15.980**	0.490		
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับสอง</b>							
สติบุคลากร ของโรงเรียน	การรับรู้	0.660 (0.05)	0.670	13.020**	0.440		
	การรู้จัก	0.780 (0.04)	0.800	17.270**	0.630		
	การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด	0.210 (0.04)	0.270	5.630**	0.070		
	การมีจิตเปิดกว้าง	0.380 (0.04)	0.450	9.280**	0.210		
	การอยู่กับปัจจุบัน	0.490 (0.05)	0.540	10.890**	0.290		
	การปล่อยวาง	0.850 (0.05)	0.920	15.500**	0.860		

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$ , - ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained parameters)

องค์ประกอบสถิติของบุคลากรหลังจากปรับโมเดลโดยปรับแก้รูปแบบสมมติฐานตามค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 106.25,  $df = 100$ ,  $P$ -value = 0.32 และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีอื่นๆ ร่วมด้วย พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.0625 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนค่าดัชนี GFI = 0.98, CFI = 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 สำหรับดัชนี SRMR = 0.021, RMSEA = 0.0091 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังแสดงในภาพประกอบ 15



Chi-Square = 106.25,  $df = 100$ ,  $P$ -value = 0.31557, MSEA = 0.0091

ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสถิติของโรงเรียน

2.1 ตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสถิติของโรงเรียนเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนชุดเดียวกับตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสถิติของบุคลากร โดยคัดเลือกจากผู้ที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 600 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจะไม่ขอกล่าวถึงคุณลักษณะของตัวอย่างวิจัยในหัวข้อนี้

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 30 ตัว จำนวน 435 คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด 435 คู่ ( $r_{xy} = .148$  ถึง  $.837$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  ทุกคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ คำถาม ข้อ 13 กับ ข้อ 14 ( $r_{xy} = .837$ ) เมื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Bartlett's Test :  $\chi^2 = 13638.633$ ,  $df = 435$ ,  $p < .01$ ,  $KMO = 0.970$ ) และมีพิสัยของค่าความเพียงพอของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ระหว่าง  $.947$  ถึง  $.983$  ซึ่งมีค่ามากกว่า  $.50$  ทุกค่า แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ มีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สถิติของโรงเรียน

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	.973									
2	.151**	.947								
3	.497**	.148**	.948							
4	.442**	.251**	.623**	.955						
5	.512**	.196**	.522**	.643**	.969					
6	.477**	.189**	.557**	.598**	.629**	.974				
7	.315**	.256**	.384**	.510**	.399**	.443**	.972			
8	.361**	.272**	.446**	.528**	.462**	.472**	.533**	.983		
9	.423**	.242**	.451**	.438**	.511**	.521**	.492**	.511**	.970	
10	.349**	.210**	.455**	.449**	.445**	.439**	.419**	.459**	.601**	.968
11	.311**	.251**	.366**	.421**	.394**	.386**	.462**	.459**	.456**	.589**
12	.380**	.313**	.448**	.486**	.524**	.506**	.443**	.505**	.551**	.574**
13	.415**	.270**	.437**	.544**	.544**	.525**	.470**	.565**	.567**	.582**
14	.391**	.281**	.416**	.540**	.524**	.550**	.458**	.566**	.575**	.553**
15	.284**	.181**	.348**	.467**	.399**	.396**	.411**	.452**	.442**	.475**
16	.307**	.212**	.334**	.483**	.473**	.461**	.413**	.458**	.449**	.478**
17	.329**	.245**	.372**	.528**	.512**	.526**	.432**	.474**	.477**	.507**
18	.305**	.284**	.343**	.533**	.487**	.477**	.448**	.489**	.474**	.524**
19	.349**	.258**	.393**	.508**	.488**	.499**	.499**	.565**	.504**	.451**

ตาราง 31 (ต่อ)

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	.342**	.240**	.333**	.480**	.471**	.466**	.455**	.557**	.444**	.448**
21	.334**	.256**	.379**	.464**	.468**	.456**	.440**	.533**	.509**	.469**
22	.409**	.230**	.442**	.471**	.495**	.551**	.469**	.548**	.506**	.497**
23	.364**	.260**	.349**	.399**	.471**	.442**	.375**	.458**	.438**	.392**
24	.417**	.241**	.471**	.513**	.529**	.578**	.454**	.501**	.524**	.493**
25	.321**	.248**	.368**	.503**	.467**	.536**	.501**	.497**	.474**	.477**
26	.377**	.202**	.452**	.491**	.522**	.525**	.415**	.511**	.520**	.505**
27	.405**	.182**	.492**	.445**	.485**	.491**	.407**	.477**	.441**	.451**
28	.359**	.242**	.444**	.447**	.471**	.461**	.397**	.462**	.467**	.397**
29	.384**	.150**	.432**	.388**	.456**	.473**	.369**	.418**	.478**	.460**
30	.341**	.184**	.402**	.480**	.476**	.530**	.446**	.546**	.473**	.420**
M	4.548	4.136	4.753	4.708	4.746	4.766	4.425	4.595	4.721	4.738
S.D.	1.014	1.151	0.980	0.866	0.862	0.931	1.047	0.890	1.017	0.970

Item	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11	.970									
12	.642**	.977								
13	.588**	.701**	.961							
14	.575**	.676**	.837**	.963						
15	.476**	.491**	.562**	.546**	.970					
16	.521**	.535**	.599**	.597**	.744**	.947				
17	.511**	.586**	.649**	.650**	.657**	.818**	.966			
18	.532**	.560**	.625**	.650**	.666**	.812**	.835**	.964		
19	.495**	.528**	.574**	.593**	.519**	.611**	.629**	.630**	.983	
20	.480**	.527**	.602**	.631**	.550**	.612**	.631**	.618**	.690**	.975
21	.477**	.522**	.587**	.613**	.504**	.556**	.620**	.629**	.656**	.672**
22	.532**	.616**	.604**	.627**	.543**	.600**	.647**	.645**	.677**	.682**
23	.394**	.509**	.543**	.525**	.386**	.443**	.434**	.452**	.524**	.503**
24	.494**	.612**	.609**	.622**	.481**	.543**	.590**	.555**	.545**	.589**
25	.529**	.601**	.636**	.654**	.551**	.657**	.650**	.658**	.629**	.616**
26	.491**	.601**	.621**	.609**	.507**	.580**	.607**	.600**	.622**	.568**
27	.464**	.543**	.580**	.570**	.452**	.460**	.517**	.508**	.579**	.574**
28	.398**	.543**	.529**	.554**	.416**	.469**	.488**	.468**	.488**	.504**
29	.426**	.532**	.482**	.511**	.417**	.449**	.478**	.478**	.467**	.495**
30	.446**	.543**	.593**	.594**	.477**	.497**	.529**	.514**	.552**	.545**
M	4.836	4.735	4.790	4.771	4.998	5.153	5.108	5.103	4.915	4.780
S.D.	0.944	0.930	0.896	0.906	0.890	0.849	0.788	0.824	0.880	0.820

ตาราง 31 (ต่อ)

Item	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
21	.977									
22	.706**	.979								
23	.498**	.593**	.976							
24	.556**	.652**	.521**	.981						
25	.599**	.655**	.586**	.629**	.974					
26	.627**	.672**	.558**	.655**	.671**	.969				
27	.549**	.635**	.548**	.629**	.563**	.713**	.971			
28	.511**	.559**	.544**	.682**	.532**	.590**	.588**	.961		
29	.458**	.577**	.490**	.714**	.511**	.544**	.561**	.670**	.975	
30	.537**	.623**	.541**	.670**	.624**	.638**	.568**	.572**	.567**	.983
M	4.785	4.891	4.571	4.951	4.850	4.811	4.591	4.680	4.785	4.596
S.D.	0.840	0.855	0.916	0.860	0.857	0.783	0.945	0.948	0.886	0.921

(Bartlett's Test :  $\chi^2 = 13638.633$ ,  $df = 435$ ,  $p < .01$ ,  $KMO = 0.970$ )

หมายเหตุ \*\* $P < .01$ ; \*  $P < .05$ , ค่าแนวทแยงคือ ค่า MSA

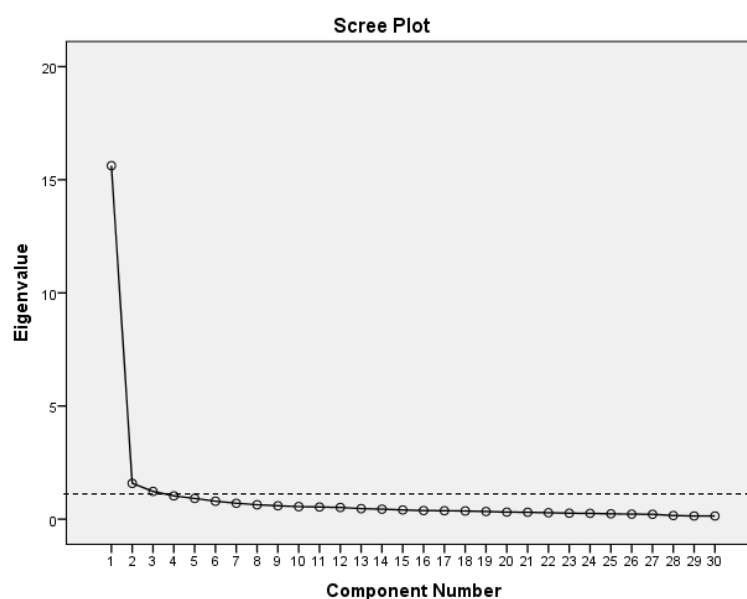
2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสถิติของโรงเรียนด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principal axis factoring) และหมุนแกนด้วยวิธีแบบ Varimax เมื่อพิจารณาค่า Eigen เป็นเกณฑ์

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายได้

องค์ประกอบ	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	15.620	52.068	52.068	15.620	52.068	52.068	6.181	20.602
2	1.583	5.277	57.346	1.583	5.277	57.346	6.158	20.525	41.127
3	1.226	4.088	61.434	1.226	4.088	61.434	4.435	14.784	55.910
4	1.028	3.428	64.862	1.028	3.428	64.862	2.685	8.951	64.862
5	.916	3.052	67.914						
6	.793	2.645	70.559						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
30	.139	.463	100.000						

หมายเหตุ ค่า Eigenvalues ที่ 7-29 มีค่าสถิติต่างๆ น้อยลงตามลำดับ จึงย่อดังนี้ไว้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ไม่สำคัญต่อการพิจารณา

คุณลักษณะสถิติของโรงเรียน มีจำนวน 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 55.910 ของความแปรปรวนรวม (Total variance) โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.602 องค์ประกอบที่ 2, และ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.525 และ 14.784 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตาราง 32 และภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 จำนวนองค์ประกอบและค่า Eigenvalue สถิติของโรงเรียน

การให้ค่าความหมายและการกำหนดชื่อองค์ประกอบ จากหัวข้อหลักของกลุ่มตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) ถ้าค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้ใดมีค่ามากในด้านใดจะพิจารณาให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น การวิเคราะห์ครั้งนี้พิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ 0.32 ขึ้นไป และมีจำนวนตัวแปรที่ร่วมกันชี้วัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (Tabachnick;& Fidell. 2012: 654; Ho. 2014: 244; Brown. 2015, p. 27) อย่างไรก็ตาม ถ้าตัวแปรสังเกตได้ใดบ่งชี้องค์ประกอบไม่เด่นชัด หรือถ่วงน้ำหนักมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ (Cross-loading or secondary loading) ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดออกพบว่า แบบวัดการรับรู้สถิติของโรงเรียนมีข้อคำถามที่น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ผ่านเกณฑ์คัดเลือก จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3, และ ข้อ 5 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .681 ถึง .769 มีค่า Eigen

เท่ากับ 1.226 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 14.784 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงการกำกับติดตาม (Monitoring) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำกับติดตาม”

องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 15, ข้อ 16, ข้อ 17 และ ข้อ 18 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .750 ถึง .846 มีค่า Eigen เท่ากับ 1.583 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 20.525 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงการร่วมแรงร่วมใจ (Cooperation) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การร่วมแรงร่วมใจ”

องค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 23, ข้อ 26, ข้อ 27 และข้อ 28 มีค่าพิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .644 ถึง .731 มีค่า Eigen เท่ากับ 15.620 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 20.602 โดยข้อความดังกล่าวบ่งชี้ถึงการมีภาวะผู้นำ (leadership) จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีภาวะผู้นำ”

ตาราง 33 ค่าน้ำหนักของชุดข้อความบ่งชี้สติของโรงเรียนในแต่ละองค์ประกอบ

ข้อ	องค์ประกอบ				h <sup>2</sup>	ข้อ	องค์ประกอบ				h <sup>2</sup>
	1	2	3	4			1	2	3	4	
Item1	.681	.075	.252	.076	.539	Item15	.223	.750	.203	.118	.666
Item3	.769	.108	.259	.098	.679	Item16	.199	.846	.250	.100	.829
Item5	.682	.292	.298	.109	.651	Item17	.247	.803	.296	.135	.812
Item2*	.000	.046	.085	.771	.604	Item18	.205	.810	.276	.196	.812
Item4*	.697	.368	.164	.204	.690	Item20*	.169	.572	.489	.214	.641
Item6*	.656	.286	.349	.095	.643	Item21*	.187	.525	.485	.254	.611
Item7*	.376	.299	.217	.448	.479	Item22*	.243	.494	.609	.195	.712
Item8*	.375	.320	.347	.415	.536	Item23	.195	.211	.644	.261	.565
Item9*	.482	.270	.307	.409	.566	Item26	.300	.283	.686	.116	.654
Item10*	.405	.377	.224	.421	.534	Item27	.266	.181	.731	.163	.665
Item11*	.234	.430	.266	.497	.557	Item28	.292	.191	.719	.077	.645
Item12*	.319	.368	.447	.458	.646	Item24*	.191	.557	.524	.235	.677
Item13*	.341	.494	.412	.399	.688	Item25*	.278	.425	.642	.143	.690
Item14*	.308	.503	.441	.387	.691	Item29*	.338	.306	.697	.168	.723
Item19*	.235	.551	.454	.244	.624	Item30*	.265	.325	.655	.157	.630

หมายเหตุ \* ข้อความที่มีค่า Cross-loading สูง ผู้วิจัยพิจารณาตัดออก

ส่วนข้อ 2 มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 แต่มีจำนวนข้อเดียว และข้อ 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 29 และ 30 มีค่า Cross-loading สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดออก รายละเอียดแสดงในตาราง 33 และ 34 ตาราง 34 ตัวแปรสังเกตได้ คำนำน้าหนักองค์ประกอบ และชื่อองค์ประกอบสถิติของโรงเรียน

ข้อ	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ
27	คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	.731	
28	โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate Leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาให้ไปในทิศทางที่ต้องการ	.719	การมีภาวะผู้นำ (Leadership)
26	ผู้บริหารผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับขั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	.685	
23	โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน	.644	
	ค่า Eigen	15.620	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	20.602	
16	คณะครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน	.846	
18	คณะครูให้ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	.810	การร่วมแรงร่วมใจ (Cooperation)
17	หากโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	.803	
15	คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	.750	
	ค่า Eigen	1.583	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	20.525	
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ จากคณะครู	.769	
5	โรงเรียนคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น	.682	การกำกับติดตาม (Monitoring)
1	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน	.681	
	ค่า Eigen	1.226	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	14.784	

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสติของโรงเรียนพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 3 คู่ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้ง 3 คู่ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 กับองค์ประกอบที่ 3 ( $r = .626^{**}$  อยู่ในระดับปานกลาง) ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ 1 กับองค์ประกอบที่ 2 ( $r = .498^{**}$  อยู่ในระดับปานกลาง) รายละเอียดดังตาราง 35

ตาราง 35 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสติของโรงเรียน

องค์ประกอบที่	1	2	3
1	1.000		
2	.498**	1.000	
3	.626**	.613**	1.000

หมายเหตุ \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

2.5 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (Grouping) ในแต่ละองค์ประกอบ ผลการจัดกลุ่มตัวแปรเป็นดังนี้

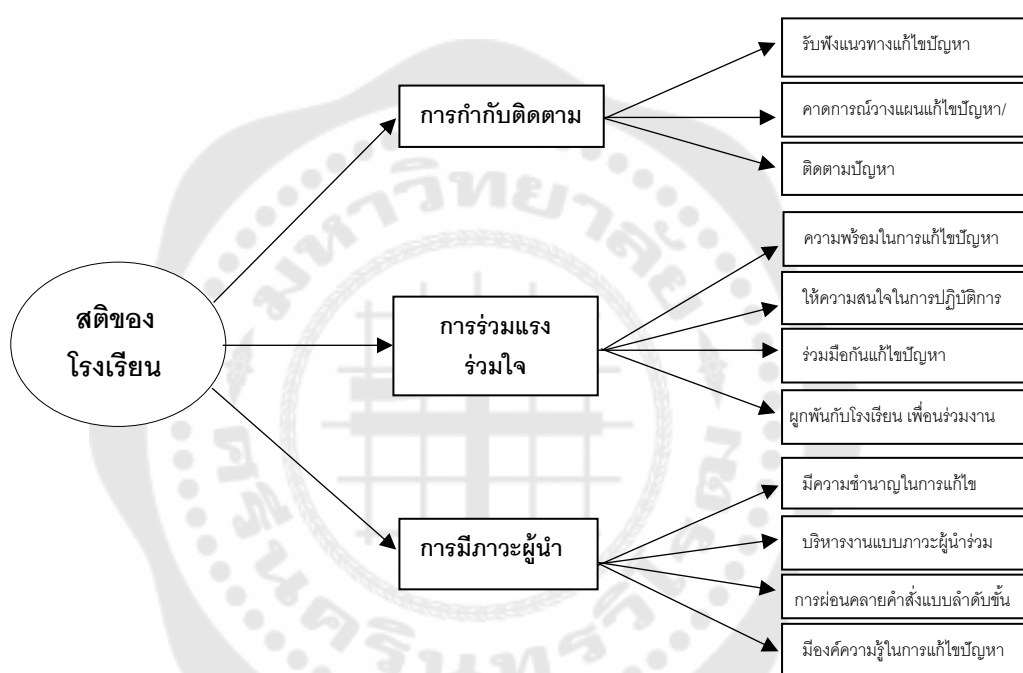
องค์ประกอบที่ 1 การกำกับติดตาม (Monitoring) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงการรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ของคณะครูในโรงเรียน (ข้อ 3) การคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น (ข้อ 5) และการติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน (ข้อ 1)

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมแรงร่วมใจ (Cooperation) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงความพร้อมของคณะครูที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน (ข้อ 16) ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน (ข้อ 18) การช่วยกันแก้ไขปัญหาก็ไปในทิศทางที่ดีขึ้น (ข้อ 17) และการมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 15)

องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยชุดตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ถึงคณะครูได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว (ข้อ 27) โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาก็ไป

ในทิศทางที่ต้องการ (ข้อ 28) ผู้บริหารผ่อนคลายนโยบาย แบบลำดับขั้นเพื่อความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา (ข้อ 26) และโรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน (ข้อ 23)

จากผลการศึกษาเอกสารเรื่ององค์ประกอบสติของโรงเรียนแล้วนำมาสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดสติของโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวัดสติของโรงเรียน

2.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดสติของโรงเรียนกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 750 คน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และความเหมาะสมของข้อมูลระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดสติของโรงเรียนเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .274 ถึง .917 ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งหมด และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งหมดแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ (Bartlett's test=  $\chi^2 = 4964.042$ ,  $df = 55$ ,  $p < .01$ ,  $KMO = .917$ ) และค่าพิสัยของค่าความเพียงพอของการเลือกตัวอย่าง (MSA) มีค่าอยู่ระหว่าง

.890 ถึง .947 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้

สำหรับค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 4.493 ถึง 5.086 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ตัวแปรด้านการร่วมมือร่วมใจ 2 (Opera2) มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง (M = 5.086, S.D. = .874) รองลงมาได้แก่ การร่วมมือร่วมใจ 4 (Opera4) (M = 5.026, S.D. = 0.856) และการร่วมมือร่วมใจ 3 (Opera3) (M = 5.001, S.D. = 0.877) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรการกำกับติดตาม 1 (Preoc1) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (M = 4.493, S.D. = 1.023) รายละเอียดแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสติของโรงเรียน

	Preoc1	Preoc2	Preoc3	Opera1	Opera2	Opera3	Opera4	Expert1	Expert2	Expert3	Expert4
Preoc1	.904										
Preoc2	.467**	.909									
Preoc3	.482**	.508**	.934								
Opera1	.274**	.364**	.414**	.927							
Opera2	.293**	.332**	.458**	.767**	.890						
Opera3	.311**	.371**	.494**	.681**	.800**	.914					
Opera4	.288**	.345**	.500**	.697**	.804**	.817**	.908				
Expert1	.359**	.334**	.474**	.408**	.450**	.456**	.457**	.947			
Expert2	.380**	.453**	.481**	.471**	.488**	.535**	.510**	.549**	.946		
Expert3	.337**	.423**	.466**	.439**	.479**	.491**	.475**	.518**	.584**	.908	
Expert4	.387**	.425**	.455**	.442**	.473**	.489**	.492**	.495**	.563**	.673**	.916
Mean	4.493	4.750	4.749	4.932	5.086	5.001	5.026	4.518	4.716	4.554	4.626
S.D.	1.023	0.976	0.804	0.913	0.874	0.877	0.856	0.929	0.830	0.952	0.955

Bartlett's test of Sphericity =  $\chi^2=4964.042$ , df = 55, p < .01, KMO = .917

หมายเหตุ \*\* P < .01, \* P < .05 ค่าแนวทแยง คือ ค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading : b) ของตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 การกำกับติดตาม (Preoc) มีค่าอยู่ระหว่าง .660 ถึง .690 องค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือร่วมใจ (Opera) มีค่าอยู่ระหว่าง .720 ถึง .820 องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำ (Expert) มีค่าอยู่ระหว่าง .720 ถึง .780 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวชี้วัด

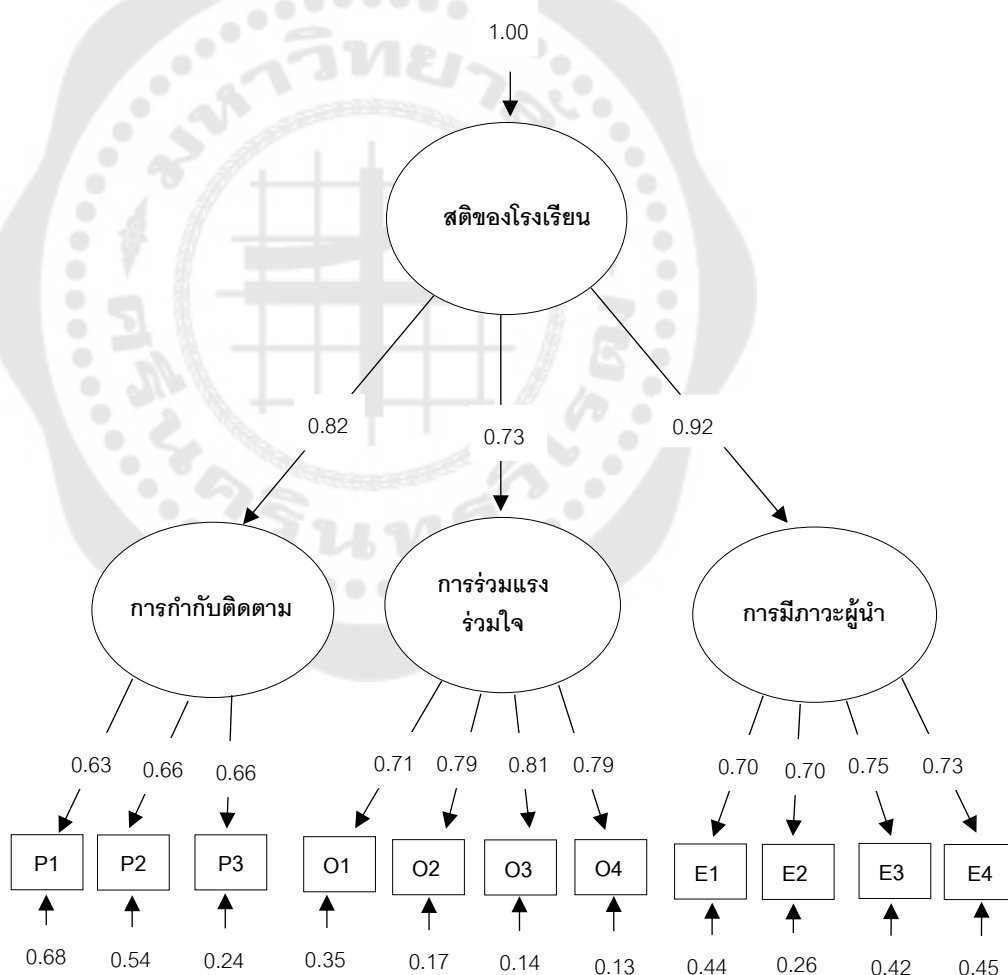
สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .610 ถึง .900 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำ (Expert) ( $\beta = 0.990$ ) รองลงมาได้แก่ การกำกับติดตาม (Preoc) ( $\beta = .840$ ) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การร่วมมือร่วมใจ (Opera) ( $\beta = .750$ )

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์หึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสติของโรงเรียนหลังปรับโมเดล

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้	b (SE)	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับแรก</b>							
การกำกับติดตาม	ติดตามปัญหา (Preoc1)	0.660 (0.05)	0.610	14.450**	0.370	0.475	0.729
	คาดการณ์วางแผนแก้ไขปัญหา (Preoc2)	0.690 (-)	0.670	-	0.440		
	รับฟังแนวทางแก้ไขปัญหา (Preoc3)	0.670 (0.04)	0.780	15.390**	0.610		
การร่วมมือร่วมใจ	ความพร้อมเพียงในการแก้ไขปัญหา (Opera1)	0.720 (0.02)	0.760	30.900**	0.580	0.747	0.922
	สนใจและความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา (Opera2)	0.800 (-)	0.890	-	0.780		
	ความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา (Opera3)	0.820 (0.02)	0.900	35.450**	0.810		
	ความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน (Opera4)	0.800 (0.02)	0.900	35.530*	0.820		
การมีภาวะผู้นำ	การให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ (Expert1)	0.730 (0.04)	0.700	17.800**	0.490	0.541	0.824
	มีความชำนาญ/กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Expert2)	0.720 (0.04)	0.780	19.690**	0.610		
	กระบวนการร่วมตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา (Expert3)	0.780 (-)	0.740	-	0.540		
	การผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับขั้น (Expert4)	0.770 (0.03)	0.720	22.410**	0.520		
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับสอง</b>							
สติของโรงเรียน	การกำกับติดตาม	0.820 (0.05)	0.840	15.150**	0.710		
	การร่วมมือร่วมใจ	0.730 (0.04)	0.750	19.350**	0.560		
	การมีภาวะผู้นำ	0.920 (0.05)	0.990	19.820**	0.970		

หมายเหตุ: \*\*  $P < .01$ , -ไม่รายงานค่า se และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters)

เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) จากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยจากตัวแปร (Average variance extracted: AVE) พบองค์ประกอบ 2 ด้าน ที่มีค่า AVE สูงกว่า .50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าที่ดี และ ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct reliability: CR) มีค่ามากกว่า .70 ทุกองค์ประกอบ แสดงถึงโมเดลการวัดมีความเชื่อมั่นสูง ส่วนความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) พิจารณาจากค่า AVE ขององค์ประกอบทุกค่า พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.475 - 0.747 และค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง -.422 ถึง .056 แสดงให้เห็นว่าค่า AVE ขององค์ประกอบมีค่ามากกว่าค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดสถิติของโรงเรียนมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก รายละเอียดแสดงในตาราง 37



Chi-Square = 34.75,  $df = 33$ ,  $P$ -value = 0.38445, RMSEA = 0.008

ภาพประกอบ 18 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสถิติของโรงเรียน

องค์ประกอบสถิติของโรงเรียนหลังจากปรับโมเดลโดยปรับแก้รูปแบบสมมติฐานตามค่าดัชนีความกลมกลืนพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 34.75,  $df = 33$ ,  $P$ -value = 0.38445 และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีอื่น ๆ ร่วมด้วยพบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.0530 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 ส่วนค่าดัชนี GFI = 0.99, CFI = 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 สำหรับดัชนี SRMR = 0.017, RMSEA = 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังแสดงในภาพประกอบ 18

## ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ถูกออกแบบและพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรเป็นการประยุกต์วิธีฝึกเจริญสติของบุคคลตามแนวพระพุทธศาสนา ผสมผสานกับวิธีการฝึกเจริญสติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการแพทย์และจิตบำบัดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้รับการยืนยันและมีผลการวิจัยรับรองว่า สามารถใช้ในการบำบัดความเครียดและรักษาอาการต่าง ๆ ของผู้ป่วยได้ ส่วนโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Weick และ Sutcliffe (2001) มาประยุกต์ใช้ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ได้แก่ (1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาอย่างเกินไป (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (4) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว และ (5) ขั้นการยอมตามความชำนาญ ผนวกกับแนวคิดการพัฒนาสติในทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดการพัฒนาสติในองค์กรของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557) มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา การพัฒนาโปรแกรมการฝึกสติในระยะนี้ประกอบด้วยการศึกษาวิจัย (Research: R1) การพัฒนาโปรแกรม (Development: D1) การทดลองใช้โปรแกรม (Research: R2) และการปรับปรุงโปรแกรม (Development: D2) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.1) ผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

**การศึกษาวิจัย (Research: R1)** เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิธีฝึกเจริญสติ ผู้วิจัยศึกษาตัวอย่างโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลตามแนวพระพุทธศาสนาและการฝึกจิตบำบัดในวงการแพทย์ของประเทศตะวันตก สรุปได้ดังนี้

2.1.1) การฝึกเจริญสติตามหลักสติปัฏฐานในฐานสัมมาสติ คือ การมีสติกำกับโดยหลักการคือ การใช้สติ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อใช้สติให้บังเกิดผลดีที่สุด เป็นวิธีปฏิบัติธรรมที่นิยมกันมาก ถือว่ามีพร้อมทั้งสมณะและวิปัสสนาในตัว ผู้ปฏิบัติอาจเจริญสมณะจนได้ฌานหรือจะอาศัยสมาธิเพียงขั้นต้น ๆ เท่าที่จำเป็นมาประกอบเจริญวิปัสสนา เป็นตัวนำตามแนวสติปัฏฐานวิปัสสนาเป็นหลักปฏิบัติสำคัญในพระพุทธศาสนา

2.1.2) การศึกษาเรื่องสติปัฏฐาน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในความหมายของวิปัสสนาดีขึ้น ทั้งในแง่สาระสำคัญ ขอบเขตความกว้างและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ตลอดจนโอกาสที่จะฝึกฝนปฏิบัติ โดยสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตของคนทั่วไป สติปัฏฐานมีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้ (ก) กายานุปัสสนา การพิจารณาหรือตามดูรู้ทันกาย ประกอบด้วย (1) อานาปานสติ คือ ไปในที่สงบ นั่งสมาธิ ตั้งสติกำหนดลมหายใจเข้าออก โดยอาการต่าง ๆ (2) กำหนดอริยาบท คือ เมื่อยืน เดิน นั่ง นอน หรือร่างกายอยู่ในอาการอย่างไร ก็รู้ชัดในอาการที่เป็นอยู่นั้น ๆ (3) สัมผัสัญญะ คือ การสร้างสัมผัสัญญะในการกระทำและความเคลื่อนไหวทุกอย่าง เช่น การก้าวเดิน การเหลียวมอง การเหยียดมือ นุ่งห่มผ้า กิน ดื่ม เคี้ยว ถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ การตื่น การหลับ การพูด การนั่งเป็นต้น (4) ปฏิภูมมนสิการ คือ พิจารณาร่างกายของตนตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้าซึ่งมีส่วน ประกอบที่ไม่สะอาดต่าง ๆ มากมายมารวม ๆ อยู่ด้วยกัน (5) ธาตุมนสิการ คือ พิจารณาร่างกายของตนโดยให้แยกประเภทเป็นธาตุ 4 แต่ละอย่าง (6) นวสีวธิกา คือ มองเห็นศพที่อยู่ในสภาพต่าง ๆ กัน 9 ระยะเวลาตั้งแต่ตายใหม่ ๆ ไปจนถึงกระดูกผุแล้วในแต่ละกรณี และให้ย้อนมานึกถึงร่างกายของตนว่าจะต้องเป็นเช่นนั้นเหมือนกัน (ข) เวทนานุปัสสนา เป็นการตามดูรู้ทันเวทนา คือ เมื่อเกิดความรู้สึกสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉย ๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นชนิดสามิสและนิรามิส ก็รู้ชัดตามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ (ค) จิตตานุปัสสนา การตามดูรู้ทันจิตคือ จิตของตนในขณะนั้น ๆ เป็นอย่างไร เช่น มีราคะ ไม่มีราคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ ฟุ้งซ่าน เป็นสมาธิ หลุดพ้น ยังไม่หลุดพ้นก็รู้ชัดตามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ (ง) ธัมมานุปัสสนา การตามดูรู้ทันธรรม คือ (1) นิรวรณ คือ รู้ชัดในขณะนั้น ๆ ว่านิรวรณ 5 แต่ละอย่างมีอยู่ในใจตนหรือไม่ ที่ยังไม่เกิดเกิดขึ้นได้อย่างไร ที่เกิดแล้วจะเสียได้อย่างไร ที่ละได้แล้วไม่เกิดขึ้นอีกต่อไปอย่างไร รู้ชัดตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ (2) ชันธ คือ กำหนดรู้ว่า ชันธ 5 แต่ละอย่างคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ดับไปได้อย่างไร (3) อายตนะ คือ รู้ชัด

ในอายตนะภายในภายนอกแต่ละอย่าง รู้ชัดในสัญญาญาณที่เกิดขึ้นเพราะอาศัยอายตนะนั้น ๆ รู้ชัดว่าสัญญาญาณที่ยังไม่เกิดเกิดขึ้นได้อย่างไร ที่เกิดขึ้นแล้วจะเสียดังไร ที่ละได้แล้วไม่เกิดเกิดขึ้นได้อีกต่อไปอย่างไร (4) โพชฌงค์ คือรู้ชัดในขณะนั้น ๆ ว่า โพชฌงค์ 7 แต่ละอย่างมีอยู่ในใจตนหรือไม่ ที่ยังไม่เกิดเกิดขึ้นได้อย่างไร ที่เกิดขึ้นแล้วเจริญเต็มบริบูรณ์ได้อย่างไร (5) อริยสัจ คือรู้ชัดอริยสัจ 4 แต่ละอย่างตามความเป็นจริงว่าเป็นอะไร เป็นอย่างไร ในตอนท้ายของทุกข้อที่กล่าวมามีข้อความอย่างเดียวกันว่า ให้พิจารณาเห็นภายในกายภายใน (ของตนเอง) พิจารณาเห็นภายในกายภายนอก (ของคนอื่น) พิจารณาเห็นภายในกายทั้งภายในภายนอก พิจารณาเห็นธรรม คือความเกิดขึ้นในกาย พิจารณาเห็นธรรม คือความเสื่อมสิ้นไปในกาย พิจารณาเห็นธรรมคือ ความเกิดขึ้นและความเสื่อมสิ้นไปในทางกายก็มองเห็น มีสติมองเห็นว่า กายมีอยู่พอเป็นความรู้ และสำหรับระลึกเท่านั้น และเป็นอยู่อย่างไม่อิงอาศัย ไม่ยึดมั่นสิ่งใดๆ ในโลก

2.1.3) สำหรับแนวทางการฝึกเจริญสติตามแนวพระพุทธศาสนาที่ประเทศตะวันตกนำไปประยุกต์ใช้บำบัดเพื่อลดความเครียด (Mindfulness-based stress-reduction = MBSR) มีต้นกำเนิดมากจากคลินิกที่ทันสมัยที่สุด จากห้องทดลองเพื่อการบำบัดรักษาของมหาวิทยาลัยแพทย์แมซซาชูเซตส์ โดย Jon Kabat-Zinn ในปี 1979 จากจุดเริ่มต้นเล็ก ๆ MBSR ได้พัฒนาขยายไปทั่วโลก ปัจจุบันโปรแกรมการฝึก MBSR กว่า 500 โปรแกรมได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาล และคลินิกทั่วโลก มีผู้ป่วยมากกว่า 20,000 คนที่ได้รับการรักษาด้วยโปรแกรมนี้ จากคลินิครักษาความเครียดของมหาวิทยาลัยและจากสถานที่อื่น ๆ หน่วยงานทางธุรกิจนับพันแห่งได้นำวิธีการฝึกนี้ไปใช้ในหน่วยงาน โรงเรียนต่าง ๆ ได้นำโปรแกรมการฝึกสติไปฝึกให้กับครูและนักเรียน

2.1.4) ส่วนการฝึกเจริญสติตามแนวคิดของ Brown และ Olson (2015) เป็นการออกแบบโปรแกรมการฝึกเจริญสติให้กับครูและผู้บริหารโรงเรียน เน้นบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวัน ประกอบด้วยโปรแกรมการฝึกดังนี้ การฝึกเจริญสติด้วยวิธีหยุด พักชั่วขณะ สังเกต และเข้าถึง อยู่กับปัจจุบัน การฝึกกำหนดลมหายใจ การทำบอดี้สแกน การฝึกกำหนดจิตไว้กับการรู้สึกสัมผัสของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ในร่างกาย การอาบความเมตตา การนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ในความคิดและความรู้สึก การเดินอย่างมีสติ การรับประทานอาหารอย่างมีสติ การฝึกเจริญสติในระดับสมาธิ การระลึกถึงสิ่งที่ดีงาม การนับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ในตัวเอง

**การพัฒนารูปแบบ (Development: D1)** หลังจากศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรจากแนวการฝึกปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาและแนวการฝึกเจริญสติของตะวันตก จะเห็นได้ว่า อาศัยหลักการเดียวกันและมีหลักการฝึกที่สอดคล้องกัน

