



การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับนักศึกษาครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหอนาคต

สิริพร ดาวัน

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับเงินอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
งบประมาณปี ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต	36
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	48
แบบแผนการวิจัย	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการศึกษาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี หลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต	53
ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของ นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
วิธีดำเนินการวิจัย	56
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผลการวิจัย	57
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	60

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จิตวิทยาเชิงบวก เป็นการศึกษาและสำรวจจุดแข็งของมนุษย์ เป็นคุณลักษณะในการพัฒนา ด้านบวกของบุคคล ที่มีความจำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการแข่งขัน และเป็น ตัวแปรที่สำคัญทางด้านจิตวิทยาที่มีการประยุกต์ใช้จุดแข็งหรือจุดเด่นและคุณลักษณะทางบวกของ ตนเองในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาการปฏิบัติงานเชิงรุกในองค์กรได้ในสภาวะปัจจุบันที่องค์กร ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สับสนวุ่นวาย อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สำหรับคำว่า “ทุน” เป็นคำที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในวงการศึกษาและเศรษฐศาสตร์ ซึ่งหมายถึง สิ่งสำคัญหรือทรัพย์สินที่มีอยู่ ซิลิกแมน (Seligman, 1988: 3) ได้เสนอมุมมองใหม่ต่อการค้นคว้าทางจิตวิทยา และกล่าวถึง จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ไว้ว่า เป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์ เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) สติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม (Flow) การมองโลกในแง่ดี (Optimisms) ความหวัง (Hope) ความสุข (Happiness) ของบุคคล เป็นต้น โดยทัศนะของจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ ให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานความสุขจากการพัฒนาตัวเอง การเป็นคนดีที่มีมุมมองต่อชีวิตและ โลกในเชิงบวก ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและประสบความสำเร็จขององค์กรต่างๆ (Synder; & Lopez, 2002: 761)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ และได้มี การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้กันอย่างมาก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานในองค์กรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพตัวอย่างเช่น การศึกษาของยูสเซฟ (Youssef, 2004: 5) ศึกษาในการทำงาน เกี่ยวกับด้านธุรกิจพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความ หุ่นตัว มีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการ คงอยู่ในงาน จากการศึกษาของลาซันและลูธานส์ (Larson; & Luthans; 2006: 44-61) ผลการวิจัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในพนักงานฝ่ายการผลิตอุปกรณ์ สามารถทำนายทัศนคติในการทำงาน ลดการขาดงาน และทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรที่ยาวนาน จาก การศึกษาของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al. 2007: 541-572) ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา เชิงบวกโดยการวัดความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหุ่นตัว

มีการหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการทำปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศข้างต้นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่หลายๆองค์กรให้ความสนใจและได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางอีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในหลายๆหน่วยงาน “คน” ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จได้อย่างน่าอัศจรรย์ ขณะเดียวกันองค์กรจะสามารถผ่านพ้นวิกฤติและอยู่รอดได้ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การที่บุคคลประสบปัญหาในการทำงาน มีความเครียด มีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นั้น ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะดำรงภาวะสุขภาพที่ดีไว้ได้จะช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น มองสิ่งต่างๆ ในด้านดี มีทัศนคติและความหวังในสิ่งที่ดีในเชิงบวก สังคมไทยเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับคำว่า “ครู” ในฐานะผู้ส่งเสริมและสรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ (วราภรณ์ สามโกเศศ และคณะ, 2553) ดังนั้น หนึ่งในส่วนสำคัญของการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้คือ “ครู” เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นส่วนสำคัญ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ครูไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาที่ควรได้รับพัฒนาอีกหลายประเด็น จำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างเมืองกับชนบท ในบางเมืองมีจำนวนครูเกินเกณฑ์ที่กำหนด ในขณะที่บางพื้นที่ชนบทมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งทำให้บางพื้นที่ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียน เพราะครูไม่เพียงพอ เวลาอยู่ที่โรงเรียนครูใช้เวลากับการเตรียมการสอนและการอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานเอกสารและทำการประเมิน ซึ่งการประเมินครูโดยส่วนมาก มุ่งดูที่วิทยฐานะของครูเป็นหลัก จนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของตัวเด็ก ทำให้ครูทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สอน ให้ความรู้ในรูปแบบของ Teacher-centered ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกาย หรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้น ระบบผลิตบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยไม่สามารถผลิตครูที่เข้าใจความหลากหลายของสังคมไทย จึงไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีหลักการทางจิตวิทยาในการสอน และเข้าใจในความเป็นชุมชนของแต่ละท้องถิ่น ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวม

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู เพื่อให้ นักศึกษาครูสามารถทำงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป แนวทางที่ผู้วิจัยเลือกมาพัฒนา คือการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต เพราะการคิดมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคตโดยคิดได้ว่า อะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย ตลอดจนเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาครู ได้รับรู้ความสามารถของ

ตนเอง มีความหวังและมีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี หลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของ นักศึกษาคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. นักศึกษาคณะมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงขึ้น
2. ได้แนวทางสำหรับครูผู้สอนนำไปใช้ในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับ นักศึกษาคณะต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาคณะสาขาเคมี(ค.บ.) ชั้นปีที่ 2

ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 18 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของทอเรนซ์

ตัวแปรตาม

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
2. ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาคณะ หมายถึง การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสภาวะจิตใจทางบวกในการทำงานของนักศึกษาคณะที่มีความตั้งใจ มีแนวทางชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมายในการทำงาน มีการมองสถานการณ์ต่างๆในด้านดี มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงาน

ต่างๆให้สำเร็จได้แม้ว่าการปฏิบัติงานจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ก็มีความสามารถในการฟื้นฟูสภาพตนเองให้กลับมาปฏิบัติงานได้ในระดับเดิมหรือดีขึ้น ประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) หมายถึงการที่นักศึกษาครุมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถ มีความเชื่อว่างานใดๆก็ตามไม่ยากเกินความสามารถของตน รวมทั้งมีผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1.1 ความเชื่อในศักยภาพของตน หมายถึง การที่นักศึกษาครุมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ท้าทายและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

1.1.2 ความคาดหวังในผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อที่นักศึกษาครุว่า การปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองคาดหวัง จนกระทั่งสามารถพัฒนาการทำงานสู่ความสำเร็จ

1.2 ความหวัง (Hope) หมายถึง ความตั้งใจของนักศึกษาครุในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ประกอบด้วย

1.2.1 ความตั้งใจ หมายถึงความคิดของนักศึกษาครุที่มีการกำหนดเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจ กระตือรือร้น มีความเพียรพยายามในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

1.2.2 แนวทาง หมายถึง ความคิดของนักศึกษาครุในการเลือกวิธีการทำงาน ได้แก่ การวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การหาวิธีการใหม่ๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

1.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคิดของนักศึกษาครุที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในทางบวก เห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างในการทำงานไม่ได้เลวร้ายและมีทางแก้ไขได้ เป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีรูปแบบการอธิบายเหตุผลของตนเอง ดังนี้

1.3.1 ความคงทนถาวร (permanence) หมายถึง นักศึกษาครุคิดว่าการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป

1.3.2 ความเป็นตนเอง (Personalization) หมายถึง นักศึกษาครุมีความคิดที่ว่า เมื่อมีสิ่งไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลจะเลือกดำเนินตนเอง หรือดำเนินผู้อื่น หรือสถานการณ์โดยที่ผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น ส่วนสิ่งดีดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง

1.3.3 การแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) หมายถึง นักศึกษาครุมีความคิดอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่สิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น ส่วนสิ่งดีดีที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง

1.4 ความยืดหยุ่น (Resiliency) หมายถึง การที่นักศึกษาครูมีความสามารถทางอารมณ์ ความรู้สึกในการปรับสภาพจิตใจ ปรับตัวในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และสามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมหรือดีขึ้น

1.4.1 การฟื้นฟูสภาพตนเอง หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาครูที่จะจัดการกับอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีเหตุผล เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นในการทำงาน

1.4.2 การจัดการกับปัจจัยเสี่ยง หมายถึง นักศึกษาครูมีการตอบสนองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ ภาวะเสี่ยง สามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ด้วยตนเอง

1.4.3 การปรับตัว หมายถึง นักศึกษาครูแสดงออกต่อสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดต่างๆในการทำงาน และมีความเข้มแข็ง ปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และกลับคืนสู่สภาพเดิมหรือดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

2. การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต หมายถึง การจัดสภาพการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมายให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีระบบ มีขั้นตอน โดยครูนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยภาพข่าวเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับบทเรียน นักศึกษาร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็น ครูแจกแบบบันทึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเพื่อให้นักศึกษาเข้ากลุ่มศึกษาสถานการณ์ หรือบทความ หรือข้อมูลข่าวสาร แล้วฝึกระดมสมองคิดแก้ปัญหาตามขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา

นักศึกษ้อ่านสถานการณ์ที่กำหนดให้ในแบบบันทึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตร่วมกันระดมสมองคิดวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล และจินตนาการไปในอนาคตข้างหน้า เพื่อให้ได้ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนดให้มากที่สุดแล้วบันทึก

ขั้นที่ 2 ระบุปัญหาสำคัญ

นักศึกษาร่วมกันพิจารณาเลือกปัญหาที่สำคัญ 1 ปัญหา ให้คำนึงถึงความจำเป็นของปัญหา หรือความรุนแรงและความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา นั้น โดยมีคำถามนำช่วยคิด เช่น ปัญหาใดที่นักศึกษารู้สึกวิตกกังวลมากที่สุด ปัญหาใดจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมมากที่สุด ปัญหาใดต้องรีบแก้ไขด่วนที่สุด เป็นต้น แล้วนำปัญหาที่สำคัญมาระดมสมอง ค้นหาสาเหตุของปัญหาอีกครั้งหนึ่ง โดยมีคำถามนำ เช่น สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ทำไมจึงเกิดปัญหา ปัญหาจึงเกิดขึ้นเพราะ... แนวทางแก้ไข เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ระดมสมองคิดหาวิธีแก้ปัญหา

นักศึกษาร่วมกันเสนอวิธีแก้ปัญหา โดยให้นักเรียนสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาหรือแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดได้ จากแหล่ง

การเรียนรู้ต่างๆ ดังนี้ หนังสือในห้องสมุดและ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้วิธีแก้ปัญหามากที่สุด

ขั้นที่ 4 กำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหา

นักศึกษาร่วมกันคิดพิจารณาเหตุผล ที่จะนำมาช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาวิธีใดวิธีหนึ่งที่ประกอบด้วยเกณฑ์ควรวัดปัญหาสำคัญ และวิธีแก้ปัญหามีความเป็นไปได้สูง ให้เขียนเกณฑ์เป็นข้อความ หรือวลีที่ประกอบด้วยคำเปรียบเทียบขั้นสูงสุด เช่น ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด หรือน้อยที่สุด และระบุทิศทางหรือแนวทางที่พึงประสงค์ โดยแต่ละเกณฑ์ควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญเพียงหนึ่งอย่าง เช่น ใช้เวลาในการดำเนินการน้อยที่สุด ใช้งบประมาณน้อยที่สุด เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ประเมินวิธีแก้ปัญหา

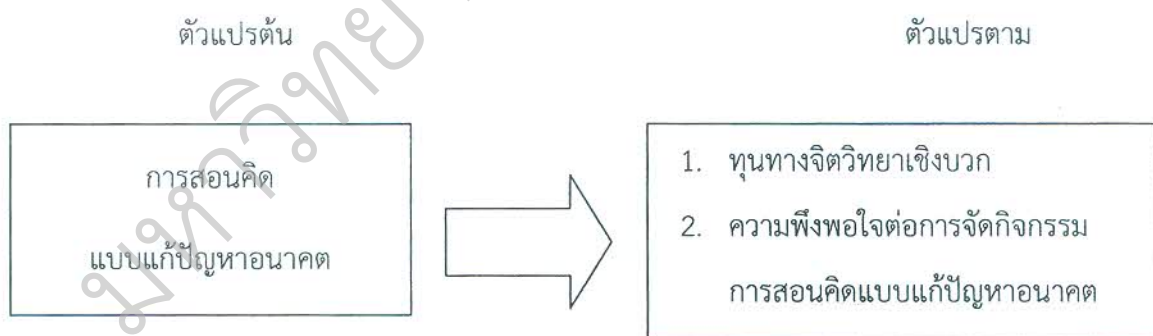
นักศึกษาประเมินวิธีแก้ปัญหา โดยใช้ตารางการประเมินวิธีแก้ปัญหา ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละเกณฑ์เป็น คะแนน วิธีใดได้คะแนนสูงสุดจากเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

ขั้นที่ 6 เสนอวิธีแก้ปัญหที่ดีที่สุดและพัฒนาแผนปฏิบัติงาน

นักศึกษานำวิธีแก้ปัญหที่ดีที่สุดจากขั้นที่ 5 ไปร่วมกันเขียนแผนปฏิบัติงาน หรือโครงการ (Action Plan) แล้วนำเสนอหน้าชั้นเรียน โดยระบุข้อมูลว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคต

3. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ชื่นชม ประทับใจ หรือทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนคิดแบบแก้ปัญหอนาคตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต มีดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาการเชิงบวก
 - 1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.2 ความเป็นมาของการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.3 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.4 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.5 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.5.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 1.5.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหวัง
 - 1.5.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี
 - 1.5.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหย่นตัว
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต
 - 2.1 ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

1.1 ความหมายของต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชไนเดอร์และโลเปส (Snyder ; & Lopez, 2007, p248) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในแง่ที่ดีซึ่งได้รับการอธิบาย โดยทางสังคมศาสตร์

ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al, 2007, p 3) ให้ความหมายว่า สภาวะของบุคคล ที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถ

วัดได้ พัฒนาได้และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน

ลาร์สัน (Larson, 2004, p 55) ได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ว่า แนวทางที่มีคุณค่าในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อะเวย์และคณะ (Avey ; et, at, 2010, p 430) ให้ความหมายว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีมุมมองต่างๆ ในทางบวกและมีความเข้าใจในการจัดการในสิ่งต่างๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะจิตใจในทางบวกซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

1.2 ความเป็นมาของการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

การศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้เริ่มมาจากการศึกษาแนวคิดจิตวิทยาในเชิงบวกมาจากภาษาอังกฤษคำว่า Positive Psychology การศึกษาด้านจิตวิทยาเชิงบวกเริ่มมาจากมาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman) นักจิตวิทยาคนสำคัญซึ่งเปรียบเสมือนบิดาของศาสตร์นี้ ได้เสนอมุมมองใหม่ต่อการค้นคว้าทางจิตวิทยา โดย Seligman ได้ต่อยอดองค์ความรู้จากกลุ่ม Humanistic psychology (Abraham Maslow and Carl Rogers) ซึ่งทัศนะของมาสโลว์ ความต้องการทั้งหมดของมนุษย์มี 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Need) คือ ความต้องการทางสรีระในเรื่องการกิน การอยู่ ความสุขสบายทางกายทั้งปวง
2. ความต้องการสวัสดิภาพ (Safety Need) คือ ความต้องการความปลอดภัยสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความกลัว การสูญเสีย ภัยอันตรายต่างๆ ความมั่นคง และหลักประกันในการทำงาน
3. ความต้องการความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Social Need) เช่น ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน คนรัก พ่อ แม่ ลูก
4. ความต้องการนิยมนับถือตนเอง (Self-Esteem) ต้องการยอมรับและภูมิใจในตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่าแก่สังคม
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์พัฒนาศักยภาพตนเองเพราะอยากรู้ อยากรสร้างสรรค์ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงขีดสุดของศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างแท้จริง

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของอับราฮัม มาสโลว์ ดังกล่าวความต้องการในลำดับสุดท้าย คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพคนให้ไปถึงระดับสูงสุด (Highest Potential) เป็นการจุดประกายของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนทางด้าน

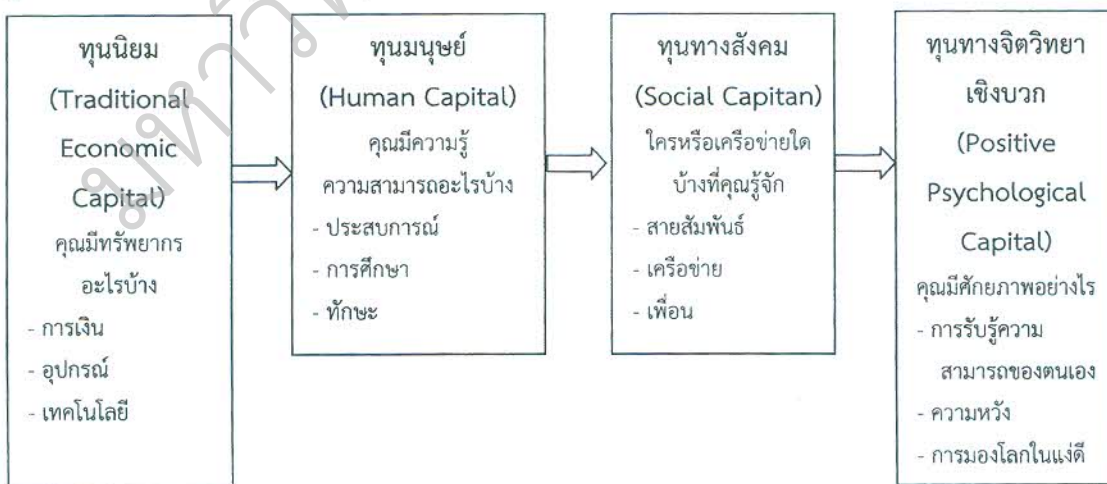
จิตวิทยาไปสู่การวิจัยค้นคว้าพฤติกรรมมนุษย์ในอีกด้านหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแขนงใหม่ในด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) (สัทธิดา วรรณสันติกุล, 2549, หน้า 301) ซึ่งมองว่าควรเน้นศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในส่วนของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเชิงบวกให้มากขึ้น ทั้งนี้จิตวิทยาเชิงบวก เป็นศาสตร์ที่นำความรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์และเชิงคลินิกมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้ นักศึกษาครูทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

Dr. Martin Seligman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันจาก University of Pennsylvania หรือ อดีตประธานของ American Psychology Association (A.P.A.) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเรื่องจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้คำจำกัดความว่า “Positive psychology is the scientific and practical explorations of human strengths” สรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาและสำรวจจุดแข็งของมนุษย์และแนวคิดด้านจิตวิทยานั้น ไม่เพียงแต่มุ่งรักษาและช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตยังต้องช่วยให้มนุษย์ได้เติมเต็มและพัฒนาศักยภาพของตนเองมีอยู่ตามธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Luthans, Avey ; & Patera, 2008, p 210) ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นจิตวิทยาตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเน้นการวิจัยพฤติกรรมทางบวกของคนปกติ เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) สติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม (Flow) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) ความรู้สึกต่อตนเองในเชิงบวกและเชิงความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นรวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความคิดและการกระทำเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) จึงเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานของความสุขจากการพัฒนาตนเองการเป็นคนดีมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก (Seligman, 1998, p 5) นอกจากนั้นเป็นวิชาที่เน้นความเป็นวิทยาศาสตร์และมีงานวิจัยที่มีตัวเลข สถิติ ที่สามารถนำมาให้อ้างอิงได้มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับสภาพชีวิตในสังคมปัจจุบันด้วยเหตุนี้แนวคิด Positive Psychology จึงกำลังได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนามนุษย์อย่างกว้างขวางในประเทศตะวันตกในขณะนี้ (สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และประภา คงปัญญา, 2550, หน้า 65) ทั้งนี้เพราะจุดแข็งของมนุษย์สามารถช่วยป้องกันและช่วยลดสภาวะความไม่สบายใจ ความเครียดและความผิดปกติ

ต่อมามีนักพฤติกรรมองค์กรคนสำคัญ ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al, 2007, p 327) ได้สังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางในการปรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น (Performance Improvement) และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior, OB) เป็นสาขาวิชาหนึ่งที่พยายามศึกษาค้นหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่มบุคคล และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการทำงานในการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งศึกษาที่ตัวบุคคลเกี่ยวกับการแสดง

พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เช่น เจตคติ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ และ เป้าหมายที่บุคคลมีต่อองค์กร จะเห็นว่าพฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของ ปัจเจกบุคคลกลุ่มและโครงสร้างขององค์กรที่มีผลพฤติกรรมภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายในการ ประยุกต์ความรู้ดังกล่าวเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยาและ วิทยาศาสตร์ในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร นักวิชาการด้านองค์กรจึงพยายามศึกษาปัจจัย เหตุทั้งบวกและลบของบุคคลที่มีผลกระทบต่อองค์กร เดิมการแข่งขันในทางธุรกิจมักมุ่งแข่งขันกัน ในด้านสถานะทางการเงินหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าองค์กรของตน มีอุปกรณ์ที่ดีและมีนวัตกรรม ใหม่ๆ เรียกว่า ทุนด้านเศรษฐกิจ (Economic Capital) หรือเป็นการตอบคำถามว่าองค์กรของคุณมี ทรัพยากรอะไรบ้าง (What you have) จากนั้นมีการขยายแนวคิดออกไปสู่ความสนใจทางด้านทุน มนุษย์ (Human Capital) โดยสนใจว่าบุคคลหรือพนักงานมีการศึกษาระดับไหน มีประสบการณ์ ทำงานอย่างไร มีทักษะความรู้ขนาดไหน และมีแนวคิดความเชื่อเป็นอย่างไร หรือเป็นการตอบ คำถามว่า คุณมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง (what you know) รวมไปถึงการให้ความสนใจ ด้านสังคม (Social Capital) คือ เป็นการตั้งคำถามว่าใครหรือเครือข่ายใดบ้างที่คุณรู้จัก (Who you know) เช่น การมีสายสัมพันธ์ มีเพื่อน มีเครือข่ายติดต่อกับองค์กรอื่น เป็นต้น และสุดท้ายเป็น ความสนใจ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ที่กำลังได้รับความสนใจ อย่างมากในองค์กรในขณะนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาว่าคุณมีศักยภาพอย่างไร (Who are you) แนวคิดสุดท้ายที่ได้รับความสนใจและถูกนำมาศึกษาถึงการเกิดผลกระทบหรือผลลัพธ์ทางบวกของ พฤติกรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่างๆ (Luthans ; et al, 2004, p 46) จึงมีการนำ แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในองค์กรโดยศึกษาในระดับบุคคล (individual level) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป



ภาพประกอบ 4 การขยายตัวของการลงทุนเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

ที่มา : Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital : Beyond Human Capital and Social Capital. Business Horizons. Page 46.

จากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมองค์การในปัจจุบันมีการนำแนวคิด Positive psychology มาประยุกต์ใช้มากขึ้น โดยละทิ้งการศึกษาแนวคิดที่แสวงหาความบกพร่อง (dysfunction) ของบุคคลออกไป เช่น จากเดิมศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นศึกษาพฤติกรรมยอมรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือเดิมศึกษาความบกพร่องของพนักงาน (deficiency) เป็นการศึกษาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเรียกว่าองค์การที่ออกแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ว่า พฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Behavior, POB) (Luthans ; et al, 2007, p 541) พฤติกรรมองค์การเชิงบวก เป็นการศึกษาและประยุกต์ใช้จุดแข็งหรือจุดเด่นและคุณลักษณะทางบวกของมนุษย์ที่สามารถวัดได้ (measured) พัฒนาได้ (developed) และจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้ (effectively managed) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยวัดได้ในระดับบุคคล (micro level) (Luthans ; et al, 2008, 220) ดังนั้นแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การเชิงบวกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากตัวแปรด้าน Positive Psychological Capital นั้นมีเกณฑ์ที่ต้องพิจารณา 5 ด้าน คือ 1) ตัวแปรเหล่านั้นต้องมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ 2) มีการวัดที่น่าเชื่อถือ 3) มีความเป็นเฉพาะตัวไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การ 4) ตัวแปรมีลักษณะเปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อม (state-like) ซึ่งทำให้ส่งเสริมและสามารถพัฒนาได้ โดยองค์ประกอบนี้จะตรงข้ามกับ trait ที่หมายถึงลักษณะที่คงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเรียนรู้ได้ และ 5) มีผลกระทบทางบวก ต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับบุคคล (Luthans ; et al, 2007, p 542) ซึ่งกลุ่มตัวแปร ที่เข้าเกณฑ์ดังกล่าว อันจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมทางบวกขององค์การนั้นคือ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

1.3 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al, 2007, p 10) กล่าวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุกในองค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สับสนวุ่นวาย ไม่ว่าจะเป็นความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจภาวะคุกคามทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ ภาวะของโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าระหว่างกลุ่มยุโรปและอเมริกา และการพัฒนาทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง นอกจากนี้กลุ่มยุโรปและอเมริกาและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลเชิงบวก การรวมกันของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร จะนำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หรือ Psy Cap นั้นเองซึ่งแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีดังนี้

1.3.1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณค่ามากกว่าทุนมนุษย์ (Psy Cap goes beyond human capital) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นไม่ใช่แค่เพียงการแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความรู้ มี

ทักษะความสามารถที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม หรือแม้กระทั่งจากประสบการณ์ทำงานมาแค่นั้น แต่เป็นสิ่งที่บุคคลถูกปลูกฝัง ชัดเจน ถ้ายทอดทางสังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดการแลกเปลี่ยนกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการทำงาน ก่อเกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล (tacit knowledge)

1.3.2 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีคุณค่ามากกว่าทุนทางสังคม (Psy Cap goes beyond social capital) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะแสดงให้เห็นถึงการมีโอกาสมากกว่าแค่เพียงมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เครือข่าย บุคคล องค์กรเท่านั้น

1.3.3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือสิ่งที่เป็นแนวคิดเชิงบวก (Psy Cap is positive) เนื่องจาก ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เกิดจากแนวคิด Positive Psychology ซึ่งเดิมเน้นความผิดปกติ (pathology) รวมถึงพยายามจะแก้ไขปัญหาหรือจุดด้อยของบุคคลโดยที่ไม่ได้เริ่มต้นจากศักยภาพเดิมที่เขามีอยู่แล้ว ทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์การและการบริหารจัดการกับศักยภาพของมนุษย์

1.3.4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือสิ่งที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Psy Cap is unique) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎีใหม่ ทั้งโครงสร้าง การวัดและโปรแกรมการพัฒนาบุคคล แต่อย่างไรก็ตามกรอบโครงสร้างอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไปความเป็นเอกลักษณ์ของตัวแปรนั้น (unique) มีการศึกษาพนักงานในโรงงานของประเทศจีนพบว่า ในแต่ละตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่นตัวมีความสัมพันธ์ในระดับที่เท่าๆ กันกับผลลัพธ์ของพฤติกรรม (performance outcome) และเมื่อนำมารวมกันทำให้มีความสัมพันธ์สูงกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมมากกว่าการแยกตัวแปรเดี่ยวๆ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีการรวมตัวแปรทั้ง 4 เป็น Psy Cap แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต่างก็มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) โดยผ่านการทดสอบจากการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างหลายๆ กลุ่มและมีการทดสอบ higher-order factor ของโครงสร้าง Psy Cap ด้วย และทั้ง 4 ตัวแปรต่างก็มีทฤษฎีเฉพาะ (unique theoretical) มารองรับ (Luthans ; et al, 2007, p 549-550)

1.3.5 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความพื้นฐานมาจากทฤษฎีและการวิจัย (Psy Cap is theory and research based) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น อยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีหลายแนวคิด เช่น Social Cognitive Theory ของ Bandura, Hope Theory ของ Synder เป็นต้น

1.3.6 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ สิ่งที่สามารถวัดได้ (Psy Cap is measurable) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น ได้มีการศึกษาลักษณะการวัดออกมาในลักษณะแบบประเมินทางจิตวิทยา (psychological assessment) ที่แสดงให้เห็นความเชื่อมั่นและความเที่ยงของการวัด

เช่น Park ที่ศึกษาแบบวัด Efficacy, Synder ศึกษาแบบวัด State of Hope, the Wagnild and Young Resilience scale, และ Scheier and Carver Optimism Questionnaire

1.3.7 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกคือสิ่งที่มีลักษณะการวัดแบบสภาวะและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้ (Psy Cap is state-like and therefore open to development) การวัดแบบสภาวะ (state-like) ที่แตกต่างไปจากตัวแปร แบบ trait เช่น บุคลิกภาพ หรือระดับสติปัญญา ที่ค่อนข้างแน่นอนไม่ได้เปลี่ยนแปลงโดยง่าย การวัดแบบสภาวะ (state-like) หมายถึง การวัดแบบรายงานความคิดเห็นของผู้ตอบ จึงทำให้สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ เมื่อพบว่าบุคลากรคนใดที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ ซึ่งเหมาะแก่การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) แบนดูรา (Bandura, 1997, p 19-21) อธิบายว่าสามารถทำให้เพิ่มมากขึ้นได้ และ Snyder ก็รายงานว่า ตัวแปรความหวัง (hope) สามารถพัฒนาได้จึงมีแบบวัดที่เรียกว่า state hope scale นอกจากนี้ ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี (optimism) โดยซีลิกแมน (Seligman, 1998, p 410) ก็แสดงให้เห็นว่าสามารถเรียนรู้ได้ (learned optimism) และตัวแปรความยืดหยุ่นตัว (resiliency) Masten และ Reed ได้อธิบายว่า กลวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความยืดหยุ่นตัวได้คือการให้การช่วยเหลือและพัฒนาบุคคลและ Wagnild และ Young ที่สร้างแบบวัดความยืดหยุ่นตัวขึ้นในลักษณะแบบ state-like ด้วย (Luthans ; et al, 2007, p 545)

1.3.8 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก คือ สิ่งที่จะมีผลกระทบอย่างสูงสุดต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Psy Cap is impactful on work-related performance) มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญต่อการนำไปใช้เพื่อนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ทางบวกของพฤติกรรมองค์กรได้อย่างแท้จริง

การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาคณะนี้ มีจุดสนใจที่ลักษณะของอารมณ์ ทักษะคิดและการกระทำ อันจะนำไปสู่ความผาสุกในชีวิต เป็นบุคลากรที่ดีและนำไปสู่อาชีพครู ซึ่งองค์กรที่มีลักษณะของ Positive Organizational Behavior (POB) ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 8) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก กล่าวไว้ว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความหวังเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ดีโดยหวังว่า จะต้องมีความดีขึ้น การมองโลกในแง่ดี โดยมองว่าเหตุการณ์ที่เลวร้ายนั้นเกิดขึ้นกับเพียงชั่วครั้งคราว ซึ่งมีสาเหตุเฉพาะตัวของมันเอง เป็นเหตุการณ์ที่มาจากสาเหตุที่ภายนอกอื่นๆ รวมทั้งมีความยืดหยุ่นตัวทนทานต่อการเกิดภาวะวิกฤติจากการทำงาน ซึ่งหากมีการพัฒนาบุคลากร คือ นักศึกษาคณะนี้ให้มีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าว โดยจะสามารถทำนายพฤติกรรมทางบวกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานได้ (Luthans ; & Youssef, 2004, 143-160)

1.4 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากบทความเรื่อง Positive Psychology Progress : Empirical Validation of Interventions ของ ซิลิกแมน (Seligman, 1998, p 410-421) รายงานว่า การศึกษาด้านจิตวิทยาเชิงบวกได้รับความนิยมมากขึ้นไม่นานมานี้เอง โดยเริ่มจากการมีนักวิชาการได้เขียนบทความพิเศษมากกว่า 100 บทความ ที่ตีพิมพ์ในหนังสือและมีการเผยแพร่ซึ่งหนังสือเล่มแรกๆ เช่น ในปี 2002 The Handbook of Positive Psychology เขียนโดย Snyder และ Lopez หนังสือ Authentic Happiness เขียนโดย Seligman เป็นต้น แม้ว่าแนวคิดนี้จะเพิ่งได้รับความสนใจ แต่ความก้าวหน้าและความสำคัญของการศึกษาแนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวกนี้ยังมีอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นจากการจัดกิจกรรมของนักวิชาการมากมาย เช่น ในการจัดการประชุมวิชาการในปี 2001 ซึ่งเป็นครั้งที่ 3 “Third Annual International Positive Psychology Summit” จัดที่ Washington DC. มีนักจิตวิทยามากกว่า 390 คน จาก 23 ประเทศทั่วโลกเข้าร่วมประชุม มีการจัดประชุมมาอย่างต่อเนื่องในปี 2005 ปี 2006 และปี 2007 ภายใต้หัวข้อที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกกับผลลัพธ์ทางบวก เช่น ความสุข (happiness) ความผาสุก (well-being) ความสำเร็จมรชีวิตสูงวัย (successful aging) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายของนักวิชาการจำนวนมากจากมหาวิทยาลัยทั่วโลกที่มีความสนใจและมีการจัดตั้งศูนย์กลางทางวิชาการด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่ University of Pennsylvania, University of Michigan, University of Illinois และ Claremont Graduate University จะเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวนี้ได้รับความนิยม และน่าจะมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับในการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานนั้น มุ่งศึกษาเพื่อนำองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังนี้ (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุรัรักษา, 2553, หน้า 106-118)

1. การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน (Productivity) ประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำ เป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (ผลผลิต) ตามเป้าหมาย ซึ่งคนเป็นทรัพยากรทางการบริหาร ถ้าบุคคลมีคุณลักษณะที่สอดคล้องในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรดีขึ้น
2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มาทำงานถือว่าเป็นความล้มเหลวในการปฏิบัติงานและการจัดการผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นถึงผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน
3. การลาออกจากงาน (Turnover) การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานด้วยเหตุผลต่างๆ ทำให้มีการเพิ่มของค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก และการฝึกอบรม ขณะเดียวกันทำให้ประสิทธิภาพลดลงจากการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และมีประสบการณ์

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบในหน้าที่องค์กรกำหนดในภาวะปัจจุบันใน องค์กรมีความต้องการบุคคลที่ปฏิบัติงานเกินความหวังในทีมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ การ อาสาสมัครทำงานนอกเหนือหน้าที่การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ยังไม่จำเป็น เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สิน ขององค์กร เคารพกฎระเบียบ และอดทนต่อปัญหาในการทำงาน

5. การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น (Work performance) ผลจากการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้น การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6. ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อ การทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลผลิตของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความพึงพอใจน้อย

7. มีความสุขในการทำงาน (Work happiness) และเกิดความผาสุกในชีวิต (Well being) จะเห็นได้ว่าการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นการศึกษาระดับบุคคล ซึ่งลูธานส์ (Luthans ; et al, 2004, 2007) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็นการศึกษา เกี่ยวกับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในระดับของปัจเจกบุคคล (Individual) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการปฏิบัติงานในเชิงรุกในองค์กรได้ในภาวะที่องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การแข่งขันทางการค้า เป็นต้น องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) ที่สามารถพัฒนาได้ มีความแตกต่างจากคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Trait-like) ที่เป็นลักษณะที่ติดตัวของบุคคลอาจจะ พัฒนาได้ยาก เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพการประเมินคุณค่าตนเอง (Core self evaluation) ดังนั้นผู้วิจัย เห็นว่าแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนี้น่าจะมีประโยชน์ จึงนำมาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ โดยนำมาศึกษาในบริบทการพัฒนาการทำงานของนักศึกษาครู เพื่อให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพ ของนักศึกษาครู

1.5 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al, 2007, p 3) ได้พัฒนาองค์ประกอบทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ สามารถพัฒนาได้ บุคลากรในองค์กรมีความ ผูกพันมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การ รับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.5.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self- efficacy) เรียกสั้นๆ ว่า self- efficacy เป็นแนวคิดที่ แบนดูราได้พัฒนามาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social cognitive theory) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, p 391) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่และแบนดูรา (Bandura, 1997, p 3) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

มาร์ติน (Martin, 1995, p 121) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความคาดหวังในความสามารถของตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายให้งานประสบความสำเร็จ

วูดและแบนดูรา (Wood ; & Bandura, 1989, p 408) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าเขามีศักยภาพพอทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

คูกและฮันแซ็คเกอร์ (Cook ; & Hunsaker, 2001, p 258) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานแต่ละชนิดให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นความรู้สึกทางบวกทั้งต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

จัตจ์และโบโน (Judge ; & Bono, 2001, p 81) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นการรับรู้ถึงความสามารถของตนที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุผลที่กำหนด ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลือกทำงานที่ยากและท้าทาย มีความพยายามและพากเพียรในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ

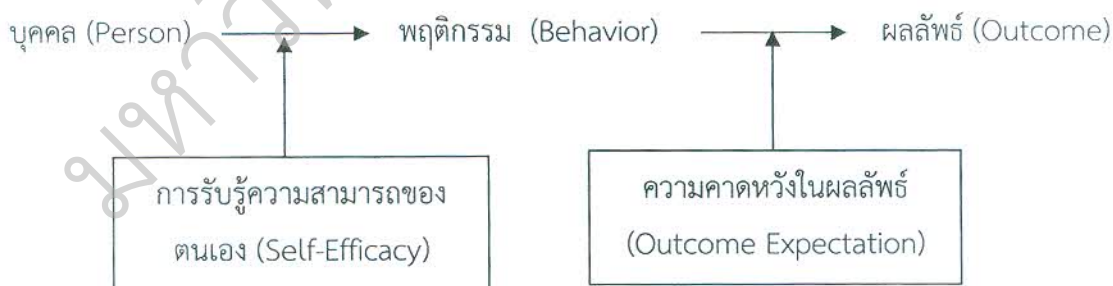
ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al, 2007, p 33) ได้สรุปว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงาน เป็นการประเมินและประมวลข้อมูลในความสามารถของตน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนสูง จะทำให้มีทางเลือกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ทำ

ทนาย มีแรงจูงใจและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำและมีความอดสาหัสที่จะเผชิญต่ออุปสรรคและความล้มเหลว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจที่มีความเชื่อว่างานใดๆ ก็ตามไม่ยากเกินความสามารถของตนและสามารถกระทำให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1997, p 191-215) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนว่า จะสามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งได้มากน้อยเพียงใดและจะเลือกแสดงพฤติกรรมตามที่ได้ประเมินความสามารถของตนเองไว้แล้ว ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จก็จะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมนั้นๆ ได้ บุคคลนั้นจะไม่เกิดความกลัวและหวาดหวั่นล่วงหน้าแล้ว ยังทำให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้นๆ มากขึ้น การรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการคือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Efficacy) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง ดังแสดงภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์
ที่มา : Bandura, A. (1997, p 22). Self-Efficacy : The Exercise of Control. New York : W.H. Freeman and Company.

จากภาพประกอบ 5 อธิบายได้ว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองว่าตนเองนั้นสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ และเมื่อตน กระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ ตนเองตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการ กระทำที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก

จากแนวคิดของแบนดูราเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปเป็น แผนภาพเพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงแนวคิดของแบนดูราเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ที่มา : Gibson, James L., ; Ivancevich, John M. & Donnelle, James H. Jr. "Organizations Behavior Structure Processes" 10th ed., USA, McGraw Hill, 2000, p 116.