เพียงแต่การฝึกปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์มีเป้าหมายเพื่อความหลุดพ้น ส่วนการฝึกตามแนวตะวันตกเป็นการฝึกเพื่อใช้ในการบำบัดรักษาและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เมื่อทราบแนวทางการสร้างโปรแกรมการฝึกที่ชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยจึงออกแบบโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบคีรีขันธ์ ดังรายละเอียดในตาราง 38

ตาราง 38 โครงสร้างและส่วนประกอบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

ส่วนประกอบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ	ขอบข่าย เนื้อหา
การให้นิยาม/ความหมาย/ของสติ	นำเสนอนิยาม/ความหมายของสติตามแนวพระพุทธศาสนาและนิยามสติตามแนวตะวันตกที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์การฝึกอบรมจิตตามระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย ตลอดจนนิยามและความหมายของ Kabat-Zinn (1994) ในเอกสาร เรื่องศาสตร์แห่งสติ
องค์ประกอบของสติ	นำเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบของตัวแปรสติที่ผู้วิจัยรวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
ทำไมครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ	นำเสนอเหตุผลที่มีการเพิ่มจำนวนผู้สนใจฝึกเจริญสติเพิ่มขึ้นทั่วโลกและประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกเจริญสติ
เครื่องมือฝึกเจริญสติ 10 วิธี	นำเสนอวิธีการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร 10 วิธี ได้แก่ 1) หยุด พักชั่วขณะ สังเกต และเข้าถึง อยู่กับปัจจุบัน 2) การฝึกกำหนดลมหายใจ 3 นาที 3) การฝึกบอัสส์แกน โดยฝึกกำหนดจิตไว้กับการรับรู้ความรู้สึกสัมผัสของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ในร่างกาย 4) การอาบความงาม 5) การนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักในความคิดและความรู้สึก 6) การเดินอย่างมีสติ 7) การรับประทานอย่างมีสติ 8) การฝึกเจริญสติในระดับสมาธิ 9) หนึ่งนาที่เพื่อสิ่งที่ดีงาม 10) นับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ในตัว
วัตถุประสงค์	บอกวัตถุประสงค์ของการฝึกเจริญสติแต่ละวิธี สามารถพัฒนาองค์ประกอบทางสติด้านใดได้บ้าง
สาระสำคัญ	บอกถึงความสำคัญของการฝึกเจริญสติด้วยวิธีการเหล่านั้นว่า ส่งผลดีต่อผู้ฝึกด้านใดบ้าง
อุปกรณ์	กล่าวถึงสื่อที่ใช้ประกอบการฝึก เช่น การบรรยายของวิทยากร หรือคู่มือการฝึกสำหรับอ่านเพื่อใช้ฝึกเจริญสติด้วยตนเอง
สถานที่ทำการฝึก	กล่าวถึงสถานที่ที่เหมาะสมแก่การฝึกเจริญสติ
กิจกรรมการฝึก	กล่าวถึงสาระสำคัญและขั้นตอนในการฝึก ผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับคำแนะนำและการบรรยายจากวิทยากร หรือศึกษาจากคู่มือการฝึกด้วยตนเอง
ระยะเวลาในการฝึก	กล่าวถึงระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกเจริญสติแต่ละครั้ง ตลอดจนความถี่ในการฝึกเพื่อให้เกิดผลอย่างชัดเจน
การประเมินผลการฝึก	ประกอบด้วยเครื่องมือตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกเจริญสติ โดยผู้ฝึกทำแบบประเมินด้วยตนเองจากแบบประเมินที่จัดเตรียมไว้ให้

## 2.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

**การวิจัย (Research: R1)** ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1) กระบวนการทำงานอย่างมีสติขององค์กร ตามแนวคิดของ Weick และคณะ (1999), Weick และ Sutcliffe (2001) คิดค้นวิธีการฝึกเจริญสติระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสติขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ทางสติ และการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด หรือการเตรียมสติเพื่อรับมือกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น การฝึกสติขององค์กรเป็นการรวมเอาความตระหนักรู้และการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว (2) ขั้นการไม่ตีความปัญหาทางกายเกินไป (3) ขั้นความไวในการปฏิบัติ (4) ขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว และ (5) ขั้นการยอมตามความชำนาญ

2.2.2) แนวการพัฒนาสติขององค์กรตามแนวคิดของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557) หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ การพัฒนาจิต ได้แก่ การใช้สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเองเพื่อนำไปสู่คุณลักษณะอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความอดทน ความซื่อสัตย์ ฯลฯ การทำงานร่วมกันอย่างดีจะต้องอาศัยทักษะการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) ควบคู่กับการคิดบวก โดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายการใช้สติเป็นฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาวิธีการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.3) การสร้างความสุขในองค์กรโดยอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ (1) สติกับการพัฒนาตน (2) การฝึกสติกับการทำงาน และ (3) สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork and teamlearning) หัวใจสำคัญของการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ส่วน คือ (1) การคิดบวกต่อสมาชิกในองค์กร และ (2) การสื่อสารในองค์กร เมื่อองค์กรได้รับการฝึกเจริญสติก็จะสามารถเชื่อมโยง ทำงานร่วมกัน ด้วยการมีสติในการคิด สติในการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยความคิดบวกในการทำงาน และทักษะสำคัญประการสุดท้ายที่สมาชิกในองค์กรจะต้องเรียนรู้เพื่อการสื่อสารทางบวก คือ (1) การใช้ภาษาท่าทาง และ (2) การใช้คำพูด

**การพัฒนารูปแบบ (Development: D1)** ผลจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมา สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบศิริพันธ์ ดังรายละเอียดในตาราง 39

ตาราง 39 โครงสร้างและส่วนประกอบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

ส่วนประกอบของ โปรแกรมการฝึกเจริญสติ	ขอบข่าย เนื้อหา
ความหมายและลักษณะ สำคัญขององค์กรและสติ ของโรงเรียน	นำเสนอความหมายและลักษณะสติขององค์กรและสติของโรงเรียนองค์ประกอบทาง สติของโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างสติของบุคคลและสติขององค์กร การพัฒนาสติในองค์กร
แนวคิดของการสร้างสติใน องค์กร	นำเสนอแนวคิดของการสร้างสติในองค์กร ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง เจตคติภายใน ตนเอง การรู้คุณค่าของตนเองต่อการทำงานและต่อองค์กรจะเป็นหัวใจสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร สภาวะที่ดีขององค์กรจะช่วยส่งเสริมและสะท้อน ค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน
องค์ประกอบสำคัญในการ สร้างความสุขในองค์กร	การสร้างความสุขในองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การพัฒนาจิต (2) การทำงานร่วมกันโดยอาศัยการฟังอย่างมีสติซึ่งเป็นพื้นฐานของกัลยาณมิตร สนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) การคิด ทางบวกโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ (3) การใช้สติเป็นฐานในการใคร่ครวญจาก ภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กร และร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กร แห่งการส่งเสริมค่านิยมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
เครื่องมือฝึกเจริญสติของ โรงเรียน 12 วิธี	นำเสนอวิธีการฝึกเจริญสติของโรงเรียน 12 วิธี ได้แก่ สติก่อนการประชุม สติขณะ ประชุม สติในการพูดและการฟัง การจดบันทึกสติในเวลา 4 นาที สติในการสร้าง ค่านิยมของโรงเรียน สติในการสร้างระบบส่งเสริมค่านิยมของโรงเรียน การฝึกสติขั้น ก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว การฝึกสติขั้นการไม่ตีความปัญหาทางกายเกินไป การ ฝึกเจริญสติขั้นความไวในการปฏิบัติ การฝึกเจริญสติขั้นพันธสัญญาปรับตัวสู่ความ ยืดหยุ่นและการฟื้นตัว การฝึกสติขั้นการยอมตามสู่ความชำนาญ และการฝึก กระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียน
วัตถุประสงค์	กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกเจริญสติแต่ละวิธี สามารถพัฒนาองค์ประกอบทางสติ ของโรงเรียนด้านใดได้บ้าง
สาระสำคัญ	กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกเจริญสติ ส่งผลดีต่อผู้ฝึกและองค์กร หรือโรงเรียนใน ด้านใดบ้าง
อุปกรณ์	กล่าวถึงสื่อ อุปกรณ์ประกอบการฝึกเจริญสติ เช่น การบรรยายโดยวิทยากร คู่มือ ประกอบการฝึกด้วยตนเอง
สถานที่ทำการฝึก	กล่าวถึงสถานที่ที่เหมาะสมแก่การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน
กิจกรรมการฝึก	กล่าวถึงสาระสำคัญและขั้นตอนในการฝึกที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องทำความเข้าใจ โดย วิทยากร หรือศึกษาจากคู่มือการฝึกก่อนลงมือปฏิบัติฝึกเจริญสติ

ตาราง 39 (ต่อ)

ส่วนประกอบของ โปรแกรมการฝึกเจริญสติ	ขอขยายเนื้อหา
ระยะเวลาในการฝึก	กล่าวถึงระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกเจริญสติแต่ละครั้ง ตลอดจนความถี่ในการฝึกเจริญสติที่ควรปฏิบัติ
การประเมินผลการฝึก	เป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติด้วยแบบประเมินตนเองที่กำหนดไว้

### 2.3 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

หลังจากพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติทั้ง 2 ชุด เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพของโปรแกรม โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 ด้าน ของคณะกรรมการร่วมมาตรฐานการประเมินการศึกษา (Joint committee on standards for educational evaluation: JCSEE) ได้รับการปรับปรุงโดยสมาคมการประเมินแคนาดา (Canadian evaluation society) เมื่อเดือน มกราคม (2012) (Yarbrough; et al., 2011) ประกอบด้วยเกณฑ์คุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) ความเป็นไปได้ (Feasibility standards) ความเหมาะสม (Propriety standards) ความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy standards) และความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability standards) ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกเจริญสติ จำนวน 11 ชุด (รวมทั้งชุดปฐมนิเทศ) มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์มีระดับคุณภาพสูงที่สุด ( $M = 4.845$ ,  $S.D. = 0.212$ ) รองลงมาได้แก่ ความสำนึกรับผิดชอบ ( $M = 4.842$ ,  $S.D. = 0.232$ ) ความเป็นไปได้ ( $M = 4.763$ ,  $S.D. = 0.282$ ) ความถูกต้องเที่ยงตรง ( $M = 4.709$ ,  $S.D. = 0.280$ ) และความเหมาะสม ( $M = 4.678$ ,  $S.D. = 0.220$ ) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตาราง 40

ตาราง 40 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

ชุดที่	ผลการประเมินคุณภาพ												ระดับ คุณภาพ
	ความเป็น ประโยชน์		ความเป็น ไปได้		ความ เหมาะสม		ความถูกต้อง เที่ยงตรง		ความสำนึก รับผิดชอบ		รวม		
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	
1	4.900	0.223	4.300	0.670	4.600	0.223	4.933	0.149	4.933	0.149	4.725	0.168	มากที่สุด
2	4.500	0.866	4.600	0.651	4.500	0.687	4.466	0.836	4.533	0.869	4.512	0.754	มากที่สุด
3	4.600	0.894	4.800	0.447	4.700	0.447	4.466	0.836	4.800	0.447	4.675	0.556	มากที่สุด
4	5.000	0.000	5.000	0.000	4.866	0.217	4.866	0.182	4.933	0.149	4.912	0.071	มากที่สุด
5	5.000	0.000	4.800	0.447	4.866	0.217	4.733	0.278	4.800	0.447	4.837	0.094	มากที่สุด
6	4.800	0.447	4.800	0.447	4.833	0.204	4.800	0.182	5.000	0.000	4.850	0.143	มากที่สุด
7	5.000	0.000	5.000	0.000	4.866	0.217	4.933	0.149	5.000	0.000	4.937	0.088	มากที่สุด
8	4.700	0.670	4.600	0.894	4.600	0.651	4.666	0.577	4.800	0.447	4.662	0.619	มากที่สุด
9	4.800	0.447	4.800	0.447	4.500	0.372	4.733	0.278	4.800	0.447	4.675	0.349	มากที่สุด
10	5.000	0.000	5.000	0.000	4.466	0.361	4.733	0.278	4.800	0.447	4.850	0.174	มากที่สุด
11	5.000	0.000	4.700	0.670	4.666	0.424	4.466	0.836	4.866	0.298	4.712	0.438	มากที่สุด
รวม	4.845	0.212	4.763	0.282	4.678	0.220	4.709	0.280	4.842	0.232	4.759	0.198	มากที่สุด
ระดับ คุณภาพ	มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		

#### 2.4 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกเจริญสติ จำนวน 13 ชุด พบว่า มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยมาตรฐานด้านความสำนึกรับผิดชอบมีคุณภาพสูงที่สุด ( $M = 4.815$ ,  $S.D. = 0.322$ ) รองลงมาได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ( $M = 4.792$ ,  $S.D. = 0.464$ ) ความถูกต้องเที่ยงตรง ( $M = 4.641$ ,  $S.D. = 0.426$ ) ความเป็นไปได้ ( $M = 4.600$ ,  $S.D. = 0.395$ ) และความเหมาะสม ( $M = 4.453$ ,  $S.D. = 0.462$ ) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตาราง 41

ตาราง 41 ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

ชุดที่	ผลการประเมินคุณภาพ												ระดับ คุณภาพ
	ความเป็น ประโยชน์		ความเป็น ไปได้		ความ เหมาะสม		ความถูกต้อง เที่ยงตรง		ความสำนึก รับผิดชอบ		รวม		
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	
1	5.000	0.000	4.600	0.418	4.433	0.651	4.600	0.365	4.466	0.869	4.562	0.395	มากที่สุด
2	4.800	0.447	4.700	0.447	4.533	0.419	4.733	0.149	4.866	0.298	4.687	0.242	มากที่สุด
3	4.800	0.447	4.700	0.447	4.566	0.383	4.600	0.365	5.000	0.000	4.700	0.259	มากที่สุด
4	4.600	0.894	4.500	0.612	4.433	0.401	4.533	0.869	4.733	0.596	4.537	0.570	มากที่สุด
5	5.000	0.000	4.800	0.273	4.700	0.415	4.800	0.182	5.000	0.000	4.825	0.194	มากที่สุด
6	4.700	0.670	4.600	0.418	4.233	0.760	4.600	0.547	4.800	0.447	4.512	0.586	มากที่สุด
7	4.900	0.223	4.800	0.273	4.500	0.333	4.666	0.408	4.866	0.298	4.687	0.233	มากที่สุด
8	4.800	0.447	4.600	0.418	4.333	0.754	4.466	0.836	4.733	0.596	4.525	0.635	มากที่สุด
9	4.700	0.670	4.400	0.547	4.400	0.450	4.600	0.547	4.733	0.434	4.537	0.462	มากที่สุด
10	4.800	0.447	4.600	0.418	4.400	0.630	4.800	0.182	4.866	0.298	4.650	0.301	มากที่สุด
11	4.700	0.670	4.500	0.612	4.333	0.754	4.600	0.547	4.800	0.447	4.537	0.608	มากที่สุด
12	4.800	0.447	4.400	0.821	4.500	0.471	4.666	0.408	4.800	0.447	4.612	0.451	มากที่สุด
13	4.700	0.670	4.600	0.418	4.533	0.431	4.666	0.408	4.933	0.149	4.662	0.352	มากที่สุด
รวม	4.792	0.464	4.600	0.395	4.453	0.462	4.641	0.426	4.815	0.322	4.618	0.375	มากที่สุด
ระดับ คุณภาพ	มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		

2.5 การปรับปรุงโปรแกรม (Development: D2) จากการประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรม สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 5 ประเด็นดังนี้ 1) การเขียนกิจกรรมการฝึกควรเขียนให้เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนว่า ต้องทำอะไร ควรเขียนเหมือนการเขียนแผนการสอน ในส่วนรายละเอียดของกิจกรรมการฝึก ควรเขียนเป็นลักษณะวิทยากรบรรยายโดยไม่ต้องลงรายละเอียดของทั้งหมด แต่อาจใช้เป็นใบความรู้แนบท้ายแผน 2) มีข้อสงสัยว่า เครื่องมือการฝึกเจริญสติในหน่วยที่ 1 เครื่องมือชุดที่ 1-10 แต่ละชุดอยู่ในขั้นตอนใดของโครงสร้างสติของบุคลากร ใน 5 ขั้นตอน (การรับรู้ การรู้จัก การไม่ตัดสินถูก-ผิด การอยู่กับปัจจุบัน และการปล่อยวาง) อาจต้องเพิ่มคำอธิบาย 3) มีข้อสงสัยว่า การฝึกด้วยเครื่องมือชุดที่ 1-

10 ต้องฝึกทั้ง 10 ชุด ทุกวันหรือไม่ ถ้าใช่ ต้องเพิ่มคำอธิบายให้ชัดเจนว่าเครื่องมือชุดที่ 1-10 แต่ละกิจกรรมใช้ฝึกกี่ครั้ง กี่วัน อย่างไร และ 5) การประเมินผลในหน่วยที่ 1 และหน่วยที่ 2 ของแผนกิจกรรมปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียน ควรปรับแบบประเมินเป็นลักษณะข้อสอบชนิดปรนัยเพื่อวัดความรู้ รายละเอียดสรุปได้ดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน

สรุปประเด็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางดำเนินการของผู้วิจัย
1) การเขียนกิจกรรมการฝึกควรเขียนเป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนว่าต้องทำอะไร เหมือนการเขียนแผนการสอน	1) ผู้วิจัยปรับปรุงการเขียนกิจกรรมการฝึกเจริญสติเสียใหม่ให้มีความชัดเจนและเป็นขั้นเป็นตอนมากขึ้น พร้อมจัดเรียงลำดับหัวข้อต่าง ๆ ในกิจกรรมเสียใหม่
2) รายละเอียดส่วนของกิจกรรมการฝึกควรทำเป็นลักษณะวิทยากรบรรยาย อาจไม่ต้องลงรายละเอียดของทั้งหมดแต่อาจทำเป็นใบความรู้แนบท้ายแผน	2) ผู้วิจัยนำรายละเอียดของกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยวิทยากรไปไว้ในส่วนใบความรู้แนบท้ายแผน
3) คำถาม (ข้อสงสัย) เครื่องมือการฝึกเจริญสติในหน่วยที่ 1 เครื่องมือชุดที่ 1-10 แต่ละชุดอยู่ในขั้นตอนใดของโครงสร้างสติของบุคลากร ใน 5 ขั้นตอน (การรับรู้ การรู้จัก การไม่ เครื่องมือการฝึกเจริญสติแต่ละชุดให้มีความชัดเจน ตัดสินถูก-ผิด การอยู่กับปัจจุบัน และการปล่อยวาง) อาจต้องเพิ่มคำอธิบาย	3) ผู้วิจัยเพิ่มคำอธิบายรายละเอียดโครงสร้างของสติที่ได้รับการพัฒนาในแผนการจัดกิจกรรมของสติทั้ง 10 ชุด
4) คำถาม (ข้อสงสัย) จากเครื่องมือที่ 1-10 ต้องฝึกทั้ง 10 ชุด ทุกวันหรือไม่ ถ้าใช่ ต้องเพิ่มคำอธิบายให้ชัดเจนว่าเครื่องมือชุดที่ 1-10 แต่ละกิจกรรมใช้ฝึกกี่ครั้ง กี่วัน อย่างไร	4) ผู้วิจัยเพิ่มคำอธิบายลงในระยะเวลาการฝึกและความถี่ในการฝึกแต่ละครั้ง โดยเพิ่มตารางปฏิทินกำหนดจำนวนครั้งในการใช้เครื่องมือการฝึกเจริญสติทั้ง 10 ชุด
5) การประเมินผลในหน่วยที่ 1 หน่วยที่ 2 ของชุดปฐมนิเทศ (ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน) ควรมีลักษณะเป็นข้อสอบชนิดปรนัย	5) ผู้วิจัยเพิ่มเครื่องมือประเมินผลในแบบฝึกเจริญสติชุดที่ 1 ของทั้ง 2 หน่วย เป็นลักษณะข้อสอบชนิดปรนัยจำนวน 10 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ

**สรุป** ผลการศึกษาในระยะที่ 2 ได้รูปแบบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยรูปแบบของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ สื่อ/อุปกรณ์ สถานที่ฝึก กิจกรรมการฝึก ระยะเวลา ความถี่ในการฝึก และการประเมินผลการฝึก โดยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ประกอบด้วยเครื่องมือฝึกสติ จำนวน 10 ชุด 11 แผนการจัดกิจกรรม (รวมแผนการปฐมนิเทศ) และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ประกอบด้วยเครื่องมือฝึกเจริญสติ จำนวน 12 ชุด 13 แผนการจัดกิจกรรม (รวมแผนการปฐมนิเทศ) นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพของ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำเนียงรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง ผู้วิจัยดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขทำให้โปรแกรมการฝึกเจริญสติทั้ง 2 หน่วย มีคุณภาพตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้พัฒนาสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ต่อไปได้

### **ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์**

การทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยนำเสนอ ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

#### **3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา**

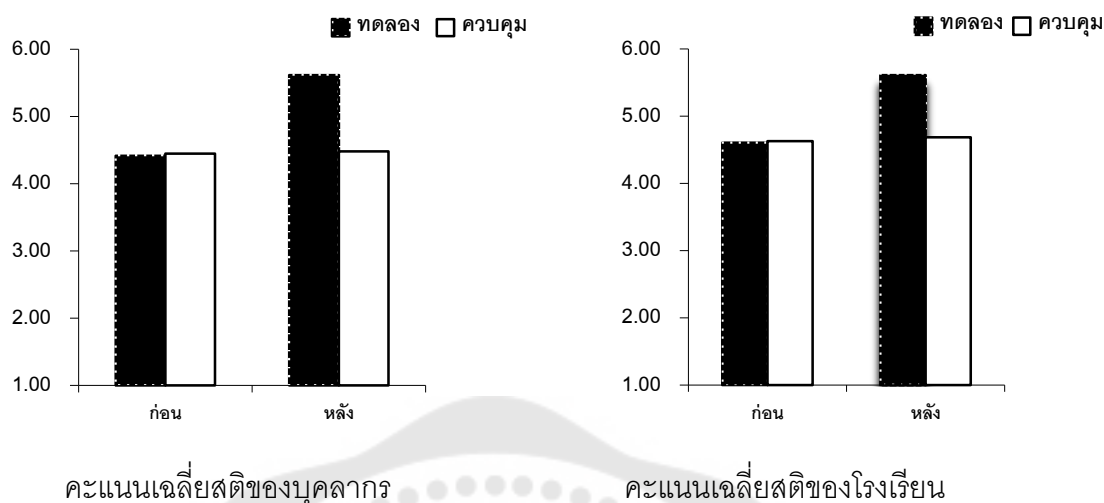
จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน พบว่า กลุ่มทดลอง (ใช้โปรแกรมการฝึก) มีระดับคะแนนสติของบุคลากรก่อนเข้ารับการฝึกเจริญสติอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.415$ ,  $S.D. = 0.456$ ) และมีระดับคะแนนสติของบุคลากรหลังเข้ารับการฝึกเจริญสติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 5.615$ ,  $S.D. = 0.226$ ) และกลุ่มทดลอง (ใช้โปรแกรมการฝึก) มีคะแนนระดับสติของโรงเรียนก่อนเข้ารับการฝึกอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.602$ ,  $S.D. = 0.395$ ) และมีคะแนนระดับสติของโรงเรียนหลังเข้ารับการฝึกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 5.609$ ,  $S.D. = 0.319$ )

ส่วนกลุ่มควบคุม (ไม่ใช้โปรแกรมการฝึก) มีคะแนนระดับสติของบุคคลากรวัดก่อนอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.448$ ,  $S.D. = 0.483$ ) และมีคะแนนระดับสติของบุคคลากรวัดหลังอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.483$ ,  $S.D. = 0.441$ ) ส่วนคะแนนสติของโรงเรียนวัดก่อนอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.426$ ,  $S. D = 0.329$ ) และวัดหลังอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.685$ ,  $S.D. = 0.201$ )

แสดงให้เห็นว่า กลุ่มทดลองเมื่อได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติมีคะแนนเฉลี่ยสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับสติก่อนเข้ารับการฝึกและเปรียบเทียบกับระดับสติของกลุ่มควบคุม รายละเอียดแสดงในตาราง 43 และภาพประกอบ 19

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสติของบุคคลากรและสติของโรงเรียน

ตัวแปร ที่ศึกษา	ระยะเวลา การวัด	กลุ่ม	n	M	S.D.	ระดับ
สติของบุคคลากร (SSM)	ก่อนทดลอง	ทดลอง	37	4.415	0.456	มาก
		ควบคุม	37	4.448	0.483	มาก
	หลังทดลอง	ทดลอง	37	5.615	0.226	มากที่สุด
		ควบคุม	37	4.483	0.441	มาก
สติของโรงเรียน (SM)	ก่อนทดลอง	ทดลอง	37	4.602	0.395	มาก
		ควบคุม	37	4.626	0.329	มาก
	หลังทดลอง	ทดลอง	37	5.609	0.319	มากที่สุด
		ควบคุม	37	4.685	0.201	มาก



ภาพประกอบ 19 คะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนก่อนและหลังได้รับการฝึก

### 3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม

การใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (MANOVA) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จะต้องทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (1) การกระจายแบบโค้งปกติ (Normal distribution) (2) เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปร (Homogeneity of covariance matrix) ต้องไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มและระหว่างเวลาการวัด (3) แม้ตัวแปรตามที่ศึกษาจะเป็นอิสระจากกันแต่ก็มีความสัมพันธ์กัน (Hair, Black, Babi; & Anderson, 2010) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การกระจายแบบโค้งปกติ พิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ร่วมกับค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov โดยจะถือว่า ข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติ ก็ต่อเมื่อค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวอยู่ในช่วงระหว่าง +3 และ -3 (Boss & Hughes-Oliver, 2000) และค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ผลการทดสอบการกระจายแบบโค้งปกติพบว่า ตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวมีค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในช่วงที่กำหนด ยกเว้นค่าความโด่งของตัวแปรสติของโรงเรียนในกลุ่มควบคุมวัดก่อนการทดลอง (Kurtosis = 4.817) ส่วนค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov ของตัวแปร 4 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 4 ตัว มี

นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ได้แก่ สถิติของบุคคลากรในกลุ่มควบคุมวัดก่อน สถิติของโรงเรียนในกลุ่มควบคุมวัดก่อนและวัดหลังและสถิติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองวัดหลัง รายละเอียดแสดงในตาราง

44

ตาราง 44 การทดสอบการกระจายตัวแบบโค้งปกติของคะแนนสถิติของบุคคลากรและสถิติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระหว่างก่อนและหลังการฝึกเจริญสติ

ตัวแปร ที่ศึกษา	ระยะเวลา การวัด	กลุ่ม	Skew ness	Std. error	Kurto sis	Std. error	Kolmogorov-Smirnov		
							Value	df	p
สถิติของ บุคคลากร	ก่อนทดลอง	ทดลอง	-.041	.388	-.509	.759	.130	36	.116
		ควบคุม	-.150	.388	.946	.759	.169	36	.009**
บุคคลากร	หลังทดลอง	ทดลอง	-.748	.388	-.804	.759	.130	36	.120
		ควบคุม	-.025	.388	.305	.759	.093	36	.200
สถิติของ โรงเรียน	ก่อนทดลอง	ทดลอง	.593	.388	.386	.759	.199	36	.200
		ควบคุม	-1.887	.388	4.817	.759	.214	36	.000**
โรงเรียน	หลังทดลอง	ทดลอง	-.570	.388	-.671	.759	.239	36	.000**
		ควบคุม	-.880	.388	.431	.759	.177	36	.005**

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นข้อต่อไปของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบพหุนามคือ เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Homogeneity of covariance matrix) ต้องไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาจากสถิติ Box's M ผลการทดสอบความแปรปรวนร่วมแบบพหุนาม พบว่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (Box's M = 48.995,  $f = 4.605$ ,  $df_1 = 10$ ,  $df_2 = 24784.064$ ,  $p < .01$ ) แสดงว่าข้อมูลฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น

ประการสุดท้าย พิจารณาค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Error variance) ของแต่ละตัวแปรตามระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยสถิติ Levene's Test พบว่า ค่าความแปรปรวนความคลาดเคลื่อนของคะแนนสถิติของบุคคลากรและสถิติของโรงเรียนก่อนการฝึกมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = .074$ ,  $p = .787$ )

และ  $F = 1.911$ ,  $p = .171$  ตามลำดับ) ส่วนคะแนนสถิติของบุคลากร และสถิติของโรงเรียนหลังได้รับการฝึกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 9.410$ ,  $p = .003$  และ  $F = 16.613$ ,  $p = .000$  ตามลำดับ) ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

นอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทั้ง 2 ตัว ว่ามีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์ด้วยสถิติ MANOVA ได้หรือไม่ โดยดูจากค่า Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Approx. chi-square,  $F = 164.346$   $df = 9$ ,  $p = .000$ ) แสดงว่าข้อมูลไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น

สรุป ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นคะแนนสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียน ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการฝึกเจริญสติ ส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระจายแบบโค้งปกติของคะแนน ยกเว้นบางกลุ่มและบางช่วงเวลาการวัดเท่านั้นที่มีการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น ทั้งนี้ Hair และ คณະ (2010) กล่าวว่า แม้จะมีข้อมูลที่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นบ้างข้อ แต่สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามยังคงมีความแกร่ง (Robustness) ที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ นอกจากนี้หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาด 15-20 คนต่อกลุ่ม การวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวนพหุนามจะยังคงมีความแกร่งพอ แต่ควรเลือกใช้ค่าสถิติที่มีความแกร่งเป็นพิเศษ เช่น Pillai's Trace ในการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Leech, Barrett; Morgan, 2005)

### 3.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนสถิติของบุคลากรและคะแนนสถิติของโรงเรียนด้วยสถิติการทดสอบ 4 ตัว Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace และ Roy's Largest Root พบว่า มีค่า  $p < .05$  ทุกค่า จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ คะแนนเฉลี่ยสถิติของบุคลากรและคะแนนสถิติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนหลังได้รับการฝึกเจริญสติระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ค่าที่คำนวณได้	F	Hypothesis df	error df	p
Pillai's Trace	.998	8514.209	4.000	69.000	.000**
Wilks' Lambda	.002	8514.209	4.000	69.000	.000**
Hotelling's Trace	493.577	8514.209	4.000	69.000	.000**
Roy's Largest Root	493.577	8514.209	4.000	69.000	.000**

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนร่วมคะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรกับกลุ่มควบคุม (ไม่ได้รับการฝึก) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 192.583$ ,  $p < .01$ ) แสดงว่า คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองซึ่งได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรสูงกว่าคะแนนสติของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนร่วมคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนกับกลุ่มควบคุม (ไม่ได้รับการฝึก) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 221.535$ ,  $p < .01$ ) แสดงว่า คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองซึ่งได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสูงกว่าคะแนนสติของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 46

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนร่วมคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติกับกลุ่มควบคุม (ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระยะการวัด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สติของบุคลากร	ก่อนการทดลอง	ระหว่างกลุ่ม	.020	1	.020	.091	.763
		ความคลาดเคลื่อน	15.912	72	.221		
		รวม	1469.442	74			
	หลังการทดลอง	ระหว่างกลุ่ม	23.712	1	23.712	192.583	.000**
		ความคลาดเคลื่อน	8.865	72	.123		
		รวม	1919.425	74			
สติของโรงเรียน	ก่อนการทดลอง	ระหว่างกลุ่ม	.011	1	.011	.084	.772
		ความคลาดเคลื่อน	9.539	72	.132		
		รวม	1585.107	74			
	หลังการทดลอง	ระหว่างกลุ่ม	15.789	1	15.789	221.535	.000**
		ความคลาดเคลื่อน	5.132	72	.071		
		รวม	1981.620	74			

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

### 3.4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนระหว่างก่อนและหลังได้รับการฝึกเจริญสติ

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรในกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรก่อนและหลังได้รับการฝึก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 19.316$ ,  $p < .01$ ) แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากรหลังได้รับการฝึกสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $M = 5.615$  และ  $4.415$  ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนก่อนและหลังได้รับการฝึก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 24.855$ ,  $p < .01$ ) แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียน

หลังการฝึกสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $M = 5.609$  และ  $4.602$  ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดแสดงในตาราง 47

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรและสติของโรงเรียนก่อนและหลังได้รับการฝึก

คะแนนสติของบุคลากร	n	M	S.D.	t	df	p
ก่อนได้รับการฝึก	37	4.415	0.456	19.316	36.00	.000**
หลังได้รับการฝึก	37	5.615	0.226			
คะแนนสติของโรงเรียน						
ก่อนได้รับการฝึก	37	4.602	0.395	24.855	36.00	.000**
หลังได้รับการฝึก	37	5.609	0.319			

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

### 3.5 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพการฝึกเจริญสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน

การศึกษาเชิงคุณภาพผลการฝึกเจริญสติด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ตลอดจนปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียนด้วยการสะท้อนความคิด (Reflective thinking) ของตัวอย่างวิจัยจากโรงเรียนตัวอย่าง 2 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล 10 คน ดังนี้

โรงเรียน ก เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู จำนวน 18 คน เพศชาย 7 คน เพศหญิง 11 คน มีนักเรียน จำนวน 265 คน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่ใจกลางชุมชนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เพศชาย อายุ 59 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพสมรส เคยประสบปัญหาความเครียด เรื่องการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 เป็นครูผู้สอน เพศชาย อายุ 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพสมรส สอนสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้างานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี เคยประสบปัญหาความ

ทุกข์ เรื่องสุขภาพ และมีความเครียดกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 เป็นครูผู้สอน เพศหญิง อายุ 56 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ รับผิดชอบงานพิเศษ การศึกษาพิเศษ และสหกรณ์โรงเรียน ไม่เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ขั้นรุนแรง เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 เป็นครูผู้สอน เพศหญิง อายุ 58 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพหม้าย สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นเจ้าหน้าที่อาหารกลางวัน เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ขั้นรุนแรง เนื่องจากสามีเสียชีวิตและต้องเลี้ยงลูกคนเดียว และมีปัญหาความเครียด เรื่องการทำงาน ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 เป็นครูผู้สอน เพศหญิงอายุ 59 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย-ศิลปะ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 รับผิดชอบงานพิเศษเป็นเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียน เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ ขั้นรุนแรง เรื่องบุตร และมีปัญหาความเครียด เรื่องภาระงานหลายอย่าง เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

โรงเรียน ข เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู จำนวน 19 คน เพศชาย 5 คน และเพศหญิง 14 คน มีนักเรียน จำนวน 486 คน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่ใจกลางชุมชนตำบลอ่าวน้อย อำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เพศชาย อายุ 56 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ไม่เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ขั้นรุนแรง เคยประสบปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 เป็นครูผู้สอน เพศหญิงอายุ 57 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพโสด สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ ขั้นรุนแรง และมีปัญหาความเครียด เรื่องสุขภาพ เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ เป็นประจำ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 เป็นครูผู้สอน เพศหญิง อายุ 56 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นครูโครงการ

จริยธรรมนักเรียน เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ขั้นรุนแรงในการทำงาน และเคยมีปัญหาความเครียด เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ และฝึกเป็นประจำ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 เป็นครูผู้สอน เพศหญิง อายุ 29 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด สอนสาระการศึกษาศิลปะ ไม่เคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ขั้นรุนแรง และไม่มีปัญหาเรื่องความเครียด เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 เป็นครูผู้สอน เพศชาย อายุ 59 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส สอนสาระการเรียนรู้สุขศึกษา-พลศึกษา-การงานอาชีพ รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่การเงินโรงเรียน และอาคารสถานที่ ไม่เคยประสบปัญหาความทุกข์ขั้นรุนแรง และไม่มีปัญหาเรื่องความเครียด เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ

จากการวิเคราะห์สาระบทสัมภาษณ์ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบ ตามประเด็นสำคัญ คือ

1. การฝึกเจริญสติของบุคลากรส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ (ก) ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนจากสิ่งที่หลักสูตรกำหนด (ข) ช่วยให้ครูค้นหาและจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการสอนได้มากขึ้น (ค) ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน และ (ง) ทำให้ครูใส่ใจนักเรียนมากขึ้น ในด้านความรู้ ความต้องการ ดังผลการสะท้อนความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1.1) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีช่วยส่งเสริมการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนจากสิ่งที่หลักสูตรกำหนด

“การฝึกเจริญสติมีส่วนช่วยให้ดิฉันพัฒนาระบบการมอบหมายภาระงานให้กับนักเรียนซึ่งนักเรียนจะต้องปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวันที่บ้าน เช่น การรับประทานอาหาร การแปรงฟัน การแต่งกาย” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับความคิดของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ว่า

“ดิฉันคิดว่าการฝึกเจริญสติมีส่วนช่วยให้ดิฉันคิดถึงสิ่งที่ควรทำก่อน-หลังในการจัดการเรียนการสอน เกิดความคิดที่ลุ่มลึกกว่าแต่ก่อน คำนี้ถึงสิ่งที่จะต้องสอนนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง” [21 มีนาคม 2561]

1.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยให้ครูค้นหาและจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

“คิดว่าการฝึกเจริญสติช่วยให้ผมเกิดวิสัยทัศน์เล็ก ๆ ซึ่งทำให้เกิดความหมายทางบวกต่อนักเรียน เช่น เวลาสอนวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาที่มีเนื้อหายาก ๆ และซับซ้อน เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ ทำให้ผมเกิดความคิดที่จะประดิษฐ์สื่อและคำอธิบายง่าย ๆ ได้ดีกว่าแต่ก่อนที่คอยมุ่งเน้นสอนเนื้อหาเพื่อสอบแข่งขันหรือเตรียมตัวสอบ O-net พอมีสื่อ-อุปกรณ์ประกอบทำให้นักเรียนตั้งใจเรียนและเพลิดเพลินกับกิจกรรมการเรียนมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

1.3) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

“ดิฉันคิดว่าการฝึกเจริญสติช่วยในเรื่องการจัดการเรียนการสอนได้มากเมื่อก่อนดิฉันเป็นคนใจร้อนมาก ตอนนี้อดิฉันเริ่มเฝ้ามองและควบคุมตัวเองให้มีสติอยู่กับสิ่งที่ทำและนำมาสู่การคิดแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561]