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, p 399) กล่าวว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากปัจจัยต่างๆ 4 ปัจจัยดังนี้

3.1 ความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา (Performance Attainment หรือ Enactive Mastery Experience) แบนดูรา กล่าวว่า การประสบความสำเร็จของการกระทำในอดีตจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดจากการกระทำของตนเองโดยตรง ซึ่งความสำเร็จที่ได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากเขาจะมีความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อจะเอาชนะอุปสรรคนั้น ส่วนความล้มเหลวบ่อยๆ จะทำให้บุคคลประหม่นและรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ท้อถอยง่าย ขาดความพยายามและความพากเพียรที่จะกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ

3.2 การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) โดยการสังเกตเห็นพฤติกรรมและผลที่ได้รับจากการกระทำพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตน จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเมื่อบุคคลเห็นการประสบความสำเร็จของบุคคลจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่สังเกตเห็นความล้มเหลวจะทำให้เขาตัดสินความสามารถของตนเองต่ำลงและลดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

3.3 การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดที่ช่วยส่งเสริมให้การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลสูงขึ้น การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่สามารถทำได้โดยง่ายและที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการบอกบุคคลว่า เขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น แต่ผู้ที่จะพูดชักจูงควรเป็นคนที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือไว้วางใจและมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อตัวเขา

3.4 การถูกกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional Arousal) การถูกกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองได้มากน้อยต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่ถูกกระตุ้นเร้าได้ง่ายมักเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้นและหวาดกลัว มีผลให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควรและอาจเกิดความรู้สึกล้มเหลวซึ่งจะส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หรือถ้าบุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์ความล้มเหลวในอดีตก็จะกระตุ้นอารมณ์ทางลบทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองยิ่งต่ำลง ดังนั้นการควบคุมอารมณ์ไม่ให้ถูกกระตุ้นเร้าได้ง่ายเป็นสิ่งสำคัญเพราะสถานการณ์บางอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของนักศึกษาครุนั้นสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่กล่าวมาแล้วหรือผสมผสานกันได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 มาใช้เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4. ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งแบนดูรา (Bandura, 1986, p 393-395) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลดังนี้

4.1 การเลือกกระทำพฤติกรรม (Choice behavior) การที่บุคคลจะต้องตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ในขณะที่เดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานในเหตุการณ์นั้น ถ้าเขารู้สึกว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลงได้ บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถนะของตนสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้สมรรถนะของตนต่ำมักจะเสื่องาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเองเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตน อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนสูงเกินที่เป็นจริงมักจะประสบความล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเครียด ผิดหวังและรู้สึกว่าล้มเหลวเป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนต่ำกว่าที่เป็นจริง มักขาดความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้นถ้าประเมินความสามารถของตนได้ถูกต้องเหมาะสมจะส่งผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง

4.2 การใช้ความเพียรพยายามและความมุ่งมั่น (Effort expending and persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่า คนเราจะต้องใช้ความพยายามสักเท่าใดและเขายืนหยัดอยู่ได้นานเท่าใดเมื่อเผชิญกับอุปสรรค บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความกระตือรือร้นใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นเพื่อที่จะเอาชนะงานที่ท้าทายนั้น แต่ถ้าบุคคลที่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ เมื่อพบอุปสรรคก็จะล้มเลิกความพยายามนั้นได้อย่างง่าย Bandura ได้เน้นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลในการกำหนดการกระทำของบุคคลมากกว่าความพยายาม ความพยายามเป็นเพียงองค์ประกอบที่มาเพิ่มขนาดและคุณภาพ

4.3 ความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought and emotion reaction) บุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูงจะทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและความเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมมาก เมื่อพบอุปสรรค

จะกระตุ้นตัวเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ยังช่วยกำหนดลักษณะของการอนุมานสาเหตุ โดยบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มในการอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่ามาจากการขาดความพยายามขณะที่บุคคลที่มีความสามารถพอๆ กันแต่เชื่อในความสามารถของตนต่ำจะอนุมานสาเหตุความล้มเหลวว่ามาจากการขาดความสามารถ

4.4 เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Human as producer rather than simply foreteller of behavior) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะพยายามกระทำพฤติกรรม และยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนจะเลือกทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทาย และใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะประสบความล้มเหลวในบางครั้งจะไม่ท้อถอยและไม่อ้างเรื่องโชคชะตาให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนายและมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีความยาก ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และจะมีความเครียดสูง

สรุปได้ว่า ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า จึงมีความเพียรพยายามยิ่งขึ้นนำไปสู่การพัฒนาการทำงาน ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดการรับรู้ในความสามารถของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของสตาคอวิกและลูธานส์ (Stajkovic ; & Luthans, 1998, p 240-261) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้การศึกษาของ มานาจโลวิช (Manajlovich, 2005, p 271-278) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพจากมลรัฐมิชิแกนจำกัด จำนวน 376 คน จากศึกษาค้นด้านเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงวิชาชีพและการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมเชิงวิชาชีพสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ และการศึกษาของมิทเชลและคณะ (Mitchell ; et al, 1994, 506-517) พบว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีพฤติกรรมของการใฝ่รู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะได้ดีกว่าตัวแปรอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.5.2 ความหวัง (Hope)

1. ความหมายของความหวัง

ความหวังเป็นการตอบสนองพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันรวมถึงในด้านการทำงาน ซึ่งความหมายโดยทั่วไปของความหวังตามพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster, s new world dicstionary, 1991 cited in Forbes, 1994, p 5-10) หมายถึงการคาดหมายว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจหรือปรารถนา นอกจากนี้ยังมีผู้อธิบายถึงความหมายของความหวังไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

เฮิร์ท (Herth, 1990, p 1250) อธิบายความหมายของความหวังว่าเป็นความรู้สึกและความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุถึงสิ่งที่ดีในอนาคตซึ่งสามารถแสดงออกได้ทางอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล

ซินเดอร์ (Synder, 2002, p 257-2600) กล่าวว่า ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitive set) ประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทาง เป็นการศึกษาเพื่อหาทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ปรารถนา จะกล่าวถึงกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) โดยเน้นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้นั้นจะต้องผ่านกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความหวังก่อน

ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al. 2007, p 63-65) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดว่า จะบรรลุความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกที่สิ้นหวังเป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดมีไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will power) และพลังของแนวทาง (Way power)

จะเห็นได้ความหมายของความหวังคือ ความคิดของนักศึกษาครูที่มุ่งมั่นตั้งใจไว้ล่วงหน้าจะปฏิบัติหน้าที่นักศึกษาครูที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. องค์ประกอบของความหวัง

สไนเดอร์ (Snyder, 2002, p 254) กล่าวถึงความหวังประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1) ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) มิใช่ความหวังลอยๆ ไม่ผูกโยงกับเป้าหมายใด และเป้าหมายนั้นต้องมีคุณค่าเพียงพอสำหรับเจ้าของความหวังนั้นที่จะติดต่อกับเป้าหมายนั้นควรมีลักษณะของความไม่แน่นอนในการบรรลุเป้าหมายอยู่ด้วย เพราะถ้าเป้าหมายนั้น

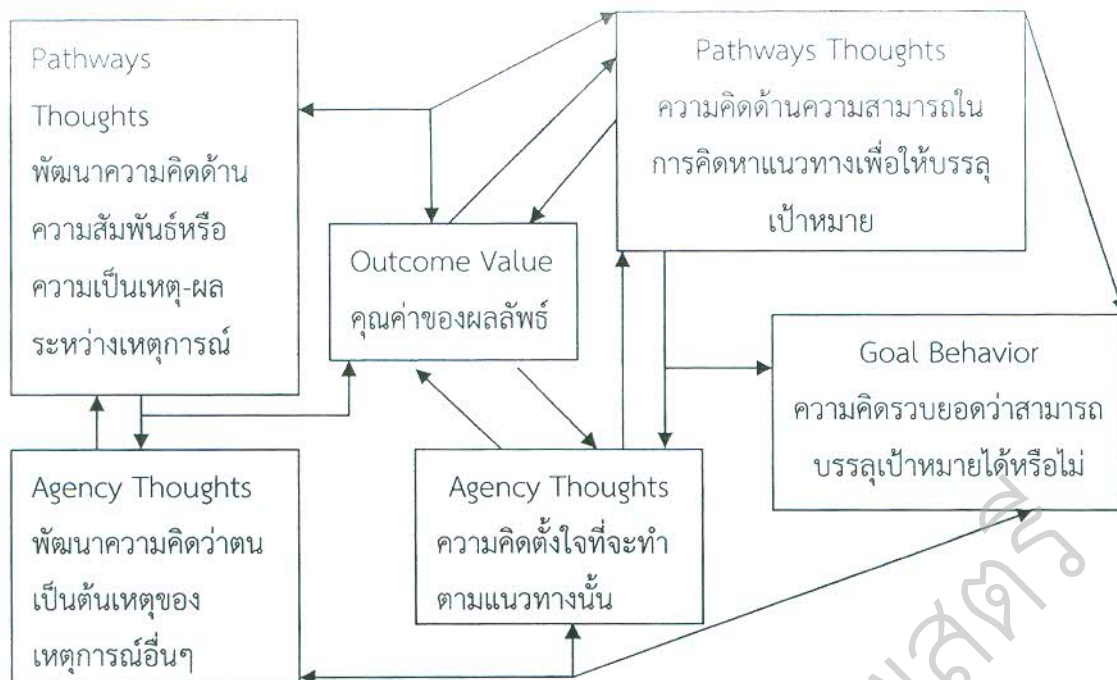
มีโอกาสที่จะสำเร็จ 100% ความหวังก็ไม่มีมีความสำคัญเพราะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน หรือหากเป้าหมายนั้นไม่มีทางที่จะสำเร็จ คือ โอกาสบรรลุเท่ากับ 0% ความหวังในเป้าหมายนั้นก็ไม่มี ความสำคัญเพราะเป็นไปได้อย่างแน่นอน

2) มีแรงจูงใจหรือตั้งใจ (Agency หรือ Will power) เป็นการคิดที่มีความตั้งใจและรับรู้ถึงความสามารถที่จะริเริ่ม และดำเนินไปให้ถึงเป้าหมาย เช่น มีความคิดที่ว่าฉันสามารถ ฉันจะพยายาม ฉันพร้อมที่จะทำ ซึ่งความคิดเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่าคุณสามารถเริ่มและคงไว้ซึ่งการกระทำที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ พลังแห่งความตั้งใจนอกจากจะช่วยผลักดันให้บุคคลสู่เป้าหมายแล้วยังช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคตามแนวทางที่ไปสู่เป้าหมายได้ด้วย

3) เชื่อว่าตนสามารถคิดหาแนวทางซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Pathways หรือ Way Power) และในหลายๆ สถานการณ์เขาก็สามารถคิดหาแนวทางได้หลายแนวทางโดยเฉพาะในบุคคลที่มีระดับของความหวังสูง (High-Hope) ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในกรณีที่เผชิญกับอุปสรรค ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย เพราะเขาสามารถที่จะเปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

จะเห็นว่าบุคคลที่มีระดับความหวังสูงจะสามารถคิดหาแนวทางได้หลายๆ แนวทางหรือสามารถคิดหาแนวทางใหม่ที่จะนำจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ และเพราะว่าเขา มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำให้เขามีความพยายามที่จะคิดหาแนวทางใหม่ๆ แม้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้เขาก็ยังสามารถที่จะปรับแต่งเป้าหมายหรือเปลี่ยนเป้าหมายที่เขาเชื่อว่าสามารถบรรลุได้ เป็นไปในลักษณะที่ให้คุณค่ากับความหวังในทางบวกหรือในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มองว่าความหวังเป็นหนึ่งในคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ซึ่งควรส่งเสริมพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

3. แบบจำลองของความหวัง สไนเดอร์ (Snyder, 2002, 259) ได้เสนอแบบจำลองของความหวังตามแผนภาพที่ 7 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 7 แบบจำลองของความหวัง

ที่มา : Synder, C.R. (2002), Hope Theory : Handbook of Positive Psychology. Handbook of Positive Psychology. Oxford UK : Oxford University Press., 259.

1) ช่วงประวัติศาสตร์ของการรับรู้ (Learning History) เริ่มตั้งแต่ทารกแรกคลอดถึงอายุประมาณ 2 ปีเด็ก ในช่วงนี้จะเรียนรู้องค์ประกอบทางความคิดทั้งสองของความหวัง กล่าวคือ ความคิดด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Pathways Thoughts) ซึ่งพัฒนามาจากการเรียนรู้ของเด็กว่าเหตุการณ์ 2 เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์กันหรือเหตุการณ์หนึ่งเป็นเหตุนำมาสู่อีกเหตุการณ์หนึ่ง และความคิดเรื่องความตั้งใจ (Agency Thoughts) ซึ่งพัฒนามาจากการเรียนรู้ของเด็กว่าตัวเองเป็นต้นเหตุของเหตุการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์ประกอบทางความคิดทั้ง 2 นี้จะส่งผลซึ่งกันและกัน และร่วมกันส่งผลไปยังการพิจารณาคุณค่าของผลลัพธ์ช่วงเกิดเหตุการณ์ (Pre-Event)

2) ช่วงก่อนเกิดเหตุการณ์ (Pre-Event) เป็นช่วงที่มนุษย์พิจารณาถึงคุณค่าของผลลัพธ์ในเป้าหมายที่ต้องการ (Outcome Value) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเป้าหมายของความหวังต้องมีคุณค่าเพียงพอเขาจึงจะมีความคิดเกี่ยวกับความหวังในเป้าหมายนั้น ซึ่งคุณค่าของผลลัพธ์นี้ยังมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความคิดของความหวังทั้งสองในช่วงเหตุการณ์ทางความหวังอีกด้วย

3) ช่วงเหตุการณ์ทางความหวัง (Event Sequence) เป็นช่วงที่มนุษย์มีความคิดทั้ง 2 ด้านของความหวัง คือ ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และด้านความตั้งใจ ซึ่งความคิดทั้ง 2 ด้านนี้จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันคุณค่าของผลลัพธ์ รวมถึงยังร่วมกันส่งผลไปยังความคิดรวบยอดว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวัง

สไนเดอร์ (Snyder, 2002, p 262) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความหวังของบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ความสามารถทางปัญญา มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์ที่คุกคามและการรับรู้ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการรับมือกับสถานการณ์นั้น เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือคุกคามบุคคล บุคคลที่มองว่ามีทางออก มีทางแก้ไขหรือสามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้ จะเป็นบุคคลที่มีความหวังในระดับสูง

2) แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลได้รับการช่วยเหลือทางด้านร่างกาย การตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์รวมถึงการยอมรับจากสังคม

3) ภาวะสุขภาพกาย เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายอื่นๆ หรือความสามารถเอาชนะอุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการไปถึงเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความหวัง

4) ประสบการณ์ของความสำเร็จในอดีตของตนหรือของผู้อื่น
สรุปได้ว่าความหวังนั้นเป็นกระบวนการของความคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป้าหมายของบุคคล และความหวังเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมพัฒนาได้ และมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. ความหวังกับการทำงาน

การทำงานนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ความหวังในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมไปจากความหวังโดยทั่วไป

ลูธานส์ (Luthans ; et al, 2007, p 73-77) ให้ความเห็นว่าความหวังนับเป็นหนึ่งในสมาชิกของพฤติกรรมขององค์การด้านบวก ซึ่งเขานำแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้กับการทำงานในองค์การ โดยเสนอว่าพฤติกรรมขององค์การด้านบวกต้องมีลักษณะที่แสดงถึงคุณสมบัติด้านบวกของมนุษย์ มีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากลักษณะอื่นๆ สามารถที่จะวัดระดับได้ สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ สามารถใช้จูงใจบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาผลการทำงานได้ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ทั้งกับบุคคลนั้นและกับองค์การเป็นอย่างมากความหวังในการดำรงชีวิตและการทำงาน มีลักษณะดังนี้

1) ความหวังเป็นการมุ่งอนาคตในการทำงาน บุคคลที่มีความหวังจะมีความต้องการเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนเอง และอาจจะพอใจหรือค้นหาความสุขเล็กๆ น้อยๆ หรือความรื่นรมย์ในชีวิตประจำวัน การกระทำของบุคคลนั้นจึงเป็นการใช้ปัจจุบันให้เป็นวิถีทางที่จะสร้างอนาคต เขาจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุดในปัจจุบัน โดยไม่ทอดทิ้ง

2) ความหวังมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการขอรับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) ความหวังมีความสัมพันธ์กับทางเลือก บุคคลที่มีความหวังในการทำงานจะเชื่อว่า ตนเองยังมีทางเลือก การที่คนเรายังมีทางเลือกอยู่บ้างในสถานการณ์ที่ลำบากเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่เป็นอิสระในตนเอง ถึงแม้ว่าทางเลือกนั้นจะไม่ใช่หนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้โดยตรงก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ยังใช้ความเป็นอิสระในการเลือกและตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

4) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความปรารถนา ความมุ่งหวังสู่ความสำเร็จและความปรารถนาตีความคล้ายคลึงกันแต่แตกต่างกันบ้างในเรื่องพื้นฐานและโอกาสที่จะบรรลุในสิ่งที่ตนมุ่งหวังสู่ความสำเร็จในการทำงานโดยมีการวางแผนที่จะไปสูเป้าหมายอย่างเป็นทางการเพื่อให้อะไรที่หวังนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ

5) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจกับความอดสาหัส ความไว้วางใจกับความอดสาหัสเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้

6) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความกล้า ความหวังทำให้บุคคลนั้นยังคงยืนกรานต่อเป้าหมายของตนเอง ถึงแม้ว่าการที่จะไปถึงเป้าหมายนั้นมีความไม่แน่นอนรอคอยอยู่ บุคคลที่มีความกล้าก็อาจจะมีความกลัวอยู่บ้างแต่ก็สามารถมองข้ามความกลัวนั้นไปได้เพื่อแสวงหาความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหวัง โดยเฮิร์ท (Herth, 2001, p 1009-1016) ได้ศึกษาการพัฒนาความหวัง โดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความหวัง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยโรคมะเร็งจำนวน 38 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความหวัง (Hope Intervention Program HIP) มีพลังและมีกำลังใจให้กับตัวเองและผู้อื่น เป็นการพัฒนาความหวังทางจิตใจมีผลงานวิจัยสนับสนุนเกี่ยวกับความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคาดหวังในการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย การรับรู้การควบคุม การตระหนักในคุณค่าของตนเอง ความสามารถในการจัดการกับความเครียด และการบรรลุความสำเร็จในการทำงาน (Luthans, 2005, p 56-80) เวสเบิร์กและบอยเออร์ (Westburg : & Boye, 1999, p 25-32) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีต่อระดับความหวังของผู้รับคำปรึกษาที่ศูนย์จิตวิทยาการให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 22 คน เป็นนักศึกษาปริญญาตรี 20 คน และเป็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 2 คน ประเมินด้วยแบบวัดความหวังของสไนเดอร์ (Snyder, 2002, p 258) ดำเนินการวิจัยด้วย โดยการทำแบบวัดก่อน-หลังการให้คำปรึกษา พบว่า กระบวนการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถเพิ่มระดับความหวังของนักศึกษาได้ โดยทำให้นักศึกษามีความรู้สึกถึงการมุ่ง

เป้าหมายและมีการวางแผนเพื่อให้อุปสรรคที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยูสเสฟและลูธานส์ (Yousset; & Luthans, 2007, 774-778) ศึกษาความหวังกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,032 คน พบว่า ความหวังซึ่งเป็นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความหวังในการทำงานของนักศึกษาคณะนั้นเป็นกระบวนการของความคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป้าหมายของบุคคลและความหวังเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ ความหวังจึงเป็นตัวแปรที่ควรตระหนักถึงเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาคณะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพบว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น งานบริการที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งคนที่มีความหวังสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าและยังพบว่าบุคคลที่มีความหวังจะมีอาการเหนื่อยล้าในการทำงานลดลง และคงอยู่ในองค์กรนอกจากนี้บุคคลที่มีความหวังสูงจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในชีวิตการทำงาน

1.5.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

1. ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

ซีลิกแมน (Seligman, 1998, p 4) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการทางปัญญากับการคาดหวังทางบวกและลักษณะการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีเกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และมีความเฉพาะในเหตุการณ์หนึ่งๆ นั้น ส่วนเหตุการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยในตนเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสามารถแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นได้

ลูธานส์ (Luthans ; et al, 2007, p 3) อธิบายการมองโลกในแง่ดี ว่าหมายถึง พลังทางการคิดบวก เป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวก ยอมรับในการผิดพลาดต่างๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างเชื่อว่าการสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

เท็ดคัสดี เดซคอง (2542, หน้า 124) กล่าวว่า การมองโลกในแง่บวกหรือการมองโลกในแง่ดี เป็นการรับรู้และแปลความหมายของเหตุการณ์ในด้านบวกและมีทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและการแปลความหมายนั้นมีความจริงไม่หลอกตัวเอง การลงโทษตนเองในสิ่งที่แก้ไขไม่ได้แล้วคงไม่มีประโยชน์อะไร ในขณะที่การประสบเหตุการณ์ดีๆ ก็อาจกลายเป็นเรื่องร้ายได้ถ้าหลงมัวเมาด้วยความสำเร็จของตนเอง หรือคนที่คิดว่าตนเองมีร่างกายที่แข็งแรงแต่ไม่ออกกำลังกายหรือตรวจเช็คสุขภาพก็เป็นการตั้งอยู่บนความประมาทและเป็นสิ่งที่ทำให้ผลเสียในระยะยาว จึงไม่ใช่เป็นการมองโลกในแง่ดี การมีวิถีชีวิตที่ถูกต้องสามารถมองโลกอย่างเกิดประโยชน์ เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548, หน้า 18-32) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อผู้คน ต่อสถานการณ์หรือต่อสถานที่ต่างๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่างๆ ในชีวิตได้อย่างที่เป็นจริง มนุษย์ทุกคนไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ทุกทุกเรื่อง การมองโลกในแง่ดีช่วยให้เราเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

โดยสรุปการมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อบุคคล สถานการณ์หรือต่อสถานที่ต่างๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเป็นจริง เชื่อว่าเหตุการณ์ทางบวกจะเกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและอนาคต สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. องค์ประกอบในการมองโลกในแง่ดี

ซิลิกแมน (Leligman, 1998, p 54) ได้ใช้รูปแบบการอธิบายถึงสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการให้เหตุผลอันเป็นตัวแปรทางบุคลิกภาพด้านปัญญา ซึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะนิสัยของบุคคลในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนความผิดพลาดทำให้ผู้คนเกิดการช่วยเหลือตนเองไม่ได้อยู่ชั่วขณะ แม้จะเกิดความเจ็บปวดก็จะคลายลงสำหรับบางคนอาจหายเร็ว (เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี) ในขณะที่บางคนมีระยะเวลาความเจ็บปวดที่ยาวนาน ร้อนรนกับสิ่งที่ทำให้เจ็บปวด มองว่าเป็นสิ่งรบกวน ทำให้อดอึดอึดขบข้องใจจะไม่สามารถกระทำการใดๆ ต่อไปได้อีกหลายวัน บางทีอาจเป็นเดือน แม้เป็นอุปสรรคเล็กๆ น้อยๆ เขาก็มองว่าเป็นการสูญเสียที่ยิ่งใหญ่ กลุ่มคนลักษณะนี้คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ผู้ที่เชื่อว่าเหตุการณ์ดีๆ เป็นสาเหตุถาวร จะมีความพยายามมากยิ่งขึ้นเมื่อประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ที่เห็นว่าเหตุการณ์ดีๆ เป็นเรื่องที่ให้ผลเพียงชั่วคราว จะยกเลิกกระทำสิ่งนั้นได้ง่าย แม้เมื่อประสบความสำเร็จ และก็จะมองสิ่งสำเร็จว่าเป็นเรื่องบังเอิญ

การอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองมีดังนี้

1. ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการอธิบายถึงการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป แต่สำหรับผู้มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวรและจะมีผลกระทบต่อชีวิตอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

2. การแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันนั่นคือ บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่องสำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วย และสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

3. ความเป็นตนเอง (Personalization) เป็นการอธิบายว่า เมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลจะเลือกตำหนิตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้นจะสูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สำหรับผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายก็จะมองสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นเพราะตนเอง แต่สิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่นๆ ซึ่งผู้ที่ตำหนิตนเองเมื่อมีความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) มักจะคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่ฉลาดและไม่น่ารัก

โดยสรุปการมองโลกในแง่ดีนั้น เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงทัศนคติทางบวกในการมองโลกของบุคคลในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ปัจจัยของการมองโลกในแง่ดี

การที่บุคคลจะมีการมองโลกในแง่ดีหรือร้ายนั้นจะเกิดจากหลายปัจจัยซึ่งมีจะผลต่อรูปแบบการอธิบายสาเหตุของแต่ละบุคคลได้ดังนี้ (Seligman, 1998, p 120)

1) สรีรวิทยาของร่างกาย (Physiologic Factor) บุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีกระบวนการทางร่างกายที่ผ่อนคลายจะมีแนวโน้มทำให้คนมองโลกในแง่บวกได้มากขึ้น

2) การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็ก (Intergenerational Transmission) การที่บุคคลได้รับรู้และพบเหตุการณ์ที่ดีจากผู้เลี้ยงดูก็จะทำให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่ได้เลี้ยงดูจากเหตุการณ์ร้าย

3) ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social Experience) หากบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ในแง่บวกหรือได้รับความทรงจำในการกระทำในด้านบวกที่ตนเองสามารถทำสำเร็จแล้วก็จะเป็สิ่งทีส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีพร้อมแก้ไขปัญหาค่างๆ ได้

4. การมองโลกในแง่ดีในการทำงาน

จากการศึกษาของลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 248) ได้กล่าวว่า แนวคิดการมองโลกในแง่ดีนั้นเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการขายการโฆษณา การบริการของรัฐ การให้บริการในองค์การสุขภาพและการบริการทางสังคม สำหรับการมองโลกในแง่ร้ายนั้นก็มีประโยชน์ในส่วนองงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น วิศวกร หรือด้านการควบคุมการเงินและบัญชี นอกจากนี้มีการศึกษาว่าคนที่มองโลกในแง่ดีนั้นจะแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อปัญหาความยุ่งยาก อุปสรรคอีกประการที่สำคัญก็คือคนที่มองโลก

ในแง่ดีจะมีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมและรู้สึกได้รับการเสริมพลัง และบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดการมองโลกในแง่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยซีลิกแมน (Seligman, 1998, p 95) ได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดีในกลุ่มตัวแทนชายประกันบริษัทประกันชีวิตในสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน ด้วยแบบสอบถาม Attribution style questionnaire (ASQ) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ชายประกันที่มีคะแนนสูงในด้านการมองโลกในแง่ดีสามารถขายประกันได้เพิ่มขึ้น 37% มากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูงด้านการมองโลกในแง่ร้ายและตัวแทนชายที่มีการมองโลกในแง่ร้ายมีแนวโน้มจะลาออกออกจากงานถึง 50% ภายใน 1 ปี และลูธานส์ (Luthans, 2005, p 90-95) ศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่างๆ ได้ เช่น การขาย การโฆษณา การบริการของรัฐ การให้บริการในองค์การสุขภาพ การบริการสังคม

ดังนั้นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพครูในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นงานบริการที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการที่มีความต้องการที่หลากหลาย ขณะเดียวกันต้องมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานและบุคลากรด้านสุขภาพในการดูแลใช้บริการคือผู้ป่วย ลักษณะงานการดูแลที่เกี่ยวกับชีวิตภาวะงานล้นมือ การขาดแคลนอัตรากำลัง ค่าตอบแทนที่ไม่สนองความต้องการ ต้องทำงานที่ไม่ใช่งานพยาบาล การทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพที่ต้องมีความต่อเนื่องทำให้พยาบาลไม่สามารถปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพแสดงเอกลักษณ์ทางวิชาชีพที่ชัดเจนในการดูแลผู้ใช้บริการไม่สามารถตอบสนองปัญหาความเจ็บป่วยที่แท้จริง จึงทำให้วิชาชีพที่ทำงานตามคำสั่งตามรักษา ไม่เห็นคุณค่าของกรทำงานของพยาบาล ไม่เห็นความสำคัญงานการพยาบาลจึงทำให้พยาบาลเป็นส่วนหนึ่งรู้สึกท้อแท้เบื่อหน่าย มีการลาออก (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546, หน้า 34-45) ดังนั้นการมองโลกในแง่ดีจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทางบวกที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นหรือเสริมศักยภาพ เพื่อให้เกิดการปรับตัวสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถเผชิญกับความเครียด รู้สึกผ่อนคลาย ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.5.4 ความหยุนตัว

1. ความหมายของความหยุนตัว

โวลิน และโวลิน (Wolin ; & Wolin, 1993, p 6) กล่าวว่า ความหยุนตัวเป็นความสามารถทางบวกของบุคคลที่มีการตอบสนองต่อปัญหา ความเครียดและความยากลำบาก

สไนเดอร์และโลเปซ (Snyder ; & Lopez, 2002, p 76) อธิบายว่าความหยุนตัวเป็นคุณลักษณะทางบวกของแต่ละบุคคลที่จะปรากฏให้เห็นถึงความแตกต่างกันในการตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบาก

มาสเทน (Masten, 2001, p 227) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดไว้ พัฒนาได้ในการเผชิญต่อความเครียด เผชิญปัญหา มีการปรับปรุงได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ลูธานส์ และคณะ (Luthans; et at, 2007, p 111) ได้สรุปความหมายว่า เป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์การในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความหยุ่นตัว หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกในการปรับสภาพจิตใจ ปรับตัวในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา อุปสรรค และสามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมหรือดีขึ้น

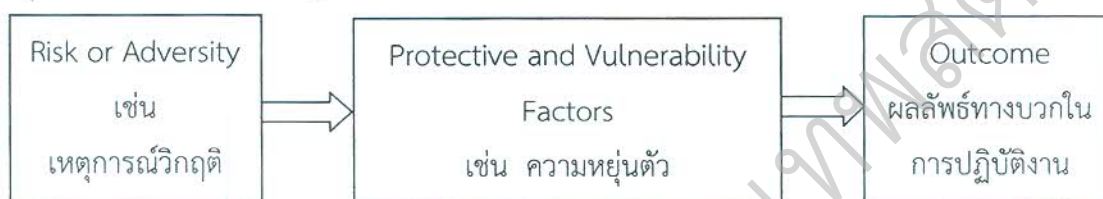
2. แนวคิดของความหยุ่นตัว

คำว่า Resiliency เป็นความสามารถในการฟื้นฟูความสามารถของตนเองให้กลับมาดังเดิม นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นกล่าวว่า แนวคิดของความหยุ่นตัวเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก (adversity) ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดภายในครอบครัวปัญหาสุขภาพ ปัญหาจากการทำงานของคุณ ซึ่งความในการหยุ่นตัวเป็นลักษณะทางจิตใจของทุกคนมีติดตัวมาไม่ใช่สิ่งที่พิเศษ แต่อย่างไรก็ตามทุกคนจะมีทักษะไม่เหมือนกัน มากน้อยต่างกันไป แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ (Masten, 2001, p 228) ได้รวบรวมลักษณะของความสามารถในการหยุ่นตัวของบุคคลว่ามีลักษณะดังนี้

- 1) ความสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบาก
- 2) ความสามารถในการหยุ่นตัวหรือโค้งงอได้ (bend) โดยไม่แตกหัก (break) แม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เครียดอย่างรุนแรงหรือมีปัจจัยที่เสี่ยง
- 3) ความสามารถในการกลับคืนฟื้นสภาพได้จากความทุกข์ยากลำบาก
- 4) ความสามารถการจัดการสิ่งต่างๆ ให้ยังคงสภาพ
- 5) รักษาสมดุลแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย

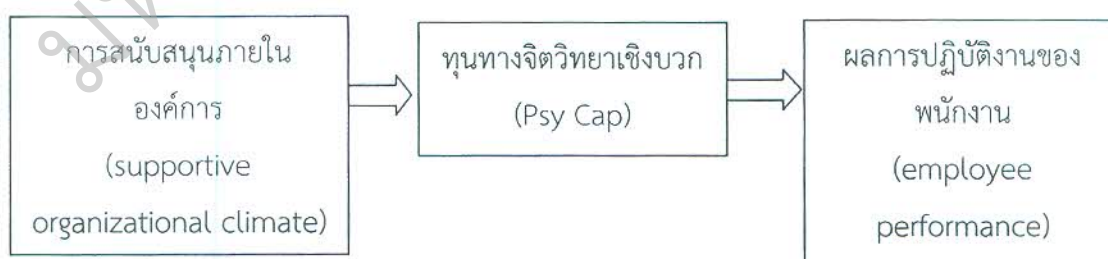
มาสเทน (Masten, 2001, p 228) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถหยุ่นตัวนั้น ต้องเข้าใจตนเอง มีอารมณ์ทางบวก มีพลังในการต่อสู้อุปสรรค จะมีศักยภาพในการทำงานหนัก มีความอดทนและรู้จักจัดอารมณ์ทางลบได้ นอกจากนี้ความสามารถหยุ่นตัวในสภาวะวิกฤตียังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยพบว่า ความสามารถในการหยุ่นตัวนั้นสามารถนำมา

ประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรได้ ความยืดหยุ่นนอกจากจะเป็นการปรับตัวให้สามารถกลับคืนจากสิ่งที่มาคุกคามมาสู่สภาพเดิมแล้ว ยังเป็นความสามารถที่บุคคลจะเรียนรู้เพื่อเกิดแรงจูงใจพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา (proactive) ดังนั้นความสามารถในการยืดหยุ่นจึงนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมกาปฏิบัติงานในองค์กรด้วย จากการศึกษาของ มาสเทนและรีด (Masten ; & Reed, 2002, p 778) ชี้ว่าความสามารถในการยืดหยุ่นตัวถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Block และ Kreman ในปี 1996 รวมถึง Wagnild และ Young ในปี 1993 (Youssef ; & Luthans, 2007, 778-779) ที่พบว่าผลของความยืดหยุ่นตัวนั้นมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นตัวกับการปฏิบัติงาน
ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 13)

ดังนั้นจะเห็นว่าความยืดหยุ่นของบุคคลจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกทั้งทางด้านอารมณ์ความคิด เช่น ลดความเครียดจากการทำงานรู้สึกว่าคุณเองมีพลังใจในการกลับฟื้นคืนสภาพมาสู่ปกติได้เร็วกว่าคนที่มีความยืดหยุ่นตัว และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นตัวนั้นสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ความยืดหยุ่นตัวจึงไม่ใช่ลักษณะนิสัยที่ถาวร (trait) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Psy Cap การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (supportive organizational climate) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (employee performance) (Luthans ; et al, 2007, 232-233) สรุปได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 9 แสดงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 232-233)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดความยืดหยุ่นตัวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยลูธานส์และเจนเซน (Luthans ; & Jensen, 2005, p 304-310) พบว่า ความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาล การศึกษาของยูสเซฟ (Youssef, 2004, p 45-70) ได้ศึกษาในองค์การธุรกิจพบว่า ความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงาน และความยืดหยุ่นตัวผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้การศึกษาของยูสเซฟและลูธานส์ (Youssef ; & Luthans, 2007, p 774-800) พบว่า ความยืดหยุ่นตัวของบุคลากรในองค์การของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน จะเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานนักรักษาโรคจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในแม้ไม่รุนแรงเท่าองค์การทางธุรกิจ ซึ่งสร้างความเครียดให้กับนักศึกษาครู ดังนั้นความยืดหยุ่นตัวจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญในการต่อสู้กับปัญหาและเป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เพื่อทำงานได้เต็มศักยภาพมีความพร้อมในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการปรับตัว

ดังนั้นการพัฒนาความยืดหยุ่นตัวให้กับนักศึกษาครูจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการต่อสู้กับปัญหาและเป็นการเตรียมศักยภาพในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าความยืดหยุ่นตัวในการทำงานของนักศึกษาครูนั้น เป็นความเข้มแข็งทางบวกที่เกิดจากปัจจัยนำต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การรับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือการสนับสนุนครอบครัว ซึ่งนำไปสู่ความรักและความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นในการเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความสามารถในการปรับตัวในสภาวะวิกฤติต่างๆ ในการทำงานได้ดี

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ไล (Li, 2002, p 54-60) ศึกษาความสัมพันธ์ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ คนในเมืองทองแดงของรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 237 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่นตัว สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยูสเซฟ (Youssef, 2004, p 45) ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นตัวโดยใช้องค์ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความยืดหยุ่นตัวต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์การต่างๆ ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแบบจำลองที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวังและความยืดหยุ่นตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงานและ

พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2005, p 249) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเทศจีน จำนวน 10,000 คน ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลูธานส์และเจนเซน (Luthans; & Jensen, 2005, p 304) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พยาบาลวิชาชีพจำนวน 71 คน และผู้ตรวจการพยาบาลจำนวน 71 คน โดยศึกษาโรงพยาบาลแถบ Midwest ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีจำนวนเตียง 200 เตียง ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกและความผูกพันขององค์กรและสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้ร้อยละ 21.2

เอเวย์ จาม และแบดเลย์ (Avey, Jaime, & Bradley, 2006, p 42-60) ศึกษาเกี่ยวกับผลการประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับการขาดงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทการผลิตหนึ่งในอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการแผนกวิศวกรจำนวน 105 คน ใช้แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัว ความน่าเชื่อถือโดยรวมของแบบสอบถาม .90 นอกจากนี้ยังผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดระดับการขาดงานทั้งแบบตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

ลาซันและลูธานส์ (Luson; & Luthans, 2006, 75-92) ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติในการทำงานผลการศึกษาในพนักงานฝ่ายการผลิตอุปกรณ์ (N=74) พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในงาน ($r = .373$) และความผูกพันกับองค์กร ($r = .313$) ที่สำคัญทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานมีผลกระทบที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพต่อมนุษยและสังคมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2007, p 541-572) ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน

ลูธานส์ เอเวย์ และพาเทอร่า (Luthans, Avey; & Patera, 2008, 209-221) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดลองในการวิเคราะห์ทางเว็บในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 364 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 187 คน และกลุ่มควบคุม 177 คน กลุ่มทดลองมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทางเว็บ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหย่นตัว ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการตัดสินใจ เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PCQ) 24 ข้อ มีค่าแอลฟารวม .93 และวิเคราะห์องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของ CFA ดังนี้ SRMR = .048, RMSEA = .054, CFA=.658 และมี Fit model ผลการวิจัยนี้สนับสนุนว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2008, p 219-238) ศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับหลักฐานในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานในประเทศจีนโดยใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการแข่งขันด้านทรัพยากรอย่างมีศักยภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวน 456 คน ในโรงงานทำทองแดงในประเทศจีนเป็นเพศชาย 367 คน และเพศหญิง 86 คน อายุเฉลี่ย 39.8 ปี ประสบการณ์การทำงาน 9.42 ปี เครื่องมือประกอบด้วย 1) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มี 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ ด้านความหวัง จำนวน 4 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดี จำนวน 2 ข้อ และด้านความหย่นตัวจำนวน 3 ข้อ ค่าแอลฟากับ .68 2) แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ และหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยนี้ได้มีการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศจีน โดยการจัดเป็นโปรแกรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหย่นตัว (หรือรวมเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหรือ Psy Cap) ซึ่งทำให้องค์กรในประเทศจีนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานและได้เปรียบในการแข่งขันในด้านต่างๆ ในปัจจุบันและในอนาคตทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

เอเวย์ลูธานส์ และยูเซฟ (Avey, Luthans; & Youssef, 2010, 430-452) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการ

ปฏิบัติงาน การลาออกจากงานและการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลชีวสังคมแต่เพียงอย่างเดียว

เจมส์และคณะ (James; et al, 2011, p 127-152) ศึกษาเกี่ยวกับการสังเคราะห์อภิมานผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร 12,567 คน โดยใช้วิธีการสังเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ผลจากการศึกษานี้พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่นตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน รวมถึงบุคลากรนั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษาพบอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงานและความวิตกกังวลในการทำงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการประยุกต์ใช้และสร้างโปรแกรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสภาวะจิตใจทางบวกของบุคคลที่มีความตั้งใจมีแนวทางชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมาย มองสถานการณ์ต่างๆ ในด้านดี มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จได้แม้ว่างานจะมีความยากหรือต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็สามารถฟื้นฟูสภาพตนเองให้กลับมาปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนานักศึกษาครูเกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยเฉพาะนักศึกษาครู เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความผูกพันในงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการคงอยู่ในงาน

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

2.1 ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กระบวนการคิดตามแนวคิดของทอแรนซ์นั้น ฐิติพร พิษณุกุล (2547, หน้า 29) ได้อธิบายว่า ทอแรนซ์ มีขั้นตอนการพัฒนากระบวนการคิดมาเป็นลำดับ การคิดแต่ละแนวคิดจะพัฒนาจากฐานแนวคิดเดิม โดยเน้นการนำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการคิดตามแนวคิดของทอแรนซ์ เริ่มจากการคิดสร้างสรรค์ ต่อมาทอแรนซ์ พบว่าความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ จึงได้รับการพัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ.1962 ต่อมา ทอแรนซ์ พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ควรจะต้องมองผลในระยะยาวถึงอนาคตด้วย ในปี ค.ศ.1974 ทอแรนซ์ จึงได้พัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งแก้ปัญหาระยะยาวและเรียกกระบวนการคิดนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต การแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ เป็นวิธีการที่ดีสำหรับ

การสร้างผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางด้านการใช้ภาษาพูดและการเขียน การวิจัยและการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาอนาคตเป็นสิ่งท้าทายที่จะวัดทักษะความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ข้อมูลและช่วยให้เรียนรู้ปัญหาบางอย่างที่มีความซับซ้อนที่ต้องเผชิญในสังคม ผู้เรียนจะถูกฝึกให้คิดตัดสินใจและบางกรณีต้องดำเนินการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาอนาคต เริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้น แล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาหรือค้นคำตอบที่แปลกใหม่

การแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving : FPS) เป็นโปรแกรมในระยะยาวที่เปิดสำหรับผู้เรียนในเกรด 4-12 ผู้เรียนจะได้ฝึกกระบวนการแก้ปัญหา 6 ชั้น โดยเรียนรู้เป็นกลุ่มๆ และ 4 คน ซึ่งพวกเขาสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาทางสังคมและปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (The Massachusetts Future Problem Program, 2005-2006, Online)

สุกัญญา ยุติธรรมนนท์ (2539, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตว่า หมายถึง การนำความรู้ ความเข้าใจจากประสบการณ์และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้จากการฝึกมาเข้าสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาที่เริ่มจากการรับรู้ถึงสภาพการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นแล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาเข้าสู่ขั้นตอนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอเรนซ์

ฐิติพร พิชญกุล (2547, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาเชิงอนาคตว่า หมายถึง การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ (Creative and Critical) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต (Develop a Vision for the Future) ซึ่งการคิดแก้ปัญหาเริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนี้ และสามารถมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไปได้ เป็นการนำเอาสถานการณ์นั้นเข้าสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาแล้วค้นหาคำตอบที่แปลกใหม่และมีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นๆ

สรุปได้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต หมายถึง การคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการรับรู้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาปัจจุบันหรือปัญหาที่ยังไม่เกิดขึ้น แล้วนำความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์และกฎเกณฑ์ต่างๆ เข้ามาสู่กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอเรนซ์

2.2 รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต โปรแกรมการแก้ปัญหาอนาคต รัฐเคนดักกี้ สหรัฐอเมริกา (ฐิติพร พิชญกุล, 2547 ; อ้างอิงจาก Future Problem Solving Program, 2001 , p 17) ได้อธิบายว่า รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตนี้เป็นรูปแบบการคิดแก้ปัญหาที่เริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่อาจปรากฏขึ้นในอนาคต แล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาหรือค้นหาคำตอบที่แปลกใหม่ ประกอบด้วยระดับการคิด 3 ระดับ 6 ขั้นตอนซึ่งมีการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ทำความเข้าใจกับปัญหา (Understanding the Problem)