1.4) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยให้ครูใส่ใจนักเรียนด้านความรู้สึก ความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

“ดิฉันเราเริ่มใช้สติมากขึ้นในการดูแลเด็ก ๆ ตั้งแต่ด้านสุขภาพ ความแข็งแรงของร่างกาย เรื่องอาหารการกิน เพราะพวกเขาต้องพึ่งพาสิ่งเหล่านี้ และคิดว่าอาหาร การดูแลสุขภาพส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของพวกเขา” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 [8 มีนาคม 2561]

2. การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีส่วนช่วยนักเรียนในด้าน (ก) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย (ข) ลดความวิตกกังวลในการสอบ (ค) มีทักษะในการตัดสินใจดีขึ้น (ง) รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง (จ) มีความตั้งใจระหว่างทำกิจกรรม ดังผลสะท้อนความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

2.1) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนส่งผลทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น

“น่าจะทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย ลดความวิตกกังวลในการสอบ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 [13 มีนาคม 2561]

2.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรเมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนจะช่วยลดความวิตกกังวลในการสอบของนักเรียนมากขึ้น

“การฝึกกำหนดลมหายใจคิดว่า น่าจะใช้ได้ผลดีกับเด็ก ๆ ส่วนใหญ่ และดิฉันใช้กับนักเรียนเวลาก่อนสอบซึ่งจะช่วยลดความวิตกกังวลได้มาก” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

2.3) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร เมื่อนำไปทดลองใช้จะทำให้นักเรียนมีทักษะในการตัดสินใจดีขึ้น

“ดิฉันใช้วิธีการฝึกกำหนดลมหายใจให้กับเด็ก ๆ เมื่อเขารู้สึกเศร้าใจกับเรื่องต่าง ๆ และจำเป็นจะต้องพูดคุยถึงสิ่งนั้น จะทำให้เขาผ่อนคลายขึ้น และกล้าตัดสินใจ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

2.4) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรเมื่อนำไปประยุกต์ใช้จะทำให้นักเรียนรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองมากขึ้น

“ดิฉันรู้สึกอ่อนไหวใจมากเมื่อจะต้องเฝ้าดูเด็ก ๆ ที่สนามเด็กเล่น บ่อยครั้งดิฉันจะต้องพูดคุยกับเด็ก ๆ ที่อยู่ในการควบคุม ดิฉันต้องกำหนดลมหายใจ ผ่อนคลาย และมีสมาธิอยู่กับพวกเขา เพราะพวกเขาคุยพร้อมกันตลอดเวลา ดังนั้นดิฉันจะต้องทำให้พวกเขาใจเย็นลงเสียก่อน ก่อนที่จะต้องรับมือกับความอ่อนไหว คิดว่าอันนี้เป็นประโยชน์มาก” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 [9 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับความเห็นของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ว่า

“เด็ก ๆ เดียวนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก ดิฉันคิดว่าการฝึกเจริญสติมีความจำเป็นสำหรับเด็ก ๆ มาก ซึ่งจะช่วยทำให้พวกเขารู้จักควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้” [18 มีนาคม 2561]

2.5) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีส่วนทำให้นักเรียนมีความตั้งใจในการปฏิบัติระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

“ระหว่างปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ดิฉันจะบอกให้พวกเขา กำหนดลมหายใจ เข้า-ออก ก่อนเปลี่ยนกลุ่มแล้วค่อยเริ่มอภิปรายสิ่งที่กำลังพูดคุย จะช่วยให้พวกเขาตั้งใจทำกิจกรรมมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 [9 มีนาคม 2561]

3. การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้าน (ก) ช่วยลดความทุกข์ ความเครียดและความกังวลทางด้านจิตใจ (ข) เพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย (ค) ควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ช่วยให้ผู้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ (ฉ) ช่วยลดการทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน ดังตัวอย่างการสะท้อนความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

3.1) การฝึกสติสำหรับบุคลากรช่วยลดความทุกข์ ความเครียดและความกังวลทางด้านจิตใจ

“การเตรียมให้กำเนิดบุตรชาย ดิฉันมีความกังวลเรื่องความตาย การมองในสิ่งที่ดีงามและกำหนดลมหายใจเข้า-ออก การทำสองสิ่งนี้ช่วยดิฉันได้มาก ช่วยลดความเจ็บปวดและความทุกข์ทรมาน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 [9 มีนาคม 2561]

3.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยเพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

“เมื่อก่อนผมรู้สึกวุ่นวายใจมากกับชีวิตความเป็นผู้บริหารโรงเรียน... การดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนทำให้ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวไป... เวลาที่ต้องให้กับครอบครัว พอได้มีโอกาสเข้าฝึกเจริญสติ/สมาธิ ทำให้ผมยอมรับมันได้และสร้างความสมดุลเรื่องเวลาสามารถกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 [16 มีนาคม 2561]

3.3) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรสามารถควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกายได้มากขึ้น

“ดิฉันมีสติมากขึ้นในเรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย การรับประทานอาหาร จะคิดถึงสิ่งที่กำลังรับประทาน วิธีการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

3.4) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยเพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบกาย

“ดิฉันรู้สึกว่าการฝึกอยู่กับปัจจุบันทำให้ดิฉันลดความเครียดลง และสามารถมองความคิดความรู้สึกของตัวเองได้มากขึ้น เช่น ก่อนเวลาจะก้าวเดินต้องมีสติอยู่กับตัวเอง” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“ดิฉันว่า ตัวเองมีสติมากขึ้นและมีจิตใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำดีขึ้น เมื่อก่อนดิฉันมีความคาดหวังสูงในทุก ๆ เรื่อง เดี่ยวนี้รู้สึกตัวเองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี” [20 มีนาคม 2561]

3.5) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ

“ดิฉันชอบวิธีการเดินอย่างมีสติ พยายามกำหนดเป้าหมายอย่างน้อยวันละ 20 นาที ช่วยทำจิตว่างจากสิ่งต่าง ๆ และทำให้เกิดพลังงานในการฝึกสิ่งนี้” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“ผมชอบวิธีการทำบอดีสแกนมาก และช่วยทำให้จิตใจสงบลงได้แบบง่าย ๆ เพียงหลับตานึกถึงและสำรวจส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย” [12 มีนาคม 2561]

3.6) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยลดการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน

“ดิฉันชอบทำกิจกรรม 2-3 อย่างในเวลาเดียวกันทำให้รู้สึกฟุ้งซ่านอยู่ตลอดเวลา พอได้ฝึกเจริญสติ ฉันรู้สึกว่าจะตัวเองสามารถหยุดคิดได้ เริ่มต้นใหม่ กำหนดลมหายใจและย้อนกลับไปจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำ” ครูคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

4. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ข) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน (ค) โรงเรียนมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง (ง) มีระบบการบริหารงานที่ดี (จ) มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา และ (ฉ) มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

4.1) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

“พี่ว่าถ้าฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนบ่อย ๆ น่าจะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นะ ทุกคนมีอะไรก็เอาข้อมูลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นับว่าดีมาก ๆ เลย” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561]

4.2) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน

“การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้คณะครูทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีความชัดเจนมากขึ้นนะพี่ว่า...” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

4.3) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยสร้างค่านิยมที่ดีของโรงเรียนเป็นของตนเอง

“จากประสบการณ์ที่พวกเราได้ฝึกด้วยกันมา พี่ว่า..โรงเรียนจะมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง ตอนแรกพี่คิดว่า ค่านิยมของโรงเรียนมาจากการมองและการกำหนดของผู้บริหารและผู้มีความรู้แต่ฝ่ายเดียว จริงๆ แล้วมันมีกระบวนการหลอมรวมความคิดของทุกคนนะ...และพอค่านิยมมาจากความคิดของคนหมู่มาก ทุกคนก็จะยอมรับว่ามันเป็นค่านิยมของพวกเราจริง ๆ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 [13 มีนาคม 2561]

4.4) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารงานที่ดี

“จากที่เราได้ฝึกกระบวนการพัฒนาสติของโรงเรียนร่วมกันมาเกือบสองเดือน พี่ว่าโปรแกรมการฝึกเจริญสตินี้มีกระบวนการคิดเป็นขั้นเป็นตอนดีนะ ถ้าใช้ในโรงเรียนเป็น

ประจำ จะทำให้โรงเรียนมีระบบการบริหารงานดี นำโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้าได้” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 [8 มีนาคม 2561]

4.5) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา

“ถ้าเราฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีสติอย่างต่อเนื่อง พี่ว่า..ไม่ว่าโรงเรียนจะเกิดปัญหาอะไร พวกเราพร้อมรับมือกับปัญหาเหล่านั้นได้” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

4.6) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

“เราฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีสติมี 5 ขั้นตอนใช่เปล่า? ตั้งแต่การไม่มองปัญหาง่ายเกินไป..ขั้นตระหนัก..ลุ่มลึกนะเนี่ย! ถ้าโรงเรียนใช้ในการประชุมเป็นประจำ ครูทุกคนน่าจะมี ความชำนาญในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนแน่นอน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 [12 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6

“กระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียนเป็นประโยชน์มากในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ช่วยให้เกิดการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ถ้าเรานำมาประยุกต์ใช้จนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในการทำงาน รับรองว่าโรงเรียนของเราต้องเจริญรุดหน้าแน่นอน” [16 มีนาคม 2561]

5. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนสภาพสังคมของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน ตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (ข) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา (ค) ให้มีความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ (ง) ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น (จ) ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (ฉ) ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และใจเย็นลง (ช) ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น (ซ) ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก (ฌ) เพื่อนครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (ญ) ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง (ฎ) ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ (ฏ) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ดังตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

5.1) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้ครูหันหน้าเข้าหากันตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์

“พี่ว่าพอฝึกไปได้ระยะหนึ่งนะ เห็นความเปลี่ยนแปลง..ครูหันหน้าเข้าหากันตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายสร้างสรรค์ขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

5.2) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนามากขึ้น

“เออ! เหมือนครูจะพูดจาปราศรัยกันดีขึ้นนะ เรียกว่า เป็นกัลยาณมิตรในการพูดการสนทนากันมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9

“ดิฉันคิดว่า คณะครูมีความถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันมากขึ้นนะ ไม่ค่อยใช้คำรุนแรงให้เพื่อนร่วมงานเสียใจ” [9 มีนาคม 2561]

5.3) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้ครูให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือกันมากขึ้น

“พี่ว่าเดี๋ยวนี้ครูให้ความสำคัญกับการประชุมมากขึ้นนะ เพราะรู้ว่าการประชุมมีความสำคัญกับโรงเรียนและทุกคนมาก” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 [8 มีนาคม 2561]

5.4) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้การประชุมใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น

“พอทุกคนได้เรียนรู้สติในการประชุมและกติกากในการประชุม พี่ว่า..ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามจุดประสงค์ของการประชุมไวขึ้นนะ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561]

5.5) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนทำให้ครูใจกว้างขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น

“ดิฉันเห็นครูหลายคนมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีนะ! ใจกว้างขึ้นรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆ มากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

5.6) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และใจเย็นลง

“พอฝึกสติของโรงเรียนแล้ว..ผมว่าผมใจเย็นลงนะ ระงับความโกรธความฉุนเฉียวได้ดี เรียกว่า..ใจเย็นขึ้นนะ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 [12 มีนาคม 2561]

5.7) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น

“พอได้ฝึกแล้วรู้สึกรักและผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น และคอยติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น กลัวโรงเรียนของเราจะล้าหลัง... ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

5.8) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวกมากขึ้น

“เมื่อก่อนหลายคน..เวลาพูดอะไรไม่ค่อยคิดไม่ค่อยระวัง..ว่าจะไปทำลายความรู้สึกของคนอื่น เดี๋ยวนี้ดูเหมือนเขาจะระวังคำพูด แสดงว่า มีการพัฒนาความคิดเชิงบวกมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

5.9) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น

“เหมือนครูจะให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น อีกคนพูดอีกคนตั้งใจฟัง ไม่ใช่มีแต่คนพูดอยู่ฝ่ายเดียว” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 [8 มีนาคม 2561]

5.10) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง

“พอได้ฝึกเจริญสติมีส่วนช่วยลดความเครียดในการทำงานได้เยอะเลยนะ พองานเล็กก็ทิ้งความคิดทุกอย่างไว้ที่โรงเรียน เพราะเราได้พูดคุยกันมากขึ้น ก็ไม่ต้องมีอะไรติดค้างไว้ในใจ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

5.11) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

“พี่ว่า..พอได้ฝึกเจริญสติแล้วทำให้พี่มีความสุขกับการทำงานในโรงเรียนมากขึ้นนะ” ครูคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

5.12) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

“พี่แอบเห็นหลายคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นนะ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 [12 มีนาคม 2561]thekop34

6. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้ (ก) บุคลากรเห็นความงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (ข) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น (ค) ทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น (ง) เป็นคนเปิดเผยมากขึ้น กล่าวพูดความจริงในที่สาธารณะ และ (จ) มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

6.1) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูเห็นความงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

“เวลาเราฝึกเจริญสติของโรงเรียนไปสักพักหนึ่งพี่ว่า..เราเห็นความงดงาม และความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเยอะเลย.. เมื่อก่อนเหมือนเรารู้ แต่ก็ไม่ได้แสดงออก และมันสำคัญกับโรงเรียนมากๆ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

6.2) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น

“พอได้มาฝึกเจริญสติของโรงเรียน พี่ว่า..ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รักกันเพิ่มขึ้นนะ.. เมื่อก่อนต่างคนต่างสอนงานยุ่ง ไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พอมีโครงการฝึกนี้เข้ามาทำให้เรารู้จักเพื่อนครูในแง่มุมอื่น ๆ อีกเยอะเลย!” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

6.3) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น

“พี่ว่าพอฝึกแล้วเหมือนทุกคนจะรู้กันว่า...การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างมากเลย!” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

6.4) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูเป็นคนเปิดเผยมากขึ้น กล้าพูดความจริงในที่สาธารณะมากขึ้น

“เมื่อก่อนพี่ไม่ค่อยชอบพูดในที่ประชุมหรอกนะ กลัวเพื่อนรำคาญ พูดไม่ค่อยเก่ง ชอบทำงานมากกว่า แต่พอมาฝึกสติของโรงเรียนเพิ่งรู้ว่า การพูดให้คนในโรงเรียนได้รับรู้ข้อมูลว่า เป็นอย่างไร เราคิดอย่างไร มีความสำคัญมาก..หลัง ๆ พี่ก็พยายามเปิดเผยมากขึ้น กล้าพูดในที่สาธารณะมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

6.5) การฝึกเจริญสติของโรงเรียนทำให้ครูมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

“เมื่อก่อนเราไม่ค่อยพูดอะไรสู่สุมี่ห่าหรอก! แต่พอคิดว่าสิ่งที่เราพูดสามารถเป็นวิทยาทานแก่เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ก็กล้าพูดมากขึ้นและมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

7. ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร สามารถสรุปได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

7.1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย (ก) การมีศรัทธา หรือความพอใจ และเห็นคุณค่าของการเจริญสติว่า มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต (ข) ความเป็นผู้มีศีล (ค) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (ง) การหมั่นฝึกฝน

7.1.1) การมีศรัทธา หรือความพอใจมักจะเริ่มต้นด้วยความชอบ เชื่อว่าการฝึกสติเป็นสิ่งที่ดี เป็นเครื่องกำกับตนเองในการควบคุม ร่างกาย วาจา และจิตใจ จึงทำให้อยากฝึกฝนและรักที่จะฝึกเจริญสติ ดังตัวอย่างการสะท้อนของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การฝึกเจริญสติจะว่าง่ายก็ง่ายนะสำหรับบางคน จะว่ายากก็ยาก สำหรับผู้ที่ไม่เคยฝึกมาก่อน ส่วนใหญ่เวลาหน่วยงานจัดอบรมค่ายธรรมะ หลายคนก็ปฏิบัติด้วยอาการเหมือนถูกบังคับ อันนี้ก็น่าจะเป็นความทรมานเล็ก ๆ แต่พอทำบ่อย ๆ หลาย ๆ คนก็เริ่มเปลี่ยนความคิด เห็นคุณค่าและรักที่จะปฏิบัติและฝึกอย่างต่อเนื่อง” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 [13 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ดิฉันชอบการฝึกเจริญสติ/สมาธิ เพราะทำแล้วรู้สึก โปร่ง โล่ง สบาย และเชื่อว่าการฝึกเจริญสติจำเป็นสำหรับทุกคนในการดำเนินชีวิต ใครมีลูกมีหลานควรสอนให้เขารู้จักการฝึกเจริญสติ/สมาธิตั้งแต่เล็ก ๆ” [18 มีนาคม 2561]

7.1.2) ความเป็นผู้มีศีล มีค่ากล่าวว่ สติเกิดขึ้นได้ในผู้รักษาศีล อย่างน้อยการรักษาศีล 5 เป็นประจำก็ทำให้เป็นคนคิดดี ทำดี ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต และเบียดเบียนผู้อื่น ไม่ลักทรัพย์ ไม่พูดบดไม่พูดส่อเสียด ไม่ดื่มสุรา ไม่ประพฤตินิโคตในกาม เมื่อเราห่างไกลจากสิ่งไม่ดี จิตใจก็จะโปร่ง โล่ง สบาย ไม่มีความวิตกกังวล ฝึกเจริญสติได้ง่าย สามารถปฏิบัติได้โดยไม่รู้สึกเหมือนถูกบังคับ ดังการสะท้อนความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ศีลเปรียบเสมือนกำแพง ไม่ให้เราทำสิ่งที่ไม่ดี เวลาเราทำอะไร มันจะวิ่งเข้ามาในสมองเราอัตโนมัติว่า เราไม่ควรพูดแบบนั้น ทำอย่างนั้นกับคนรอบข้าง สิ่งนี้จะเป็นพื้นฐานการมีสติในตัวเรา” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 [8 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“คนที่ไม่ค่อยมีโอกาสได้ถือศีล การฝึกเจริญสติ ช่วงแรก ๆ จะเกิดความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ แต่พอเรามีศีลมาบังคับไม่ให้ทำความผิดในเรื่องต่าง ๆ เช่น ห้ามดื่มสุรา อันนี้เป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน เนื่องจากการขับรถยนต์อย่างขาดสติ การฝึกเจริญสติกับการถือศีลสามารถเดินไปพร้อม ๆ กันได้” [20 มีนาคม 2561]

7.1.3) ความพร้อมของสภาพร่างกาย มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้คนฝึกเจริญสติอย่างต่อเนื่อง ผู้ฝึกเจริญสติได้ดีต้องมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีภาวะเจ็บไข้ได้ป่วย หรือเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลบ่อย ๆ ไม่ติดสารเสพติด การเกิดเหตุเวทนาของร่างกายย่อมทำให้อารมณ์ของเรายึดติดกับความเจ็บป่วย ความวิตกกังวล เมื่อร่างกายและอารมณ์มีความแปรปรวน ก็จะทำให้การฝึกเจริญสติเป็นไปได้อย่าง ดังความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“เวลาเรานั่งสมาธิจะเกิดอาการปวดเมื่อย ตามขาหรือตามเส้นเอ็นที่ตึงจากการนั่งสมาธิ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ดังนั้นการฝึกเจริญสติจึงเน้นให้นั่งในท่าสบาย หรือให้เปลี่ยนอิริยาบถได้ ถ้าเราไม่เปลี่ยนท่านั่งเมื่อรู้สึกเมื่อย ความเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกายจะปรากฏขึ้น แทนที่จะเกิดสมาธิก็กลายเป็นเกิดความคิดฟุ้งซ่าน ไปจนถึงการเจ็บปวดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

7.1.4) การหมั่นฝึกฝน การฝึกเจริญสติ มี 2 แนวทาง คือ การฝึกเจริญสติในชีวิตประจำวัน และการฝึกเจริญสติให้อยู่กับปัจจุบัน การฝึกเจริญสติไม่ควรหวังผลเลิศจนทำให้เกิดความท้อใจ หรือรอคอยผลความสำเร็จ แต่ควรฝึกฝนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ดังความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การฝึกเจริญสติควบคู่ไปกับการทำงาน เป็นการฝึกให้รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา ในสิ่งที่เรากำลังทำกำลังปฏิบัติ การขาดสติตามสิ่งที่เข้ามากระทบเกิดขึ้นได้เสมอ แต่อย่าเพิ่งท้อใจ เมื่อเราหมั่นฝึกจะมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น จงใช้ความอดทน อย่าเพิ่งท้อ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“การฝึกเจริญสติ ถ้าเราทำได้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะทำอะไร เดินไปไหน พุดหรือคิดอะไร ถ้าเราดูตัวเอง รู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลาจะเกิดประโยชน์อย่างมาก” [20 มีนาคม 2561]

7.2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (ก) การอยู่ในที่สงบ (ข) การได้เรียนรู้หรือได้ศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ เรียนรู้หลักการฝึก หรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง (ค) การน้อมนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานขององค์กร ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น ดังนี้

7.2.1) การอยู่ในที่สงบ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การเริ่มต้นฝึกเจริญสติควรใช้สถานที่เงียบสงบ ไร้สิ่งรบกวน ลดสิ่งเร้าประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น อุปกรณ์ติดต่อสื่อสารต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ

“การเริ่มต้นฝึกเจริญสติสำหรับมือใหม่ เช่น นักเรียน จะต้องหาสถานที่ที่เงียบสงบ ห่างไกลจากสิ่งเร้าช่วยๆ ที่ล่อตาล่อใจพวกเขา การตัดวงจรสิ่งเร้าทำให้พวกเขาได้อยู่กับตัวเองมากขึ้น ได้ค้นหาบททวนสิ่งต่าง ๆ ที่ประสบมา สำหรับผู้ใหญ่ที่ไม่สามารถปลีกวิเวกได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานประจำ ควรจะมีมุมในที่ทำงาน หรือมุมในบ้าน เพื่อใช้ฝึกเจริญสติ จะทำให้จิตของเราเข้าสู่ความสงบได้เร็วขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

7.2.2) การได้เรียนรู้ หรือศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ หรือหลักปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ในพระพุทธศาสนามีคำอธิบายวิธีการฝึกเจริญสติไว้หลายวิธี บุคคลสามารถเรียนรู้และเลือกวิธีปฏิบัติตามความถนัด หรือเข้ากับจริตของตนเอง การเรียนรู้อาจเริ่มจากการอ่านหนังสือ ตำรา หรือการอบรม สั่งสอนของครูอาจารย์ หรือสถานปฏิบัติธรรม

“บางทีก็ไม่รู้ลึกตัวเองว่า การฝึกสติที่พี่ทำอยู่ได้มาจากไหน คงเห็นภาพคุณยายทำบ่อย ๆ บางทีไปวัด นั่งฟังพระแล้วเข้าใจ และปฏิบัติตาม ฝึกคิดทบทวนไปเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัย เวลาที่รตน้ำต้นไม้ก็ฝึกคิดอะไรไปได้เรื่อย ๆ มันสงบ เกิดสมาธิ เหมือนสิ่งที่รอกอยู่ในหัวซึ่งติดมาจากที่ทำงานถูกละเลยออกไป” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

“ระดับการศึกษาก็น่าจะมีส่วนเช่นกันนะ พี่เคยดูข่าว การสัมภาษณ์ และคู่มือชีวิตดีไอของท่านอาจารย์ ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ท่านมีการศึกษาสูงถึงระดับปริญญาเอก เป็นที่ยอมรับจากทั่วโลก และเคยทำงานให้กับองค์การนาซ่า พอท่านมุ่งมั่นศึกษาธรรมะ ท่านก็สามารถคิดและปฏิบัติได้อย่างลุ่มลึก สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ยึดเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 [23 มีนาคม 2561]

7.2.3) การนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานขององค์กร ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งพัฒนาคนและองค์กรไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการหรือลูกค้า เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ โดยนำการพัฒนาจิตเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาจิตทุกวัน สิ่งที่ทำทนายสำหรับองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศคือ ทำอย่างไรพนักงานจึงจะสามารถพัฒนาจิตในระหว่างการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

“การนำวิธีการฝึกเจริญสติมาใช้กับครู ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียน ถือเป็นทางเลือกหนึ่งในการบ่มเพาะสติของบุคคล โรงเรียนระดับประถมศึกษาของเราที่มีกิจกรรมลักษณะนี้อยู่แล้ว เช่น เรามีโรงเรียนวิถีพุทธ ทุกวันศุกร์ปลายเดือนจะนิมนต์พระมาสอนธรรมะฝึกเจริญสติ/สมาธิ ให้กับครูและนักเรียน คิดว่าวิธีนี้น่าจะเป็นหนทางหนึ่งในการปลูกฝังการเจริญสติที่ดี ถ้าเราปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเห็นคุณค่าของมัน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 [21 มีนาคม 2561]

8. ปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน แบ่งออกได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน

8.1) ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน (ข) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสในโรงเรียน (ค) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา (ง) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง และ (จ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ดังตัวอย่างสะท้อนความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

#### 8.1.1) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน

“ผู้อำนวยการโรงเรียนเราเป็นคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก เข้ากับผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ดี ท่านจะมีภาระงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนเป็นประจำ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561]

#### 8.1.2) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสในโรงเรียน

“โรงเรียนเราโชคดี ได้ผู้บริหารโรงเรียนเก่ง ๆ สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาดำรงตำแหน่งอยู่ตลอด ดังนั้นโรงเรียนของเราจึงพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 [13 มีนาคม 2561] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

“โรงเรียนเรามีครูเก่าที่มีความเชี่ยวชาญ เวลา ผอ.เกษียณเราก็มีพี่เป็นที่พึ่ง เป็นเสาหลักในการตัดสินใจ ทำให้งานของโรงเรียนเดินไปได้อย่างต่อเนื่อง” [23 มีนาคม 2561]

#### 8.1.3) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา

“พี่ ๆ ของเรามีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจากสถาบันที่มีชื่อเสียงกันทั้งนั้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและเป็นคนหัวก้าวหน้า” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

#### 8.1.4) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง

“เรามีการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน การทำงานจะประชุมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 [20 มีนาคม 2561]

#### 8.1.5) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

“เรามีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอเป็นทางการบ้าง ไม่เป็นทางการบ้าง ส่วนที่เป็นทางการเรียกว่า การทำ PLC ส่วนใหญ่เราจะนั่งห้องพักครูห้องใหญ่รวมกัน มีข่าวสารอะไรก็ทราบถึงกันหมด” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 [18 มีนาคม 2561]

8.2) ปัจจัยภายนอกโรงเรียนประกอบด้วย (ก) การศึกษาดูงานของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียน (ข) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา

8.2.1) การศึกษาดูงานของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน

“โรงเรียนเราจัดกิจกรรมศึกษาดูงานตามแผนประจำปีงบประมาณ ทุกปี อย่างปีนี้เราก็มีกำหนดจะไปศึกษาดูงานโรงเรียนในภาคเหนือไว้แล้ว” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 [13 มีนาคม 2561]

8.2.2) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา

“คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนเราให้ความร่วมมือกับโรงเรียนดีมาก โรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในการสร้างอาคารสถานที่ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เวลาโรงเรียนเชิญประชุมที่ไร จะไม่ค่อยขาดประชุม” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 [12 มีนาคม 2561]

9) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คณะครูกล่าวว่า การฝึกเจริญสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน และการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สามารถนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากกับครูและนักเรียน ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น รวมทั้งบรรยากาศของชั้นเรียน คิดว่านักเรียนควรได้รับการฝึกเจริญสติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะทางจิตใจ และควรบรรจุไว้ในหลักสูตร อาจสอดแทรกลงในรายวิชา พระพุทธศาสนา รายวิชาพลศึกษา หรือสุขศึกษาซึ่งจะไม่รบกวนเวลาเรียนรายวิชาอื่น ๆ นอกจากนี้สามารถฝึกได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ก่อนเริ่มเรียนวิชาต่อไป หรือช่วงเวลาสั้น ๆ ก่อนสอบ

10) ข้อเสนอแนะในการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ควรใช้วิธีฝึกที่ตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นการทำคุณงามความดีอีกวิธีหนึ่ง น่าจะได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีจากหน่วยเหนือ

หลังการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นความสอดคล้องของคำถาม การวิจัย สมมติฐานการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาทั้ง 3 ระยะ ดังตาราง 48

ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำถามการวิจัย สมมติการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
การศึกษาปีที่ 1 คำถามการวิจัย 1. สถิติของบุคลากรและสถิติของโรงเรียนมีองค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง	แหล่งข้อมูล: การวิเคราะห์แบบสอบถาม 1.1) สถิติของบุคลากร มี 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 68.112% ประกอบด้วย การรับรู้ การรู้จัก การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด การมีจิตเปิดกว้าง การอยู่กับปัจจุบันและการปล่อยวาง	แหล่งข้อมูล :
	แหล่งข้อมูล: การวิเคราะห์แบบสอบถาม 1.2) สถิติของโรงเรียนมี 3 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 55.910% ประกอบด้วย การกำกับติดตาม การร่วมแรงร่วมใจ และการมีภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล :
คำถามการวิจัย 2. โมเดลการวัดสถิติของบุคลากรและโมเดลการวัด สถิติของโรงเรียนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร	แหล่งข้อมูล: การวิเคราะห์แบบสอบถาม 2.1 โมเดลการวัดสถิติของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 106.25, df = 100, P = 0.32, \chi^2/df = 1.0625, GFI = 0.98, CFI = 1.000, SRMR = 0.021, RMSEA = 0.0091$ ) 2.2 โมเดลการวัดสถิติของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 34.75, df = 33, P = 0.38445, \chi^2/df = 1.0530, GFI = 0.99, CFI = 1.000, SRMR = 0.017, RMSEA = 0.014$ )	แหล่งข้อมูล :

ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
<b>สมมติฐานการวิจัย:</b>		
1. โมเดลการวัดสติของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ค่าดัชนีความกลมกลืน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
2. โมเดลการวัดสติของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ค่าดัชนีความกลมกลืน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
<b>การศึกษาระยะที่ 2</b> <b>คำถามการวิจัย</b>	แหล่งข้อมูล: -	แหล่งข้อมูล : เอกสาร+การวิจัย+ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
3. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนควรมีคุณลักษณะเป็นเช่นไร		3.1 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) การศึกษาเอกสารและการวิจัย
	แหล่งข้อมูล: -	แหล่งข้อมูล : เอกสาร+การวิจัย+ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
		(ข) การพัฒนาโปรแกรมการฝึก (Development: D1) ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ (1) การให้นิยาม/ความหมาย/ของสติ(2) องค์ประกอบของสติ (3) เหตุผลทำไมครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติ 10 วิธี (5) วัตถุประสงค์ (6) สาระสำคัญ (7) อุปกรณ์ (8) สถานที่ทำการฝึก (9) กิจกรรมการฝึก (10) ระยะเวลาในการฝึก (11) การประเมินผลการฝึก

ตาราง 48 (ต่อ)

	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย		3.2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) การศึกษาเอกสารและการวิจัย (ข) การพัฒนาโปรแกรมการฝึก (Development: D1) ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ(1) ความหมายและลักษณะสำคัญของสติขององค์กรและสติของโรงเรียน (2) แนวคิดในการสร้างสติในองค์กร (3) องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียน 12 วิธี (5) วัตถุประสงค์ (6) สาระสำคัญ (7) อุปกรณ์ (8) สถานที่ทำการฝึก (9) กิจกรรมการฝึก (10) ระยะเวลาในการฝึก (11) การประเมินผลการฝึก
คำถามการวิจัย	แหล่งข้อมูล: ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ	แหล่งข้อมูล : ผู้เชี่ยวชาญ
4. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับใด และควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรบ้าง	4.1 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน 4.2 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน	สิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง 1) การเขียนกิจกรรมการฝึกควรเขียนให้มีขั้นตอนการฝึกที่ชัดเจน 2) ควรปรับกิจกรรมการฝึกเป็นลักษณะวิทยากรบรรยาย 3) ควรเพิ่มรายละเอียดโครงสร้างของสติ

ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	แหล่งข้อมูล: ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ	แหล่งข้อมูล : ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้รับการพัฒนาแต่ละกิจกรรม 4) ควรกำหนดระยะเวลาและความถี่ในการฝึกของแต่ละกิจกรรม 5) ควรปรับแบบประเมินผลในหน่วยปฐมนิเทศทั้งสองหน่วย
<b>การศึกษาระยะที่ 3</b>		
<b>คำถามการวิจัย</b>		
5. โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะสติของบุคลากรและลักษณะสติของโรงเรียนในประเด็นเหล่านี้ได้หรือไม่อย่างไร		
5.1 คะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่ากลุ่มควบคุมหรือไม่ อย่างไร	แหล่งข้อมูล: วิเคราะห์แบบประเมินสติ 5.1 กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace = .998, F = 8514.209, p = .000)	แหล่งข้อมูล : -
5.2 คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร	5.2 คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 19.316$ , $df = 36.00$ , $p = .01$ )	

## ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
5.3 คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร	5.3 คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 24.855$ , $df = 36.00$ , $p = .01$ )	
<b>สมมติฐานการวิจัย:</b> 3. คะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
<b>สมมติฐานการวิจัย:</b> 5. คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
คำถามการวิจัย 5.4 ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผล ที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มี ปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติ ของบุคลากรและสติของโรงเรียน	แหล่งข้อมูล:	แหล่งข้อมูล : ครู+ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน
		1. การฝึกเจริญสติของบุคลากรส่งผลต่อกระบวนการ จัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของ นักเรียน คือ (ก) ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนจากสิ่งที่หลักสูตรกำหนด (ข) ช่วยให้ครูค้นหา และจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการ สอนได้มากขึ้น (ค) ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการ จัดการเรียนการสอน และ (ง) ทำให้ครูใส่ใจนักเรียน มากขึ้น ในด้านความรู้สึกรู้สึก ความต้องการ
		2. การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีส่วนช่วย นักเรียนในด้าน (ก) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย (ข) ลด ความวิตกกังวลในการสอบ (ค) มีทักษะในการ ตัดสินใจดีขึ้น (ง) รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง (จ) มี ความตั้งใจระหว่างทำกิจกรรม
		3. การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยปรับปรุง คุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้าน (ก) ช่วยลดความทุกข์ ความเครียดและความกังวล ทางด้านจิตใจ (ข) เพิ่มความสามารถในการกำหนด เป้าหมาย (ค) ควบคุมการรับประทานอาหารและ การออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย มี จิตสงบ (ฉ) ช่วยลดการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างใน เวลาเดียวกัน และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน
		4. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลง สภาพของโรงเรียน คือ (ก) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (ข) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนา ที่ชัดเจน (ค) โรงเรียนมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง (ง) มีระบบการบริหารงานที่ดี (จ) มีความพร้อมในการ รับมือกับปัญหา และ (ฉ) มีความรู้ความชำนาญใน การแก้ไขปัญหา

ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
5.4 ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน	แหล่งข้อมูล:	แหล่งข้อมูล : ครู+ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน
		5. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนสภาพสังคมของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน ตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (ข) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา (ค) ให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ (ง) ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น (จ) ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (ฉ) ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และใจเย็นลง (ช) ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น (ซ) ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก (ฌ) เพื่อนครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (ญ) ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง (ฎ) ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ (ฏ) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
		6. การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้ (ก) บุคลากรเห็นความงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (ข) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น (ค) ทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น (ง) เป็นคนเปิดเผยมากขึ้น กล้าพูดความจริงในที่สาธารณะ และ (จ) มีความไว้ใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
	7. ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรสามารถสรุปได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล 7.1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย (ก) การมีศรัทธา หรือความพอใจ และเห็นคุณค่าของการฝึกเจริญสติ ว่ามีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต (ข) ความเป็นผู้มีศีล (ค) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (ง) การหมั่นฝึกฝน	

ตาราง 48 (ต่อ)

คำถามการวิจัย/ สมมติฐานการวิจัย	ข้อค้นพบ	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
5.4 ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน	แหล่งข้อมูล:	แหล่งข้อมูล : ครู+ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน
		7.2 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (ก) การอยู่ในที่สงบ (ข) การได้เรียนรู้หรือได้ศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ เรียนรู้หลักการฝึก หรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง (ค) การน้อมนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานขององค์กร
		8. ปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน แบ่งออกได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน 8.1 ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน (ข) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสในโรงเรียน (ค) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา (ง) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง และ (จ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร 8.2 ปัจจัยภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) การศึกษาดูงานของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน (ข) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา

จากตาราง 48 สรุปผลการศึกษาตามคำถามการวิจัย สมมติฐานการวิจัย และข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้ข้อค้นพบดังนี้

### การศึกษาในระยะที่ 1

คำถามการวิจัยข้อ 1 สติของบุคลากรและสติของโรงเรียนมีกี่องค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

1.1) สถิติบุคลากรของโรงเรียน มีจำนวน 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 68.112% ประกอบด้วย การรับรู้ การรู้จัก การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด การมีจิตเปิดกว้าง การอยู่กับปัจจุบันและการปล่อยวาง

1.2) สถิติของโรงเรียน มีจำนวน 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งสิ้น 55.910% ประกอบด้วย การกำกับติดตาม การร่วมแรงร่วมใจ และการมีภาวะผู้นำ

คำถามการวิจัยข้อ 2 โมเดลการวัดสถิติของบุคลากรและโมเดลการวัดสถิติของโรงเรียน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ อย่างไร

2.1) โมเดลการวัดสถิติของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 106.25$ ,  $df = 100$ ,  $P = 0.32$ ,  $\chi^2/df = 1.0625$ ,  $GFI = 0.98$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $SRMR = 0.021$ ,  $RMSEA = 0.0091$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

2.2) โมเดลการวัดสถิติของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 34.75$ ,  $df = 33$ ,  $P = 0.38445$ ,  $\chi^2/df = 1.0530$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $SRMR = 0.017$ ,  $RMSEA = 0.014$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

## การศึกษาในระยะที่ 2

คำถามการวิจัยข้อ 3 โมเดลการวัดสถิติของบุคลากรและโมเดลการวัดสถิติของโรงเรียน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ อย่างไร