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา หลังจากที่ได้ผู้เรียนได้อ่านและร่วมกันพิจารณาข้อความจากสถานการณ์ที่กำหนดมาให้แล้ว ให้ผู้เรียนทำการระดมสมองค้นหาปัญหาที่ผู้เรียนคิดว่ามีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่กำหนดให้มากที่สุดแล้วทำการบันทึกไว้

ขั้นที่ 2 ระบупัญญาสำคัญ ในขั้นนี้จะขึ้นอยู่กับปัญหาที่ระดมสมองไว้ในขั้นที่ 1 ให้ผู้เรียนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยมีคำถามนำช่วยคิด เช่น ปัญหาใดก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมมากที่สุด ปัญหาใดต้องรีบแก้ไขด่วนที่สุด เป็นต้น แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญเพียง 1 ปัญหามาระดมสมองค้นหาสาเหตุของปัญหาอีกครั้งหนึ่ง โดยมีคำถามนำ เช่น อะไรทำให้เกิดปัญหา ทำไมจึงเกิดปัญหา ปัญหาเกิดขึ้นเพราะ... เป็นต้น

ระดับที่ 2 การสร้างแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา (Generating Ideas)

ขั้นที่ 3 ระดมสมองคิดหาวิธีแก้ปัญหา ขั้นนี้ผู้เรียนระดมสมองหาวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถเป็นไปได้มากที่สุดแล้วบันทึกไว้

ระดับที่ 3 การวางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา (Planning for Action)

ขั้นที่ 4 กำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหา ขั้นนี้ผู้เรียนระดมสมองเพื่อหาเกณฑ์ที่จะช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาให้มากที่สุด แล้วนำเกณฑ์ที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญตามความเหมาะสมแล้วคัดเลือกไว้ โดยเกณฑ์แต่ละเกณฑ์จะมีจุดเน้นที่ต่างกัน เช่น เป็นวิธีที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายมากที่สุด มีผลกระทบต่อส่วนรบน้อยที่สุด ให้ผลประโยชน์มากที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ประเมินวิธีแก้ปัญหาโดยใช้เกณฑ์ที่ได้จากขั้นที่ 4 เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพที่คาดว่าจะเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดของวิธีแก้ปัญหาหลายๆ วิธีไปสู่การสังเคราะห์ความคิด โดยการสร้างวิธีแก้ปัญหาใหม่ที่คิดว่าดีกว่าวิธีที่เสนอมาก่อนนั้น และอธิบายการแก้ปัญหาสั้นๆ เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องทางความคิดและมีความเป็นไปได้สูง

วีชรา เล่าเรียนดี (2547-2548, หน้า 46-47) ได้กล่าวถึง การประเมินวิธีแก้ปัญหา โดยใช้ตารางประเมินวิธีแก้ปัญหา ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละเกณฑ์เป็น 10 คะแนน วิธีแก้ปัญหาใดได้คะแนนสูงสุดจากเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์ จะเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

ตัวอย่างตารางประเมินวิธีแก้ปัญหา

วิธีแก้ปัญหา	เกณฑ์					รวม 50 คะแนน
	ที่ 1 (10)	ที่ 2 (10)	ที่ 3 (10)	ที่ 4 (10)	ที่ 5 (10)	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

ชั้นที่ 6 เสนอวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและพัฒนาแผนปฏิบัติงาน ในชั้นนี้ผู้เรียนต้องร่วมกันคิดหาวิธีการนำเสนอต่อชั้นเรียนเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยเขียนเป็นแผนปฏิบัติงานให้เห็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ โดยระบุผู้ลงมือปฏิบัติ วิธีการสถานที่ ระยะเวลา และคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคต

1.3 องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตนั้น หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา (2536 , หน้า 15-16) ได้อธิบายว่า ประกอบด้วยการรับรู้สถานการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปี แล้วนำสภาพการณ์นั้นเข้าสู่ระบบการคิด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะการคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ การคิดคล่องแคล่ว การคิดยืดหยุ่น การคิดริเริ่ม การจินตนาการ การวิเคราะห์ การจัดอันดับความคิด

2. การใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากลักษณะการคิดแบบต่างๆ ดังกล่าวจะนำไปสู่การใช้ประสบการณ์ กฎต่างๆ จากสถานการณ์ ในการที่จะค้นพบปัญหาจากสถานการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นนั้น และมีการรวบรวมข้อมูลจากสภาพการณ์ที่มองแตกต่างกันจากการสื่อสาร ความประทับใจและความรู้สึกซึ่งจะถูกเก็บรวบรวมไว้

3. การคิดแก้ปัญหาแบบเป็นกลุ่ม ซึ่งในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาลักษณะการคิดพื้นฐานและการคิดแก้ปัญหาเป็นรายบุคคลด้วย โดยเน้นเทคนิคการระดมสมองตลอดการฝึกทำกิจกรรม ผู้เรียนแต่ละคนจะได้นำเอาข้อมูลที่มีอยู่นั้นนำออกมาเสนอต่อกลุ่มตามลำดับ คือ

3.1 การนำเอาข้อมูลที่มีอยู่เข้ามาสู่ระบบการคิดเพื่อค้นพบปัญหาที่เป็นไปได้หรือคาดคะเนว่าอาจจะเกิดขึ้นได้ นำเสนอออกมาให้มากที่สุด

3.2 นำปัญหาเหล่านั้นมาจับประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ

3.3 การเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือทางเลือกหลายๆ ทางที่แปลกใหม่ออกมาให้ได้มากๆ

3.4 นำเสนอเกณฑ์ที่จะนำมาช่วยในการตัดสินใจหลายๆ เกณฑ์ แล้วเลือกหาเกณฑ์ที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในแต่ละสภาพการณ์

3.5 การใช้ค่าน้ำหนักความสำคัญของวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อออกมาเป็นคะแนนโดยอาศัยเกณฑ์มาช่วยในการตัดสินใจว่าวิธีการใดจะนำมาแก้ปัญหาได้

3.6 การนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมาอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมข้อมูลที่ เป็นไปได้ ที่จะช่วยสนับสนุนและนำเสนอได้อย่างเป็นระบบ

1.4 ทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

ในปี ค.ศ.1984 แครีบี (Crabbe) ได้นำวิธีการและขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ มาสร้างเป็นชุดฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยมีทักษะการคิดพื้นฐานที่ต้องใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต และขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต (สุกัญญา ยุติธรรมนทร์, 2539, หน้า 18-19)

กรมวิชาการ (2544, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดพื้นฐานที่ต้องใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ดังนี้

1. เทคนิคการระดมสมอง เป็นเทคนิคที่มีความสำคัญมากในการใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ เพราะต้องใช้เวลาการระดมสมองตั้งแต่การระดมสมองเพื่อค้นพบปัญหา การระดมสมองเพื่อคิดหาวิธีการแก้ปัญหา การเลือกเกณฑ์ ซึ่งผู้เรียนต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิคนี้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ
2. การจัดลำดับความคิด หมายถึง การคิดที่มีความสัมพันธ์กันจากสิ่งหนึ่งไปยังอีกสิ่งหนึ่งซึ่งมากกว่าหนึ่งสิ่งขึ้นไป แล้วสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาจัดลำดับของความสัมพันธ์ตามที่ต้องการได้
3. เกณฑ์และการตั้งเกณฑ์ หมายถึง การคิดหาเหตุผลที่สามารถนำมาช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. การคิดวิเคราะห์โดยใช้ตาราง หมายถึง ความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ ของข้อมูลที่มีอยู่ แล้วนำข้อมูลที่ได้เหล่านั้นมานำเสนอในรูปของตารางได้
5. การใช้ตารางประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด หมายถึง การเรียนรู้วิธีการให้ค่าน้ำหนักของข้อมูลในตารางในรูปแบบของคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อประเมินหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุด
6. การจินตนาการ หมายถึง วิธีการคิดโดยการเชื่อมโยงจากประสบการณ์หรือเรื่องราวที่อยู่ในอดีต
7. การจัดประเภทปัญหา หมายถึง การนำข้อมูลของปัญหามาจัดประเภทความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความคิด เกณฑ์และการตั้งเกณฑ์การคิดวิเคราะห์โดยใช้ตาราง การใช้ตารางประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด การจินตนาการ และการจัดประเภทของปัญหา เป็นทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

1.5 การนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ในการนำเทคนิคหรือกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต 6 ขั้นตอนของ ทอแรนซ์ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนนั้น วัชรากล่ำเรียนดี (2547, หน้า 45-48) มีข้อเสนอแนะไว้ว่า ก่อนการฝึกทักษะกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ครูควรนำเสนอเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญต่างๆ ของเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาและความเสียหายได้มากมายหลายด้าน ควรเลือกเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ใกล้ตัวผู้เรียน จากบทความในวารสาร หนังสือพิมพ์สื่อต่างๆ หรือเป็นสถานการณ์จำลองที่เป็นขึ้นจากปัญหาปัจจุบันต่างๆ เป็นต้น

ความสำเร็จของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญของครูเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

2. ความพร้อมของผู้เรียนในด้านการอ่าน การเขียน การวิเคราะห์ปัญหา และการอภิปรายแสดงความคิดเห็น

3. ข้อมูลในแต่ละเรื่อง ในอดีตและปัจจุบันที่น่าเชื่อถือได้

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กิจกรรมการพัฒนา การแก้ปัญหาอนาคต เป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามความสนใจของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ตัวอย่างกิจกรรมของมหาวิทยาลัยจอร์เจีย (Torrance Center for Creative Studies Department of Educational Psychology, The University of Georgia, 2002, Online) ได้แก่

1. กิจกรรมการเขียนสถานการณ์จำลอง จะให้ผู้เรียนได้มีโอกาสบรรยายความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ผู้เข้าแข่งขันจะเขียนเล่าเรื่องราวสั้นๆ ในหัวข้อต่างๆ ในปีนั้น

2. กิจกรรมการนำเสนอด้วยภาพถ่ายวิดีโอ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สื่อสารความคิดของตนเองเกี่ยวกับหัวข้อต่างๆ ในภาพถ่ายวิดีโอ การแสดงละคร การโฆษณา หรือรูปแบบใหม่ๆ แบบอื่น

3. กิจกรรมการแก้ปัญหาชุมชน จะใช้ทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนการแก้ปัญหาที่ประสบในชีวิตจริงที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง

4. กิจกรรมในด้านศิลปะเป็นอีกทางออกหนึ่งสำหรับผู้เรียนได้บรรยายวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ของตนเอง โดยมีข้อจำกัดในด้านขนาดของชิ้นงานเท่านั้น สื่อต่างๆ ทางศิลปะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

5. กิจกรรมด้านการแสดงออกบนพื้นฐานของการแก้ปัญหา ถูกออกแบบโดยเฉพาะสำหรับใช้ในชั้นเรียนปกติ กิจกรรมนี้จะประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้เรียนในการสร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหาและการคิดในระดับที่สูงขึ้นและทักษะการแสดงออกในการจัดการกับปัญหา แนวคิดเบื้องต้นของแต่ละขั้นตอนของการแก้ปัญหาจะสอนโดยสรุปและทำแนวคิดดังกล่าวให้ง่ายต่อการเข้าใจและประยุกต์ใช้

สรุปได้ว่า การนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ควรนำเสนอเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ใกล้ตัวผู้เรียน น่าสนใจ หรือเป็นสถานการณ์จำลองที่เขียนขึ้นจากปัญหาปัจจุบันต่างๆ เพื่อฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

2.6 วัตถุประสงค์ของการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์

2.6.1 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา

2.6.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิจาร์ญาณ

2.6.3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์

2.6.4 เพื่อส่งเสริมให้มีความสนใจมองไปสู่อนาคต

2.6.5 เพื่อฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

2.6.6 เพื่อฝึกความสามารถในด้านการสื่อสาร

2.7 ประโยชน์ของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตของ ทอแรนซ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้เรียนต้องมีการร่วมกันคิดและระดมสมอง โดยใช้ทักษะการคิดระดับต่างๆ จนถึงทักษะการคิดระดับสูง จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสามารถนำไปใช้สำหรับพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในทุกสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) หรือการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลจากการศึกษาและวิจัยของ ทอแรนซ์ ได้สรุปและเสนอประโยชน์ของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไว้ดังนี้ (วัชราน เล่าเรียนดี. 2548 : 51 ; อ้างอิงจาก Torrance, 1974)

- 1) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตผู้เรียนจะต้องอ่านและคิดทุกแง่มุมเกี่ยวกับสถานการณ์หรือเรื่องที่กำหนดดังนั้นจึงช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์
- 2) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตผู้เรียนจะต้องคิดคาดคะเนเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหา คิดหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีความแปลกใหม่แตกต่างจากวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิม ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ตลอดกระบวนการ
- 3) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตออกแบบเพื่อฝึกและจูงใจเด็กและเยาวชนให้ใส่ใจต่อปัญหาอนาคตในทุกด้าน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาในอนาคตเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การได้เห็น ฝึกคิดแก้ปัญหาสภาพการที่เป็นปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มความรุนแรงในอนาคตจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ในอนาคตมากขึ้น
- 4) การฝึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตต้องใช้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นการพัฒนาทักษะการพูดและการเขียนในการสื่อความหมายที่ถูกต้องและชัดเจน
- 5) การวิจัยคือการศึกษาหาคำตอบของปัญหาอย่างเป็นระบบและกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต มีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนเริ่มจากปัญหาจนถึงวิธีการปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะในการวิจัยตลอดกระบวนการ
- 6) กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตมีทักษะการคิดหลายระดับ มีการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยมีเหตุผล สนับสนุนหรือมีเกณฑ์ที่ช่วยในการตัดสินใจ ไม่ตัดสินใจโดยขาดการคิดพิจารณาด้วยเหตุและผล ซึ่งเป็นการปลูกฝังนิสัยในการคิดก่อนปฏิบัติ และตัดสินใจซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตสมาชิกกลุ่มต้องนำเสนอความคิดเห็นเสมอและต้องมีความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มตลอดเวลา การได้มีโอกาสฝึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตจะช่วยพัฒนาความสามารถในการขึ้นนำตนเองและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่มมากขึ้น

8) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มทุกคนต้องให้ความร่วมมือ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเพราะทุกขั้นตอนของกระบวนการจะต้องมีการระดมความคิดและร่วมกันปฏิบัติ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิส (Davis, 1984) ได้ทำการศึกษาเรื่องเวลาในอนาคตเป็นการศึกษากิจกรรมการเรียนการสอน เรื่องเกี่ยวกับอนาคต เช่น ครูผู้สอนอาจจะกำหนดหัวข้อให้หรือสร้างสถานการณ์ว่ามีประชากรล้นโลกในอนาคต เป็นต้น วิธีนี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาได้พัฒนาทักษะในการคิดแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้นและสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างท้าทายเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายและสามารถอธิบายได้

ทาลเลนท์ (Tallent, p 1985) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจผลกระทบของความสามารถในการแก้ปัญหากรณีศึกษาโปรแกรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคต จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ในระดับเกรด 4 และ 5 ของโรงเรียนที่อยู่ชานเมืองทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐเท็กซัส โดยมีผู้เรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 33 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 28 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับการฝึกตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตมีผลต่อคะแนนรวมทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างในการแสดงออกใน 2 ขั้นตอน คือ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

อเล็กซานเดอร์ และ ดัฟเนอร์ (Alexander ; & Dufner, p 1987) ได้ศึกษาผลของการฝึกกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับเกรด 4 ของโรงเรียนเวสลาโกในรัฐเท็กซัส แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกจะได้รับการสอนตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต ส่วนกลุ่มที่สองจะได้รับการสอนแบบทักษะการคิด (IEP) ผลการทดลอง พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้นเหมือนกันและมีผู้เสนอแนะให้ใช้การฝึกทั้ง 2 วิธีร่วมกันจะได้ผลดีกว่าใช้กระบวนการใดเพียงอย่างเดียว

มิทเชล และ แคนทลอน (Mitchell ; & Cantlon, p 1987) ได้นำกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตไปทดลอง เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาอนาคตของผู้เรียน อายุ 8-18 ปี โดย

ให้ผู้เรียนเขียนประโยคปัญหาที่เกี่ยวกับอนาคต สร้างเป้าหมายในอนาคตและมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิเคราะห์ และทำนายเหตุการณ์ที่มีทางเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา พบว่า วิธีการนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

ดัพเนอร์ (Dufner, p 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการฝึกอบรมการแก้ปัญหาบนความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปัญญาเลิศที่กำลังศึกษาในระดับเกรด 4 จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อต้องการเปรียบเทียบผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับโปรแกรมการใช้เครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Instrumental Enrichment Program) ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษในระดับเกรด 4 โดยมีปัญหาในการวิจัย คือ 1) ผลของความสัมพันธ์ของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับวิธี IEP ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และไม่ชัดเจนของผู้เรียนกลุ่มตัวอย่าง 2) ผลของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่ชัดเจนและคลุมเครือที่มีต่อผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับการเรียนด้วยวิธีการสอนแบบ IEP ผลของการทดสอบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่ไม่ชัดเจน หลังการทดลอง พบว่ากระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตมีผลต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของกลุ่มที่ใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตหลังการทดลอง ส่วนกลุ่มที่ทดลอง โดยใช้การคิดแก้ปัญหาแบบไม่คลุมเครือ พบว่า มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

อโลซิน (Alosin, p 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาในวิชาวรรณคดี โดยนำแบบฝึกหัดของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต ตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ มาใช้ทดลองสอนในวิชาวรรณคดีในระดับมัธยมศึกษา พบว่า กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์

3.2 งานวิจัยในประเทศ

หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้รูปแบบคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก กลุ่มตัวอย่าง 76 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 38 คน ได้รับการสอนตามปกติ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังการทดลอง และระยะติดตามผลหลังการทดลองของผู้เรียนกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .001 และคะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังการทดลองและระยะติดตามผล หลังการทดลองของผู้เรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุกัญญา ยุติธรรมนนท์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ ที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองของ

1.5.2 ความหวัง (Hope)

1. ความหมายของความหวัง

ความหวังเป็นการตอบสนองพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันรวมถึงในด้านการทำงาน ซึ่งความหมายโดยทั่วไปของความหวังตามพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster, s new world dicstionary, 1991 cited in Forbes, 1994, p 5-10) หมายถึงการคาดหมายว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจหรือปรารถนา นอกจากนี้ยังมีผู้อธิบายถึงความหมายของความหวังไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

เฮิร์ท (Herth, 1990, p 1250) อธิบายความหมายของความหวังว่าเป็นความรู้สึกและความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุถึงสิ่งที่ดีในอนาคตซึ่งสามารถแสดงออกได้ทางอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล

ซินเดอร์ (Synder, 2002, p 257-2600) กล่าวว่า ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitive set) ประกอบด้วยพลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทาง เป็นการศึกษาเพื่อหาทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ปรารถนา จะกล่าวถึงกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) โดยเน้นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้นั้นจะต้องผ่านกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความหวังก่อน

ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et al. 2007, p 63-65) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมาดปรารถนาด้วยความคิดว่าจะบรรลุความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกที่สิ้นหวังเป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดมีไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will power) และพลังของแนวทาง (Way power)

จะเห็นได้ความหมายของความหวังคือ ความคิดของนักศึกษาครูที่มุ่งมั่นตั้งใจไว้ล่วงหน้าจะปฏิบัติหน้าที่นักศึกษาครูที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. องค์ประกอบของความหวัง

ซินเดอร์ (Snyder, 2002, p 254) กล่าวถึงความหวังประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1) ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) มิใช่ความหวังลอยๆ ไม่ผูกโยงกับเป้าหมายใด และเป้าหมายนั้นต้องมีคุณค่าเพียงพอสำหรับเจ้าของความหวังนั้นที่จะติดต่อกับเป้าหมายนั้นควรมีลักษณะของความไม่แน่นอนในการบรรลุเป้าหมายอยู่ด้วย เพราะถ้าเป้าหมายนั้น

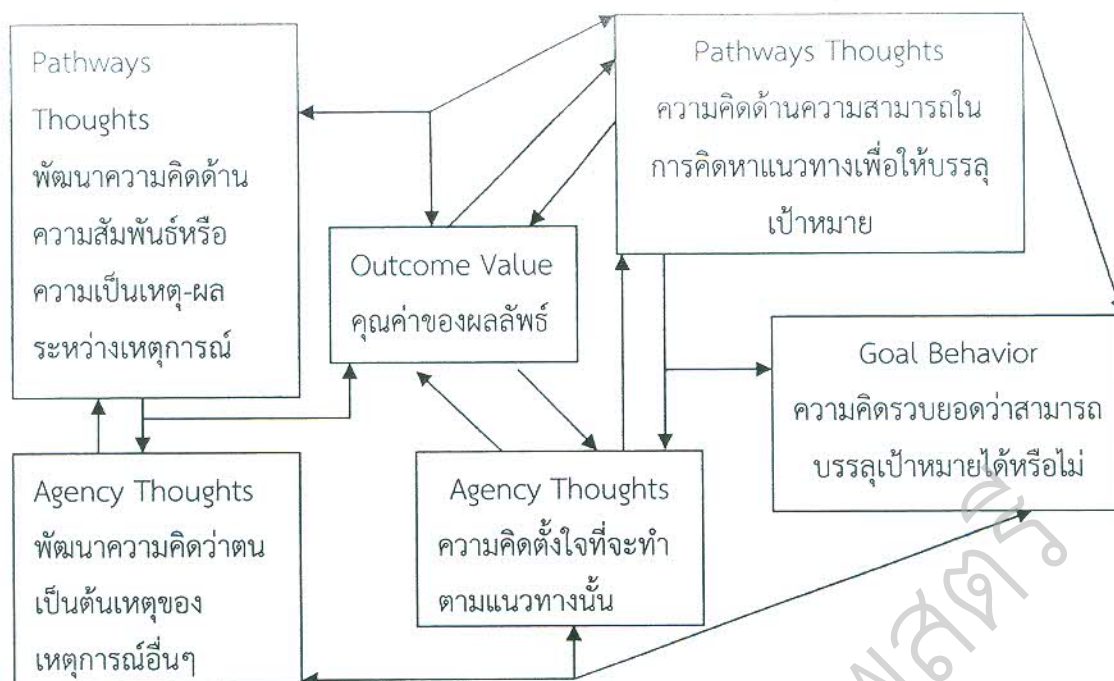
มีโอกาสที่จะสำเร็จ 100% ความหวังก็ไม่มีค่าเพราะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน หรือหากเป้าหมายนั้นไม่มีทางที่จะสำเร็จ คือ โอกาสบรรลุเท่ากับ 0% ความหวังในเป้าหมายนั้นก็ไม่มีค่าเพราะเป็นไปได้อย่างแน่นอน

2) มีแรงจูงใจหรือตั้งใจ (Agency หรือ Will power) เป็นการคิดที่มีความตั้งใจและรับรู้ถึงความสามารถที่จะริเริ่ม และดำเนินไปให้ถึงเป้าหมาย เช่น มีความคิดที่ว่าฉันสามารถ ฉันจะพยายาม ฉันพร้อมที่จะทำ ซึ่งความคิดเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่าคุณสามารถริเริ่มและคงไว้ซึ่งการกระทำที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ พลังแห่งความตั้งใจนอกจากจะช่วยผลักดันให้บุคคลสู่เป้าหมายแล้วยังช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคตามแนวทางที่ไปสู่เป้าหมายได้ด้วย

3) เชื่อว่าตนสามารถคิดหาแนวทางซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Pathways หรือ Way Power) และในหลายๆ สถานการณ์เขาก็สามารถคิดหาแนวทางได้หลายแนวทางโดยเฉพาะในบุคคลที่มีระดับของความหวังสูง (High-Hope) ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรค ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย เพราะเขาสามารถที่จะเปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

จะเห็นว่าบุคคลที่มีระดับความหวังสูงจะสามารถคิดหาแนวทางได้หลายๆ แนวทางหรือสามารถคิดหาแนวทางใหม่ที่จะนำจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ และเพราะว่าเขา มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำให้เขามีความพยายามที่จะคิดหาแนวทางใหม่ๆ แม้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้เขาก็ยังสามารถที่จะปรับแต่งเป้าหมายหรือเปลี่ยนเป้าหมายที่เขาเชื่อว่าสามารถบรรลุได้ เป็นไปในลักษณะที่ให้คุณค่ากับความหวังในทางบวกหรือในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มองว่าความหวังเป็นหนึ่งในคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ซึ่งควรส่งเสริมพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

3. แบบจำลองของความหวัง สไนเดอร์ (Snyder, 2002, 259) ได้เสนอแบบจำลองของความหวังตามแผนภาพที่ 7 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 7 แบบจำลองของความหวัง

ที่มา : Synder, C.R. (2002), Hope Theory : Handbook of Positive Psychology. Handbook of Positive Psychology. Oxford UK : Oxford University Press., 259.

1) ช่วงประวัติศาสตร์ของการรับรู้ (Learning History) เริ่มตั้งแต่ทารกแรกคลอดถึงอายุประมาณ 2 ปีเด็ก ในช่วงนี้จะเรียนรู้องค์ประกอบทางความคิดทั้งสองของความหวัง กล่าวคือ ความคิดด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Pathways Thoughts) ซึ่งพัฒนามาจากการเรียนรู้ของเด็กว่าเหตุการณ์ 2 เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์กันหรือเหตุการณ์หนึ่งเป็นเหตุนำมาสู่อีกเหตุการณ์หนึ่ง และความคิดเรื่องความตั้งใจ (Agency Thoughts) ซึ่งพัฒนามาจากการเรียนรู้ของเด็กว่าตัวเองเป็นต้นเหตุของเหตุการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์ประกอบทางความคิดทั้ง 2 นี้จะส่งผลซึ่งกันและกัน และร่วมกันส่งผลไปยังการพิจารณาคุณค่าของผลลัพธ์ช่วงเกิดเหตุการณ์ (Pre-Event)

2) ช่วงก่อนเกิดเหตุการณ์ (Pre-Event) เป็นช่วงที่มนุษย์พิจารณาถึงคุณค่าของผลลัพธ์ในเป้าหมายที่ต้องการ (Outcome Value) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเป้าหมายของความหวังต้องมีคุณค่าเพียงพอเขาจึงจะมีความคิดเกี่ยวกับความหวังในเป้าหมายนั้น ซึ่งคุณค่าของผลลัพธ์นี้ยังมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความคิดของความหวังทั้งสองในช่วงเหตุการณ์ทางความหวังอีกด้วย

3) ช่วงเหตุการณ์ทางความหวัง (Event Sequence) เป็นช่วงที่มนุษย์มีความคิดทั้ง 2 ด้านของความหวัง คือ ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และด้านความตั้งใจ ซึ่งความคิดทั้ง 2 ด้านนี้จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันคุณค่าของผลลัพธ์ รวมถึงยังร่วมกันส่งผลไปยังความคิดรวบยอดว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวัง

สไนเดอร์ (Snyder, 2002, p 262) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความหวังของบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ความสามารถทางปัญญา มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์ที่คุกคามและการรับรู้ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการรับมือกับสถานการณ์นั้น เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือคุกคามบุคคล บุคคลที่มองว่ามีทางออก มีทางแก้ไขหรือสามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้ จะเป็นบุคคลที่มีความหวังในระดับสูง

2) แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลได้รับการช่วยเหลือทางด้านร่างกาย การตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์รวมถึงการยอมรับจากสังคม

3) ภาวะสุขภาพกาย เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายอื่นๆ หรือความสามารถเอาชนะอุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการไปถึงเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความหวัง

4) ประสบการณ์ของความสำเร็จในอดีตของตนหรือของผู้อื่น
สรุปได้ว่าความหวังนั้นเป็นกระบวนการของความคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป้าหมายของบุคคล และความหวังเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมพัฒนาได้ และมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. ความหวังกับการทำงาน

การทำงานนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ความหวังในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมไปจากความหวังโดยทั่วไป

ลูธานส์ (Luthans ; et at, 2007, p 73-77) ให้ความเห็นว่าความหวังนับเป็นหนึ่งในสมาชิกของพฤติกรรมขององค์การด้านบวก ซึ่งเขานำแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้กับการทำงานในองค์การ โดยเสนอว่าพฤติกรรมขององค์การด้านบวกต้องมีลักษณะที่แสดงถึงคุณสมบัติด้านบวกของมนุษย์ มีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากลักษณะอื่นๆ สามารถที่จะวัดระดับได้ สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ สามารถใช้จุดใจบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาผลการดำเนินงานได้ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ทั้งกับบุคคลนั้นและกับองค์การเป็นอย่างมากความหวังในการดำรงชีวิตและการทำงาน มีลักษณะดังนี้

1) ความหวังเป็นการมุ่งอนาคตในการทำงาน บุคคลที่มีความหวังจะมีความต้องการเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนเอง และอาจจะพอใจหรือค้นหาความสุขเล็กๆ น้อยๆ หรือความรื่นรมย์ในชีวิตประจำวัน การกระทำของบุคคลนั้นจึงเป็นการใช้ปัจจุบันให้เป็นวิถีทางที่จะสร้างอนาคต เขาจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุดในปัจจุบัน โดยไม่ทอดทิ้ง

2) ความหวังมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการขอรับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) ความหวังมีความสัมพันธ์กับทางเลือก บุคคลที่มีความหวังในการทำงานจะเชื่อว่า ตนเองยังมีทางเลือก การที่คนเรายังมีทางเลือกอยู่บ้างในสถานการณ์ที่ลำบากเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่เป็นอิสระในตนเอง ถึงแม้ว่าทางเลือกนั้นจะไม่ใช่หนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้โดยตรงก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ยังใช้ความเป็นอิสระในการเลือกและตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

4) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความปรารถนา ความมุ่งหวังสู่ความสำเร็จและความปรารถนาดีความคล้ายคลึงกันแต่แตกต่างกันบ้างในเรื่องพื้นฐานและโอกาสที่จะบรรลุในสิ่งที่ตนมุ่งหวังสู่ความสำเร็จในการทำงานโดยมีการวางแผนที่จะไปสูเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สิ่งที่หวังนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ

5) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจกับความอดสาหะ ความไว้วางใจกับความอดสาหะเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้

6) ความหวังมีความสัมพันธ์กับความกล้า ความหวังทำให้บุคคลนั้นยังคงยืนกรานต่อเป้าหมายของตนเอง ถึงแม้ว่าการที่จะไปถึงเป้าหมายนั้นมีความไม่แน่นอนรอคอยอยู่ บุคคลที่มีความกล้าก็อาจจะมีความกลัวอยู่บ้างแต่ก็สามารถมองข้ามความกลัวนั้นไปได้เพื่อแสวงหาความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหวัง โดยเฮิร์ท (Herth, 2001, p 1009-1016) ได้ศึกษาการพัฒนาความหวัง โดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความหวัง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยโรคมะเร็งจำนวน 38 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความหวัง (Hope Intervention Program HIP) มีพลังและมีกำลังใจให้กับตัวเองและผู้อื่น เป็นการพัฒนาความหวังทางจิตใจมีผลงานวิจัยสนับสนุนเกี่ยวกับความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคาดหวังในการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย การรับรู้การควบคุม การตระหนักในคุณค่าของตนเอง ความสามารถในการจัดการกับความเครียด และการบรรลุความสำเร็จในการทำงาน (Luthans, 2005, p 56-80) เวสเบิร์กและบอยเออร์ (Westburg : & Boye, 1999, p 25-32) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีต่อระดับความหวังของผู้รับคำปรึกษาที่ศูนย์จิตวิทยาการให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษา จำนวน 22 คน เป็นนักศึกษาปริญญาตรี 20 คน และเป็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 2 คน ประเมินด้วยแบบวัดความหวังของสไนเดอร์ (Snyder, 2002, p 258) ดำเนินการวิจัยด้วย โดยการทำแบบวัดก่อน-หลังการให้คำปรึกษา พบว่า กระบวนการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถเพิ่มระดับความหวังของนักศึกษาได้ โดยทำให้นักศึกษามีความรู้สึกถึงการมุ่ง

เป้าหมายและมีการวางแผนเพื่อให้พบกับเป้าหมายเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยูเซฟและลูธานส์ (Yousset; & Luthans, 2007, 774-778) ศึกษาความหวังกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,032 คน พบว่า ความหวังซึ่งเป็นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความหวังในการทำงานของนักศึกษาคณะนั้นเป็นกระบวนการของความคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป้าหมายของบุคคลและความหวังเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ ความหวังจึงเป็นตัวแปรที่ควรตระหนักถึงเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาคณะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพบว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น งานบริการที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งคนที่มีความหวังสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าและยังพบว่าบุคคลที่มีความหวังจะมีความเหนื่อยล้าในการทำงานลดลง และคงอยู่ในองค์กรนอกจากนี้บุคคลที่มีความหวังสูงจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในชีวิตการทำงาน

1.5.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

1. ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

ซีลิกแมน (Seligman, 1998, p 4) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการทางปัญญากับการคาดหวังทางบวกและลักษณะการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และมีความเฉพาะในเหตุการณ์หนึ่งๆ นั้น ส่วนเหตุการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยในตนเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสามารถแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นได้

ลูธานส์ (Luthans ; et al, 2007, p 3) อธิบายการมองโลกในแง่ดี ว่าหมายถึง พลังทางการคิดบวก เป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวก ยอมรับในการผิดพลาดต่างๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

เท็ดคักดี เดชคง (2542, หน้า 124) กล่าวว่า การมองโลกในแง่บวกหรือการมองโลกในแง่ดี เป็นการรับรู้และแปลความหมายของเหตุการณ์ในด้านบวกและมีทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและการแปลความหมายนั้นมีความจริงไม่หลอกตัวเอง การลงโทษตนเองในสิ่งที่แก้ไขไม่ได้แล้วคงไม่มีประโยชน์อะไร ในขณะที่การประสบเหตุการณ์ดีๆ ก็อาจกลายเป็นเรื่องร้ายได้ถ้าหลงมกมายกับความสำเร็จของตนเอง หรือคนที่คิดว่าตนเองมีร่างกายที่แข็งแรงแต่ไม่ออกกำลังกายหรือตรวจเช็คสุขภาพก็เป็นการตั้งอยู่บนความประมาทและเป็นสิ่งที่ทำให้ผลเสียในระยะยาว จึงไม่ใช่เป็นการมองโลกในแง่ดี การมีวิธีคิดที่ถูกต้องสามารถมองโลกอย่างเกิดประโยชน์ เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548, หน้า 18-32) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อผู้คน ต่อสถานการณ์หรือต่อสถานที่ต่างๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่างๆ ในชีวิตได้อย่างที่เป็นจริง มนุษย์ทุกคนไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ทุกเรื่อง การมองโลกในแง่ดีช่วยให้เราเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

โดยสรุปการมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อบุคคล สถานการณ์หรือต่อสถานที่ต่างๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเป็นจริง เชื่อว่าเหตุการณ์ทางบวกจะเกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและอนาคต สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. องค์ประกอบในการมองโลกในแง่ดี

ซิลิกแมน (Leligman, 1998, p 54) ได้ใช้รูปแบบการอธิบายถึงสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการให้เหตุผลอันเป็นตัวแปรทางบุคลิกภาพด้านปัญญา ซึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะนิสัยของบุคคลในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนความผิดพลาดทำให้ผู้คนเกิดการช่วยเหลือตนเองไม่ได้อยู่ชั่วขณะ แม้จะเกิดความเจ็บปวดก็จะคลายลงสำหรับบางคนอาจหายเร็ว (เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี) ในขณะที่บางคนมีระยะเวลาความเจ็บปวดที่ยาวนาน ร้อนรนกับสิ่งที่ทำให้เจ็บปวด มองว่าเป็นสิ่งรบกวน ทำให้อึดอัดคับข้องใจจะไม่สามารถกระทำการใดๆ ต่อไปได้อีกหลายวัน บางทีอาจเป็นเดือน แม้เป็นอุปสรรคเล็กๆ น้อยๆ เขาก็มองว่าเป็นการสูญเสียที่ยิ่งใหญ่ กลุ่มคนลักษณะนี้คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ผู้ที่เชื่อว่าเหตุการณ์ดีๆ เป็นสาเหตุถาวร จะมีความพยายามมากยิ่งขึ้นเมื่อประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ที่เห็นว่าเหตุการณ์ดีๆ เป็นเรื่องที่ได้ผลเพียงชั่วคราว จะยกเลิกกระทำสิ่งนั้นได้ง่าย แม้เมื่อประสบความสำเร็จ และก็จะมองสิ่งที่สำเร็จว่าเป็นเรื่องบังเอิญ

การอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองมีดังนี้

1. ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการอธิบายถึงการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป แต่สำหรับผู้มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวรและจะมีผลกระทบต่อชีวิตอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

2. การแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันนั่นคือ บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วย และสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

3. ความเป็นตนเอง (Personalization) เป็นการอธิบายว่า เมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลจะเลือกกำหนดตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้นจะไม่สูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สำหรับผู้ที่มีมองโลกในแง่ร้ายก็จะมองสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นเพราะตนเอง แต่สิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่นๆ ซึ่งผู้ที่กำหนดตนเองเมื่อมีความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) มักจะคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่ฉลาดและไม่น่ารัก

โดยสรุปการมองโลกในแง่ดีนั้น เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงทัศนคติทางบวกในการมองโลกของบุคคลในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ปัจจัยของการมองโลกในแง่ดี

การที่บุคคลจะมีการมองโลกในแง่ดีหรือร้ายนั้นจะเกิดจากหลายปัจจัยซึ่งมีจะผลต่อรูปแบบการอธิบายสาเหตุของแต่ละบุคคลได้ดังนี้ (Seligman, 1998, p 120)

1) สรีรวิทยาของร่างกาย (Physiologic Factor) บุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีกระบวนการทางร่างกายที่ผ่อนคลายจะมีแนวโน้มทำให้คนมองโลกในแง่บวกได้มากขึ้น

2) การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็ก (Intergenerational Transmission) การที่บุคคลได้รับรู้และพบเหตุการณ์ที่ดีจากผู้เลี้ยงดูก็จะทำให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่ได้เลี้ยงดูจากเหตุการณ์ร้าย

3) ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social Experience) หากบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ในแง่บวกหรือได้รับความทรงจำในการกระทำในด้านบวกที่ตนเองสามารถทำสำเร็จแล้วก็จะเป็สิ่งทีส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีพร้อมแก้ไขปัญหาด่างๆ ได้

4. การมองโลกในแง่ดีในการทำงาน

จากการศึกษาของลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 248) ได้กล่าวว่ แนวคิดการมองโลกในแง่ดีนั้นเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการขายการโฆษณา การบริการของรัฐ การให้บริการในองค์การสุขภาพและการบริการทางสังคม สำหรับการมองโลกในแง่ร้ายนั้นก็มีประโยชน์ในส่วนองงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น วิศวกร หรือด้านการควบคุมการเงินและบัญชี นอกจากนี้มีการศึกษาว่าคนที่มองโลกในแง่ดีนั้นจะแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อปัญหาความยุ่งยาก อุปสรรคอีกประการที่สำคัญก็คือคนที่มองโลก

ในแง่ดีจะมีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมและรู้สึกได้รับการเสริมพลัง และบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดการมองโลกในแง่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยซีลิกแมน (Seligman, 1998, p 95) ได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดีในกลุ่มตัวแทนชายประกันบริษัทประกันชีวิตในสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน ด้วยแบบสอบถาม Attribution style questionnaire (ASQ) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ชายประกันที่มีคะแนนสูงในด้านการมองโลกในแง่ดีสามารถขายประกันได้เพิ่มขึ้น 37% มากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูงด้านการมองโลกในแง่ร้ายและตัวแทนชายที่มีการมองโลกในแง่ร้ายมีแนวโน้มจะลาออกออกจากงานถึง 50% ภายใน 1 ปี และลูธานส์ (Luthans, 2005, p 90-95) ศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่างๆ ได้ เช่น การขาย การโฆษณา การบริการของรัฐ การให้บริการในองค์การสุขภาพ การบริการสังคม

ดังนั้นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพครูในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นงานบริการที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการที่มีความต้องการที่หลากหลาย ขณะเดียวกันต้องมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานและบุคลากรด้านสุขภาพในการดูแลผู้ใช้บริการคือผู้ป่วย ลักษณะงานการดูแลที่เกี่ยวกับชีวิตภาวะงานล้นมือ การขาดแคลนอัตรากำลัง ค่าตอบแทนที่ไม่สนองความต้องการ ต้องทำงานที่ไม่ใช่งานพยาบาล การทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพที่ต้องมีความต่อเนื่องทำให้พยาบาลไม่สามารถปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพแสดงเอกสิทธิ์ทางวิชาชีพที่ชัดเจนในการดูแลผู้ใช้บริการไม่สามารถตอบสนองปัญหาความเจ็บป่วยที่แท้จริง จึงทำให้วิชาชีพที่ทำงานตามคำสั่งตามรักษา ไม่เห็นคุณค่าของการทำงานของพยาบาล ไม่เห็นความสำคัญงานการพยาบาลจึงทำให้พยาบาลเป็นส่วนหนึ่งรู้สึกท้อแท้เบื่อหน่าย มีการลาออก (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546, หน้า 34-45) ดังนั้นการมองโลกในแง่ดีจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทางบวกที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นหรือเสริมศักยภาพ เพื่อให้เกิดการปรับตัวสร้าง ความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถเผชิญกับความเครียด รู้สึกผ่อนคลาย ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.5.4 ความหยุนตัว

1. ความหมายของความหยุนตัว

โวลิน และโวลิน (Wolin ; & Wolin, 1993, p 6) กล่าวว่า ความหยุนตัวเป็นความสามารถทางบวกของบุคคลที่มีการตอบสนองต่อปัญหา ความเครียดและความยากลำบาก