3.1) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) เป็นการศึกษาเอกสารและดำเนินการวิจัย (ข) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (Development: D1) ประกอบด้วยสาระที่สำคัญคือ (1) การให้นิยาม/ความหมายของสติ (2) องค์ประกอบของสติ (3) เหตุผลทำไมครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องฝึกเจริญสติ (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติ 10 วิธี (5) วัตถุประสงค์การฝึก (6) สาระสำคัญของการฝึก (7) อุปสรรคในการฝึก (8) สถานที่ทำการฝึก (9) กิจกรรมการฝึก (10) ระยะเวลาในการฝึก และ (11) การประเมินผลการฝึก

3.2) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) เป็นการศึกษาเอกสารและดำเนินการวิจัย (ข) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (Development: D1) ประกอบด้วยสาระที่สำคัญ คือ (1) ความหมายและลักษณะสำคัญขององค์กรและสถิติของโรงเรียน (2) แนวคิดในการสร้างสติ

ในองค์กร (3) องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียน 12 วิธี (5) วัตถุประสงค์ของการฝึก (6) สาระสำคัญที่ต้องฝึก (7) อุปกรณ์ในการฝึก (8) สถานที่ทำการฝึก (9) กิจกรรมการฝึก (10) ระยะเวลาในการฝึก และ (11) การประเมินผลการฝึก

คำถามการวิจัยข้อ 4 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีคุณภาพตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับใด และควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรบ้าง

4.1) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีคุณภาพตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำนึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

4.2) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีคุณภาพผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องเที่ยงตรง ความสำนึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเหมาะสมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

- 1) การเขียนกิจกรรมการฝึกให้เขียนให้มีขั้นตอนที่ชัดเจนกว่านี้
- 2) ควรปรับกิจกรรมการฝึกเป็นลักษณะวิทยากรบรรยาย โดยแนบเอกสารประกอบการบรรยายไว้ท้ายแผนการจัดกิจกรรม
- 3) ควรเพิ่มรายละเอียดโครงสร้างของสติที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละกิจกรรมไว้ในแผนการฝึกด้วย
- 4) ควรเพิ่มระยะเวลาและความถี่ในการฝึกของแต่ละกิจกรรมให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน

5) ควรปรับชนิดของแบบประเมินผลในหน่วยปฐมนิเทศทั้ง 2 หน่วยเป็นลักษณะข้อสอบชนิดเลือกตอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ

### การศึกษาระยะที่ 3

คำถามการวิจัยข้อ 5 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะสติของบุคลากรและลักษณะสติของโรงเรียนในประเด็นเหล่านี้ได้หรือไม่ อย่างไร โดยมีคำถามการวิจัยย่อย ดังนี้

คะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่ากลุ่มควบคุมหรือไม่ อย่างไร

5.1) กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace = .998,  $F = 8514.209$ ,  $p = .000$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร

5.2) คะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 19.316$ ,  $df = 36.00$ ,  $p = .01$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

คะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกหรือไม่ อย่างไร

5.3) คะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 24.855$ ,  $df = 36.00$ ,  $p = .01$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 5

ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน

5.4) ครูและผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติและปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ดังนี้

5.4.1) การฝึกเจริญสติของบุคลากรส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ (ก) ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนจากสิ่งที่หลักสูตรกำหนด (ข) ช่วยให้ครูค้นหาและจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการสอนได้มากขึ้น (ค) ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน และ (ง) ทำให้ครูใส่ใจนักเรียนมากขึ้นในด้านความรู้สึก ความต้องการ

5.4.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีส่วนช่วยนักเรียนในด้าน (ก) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย (ข) ลดความวิตกกังวลในการสอบ (ค) มีทักษะในการตัดสินใจดีขึ้น (ง) รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง (จ) มีความตั้งใจระหว่างทำกิจกรรม

5.4.3) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้าน (ก) ช่วยลดความทุกข์ ความเครียดและความกังวลทางด้านจิตใจ (ข) เพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย (ค) ควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ช่วยให้อารมณ์ดี มีจิตสงบ (ฉ)

ช่วยลดการทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ช่วยให้ผู้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ (ฉ) ช่วยลดการทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน

5.4.4) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน คือ (ก) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ข) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน (ค) โรงเรียนมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง (ง) มีระบบการบริหารงานที่ดี (จ) มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา และ (ฉ) มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

5.4.5) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน ตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (ข) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา (ค) ให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ (ง) ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น (จ) ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (ฉ) ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียวและใจเย็นลง (ช) ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น (ซ) ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก (ฌ) เพื่อนครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (ญ) ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง (ฎ) ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ (ฏ) ครูมีความ

5.4.6) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน คือ (ก) บุคลากรเห็นความงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (ข) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น (ค) ทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น (ง) เป็นคนเปิดเผยมากขึ้น กล้าพูดความจริงในที่สาธารณะ และ (จ) มีความไวใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

5.4.7) ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร สามารถสรุปได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย (ก) การมีศรัทธา หรือความพอใจ และเห็นคุณค่าของการเจริญสติว่า มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต (ข) ความเป็นผู้มีศีล (ค) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (ง) การหมั่นฝึกฝน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย (ก) การอยู่ในที่สงบ (ข) การได้เรียนรู้หรือได้ศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ เรียนรู้หลักการฝึกหรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง (ค) การน้อมนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานขององค์กร

5.4.8) ปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน แบ่งออกได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน (ข) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสใน

โรงเรียน (ค) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา (ง) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง และ (จ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ปัจจัยภายนอกโรงเรียนประกอบด้วย (ก) การศึกษาดูงานของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน (ข) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ เพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง การพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน โดยมีคำถามการวิจัยว่า องค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียนว่า มีกี่องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง นอกจากนี้โมเดลการวัดสติของบุคลากร และโมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร ระยะที่สอง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ควรมีลักษณะเป็นเช่นไร มีคุณภาพตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับใด ระยะที่สาม การทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนว่า ส่งผลต่อการพัฒนาระดับสติของบุคลากร และระดับสติของโรงเรียนในด้านต่างๆ ตามที่คาดหวัง หรือไม่ อย่างไร

#### จุดมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยเริ่มต้นด้วยการค้นหาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบสติของบุคลากร และองค์ประกอบสติของโรงเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าเอาไว้ หลังจากได้องค์ความรู้เบื้องต้น ดำเนินการสร้างแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน นำสารสนเทศที่ได้มาประกอบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ ประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสติโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติกับตัวอย่างวิจัย โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสติของบุคลากรและองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากร และโมเดลการวัดสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ตลอดจนประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติโดยผู้เชี่ยวชาญ

5. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนกับตัวอย่างวิจัยในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และศึกษาผลการทดลองใช้ในเชิงคุณภาพที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร การเรียนรู้ของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน ตลอดจนปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร และปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการศึกษา ดังนี้

5.1 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรกับคะแนนสติของโรงเรียนระหว่างกลุ่มทดลอง (ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ) กับกลุ่มควบคุม (ไม่ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ)

5.2 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนสติของบุคลากรในกลุ่มทดลองระหว่างก่อนการทดลองและหลังทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

5.3 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองระหว่างก่อนการทดลองและหลังทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

5.4 เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติในเชิงคุณภาพที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร การเรียนรู้ของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน ตลอดจนปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร และปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน

## ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

**ระยะที่ 1** ประชากรและตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

**ประชากร** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2560 ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 210 โรงเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2,309 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560: ฝ่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1-2)

**ตัวอย่าง** เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA) เพื่อ ค้นหาจำนวนองค์ประกอบสถิติของบุคลากร และองค์ประกอบสถิติของโรงเรียน จำนวน 790 คน ใช้ วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แบบไม่ใช้สัดส่วน (Disproportional stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มที่ 2 ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) ใช้ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 929 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วนตาม ขนาดของโรงเรียน

**ระยะที่ 2** การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึก เจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling) เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพและ ความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกเจริญสติ โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้าน บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านจัดการเรียนการสอน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านระเบียบวิธีวิจัย การวัดและประเมินผล 1 คน และพระภิกษุสงฆ์ผู้มี ความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนวิธีปฏิบัติเจริญจิตภาวนา และการฝึกเจริญสติ/สมาธิ 1 รูป

**ระยะที่ 3** การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ตัวอย่างเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนขนาดกลางในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนยินดีให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการ จำนวน 13 โรงเรียน คัดเลือกจากเกณฑ์ที่ตั้งทาง กายภาพ ระยะทาง ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จำนวนบุคลากร และจำนวนนักเรียนที่ ใกล้เคียงกัน สุ่มเลือกมา 4 โรงเรียน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน และกลุ่มควบคุม 2 โรงเรียน ๆ ละ 37 คน รวมทั้งสิ้น 74 คน ส่วนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นผู้ให้ข้อมูล

จำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposeful sampling) เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นตัวแทนที่ดีของตัวอย่างวิจัยจากโรงเรียนกลุ่มทดลองทั้ง 2 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน ๆ ละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาระยะที่ 1 ใช้เครื่องมือวิจัย 2 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และ (2) แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน แต่ละฉบับประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ (จากไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยมากที่สุด) ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ผลการทดลองใช้กับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 650 คน มีค่าอำนาจจำแนก Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.512-0.614 และ 0.315-0.797 ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ทั้งฉบับด้วยวิธี Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.893 และ 0.965 ตามลำดับ มีค่าความตรงเชิงสภาพกับแบบวัดที่ใช้เป็นเกณฑ์เท่ากับ 0.856 และ 0.750 ตามลำดับ

การศึกษาระยะที่ 2 เครื่องมือวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสำหรับบุคลากร (2) แบบประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ฉบับละ 16 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท (3) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรมีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.759$ ,  $S.D. = 0.198$ ) และ (4) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ( $M = 4.618$ ,  $S.D. = 0.375$ )

การศึกษาระยะที่ 3 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 5 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบวัดการรับรู้สติบุคลากรของโรงเรียนฉบับปรับปรุง จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.312-0.721 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธี Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.925 (2) แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนฉบับปรับปรุง จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.473-0.739 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธี Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.910 (3) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร (4) โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน และ (5) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จำนวน 8 ข้อ

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ทั้ง 3 ระยะ ตามคำถามการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน และองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

1.1 สติบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 68.112 ของความแปรปรวนรวม (Total variance) ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการรับรู้ (2) ด้านการทำความรู้จัก (3) ด้านการไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด (4) ด้านการมีจิตเปิดกว้าง (5) ด้านการอยู่กับปัจจุบัน และ (6) ด้านการปล่อยวาง

1.2 สติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 55.910 ของความแปรปรวนรวม ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการกำกับติดตาม (2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และ (3) ด้านการมีภาวะผู้นำ

1.3 โมเดลการวัดสติบุคลากรของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 106.25, df = 100, P = 0.32, \chi^2/df = 1.0625, GFI = 0.98, CFI = 1.000, SRMR = 0.021, RMSEA = 0.0091$ ) มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

1.4 โมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 34.75, df = 33, P = 0.38445, \chi^2/df = 1.0530, GFI = 0.99, CFI = 1.000, SRMR = 0.017, RMSEA = 0.014$ ) มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2.1 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) เป็นการศึกษาเอกสารและการวิจัย (ข) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (Development: D1) ประกอบด้วยโครงสร้าง ดังนี้ (1) นิยาม/ความหมาย/ของสติ (2) องค์ประกอบของสติ (3) เหตุผลและความจำเป็นในการฝึกเจริญสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน และ (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน จำนวน 11 ชุด ได้แก่ เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 1 (กิจกรรมปฐมนิเทศ) เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 2 หยุด พักชั่วขณะ สังเกต และเข้าถึงอยู่กับปัจจุบัน เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 3 การฝึกกำหนดลมหายใจ 3 นาที เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 4 การฝึกบอด้สแกน เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 5 การอาบความงดงาม เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 6 การนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ในความคิดและความรู้สึก เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 7 การเดินอย่างมีสติ เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 8 การรับประทานอย่างมีสติ เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 9 การฝึกเจริญสติในระดับสมาธิ เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 10 หนึ่งนาทีเพื่อสิ่งที่ดีงาม และ เครื่องมือฝึกเจริญสติชุดที่ 11 การนับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ในตัว เครื่องมือฝึกเจริญสติแต่ละชุดมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (ก) วัตถุประสงค์ (ข) สาระสำคัญ (ค) อุปกรณ์การฝึก (ง) สถานที่ทำการฝึก (จ) กิจกรรมการฝึก (ฉ) ระยะเวลาในการฝึก และ (ช) การประเมินผล

2.2 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ (ก) การวิจัย (Research: R1) เป็นการศึกษาเอกสารและการวิจัย (ข)การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติ (Development: D1) ประกอบด้วยโครงสร้าง ดังนี้ (1) นิยาม/ความหมาย และลักษณะสำคัญขององค์กรและสติของโรงเรียน (School mindfulness) (2) แนวคิดในการสร้างสติขององค์กร (3) องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร และ (4) เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน จำนวน 13 ชุด ได้แก่ เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 1 (กิจกรรมปฐมนิเทศ) เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 2 สติก่อนการประชุม เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 3 สติขณะประชุม เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 4 สติในการพูดและการฟัง เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 5 การจดบันทึกสติในเวลา 4 นาที เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 6 สติในการสร้างค่านิยมของโรงเรียน เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 7 สติในการสร้างระบบส่งเสริมค่านิยมของโรงเรียน เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 8 การฝึกสติขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 9 การฝึกสติขั้นการไม่ตีความปัญหาทางกายเกินไป เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 10 การฝึกเจริญสติขั้นความไวในการปฏิบัติ เครื่องมือฝึกเจริญสติ

ของโรงเรียนชุดที่ 11 การฝึกเจริญสติขั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 12 การฝึกเจริญสติขั้นยอมตามสู่ความชำนาญ และ เครื่องมือฝึกเจริญสติของโรงเรียนชุดที่ 13 การฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียน เครื่องมือฝึกเจริญสติแต่ละชุดมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ คือ (ก) วัตถุประสงค์ (ข) สาระสำคัญ (ค) อุปกรณ์การฝึก (ง) สถานที่ทำการฝึก (จ) กิจกรรมการฝึก (ฉ) ระยะเวลาในการฝึก และ (ช) การประเมินผล

2.3 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน ทั้ง 11 ชุด มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน ทั้ง 5 ด้าน โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำนึกรับผิดชอบ

2.4 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ทั้ง 13 ชุด มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำนึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความเหมาะสมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์

3.1) ค่าคะแนนสติของบุคลากรและคะแนนสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace = .998,  $F = 8514.209$ ,  $p = .000$ ,  $SS = 23.712$   $df = 1$ ,  $MS = 23.71$ ,  $F = 192.583$ ,  $p = .000$  และ  $SS = 15.789$   $df = 1$ ,  $MS = 15.789$ ,  $F = 221.535$ ,  $p = .000$ )

3.2) คะแนนสติบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $M = 5.615$ ,  $S.D. = 0.226$ ,  $M = 4.415$ ,  $S.D. = 0.456$ ,  $t = 19.316$ ,  $df = 36.00$ ,  $p = .000$ )

3.3) คะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลองหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $M = 5.609$ ,  $S.D. = 0.319$ ,  $M = 4.602$ ,  $S.D. = 0.395$ ,  $t = 24.855$ ,  $df = 36.00$ ,  $p = .000$ )

3.4) ผลการฝึกเจริญสติและปัจจัยปมเพาะสติจากการสะท้อนของผู้ให้ข้อมูล 10 คน ดังนี้

3.4.1) การฝึกเจริญสติของบุคลากรส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ (ก) ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนจากสิ่งหลักสูตรกำหนด (ข) ช่วยให้ครูค้นหาและจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการสอนมากขึ้น (ค) ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน และ (ง) ทำให้ครูใส่ใจนักเรียนมากขึ้นในด้านความรู้สึกและความต้องการของผู้เรียน

3.4.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยนักเรียนในด้าน (ก) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย (ข) ลดความวิตกกังวลในการสอบ (ค) มีทักษะในการตัดสินใจดีขึ้น (ง) รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง (จ) มีความตั้งใจระหว่างการทำกิจกรรม

3.4.3) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้าน (ก) ช่วยลดความทุกข์ ความเครียดและความกังวลทางจิตใจ (ข) เพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย (ค) ควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ (ฉ) ช่วยลดการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน

3.4.4) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ข) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน (ค) โรงเรียนมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง (ง) มีระบบการบริหารงานที่ดี (จ) มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา และ (ฉ) มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

3.4.5) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน และตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (ข) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา (ค) ให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ (ง) ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น (จ) ทำให้ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (ฉ) ทำให้ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และใจเย็นลง (ช) ทำให้ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น (ซ) ทำให้ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก (ฌ) ทำให้ครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (ญ) ทำให้ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง (ฎ) ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ (ฏ) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3.4.6) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้ (ก) บุคลากรเห็นความงดงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมาก

ขึ้น (ข) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น (ค) ทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น (ง) เป็นคนเปิดเผยมากขึ้น  
กล้าพูดความจริงในที่สาธารณะ และ (จ) มีความไวใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

3.4.7) ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร สามารถสรุปได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย (ก) การมีศรัทธา หรือความพอใจ และเห็นคุณค่าของการเจริญสติว่า มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต (ข) ความเป็นผู้มีศีล (ค) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (ง) การหมั่นฝึกฝน ส่วนปัจจัยภายนอกประกอบด้วย (ก) การอยู่ในที่สงบ (ข) การได้เรียนรู้หรือได้ศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ/สมาธิ เรียนรู้หลักการฝึก หรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง (ค) การน้อมนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานขององค์กร

3.4.8) ปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน แบ่งออกได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน (ข) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสในโรงเรียน (ค) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา (ง) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง และ (จ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอกโรงเรียนประกอบด้วย (ก) การศึกษาดูงานของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน (ข) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยในประเด็นสำคัญ ๆ ตามคำถามวิจัย ทั้ง 3 ระยะเวลาการศึกษา ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติของบุคลากร และโมเดลการวัดสติของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

**ประเด็นแรก** สติบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ การทำความเข้าใจ การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด การมีจิตเปิดกว้าง การอยู่กับปัจจุบัน และการปล่อยวาง สอดคล้องกับนิยาม/ความหมายของสติ ตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ตามคำกล่าวของ พุทธทาสภิกขุ (2556) สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2529) พระธรรมกิตติวงศ์ (2548) พระราชวรมุนี ; ประยุทธ์ ปยุตโต (2529) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ

ตะวันตก เช่น นิยามสติของ Kabat-Zinn (1994) ที่กล่าวว่า สติ หมายถึง การตระหนักรู้ ประสบการณ์ปัจจุบันขณะด้วยการยอมรับ ไม่ตัดสิน และภาวะเปิด การรับรู้เพ่งพิจารณา ใคร่ครวญไปจนถึงการรู้สึกตัวว่า อะไรเกิดขึ้น ณ ปัจจุบันขณะ แนวคิดของ Brown และ Rya (2004) ที่กล่าวว่า สติ เป็นการรู้สึกตัวที่เกิดขึ้นผ่านการรับรู้อย่างตั้งใจในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับในวิถีทางเข้าใจ มองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบันขณะ แนวคิดของ Shapiro และ Carlson (2009) ที่กล่าวว่า สติ เป็นความใส่ใจรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกตัว และอยู่ในสภาพที่จิตเปิด เพื่อที่จะสามารถควบคุมประสาทการรับรู้สิ่งที่เข้ามาในปัจจุบันขณะ เช่น ความคิด อารมณ์ และความจำ แนวคิดของ Jha, Krompinger และ Baime (2007) ซึ่งกล่าวว่า สติ เป็นสภาวะที่ตื่นตัวจากความเป็นอยู่ในชีวิตด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ แนวคิดของ Bishop และคนอื่น ๆ (2004) ที่ว่า สติ เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการกำกับตนเอง ในความสนใจที่จะดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะ และปรับการรับรู้ที่มีต่อประสบการณ์ปัจจุบันขณะ ให้เป็นการเปิดใจและยอมรับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภวิไล เจริญสุข เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม และไมเคิล คริสโตเฟอร์ (2555) ศึกษาความหมายของสติจากประสบการณ์ของสตรีไทยที่ บวชในพระพุทธศาสนา และสตรีผู้ปฏิบัติธรรมโดยไม่ได้บวช ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สติไทยที่ปฏิบัติธรรมให้ความหมายของสติไว้ 4 ประการ คือ 1) การอยู่กับปัจจุบันขณะ 2) การตระหนักรู้ในตนเอง 3) การใคร่ครวญตามความเป็นจริง 4) การเป็นกลางเป็นธรรมชาติ อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ พบจำนวนองค์ประกอบสติบุคคลากรของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับจำนวนองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดการวิจัยชั่วคราวที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ การศึกษาองค์ประกอบของสติของบุคลากรตามบริบทสังคมและวัฒนธรรมของตัวอย่างวิจัยซึ่งเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นครั้งนี้ พบองค์ประกอบใหม่ คือ การมีจิตเปิดกว้าง องค์ประกอบนี้แยกตัวจากข้อคำถาม หรือตัวบ่งชี้ด้านการไม่ตีความตัดสินถูกผิด ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 17, และ 18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง คือ 0.935, 0.914 และ 0.738 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า มีเนื้อหาเกี่ยวกับการยอมรับพฤติกรรมของเพื่อนครูและนักเรียน การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาตามบริบทการทำงานในหน้าที่ของตัวอย่างวิจัย องค์ประกอบการมีจิตเปิดกว้างน่าจะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งจะต้องอาศัยสติด้านการมีจิตเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน อันเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม จากข้อค้นพบดังกล่าว อรวรรณ ศิลปะกิจ (2558, น. 74-75) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การนำแบบประเมินสติซึ่งแปลมาจากต่างประเทศเพื่อ

นำมาใช้กับตัวอย่างในเมืองไทย มีข้อจำกัดที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก ความแตกต่างทางด้านแนวคิดและวัฒนธรรม เพราะการฝึกเจริญสติของตะวันตกเป็นการฝึกเพื่อบำบัดรักษาในคลินิก มีวัตถุประสงค์ต่างจากการฝึกจิตภาวนาในพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทและเซน วิธีการฝึกขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ฝึกและครูผู้สอน ประการที่สอง อิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม หลักสูตร Mindfulness based stress reduction (MBSR) เน้นการฝึกเพื่อบำบัดความเครียด แต่การฝึกเจริญสติของพระสงฆ์ไทย ส่วนใหญ่เป็นการฝึกเพื่อยอมรับความไม่เที่ยง จากผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 84 เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ มาก่อนซึ่งอาจใช้ประสบการณ์ ความรู้ตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาซึ่งถูกถ่ายทอดโดยคณะสงฆ์ไทยเป็นหลัก จึงทำให้องค์ประกอบสติด้านการมีจิตเปิดกว้างปรากฏขึ้นและไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมตามงานวิจัยของประเทศตะวันตก นอกจากนี้ Baer และคนอื่น ๆ (2006) ยังให้ข้อสังเกตว่า องค์ประกอบสติด้านการรับรู้ (การสังเกต) ที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ทางกาย เสียง หรือกลิ่น สามารถอธิบายโครงสร้างสติของตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้ พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 547 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84 เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ มาก่อน ทำให้องค์ประกอบสติด้านการรับรู้ปรากฏขึ้นอย่างเด่นชัด ข้อค้นพบดังกล่าวจึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าแบบวัดระดับสติจากต่างประเทศยังไม่สามารถนำมาใช้โดยตรงกับตัวอย่างกลุ่มผู้ฝึกเจริญสติในเมืองไทย นักวิจัยควรปรับเหมาะเครื่องมือวัดสติให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของตัวอย่างวิจัยเสียก่อน

**ประเด็นที่สอง** องค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำกับติดตาม (2) การร่วมแรงร่วมใจและ (3) การมีภาวะผู้นำ ซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาค้างนี้ พบจำนวนองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์มีจำนวนเท่ากับแบบวัดสติของโรงเรียน (School mindfulness : M-Scale) ต้นฉบับของ Hoy, Gage และ Tarter (2004) แต่น่าเสียดายที่เจ้าของเครื่องมือไม่ได้ระบุไว้ว่า มีองค์ประกอบใดบ้าง ข้อค้นพบจากการศึกษาค้างนี้สอดคล้องกับ Hoy (2003) ที่กล่าวว่า สติองค์กรเป็นกระบวนการตรวจสอบความคาดหวังปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ (การกำกับติดตาม) เพื่อมุ่งหวังการปรับปรุงพัฒนาความคาดหวังอย่างไม่หยุดยั้งบนฐานความเข้าใจใหม่ ๆ (สติขั้นการร่วมแรง

ร่วมใจ) ความรู้สึกซาบซึ้งในความละเอียดอ่อนของสถานการณ์ และการระบุลักษณะของเรื่องราวตามบริบทซึ่งสามารถพัฒนาการมองเห็นเหตุการณ์ล่วงหน้าและการปฏิบัติงานในหน้าที่ (สติขั้นการมีภาวะผู้นำ) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ray และคนอื่น ๆ (2011) ที่กล่าวว่า สติขององค์กรไม่ใช่โครงสร้างของขบวนการภายในจิตใจ หรือการรวมกลุ่มของจิต แต่เป็นคุณลักษณะภายในขององค์กร มีความเกี่ยวข้องอย่างมั่นคงและยั่งยืนซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่ถูกนำมาใช้โดยผู้บริหารระดับสูง รวมไปถึงแนวคิดของ Vogus และ Sutcliffe (2007a), Weick และ Sutcliffe (2007) ที่มองว่า สติขององค์กรมีลักษณะเหมือนการจัดการอย่างมีสติ และแนวคิดของ Morgeson และ Hofmann (1999) ที่กล่าวว่า สติขององค์กร ไม่ใช่กระบวนการภายในทางจิตของบุคคล หรือคุณสมบัติสะสมภายในจิตใจของบุคคล แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่กลายเป็นกระบวนการสะสมผ่านการปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ Weick และ Sutcliffe (2001) กล่าวว่า สติขององค์กรประกอบด้วย สติระดับบุคคล และคุณสมบัติสะสมภายในองค์กร เกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่จะเห็นความผิดปกติบางอย่าง และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติการตอบสนอง ต่อธรรมชาติของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ปัญหา/ความล้มเหลวที่ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า หรือสามารถวางแผนรับมือไว้ล่วงหน้าได้ (2) ปัญหา/เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นอย่างไม่คาดคิด และ (3) ปัญหา/เหตุการณ์ที่ยังไม่เคยถูกพิจารณามาก่อน อย่างไรก็ตาม ด้วยความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศไทยอาจส่งผลให้จำนวนและรายละเอียดขององค์ประกอบของโรงเรียนมีความแตกต่างกันได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อขยายขอบเขตความรู้เรื่องนี้ต่อไปในอนาคต

**ประเด็นที่สาม** ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสติบุคลากรของโรงเรียน และโมเดลการวัดสติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1-2 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนแบบสมบูรณ์ (Absolute fit indices) จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (SRMR, RMR, SRMR) มีค่าน้อยกว่า .05 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit indices = GFI, AGFI, TLI, NFI) มีค่ามากกว่า 0.95 (Mulaik ;& Millsap, 2001: 51; Brown, 2015, pp. 67-73) มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct reliability: CR) มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ค่า AVE ขององค์ประกอบทุกค่าอยู่ระหว่าง .473 ถึง .807 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสัมพันธ์กับการ

พยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัว มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.360 ถึง 0.840) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายตัวแปร (Path estimation) หรือน้ำหนักองค์ประกอบ โดยทั่วไปที่ยอมรับได้ คือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Tabachnick ;& Fidell, 2013, p. 654; Brown, 2015, p. 27) การศึกษาครั้งนี้ พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่า 0.600 การที่น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกันแสดงให้เห็นว่าแต่ละตัวแปรมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และเป็นการยืนยันถึงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของโมเดลการวัดสติ สอดคล้องกับคำกล่าวของ นางลักษณ วิรัชชัย (2542, น. 40) ที่ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นเทคนิค และวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ดีวิธีหนึ่ง จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวัดสติบุคคลากรของโรงเรียน และโมเดลการวัดสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปใช้วัดระดับสติของบุคลากร และระดับสติของโรงเรียนได้

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

**ประเด็นที่สี่** การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำนึกรับผิดชอบ ส่วนโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องเที่ยงตรง และด้านความสำนึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความเหมาะสม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วนเหมาะสม และมีความสอดคล้องกัน โดยสภาพการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการพัฒนาสติของบุคลากร และสติของโรงเรียน โดยโปรแกรมการฝึกเจริญสติมีองค์ประกอบที่สำคัญจำเป็นอย่างได้แก่ (ก) การให้นิยาม/ความหมาย/ของสติ (ข) องค์ประกอบของสติ (ค) เหตุผลและความจำเป็น การฝึกเจริญสติ ตลอดจน (ง) เครื่องมือฝึกเจริญสติ ซึ่งมีความหลากหลายชัดเจน ผู้ฝึกสามารถ

เลือกฝึกในกิจกรรมที่ตนชอบและถนัด ใช้เวลาไม่นานและสามารถนำไปฝึกต่อได้ทุกที่ ทุกเวลา นอกจากนี้การพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยผ่านการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญ อาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ห้วงเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี นิยามศัพท์ และพฤติกรรมบ่งชี้พร้อมจัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่สอดคล้องกันไว้ด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปศึกษาและฝึกฝนได้ด้วยตนเองที่บ้าน เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อันจะช่วยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวันได้

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน กับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

**ประเด็นที่ห้า** การศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสติบุคคลากรของโรงเรียนกับค่าคะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลอง (ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (ไม่ได้ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ) และค่าคะแนนเฉลี่ยสติบุคคลากรของโรงเรียน สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3-4 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำพอง สมศรีสุข (2545) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชีวิตตามหลักพุทธธรรม การศึกษารายกรณีการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก พบว่า ผู้ที่ผ่านการอบรมปฏิบัติธรรมมีการพัฒนาตัวเองดีขึ้นด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีสติสัมปชัญญะ การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่นและการมีสมาธิ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Brown (2003) ที่ศึกษาประโยชน์ของการอยู่กับปัจจุบันในแง่ของสติ กับบทบาทที่มีต่อความสุขทางจิตใจในกลุ่มอาสาสมัคร 74 คน และกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี 92 คน โดยสังเกตตนเองผ่านการบันทึกประจำวันเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก นาน 21 วัน เพื่อให้รู้เท่าทันอารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งเป็นวิธีฝึกเจริญสติอีกรูปแบบหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาวะอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zeiden และคนอื่น ๆ (2010) เกี่ยวกับการฝึกเจริญสติและสมาธิที่มีต่อระบบความคิดและอารมณ์ในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทแคโรไลนา จำนวน 63 คน โดยตัวอย่างเข้าฝึกหลักสูตรนั่งสมาธิ รับรู้ความรู้สึกส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย รวมถึงเข้ากลุ่มรับฟังอย่างมีสติ พบว่า การฝึกเจริญสติและสมาธิช่วยพัฒนาอารมณ์ทางบวก ลดความอ่อนล้า ความเครียด ช่วยปรับปรุงการรับรู้ภาพ และความทรงจำได้ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไกรฤกษ์ ศิลาคม และหัสติน แก้วพิชิต (2560) ศึกษาผลการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พบว่า นักศึกษาที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตมี

ดัชนีความสุข และความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นหลังได้รับการฝึกเจริญสติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ประเด็นที่หก** ผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสติบุคคลากรของโรงเรียนกับค่าคะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียนในกลุ่มทดลอง (ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (ไม่ได้ใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติ) และค่าคะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียน ในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 3 และข้อ 5 ที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Robert Sims (2011) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติและมุมมองทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วยศักยภาพสะสมของครู ความเชื่อมั่นของคณะครูต่อผู้ปกครองและนักเรียน และการเน้นวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสติของโรงเรียนกับตัวแปรการเน้นทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษา

นอกจากนี้ การศึกษาเชิงคุณภาพผลการฝึกเจริญสติและปัจจัยปมเพาะสติจากการสะท้อนความคิด (Reflective thinking) ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน พบว่า

#### **ประเด็นที่เจ็ด**

7.1) การฝึกเจริญสติบุคคลากรของโรงเรียนครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ในประเด็นต่อไปนี้ (ก) ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูจากสิ่งทีหลักสูตรกำหนด (ข) ช่วยให้ครูค้นหาและจัดเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการสอนมากขึ้น (ค) ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน มากขึ้น และ (ง) ทำให้ครูใส่ใจนักเรียนมากขึ้น ในด้านความรู้สึก ความต้องการ นอกจากนี้การฝึกเจริญสติสำหรับบุคคลากรมีส่วนช่วยนักเรียนในด้าน (ก) ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย (ข) ลดความวิตกกังวลในการสอบ (ค) มีทักษะในการตัดสินใจดีขึ้น (ง) รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง (จ) มีความตั้งใจระหว่างทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีร์ศักดิ์ เลพล และสุทธิพร บุญส่ง (2559) ในการพัฒนาและทดลองใช้ชุดฝึกอบรม/โปรแกรมการฝึกเจริญสติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Milleson (2009) และ Schonert-Reichl และคณะ (2010) ซึ่งได้ทดลองใช้ชุด/โปรแกรมการฝึกเจริญสติส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ความรู้สึกสงบภายในใจ ความพึงพอใจในชีวิต ลดความเครียด เพิ่มความตระหนักรู้ สามารถควบคุมอารมณ์ และลดอารมณ์ที่ไม่ปรารถนาได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Napoli และคนอื่น ๆ (2005) ศึกษาความสนใจในการ

เรียน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 254 คน ในเมือง Southwest City ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้เทคนิคการกำหนดลมหายใจ การตรวจสอบส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย (Body scan) การเคลื่อนไหว และกิจกรรมการตระหนักรู้ระยะเวลา 24 สัปดาห์ ผลการศึกษาพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฝึกเจริญสติกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเจริญสติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาลีวัล เลิศสาครศิริ (2559) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกสมาธิต่อพหุปัญญาของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พบว่า ภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกสมาธิ เจริญสติ นักศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยพหุปัญญาโดยรวมและความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า โปรแกรมการฝึกสมาธิมีผลทำให้เกิดการพัฒนาพหุปัญญาของนักศึกษาโดยรวม ซึ่งจะเป็นผลให้นักศึกษามุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการเรียน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิต

7.2) การฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลยังสะท้อนเพิ่มเติมอีกว่า ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้าน (ก) ช่วยลดความทุกข์ ความเครียด และความกังวลทางด้านจิตใจ (ข) เพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย (ค) ควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย (ง) เพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (จ) ช่วยให้ผู้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ (ฉ) ช่วยลดการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ Weinstein และคนอื่น ๆ (2009) ซึ่งทำการวิจัยเชิงสำรวจผลการฝึกเจริญสติที่มีต่อความเครียด การรับมือกับความเครียด และความผาสุกของกลุ่มนักศึกษา จำนวน 65 คน พบว่า นักศึกษาที่ผ่านการฝึกเจริญสติจะประเมินความเครียดที่เผชิญในระดับต่ำและมักไม่ค่อยหลีกเลี่ยงต่อความเครียด และสามารถปรับตัวได้ดี

7.3) การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นว่า ช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียน ในด้านต่างๆ ดังนี้ (ก) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ข) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน (ค) โรงเรียนมีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง (ง) มีระบบการบริหารงานที่ดี (จ) มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา และ (ฉ) มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Robert Sims (2011) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติและมุมมองทางวิชาการ ประกอบด้วยศักยภาพสะสมของครู ความเชื่อมั่นของคณะครูต่อผู้ปกครองและนักเรียน และการเน้นวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสติของโรงเรียนกับตัวแปรการเน้นทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติของโรงเรียน

และเศรษฐกิจฐานะทางสังคมสามารถทำนายตัวแปรมุมมองทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลยังสะท้อนเพิ่มเติมอีกว่า ช่วยเปลี่ยนสภาพสังคมของโรงเรียน ดังนี้ (ก) ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน ตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (ข) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา (ค) ให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ (ง) ทำให้การประชุมของโรงเรียนใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น (จ) ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (ฉ) ครูสามารถระงับอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และใจเย็นลง (ช) ครูรักและผูกพันกับโรงเรียนและติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น (ซ) ครูรู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก (ฌ) เพื่อนครูให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (ญ) ครูมีความเครียดในการทำงานน้อยลง (ฎ) ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ (ฏ) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนยังช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน คือ (ก) บุคลากรเห็นความงดงามและความดีของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (ข) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น (ค) ทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น (ง) เป็นคนเปิดเผยมากขึ้น กล้าพูดความจริงในที่สาธารณะ และ (จ) มีความไวใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ นภาเดช บุญเชิดชู (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยส่งเสริมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษราภรณ์ กุณรักษ์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร การมอบหมายอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การมอบอำนาจเชิงจิตวิทยาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้าน

สมรรถนะ และด้านผลกระทบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 19.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ประเด็นที่แปด** ปัจจัยบ่มเพาะสติบุคลากรของโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย (ก) การมีศรัทธา หรือความพอใจ และเห็นคุณค่าของการเจริญสติว่า มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต (ข) ความเป็นผู้มีศีล (ค) ความพร้อมของสภาพร่างกาย และ (ง) การหมั่นฝึกฝน ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (ก) การอยู่ในที่สงบ (ข) การได้เรียนรู้หรือได้ศึกษาวิธีฝึกเจริญสติ เรียนรู้หลักการฝึก หรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง (ค) การน้อมนำวิธีฝึกเจริญสติมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นแนวปฏิบัติหนึ่งในการทำงานของโรงเรียน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับคำกล่าวของพระธรรมปิฎก (2546) ที่ว่า สติเป็นคุณธรรมที่เกิดขึ้นเองไม่ได้ ต้องทำให้เกิดขึ้นด้วยการฝึกรวบรวมจิตใจให้นิ่งแน่ว ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เช่น การเจริญวิปัสสนา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภกิจ เจริญสุข เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม และไมเคิล คริสโตเฟอร์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยบ่มเพาะสติของสตรีไทยที่บวชในพระพุทธศาสนา และสตรีผู้ปฏิบัติธรรมโดยไม่ได้บวช ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบปัจจัยบ่มเพาะสติ 2 ด้าน คือ (ก) ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ (1) การมีศรัทธาและฉันทะ (2) การมีศีล (3) ความพร้อมของร่างกาย และ (4) การหมั่นฝึกฝน (ข) ปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ (1) การอยู่ในสถานที่สงบ (2) การได้เรียนรู้ หรือมีการศึกษา