สไนเดอร์และโลเปส (Snyder ; & Lopez, 2002, p 76) อธิบายว่าความหยุนตัวเป็นคุณลักษณะทางบวกของแต่ละบุคคลที่จะปรากฏให้เห็นถึงความแตกต่างกันในการตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบาก

มาสเทน (Masten, 2001, p 227) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดไว้ พัฒนาได้ในการเผชิญต่อความเครียด เผชิญปัญหา มีการปรับปรุงได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ลูธานส์ และคณะ (Luthans; et at, 2007, p 111) ได้สรุปความหมายว่า เป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์การในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความหยุ่นตัว หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกในการปรับสภาพจิตใจ ปรับตัวในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา อุปสรรคและสามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมหรือดีขึ้น

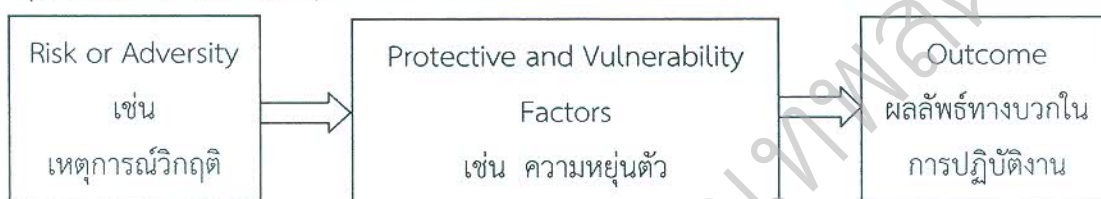
2. แนวคิดของความหยุ่นตัว

คำว่า Resiliency เป็นความสามารถในการฟื้นฟูความสามารถของตนเองให้กลับมาดังเดิม นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นกล่าวว่า แนวคิดของความหยุ่นตัวเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก (adversity) ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดภายในครอบครัวปัญหาสุขภาพ ปัญหาจากการทำงานของคุณ ซึ่งความในการหยุ่นตัวเป็นลักษณะทางจิตใจของทุกคนมีติดตัวมาไม่ใช่สิ่งที่พิเศษ แต่อย่างไรก็ตามทุกคนจะมีทักษะไม่เหมือนกัน มากน้อยต่างกันไป แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ (Masten, 2001, p 228) ได้รวบรวมลักษณะของความสามารถในการหยุ่นตัวของบุคคลว่ามีลักษณะดังนี้

- 1) ความสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบาก
- 2) ความสามารถในการหยุ่นตัวหรือโค้งงอได้ (bend) โดยไม่แตกหัก (break) แม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เครียดอย่างรุนแรงหรือมีปัจจัยที่เสี่ยง
- 3) ความสามารถในการกลับคืนฟื้นสภาพได้จากความทุกข์ยากลำบาก
- 4) ความสามารถการจัดการสิ่งต่างๆ ให้ยังคงสภาพ
- 5) รักษาสมดุลแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย

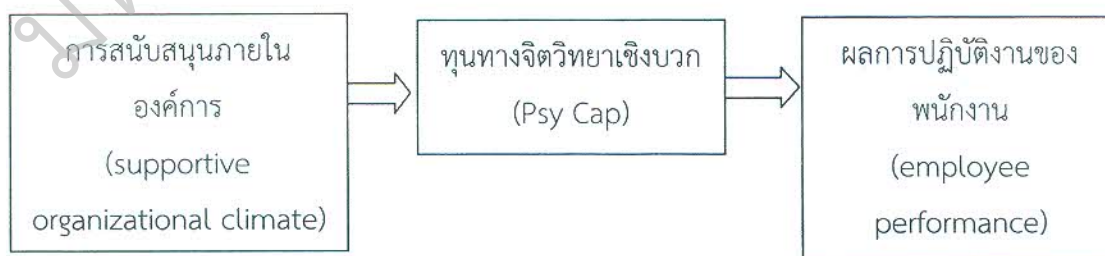
มาสเทน (Masten, 2001, p 228) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถหยุ่นตัวนั้น ต้องเข้าใจตนเอง มีอารมณ์ทางบวก มีพลังในการต่อสู้อุปสรรค จะมีศักยภาพในการทำงานหนัก มีความอดทนและรู้จักจัดอารมณ์ทางลบได้ นอกจากนี้ความสามารถหยุ่นตัวในสภาวะวิกฤติยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยพบว่า ความสามารถในการหยุ่นตัวนั้นสามารถนำมา

ประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรได้ ความยืดหยุ่นนอกจากจะเป็นการปรับตัวให้สามารถกลับคืนจากสิ่งที่มาคุกคามมาสู่สภาพเดิมแล้ว ยังเป็นความสามารถที่บุคคลจะเรียนรู้เพื่อเกิดแรงจูงใจพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา (proactive) ดังนั้นความสามารถในการยืดหยุ่นจึงนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมกาปฏิบัติงานในองค์กรด้วย จากการศึกษาของ มาสเทนและรีด (Masten ; & Reed, 2002, p 778) ซึ่งว่าความสามารถในการยืดหยุ่นตัวถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Block และ Kreman ในปี 1996 รวมถึง Wagnild และ Young ในปี 1993 (Youssef ; & Luthans, 2007, 778-779) ที่พบว่าผลของความยืดหยุ่นตัวนั้นมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นตัวกับการปฏิบัติงาน
ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 13)

ดังนั้นจะเห็นว่าความยืดหยุ่นของบุคคลจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกทั้งทางด้านอารมณ์ความคิด เช่น ลดความเครียดจากการทำงานรู้สึกว่าคุณเองมีพลังใจในการกลับฟื้นคืนสภาพมาสู่ปกติได้เร็วกว่าคนที่มีความยืดหยุ่นตัว และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นตัวนั้นสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ความยืดหยุ่นตัวจึงไม่ใช่ลักษณะนิสัยที่ถาวร (trait) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Psy Cap การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (supportive orgainational climate) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (employee performance) (Luthans ; et al, 2007, 232-233) สรุปได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 9 แสดงผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ลูธานส์และคณะ (Luthans ; et at, 2007, p 232-233)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดความยืดหยุ่นตัวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยลูธานส์และเจนเซน (Luthans ; & Jensen, 2005, p 304-310) พบว่า ความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาล การศึกษาของยูสเซฟ (Youssef, 2004, p 45-70) ได้ศึกษาในองค์การธุรกิจพบว่า ความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงาน และความยืดหยุ่นตัวผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้การศึกษาของยูสเซฟและลูธานส์ (Youssef ; & Luthans, 2007, p 774-800) พบว่า ความยืดหยุ่นตัวของบุคลากรในองค์การของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน จะเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานนักศึกษารูจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในแม้ไม่รุนแรงเท่าองค์การทางธุรกิจ ซึ่งสร้างความเครียดให้กับนักศึกษาครู ดังนั้นความยืดหยุ่นตัวจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญในการต่อสู้กับปัญหาและเป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เพื่อทำงานได้เต็มศักยภาพมีความพร้อมในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการปรับตัว

ดังนั้นการพัฒนาความยืดหยุ่นตัวให้กับนักศึกษาครูจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการต่อสู้กับปัญหาและเป็นการเตรียมศักยภาพในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าความยืดหยุ่นตัวในการทำงานของนักศึกษาครูนั้น เป็นความเข้มแข็งทางบวกที่เกิดจากปัจจัยนำต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การรับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือการสนับสนุนครอบครัว ซึ่งนำไปสู่ความรักและความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นในการเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความสามารถในการปรับตัวในสภาวะวิกฤติต่างๆ ในการทำงานได้ดี

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ไล (Li, 2002, p 54-60) ศึกษาความสัมพันธ์ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ คนในเมืองทองแดงของรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 237 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่นตัว สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยูสเซฟ (Youssef, 2004, p 45) ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นตัวโดยใช้องค์ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความยืดหยุ่นตัวผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห้เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์การต่างๆ ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแบบจำลองที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวังและความยืดหยุ่นตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงานและ

พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2005, p 249) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเทศจีน จำนวน 10,000 คน ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลูธานส์และเจนเซน (Luthans; & Jensen, 2005, p 304) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พยาบาลวิชาชีพจำนวน 71 คน และผู้ตรวจการพยาบาลจำนวน 71 คน โดยศึกษาโรงพยาบาลแถบ Midwest ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีจำนวนเตียง 200 เตียง ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกและความผูกพันขององค์กรและสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ร้อยละ 21.2

เอเวย์ จาม และแบดเลย์ (Avey, Jaime; & Bradley, 2006, p 42-60) ศึกษาเกี่ยวกับผลการประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับการขาดงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทการผลิตหนึ่งในอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการแผนกวิศวกรจำนวน 105 คน ใช้แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัว ความน่าเชื่อถือโดยรวมของแบบสอบถาม .90 นอกจากนี้ยังผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดระดับการขาดงานทั้งแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ

ลาซันและลูธานส์ (Lusson; & Luthans, 2006, 75-92) ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติในการทำงานผลการศึกษาในพนักงานฝ่ายการผลิตอุปกรณ์ (N=74) พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในงาน ($r = .373$) และความผูกพันกับองค์กร ($r = .313$) ที่สำคัญทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานมีผลกระทบที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพต่อมนุษย์และสังคมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2007, p 541-572) ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลูธานส์ เอเวย์ และพาเทอรา (Luthans, Avey; & Patera, 2008, 209-221) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดลองในการวิเคราะห์ทางเว็บในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 364 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 187 คน และกลุ่มควบคุม 177 คน กลุ่มทดลองมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทางเว็บ ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัว ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากรและการตัดสินใจ เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PCQ) 24 ข้อ มีค่าแอลฟารวม .93 และวิเคราะห์องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของ CFA ดังนี้ SRMR = .048, RMSEA = .054, CFA=.658 และมี Fit model ผลการวิจัยสนับสนุนว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al, 2008, p 219-238) ศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับหลักฐานในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานในประเทศจีนโดยใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการแข่งขันด้านทรัพยากรอย่างมีศักยภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวน 456 คน ในโรงงานทำทองแดงในประเทศจีนเป็นเพศชาย 367 คน และเพศหญิง 86 คน อายุเฉลี่ย 39.8 ปี ประสบการณ์การทำงาน 9.42 ปี เครื่องมือประกอบด้วย 1) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มี 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ ด้านความหวัง จำนวน 4 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดี จำนวน 2 ข้อ และด้านความหยุนตัวจำนวน 3 ข้อ ค่าแอลฟากับ .68 2) แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ และหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยนี้ได้มีการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศจีน โดยการจัดเป็นโปรแกรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัว (หรือรวมเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหรือ Psy Cap) ซึ่งทำให้องค์กรในประเทศจีนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานและได้เปรียบในการแข่งขันในด้านต่างๆ ในปัจจุบันและในอนาคตทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

เอเวย์ลูธานส์ และยูเซฟ (Avey, Luthans; & Youssef, 2010, 430-452) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการ

ปฏิบัติงาน การลาออกจากงานและการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลชีวสังคมแต่เพียงอย่างเดียว

เจมส์และคณะ (James; et at, 2011, p 127-152) ศึกษาเกี่ยวกับการสังเคราะห์อภิมานผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร 12,567 คน โดยใช้วิธีการสังเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ผลจากการศึกษานี้พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน รวมถึงบุคลากรนั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษาพบอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงานและความวิตกกังวลในการทำงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการประยุกต์ใช้และสร้างโปรแกรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสภาวะจิตใจทางบวกของบุคคลที่มีความตั้งใจมีแนวทางชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมาย มองสถานการณ์ต่างๆ ในด้านดี มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จได้แม้ว่าจะมีความยากหรือต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็สามารถฟื้นฟูสภาพตนเองให้กลับมาปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนานักศึกษาครูเกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยเฉพาะนักศึกษาครู เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความผูกพันในงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการคงอยู่ในงาน

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

2.1 ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กระบวนการคิดตามแนวคิดของทอแรนซ์นั้น รูตีพร พิชญกุล (2547, หน้า 29) ได้อธิบายว่า ทอแรนซ์ มีขั้นตอนการพัฒนากระบวนการคิดมาเป็นลำดับ การคิดแต่ละแนวคิดจะพัฒนาจากฐานแนวคิดเดิม โดยเน้นการนำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการคิดตามแนวคิดของทอแรนซ์ เริ่มจากการคิดสร้างสรรค์ ต่อมาทอแรนซ์ พบว่าความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ จึงได้รับการพัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ.1962 ต่อมา ทอแรนซ์ พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ควรจะต้องมองผลในระยะยาวถึงอนาคตด้วย ในปี ค.ศ.1974 ทอแรนซ์ จึงได้พัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งแก้ปัญหาระยะยาวและเรียกกระบวนการคิดนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต การแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ เป็นวิธีการที่ดีสำหรับ

การสร้างผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางด้านการใช้ภาษาพูดและการเขียน การวิจัยและการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาอนาคตเป็นสิ่งท้าทายที่จะวัดทักษะความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ข้อมูลและช่วยให้เรียนรู้ปัญหาบางอย่างที่มีความซับซ้อนที่ต้องเผชิญในสังคม ผู้เรียนจะถูกฝึกให้คิดตัดสินใจและบางกรณีต้องดำเนินการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาอนาคต เริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้น แล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาหรือค้นคำตอบที่แปลกใหม่

การแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving : FPS) เป็นโปรแกรมในระยะยาวที่เปิดสำหรับผู้เรียนในเกรด 4-12 ผู้เรียนจะได้ฝึกกระบวนการแก้ปัญหา 6 ชั้น โดยเรียนรู้เป็นกลุ่มๆ และ 4 คน ซึ่งพวกเขาสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาทางสังคมและปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (The Massachusetts Future Problem Program, 2005-2006, Online)

สุกัญญา ยุติธรรมนนท์ (2539, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตว่า หมายถึง การนำความรู้ ความเข้าใจจากประสบการณ์และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้จากการฝึกมาเข้าสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาที่เริ่มจากการรับรู้ถึงสภาพการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นแล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาเข้าสู่ขั้นตอนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์

ฐิติพร พิษณุกุล (2547, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาเชิงอนาคตว่า หมายถึง การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ (Creative and Critical) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต (Develop a Vision for the Future) ซึ่งการคิดแก้ปัญหาเริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนี้ และสามารถมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไปได้ เป็นการนำเอาสถานการณ์นั้นเข้าสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาแล้วค้นหาคำตอบที่แปลกใหม่และมีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นๆ

สรุปได้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต หมายถึง การคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการรับรู้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาปัจจุบันหรือปัญหาที่ยังไม่เกิดขึ้น แล้วนำความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์และกฎเกณฑ์ต่างๆ เข้ามาสู่กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์

2.2 รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต โปรแกรมการแก้ปัญหาอนาคต รัฐเคนดักกี สหรัฐอเมริกา (ฐิติพร พิษณุกุล, 2547 ; อ้างอิงจาก Future Problem Solving Program, 2001 , p 17) ได้อธิบายว่า รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตนี้เป็นรูปแบบการคิดแก้ปัญหาที่เริ่มจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่อาจปรากฏขึ้นในอนาคต แล้วนำเอาสภาพการณ์นั้นมาสู่ระบบการคิดแก้ปัญหาหรือค้นหาคำตอบที่แปลกใหม่ ประกอบด้วยระดับการคิด 3 ระดับ 6 ขั้นตอนซึ่งมีการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ทำความเข้าใจกับปัญหา (Understanding the Problem)

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา หลังจากที่ผู้เรียนได้อ่านและร่วมกันพิจารณาข้อความจากสถานการณ์ที่กำหนดมาให้แล้ว ให้ผู้เรียนทำการระดมสมองค้นหาปัญหาที่ผู้เรียนคิดว่ามี ความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่กำหนดให้มากที่สุดแล้วทำการบันทึกไว้

ขั้นที่ 2 ระบупัญญาสำคัญ ในขั้นนี้จะขึ้นอยู่กับปัญหาที่ระดมสมองไว้ในขั้นที่ 1 ให้ผู้เรียนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยมีคำถามนำช่วยคิด เช่น ปัญหาใดก่อให้เกิด ความเสียหายต่อส่วนรวมมากที่สุด ปัญหาใดต้องรีบแก้ไขด่วนที่สุด เป็นต้น แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญ เพียง 1 ปัญหามาระดมสมองค้นหาสาเหตุของปัญหาอีกครั้งหนึ่ง โดยมีคำถามนำ เช่น อะไรทำให้เกิด ปัญหา ทำไมจึงเกิดปัญหา ปัญหาเกิดขึ้นเพราะ... เป็นต้น

ระดับที่ 2 การสร้างแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา (Generating Ideas)

ขั้นที่ 3 ระดมสมองคิดหาวิธีแก้ปัญหา ขั้นนี้ผู้เรียนระดมสมอง หาวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถเป็นไปได้มากที่สุดแล้วบันทึกไว้

ระดับที่ 3 การวางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา (Planning for Action)

ขั้นที่ 4 กำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหา ขั้นนี้ผู้เรียนระดมสมอง เพื่อหาเกณฑ์ที่จะช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาให้มากที่สุด แล้วนำเกณฑ์ที่ได้มา จัดลำดับความสำคัญตามความเหมาะสมแล้วคัดเลือกไว้ โดยเกณฑ์แต่ละเกณฑ์จะมีจุดเน้นที่ต่างกัน เช่น เป็นวิธีที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายมากที่สุด มีผลกระทบต่อส่วนรมน้อยที่สุด ให้ผลประโยชน์มากที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ประเมินวิธีแก้ปัญหาโดยใช้เกณฑ์ที่ได้จากขั้นที่ 4 เพื่อประเมิน วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพที่คาดว่าจะจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดของวิธีแก้ปัญหาหลายๆ วิธีไปสู่ การสังเคราะห์ความคิด โดยการสร้างวิธีแก้ปัญหาใหม่ที่คิดว่าดีกว่าวิธีที่เสนอมาก่อนนั้น และอธิบาย การแก้ปัญหาสั้นๆ เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องทางความคิดและมีความเป็นไปได้สูง

วิชรา เล่าเรียนดี (2547-2548, หน้า 46-47) ได้กล่าวถึง การประเมินวิธีแก้ปัญหา โดยใช้ตารางประเมินวิธีแก้ปัญหา ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละเกณฑ์เป็น 10 คะแนน วิธี แก้ปัญหาใดได้คะแนนสูงสุดจากเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์ จะเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

ตัวอย่างตารางประเมินวิธีแก้ปัญหา

วิธีแก้ปัญหา	เกณฑ์					รวม 50 คะแนน
	ที่ 1 (10)	ที่ 2 (10)	ที่ 3 (10)	ที่ 4 (10)	ที่ 5 (10)	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

ขั้นที่ 6 เสนอวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและพัฒนาแผนปฏิบัติงาน ในขั้นนี้ผู้เรียนต้องร่วมกันคิดหาวิธีการนำเสนอต่อชั้นเรียนเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยเขียนเป็นแผนปฏิบัติงานให้เห็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ โดยระบุผู้ลงมือปฏิบัติ วิธีการสถานที่ ระยะเวลา และคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคต

1.3 องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตนั้น หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา (2536 , หน้า 15-16) ได้อธิบายว่า ประกอบด้วยการรับรู้สถานการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปี แล้วนำสภาพการณ์นั้นเข้าสู่ระบบการคิด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะการคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ การคิดคล่องแคล่ว การคิดยืดหยุ่น การคิดริเริ่ม การจินตนาการ การวิเคราะห์ การจัดอันดับความคิด

2. การใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากลักษณะการคิดแบบต่างๆ ดังกล่าวจะนำไปสู่การใช้ประสบการณ์ กฎต่างๆ จากสถานการณ์ ในการที่จะค้นพบปัญหาจากสถานการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นนั้น และมีการรวบรวมข้อมูลจากสภาพการณ์ที่มองแตกต่างกันจากการสื่อสาร ความประทับใจ และความรู้สึกซึ่งจะถูกเก็บรวบรวมไว้

3. การคิดแก้ปัญหาแบบเป็นกลุ่ม ซึ่งในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาลักษณะการคิดพื้นฐานและการคิดแก้ปัญหาเป็นรายบุคคลด้วย โดยเน้นเทคนิคการระดมสมองตลอดการฝึกทำกิจกรรม ผู้เรียนแต่ละคนจะได้นำเอาข้อมูลที่มีอยู่เข้ามาเสนอต่อกลุ่มตามลำดับ คือ

3.1 การนำเอาข้อมูลที่มีอยู่เข้ามาสู่ระบบการคิดเพื่อค้นพบปัญหาที่เป็นไปได้หรือคาดคะเนว่าอาจจะเกิดขึ้นได้ นำเสนอออกมาให้มากที่สุด

3.2 นำปัญหาเหล่านั้นมาจับประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ

3.3 การเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือทางเลือกหลายๆ ทางที่แปลกใหม่ออกมาให้ได้มากๆ