**ประเด็นที่เก้า** ปัจจัยบ่มเพาะสติของโรงเรียน จำแนกได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย (ก) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน (ข) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญของผู้บริหารและครูอาวุโสในโรงเรียน (ค) ความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะร่วมมือกันพัฒนา (ง) ขบวนการทำงานของโรงเรียนผ่านการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง และ (จ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอกโรงเรียนประกอบด้วย (ก) การศึกษาดูงานของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน (ข) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wowek, Cheryl และ David (2013) ที่ได้วิจัยเรื่อง Leaders mindful in highly effective schools ด้วยเทคนิคการศึกษาทฤษฎีสถานราก (Grounded theory) พบยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการที่นำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ (1) การสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ตัวแปรเวลา การวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการความคิดเห็นจากผู้มีส่วนร่วม และการหลีกเลี่ยงการด่วนสรุปปัญหา (2) การสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วยความเชื่อถือ การ

สื่อสาร ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน และการรับฟัง 3 การริเริ่มสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย การลองสิ่งใหม่ การมุ่งเป้าไปข้างหน้า และนิสัยรักการอ่านเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสติในองค์กรก็คือ การพัฒนาจิตหรือจิตตปัญญาในบริบทขององค์กรนั่นเอง โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองด้วยการมีสมาธิและสติในขณะทำงาน ภาวะการทำงานอย่างมีสติจะช่วยให้เกิดคุณค่าภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความอดทนของสมาชิกในองค์กรก็จะปรากฏขึ้นอย่างมั่นคง จากนั้นก็เชื่อมโยงเรื่องสติในการทำงานเข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอาศัยการคิดและการพูดอย่างมีสติเป็นเครื่องมือสร้างความคิดทางบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปในระหว่างการทำงาน สูดทำ การสร้างค่านิยมขององค์กรและแปลงให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยการปรับระบบการทำงานและการจัดการความรู้ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสร้างความสุขในองค์กร ด้วยวิธีการพัฒนาจิตตปัญญา ทีมงานค้นหาวัฒนธรรมและใช้การจัดการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาจิตตปัญญาและดำเนินการอย่างแน่วแน่ ด้วยการอบรมคณะผู้บริหาร การพัฒนาคนทั้งองค์กร การจัดระบบองค์กร และติดตามส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และนวัตกรรมพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงเรื่องการพัฒนาจิตในระดับบุคคลเข้ากับระดับระหว่างบุคคลและทีมงาน ตลอดจนระดับองค์กรด้วยนวัตกรรมเหล่านี้ เน้นความสำคัญของการให้การพัฒนาจิตตปัญญาที่เรียนรู้ได้ง่ายและนำไปสู่การปฏิบัติโดยกลมกลืนอยู่ในระบบขององค์กร และประการสุดท้าย การปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริมการพัฒนาจิต (สมาธิ/สติ) ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กร ให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากพลังของสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนาจิต นอกจากนี้สติของครูจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวก ในการรับรู้ศักยภาพตนเอง และจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่เชิงบวกมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในรูปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปวัดระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การมีสติของบุคลากรและการมีสติของโรงเรียนนับเป็นหัวใจ

สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พัฒนาการศึกษาของชาติ เมื่อบุคลากรและองค์กรมีสติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ สามารถนำแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลสร้างตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ระดับสติเพื่อส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากรและการทำงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน สามารถพัฒนาระดับสติของบุคลากรและระดับสติของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสังกัดสามารถขยายผลการจัดกิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนสามารถนำผลการพัฒนาสตรระดับบุคคล และระดับองค์กรไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแนวทางปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของบุคลากรและมาตรฐานการบริหารงานขององค์กร และใช้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทุกสายงาน และใช้จัดลำดับความสามารถขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและโรงเรียนในสังกัด สามารถนำโครงการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโครงการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรและองค์กรมีสติในการทำงาน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดสามารถนำโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปบรรจุไว้เพื่อเป็นแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสติของบุคลากรและสติขององค์กรโดยบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในหน้าที่และการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคลากรรู้เท่าทันปัญหา/เหตุการณ์ องค์กรมีความเข้มแข็งเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรมีหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับนักเรียน ซึ่งอาจสอดแทรกหรือบรรจุไว้ในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง เช่น รายวิชาพระพุทธศาสนา รายวิชาพลศึกษาหรือสุขศึกษาซึ่งจะไม่รบกวนเวลาเรียนรายวิชาอื่น ๆ นักเรียนสามารถฝึกเจริญสติได้ทั้งในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ก่อนเริ่มเรียนวิชาถัดไปแต่ละชั่วโมง หรือในเวลาก่อนสอบ ส่วนการฝึกระยะยาวสามารถจัดเป็นคอร์สฝึกอบรมได้ในช่วงวันหยุด หรือช่วงเวลาปิดภาคเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

2.1 จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การฝึกเจริญสติให้กับบุคลากรของโรงเรียน สามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูและผู้บริหารโรงเรียนในเรื่อง ช่วยลดความทุกข์ ความเครียด และความวิตกกังวลทางด้านจิตใจ เพิ่มความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย เพิ่มความตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ ช่วยลดการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นครูและผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งนักเรียนควรได้รับการฝึกเจริญสติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน และถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในตนเองและสร้างความสุขทางด้านจิตใจ

2.2 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า การฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนา มีค่านิยมที่ดีเป็นของตนเอง มีระบบการบริหารงานที่ดี มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา และยังช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมภายในโรงเรียน ทำให้ครูหันหน้าเข้าหากัน ตระหนักถึงความสำคัญของการพูดและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนทนา ให้ความสำคัญกับการประชุมปรึกษาหารือ ทำให้การประชุมใช้เวลาสั้นลงและบรรลุตามเป้าหมายเร็วขึ้น ครูใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น สามารถระงับอารมณ์โกรธ หรืออารมณ์ฉุนเฉียว ใจเย็นลง มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน ติดตามปัญหาของโรงเรียนมากขึ้น รู้จักพัฒนาความคิดเชิงบวก ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเครียดในการทำงานน้อยลง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของโรงเรียน ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น ทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เป็นคนเปิดเผยมากขึ้นกล้าพูดกล้าแสดงออกในที่ชุมชน มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน จากข้อมูลกล่าวจะเห็นได้ว่า การฝึกเจริญสติให้กับโรงเรียนเป็นประโยชน์อย่างมาก จึงควรมีการขยายผลการฝึกอบรมให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดให้ทั่วถึงและมีจำนวนมากขึ้น

2.3 จากผลการพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ทำให้ได้เครื่องมือฝึกเจริญสติที่มีจำนวนมาก และมีความหลากหลาย เครื่องมือแต่ละชุดสามารถพัฒนาระดับสติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนบุคลากรของโรงเรียน และนักเรียน จึงสามารถเลือกใช้เครื่องมือฝึกเจริญสติตามวิธีที่ตนถนัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การทำงาน การใช้ชีวิต และการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.4 ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แบบวัดการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียน และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และมีค่าความตรงร่วมสมัยสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการวัดระดับสติของบุคลากร ระดับสติขององค์กร และระดับสติของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาสติต่อไปในอนาคตได้

2.5 การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการกับตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นตัวอย่างวิจัยที่มีความรู้พื้นฐานระดับปริญญาตรีขึ้นไป ถือว่าเป็นตัวอย่างวิจัยที่ไม่ปัญหาในการอ่าน การเขียนและการทำความเข้าใจเนื้อหาขอโปรแกรมการฝึกเจริญสติ และแบบวัดการรับรู้สติ ผู้มีผู้สนใจนำเครื่องมือไปประยุกต์ใช้กับตัวอย่างวิจัยที่มีความรู้พื้นฐานการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ควรศึกษาและปรับเหมาะเครื่องมือให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างวิจัยต่อไป

2.6 การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลองโดยใช้เทคนิคการให้สิ่งทดลองแบบหมุนเวียนสมดุล (Counter balanced design) โดยกลุ่มทดลองประกอบด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน และใช้สิ่งทดลองเป็นโปรแกรมการฝึกเจริญสติ 2 หน่วย เพื่อควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอันเนื่องมาจากตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ได้แก่ สติบุคคลากรของโรงเรียน และสติของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติทั้ง 2 ชุด ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนสติที่ได้จากกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มย่อย ได้รับสิ่งทดลองแต่ละชนิดในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบทางเดียว (One-way MANOVA) ยังคงพบความแตกต่างของความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยสติของบุคลากร และค่าคะแนนเฉลี่ยสติของโรงเรียน ระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยสถิติการทดสอบที ยังคงพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติว่า ผู้ฝึกสามารถเริ่มใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติชุดใดก่อนก็ได้ ไม่จำเป็นต้องใช้โปรแกรมการฝึกเจริญสติเรียงตามลำดับก่อนหลัง ยังคงส่งผลพัฒนาระดับสติของบุคลากร และระดับสติของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียนต่าง ๆ บางส่วน ยังคงดำเนินโครงการจัดทำค่ายพัฒนาฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม การฝึกเจริญวิปัสสนา สติ/สมาธิ ให้กับครูและบุคลากร และนักเรียนอยู่บ้าง ดังนั้นหน่วยงานดังกล่าวสามารถ

นำแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร และแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียนไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับสติของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึก เพื่อให้ได้ข้อมูลตรวจสอบความก้าวหน้าในการฝึกเจริญสติของบุคลากรและสติขององค์กรได้

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แบบวัดการรับรู้สติบุคลากรของโรงเรียน มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การรับรู้ (2) การรู้จัก (3) การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด (4) การมีจิตเปิดกว้าง (5) การอยู่กับปัจจุบัน และ (6) การปล่อยวาง ซึ่งมีจำนวนองค์ประกอบแตกต่างไปจากกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่กำหนดไว้ ทำให้เป็นที่สงสัยว่า โครงสร้างองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับการศึกษาอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษามีความแตกต่างกันออกไป หรือไม่ อย่างไร การศึกษาครั้งต่อไป จึงควรขยายขอบเขตการศึกษากับตัวอย่างวิจัยในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และระดับการศึกษาอื่น ๆ เพิ่มขึ้นให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2 การศึกษาครั้งนี้ พบองค์ประกอบสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (ก) การกำกับติดตาม (ข) การร่วมแรงร่วมใจ และ (ค) การมีภาวะผู้นำ ซึ่งมีจำนวนองค์ประกอบแตกต่างไปจากกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดข้อสงสัยว่า โครงสร้างสติของโรงเรียนสังกัดพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และระดับการศึกษาอื่น ๆ มีความแตกต่างกันออกไปจากการศึกษาครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรใช้ตัวอย่างโรงเรียน หรือหน่วยงานจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และระดับการศึกษาอื่น ๆ ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.3 การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อค้นพบโครงสร้างองค์ประกอบสติบุคลากรของโรงเรียน และองค์ประกอบสติของโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 84 เคยมีประสบการณ์ในการฝึกเจริญสติ/สมาธิ ได้รับการถ่ายทอดวิธีการฝึกเจริญสติผ่านคณะสงฆ์ไทย การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาในตัวอย่างวิจัยกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบสติของพระภิกษุสงฆ์หรือนักบวชที่ฝึกเจริญสติ/สมาธิ เพื่อการยอมรับความไม่เที่ยง/การหลุดพ้น กับตัวอย่างฆราวาสซึ่งฝึกเจริญสติ/สมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และการดำเนินชีวิตประจำวัน และศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างสติของหน่วยงานและขององค์กรอื่น ๆ ว่ามีโครงสร้างองค์ประกอบของสติ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3.4 การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นหลัก ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตอบประเมินขาดหายไป การศึกษาครั้งต่อไปจึงควร

เพิ่มการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อดูพฤติกรรมการตอบของตัวอย่างว่า ใช้เกณฑ์ใดในการตอบ พฤติกรรมสติของตนเองและพฤติกรรมการสติของโรงเรียน เช่น ใช้ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ความรู้ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา หรือความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กรเป็น กรอบในการตอบแบบประเมินสติ

3.5 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร และโปรแกรมการฝึก เจริญสติสำหรับโรงเรียน ตลอดจนผลที่ได้รับจากการฝึกเจริญสติเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึง ควรเพิ่มการศึกษาตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการฝึกเจริญสติ การเข้าร่วมฝึกเจริญสติ/สมาธิ ปัจจัยบ่มเพาะสติของบุคลากร และปัจจัยบ่มเพาะสติขององค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่มีความ หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.6 การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม 2 ตัวแปร คือ สติบุคลากร ของโรงเรียน และสติของโรงเรียน การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสติ บุคลากร และสติของโรงเรียน ตลอดจนตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ โดยใช้สถิติขั้นสูง เพื่อให้ได้สารสนเทศ เกี่ยวกับสติของบุคลากร สติของโรงเรียน และตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ในการตอบคำถามการวิจัยมาก ขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งต่อไปได้มากขึ้น

3.7 การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ทำให้ไม่สามารถติดตามผลการพัฒนา สติของตัวอย่างในระยะยาวได้ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเพิ่มระยะติดตามผลของตัวอย่าง วิจัยที่ได้รับการฝึกเจริญสติว่า ยังคงฝึกเจริญสติอย่างต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร โรงเรียนยังคงใช้ โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน หรือไม่ และเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพทางสติของ บุคลากร และสติของโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร

## บรรณานุกรม

- Alexander, C., Langer, E. J., Newman, R., Chandler, H., & Davies, J. (1989). Aging mindfulness and meditation. *Journal of Personality Social Psychology*. (57), 950-964.
- Ausserhofer, D., Schubert, M., Desmedt, M., Blegen, M. A., De Geest, S., Schwendimann, R. (2013). The association of patient safety climate and nurse-related organizational factors with selected patient outcomes: a crosssectional survey. *Int.J. Nurs. Stud.* (50), 240-252.
- Baas, M., Nevicka, B., Ten Velden, F.S. (2014). Specific mindfulness skills differentially predict creative performance. *Personal. Soc. Psychol. Bull.* (40), 1092-106.
- Barnhofer, T., Duggan, D., Crane, C., Hepburn, S., Fennell, M.J., & Williams, J.M. (2007). Effects of meditation on frontal alpha-asymmetry in previously suicidal individuals. *Neuroreport*. (18), 709-712.
- Baer, R.A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*. (10), 125-143.
- Baer, R.A., Smith, G.T., & Allen, K.B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: the Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*. 11(3), 191-206.
- Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins J. Kristemyer J., & Toney L. (2006). Using Self-report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*. (13), 27-45.
- Baer, R.A., Smith, G.T., Lykin, E., Button D., Krietemeyer, J., et al. (2008). Construct validity of the five facet mindfulness questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*. (15), 329-342. Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*. (13), 27-45.
- Baer, R.A., Walsh E., & Lykins, E. (2009). Assessment of mindfulness in Didonna F, ed *Clinical Handbook of Mindfulness*. New York: Springer: 153-165.
- Barrett, M.S., Novak, J.M., Venette, S.J., Shumate, M. (2006). Validating the high reliability organization perception scale. *Commun.Res. Rep.* (23), 111-118.

- Bass, B. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. (84), 191-215.
- Bellamy, G., Crawford, L., Marshall, L., & Coulter, G. (2005). The fail-safe schools challenge: Leadership possibilities from high reliability organizations. *Educational Administration Quarterly*. 41(3), 383-412.
- Bergomi, C., Tschacher, W., Kupper, Z., (2013). The assessment of mindfulness with self-Report measures: existing scales and open issues. *Mindfulness*. (4), 191-202.
- Biegel, G.M., Brown, K. W., Shapiro, S.L., & Schubert, C.M. (2009). Mindfulness-based stress reduction for the treatment of adolescent psychiatric outpatients: A randomized clinical trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 77(5), 835-866.
- Bigley, G.A., Roberts, K.H. (2001). The incident command system: high-reliability organizing for complex and volatile task environments. *Acad. Manag. J.* (44), 1281-1300.
- Bishop, S.R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*. (64), 71-83.
- Bishop, S.R., Lua, M., Shapiro S. Carlson, L., Anderson, N.D., & Carmody, J., et al. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clin Psychol: Science and Practice*. (11), 230-241.
- Black, D. S. (2011). A brief definition of Mindfulness. *Mindfulness Research Guide*. Accessed from <http://www.mindfulexperience.org>
- Black, D. S., Milam J. & Sussman, S. (2009). Sitting-Meditation Interventions Among Youth: A Review of Treatment Efficacy. *PEDIATRICS*. 124 (3) 541-552.
- Boss, D.D. & Huges-Oliver, J.M. (2000). How large does n have to be for Z and t Intervals? *The American Statistician*. 54 (2), 121-128.

- Boyce, B. (2014). "No Blueprint, Just Love: Interview with Jon Kabat-Zinn"  
*Mindful*. 35-41.
- Brensilver, M. (2011). Response to 'A systematic review of neurobiological and clinical Features of mindfulness meditation'. *Psychol medicine*. (41), 666-667
- Broderick, P.C., & Metz, S. (2009). Learning to BREATHE: A pilot trial of a mindfulness curriculum for adolescents. *Advances in School Mental Health Promotion*. 2 (1), 35-55.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. (84), 822-848.
- Brown, K.W., West, A.M., Loverich, T.M.n., & Biegel, G.M. (2011). Assessing Adolescent Mindfulness: Validation of an Adapted Mindful Attention Awareness Scale in Adolescent Normative and Psychiatric Populations. *Psychological Assessment*. Advance online publication. Doi:10. 1037/a0021338.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness : Observations from experience. *Clinical Psychology: Science & Practice*. 11 (3), 242.
- Brown, T.A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Guilford Press.
- Brown, V., & Olson, K. (2015). *The Mindful School Leader: Practices to Transform Your Leadership and School*. Corwin A SAGE Company, Thousand Oaks California 91320.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2003) "Trust in Schools: A Core Resource for School Reform." *Educational leadership*. (60), 640-645.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2004). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement* New York: Russell Sage Foundation.

- Buchheld, N., Grossman, P., & Walach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation (vipassana) and meditation-based psychotherapy: the development of the Freiburg mindfulness inventory (FIM). *Journal for Meditation and Meditation Research*. (1), 11-34.
- Campbell, T., & Stanley, C. (1963). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research*. Boston: Houghton Mifflin.
- Cardaciotto, L., Herbert, J.D., Forman, E.M., Moitra, E., Farrow, V. (2008). The assessment of present-moment awareness and acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. *Assessment*. (15), 204-223.
- Carlo, J.L., Lyytinen, K., Boland, R.J. JR. (2012) Dialectics of collective minding: Contradictory appropriations of information technology in a high-risk project. *MIS Q*. (36), 1081-1108.
- Carlson, E.N. (2013). Overcoming the barriers to self-knowledge mindfulness as path to seeing yourself as you really are. *Perspect. Psychol Sci*. (8), 173-186.
- Carmody, J., & Baer, R.A. (2008). Relationship between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program, *J Beh Medicine*. (31), 23-33.
- Carroll, D., Lange B., Liehr P., Raines, S., & Marcus, M.T. (2008). Evaluation mindfulness-based stress reduction: analyzing stories of stress to formulate focus group questions. *Arch Psychiatr Nurs*. (22), 107-109.
- Chadwick, P., Hember, M., Symes, J., Petersl, E., Kuipers, E., Dagnan, D. (2008). Responding Mindfully to unpleasant thoughts and images: reliability and validity of The Southampton Mindfulness Questionnaire (SMQ). *Br. J. Clin. Psychol*. (47), 451-455.
- Chadwick, P., Hughes, S., Russell, D., Russell, I., & Dagnan, D. (2009). Mindfulness groups for distressing voices and paranoia: a replication and Randomized Feasibility Trial. *Behav Cogn Psychother*. 1-10.

- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at Different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*. 83 (2), 234-246.
- Chanowitz, B., & Langer, E. J. (1981). Premature cognitive commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*. (41), 1051-1063.
- Charoensukmongkol, P. (2013). The Contributions of Mindfulness Meditation on Burnout, Coping Strategy, and Job Satisfaction: Evidence from Thailand, *Journal of Management and Organization*. 19 (5), 544-558.
- Charoensukmongkol, P. (2014). Benefits of Mindfulness Meditation on Emotional Intelligence, General Self-Efficacy, and Perceived Stress: Evidence from Thailand, *Journal of Spirituality in Mental Health*. 16 (3), 171-192.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2011). Mindfulness based cognitive therapy for psychiatric disorders: a systematic review and meta-analysis. *Psychiat Res*. (187), 411-453.
- Chiesa, A., Calati, R., & Serretti, A. (2011). Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clin Psychol Rev*. (31), 449-464.
- Chiesa, A., & Malinowski, P. (2011). Mindfulness-based approaches: are they all the same? *J Clin Psychol*. (67), 404-424.
- Christopher, M.S., Christopher, V., & Charoensuk, S. (2009). Assessing "Western Mindfulness among Thai Theravada Buddhist Monk". Faculty scholarship (SPP) paper 2 [online] available from <http://common.pechcu.edu/sppfac/2>
- Churchland, P. (1987). Matter and consciousness: *An introduction to the philosophy of mind*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cooren, F. (2004). The Communicative achievement of collective minding analysis of board meeting excerpts. *Manage. Commun. Q.* (17), 517-551.
- Cooren, F. (2006). Arguments for the in-depth study of organizational interactions: a rejoinder to McPhee, Myers and Trethewey. *Manag. Commun.Q.* (19), 327-340.

- Corey, M.S., & Corey, G. (2006). *Process and practice groups*. CA: Thomson Brooks/Cole.
- Creswell, J.D., & Lindsay, E.K. (2014). How does mindfulness training affect health?  
A mindfulness stress buffering account. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* (23), 401-407.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*. (37), 997-1018.
- Dane, E., Brummel B.J., (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to jobperformance and turnover intention. *Hum. Relat.* (67), 105-128.
- Dann, B.R., Hartigan L.A., & Mikulas, W.L. (1999). Concentration and mindfulness meditations:unique forms of consciousness? *Applied psychophysiology and biofeedback*. (24), 147-165.
- Davis D. M., & Hayes J. A. (2011). What are the benefits of mindfulness. *Psychotherapy*. 48 (2), 198-208.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1980). *Capitality and schizophrenia*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Deming, W.E. (1993). *The New Economics: For Industry, Government, Education*. MIT-CAES.
- Edmonds, R. (1979). Effective school for the urban poor. *Educational Leadership*. (37), 15-27.
- Edmonds, W. Thomas, D. (2013). *An applied reference guide to research design: quantitative, qualitative, and mixed methods/ W.Alex Edmonds, Thomas D. Kennedy*. SAGE Publications, Inc.
- Edmondson, A.C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Adam.Sci.Q.* (44), 350-383.
- Feldman, G., Hayes, A., & Kumar, S., et., al. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. 29 (3), 177-190.
- Fiol, C.M., & O'Connor, E.J. (2003). Waking up! Mindfulness in the face of bandwagons. *Academy of Management Rewiew*. 28 (1), 54-70.

- Flaxman, G., & Flook, L. (n.d.). Brief Summary of Mindfulness Research. In Mindful Awareness Research Centre: UCLA. Retrived from: HYPERLINK  
 "http://marc.ucla.edu/workfiles/pdfs/MARC-mindfulness-research-summary.pdf"
- Flook, L., Smalley, S.L., Kitil, M.J., Galla, B.M., Kaiser-Greenland, S., Locke, J., Ishijima, E., & Kasari, C. (2010). Effects of mindful awareness practices on executive functions in elementary school children. *Journal of Applied School Psychology*. (26), 70-95.
- Forsythe, P.B., Adams, C.M., & Hoy, W.K. (2011). *Collective Trust: Why School Can't Improve Without It*. New York: Teacher College Press.
- Frauman, E. (2010). Incorporating the Concept of Mindfulness in Informal Outdoor Education Settings. *Journal of Experiential Education*. 33 (3), 225-238.
- Freedman, B. (2005). *Rescuing the Future*. Unpublished manuscript.
- Geer, J. H., Davison, G. C., & Gatchel, R. (1970). Reduction of stress in humans through nonveridical perceived control of aversive stimuli. *Journal of Personality and Social Psychology*. (16), 731-738.
- George, B. (2012). "Mindfulness Helps You Become a Better Leader." Harvard Business Review blog. Retrived from [http:// blogs.hbr.org/2014/10/mindfulness-helps-you-become-a](http://blogs.hbr.org/2014/10/mindfulness-helps-you-become-a)
- Gigerenzer, G., & Goldstein, D. (1996). Mind as computer: Birth of a metaphor. *Creativity Research Journal*. (9), 2-3.
- Gilovich, T. (1991). *How We Know What Isn't So: The Fallibility Of Human Reason In Everyday Life*. New York: Free Press.
- Glomb, T.M., Duffy, K.M., Bono, E.J., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personel and Human Resources Management*. (30), 115-157.
- Goddard, R. D., Hoy. W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*. (37), 479-507.
- Goddard, R. D., Hoy. W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Research*. 33 (3), 3-13.

- Goddard, R. D., Sweetland, S., & Hoy, W. K. (2000). Academic emphasis of urban elementary schools and student achievement in reading and mathematics. *Educational Administration Quarterly*. (36), 683-720.
- Graneheim U.H., Lundman B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concept, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurs Educ Today*.(24),105-112.
- Greeson, J.M. (2009). Mindfulness research update: 2008. *Compl Health Pract Rev*. (14), 10-18.
- Haigh, EAP., Moore, M.T., Kashdan, T.B., Fresco, D.M. (2011). Examination of the factorsstructure and concurrent validity of the Langer Mindfulness/Mingfulnessless Scale. *Assessment*. (18), 11-26.
- Hair, J.F., Black, W.C., Brain B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hales, D.N., Kroes, J. Chen, Y., Kang, K.W. (2012). The cost of mindfulness: a case study. *J. Bus. Res*. (65), 570-578.
- Hallinger, P. (1992). Changing norms of principal leadership in the United States. *Journal of Educational Administration*. (30), 35-48.
- Hallinger, P., & Hech, R.H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*. 9 (2), 157-191.
- Hess, F., & Gift, T. (2009). *School turnarounds: resisting the hype, giving them hope* (electronic resource). Educational Outlook. Available at: <http://www.frederickhess.org/5143/school-turnarounds> (accessed 10 April 2013).
- Ho, Robret. (2014). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis with IBM SPSS*. NW :Taylor & Francis Group.
- Hooke, K. E., & Fodor, I. F. (2008). Teaching Mindfulness to Children. *Gestalt Review*. 12 (1), 75-91.
- Hoy, A., Hoy, W., & Kurz, N. (2007). Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*. (24), 821-825.

- Hoy, W.K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures: some theoretical, research and practical considerations. *Journal of Educational Administration*. 41 (1), 87-108.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2004). Theoretical and empirical foundations of Mindful schools. In W. K. Hoy and C. Miskel (Eds.), *Educational administration, policy, and reform: Research and measurement*. Greenwich, CN; Information Age.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other? *Educ. Adam. Q.* (42), 236-255.
- Hoy, W.K., & Sweetland S.R. (2001). Designing better schools; the meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*. 37 (3), 296-321.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*. (43), 425-446.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (2008). *Administrators Solving the Problems of Practice*. Boston: Education, Inc.
- Hoy, W.K., Gage, C. Q., & Tarter, C.J. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other? *Educational Administration Quarterly*. (42), 236-255.
- Hoy, W., Smith, P., & Sweetland, S. (2002). The development of the organizational climate Index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *High School Journal*. 86 (2), 38-50.
- Hoy, W., Tarter, C.J., & Hoy, A. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*. (43), 425-446.
- Hruby, P. (2012). "Marines Expanding Use of Meditation Training" Washington Times, December 5. [www.washingtontimes.com/news/2012/dec/5/marines-expanding-use-of-meditation-training/?page=all](http://www.washingtontimes.com/news/2012/dec/5/marines-expanding-use-of-meditation-training/?page=all)

- Hulsheger, U.R., Lang, J.W.B., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F.R.H., Alberts, H.J.E.M. (2014). The power of presence: the role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*. (99), 1113-1128.
- Jantzi, D., & Leithwood, K. (1993). Toward an explanation of variation in teachers' Perceptions of transformational leadership. *Educational Administration Quarterly*. (32), 512-518.
- Jennings, A. (2011). Promoting teachers social and emotional competencies to support performance and reduce burnout. In A. Cohan & A. Honigsfeld (Eds.), *Breaking the Mold of Preservice and Inservice Teacher Education: Successful Practices for the Twenty-first Century* (PP.133-143). New York: Rowman & Littlefield.
- Jha, A.P., Krompinger, J., & Baime, M.J. (2007). Mindfulness training modifies subsystems of attention. *Cogn Affect Behav Neurosci*. 7 (2), 109.
- Joyce, A., ETTY-Leal, J., Zazryn, T., Hamilton, A., & Hassed, C. (2010). Exploring a mindfulness meditation program on the mental health of upper primary children: A pilot study. *Advances in School Mental Health Promotion*. 3 (2), 17-25.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York, NY: Delacort Press.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York : Hyperion Books.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in context: Past, present and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 10 (2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2012). *Mindfulness for beginners* (Boulder, CO: Sounds True), 10 (12), 17.
- Kearney, W.S., Kelsey, C., & Herington, D. (2013). Mindful Leaders in Highly Effective Schools: A Mixed-methods Application of Hoy's M-scale. *Educational Management Administration & Leadership*. 41 (3), 316-335.

- Klein, K.J., Ziegert J.C., Knight, A.P., Xiao, Y. (2006). Dynamic delegation: shared, hierarchical, and deindividualized leadership in extreme action teams. *Adam.Sci.Q.* (51), 590-621.
- Knox, G.E., Simpson, K.R., Garite. T.J. (1999). High reliability perinatal units: an approach to the prevention of patient injury and medical malpractice claims. *J. Health. Risk Manag.* (19), 24-31.
- Krejcie, K.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities.* *Educational and Psychological Measurement.* (30), 607-610.
- Langer, E.J. (1989). *Mindfulness.* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Langer, E.J. (1992). Matter of mind: mindfulness/mindlessness in perspective.
- Langer, E.J. (1997). *The power of mindful learning.* Reading, MA: Addison-Wesley. *Consciousness and Cognition.* (1), 289-305.
- Langer, E.J. (2014). *Mindfulness forward and back.* See Le et al. 2014 pp.7-20.
- Langer, E.J., Blank, A., & Chanowitz, B. (1978). The mindfulness of ostensibly thoughtful action: The role of "placebic" information in interpersonal interactions. *Journal of personality and social Psychology.* (36), 635-942.
- Langer, E.J., Beck, P., Janoff-Bulman, R., & Timko, C. (1984). The relationship between cognitive deprivation and longevity in senile and non-senile elderly populations. *Academic Psychology Bulletin.* (6), 211-226.
- Langer, E.J., & Bodner, T. (1995). *Mindfulness and attention.* Unpublished manuscript, Harvard University, Cambridge, MA.
- Langer, E.J., Heffernan, D., & Kiester, M. (1988). *Reducing burnout in an institutional setting: An experimental investigation.* Unpublished manuscript, Harvard University, Cambridge, MA.
- Langer, E.J., Janis, I., & Wolfer, J. A. (1975). Reduction of psychological stress in surgical patients. *Journal of Experimental Social Psychology.* (11), 155-165.
- Langer, E.J., & Moldoveanu, M. (2000). The Construct of Mindfulness. *Journal of Social Issue.* 56 (1), 1-9.

- Langer, E.J., & Piper, A. (1987). The prevention of mindfulness. *Journal of Personality and Social Psychology*. (53), 280-287.
- LaPorte, T.R., & Consolini, P.M. (1991). Working in practice but not in theory: theoretical Challenges of "high-reliability organizations." *J. Public Adm. Res. Theory*. (1), 19-47.
- Lau, M.A., Bishop, S.R., Segal Z.V., Buis, T., Anderson., N.D., & Carlson., L. et al. (2006). The Toronto Mindfulness Scale: development and validation. *J. Clin Psychol*. (62), 1445-1467.
- Leech, N. L., Barrett, K.C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate statistics: Use and Interpretation*: Psychology Press.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*. (30), 498-518.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- LePine, J.A., Piccolo, R.F., Jackson, C.L., Mathieu, J.E., Saul, J.R. (2008). A meta-analysis of team work processes: tests of a multidimensional model and relationships with teameffectiveness criteria. *Pers. Psychol*. (61), 273-307.
- Levine, D.U. & Lezotte, L.W. (1990). *Unusually Effective Schools: A Review and Analysis of Research and Practice*. Madison, WI: The National Center for Effective Schools Research and Development.
- Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: scale development and validity. *J. Appl. Psychol*. (88), 587-604.
- Lieberman, M., & Langer, E.J. (1997). Mindfulness in the process of learning. In E.J. Langer Ed. *The power of mindful learning*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lincoln Y.S., Guba E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage: Beverly Hills.
- Lunenburg, F. (2010). Total quality management applied to schools. *Schooling*. 1 (1), 1-6.
- Lutz, A., Slager, H.A., Dunne, J.D., & Davidson, R.J. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends Cogn Sci*. (12), 163-169.

- Mace C. (2007). *Mindfulness and mental health: therapy, theory, and science*.  
New York: Routledge, 31-37.
- Madsen, P.M., Desai, V.M., Roberts, K.H., Wong, D. (2006). Mitigating hazards through continuing design: the birth and evolution of a pediatric intensive care unit.  
*Organ. Sci.* (17), 239-248.
- Malinowski, P. (2013). Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation.  
*Frontiers in Neuroscience*. 7(8), 1-11.
- Manley, G. (2009). Emotional Intelligence and Academic Achievement: What relevance and implications does this psychological construct called 'emotional intelligence' have for education in New Zealand? *Sabbatical Report*. Auckland: Royal Oak Primary School.
- Martin, J.R. (1997). Limbering across cognitive-behavioral, psychodynamic and systems orientations. In J.R. Martin (Chair), *Retooling for intergration: Perspectives on the training of post-licensed psychotherapists*. Symposium presented at the 13th annual conference of the Society for Exploration of Psychotherapy Integration, Toronto, Canada.
- McPhee, R.D., Myers, K. K., & Trethewey, A. (2006). On Collective mind and conversational analysis: Response to Cooren. *Management Communications Quarterly*. (19), 311-326.
- Milkulas, W.L. (2011). Mindfulness: Significant common confusions. *Mindfulness*. 1-7.
- Milleson, E.D. (2009). *The Use of Mindful Awareness Practices in the Classroom*.  
The Faculty of The Evergreen State College.
- Mitchell, T. (2010). *Mindfulness : The practice of "being here now"* (online). Available from: [www. Working-well.org/articles/pdf/Mindfulness.pdf](http://www.Working-well.org/articles/pdf/Mindfulness.pdf) (accessed July 16, 2013)
- Morgeson, F.P., & Hofmann, D.A. (1999). The structure of collective constructs: Implications For multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*. (24), 249-265.
- Mu, E., Butler, B.S. (2009). The assessment of organizational mindfulness processes for the effective assimilation of IT innovation. *J. Decis. Syst.* (18), 27-51.

- Murphy, J. (2013). "Jerry Murphy on Becoming an Effective Advocate for Contemplative Teaching and Learning" [www.youtube.com/watch?v=U45x00sfkw](http://www.youtube.com/watch?v=U45x00sfkw)
- Nadubisi N.O.,(2012). Mindfulness, reliability, pre-emptive conflict handling, customer orientation and outcomes in Malaysia's healthcare sector. *J. Bus. Res.* (65), 537-546.
- Napoli, M., Krech, P. R., & Holley, L.C. (2005). Mindfulness training in school students: The attention Academy. *Journal of Applied School Psychology*. 21(1), 99-125.
- Newell, A. (1990). *Unified theories of cognition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- November, A. (2010). *21<sup>st</sup> century skills: rethinking how students learn / [edited by] James Bellenca Ron Bradt*. Solution Tee Press, 278-279.
- Parasuraman, R. (1998). *The attentive brain*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Park, K.R. (1990). *An experimental study of theory-based team building intervention: A case of Korean work groups* Unpublished doctoral dissertation, Harvard University, Cambridge, MA.
- Pickert, K. (2014). "The Mindful Revolution," *Time*, February 3.
- Posner, M. I. (1980). Orienting of attention. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*. 32 (1), 3-25.
- Posner, M.I., & Rothbart, M. K. (1992). Attention mechanisms and conscious experience. In A.D. Milner & M.D. Rugg (Eds.), *The neuropsychology of consciousness*. 94-111. Toronto: Academic Press.
- Putnam, H. (1985). Reflexive reflections. *Erkenntnis*. 35 (1).
- Raffone, A., & Srinivasan, N. (2010). The exploration of meditation in the neuroscience of attention and consciousness. *Cognitive Processing*. (11), 1-7.
- Ramanujam, R. (2003). The effects of discontinuous change on latent errors in organizations: The moderation role of risk. *Academy of Management Journal*. 46 (5), 608-617.
- Ray, J.L., Baker, L.T., & Plowman, D.A. (2011). Organizational mindfulness in business schools. *Academy of Management learning and Education*. (10), 188-203.

- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: two studies on the Influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*. (5), 36-45.
- Reb, J., Narayanan, J., Ho, Z.W. (2015). Mindfulness at work: antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*. (6), 111-122.
- Rerup, C. (2009). Attentional triangulation: learning from unexpected rare crises. *Organ. Sci.* (20), 876-893.
- Roberts, K.H., Stout, S.K., & Halpern, J.J. (1994). Decision dynamics in two high reliability organizations. *Manag. Sci.* (40), 614-624.
- Roe, E., Schulman, P.R. (2008). *High Reliability Management: Operation on the Edge*. Palo Alto, Ca: Stanford Univ. Press.
- Roth, E.M., Multer, J. Raslear, T. (2006). Shared situation awareness as a contributor to high reliability performance in railroad operation. *Organ. Stud.* (27), 967-987.
- Ruth, A., Gregory, T., Jaclyn, H., Jennifer, K., & Leslie, T. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*. 13 (1), 27-45.
- Saltzman, A. (2011). Mindfulness: A Guide for Teachers. Retrieved from: "<http://www.pbs.org/thebuddha/teachers-guide/>"
- Saltzman, A., & Goldin, P. (2008). Mindfulness-based stress reduction for school-age children. In L. Greco & S. Hayes (Eds.). *Acceptance and Mindfulness Treatments for Children & Adolescents: A practitioner's guide* (pp. 139-161). Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Santivong, R. (2007). *Mindfulness based- cognitive therapeutic intervention in caring for depression*. Thesis for Master of Nursing Science, Burapha University.
- Santorelli, S. (1999). *Healthy self: Lessons on mindfulness in medicine*. New York: Random House.

- Schoeberlein, D., & Koffler, T. (2005). Contemplation and Education. Current Status of Programs Using Contemplation Techniques in K-12 Education Settings: A Mapping Project. A Garrison Institute Report. New York: Garrison Institute.
- Schonert-Reichl, K.M., & Lawlor, M.S. (2010). Mindfulness. *Springer Science + Business Media*. LLC DOI 10.1007/s12671-010-0011-8.
- Schulman P.R. (1993). The negotiated order of organizational reliability. *Adam. Soc.* (25), 353-372.
- Segal, S.V., William, J.M.G., & Teasdale, J.D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression : A new approach to preventing relapse*. New York: The Guilford Press.
- Shapiro, D.H. (1992). A preliminary study of long term meditators: Goals effects, religiousorientation, cognition. *Journal of Transpersonal Psychology*. 24 (1), 23-39.
- Shapiro, S.L. (2009). The integration of mindfulness and psychology. *Journal of Clinical Psychology*. 65 (6), 555.
- Shapiro, S.L., Brown, K.W., & Astin, J.A. (2008). *Toward the Integration of Meditation into Higher Education: A Review of Research*. Prepared for the Center for Contemplation Mind in Society.
- Shapiro, S.L., & Carlson, L.E. (2009). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. Washington, DC: APA.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, L.A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*. 62 (3), 373-386.
- Shapiro, S.L., & Schwartz, G.E. (1999). Intentional systemic mindfulness: An integrative model for self-regulation and health. *Advances in Mind-Body Medicine*. (15), 128-134.
- Shapiro, S.L., & Schwartz, G.E. (2000). *The role of intention in self-regulation: Toward intentional systemic mindfulness*. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.) *Handbook of Self-regulation*, (pp.253-273) New York: Academic Press.

- Shapiro, S.L., Sheppard, B.H., & Cheraskin, L. (1992). Business on a hand-shake. *Negotiation Journal*. (8), 365-378.
- Siegel, D. J. (2007). Mindfulness training and neural integration: Differentiation of distinct streams of awareness and the cultivation of well-being. *SCAN*. 2 (4), 259.
- Siegel, R.D., Germer, C.K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What is it? Where did it come from? In: Didonna F, editor. *Clinical handbook of mindfulness*. New York: Springer. 17-35.
- Silpakit, C., Silpakit, O., & Chomchuen, R. (2015). Mindfulness-based relapse prevention program for alcoholism: a case control study. *Siriraj Med J*. (67), 8-13.
- Sims, R. (2011). *Mindfulness and Academic Optimism: A Test of Their Relationship*. A Dissertation, Department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies In the Graduate School of The University of Alabama.
- Sirivisoot, P. (2002). *Mindfulness and development method for an application in daily life*. Chiang Mai University.
- Snook, S. (1996). *The friendly fire shutdown over Northern Iraq*. Unpublished doctoral dissertation, Harvard University, Cambridge, MA.
- Spillane, J.P. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stein, D.J., Ives-Deliperi, V. Thomas, K.G. (2008). Psychobiology of mindfulness. *CNS Spectr*. (13), 752-756.
- Stevens, James. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 4<sup>th</sup> ed. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sutcliffe K.M., Vogus T.J., & Dane E. (2016). Mindfulness in Organization: A Cross-Level Review. *Organ. Psychol. Behav*. (3), 55-81.
- Tabachnick, B.G.; & Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics*. 6<sup>th</sup> ed. Boston: [Pearson New International Edition](#).
- Taleb, N.N. (2007). Black swans and the domains of statistics. *AM. Stat*. (61), 198-200.
- Tanay, G., Bernstein, A. (2013). State Mindfulness Scale (SMS): development and initial validation. *Psychol. Assess*. (25), 1286-1299.

- Tarter, C.J., Bliss, J., & Hoy, W. (1989). School characteristics and faculty trust in secondary schools. *Educational Administration Quarterly*. 25 (3), 294-308.
- Teddle, C., & Stringfield, S. (1993). *School Make a Difference: Lessons learned from A Ten Year Study of School Effects*. New York: Teachers College Press.
- Thera, N. (1962). *The heart of Buddhist meditation*. New York: Weiser.
- Thompson, M., & Gauntlett-Gilbert J. (2014). Mindfulness with Children and Adolescents: Effective Clinical Application. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*. 13 (3), 395-407.
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for Successful Schools*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (1998). Trust in school: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*. (36), 334-352.
- Valentine, S. Godkin, L., Varca, P.E. (2010). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. *J. Bus. Ethics*. (94), 455-469.
- Valorinta, M. (2009). Information technology and mindfulness in organizations. *Individ. Corp. Change*. (18), 963-997.
- Van Dyck C., Frese, M. Baer, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance. *J. Appl. Psychol.* (90), 1228-1240.
- Vogus, T.J., Cooil, B., Sitterding, M., Everett, L.Q. (2014a). Safety organizing, emotional exhaustion, and turnover in hospital nursing units *Med. Care*. (52), 870-876.
- Vogus, T.J., Sutcliffe K.M., (2007a). The impact of Safety organizing, trusted leadership and care pathways on reported medication errors in hospital nursing units. *Med. Care*. (45), 997-1002.
- Vogus, T.J., Sutcliffe K.M., (2007b). The Safety organizing Scale: development and validity of a behavioral measure of safety culture in hospital nursing units. *Med. Care*. (45), 46-54.

- Vogus, T.J., Welbourne, T.M. (2003). Structuring for high reliability: HR practices and mindful processes in reliability-seeking organizations. *Journal of Organizational Behavior*. (24), 877-903.
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*. 100 (5), 303-310.
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmuller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness-the Freiberg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*. (40), 1543-1555.
- Wallace, B.A., & Shapiro, S. (2006). Mental balance and well-being; building bridges between Buddhism and Western Psychology. *American Psychologist*. (61), 690-701.
- Watson, J. (2013). "Marines Studying Mindfulness-Based Training" Yahoo News, January 19. <http://news.yahoo.com/marines-studying-mindfulness-based-training-184225539.html>.
- Weick, K.E. (2005). Making sense of blurred images: mindful organizing in Mission STS-107. In *Organization at the Limit: Lesson from the Columbia Disaster*, ed. WH Starbuck, M Farjoun, pp. 159-177. Malden, Ma: Blackwell.
- Weick, K.E., & Roberts, K.H. (1993). Collective mind in organizations: heedful interrelating On flight decks. *Aam. Sci. Q.* (38), 357-381.
- Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2001). *Managing the Unexpected: Assuring High Performance in an Age of Complexity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2003). Hospitals as cultuers of entrapment: a reanalysis of the Bristol Royal Infirmary. *Calif. Manage. Rev.* (45), 73-84.
- Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness. In *Research in Organizational Behavior*, ed. BM Staw, LL Cummings, pp. 81-123. Greenwich, CT: JAI Press.

- Weinstein, N., Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of research in personality*. (43), 374-385.
- Wheeler, A.R. Halbesleben, J.R.B., Harris, K.J. (2012). How job-level HRM effectiveness influences employee intent to turnover and workarounds in hospitals *J. Bus.Res.* (65), 847-926.
- Williams, M., Teadale, J., Segal, Z., & Kabat-Zinn, J. (2007). *The mindful way through depression*. New York: The Guilford Press.
- Willaims, J. M. G., Mathews, A., & MacLeod, C. (1996). The emotionnl Stroop task and psychopathology. *Psychological Bulletin*. 120 (1), 3-24.
- Wilson, D., Talsma, A., Martyn, K. (2011). Mindfulness: a qualitative description of the behaviors charge nurses enact to safety patient care units. *West. J. Nurs. Res.* (33), 505-524.
- Yarbrough, D.B., Shulha, L.M., Hopson, R.K. ;& Caruthers F.A. (2011). *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users* (3<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zeiden, F., Johnson, S.K., Diamond, B.J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness Meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Conscious and cognition*. (19), 597-605.
- Zhang, J., Wu, C., (2014). The influence of dispositional mindfulness on safety behaviors: a dual process perspective. *Accid. Anal. Prev.* (70), 24-32.
- เกษราภรณ์ กุณรัักษ์ และทิพพินนา สมุทธานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร การมอบหมายอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. *Journal of HRintelligence*. 13 (2), 34-73.
- ไกรฤกษ์ ศิลาคม และหัสติน แก้วพิชิต (2560). ผลของการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวต่อสุขภาพจิตและความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(1), 16-24.

- คำพอง สมศรีสุข. (2545). *การพัฒนาชีวิตตามหลักพุทธธรรม ศึกษากรณีการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิรศักดิ์ เลพล และสุทธิพร บุญส่ง. (2559). *การพัฒนาชุดฝึกอบรม การเจริญสติแบบไหว-นิ่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. 4 (2), 7-27.
- จงลักษณ์ เผือกผิวงค์, ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรีรังสรรค์. (2561) *การประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน: ศึกษากรณีผู้ปฏิบัติธรรมวัดคู้บอน*. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*.146-159.
- ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ. (2554). *ความตรงของ Philadelphia Mindfulness Scale ฉบับภาษาไทย*. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*. 19 (3), 141-147.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) บริษัทวี. พรินท์: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ นภาเดช บุญเชิดชู. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 7(2), 44-65.
- พุทธทาสภิกขุ. (2556). *พุทธวิธีชนะความทุกข์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ตถาคต.
- พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2547). *คัมภีร์ปฏิรูปมนุษย์ 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.
- พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2529). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัทด้านสุทธากการพิมพ์ จำกัด.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9 ราชบัณฑิต). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ ชุดคำวัด*. กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พร้อมพีไล บั้วสุวรรณ และคณะ. (2554). การพัฒนากรอบแนวคิดคุณภาพการศึกษาไทยจาก  
กระบวนการสานเสวนาวิชาการ. *วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์ ประจำปี 2554*.

สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย [www.ssrar.or.th](http://www.ssrar.or.th).

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2545). พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพฯ:

*มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (35), 172-309.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ. (2559) ประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกสมาธิต่อพหุปัญญาของนักศึกษา  
ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 17(3), 44-53.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). *การพัฒนาจิตปัญญาในองค์กร*. นนทบุรี: บริษัทเอ.พี.กราฟิคดี  
ไซน์และการพิมพ์ จำกัด.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2556). คู่มือสติบำบัด (สำหรับผู้บำบัด): การบำบัดและให้คำปรึกษาโดย  
ใช้สติเป็นฐาน (สติบำบัด) (Mindfulness-Based Therapy and Counseling). กลุ่มที่  
ปรึกษากรมสุขภาพจิต.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2557). *สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)*.  
นนทบุรี: บริษัท ปียอนด์ พับลิชชิง จำกัด.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
สุวีริยาสาส์น.

วชิรญาณวโรรส สมเด็จพระมหาสมณเจ้า, กรมพระยา (2529). *สารานุกรมพระพุทธศาสนาประมวล  
จากพระนิพนธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 1/2529) มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม = Classical test theory*.

พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 8  
(2), 1-18.

ศุภรีใจ เจริญสุข เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม และไม่เคิล คริสโตเฟอร์ (2555). ความหมาย

และปัจจัยบ่มเพาะสติจากประสบการณ์ของสตรีไทยที่ปฏิบัติธรรม. *วารสารพยาบาล  
กระทรวงสาธารณสุข*. 170-183.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการ  
ประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของ  
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สติ. <http://th.wikipedia.org/w/index.php?title=สติ&odid=4824982,22/5/2557>.

สมาธิ. <http://th.wikipedia.org/wiki/,22/5/2557>.

สุทธิติ ชัดติยะ และ วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2554). *แบบแผนการวิจัยและสถิติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2)

กรุงเทพฯ: บจ. ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรวรรณ ศิลปกิจ (2558). การสร้างแบบประเมินสติ. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*.

23 (2), 72-90.

แฮนสัน ริก. (2558). *สมองแห่งพุทธ/ดร.ริก แฮนสัน และ นพ. ริชาร์ด เมินดิอัซ: เขียน; ดร.ณัชร*

สยามวาลา; แปลจาก Buddha's brain: The Practical neuroscience of happiness, love & wisdom (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับการวิจัยระยะที่1 การพัฒนาแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากรและสติของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ผศ.ดร.กาญจนา ภัทราวินวัฒน์ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ไพรัช มณีโชติ รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์  
เขต1

ดร.นุติยาพร วงศ์เณรศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์  
เขต1

ดร.นวลใย นิลบรรพ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประจวบวิทยาลัย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ดร.พระครูภาวนาสารบัณฑิต ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ  
 สำหรับการวิจัยระยะที่2 โปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| ดร.สุปราณี บุระ         | ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์                                  |
| ดร.ไพรัช มณีโชติ        | ผู้อำนวยการ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์<br>เขต1                            |
| ดร.นุติยาพร วงศ์เณร     | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์<br>เขต1                  |
| ดร.นวลใย นิลบรรพ์       | ผู้อำนวยการโรงเรียนประจวบวิทยาลัย<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10                      |
| ดร.พระครูภาวนาसारบัณฑิต | ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา |



ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

**ผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC)**  
**แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**  
**ประจวบคีรีขันธ์**

**องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ (Observing/noticing/attending to sensations**

/perceptions/thoughts/feelings) หมายถึง การสังเกต เอาใจใส่ ฝ้าดู คอยรับรู้ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกทางประสาทสัมผัสและจิตใจของตนเอง ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทางสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น ในที่ประชุม ขณะปฏิบัติการสอน หรือที่บ้าน ระลึกอารมณ์ความรู้สึกที่ผ่านเข้ามา อาการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายและจิตใจ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ อย่างละเอียดถี่ถ้วนตาม โครงสร้าง องค์ประกอบ ฯลฯ ของสิ่งนั้น

บริบทย่อยของการรับรู้	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การรับรู้และความละเอียดของระบบประสาทการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	1. เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียน ฉันรับรู้ได้ถึงความรู้สึก การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตาของครู และนักเรียนที่จ้องมองฉันได้อย่างชัดเจน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
		-ปรับการใช้คำ "รับรู้" เป็น "สัมผัส" -ตัด "ที่จ้องมองฉันได้อย่างชัดเจน"					
	2. เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนฉัน สัมผัสได้ถึงเสียง กลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
		ตัดที่สัมผัสใบหน้า เปลี่ยนเป็น "บรรยากาศรอบ ๆ ตัว"					
	3. ฉันสังเกตเห็นความงดงามภายในโรงเรียน เช่น สวนหย่อม สีของไม้ดอก ความน่ารักของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน (+)	+1	+1	+1	0	0	0.60
		ปรับการใช้คำ "มองเห็น" สังเกต เป็น"					
ความสามารถในการสังเกตองค์ประกอบ รายละเอียดตามโครงสร้าง ฯลฯ ของสิ่งต่าง ๆ	4. ฉันสังเกตเห็นองค์ประกอบทางศิลปะและธรรมชาติของสิ่งที่สังเกต เช่น รูปทรง รูปทรงแรง องค์ประกอบ หรือรูปแบบของแสง และเงา (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองขณะประชุมหรือขณะปฏิบัติการสอน	5. ขณะสอนนักเรียนหรือประชุมร่วมกับเพื่อนครู ฉันรับรู้ได้ถึงอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
การรับรู้ความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ	6. เมื่อมีเรื่องตลกเกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมงาน ฉันสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เช่น การเต้นของหัวใจที่เร็ว การหายใจถี่ หรือกล้ามเนื้อกระตุกเกร็งตัว ฯลฯ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การรับรู้ถึงอารมณ์ที่ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรม การแสดงออก	7. ฉันตระหนักดีว่าอารมณ์ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของฉันอย่างไร (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

บริบทย่อยของการรับรู้	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การรับรู้ถึงผลของอาหาร เครื่องดื่ม ต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์และความรู้สึก	8. ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก ของฉันอย่างไร (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
การรับรู้ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองขณะทำกิจกรรมอื่นๆ	9. ขณะที่ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ดีใจ เครียด โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันสามารถรับรู้ความคิดที่กำลังเป็นอยู่ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	10. ฉันรับรู้ได้ถึงอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนและที่บ้าน(+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

**องค์ประกอบที่ 2 การรู้จัก (Describing/labeling with word)** หมายถึง การจำได้ หยั่งรู้ได้ ไม่ลืม โดยสามารถบรรยาย/อธิบาย ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความเชื่อ ความคาดหวัง และสิ่งที่ได้รับรู้จากประสาทสัมผัส ในบริบทของการทำงานในโรงเรียน และการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้าน ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด เป็นภาษาเขียนอย่างละเอียดถี่ถ้วน เสนอต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และบุคลากร ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

บริบทย่อยของการรู้จัก	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนเองต่อเรื่องราวต่างๆ	11. ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นคำพูดได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	12. แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในภาวะตื่นเต้น หรือวิตกกังวล ฉันยังสามารถอธิบายอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นเป็นคำพูดให้เพื่อนครูและนักเรียนเข้าใจได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การรู้จักความเชื่อ ความคิดเห็น และความคาดหวังของตนเอง	13. ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้ผู้บริหาร เพื่อนครูหรือนักเรียนฟังเป็นคำพูดได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	14. ฉันไม่สามารถคิดหาคำมาบรรยายสิ่งที่ฉันกำลังคิดให้ผู้บริหาร เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การรู้จักรสชาติ กลิ่น และเสียงที่ได้สัมผัส	15. ฉันสามารถอธิบายรสชาติ กลิ่น และเสียงที่ได้สัมผัส ให้เพื่อนครูและนักเรียนฟังเป็นคำพูดได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

บริบทย่อยของ การรู้จัก	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การจำเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	16. ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นคำพูดได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	17. ฉันมักจดจำเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และเกิดขึ้นกับตนเองไม่ค่อยได้ (-)	+1	+	+1	0	+1	0.80
การรู้จักประสบการณ์ต่างๆ	18. ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่างๆ ถ่ายทอด ออกมาเป็นคำพูดได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความละเอียดถี่ถ้วนในการทำ ความรู้จัก	19. ฉันสามารถเล่าความคิด ความรู้สึกที่กำลัง เกิดขึ้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนให้เพื่อนครูและนักเรียน เข้าใจได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	20. เวลาเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ฉันมักหลงลืม รายละเอียดของเรื่องที่เกิดขึ้น (-)	+1	+1	+1	0	+1	0.80

**องค์ประกอบที่ 3 การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Nonjudging of experience)** หมายถึง ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่ตัดสิน ถูก-ผิด ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่ผ่านเข้ามาในจิตใจอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู หรือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกแค้น หงุดหงิด ดีใจ เสียใจ ผิดหวัง เศร้าใจ เครียด ฯลฯ

บริบทย่อยของ การไม่ตัดสินถูก-ผิด	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การตัดสินผลการปฏิบัติงานใน หน้าที่	21. ฉันรู้สึกว่าตัวเองแ่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อ ปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	22. ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่ คาดหวัง (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การตัดสินผลการปฏิบัติตนต่อ เพื่อนร่วมงาน	23. ฉันมักจะประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการ ปฏิบัติตนต่อเพื่อนครู (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การตัดสินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	24. เมื่อเกิดเหตุการณ์สะเทือนใจในโรงเรียน ฉันบอก ตัวเองเสมอว่าฉันไม่ควรรู้สึกเช่นนั้น(-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การตัดสินความคิดของตน	25. ฉันเชื่อว่าความคิดบางอย่างของฉันไม่ดี ฉันไม่ ควรคิดเช่นนั้น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	26. เมื่อฉันมีความคิดแ่ๆ ฉันรู้สึกโกรธที่มันเกิด ขึ้นกับฉัน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่ เกิดขึ้น	27. ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	28. ฉันยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูหรือ ผู้บริหารแม้ว่าจะเป็นความเห็นที่แตกต่าง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

บริบทย่อยของ การไม่ตัดสินใจ-ผิด	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่ เกิดขึ้น	29. ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมแย่ๆ ของ ผู้บริหาร ครู หรือนักเรียนในโรงเรียนได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	30. ฉันรับฟังความเห็นของผู้บริหาร เพื่อนครูเฉพาะ กลุ่มที่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงหรือเหมือนกับ ความเห็นของฉันเท่านั้น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

**องค์ประกอบที่ 4 การอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness/ automatic pilot/  
concentration/nondistracted)** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน  
ด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ อยู่บนพื้นฐานการตอบสนองด้วยความใส่ใจ จิตใจนี้ถึงงานที่  
ปฏิบัติ สิ่งที่จะทำ คำที่จะพูด นึกถึงสิ่งที่ทำคำที่พูดได้ ระงับยับยั้งใจในการพูดหรือปฏิบัติต่อเพื่อน  
ร่วมงาน การเตรียมพร้อม ป้องกันความเสียหายเบื้องต้น ตื่นตัวอยู่เสมอในการทำงาน ทำกิจกรรม  
ทีละอย่างด้วยจิตจดจ่อ เฟื่องพิจารณาใคร่ครวญ มีภาวะที่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

บริบทย่อยของ การอยู่กับปัจจุบัน	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ความตื่นตัวอยู่เสมอ และ พร้อมเพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่	31. ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	32. ฉันมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำได้นานๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	33. ฉันรู้สึกวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจใน คุณภาพของงาน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	34. ขณะปฏิบัติหน้าที่ฉันเตรียมพร้อมป้องกันความเสียหาย ในขณะที่ปฏิบัติงานเบื้องต้นเสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
ทำกิจกรรมทีละอย่าง ด้วยจิตจดจ่อ	35. ฉันเป็นคนชอบฟังคนอื่นไปด้วยและทำงานไปด้วย (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	36. ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง (-)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
จิตใจนี้ถึงงานที่ปฏิบัติ สิ่ง ที่จะทำ คำที่จะพูด นึกถึง สิ่งที่ทำคำที่พูดได้	37. ฉันสามารถระงับยับยั้งใจในการพูดหรือปฏิบัติต่อเพื่อน ร่วมงานได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	38. ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่างๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมา ที่นั่นทำไม (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	39. ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เขา ง่ายๆ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	40. ฉันไตร่ตรองความคิดก่อนพูดออกไปเสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

**องค์ประกอบที่ 5 การปล่อยวาง (Nonreactivity to inner experience)** หมายถึง การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก ความโกรธ ความว่าวุ่นใจ ความดีใจ ความเครียด ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และการใช้ชีวิต ด้วยอาการเพียงเฝ้าติดตามดูมันผ่านเข้ามาและปล่อยให้มันผ่านไป โดยไม่ตอบสนองและหรือมีความรู้สึกร่วมไปกับมัน ไม่ยึดติดประสบการณ์เก่าๆ หรือคาดหวังกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในอนาคต และสามารถปรับตัวเองเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว

บริบทย่อยของการปล่อยวาง	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การไม่ตอบสนองหรือมีความรู้สึกร่วมไปกับเหตุการณ์เพียงเฝ้าติดตามดูมันผ่านเข้ามาและปล่อยให้มันผ่านไป	41. ฉันรับรู้อารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจโดยไม่ตอบสนองมันได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	42. เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจฉันสามารถสังเกตเฝ้าระวังคอยดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไป (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	43. ฉันรับรู้ถึงอาการกระวนกระวายใจที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ (-)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
ไม่ยึดติดประสบการณ์เก่า ๆ หรือคาดหวังกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในอนาคต	44. ฉันรู้สึกว่าตนเองยังคงยึดติดกับประสบการณ์เก่า ๆ และคาดหวังให้สิ่งดีๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	45. ฉันคาดหวังสูงต่อสิ่งดีๆ ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนและตัวเองในอนาคต (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	46. ฉันรู้สึกว่าครูรุ่นใหม่มีวัฒนธรรมในการทำงานและกระบวนการคิดแยกว่าครูรุ่นเก่า (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	47. ฉันรู้สึกหงุดหงิดเมื่อเห็นเพื่อนครูและนักเรียนไม่ปฏิบัติตามธรรมเนียมที่ตั้งงามของโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
สามารถปรับตัวเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	48. เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	49. ฉันเป็นคนโกรธง่าย ซ้ำโมโห อารมณ์ฉุนเฉียวและยังยั้งอารมณ์ตนเองไม่ค่อยได้ (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
สามารถปรับตัวเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	50. แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้านฉัน ยังคงสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดกับเพื่อนครูได้ทุกวัน ทุกวัยและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

-เปลี่ยน "รับรู้" เป็น "รู้สึก" ตัด "บ่อยๆ"



บริบทย่อยของชั้นก่อนถูก ครอบงำด้วยความล้มเหลว	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การจัดความพึงพอใจ ความ หยิ่งและความเกียจคร้าน ที่ อาจเกิดจากการเคยประสบ ความสำเร็จ การไว้วางใจ เหตุการณ์มากเกินไปและทำ การแก้ปัญหาต่าง ๆ อยู่ วิธีการเดียว	8. ผู้บริหารมีความพึงพอใจผู้ที่เคยปฏิบัติงานแก้ไข ปัญหาให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จมากเกินไป (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	ควรปรับภาษาเสียใหม่						
	9. แม้ว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะแนะนำวิธีการ แก้ไขปัญหาดังด้วยวิธีใหม่ๆ แต่ครูก็จะยังคงใช้วิธี แก้ปัญหามาแบบเดิม ๆ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	10. ผู้บริหารและคณะครูรู้สึกพึงพอใจที่โรงเรียนไม่เคย ประสบปัญหาใดๆ ในปีที่ผ่านมา (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

## ขั้นที่ 2 การไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป (Reluctance to simplify interpretations)

หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมในการมองปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โรงเรียนที่มีสติสูงจะตำหนิการมองปัญหาง่ายๆ การมองปัญหาง่ายเกินไปยิ่งสร้างปัญหา ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้ลืมไปว่าอะไรคือสิ่งจำเป็นต่อโรงเรียน การสร้างสติของโรงเรียนจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางผู้ที่มีความคิดเห็นต่าง ซึ่งเป็นวิธีลดการมองปัญหาที่ง่ายเกินไป และเพิ่มความมีสติ เมื่อโรงเรียนไม่มองปัญหาง่ายเกินไปจะทำให้เห็นปัญหาที่แท้จริงมากขึ้น บรรยาการของโรงเรียนจะช่วยสนับสนุนให้ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ อันเป็นเป้าหมายหลักเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในบริบทของโรงเรียนควรดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ซึ่งควรประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว ทีมผู้นำและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชน ฯลฯ การดำเนินงานในรูปคณะกรรมการจะทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย การใช้คำถามจะช่วยกระตุ้นให้โรงเรียนไม่ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ง่ายเกินไป

บริบทย่อยของชั้น การไม่ตีความปัญหาง่าย เกินไป	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การไม่มองปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนง่ายเกินไป	11. คำพูดที่ว่า “การมองปัญหาง่ายเกินไปทำให้ปัญหา ยุ่งยากมากขึ้น” ใช้ได้ดีกับโรงเรียนนี้ (+)	+1	+1	0	0	+1	0.60
	ควรปรับภาษา หลีกเลี่ยงการใช้คำซ้อน						
	12. คณะครูในโรงเรียนมองปัญหาง่าย ๆ และคิดวิธีแก้ไข ปัญหาแบบง่าย ๆ (-)	+1	+1	+1	0	+1	0.80
	13. คณะครูในโรงเรียนจะกล่าวตำหนิผู้ที่มีองวิธีการ แก้ปัญหามาแบบง่าย ๆ อย่างรุนแรง (+)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
ดีตัวอย่างรุนแรงออก							

บริบทย่อยของชั้น การไม่ตีความปัญหาทาง เกินไป	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	14. ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ เกิดมุมมองใหม่ ๆ จากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และคอยตรวจตรา สิ่งนี้อาจเกิดปัญหาขึ้นกับโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในบริบทของโรงเรียนในรูปแบบ คณะกรรมการ	15. ผู้บริหารมักด่วนสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วย ตนเองเสมอ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	16. โรงเรียนมีวิธีการตัดสินใจแก้ไขปัญหารูป คณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่าย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	17. บุคลากรในโรงเรียนมีกิจกรรมสร้างความ สัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง (+)	+1	+1	+1	0	+1	0.80
	18. ผู้บริหารสามารถประสานความคิดต่างโดยปราศจาก การทำลายความคิดเห็นของเพื่อนครู (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	19. ครูที่มีความคิดเห็นต่างกัน ยังคงร่วมมือกันทำงาน อย่างสามัคคีกลมเกลียว (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญเพื่อสนองความ ต้องการของคนส่วนใหญ่ ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	20. โรงเรียนมีการจัดหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อสนอง ความต้องการของคนส่วนใหญ่ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

### ขั้นที่ 3 มีความไวในการรับรู้การปฏิบัติพื้นฐาน (Sensitivity to basic operations)

หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่มีความไวในการปฏิบัติ การคาดการณ์ การรับรู้เพื่อการปฏิบัติ เตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การมองเห็นภาพปัญหาในมุมกว้าง และคงไว้ซึ่งความตระหนักในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจกับปัญหาหน้างาน (Front line) เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี ทำการเฝ้าระวังสถานการณ์และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เป็นการป้องกันความล้มเหลวของโรงเรียนจากการนำปัญหาต่าง ๆ ไปใส่ไว้รวมกัน เกิดการสะสมปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารกับครู อำนวยความสะดวกและสามารถเข้าถึงเพื่อนครู เพื่อให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น การให้ความใส่ใจอย่างเต็มความสามารถ การให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง เพื่อช่วยให้คณะทำงานสามารถระบุปัญหาที่แท้จริงได้ในระยะต้น ๆ เพื่อจะสามารถดำเนินการแก้ไขก่อนที่ปัญหาดังกล่าวจะยากเกินแก้ไข

บริบทย่อยของชั้นมีความไว ในการรับรู้ การปฏิบัติพื้นฐาน	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
มีความไวในการปฏิบัติ การคาดการณ์ การรับรู้เพื่อการ ปฏิบัติเตรียมพร้อมรับมือกับ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	21. คณะครูในโรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมที่จะ รับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	22. โรงเรียนมักจะค้นพบปัญหาหลังจากเหตุการณ์ เกิดขึ้นแล้วเสมอ (-)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
	23. คณะครูในโรงเรียนจะเผื่อระวังแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ ปัญหาต่าง ๆ เกิดการสะสมใหญ่ขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ผู้บริหารโรงเรียนพูดสื่อสาร กับครู อำนวยความสะดวก และสามารถเข้าถึงเพื่อนครู เพื่อให้ความช่วยเหลือที่ จำเป็น	24. เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ในโรงเรียน ผู้บริหารจะช่วยแก้ ปัญหาทำให้ครูสามารถปฏิบัติการสอนนักเรียนต่อไปได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	25. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกแก่ คณะครู และเข้าถึงเพื่อช่วยเหลือสิ่งจำเป็นแก่เพื่อนครู เสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
มีความไวในการปฏิบัติการ แก้ไขปัญหา	26. เมื่อโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูในโรงเรียนจะ ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความผูกพันกับโรงเรียนและ เพื่อนร่วมงาน	27. คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและพร้อมที่จะ รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	28. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และพร้อมจะ ร่วมมือสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ให้ความสนใจกับปัญหาหน้า งาน เพื่อให้งานดำเนินไป ด้วยดี	29. คณะครูจะวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนให้ความ สนใจปัญหาในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การคงไว้ซึ่งความตระหนักใน การปฏิบัติงานการสอน	30. คณะครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ขั้นที่ 4 พันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม (Commitment to resilience) หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่สามารถสืบหา บรรจุ วิธีการปรับตัวเพื่อฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่ไม่เที่ยงแท้แน่นอน ครูและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความใส่ใจ ไม่เพียงแต่สิ่งที่สามารถสร้างแผนการณป้องกันได้เท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถเขียนแผนการณป้องกันภัยได้ ความต้องการฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานไปพร้อมๆกัน โรงเรียนให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ใน

การก้าวข้ามปัญหาและมีผู้เชี่ยวชาญคอยออกคำสั่งให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่  
ต้องการ

บริบทย่อยของชั้นพันธะสัญญาสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ความสามารถสืบหา บรรจุวิธีการปรับตัวเพื่อฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิม	31. เมื่อเกิดปัญหาที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้คณะครูร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดก่อนที่เหตุการณ์จะลุกลามแยกลงไปยิ่งกว่าเดิม (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	32. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูสามารถคิดและปฏิบัติการแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กันได้อย่างทันท่วงที (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	33. คณะครูในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหของโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	34. คณะครูในโรงเรียนมักล้มเลิกความตั้งใจเมื่อประสบกับปัญหาและความยุ่งยาก (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
โรงเรียนให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการก้าวข้ามปัญหา	35. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขและก้าวข้ามปัญหา (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	36. โรงเรียนให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	37. คณะครูเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากเพื่อนครูและคอยระวังตนเองมิให้ทำผิดซ้ำ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	38. คณะครูในโรงเรียนไม่ค่อยพัฒนาความและยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ (-)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	39. ผู้บริหารและคณะครูให้ความสนใจทั้งปัญหาที่สามารถวางแผนป้องกันได้ และไม่สามารถวางแผนป้องกัน (+)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
ผู้เชี่ยวชาญสามารถออกคำสั่งให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างพร้อมเพรียงกัน	40. ผู้มีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ สามารถสั่งการเร่งด่วนให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างพร้อมเพรียงกันโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหารโดยตรง (+)	+1	+1	+1	+1	-1	ตัดทิ้งสร้างใหม่ทดแทน

**ขั้นที่ 5 ยอมตามความเชี่ยวชาญ** (Deference to expertise) หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนในการวางแผนร่วมกันตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ โดยไม่จำเป็นต้องรอสั่งการหรือใช้อำนาจ ผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์มีความสำคัญมากกว่าผู้มีอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจจะต้องอย่างรวดเร็วและถูกต้อง สมาชิกในระดับที่ต่ำกว่าจะได้รับการเสริมพลังและสำนึกรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

ครั้งสำคัญที่เขาทั้งหลายช่วยกันสร้างขึ้นมา มีลักษณะการบริหารที่เรียกว่า ภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) และจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนปัญหาให้ไปในทิศทางที่ผู้รับผิดชอบต้องการ ไม่ใช่เพียงแต่ทำตามผู้มีชื่อ ยศ หรืออำนาจสั่งการเท่านั้น โรงเรียนที่มีสถิติจะมีความเชื่อในการผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับชั้น ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

บริบทย่อยของชั้นขอมตาม ความเชี่ยวชาญ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การผ่อนคลายคำสั่งแบบลำดับ ชั้น ในการแก้ไขปัญหาของ โรงเรียนเป็นสำคัญ	41. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับผู้มีความชำนาญและมี ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหามากกว่าผู้มีอำนาจในการสั่ง การ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	42. ผู้บริหารโรงเรียนมีการผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับชั้น เพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและ ทันทั่วทั้ง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	43. เมื่อเกิดปัญหาเร่งด่วน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดย ไม่ต้องรอคำสั่ง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเสริมพลังและสำนึก รับผิดชอบต่อการตัดสินใจตาม ลักษณะการบริหารที่เรียกว่า ภาวะผู้นำร่วม	44. คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมพลัง ผู้มีส่วน รับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	45. โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชำนาญ สามารถขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่ตนเอง ต้องการ (+)	+1	+1	+1	1+	+1	1.00
	46. โรงเรียนมีรูปแบบ/กระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหา โดยผู้มีส่วนรับผิดชอบและมีความชำนาญในการปฏิบัติเข้า มามีส่วนร่วม (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ผู้มีความชำนาญและมี ประสบการณ์มีความ สำคัญ มากกว่าผู้มีอำนาจสั่งการ ตามลำดับชั้น และต้องทำอย่าง รวดเร็วและถูกต้อง	47. คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านการเรียนการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	48. ผู้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มีส่วนร่วมและ เป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของโรงเรียนเสมอ (+)	+1	+1	+1	0	+1	0.80
	49. คณะครูในโรงเรียนเชื่อถือผู้มีอำนาจมากกว่าผู้มีความรู้ ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	50. ผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์สามารถสั่งการแก้ไข ปัญหาเร่งด่วนของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว เสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ผลการปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 50 ข้อ และผลการวิเคราะห์คุณภาพกับกลุ่มทดลองจำนวน 60 คน ของแบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การรับรู้	1	เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียน ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึก การแสดง ออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตาของครู และนักเรียน	0.479	0.893
	2	เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่างๆ ในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงเสียง กลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า	0.472	0.893
	3	ฉันมองเห็นความงดงามภายในโรงเรียน เช่น สวนหย่อม สีของไม้ดอก ความน่ารักของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน	0.524	0.893
	4	ฉันมองเห็นองค์ประกอบทางศิลปะ โครงสร้างทางธรรมชาติของสิ่งที่มีมอง เช่น รูปปั้น รูปทรง องค์ประกอบ แสง และเงา	0.445	0.894
	5	ขณะที่อยู่กับนักเรียนหรือประชุมร่วมกับเพื่อนครู ฉันสัมผัสได้ถึงอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0.351	0.895
	6	เมื่อมีเรื่องถกเถียงกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ฉันสัมผัสได้ถึง การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เช่น การเต้นของหัวใจที่เร็ว การหายใจถี่ หรืออาการกล้ามเนื้อกระตุก เกร็งตัว ฯลฯ	0.374	0.894
	7	ฉันตระหนักดีว่าอารมณ์ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรม การแสดงออกของฉันอย่างไร	0.496	0.893
	8	ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก ของฉันอย่างไร	0.348	0.895
	9	ขณะที่ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ดีใจ เครียด โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันสามารถรับรู้ความคิดที่กำลังเป็นอยู่	0.559	0.892
	10	ฉันสัมผัสได้ถึงอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน	0.495	0.893
Cronbach's Alpha รายองค์ประกอบ			0.892	
การทำ ความรู้จำ	11	ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้	0.547	0.893
	12	แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในภาวะตื่นเต้น หรือวิตกกังวล ฉันยังคงสามารถอธิบาย อารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูและนักเรียนเข้าใจได้	0.577	0.892
	13	ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	0.692	0.891

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การทำควมรู้จัก	14	ฉันไม่สามารถคิดหาคำมาบรรยายสิ่งที่ฉันกำลังคิดให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	0.331	0.895
	15	ฉันสามารถอธิบายรสชาติ กลิ่น เสียง และสิ่งที่ได้สัมผัส ให้เพื่อนครูและนักเรียนฟังเป็นคำพูดได้	0.446	0.893
	16	ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้	0.623	0.892
	17	ฉันจดจำเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และที่บ้านไม่ค่อยได้	0.617	0.891
	18	ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้	0.593	0.893
	19	ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างละเอียดถี่ถ้วน	0.421	0.894
	20	ฉันมักหลงลืมรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	0.357	0.895
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ			0.851	
การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด	21	ฉันรู้สึกว่าตัวเองแย่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด	0.250	0.896
	22	ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	0.305	0.895
	23	ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนครู	-0.027	0.899
	24	เมื่อเกิดเหตุการณ์สะเทือนใจในโรงเรียน ฉันบอกตัวเองเสมอว่า ฉันไม่ควรรู้สึกเช่นนั้น	0.059	0.900
	25	ฉันเชื่อว่าความคิดบางอย่างของฉันไม่ดี ฉันไม่ควรคิดเช่นนั้น	0.171	0.897
	26	เมื่อฉันมีความคิดแยะ ๆ ฉันรู้สึกโกรธที่มันเกิดขึ้นกับฉัน	0.084	0.899
	27	ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย	0.538	0.893
	28	ฉันยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูแม้ว่าจะเป็นความเห็นที่แตกต่าง	0.398	0.894
	29	ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมแยะ ๆ ของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้	0.368	0.894
	30	ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกับความคิดของฉันเท่านั้น	0.548	0.892
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ			0.623	
การอยู่กับปัจจุบัน	31	ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น	0.574	0.892
	32	ฉันรู้สึกว่าวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจในคุณภาพของงาน	0.488	0.893

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ		
			Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
การอยู่กับปัจจุบัน	33	ฉันเตรียมพร้อมป้องกันความเสียหายขณะปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	0.462	0.893	
	34	ฉันชอบฟังคนอื่นพูดไปด้วยและทำงานไปด้วย	0.001	0.900	
	35	ฉันมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ	0.463	0.894	
	36	ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง	0.258	0.896	
	37	ฉันสามารถระงับยับยั้งใจในการพูดหรือปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานได้	0.414	0.894	
	38	ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่าง ๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม	0.421	0.894	
	39	ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เอาง่าย ๆ	0.373	0.894	
	40	ฉันได้ระตรองความคิดก่อนพูดออกไปเสมอ	0.505	0.893	
	Cronbach's Alpha รายองค์ประกอบ			0.731	
	การปล่อยวาง	41	ฉันรับรู้อารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจโดยไม่ตอบสนองมันได้	0.305	0.895
42		เมื่อฉันรู้สึกว่าุ่นใจฉันสามารถสังเกต เผื่อระวัง คอยดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อย ให้มันผ่านไป	0.531	0.892	
43		ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	0.265	0.896	
44		ฉันยึดติดกับประสบการณ์เก่าๆ และคาดหวังให้สิ่งดี ๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม	0.247	0.896	
45		ฉันคาดหวังสูงต่อสิ่งดี ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และตัวเองในอนาคต	0.136	0.897	
46		ฉันเกรงว่าวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของโรงเรียนจะค่อย ๆ เสื่อมถอยไป	0.133	0.898	
47		ฉันอยากเห็นเพื่อนครูและนักเรียนปฏิบัติตามธรรมเนียมที่ดีงามของโรงเรียนสืบต่อไป	0.242	0.896	
48		เมื่อฉันรู้สึกว่าุ่นใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	0.372	0.894	
49		ฉันเป็นคนปล่อยวางให้เรื่องต่าง ๆ ผ่านไปได้ยาก	0.326	0.895	
50		แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน ฉันยังคงสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดกับเพื่อนครูได้ทุกรุ่น ทุกวัย และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้	0.239	0.896	
Cronbach's Alpha รายองค์ประกอบ			0.622		
Cronbach's Alpha ทั้งฉบับ			0.907		

ผลการปรับแก้ข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และผลการวิเคราะห์คุณภาพกับกลุ่มทดลองจำนวน 60 คน ของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว	1	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงานแม้ว่าจะ เป็นปัญหาเล็ก ๆ	0.278	0.952
	2	คณะครูในโรงเรียนมักปกปิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเพื่อมิ ให้ผู้อื่นล่วงรู้	0.178	0.953
	3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ จากเพื่อน ครู	0.526	0.950
	4	ครูในโรงเรียนยินดีรับฟังคำติชมเพื่อพัฒนาวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง	0.640	0.950
	5	ครูในโรงเรียนไม่มีความไว้วางใจผู้บริหารและเพื่อนครูมากพอที่จะเปิดเผย ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง	0.566	0.950
	6	โรงเรียนมีการคาดการณ์และวางแผนเตรียมความพร้อมในการรับมือกับ ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	0.653	0.950
	7	ผู้บริหารและครูวิเคราะห์แก้ไขปัญหาคือผิดพลาดเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ปัญหาแบบเดียวกันจะไม่เกิดขึ้นใหม่อีกในอนาคต	0.700	0.950
	8	ผู้บริหารมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อผู้ที่เคยปฏิบัติการแก้ไขปัญหาให้ โรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จ	0.199	0.952
	9	แม้ว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาดังวิธีการ ใหม่ ๆ แต่ครูก็ยังคงใช้วิธีแก้ปัญหามาแบบเดิม ๆ	0.140	0.953
	10	ผู้บริหารและคณะครูรู้สึกพอใจที่โรงเรียนไม่เคยประสบปัญหาใดๆ ในปีที่ผ่านมา	-0.160	0.954
Cronbach's Alpha ขั้นที่ 1			0.612	
ขั้นการไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป	11	การมองปัญหาง่ายเกินไปทำให้ปัญหามีซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น	0.065	0.953
	12	คณะครูในโรงเรียนมองปัญหาแบบง่าย ๆ และคิดวิธีแก้ไขปัญหามาแบบง่าย ๆ	0.079	0.953
	13	ผู้บริหารและคณะครูจะกล่าวตำหนิผู้ที่มองวิธีการแก้ปัญหามาของโรงเรียน แบบง่าย ๆ	0.283	0.952
	14	ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ เกิดมุมมองใหม่ ๆ จากข้อเสนอแนะของ เพื่อนร่วมงาน และคอยตรวจตราสิ่งที้อาจเกิดปัญหาขึ้นกับโรงเรียน	0.592	0.950

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ขั้นการไม่ตีความปัญหาง่ายเกินไป	15	ผู้บริหารมักด่วนสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยลำพังเสมอ	0.314	0.951
	16	โรงเรียนมีวิธีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่าย	0.761	0.949
	17	โรงเรียนมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	0.529	0.950
	18	ผู้บริหารสามารถประสานความคิดที่แตกต่างโดยปราศจากการทำลายความคิดเห็นต่างของคณะครู	0.582	0.950
	19	ครูที่มีความคิดเห็นต่างกัน ยังคงร่วมมือกันทำงานอย่างสามัคคีกลมเกลียว	0.705	0.949
	20	โรงเรียนมีการจัดหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการร่วมพัฒนาตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ	0.767	0.949
Cronbach's Alpha ขั้นที่ 2			0.772	
ขั้นมีความไวในการรับรู้การปฏิบัติพื้นฐาน	21	คณะครูในโรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	0.716	0.950
	22	โรงเรียนมักค้นพบปัญหาหลังจากเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วเสมอ	0.123	0.953
	23	คณะครูในโรงเรียนจะเฝ้าระวังแก้ไข้ปัญหา เพื่อมิให้ปัญหาต่าง ๆ เกิดการสะสมใหญ่ขึ้น	0.809	0.949
	24	เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ในโรงเรียน ผู้บริหารจะช่วยแก้ไข้ปัญหาทำให้ครูสามารถกลับไปปฏิบัติการสอนนักเรียนต่อไปได้	0.681	0.950
	25	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกแก่คณะครู และเข้าถึงเพื่อช่วยเหลือสิ่งจำเป็นแก่เพื่อนครูเสมอ	0.626	0.950
	26	เมื่อโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูในโรงเรียนจะช่วยกันแก้ไข้ปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	0.781	0.949
	27	คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	0.698	0.949
	28	บุคลากรมีความพร้อมที่จะร่วมมือ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียนเสมอ	0.818	0.949
	29	คณะครูจะวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ความสนใจปัญหาในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	0.843	0.949
	30	คณะครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน	0.601	0.950
Cronbach's Alpha ขั้นที่ 3			0.901	
	31	เมื่อเกิดปัญหาที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้คณะครูร่วมกันแก้ไข้ปัญหา หรือข้อผิดพลาดก่อนที่เหตุการณ์จะลุกลามแย่ลงไปยิ่งกว่าเดิม	0.772	0.949

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ชั้นการยอมรับความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวสู่สภาพเดิม	32	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูสามารถคิดหาวิธีการแก้ไขให้โรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	0.806	0.949
	33	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กันตามแผนการ ที่ได้วางไว้	0.720	0.950
	34	เมื่อเกิดปัญหาที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้คณะครูมีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพลิกฟื้นโรงเรียนให้กลับสู่สภาพเดิม	0.763	0.949
	35	คณะครูในโรงเรียนมักล้มเลิกความตั้งใจ เมื่อประสบกับปัญหาและความยุ่งยาก	0.259	0.952
	36	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขและก้าวข้ามปัญหา	0.670	0.950
	37	โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในพื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน	0.632	0.950
	38	คณะครูเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากเพื่อนร่วมงานและคอยระวังตนเองมิให้ทำผิดซ้ำ	0.755	0.949
	39	โรงเรียนขาดองค์ความรู้ในการรับมือกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	0.197	0.952
	40	ผู้บริหารและคณะครูให้ความสนใจทั้งปัญหาที่สามารถวางแผนป้องกันได้ และปัญหาที่ไม่สามารถวางแผนป้องกันได้	0.759	0.949
	Cronbach's Alpha ชั้นที่ 4			0.897
ชั้นยอมรับตามผู้เชี่ยวชาญ	41	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับผู้มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา	0.648	0.950
	42	ผู้บริหารผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับขั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและทันทางที่	0.711	0.949
	43	เมื่อเกิดปัญหาเร่งด่วน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องรอคำสั่ง	0.255	0.952
	44	คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	0.542	0.950
	45	โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ	0.540	0.950
	46	โรงเรียนมีกระบวนการในการร่วมวางแผนตัดสินใจแก้ไขปัญหา	0.789	0.949

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
			Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	47	โรงเรียนดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	0.761	0.949
	48	ผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ จะเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาของโรงเรียนเสมอ	0.517	0.950
	49	คณะครูในโรงเรียนเชื่อถือผู้มีอำนาจมากกว่าผู้มีความรู้ความสามารถใน การแก้ไขปัญหา	0.266	0.952
	50	ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง	0.685	0.950
		Cronbach's Alpha ขั้นที่ 5		0.889
		Cronbach's Alpha ทั้งฉบับ		0.957

ผลการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันสูงของค้ประกอบละ 6 ข้อ จำนวน 30 ข้อ  
และผลการวิเคราะห์คุณภาพ ของแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากร (n= 650)

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การรับรู้	1	เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกการแสดงออกทางสีหน้าท่าทางแววตาของครูและนักเรียน	1	0.474	0.876
	2	เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงเสียงกลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า	2	0.434	0.877
	3	ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก ของฉันอย่างไร	8	0.474	0.876
	4	ฉันตระหนักดีว่าอารมณ์ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของฉันอย่างไร	7	0.450	0.877
	5	ขณะที่ฉันมีอาการเปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่าง ๆ เช่น ดีใจ โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันรับรู้ได้ทันที	9	0.528	0.876
	6	ฉันสัมผัสได้ถึงอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน	10	0.545	0.876
Cronbach's Alpha				0.905	
การทำควมรู้จัก	7	ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้	11	0.557	0.875
	8	แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ ฉันยังคงสามารถอธิบายอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	12	0.523	0.876
	9	ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	13	0.552	0.875
	10	ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านได้	16	0.582	0.875
	11	ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้	18	0.614	0.874
	12	ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	19	0.526	0.876
Cronbach's Alpha				0.928	
	13	ฉันรู้สึกว่าตัวเองแย่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด	21	0.202	0.883
	14	ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	22	0.228	0.882

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การไม่ตีความ ตัดสิน ถูก-ผิด	15	ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน	23	0.422	0.877
	16	ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย	27	0.222	0.882
	17	ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้	29	0.420	0.877
	18	ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกันกับความคิดของฉันเท่านั้น	30	0.427	0.877
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.823	
การอยู่กับ ปัจจุบัน	19	ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น	31	0.502	0.875
	20	ฉันรู้สึกว่าวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจคุณภาพของงาน	32	0.540	0.874
	21	ฉันมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ	35	0.393	0.878
	22	ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง	36	0.154	0.884
	23	ฉันรีบควนเดินทางไปในที่ต่าง ๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม	38	0.488	0.876
	24	ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เอาง่าย ๆ	39	0.386	0.878
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.730	
การปล่อยวาง	25	เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจฉันสามารถสังเกต เฝ้ารอ คอยตั้งจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไป	42	0.339	0.879
	26	ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจจากสิ่งๆ ที่เข้ามากระทบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	43	0.371	0.878
	27	ฉันยึดติดประสพการณ์เก่า ๆ และคาดหวังให้สิ่งดี ๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม	44	0.370	0.878
	28	เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	48	0.368	0.878
	29	ฉันเป็นคนปล่อยวางให้เรื่องต่าง ๆ ผ่านไปได้ยาก	49	0.518	0.875
	30	แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน ฉันสามารถปรับตัวและอยู่ต่อไปได้อย่างสงบ	50	0.446	0.877
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.641	
Cronbach's Alpaha รายฉบับ				0.893	

ผลการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันสูงชั้นละ 6 ข้อ จำนวน 30 ข้อ และผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ขั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว	1	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน	1	0.511	0.966
	2	แม้ว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ แต่ครูก็ยังคงใช้วิธีการแก้ไขปัญหแบบเดิม ๆ	9	0.315	0.967
	3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ จากคณะครู	3	0.583	0.965
	4	ครูในโรงเรียนรับฟังคำแนะนำเพื่อการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง	4	0.681	0.964
	5	โรงเรียนคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	6	0.674	0.964
	6	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาแบบเดียวกันจะไม่เกิดขึ้นซ้ำใหม่อีก	7	0.683	0.964
Cronbach's Alpha ชั้นที่ 1				0.802	
ขั้นการไม่ตีความปัญหาง่ายขึ้น	7	ความคิดเห็นที่ต่างกันของเพื่อนครูได้รับการประสานให้เข้ากันโดยปราศจากการทำลาย	18	0.602	0.965
	8	ผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ เกิดมุมมองใหม่ ๆ จากข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน	14	0.680	0.964
	9	โรงเรียนตัดสินใจแก้ไขปัญหต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่าย	16	0.677	0.964
	10	โรงเรียนมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	17	0.654	0.964
	11	ครูที่มีความคิดเห็นต่างกัน สามารถร่วมมือกันทำงานได้	19	0.653	0.964
	12	โรงเรียนมีการจัดหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการร่วมพัฒนาตัดสินใจแก้ปัญห	20	0.755	0.964
Cronbach's Alpha ชั้นที่ 2				0.862	
	13	คณะครูในโรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	21	0.795	0.964

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ขั้นมีความไวในการรับรู้การปฏิบัติพื้นฐาน	14	คณะครูในโรงเรียนเฝ้าระวังปัญหา เพื่อมิให้ปัญหาต่าง ๆ เกิดการสะสมใหญ่ขึ้น	23	0.797	0.963
	15	คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	27	0.660	0.964
	16	คณะครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน	28	0.727	0.964
	17	หากโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	26	0.765	0.964
	18	คณะครูให้ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	29	0.759	0.964
Cronbach's Alpha ขั้นที่ 3				0.927	
ขั้นการยอมรับความยืดหยุ่นและการปรับตัวสู่สภาพเดิม	19	เมื่อเกิดปัญหาที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ คณะครูสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาก่อนที่เหตุการณ์จะลุกลามแย่ลงไปยิ่งกว่าเดิม	31	0.747	0.964
	20	คณะครูได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	38	0.736	0.964
	21	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูสามารถคิดหาวิธีการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว	32	0.730	0.964
	22	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขและก้าวข้ามปัญหา	36	0.794	0.964
	23	โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน	37	0.651	0.964
24	เมื่อโรงเรียนประสบกับปัญหาคณะครูร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	34	0.777	0.964	
Cronbach's Alpha ขั้นที่ 4				0.900	
ขั้นยอมรับความเชี่ยวชาญ	25	โรงเรียนดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	47	0.768	0.964
	26	ผู้บริหารผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับขั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	42	0.770	0.964
	27	คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	44	0.717	0.964

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ชั้นยอมตาม สู่ความ เชี่ยวชาญ	28	โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหามาให้ไปในทิศทางที่ต้องการ	45	0.686	0.964
	29	โรงเรียนมีกระบวนการร่วมวางแผนตัดสินใจแก้ไขปัญหา	46	0.665	0.964
	30	ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องโดยผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น	50	0.718	0.964
Cronbach's Alpaha ชั้นที่ 5				0.896	
Cronbach's Alpaha ทั้งฉบับ				0.965	



ผลการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 27 ข้อ และผลการวิเคราะห์คุณภาพ ของแบบวัดการรับรู้สติของบุคคลากร

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การรับรู้	1	เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึก การแสดงออกทางสีหน้าท่าทางแวตตาของครูและนักเรียน	1	0.496	0.923
	2	เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงเสียง กลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า	2	0.444	0.924
	3	ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึก ของฉันอย่างไร	8	0.513	0.923
Cronbach's Alpha				0.835	
การทำความรู้จัก	4	ขณะที่ฉันมีอาการเปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่าง ๆ เช่น ดีใจ โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันรับรู้ได้ทันที	9	0.606	0.921
	5	ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้	11	0.654	0.921
	6	แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ ฉันยังคงสามารถอธิบายอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	12	0.638	0.921
	7	ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้	13	0.651	0.921
	8	ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านได้	16	0.700	0.920
	9	ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้	18	0.721	0.920
	10	ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	19	0.646	0.921
	Cronbach's Alpha				0.931
การไม่ตีความตัดสินถูก-ผิด	11	ฉันรู้สึกงุนงงตัวเองแย่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ ผิดพลาด	21	0.312	0.925
	12	ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	22	0.327	0.925
	13	ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน	23	0.608	0.921
Cronbach's Alpha รายองค์ประกอบ				0.889	

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ข้อที่เลือก	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Totol Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีจิตเปิดกว้าง	14	ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย	27	0.594	0.921
	15	ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้	29	0.458	0.923
	16	ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกันกับความคิดของฉันเท่านั้น	30	0.509	0.923
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.845	
การอยู่กับปัจจุบัน การอยู่กับปัจจุบัน	17	ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น	31	0.551	0.922
	18	ฉันรู้สึกว่าคุณใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจคุณภาพของงาน	32	0.578	0.922
	19	ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง	36	0.316	0.926
	20	ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่าง ๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม	38	0.547	0.922
	21	ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่เอาง่าย ๆ	39	0.478	0.923
	22	เมื่อฉันรู้สึกว่าคุณใจฉันสามารถสังเกต เฝ้ารอ คอยดึงจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไป	42	0.539	0.922
	23	ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจจากสิ่งที่เข้ามากระทบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ	43	0.489	0.923
	24	ฉันยึดติดประสบการณ์เก่า ๆ และคาดหวังให้สิ่งดี ๆ เหล่านั้นกลับมาเหมือนเดิม	44	0.489	0.923
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.868	
การปล่อยวาง	25	เมื่อฉันรู้สึกว่าคุณใจ ฉันสามารถปรับสภาพเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว	48	0.552	0.922
	26	ฉันเป็นคนปล่อยวางให้เรื่องต่าง ๆ ผ่านไปได้ยาก	49	0.596	0.921
	27	แม้เกิดเรื่องวุ่นวายภายในโรงเรียนหรือที่บ้าน ฉันสามารถปรับตัวและอยู่ต่อไปได้อย่างสงบ	50	0.589	0.921
Cronbach's Alpaha รายองค์ประกอบ				0.781	
Cronbach's Alpaha รายฉบับ				0.925	

ผลการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 11 ข้อ และผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อ	ผลการวิเคราะห์คุณภาพ	
				Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การกำกับติดตาม	1	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน	1	0.473	0.904
	2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ จากคณะครู	3	0.544	0.900
	3	โรงเรียนคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	6	0.653	0.893
Cronbach's Alpaha องค์ประกอบที่ 1				0.758	
ความร่วมมือร่วมใจ	4	คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	27	0.644	0.893
	5	คณะครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน	28	0.713	0.890
	6	หากโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูจะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	26	0.739	0.889
	7	คณะครูให้ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	29	0.722	0.890
Cronbach's Alpaha องค์ประกอบที่ 2				0.925	
การมีภาวะผู้นำ	8	โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน	37	0.617	0.895
	9	ผู้บริหารผ่อนคลายคำสั่ง แบบลำดับขั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	42	0.676	0.892
	10	คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว	44	0.664	0.892
	11	โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม (Coordinate leadership) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาให้ไปในทิศทางที่ต้องการ	45	0.664	0.892
Cronbach's Alpaha องค์ประกอบที่ 3				0.840	
Cronbach's Alpaha ทั้งฉบับ				0.910	

สรุป ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงสภาพของแบบ  
วัดการรับสติของบุคลากร ฉบับ 50 ข้อ 30 ข้อ และ 27 ข้อ

องค์ประกอบ	Cronbach's	Cronbach's	Cronbach's	ความเที่ยงตรงเชิงสภาพด้าน	
	Alpha 50 ข้อ (60คน)	Alpha 30 ข้อ (650 คน)	Alpha 27 ข้อ (650 คน)	การรับรู้ $R_{xy}$	การยอมรับ $R_{xy}$
1. การรับรู้	0.892	0.905	0.835	0.713	0.132
2. การรู้จัก	0.851	0.928	0.931	0.891	0.277
3. การไม่ตัดสินใจ-ผิด	0.623	0.823	0.889	0.384	0.456
4. การมีจิตเปิดกว้าง			0.845	0.487	0.543
5. การอยู่กับปัจจุบัน	0.731	0.730	0.868	0.340	0.621
6. การปล่อยวาง	0.622	0.641	0.781	0.590	0.279
รวมทั้งฉบับ	0.907	0.893	0.921	0.782	0.550
				0.856	

สรุป ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงสภาพของแบบ  
วัดการรับสติของโรงเรียน ฉบับ 50 ข้อ 30 ข้อ และ 11 ข้อ

องค์ประกอบ/ ชั้นของสติโรงเรียน	Cronbach's Alpha 50 ข้อ (60 คน)	Cronbach's Alpha 30 ข้อ (650 คน)	Cronbach's Alpha 11 ข้อ (650 คน)	ความตรงเชิงสภาพด้าน			
				กำกับ	ร่วมมือ	ภาวะผู้นำ	
				ติดตาม $R_{xy}$	ร่วมใจ $R_{xy}$	$R_{xy}$	
1. การกำกับ ติดตาม	1.ชั้นก่อนถูก ครอบงำด้วย ความล้มเหลว	0.612	0.802	0.758	0.621	0.497	0.396
	2.ชั้นการไม่ ตีความปัญหา ง่ายเกินไป	0.772	0.862				
2. ความร่วมมือ ร่วมใจ	3.ชั้นมีความไวใน การรับรู้การปฏิบัติ พื้นฐาน	0.901	0.927	0.925	543	0.671	0.518
	4. ชั้นการยอมรับ ความยืดหยุ่น และการฟื้นตัวสู่ สภาพเดิม	0.897	0.900				
3. การมีภาวะ ผู้นำ	5. ชั้นยอมตาม สู่ความเชี่ยวชาญ	0.889	0.896	0.840	0.571	0.622	0.558
รวมทั้งฉบับ		0.957	0.965	0.910	0.680	0.715	590
					0.750		

## ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 1 กิจกรรมปฐมนิเทศ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.900	0.223	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.300	0.670	มาก
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	4	4	5	4.200	0.836	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	4	4	5	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.600	0.223	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	4	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สารสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	4	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	4	5	5	4.400	0.547	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	5	4	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.933	0.149	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.930	0.149	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.725	0.168	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 2 หยุด พักชั่วขณะ สังเกต และเข้าถึงอยู่กับ  
ปัจจุบัน (S.T.O.P.)

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.500	0.866	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและ ผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	3	5	4.400	0.894	มาก
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.600	0.651	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและ ผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.500	0.687	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	3	5	4.400	0.894	มาก
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	3	5	4.400	0.894	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	3	5	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.466	0.836	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	3	4	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.533	0.869	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัด ต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	3	5	4.400	0.894	มาก
รวม						4.512	0.754	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 3 พิจารณากำหนดลมหายใจ 3 นาที

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.600	0.894	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.700	0.447	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.466	0.836	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	3	4	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.675	0.556	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 4 บอดี้สแกน: การฝึกเจริญสติด้วยการกำหนดจิตไว้กับการรู้สึกสัมผัสของอวัยวะส่วนต่าง ๆ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.866	0.217	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
6. สำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.866	0.182	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	5	5	5	4	4	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.933	0.149	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.912	0.071	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 5 การอาบความงดงาม

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	<b>มากที่สุด</b>
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.800	0.447	<b>มากที่สุด</b>
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	4	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	4	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.866	0.217	<b>มากที่สุด</b>
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.733	0.278	<b>มากที่สุด</b>
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	<b>มากที่สุด</b>
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.837	0.094	<b>มากที่สุด</b>

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 6 การนั่งเจริญสติด้วยการตระหนักรู้ใน  
ความคิดและความรู้สึก

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและ ผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและ ผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.833	0.204	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.800	0.182	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัด ต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.850	0.143	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 7 การเดินอย่างมีสติ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.866	0.217	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.933	0.149	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.937	0.088	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 8 การรับประทานอย่างมีสติ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.700	0.670	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.444	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.600	0.894	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.600	0.651	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.666	0.577	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	3	5	5	5	4	4.400	0.894	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.662	0.619	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 9 การฝึกเจริญสติในระดับสมาธิ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.800	0.447	<b>มากที่สุด</b>
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.800	0.447	<b>มากที่สุด</b>
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.500	0.372	<b>มากที่สุด</b>
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	3	4	5	4.000	0.707	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	5	3	5	5	4.400	0.894	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.733	0.278	<b>มากที่สุด</b>
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	<b>มากที่สุด</b>
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.675	0.349	<b>มากที่สุด</b>

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 10 หนึ่งนาทีเพื่อสิ่งที่ดีงาม

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.466	0.361	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.733	0.278	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	5	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.850	0.174	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร ชุดที่ 11 นับความสุข อยู่บนชัยชนะ แสดงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ในตัว

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.700	0.670	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.666	0.424	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.466	0.836	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	3	5	5	4	4	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.866	0.298	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.712	0.438	มากที่สุด

## ผลการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ชุดที่ 1 กิจกรรมปฐมนิเทศ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.600	0.418	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.433	0.651	มาก
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
6. สารสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน มีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.600	0.365	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มาก
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.466	0.869	มาก
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	3	5	4.600	0.894	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	3	5	4.400	0.894	มาก
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	3	5	4.400	0.894	มาก
รวม						4.562	0.395	มากที่สุด

## เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ชุดที่ 2 สติก่อนการประชุม

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.700	0.447	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	4	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.533	0.491	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.733	0.149	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.866	0.293	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.687	0.242	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน ชุดที่ 3 สถิติขณะประชุม

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.700	0.447	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.566	0.383	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
6. สารสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.600	0.365	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						5.000	0.000	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.700	0.259	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 4 สติในการพูดและการฟัง

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	4	4	5	4.200	0.447	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	4	5	5	4.400	0.547	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
รวม						4.537	0.570	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 5 การจดบันทึกสติในเวลา 4 นาที

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	4	5	4	5	4.800	0.273	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	4	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
รวม						4.825	0.194	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 6 คำนิยมโรงเรียน

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.700	0.670	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.600	0.418	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.233	0.760	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	3	4	4	4	5	4.000	0.707	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	3	4	4	5	5	4.200	0.836	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	3	4	5	4	4	4.000	0.707	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.600	0.547	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	3	4	5	5	4	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใดๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.512	0.586	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 7 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.900	0.223	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	4	5	4	5	5.000	0.000	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	5	5	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.500	0.333	มากที่สุด
6. สำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	5	4	4	4	5	4.400	0.547	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	5	4	4	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.666	0.408	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	4.866	0.298	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.687	0.233	มากที่สุด

## เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 8 ชั้นก่อนถูกครอบงำด้วยความล้มเหลว

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	3	4	5	4	5	4.200	0.836	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	3	4	5	4	4	4.000	0.707	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	3	4	5	5	4	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
รวม						4.525	0.635	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 9 ชั้นการไม่ตีความปัญหาเกินไป

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.700	0.670	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.400	0.547	มาก
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	4	4	5	4.200	0.447	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.400	0.450	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	4	4	5	4.200	0.447	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.557	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	4	4	4	4.000	0.000	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.600	0.547	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.733	0.434	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	4	5	4.600	0.547	มากที่สุด
รวม						4.537	0.462	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 10 ชั้นความไวในการปฏิบัติ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
6. สำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	4	4	5	4.200	0.447	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	4	5	5	4.400	0.547	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.650	0.301	มากที่สุด

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 11 ชั้นพันธะสัญญาปรับตัวสู่ความยืดหยุ่นและการฟื้นตัว

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>						4.700	0.670	มากที่สุด
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>						4.500	0.612	มากที่สุด
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>						4.333	0.754	มาก
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	3	4	5	4	5	4.200	0.836	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	3	4	5	5	5	4.400	0.894	มาก
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>						4.600	0.547	มากที่สุด
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	3	5	5	5	5	4.600	0.894	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>						4.800	0.447	มากที่สุด
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.537	0.608	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 12 ชั้นยอมตามสู่ความชำนาญ

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	4	5	4	5	4.400	0.821	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.200	0.836	มาก
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.471	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	4	4	5	4	4	4.200	0.447	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.666	0.408	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.612	0.451	มากที่สุด

### เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนชุดที่ 13 กระบวนการทำงานอย่างมีสติของโรงเรียน

รายการประเมิน	คนที่					$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>								
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้	3	5	5	5	5	4.700	0.670	มากที่สุด
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>								
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถนำไปใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	4	5	4	5	4.600	0.418	มากที่สุด
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.400	0.547	มาก
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนได้	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>								
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.533	0.431	มากที่สุด
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ มีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	4.400	0.547	มาก
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	4	4	5	5	5	4.600	0.547	มากที่สุด
10. การประเมินผลมีความเหมาะสม	5	4	5	4	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>								
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ	4	5	5	5	5	4.666	0.408	มากที่สุด
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
13. การประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง	4	4	5	5	4	4.400	0.547	มาก
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Evaluation Accountability)</b>								
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิใด ๆ	5	5	5	5	5	4.933	0.149	มากที่สุด
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่ของโรงเรียน	5	5	5	5	5	5.000	0.000	มากที่สุด
16. การประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา	4	5	5	5	5	4.800	0.447	มากที่สุด
รวม						4.662	0.352	มากที่สุด



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน (School mindfulness scale)

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

วิธีการตอบ กรอกข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 2** การรับรู้สติของโรงเรียน

วิธีการตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลขที่ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

(1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (2) ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

(4) ค่อนข้างเห็นด้วย (5) เห็นด้วยอย่างมาก (6) เห็นด้วยมากที่สุด

**หมายเหตุ** ข้อมูลเหล่านี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

นายอำนาจ ไพนุชิต นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน (School mindfulness scale)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. โรงเรียน.....สังกัด สพ.ป.ประจำวัดศรีจันทร์ เขต .....

2. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน ประสพการณ์ในตำแหน่ง.....ปี
- รองผู้อำนวยการ ฝ่าย.....ประสพการณ์ในตำแหน่ง.....ปี
- ครูผู้สอนกลุ่มสาระ.....ประสพการณ์ในการสอน.....ปี
- หน้าที่รับผิดชอบพิเศษ เป็น.....

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. เพศ

- ชาย หญิง

5. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง

6. อายุ.....ปี

7. ท่านเคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ ที่ถือว่ารุนแรง/หนัก หรือไม่

- ไม่เคย
- เคย เรื่องที่เป็นปัญหา/ทุกข์.....

8. ท่านเคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด หรือไม่

- ไม่เคย
- เคย เรื่องที่สร้าง ความเครียด.....

9. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการฝึกทำสมาธิ/การฝึกเจริญสติ หรือไม่ (หากเคย โปรดตอบ ข้อ 10-11)

- ไม่เคย เคย

10. (หากเคย) ท่านฝึกบ่อยแค่ไหน

- นาน ๆ ครั้ง
- เป็นประจำ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

11. ระยะเวลาในการฝึกแต่ละครั้ง

- น้อยกว่า 10 นาที  10-30 นาที
- มากกว่า 30 นาที  เข้าคอร์สฝึกอย่างต่อเนื่องหลายวัน



## ตอนที่ 2 แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

คำชี้แจง							
ข้อคำถามเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพการรับรู้สติของโรงเรียนท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลือกที่ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ,..., (6) เห็นด้วยมากที่สุด							
ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย ←			→ เห็นด้วย		
		1	2	3	4	5	6
1	โรงเรียนมีระบบติดตามให้บุคลากรรายงานปัญหาในการทำงาน						
2	ผู้บริหารและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ						
3	โรงเรียนคาดการณ์และวางแผนรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น						
4	คณะครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน						
5	คณะครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน						
6	หากโรงเรียนประสบกับปัญหา คณะครูจะช่วยกันแก้ไขปัญหให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว						
7	คณะครูให้ความสนใจปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี						
8	โรงเรียนมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในการฟื้นฟูจากการประสบปัญหาของโรงเรียน						
9	โรงเรียนมีแผนคล้ายคำสั่ง แบบลำดับขั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว						
10	คณะครูในโรงเรียนได้รับการเสริมแรง ผู้มีส่วนรับผิดชอบสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจสั่งการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว						
11	โรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบภาวะผู้นำร่วม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ						

### ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....





แบบวัดการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียน  
(School staff mindfulness scale)

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** แบบวัดการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

**วิธีการตอบ** กรอกข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 2** การรับรู้สติของบุคลากร

**วิธีการตอบ** ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลือกที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

(1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (2) ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

(4) ค่อนข้างเห็นด้วย (5) เห็นด้วยอย่างมาก (6) เห็นด้วยมากที่สุด

**หมายเหตุ** ข้อมูลเหล่านี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

นายอำนาจ ไพนุชิต นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



## แบบวัดการรับรู้สติบุคคลากรของโรงเรียน

(School staff mindfulness scale)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. โรงเรียน.....สังกัด สพ.ป.ประจำเขตพื้นที่.....เขต .....
2. ตำแหน่ง
  - ผู้อำนวยการโรงเรียน ประสบการณ์ในตำแหน่ง.....ปี
  - รองผู้อำนวยการ ฝ่าย.....ประสบการณ์ในตำแหน่ง.....ปี
  - ครูผู้สอนกลุ่มสาระ.....ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
  - หน้าที่รับผิดชอบพิเศษ เป็น.....
3. ระดับการศึกษา
  - ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. เพศ
  - ชาย หญิง
5. สถานภาพสมรส
  - โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง
6. อายุ.....ปี
7. ท่านเคยประสบปัญหาชีวิต/ความทุกข์ ที่ถือว่ารุนแรง/หนัก หรือไม่
  - ไม่เคย
  - เคย เรื่องที่เป็นปัญหา/ทุกข์.....
8. ท่านเคยประสบปัญหาเรื่องความเครียด หรือไม่
  - ไม่เคย
  - เคย เรื่องที่สร้างความเครียด.....
9. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการฝึกทำสมาธิ /การฝึกเจริญสติ หรือไม่ (หากเคย โปรดตอบ ข้อ 10-11)
  - ไม่เคย เคย
10. (หากเคย) ท่านฝึกบ่อยแค่ไหน
  - นานๆ ครั้ง
  - เป็นประจำ
  - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
11. ระยะเวลาในการฝึกแต่ละครั้ง
  - น้อยกว่า 10 นาที 10 - 30 นาที
  - มากกว่า 30 นาที เข้าคอร์สฝึกอย่างต่อเนื่องหลายวัน



## ตอนที่ 2 แบบวัดการรับรู้สติของบุคลากร

คำชี้แจง							
<p>ข้อคำถามเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้สติของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลือกที่ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ..... (6) เห็นด้วยมากที่สุด</p>							
ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย ←			→ เห็นด้วย		
		1	2	3	4	5	6
1	เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียน ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึก การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และแววตาของครูและนักเรียน						
2	เมื่อฉันเดินสำรวจบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนฉันสัมผัสได้ถึงเสียง กลิ่น และลมที่สัมผัสใบหน้า						
3	ฉันตระหนักดีว่า อาหาร เครื่องดื่ม มีผลต่อความคิด ร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึกของฉันอย่างไร						
4	ขณะที่ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงจากเรื่องต่าง ๆ เช่น ดีใจ เครียด โกรธ เสียใจ ฯลฯ ฉันรับรู้ได้ทันที						
5	ฉันสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นคำพูดหรือเป็นภาษาเขียนได้						
6	แม้ว่าฉันจะตกอยู่ในความตื่นเต้น หรือภาวะวิกฤติ ฉันยังคงสามารถอธิบายอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้นให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้						
7	ฉันสามารถอธิบายความเชื่อ ความคิด และความคาดหวังของตนเองให้เพื่อนครูหรือนักเรียนเข้าใจได้						
8	ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและที่บ้านได้						
9	ฉันสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้						
10	ฉันสามารถเล่าความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน						
11	ฉันรู้สึกว่าตัวเองแย่ เกิดอารมณ์หงุดหงิดเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผิดพลาด						
12	ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง						
13	ฉันประเมินตนเองว่าถูกหรือผิดในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน						
14	ฉันสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย						
15	ฉันไม่สามารถยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของครู และนักเรียนในโรงเรียนนี้ได้						
16	ฉันรับฟังความเห็นของเพื่อนครูที่เหมือนกันกับความคิดของฉัน						
17	ฉันมักจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดด้วยความประมาท ขาดความตั้งใจ และใจคิดแต่เรื่องอื่น						
18	ฉันรู้สึกว่าวุ่นใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จนลืมใส่ใจคุณภาพของงาน						
19	ฉันเป็นคนชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มากกว่าทำอะไรทีละอย่าง						
20	ฉันรีบด่วนเดินทางไปในที่ต่าง ๆ แต่แล้วก็สงสัยว่าฉันมาที่นั่นทำไม						
21	ฉันมักจะหลงลืมความคิดและความรู้สึกที่เป็นอยู่อย่างง่าย ๆ						
22	เมื่อฉันรู้สึกวุ่นใจฉันสามารถสังเกต เผื่อระวัง คอยตั้งจิตกลับเข้าสู่ความสงบ และปล่อยให้มันผ่านไป						



### แบบวัดสติของโรงเรียน (School mindfulness)

แบบวัดสติของโรงเรียน (School mindfulness scale) ผู้วิจัยแปลมาจากแบบวัด M-Scale ของ Hoy, Gage, และ Tarter (2006) มีจำนวน 14 ข้อ รูปแบบการตอบมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ช่วง จาก (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง (6) เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบวัด

ตอนที่ 2 แบบวัดการรับรู้สติของโรงเรียน

คำชี้แจง							
ข้อคำถามเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพโรงเรียนของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลือกที่ตรงกับ ความเห็นของท่านมากที่สุดจาก (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง (6) เห็นด้วยมากที่สุด							
ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย ← → เห็นด้วย					
		1	2	3	4	5	6
1	ผู้บริหารโรงเรียนมักควนสรุปเรื่อง						
2	เมื่อเกิดเหตุวิกฤตในโรงเรียนผู้บริหารจะช่วยเหลือแก้ปัญหา ทำให้ครูกลับไปสอนนักเรียนต่อไปได้						
3	ครูในโรงเรียนยินดีรับคำติชมเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองและงานในหน้าที่						
4	ครูในโรงเรียนไม่มีความไว้วางใจผู้บริหารพอที่จะยอมรับความผิดพลาดได้						
5	ผู้บริหารโรงเรียน ไม่สนใจความคิดเห็นของคณะครู						
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน						
7	คณะครูในโรงเรียนมักควนสรุปเรื่องราวต่าง ๆ						
8	บุคลากรในโรงเรียนเชื่อถือผู้มีอำนาจมากกว่าผู้มีความรู้						
9	เพื่อนครูเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและปรับปรุงตนเอง เพื่อจะไม่ทำผิดพลาดอีก						
10	ผู้บริหารสามารถประสานความคิดต่างโดยปราศจากการทำลายความคิดต่างของเพื่อนครู						
11	ครูในโรงเรียนมักล้มเลิกความตั้งใจ เมื่อประสบกับปัญหา						
12	ผู้บริหารยอมรับความท้าทาย (ความคิดเห็นใหม่ ๆ) จากคณะครู						
13	เมื่อประสบกับปัญหาครูในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว						
14	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ						

### ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

### แบบวัดสติ (Philadelphia mindfulness scale)

แบบวัดสติฉบับภาษาไทยของ ชัชวาล ศิลปะกิจและคณะ (2554) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ประเมินสติ 2 องค์ประกอบคือ การตระหนักรู้และการยอมรับ อย่างละ 10 ข้อ ตัวเลือกเป็นแบบมาตราประเมินค่าระหว่าง 5 ช่วง (1 = ไม่เคยเลย 5 = บ่อยมาก) ผู้วิจัยดัดแปลงตัวเลือกเป็นมาตราประเมินค่า 6 ช่วง (จาก 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง 6 = เห็นด้วยมากที่สุด)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบวัดสติ

คำชี้แจง							
ข้อคำถามเหล่านี้เกี่ยวข้องกับระดับสติของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตัวเลือกที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด จาก (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง (6) เห็นด้วยมากที่สุด							
ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย ← → เห็นด้วย					
		1	2	3	4	5	6
1	ฉันตระหนักรู้ว่ามีความคิดอะไรผ่านเข้ามาในใจบ้าง						
2	ฉันพยายามเบี่ยงเบนตนเองไป เวลาที่ฉันมีความรู้สึกไม่สบายอารมณ์						
3	เวลาที่ฉันพูดคุยกับคนอื่น ฉันตระหนักรู้การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางของเขา						
4	มีบางแง่มุมเกี่ยวกับตัวฉันเองที่ฉันไม่ต้องการคิดถึงมัน						
5	เวลาฉันอาบน้ำ ฉันตระหนักรู้ว่าน้ำไหลผ่านผิวหนังของฉันอย่างไร						
6	ฉันพยายามทำตัวให้ยุ่งๆ เพื่อไม่ให้ความคิดหรือความรู้สึกเข้ามาในใจ						
7	เมื่อฉันตกใจฉันสังเกตว่ามีอะไรเกิดขึ้นภายในร่างกายของฉัน						
8	ฉันปรารถนาว่า ฉันจะสามารถควบคุมอารมณ์ของฉันได้ง่ายขึ้น						
9	เมื่อฉันเดินอยู่ข้างนอก ฉันตระหนักรู้กลิ่นหรือลมที่สัมผัสใบหน้าของฉันได้						
10	ฉันบอกกับตัวเองว่า ฉันไม่ควรจะมีความคิดบางอย่าง						
11	เมื่อมีใครถามว่าฉันรู้สึกอย่างไร ฉันสามารถระบุอารมณ์ของฉันได้ง่าย						
12	มีหลายสิ่งที่ยังฉันไม่พยายามคิดถึงมัน						
13	ฉันตระหนักรู้ความคิดที่ฉันกำลังมีอยู่ขณะที่อารมณ์ของฉันเปลี่ยนแปลง						
14	ฉันบอกกับตัวเองว่า ฉันไม่ควรรู้สึกโศกเศร้าเสียใจ						
15	ฉันสังเกตการเปลี่ยนแปลงในร่างกาย เช่น หัวใจเต้นเร็ว หรือกล้ามเนื้อเกร็ง						
16	หากว่ามีบางสิ่งที่ยังฉันไม่อยากจะคิดถึงมัน ฉันพยายามหลายๆ อย่างที่จะขจัดมันออกไปจากใจของฉัน						
17	เมื่อไหร่ก็ตามที่อารมณ์ของฉันเปลี่ยนแปลง ฉันระลึกได้ทันที						
18	ฉันพยายามผลักดันปัญหาต่างๆ ออกไปจากใจ						
19	เมื่อกำลังพูดคุยกับคนอื่น ฉันตระหนักรู้อารมณ์ที่ฉันกำลังประสบอยู่ได้						
20	เมื่อฉันมีความจำที่เลวร้าย ฉันพยายามเบี่ยงเบนตนเองไปเพื่อจะได้ไม่คิดถึงมัน						

หมายเหตุ ข้อคือ awareness scale ข้อคู่ acceptance scale

**แบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)  
คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องเที่ยงตรง และความสำนึกรับผิดชอบ ของโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**กรอบการประเมิน**

การประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนและสติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้ ยึดตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 มาตรฐาน ของคณะกรรมการร่วม มาตรฐานการประเมินการศึกษา (Joint committee on standards for educational evaluation: JCSEE) ซึ่งได้รับการปรับปรุงโดยสมาคมการประเมินแคนาดา (Canadian evaluation society) เมื่อเดือน มกราคม (2012) (Yarbrough; et al., 2011) ประกอบด้วย

**ความเป็นประโยชน์ (Utility standards)** เป็นการพิจารณาคุณค่าของการดำเนินกิจกรรมการฝึกเจริญสติว่า สามารถพัฒนาสติของบุคลากรและสติของโรงเรียน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยังผลถึงความมั่นคง และเสถียรภาพของสถานศึกษาในการให้บริการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติมีความก้าวหน้าสืบไป

**ความเป็นไปได้ (Feasibility standards)** เป็นการพิจารณาว่า การดำเนินกิจกรรมการฝึกเจริญสติแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนควบคู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ในชีวิตประจำวัน มีความเป็นไปได้ หรือสามารถปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีสติ ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

**ความเหมาะสม (Propriety standards)** เป็นการพิจารณาในด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ สาระสำคัญ สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ กิจกรรม ระยะเวลาในการฝึก และการประเมินผล

**ความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy standards)** เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้อง เที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ กิจกรรมที่สร้างขึ้นครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสติแต่ละด้าน มีกำหนดเวลา และความถี่ในการฝึกแน่นอนชัดเจนและการประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรง

**ความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability standards)** เป็นการพิจารณาถึงความสำนึกรับผิดชอบ ในด้านการผลิตสื่อประกอบการฝึกเจริญสติ วิธีการฝึก ขั้นตอนการฝึก ตลอดจนการวัดและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลและผลผลิตที่ได้รับด้วยจิตสำนึกรับผิดชอบ

นายอำนาจ ไขนุชิต นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**วิธีการประเมิน** การประเมินด้านความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบ ของโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรและสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบในระดับมาก
- 3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องเที่ยงตรง/ความสำคัญรับผิดชอบในระดับน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมการฝึกเจริญสติให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

**แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนหลัก ดังนี้**

**ตอนที่ 1** แบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากร

**ตอนที่ 2** แบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติของโรงเรียน

ตอนที่ 1 แบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน  
เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ .....

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>					
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติบุคลากรของโรงเรียนได้					
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรของโรงเรียน					
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>					
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของโรงเรียนได้					
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรของได้					
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>					
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ และระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม					
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม					
10. การวัดผลประเมินผลมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>					
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ					
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก					
13. การวัดผลประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง					
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)</b>					
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ					
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติในหน้าที่บุคลากรของโรงเรียน					
16. การวัดและประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินโปรแกรมการฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน

เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ .....

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)</b>					
1. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถพัฒนาสติของโรงเรียนได้					
2. กิจกรรมการฝึกเจริญสติช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
<b>ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)</b>					
3. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถนำไปใช้กับโรงเรียนได้					
4. กิจกรรมการฝึกเจริญสติสามารถปฏิบัติในโรงเรียนได้					
<b>ด้านความเหมาะสม (Propriety)</b>					
5. วัตถุประสงค์ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
6. สาระสำคัญ (เนื้อหา) ในการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
7. กิจกรรมการฝึกเจริญสติมีความเหมาะสม					
8. สื่อ-อุปกรณ์ สถานที่ และระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม					
9. ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม					
10. การวัดผลประเมินผลมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)</b>					
11. เนื้อหาของเอกสารประกอบการฝึกมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการ ทฤษฎีการฝึกเจริญสติ					
12. กิจกรรมการฝึกเจริญสติถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึก					
13. การวัดผลประเมินผลมีความถูกต้องเที่ยงตรงตามหลักการสร้าง					
<b>ด้านความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)</b>					
14. เนื้อหาและสื่อประกอบการฝึกเจริญสติไม่เบี่ยงเบนหรือขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนา หรือลัทธิใด ๆ					
15. กิจกรรมการฝึกเจริญสติไม่ขัดต่อหลักความเชื่อทางศาสนาหรือข้อปฏิบัติของโรงเรียน					
16. การวัดและประเมินผลไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศีลธรรม จรรยา					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

## ตัวอย่างเครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับบุคลากรของโรงเรียน

### เครื่องมือฝึกเจริญสติที่ 7 การรับประทานอย่างมีสติ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความตระหนักและการรู้ตัวให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคุณและผลิตภัณฑ์อาหาร
2. เพื่อฝึกการเชื่อมโยงระหว่างอาหารที่เรารับประทานกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น

#### สาระสำคัญ

1. สติในการรับประทานเป็นการพัฒนาสุขภาพกายให้ดีขึ้น เพิ่มความระมัดระวังสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพิ่มความระมัดระวังในการเลือกอาหาร และได้สังเกตว่าเรามีวิธีรับประทานอาหารอย่างไร
2. การฝึกสติในการรับประทานอาหารช่วยเพิ่มความตระหนักต่อทางเลือกที่เราสร้างขึ้น และระวังสภาวะอารมณ์ สภาพทางอารมณ์ส่งผลต่อขนาดและคุณภาพของอาหารองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการรับประทานอาหาร
3. การฝึกสติในการรับประทานอาหารเป็นการพัฒนาความตระหนักในการบำรุงร่างกายและสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจะถูกพัฒนาให้เป็นลักษณะนิสัยและกลายเป็นเครื่องค้ำจุนการดำเนินชีวิตในระยะยาว

#### อุปกรณ์

1. PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือประกอบการฝึก

#### สถานที่ทำการฝึก

บนโต๊ะอาหารที่โรงเรียน ที่บ้าน หรือที่ร้านอาหาร

#### กิจกรรมการฝึก

##### 1. กิจกรรมบรรยาย

วิทยากรบรรยายสาระสำคัญ หรือผู้ปฏิบัติศึกษาจากคู่มือการฝึกด้วยตนเอง (สำหรับการฝึกในครั้งแรก)

เราต้องการอาหารเพื่อมีชีวิตอยู่ แต่หลายท่านการกินเป็นเรื่องที่ไม่เคยคิดเตรียมการล่วงหน้ามาก่อน หรืออาจเป็นสิ่งครอบงำทางจิตใจ หรืออาจเต็มไปด้วยความรู้สึกน่าละอายใจ ประชากรมากกว่าหนึ่งในสามของประเทศอเมริกาเป็นโรคอ้วน ความอ้วนมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพหลายอย่าง อย่างที่ท่านทราบบทบาทของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ความอ้วนมีผลกระทบต่อเราไม่เท่ากัน แต่มีความเกี่ยวข้องกับการมีรายได้ที่ไม่เท่ากันที่ทำให้เป็นสาเหตุของการเสียชีวิต

ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกเจริญสติเพื่อพัฒนาสุขภาพกายให้ดีขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดในการรับประทานอย่างมีสติ คือการระมัดระวังสุขภาพกายและสุขภาพใจ การระมัดระวังในการเลือกอาหาร และการสังเกตว่าเรามีวิธีรับประทานอาหารอย่างไร

อย่างที่พวกเราค้นเคย ครูและผู้บริหารโรงเรียนอาจจะใช้อาหารเป็นเครื่องมือในการปลอบใจตนเองหลังจากทำงานหนัก วิตกกังวล เครียด เศร้า และรู้สึกโดดเดี่ยว เราอาจใช้เวลานานในการรับประทานอาหาร จากความเหนื่อยล้ากับเด็กๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่รู้สึกแย่ วันหยุดเป็นช่วงเวลาเพื่อการเฉลิมฉลองซึ่งอาจจะถูกเปลี่ยนเป็นเวลาในการรับประทานอาหารเพื่อบรรเทาความเครียด ท่านอาจพบว่าปัญหาเรื่องน้ำหนักตัวที่เพิ่มขึ้นตามมา และคุ้นชินกับเวลาอันแสนเบื่อหน่ายในการตรวจนับแคลอรีของอาหารที่ท่านรับประทานเข้าไปในแต่ละมื้อ การฝึกเจริญสติในการรับประทานอาหารช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ต่อทางเลือกที่เราสร้างขึ้น และระวังสภาวะอารมณ์สภาพทางอารมณ์ส่งผลต่อขนาดและคุณภาพของอาหาร องค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องกับปริมาณและวิธีในการรับประทานอาหาร

ครูและผู้บริหารโรงเรียนถูกบีบคั้นด้วยเวลา และเป็นอุปสรรคในการเตรียมอาหารแต่ละมื้อที่ถูกต้องตามหลักการดูแลสุขภาพ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ อาจทำให้เราหันไปพึ่งพาอาหารจานด่วน และอาหารตามร้านสะดวกซื้อ ซึ่งอาจใส่เกลือ น้ำตาล ชูรส และไขมันจำนวนมาก เครื่องปรุงเหล่านี้ทำให้เรารู้สึกกระหายอยากทานมากขึ้น กลายเป็นกับดักให้เราตกอยู่ในวงจรแห่งความอยากทานไปเรื่อยๆ

การฝึกสติในการรับประทานอาหารต่อไปนี้ ไม่ใช่วิธีการลดความอ้วน แต่เป็นการพัฒนาความตระหนักรู้ในการบำรุงร่างกายและสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจะถูกขับเคลื่อนให้เป็นนิสัยและกลายเป็นเครื่องค้ำจุนระยะยาวต่อการใช้ชีวิตบนโลกใบนี้

## 2. ขั้นตอนการฝึก

### ขั้นที่ 1 สังเกตว่าคุณรู้สึกอย่างไร

ขั้นตอนแรกในการรับประทานอย่างมีสติคือ การตระหนักถึงสภาพร่างกายของตัวเอง สังเกตว่าคุณรู้สึกอย่างไร ณ นาทีที่: กังวลใจ เครียด เหนื่อย โดดเดี่ยว หิว อิ่ม หมดความ

อดทน คุณจะได้อะไรมากมายถ้ารู้จักสังเกตสภาพร่างกายและจิตใจของตน ณ เวลานั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า จะต้องระมัดระวังและรู้ตัว กับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น

คนส่วนใหญ่จะเลยขั้นตอนนี้ เรารับประทานอาหารตามแรงกระตุ้น เราทานอาหารสะดวกซื้อที่ปรุงไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ เราทานอาหารทานเล่นโดยไม่ได้ตระหนักว่าเรากำลังทาน เราทานตามความเคยชินโดยไม่ได้คิดถึงผลกระทบที่ตามมา ในขั้นตอนนี้ จะต้องสร้างความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างสิ่งที่เรารู้สึกกับสิ่งที่เรารับประทาน

### ขั้นที่ 2 สังเกตสิ่งที่เราจะรับประทาน

ใช้เวลาสักหนึ่งนาที สังเกตสิ่งที่เราจะรับประทาน: มันคืออะไร

✱ สังเกตอาหารแล้วหันมาสังเกตลักษณะท่าทางของคุณตามลักษณะที่คุณกำลังทำ คุณกำลังยืนอยู่หน้าตู้เย็น หรือนั่งอยู่บนโต๊ะที่ถูกยั่วยวนด้วยเมนูต่างๆ

✱ พิจารณาว่าอาหารเหล่านี้มาจากไหน มาจากตลาดของเกษตรกรในท้องถิ่น หรือมาจากร้านสะดวกซื้อใกล้บ้าน

✱ ใช้เวลาสั้นๆ ในการพิจารณาว่า ใครเป็นผู้ทำหรือปรุงอาหารเหล่านี้ และอาหารเหล่านี้ปลูกหรือเลี้ยงมาด้วยวิธีการใด นึกถึงความเกี่ยวข้องระหว่างตัวเรากับผู้ที่ทำการเพาะปลูก ผู้เลี้ยง พ่อค้าคนกลาง และผู้ขายอาหารเหล่านี้ให้กับคุณ

✱ สังเกตสี องค์ประกอบ กลิ่น สดส่วน และขนาด

ขั้นตอนนี้ไม่จำเป็นต้องนาน สัก 2-3 วินาที เป้าหมายเพื่อสร้างความตระหนักและการรู้ตัวให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคุณและผลิตภัณฑ์อาหาร คุณไม่จำเป็นต้องรู้สึกยุ่งยากหรือเขินอาย ความสำคัญของขั้นตอนนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการจดจำว่า การเลือกรับประทานมีผลต่อร่างกายเรา และยังคงสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิธีรับประทานและสภาพภายในของเราด้วย

### ขั้นที่ 3 หยุดชั่วคราวและเงยบ

ก่อนหยิบช้อนและเริ่มรับประทาน หยุดชั่วคราวและทำให้ตัวเองเงยบสัก 2-3 วินาที

✱ ดึงประสาทการรับรู้ทั้ง ตา จมูก กาย และใจ จดจ่อสิ่งที่คุณจะรับประทาน แม้ใช้เวลาที่สั้นที่สุดในการหยุดชั่วคราวก็เป็นประโยชน์ในการนำสติสู่การปฏิบัติในการรับประทาน

✱ วางช้อนลงระหว่างการกัดอาหารชิ้นใหญ่เพื่อฝึกตนเองให้รู้จักหยุด

ขั้นตอนนี้เป็นการทำให้ขอบเขตการรับประทานช้าลง และสังเกตความรู้สึกของการอิม ซึ่งจะช่วยให้คุณหลีกเลี่ยงการทานมากเกินไปจนความจำเป็น นี่เป็นหลักสำคัญในการฝึกตนเองให้ลิ้มรสชาติของอาหารอย่างแท้จริง

#### ขั้นที่ 4 มีความสุขกับการรับประทาน

มีความสุขกับสิ่งที่กำลังรับประทาน การได้กินเป็นหนึ่งในสิ่งที่พึงปรารถนาของชีวิต เป็นความสุขและความสำราญใจ อย่างไรก็ตามบางครั้งเราไม่ได้คำนึงถึงมัน หรือเรามองข้ามความสุขจากการกิน นี่เป็นความสุขที่น่าเสียดาย

✳️ คุณกำลังคิดเกี่ยวกับโครงการ มีความกดดันอยู่ในใจใช่ไหม ถ้ามองตนเองว่าสมาธิของคุณถูกแบ่งออกไประหว่างอาหารที่กำลังรับประทานกับความกังวลที่อยู่ในใจ คุณกำลังกิน ความกดดัน ความวิตกกังวล หรือความกลัวอยู่ในใจไหม

อย่างที่เรารู้ได้กล่าวมาโดยตลอดในคู่มือเล่มนี้ว่า มีหลักฐานในการศึกษาทางด้านประสาทวิทยาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถึงวิธีการฝึกจิตเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสมอง การใช้เหตุการณ์เชิงบวก การพักผ่อน การให้ความรู้สึกที่ดีต่ออาหารที่กำลังรับประทาน และความรู้สึกซาบซึ้งใจจริงๆ เพียงไม่กี่วินาที จะค่อยๆ เปลี่ยนรูปร่างของสมอง ช่วยสร้างประสาทส่วนกลางที่จะช่วยให้เกิดความสงบและความสำราญใจ สิ่งนี้มองดูเหมือนล้าสมัย แต่มันคือความจริง การฝึกสติในการรับประทานเป็นการพัฒนาความสุขจากภายใน และเรากำลังทำการแบ่งปันสิ่งนี้ให้กับคุณ

#### ขั้นที่ 5 รับประทานเท่านั้น

ถอดปลั๊ก วางเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสารต่างๆ วางหนังสือพิมพ์ ปิดโทรทัศน์

✳️ เช่น การเคี้ยว ให้สังเกตรสชาติของอาหาร องค์ประกอบ และกลิ่นที่ได้สัมผัสกับลำดับของประสาทลิ้มรสในปาก ได้แก่ รสหวาน เปรี้ยว ขม สังเกตองค์ประกอบ เช่น เคี้ยวยาก เป็นเม็ดเล็ก ๆ ราบเรียบ สังเกตกลิ่น เช่น กลิ่นหอม กลิ่นเนย และกลิ่นอื่น ๆ

✳️ หากอยู่ในท่ายืนขอให้นั่งลง

✳️ เคี้ยวอาหารให้ละเอียด ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่า จะต้องเคี้ยว 25 ถึง 30 ครั้ง

สำหรับอาหารแต่ละคำ และเคี้ยวให้ช้าลง

✳️ ให้ความสนใจในสิ่งที่กำลังทำ ส่วนใหญ่เรามักจะคุ้นชินกับการรับประทานและทำสิ่งอื่นไปด้วยในเวลาเดียวกัน

#### ขั้นที่ 6 ให้สังเกตความรู้สึกขณะที่กำลังรับประทานและหลังเสร็จสิ้นการ

##### รับประทาน

ขณะที่เคี้ยวและกลืน ให้สังเกตความรู้สึก คุณอิ่มแล้ว หรือใกล้อิ่ม ถ้าคุณรู้สึกอิ่มขอให้หยุดรับประทาน

✳️ เมื่อรับประทานอาหารเสร็จ สังเกตความรู้สึก (ควรใช้เวลา 10-30 วินาที เพื่อรับรู้ความรู้สึกของร่างกาย) คุณรู้สึกดีขึ้นหรือแย่ลงหลังจากทานอาหาร คุณรู้สึกง่วงเหงาหาวนอน หรือ

กระป๋องกระป๋อง อาหารที่คุณเลือกทานส่งผลอย่างเต็มที่กับระดับของพลังงานและความสุขโดยรวม ในขั้นตอนนี้จะทำการเชื่อมโยงระหว่างอาหารที่เรารับประทานกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น

### 3. ระยะเวลาในการฝึก

ทดลองปฏิบัติตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-6 อย่างต่อเนื่อง หากคุณรู้สึกว่ามีมากเกินไปขอให้เริ่มช้าๆ ลองเริ่มต้นทีละขั้น ทุกครั้งที่รับประทานอาหาร



### แบบประเมินตนเองในการฝึกเจริญสติของบุคคลากร

ชื่อ.....สกุล.....

วันที่ .....เดือน .....พ.ศ.....เวลา.....

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเขียนบรรยายตามความคิดเห็นของท่าน

1. ระยะเวลาที่สามารถปฏิบัติได้โดยประมาณ.....นาที

2. ระดับสติ

รายการประเมิน	ระดับสติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ข้าพเจ้าสามารถรับรู้อารมณ์ความสุข ความยินดี ความเศร้าหรือความคิดในแง่ลบของตนเองได้					
2. ข้าพเจ้ารู้จักและสามารถบรรยายอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้นได้					
3. ข้าพเจ้าเปิดใจสามารถยอมรับความคิด อารมณ์ ความรู้สึกต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้น					
4. ข้าพเจ้าไม่ตัดสินความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อเรื่องราวว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด					
5. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกฟุ้งซ่าน มีสมาธิอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่กำลังปฏิบัติได้นาน ๆ					
6. ข้าพเจ้าเฝ้าดูอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดที่ผ่านเข้ามาและปล่อยให้มันผ่านไปโดยไม่แสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อมัน (ปล่อยวาง)					

3. ผลการปฏิบัติ (โปรดเขียนบรรยาย)

.....

.....

.....

.....

**ตัวอย่างเครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียน**  
**เครื่องมือฝึกเจริญสติสำหรับโรงเรียนที่ 3 สติในการพูดและการฟัง**

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อฝึกเจริญสติในการพูดสื่อสารทั่วไป และการพูดสื่อสารอย่างมีสติได้
2. เพื่อฝึกทักษะเจริญสติในการฟัง และการรับฟังการสื่อสารอย่างมีสติ

**สาระสำคัญ**

1. การสื่อสารโดยทั่วไปมักจะถูกอิทธิพลของอารมณ์และความเครียดเข้าครอบงำ ทำให้ขาดการรับฟังและเกิดความกระทบกระทั่งกันได้ง่าย
2. การสื่อสารอย่างมีสติ สามารถทำได้โดยรู้ลมหายใจขณะพูด และขณะการรับฟัง

**อุปกรณ์**

1. PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือประกอบการฝึก
3. ใบงานที่ 3.1

**สถานที่ทำการฝึก**

ในห้องประชุม

**กิจกรรมการฝึก**

1. **กิจกรรมการฝึก** (วิทยากรเป็นผู้ดำเนินการ)
  - 1.1 ให้สมาชิกนึกถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านโกรธ ผิดหวัง เสียใจ เครียด หรือ ปั่นป่วนในองค์กรหรือในเหตุการณ์ที่ประสบกับชีวิตจริง มา 1 เหตุการณ์ บันทึกไว้ (10 นาที)
  - 1.2 จับคู่สนทนา (ควรเป็นบุคคลที่ไม่คุ้นเคยกัน) สมมติบทบาทเป็น A และ B โดยให้ A เล่าเรื่อง ส่วน B รับฟัง โดยให้สังเกตอารมณ์ความรู้สึกของ A ซึ่งเป็นผู้เล่าเรื่อง (10 นาที)
  - 1.3 วิทยากรสุ่มถามและสรุปให้สมาชิกเข้าใจถึงการเล่าเรื่อง ดังกล่าวจะทำให้เกิดอารมณ์ทั้งฝ่ายผู้เล่าและฝ่ายผู้รับฟัง (ในทางสนับสนุน และ/หรือไม่เห็นด้วย)

## 2. กิจกรรมการบรรยายหลังการทำกิจกรรมช่วงที่ 1 (20 นาที)

### การพูดอย่างมีสติ

ผู้ฝึกสอนทักษะการพูดในศูนย์ฝึกหัดการพูดต่าง ๆ ใช้วิธีการนี้เพื่อกระตุ้นการสนทนาอย่างมีสติทั้งการพูดที่มีลักษณะเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ในการประชุมครั้งต่อไป ลองฝึกการพูดอย่างมีสติด้วยการปฏิบัติเหล่านี้

- ✧ ลดอัตราความเร็วในอัตราการพูดปกติของท่านลง
- ✧ สังเกตประสาทการรับรู้ในตัวท่าน และบุคลิกท่าทาง ท่านกำลังเอนตัวไปข้างหน้าพร้อมที่จะลูบใจม เพียงแต่รอจังหวะให้ผู้อื่นหยุดพูด ใช่ไหม?
- ✧ สังเกตอารมณ์ของคุณ: คุณรู้สึกกังวล เป็นทุกข์ หมดความอดทน ตื่นเต้น หรือฉุนเฉียว ใช่ไหม?
- ✧ ตระหนักรู้ในความคิด: “ฉันไม่อาจรอจังหวะที่จะบอกเขา...” ก่อนถึงช่วงเวลาการพูดของตนเอง ใช่ไหม?
- ✧ ระมัดระวังความแปรปรวนของความรู้สึกเหล่านี้ ประสาทการรับรู้ และความคิด ที่เข้ามา คงอยู่ชั่วขณะหนึ่ง แล้วก็จากไป
- ✧ คมจิตให้จดจ่อกับการยกตัวสูงขึ้น การลดตัวต่ำลงของช่องท้อง
- ✧ วางจิตจดจ่อไว้ที่ลมหายใจเข้าและลมหายใจออก
- ✧ จดจ่อการหายใจเข้าและหายใจออกผ่านทางจมูก พร้อมสังเกตการยุบตัวและการยกตัวของช่องท้องหรือวางจิตไว้ที่ที่คุณสามารถสัมผัสได้ถึงลมหายใจ และจดจ่อไว้ตรงนั้น
- ✧ มองผู้อื่น และให้ความสนใจเธอหรือเขาอย่างเต็มที่
- ✧ ฝึกประสาทการรับฟังในการเปิดใจกว้าง และมีความอยากรู้อยากเห็น เรื่องราวของบุคคลนั้นๆ
- ✧ ฝึกจิตให้ความเมตตาต่อบุคคลนั้น ไม่ว่าบุคคลนั้นคุณเคยรู้จักมาก่อนเป็นระยะเวลายาวนาน หรือคุณไม่เคยรู้จักมาก่อน
- ✧ ก่อนพูด ถามตัวเองด้วยคำถามเหล่านี้: คำถามนี้จะช่วยเพิ่มความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน หรือไม่? ฉันสามารถพูดตามความจริงได้หรือไม่? ความคาดหวังของฉันคืออะไร?
- ✧ ขอให้เสียงรับฟังคู่สนทนา อย่ารีบพูดแทรก พูดแซง และถ้าคุณอยากพูด ขอให้สังเกตจังหวะที่เหมาะสม
- ✧ เมื่อคุณสังเกตเห็นว่าจิตใจของคุณขาดการให้ความสนใจให้ผู้พูด ค่อย ๆ ดึงสมาธิมาที่ตัวเอง และให้ความสนใจผู้พูดในขณะนั้น

✧ ฟังด้วยความสนใจและอีกครั้ง สังเกตเวลาที่ใจของคุณล่องลอยออกไปจากสภาพการเปิดรับ ความอยากรู้อยากเห็น และให้ความสนใจสภาพวะจิตที่คิดตัดสิน วิพากษ์วิจารณ์ และความคิดเชิงลบอื่น ๆ

✧ ถามคำถามปลายเปิด คำถามที่คุณอาจไม่เคยรู้คำตอบมาก่อน รอฟังคำตอบ สังเกตการเปลี่ยนแปลงไปของความสัมพันธ์ระหว่างคุณกับผู้พูด

✧ หลังจากจบการสนทนา ใช้เวลาสักครู่เพื่อจดบันทึกสิ่งที่คุณสังเกตเห็น ความท้าทาย ที่ได้เรียนรู้ และความประหลาดใจ

### การฟังอย่างมีสติ

✧ สังเกตแรงกระตุ้นในการพูด และถามตัวเองว่า: สิ่งนี้สำคัญไหม? คำพูดของเราช่วยสร้างความเข้าใจอันดีเพิ่มขึ้นไหม? แรงจูงใจของเราคืออะไร?

✧ สังเกตแรงกระตุ้นในการแก้ไขให้ถูกต้อง ซ่อมแซม ให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำ โดยปราศจากแรงขับของสิ่งกระตุ้นเหล่านี้

✧ เมื่อคุณมีสมาธิกับการฟัง สังเกตท่าทาง กำหนดความรู้สึกไปยังปลายเท้าที่สัมผัสพื้นด้านล่าง และระวังสภาวะจิตของตนเอง

✧ มุ่งความสนใจและสมาธิของตนเองไปยังบุคคลที่กำลังสนทนา ตั้งใจฟังเขาหรือเธออย่างเต็มที่ ฟังด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง

✧ หากต้องการถามคำถาม ควรถามด้วยคำถามปลายเปิด ซึ่งคาดว่าตนเองยังไม่ทราบคำตอบ

✧ แสดงออกให้ดีที่สุดตามมารยาทการรับฟัง และต่อคำตอบที่คุณได้รับ

✧ งดแรงกระตุ้นที่เป็นการรบกวน หรือถามคำถามมากเกินไป

✧ สังเกตความรู้สึกของตนเองในการตัดสินชี้ขาด และการวิพากษ์วิจารณ์ โดยไม่ต้องพยายามไปเปลี่ยนแปลงมัน

✧ เงียบฟังคู่สนทนา

✧ เมื่อสังเกตเห็นว่าจิตใจของเราฟุ้งซ่านไม่ได้อยู่กับการฟัง ค่อยๆ ดึงกลับมาอยู่กับตัวและให้ความสนใจบุคคลต่างๆ ณ ขณะนั้น

✧ ฟังด้วยความสนใจ และอีกครั้ง สังเกตตนเองเมื่อรู้สึกขาดการเปิดใจรับฟัง ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดตัดสินที่ถูกต้อง-ผิด วิพากษ์วิจารณ์ หรือความคิดเชิงลบต่าง ๆ

✧ หลังจากจบการสนทนา ใช้เวลาสักหนึ่งนาที จดบันทึกเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่คุณสังเกตเห็นความท้าทาย การเรียนรู้ และความประหลาดใจ

### 3. กิจกรรมการฝึกหลังจากวิทยากรนำเสนอความรู้เรื่องสติในการสนทนา

3.1 วิทยากรให้สมาชิกกำหนดรู้ลมหายใจเป็นฐานสติในขณะฟังและพูด จากนั้นลองให้ A และ B ทำกิจกรรมซ้ำอีกรอบโดยเริ่มจากทำสมาธิหลับตา 1 นาที ก่อนเริ่มกิจกรรม (เล่าเรื่อง 3 นาที)

3.2 ให้สมาชิกในกลุ่มเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับ A และ B ทั้ง 2 รอบ สังเกตว่าต่างกันอย่างไร (5 นาที)

3.3 วิทยากรสุ่มความคิดเห็น อภิปรายและสรุปบทบาทของสติในการสื่อสาร (10 นาที)

3.4 วิทยากรถามความคิดเห็นว่าเป็นไปได้หรือไม่ ที่การสื่อสารระหว่าง A และ B ครั้งที่ 2 ดีกว่าครั้งแรก เพราะเป็นการทำซ้ำ และเกิดประสบการณ์ว่าสติส่งผลจริง ลองสลับบทบาทให้ B เป็นผู้เล่า A เป็นผู้รับฟังบ้าง หลังจากนั้นให้ทั้งคู่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพูด/การฟังอย่างมีสติว่า ส่งผลทำให้การสนทนาต่างไปจากเดิมอย่างไร (10 นาที)

3.5 วิทยากรสุ่มถามความคิดเห็น อภิปราย และสรุป พร้อม นำเสนอแผนภูมิสติในการทำงานร่วมกัน (20 นาที)

### 4. ระยะเวลาในการฝึก 1 ชั่วโมง





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อำนาจ ไพนุชิต
วัน เดือน ปี เกิด	4 กุมภาพันธ์ 2512
สถานที่เกิด	ประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2535 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 1 นักศึกษาทุนโครงการคุรุทายาทรุ่นที่ 2 จาก วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2539 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิทยาการศึกษา จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 หลักสูตร IN-SERVICE TRAINING FOR TEACHERS วิชาคณิตศาสตร์ ประเทศญี่ปุ่น ทุน MONBUSHO จาก FUKUSHIMA UNIVERSITY พ.ศ. 2557 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) เกียรตินิยมอันดับ 2 จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ แขนงวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