3.4 นำเสนอเกณฑ์ที่จะนำมาช่วยในการตัดสินใจหลายๆ เกณฑ์ แล้วเลือกหาเกณฑ์ที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในแต่ละสภาพการณ์

3.5 การใช้ค่าน้ำหนักความสำคัญของวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อออกมาเป็นคะแนนโดยอาศัยเกณฑ์มาช่วยในการตัดสินใจว่าวิธีการใดจะนำมาแก้ปัญหาได้

3.6 การนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมาอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นไปได้ ที่จะช่วยสนับสนุนและนำเสนอได้อย่างเป็นระบบ

1.4 ทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

ในปี ค.ศ.1984 แครีปป์ (Crabbe) ได้นำวิธีการและขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอเรนซ์ มาสร้างเป็นชุดฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยมีทักษะการคิดพื้นฐานที่ต้องใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต และขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต (สุกัญญา ยุติธรรมนทร์, 2539, หน้า 18-19)

กรมวิชาการ (2544, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดพื้นฐานที่ต้องใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ดังนี้

1. เทคนิคการระดมสมอง เป็นเทคนิคที่มีความสำคัญมากในการใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ เพราะต้องใช้เวลาระดมสมองตั้งแต่การระดมสมองเพื่อค้นพบปัญหา การระดมสมองเพื่อคิดหาวิธีการแก้ปัญหา การเลือกเกณฑ์ ซึ่งผู้เรียนต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิคนี้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ

2. การจัดลำดับความคิด หมายถึง การคิดที่มีความสัมพันธ์กันจากสิ่งหนึ่งไปยังอีกสิ่งหนึ่งซึ่งมากกว่าหนึ่งสิ่งขึ้นไป แล้วสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาจัดลำดับของความสัมพันธ์ตามที่ต้องการได้

3. เกณฑ์และการตั้งเกณฑ์ หมายถึง การคิดหาเหตุผลที่สามารถนำมาช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. การคิดวิเคราะห์โดยใช้ตาราง หมายถึง ความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ ของข้อมูลที่มีอยู่ แล้วนำข้อมูลที่ได้เหล่านั้นมาเสนอในรูปของตารางได้

5. การใช้ตารางประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด หมายถึง การเรียนรู้วิธีการให้ค่าน้ำหนักของข้อมูลในตารางในรูปแบบของคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อประเมินหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุด

6. การจินตนาการ หมายถึง วิธีการคิดโดยการเชื่อมโยงจากประสบการณ์หรือเรื่องราวที่อยู่ในอดีต

7. การจัดประเภทปัญหา หมายถึง การนำข้อมูลของปัญหามาจัดประเภทความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความคิด เกณฑ์และการตั้งเกณฑ์การคิดวิเคราะห์โดยใช้ตาราง การใช้ตารางประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด การจินตนาการ และการจัดประเภทของปัญหา เป็นทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

1.5 การนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ในการนำเทคนิคหรือกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต 6 ขั้นตอนของ ทอแรนซ์ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนนั้น วัชรานเล่าเรียนดี (2547, หน้า 45-48) มีข้อเสนอแนะไว้ว่า ก่อนการฝึกทักษะกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ครูควรนำเสนอเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญต่างๆ ของเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาและความเสียหายได้มากมายหลายด้าน ควรเลือกเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ใกล้ตัวผู้เรียน จากบทความในวารสาร หนังสือพิมพ์สื่อต่างๆ หรือเป็นสถานการณ์จำลองที่เป็นขึ้นจากปัญหาปัจจุบันต่างๆ เป็นต้น

ความสำเร็จของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญของครูเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

2. ความพร้อมของผู้เรียนในด้านการอ่าน การเขียน การวิเคราะห์ปัญหา และการอภิปรายแสดงความคิดเห็น

3. ข้อมูลในแต่ละเรื่อง ในอดีตและปัจจุบันที่น่าเชื่อถือได้

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กิจกรรมการพัฒนา การแก้ปัญหาอนาคต เป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามความสนใจของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ตัวอย่างกิจกรรมของมหาวิทยาลัยจอร์เจีย (Torrance Center for Creative Studies Department of Educational Psychology, The University of Georgia, 2002, Online) ได้แก่

1. กิจกรรมการเขียนสถานการณ์จำลอง จะให้ผู้เรียนได้มีโอกาสบรรยายความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ผู้เข้าแข่งขันจะเขียนเล่าเรื่องราวสั้นๆ ในหัวข้อต่างๆ ในปีนั้น

2. กิจกรรมการนำเสนอด้วยภาพถ่ายวิดีโอ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สื่อสารความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับหัวข้อต่างๆ ในภาพถ่ายวิดีโอ การแสดงละคร การโฆษณา หรือรูปแบบใหม่ๆ แบบอื่น

3. กิจกรรมการแก้ปัญหาชุมชน จะใช้ทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนการแก้ปัญหาที่ประสบในชีวิตจริงที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง

4. กิจกรรมในด้านศิลปะเป็นอีกทางออกหนึ่งสำหรับผู้เรียนได้บรรยายวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ของตนเอง โดยมีข้อจำกัดในด้านขนาดของชิ้นงานเท่านั้น สื่อต่างๆ ทางศิลปะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

5. กิจกรรมด้านการแสดงออกบนพื้นฐานของการแก้ปัญหา ถูกออกแบบโดยเฉพาะสำหรับใช้ในชั้นเรียนปกติ กิจกรรมนี้จะประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้เรียนในการสร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหาและการคิดในระดับที่สูงขึ้นและทักษะการแสดงออกในการจัดการกับปัญหา แนวคิดเบื้องหลังของแต่ละขั้นตอนของการแก้ปัญหาจะสอนโดยสรุปและทำแนวคิดดังกล่าวให้ง่ายต่อการเข้าใจและประยุกต์ใช้

สรุปได้ว่า การนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ควรนำเสนอเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ใกล้ตัวผู้เรียน น่าสนใจ หรือเป็นสถานการณ์จำลองที่เขียนขึ้นจากปัญหาปัจจุบันต่างๆ เพื่อฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

2.6 วัตถุประสงค์ของการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์

2.6.1 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา

2.6.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิจารณ์

2.6.3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์

2.6.4 เพื่อส่งเสริมให้มีความสนใจมองไปสู่อนาคต

2.6.5 เพื่อฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

2.6.6 เพื่อฝึกความสามารถในด้านการสื่อสาร

2.7 ประโยชน์ของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตของ ทอแรนซ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้เรียนต้องมีการร่วมกันคิดและระดมสมอง โดยใช้ทักษะการคิดระดับต่างๆ จนถึงทักษะการคิดระดับสูง จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสามารถนำไปใช้สำหรับพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในทุกสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) หรือการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลจากการศึกษาและวิจัยของ ทอแรนซ์ ได้สรุปและเสนอประโยชน์ของกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตไว้ดังนี้ (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2548 : 51 ; อ้างอิงจาก Torrance, 1974)

- 1) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตผู้เรียนจะต้องอ่านและคิดทุกแง่ทุกมุมเกี่ยวกับสถานการณ์หรือเรื่องที่กำหนดดังนั้นจึงช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์
- 2) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตผู้เรียนจะต้องคิดคาดคะเนเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหา คิดหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีความแปลกใหม่แตกต่างจากวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิม ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ตลอดกระบวนการ
- 3) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตออกแบบเพื่อฝึกและจูงใจเด็กและเยาวชนให้ใส่ใจต่อปัญหาอนาคตในทุกด้าน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาในอนาคตเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การได้เห็น ฝึกคิดแก้ปัญหาสภาพการที่เป็นปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มความรุนแรงในอนาคตจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ในอนาคตมากขึ้น
- 4) การฝึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตต้องใช้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นการพัฒนาทักษะการพูดและการเขียนในการสื่อความหมายที่ถูกต้องและชัดเจน
- 5) การวิจัยคือการศึกษาคำตอบของปัญหาอย่างเป็นระบบและกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต มีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนเริ่มจากปัญหาจนถึงวิธีการปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะในการวิจัยตลอดกระบวนการ
- 6) กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตมีทักษะการคิดหลายระดับ มีการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยมีเหตุผล สนับสนุนหรือมีเกณฑ์ที่ช่วยในการตัดสินใจ ไม่ตัดสินใจโดยขาดการคิดพิจารณาด้วยเหตุและผล ซึ่งเป็นการปลูกฝังนิสัยในการคิดก่อนปฏิบัติ และตัดสินใจซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตสมาชิกกลุ่มต้องนำเสนอความคิดเห็นเสมอและต้องมีความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มตลอดเวลา การได้มีโอกาสฝึกกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตจะช่วยพัฒนาความสามารถในการชี้นำตนเองและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่มมากขึ้น

8) เนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มทุกคนต้องให้ความร่วมมือ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเพราะทุกขั้นตอนของกระบวนการจะต้องมีการระดมความคิดและร่วมกันปฏิบัติ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิส (Davis, 1984) ได้ทำการศึกษาเรื่องเวลาในอนาคตเป็นการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้การสอน เรื่องเกี่ยวกับอนาคต เช่น ครูผู้สอนอาจจะกำหนดหัวข้อให้หรือสร้างสถานการณ์ว่ามีประชากรล้นโลกในอนาคต เป็นต้น วิธีนี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาได้พัฒนาทักษะในการคิดแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้นและสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างท้าทายเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายและสามารถอธิบายได้

ทาลเลนท์ (Tallent, p 1985) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจผลกระทบของความสามารถในการแก้ปัญหากรณีศึกษาโปรแกรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคต จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตที่มีอนาคตที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ในระดับเกรด 4 และ 5 ของโรงเรียนที่อยู่ชานเมืองทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐเท็กซัส โดยมีผู้เรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 33 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 28 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับการฝึกตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตมีผลต่อคะแนนรวมทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างในการแสดงออกใน 2 ขั้นตอน คือ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

อเล็กซานเดอร์ และ ดัฟเนอร์ (Alexander ; & Dufner, p 1987) ได้ศึกษาผลของการฝึกกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับเกรด 4 ของโรงเรียนเวสลาโกในรัฐเท็กซัส แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกจะได้รับการสอนตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต ส่วนกลุ่มที่สองจะได้รับการสอนแบบทักษะการคิด (IEP) ผลการทดลอง พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้นเหมือนกันและมีผู้เสนอแนะให้ใช้การฝึกทั้ง 2 วิธีร่วมกันจะได้ผลดีกว่าใช้กระบวนการใดเพียงอย่างเดียว

มิทเชล และ แคนทลอน (Mitchell ; & Cantlon, p 1987) ได้นำกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตไปทดลอง เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาอนาคตของผู้เรียน อายุ 8-18 ปี โดย

ให้ผู้เรียนเขียนประโยคปัญหาที่เกี่ยวกับอนาคต สร้างเป้าหมายในอนาคตและมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิเคราะห์ และทำนายเหตุการณ์ที่มีทางเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา พบว่า วิธีการนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

ดัพเนอร์ (Dufner, p 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการฝึกอบรมการแก้ปัญหาบนความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปัญญาเลิศที่กำลังศึกษาในระดับเกรด 4 จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อต้องการเปรียบเทียบผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับโปรแกรมการใช้เครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Instrumental Enrichment Program) ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษในระดับเกรด 4 โดยมีปัญหาในการวิจัย คือ 1) ผลของความสัมพันธ์ของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับวิธี IEP ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และไม่ชัดเจนของผู้เรียนกลุ่มตัวอย่าง 2) ผลของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่ชัดเจนและคลุมเครือที่มีต่อผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตกับการเรียนด้วยวิธีการสอนแบบ IEP ผลของการทดสอบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่ไม่ชัดเจน หลังการทดลอง พบว่ากระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตมีผลต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของกลุ่มที่ใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตหลังการทดลอง ส่วนกลุ่มที่ทดลอง โดยใช้การคิดแก้ปัญหาแบบไม่คลุมเครือ พบว่า มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

อโลซิน (Alosin, p 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาในวิชาวรรณคดี โดยนำแบบฝึกของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต ตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ มาใช้ทดลองสอนในวิชาวรรณคดีในระดับมัธยมศึกษา พบว่า กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์

3.2 งานวิจัยในประเทศ

หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้รูปแบบคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก กลุ่มตัวอย่าง 76 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 38 คน ได้รับการสอนตามปกติ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังการทดลอง และระยะติดตามผลหลังการทดลองของผู้เรียนกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .001 และคะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังการทดลองและระยะติดตามผล หลังการทดลองของผู้เรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุกัญญา ยุติธรรมนทร์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ ที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองของ

นักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองของผู้เรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มิ่งขวัญ ศิริบุญ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลของการฝึกคิดแบบมีประสิทธิภาพของ เดอ โบโน และการคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 จำนวน 30 คน โดยสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มๆ ละ 15 คน กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับการฝึกคิดแบบมีประสิทธิภาพ กลุ่มทดลองที่ 2 ได้รับการฝึกแบบแก้ปัญหาอนาคต พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการฝึกคิดแบบมีประสิทธิภาพของ เดอ โบโน และผู้เรียนที่ได้รับการฝึกคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของ ทอแรนซ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐิติพร พิชญกุล (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมทุกหน่วย ประสพการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงอนาคตภายหลังการฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรรา เล่าเรียนดี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเทคนิคการแก้ปัญหาอนาคต : ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด ผลการศึกษาพบว่า เทคนิคการแก้ปัญหาอนาคตเป็นยุทธวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดหลายประเภท เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามกระบวนการ 6 ขั้นตอนของเทคนิคการแก้ปัญหาอนาคต นอกจากจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดแบบต่างๆ ช่วยเพิ่มความสนใจและความใส่ใจต่ออนาคต ช่วยในการฝึกทักษะการวิจัย การทำงานเป็นกลุ่ม และทักษะในการสื่อความหมาย เช่น การพูดและการเขียนที่มีคุณภาพ

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเป็นเทคนิควิธีหรือรูปแบบที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดแบบต่างๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหา ทักษะการติดต่อสื่อสาร ความตระหนักเกี่ยวกับอนาคต และการทำงานเป็นทีมของนักเรียนได้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่คนในวงการต่างๆ ให้ความสนใจ จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

คอตเลอร์ (Kotler. 1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบการทำงานของผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการรับรู้ กับความคาดหวังที่มีต่อการทำงานของผลิตภัณฑ์นั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ถ้าการทำงานของผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกับความคาดหวังทำให้เกิดความไม่พอใจ ถ้าการทำงานของผลิตภัณฑ์ตรงกับความคาดหวัง ทำให้เกิดความพอใจและ ถ้าเกินความคาดหวัง ยิ่งทำให้เกิดความพอใจมากขึ้นไปอีก

โวลแมน (Wolman. 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง

หลุยส์ จำปาเทศ (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการที่มีอยู่ได้บรรลุตามเป้าหมาย บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มีความสุขออกมา ซึ่งสังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

อภิวัฒน์ วีระเดโช (2552). กล่าวสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยแวดล้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความคาดหวังในแต่ละสถานการณ์ ช่วงเวลาหนึ่ง บุคคลอาจไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่ง เพราะไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ แต่ในอีกช่วงเวลาหนึ่ง หากสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้อง บุคคลก็สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้สึกเดิมที่มีต่อสิ่งนั้นได้อย่างทันทีทันใด แม้ว่าจะเป็นความรู้สึกตรงข้ามก็ตาม นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกในระดับมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้ ส่วนใหญ่ลูกค้าจะใช้เวลาเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบความหวังจากบริการต่างๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ชื่นชม ประทับใจของผู้ใช้บริการ เมื่อได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา
2. แบบแผนการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาครูสาขาเคมี(ค.บ.) ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 18 คน

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest-Posttest Design พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 59 – 62) โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ตาราง 2 แบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	สอบก่อน	การทดลอง	สอบหลัง
E	T ₁	X	T ₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

E แทน กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

T₁ แทน การทดสอบก่อนเรียนด้วยการสอนโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต

T₂ แทน การทดสอบหลังเรียนด้วยการสอนโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต

X แทน การเรียนรู้ด้วยการสอนโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แผนการสอนคิดโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต
2. แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
3. แบบวัดความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อแผนการสอนคิดโดยใช้กิจกรรม

การแก้ปัญหาอนาคต

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อทราบถึงแนวความคิด ความหมาย และองค์ประกอบต่างๆของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

1.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะและองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ที่สรุปจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเบื้องต้น โดยแบ่งองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครูเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น

1.3 สร้างข้อคำถามแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามนิยามศัพท์เฉพาะซึ่งลักษณะของแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

1.4 นำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษา ฉบับที่สร้างเสร็จโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- | | |
|----|---|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ต้องปรับปรุง |
| -1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู |

1.5 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์กลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

2. แผนการสอนคิดโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต

ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาคำอธิบายรายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู

2.2 ศึกษารายละเอียดของเนื้อหาวิชาจิตวิทยาสำหรับครู และนำมาสร้างแผน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตในเรื่องการเรียนรู้รายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู

2.3 ศึกษาจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต

2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผนๆ ละ 2 คาบ รวมเวลา 16 ชั่วโมง รวมทั้งการสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา

ชั้นที่ 2 ระบุปัญหาสำคัญ

ชั้นที่ 3 ระดมสมองคิดหาวิธีแก้ปัญหา

ชั้นที่ 4 กำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหา

ชั้นที่ 5 ประเมินวิธีแก้ปัญหา

ชั้นที่ 6 เสนอวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและพัฒนาแผนปฏิบัติงาน

2.5 การหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอน คือ นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. แบบวัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของนักศึกษาคณะ

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

3.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

3.3 สร้างแบบทดสอบวัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต ซึ่งมี 6 ชั้น

ได้แก่

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา

ขั้นที่ 2 ระบุปัญหาสำคัญ

ขั้นที่ 3 ระดมสมองคิดหาวิธีแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 กำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินวิธีแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 ประเมินวิธีแก้ปัญหา

ขั้นที่ 6 เสนอวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและพัฒนาแผนปฏิบัติงาน

3.4 การหาคุณภาพแบบวัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

3.4.1 นำแบบวัดวัดความพึงพอใจไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบวัด

3.4.2 นำแบบวัดความพึงพอใจไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกก่อนเรียน
2. ดำเนินการสอนนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 ชั่วโมง
3. วัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหลังเรียน
4. วัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของกลุ่มตัวอย่างหลังเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ลกรหัสข้อมูล (Code) ในแบบสอบถามด้วยมือ โดยแยกเป็นส่วนๆ ในแต่ละตัวแปร จากนั้นแปรสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปลักษณะที่เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถอ่านค่าได้ เพื่อนำไปบันทึกลงแผ่นบันทึกข้อมูล (Disk)
2. นำข้อมูลที่บันทึกในแผ่นบันทึกข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์
3. ทดสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นนำผลการวิจัยที่ได้มาลงตารางวิเคราะห์ทางสถิติ แปลความหมายของข้อมูลที่ประมวลผล
4. นำผลที่ได้มามาตั้งค่าสถิติวิเคราะห์ตีความ สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสมมติฐาน ผู้วิจัยสถิติในการวิเคราะห์ 2 ส่วน คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษา
2. สถิติทดสอบ t-test

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี หลังใช้

การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต ของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีหลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยนำคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ก่อน และหลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

องค์ประกอบ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.08	0.43	ปานกลาง	3.99	0.24	สูง
1.1 การเชื่อมั่นในศักยภาพของตน	3.11	0.52	ปานกลาง	4.06	0.25	สูง
1.2 ความคาดหวังในผลลัพธ์	3.02	0.41	ปานกลาง	0.86	0.37	สูง
2. ความหวัง	3.20	0.24	ปานกลาง	3.97	0.23	สูง
2.1 ความตั้งใจ	3.18	0.33	ปานกลาง	4.03	0.25	สูง
2.2 แนวทาง	3.21	0.17	ปานกลาง	3.89	0.40	สูง
3. การมองโลกในแง่ดี	3.06	0.35	ปานกลาง	3.93	0.19	สูง
3.1 ความคงทนถาวร	3.17	0.46	ปานกลาง	3.91	0.33	สูง
3.2 ความเป็นตนเอง	2.94	0.34	ปานกลาง	4.05	0.27	สูง
3.3 การแผ่ขยายความรู้สึก	3.13	0.44	ปานกลาง	3.75	0.24	สูง
4. ความยืดหยุ่นตัว	3.01	0.21	ปานกลาง	4.07	0.36	สูง

4.1 การฟื้นฟูสภาพตนเอง	3.17	0.22		3.79	0.29	สูง
4.2 การจัดการกับปัจจัยเสี่ยง	3.11	0.25	ปานกลาง	4.13	0.52	สูง
4.3 การปรับตัว	2.80	0.50	ปานกลาง	4.22	0.46	สูง
รวม	3.08	0.26	ปานกลาง	3.99	0.19	สูง

จากตาราง 1 พบว่า หลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต คะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.19$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ

มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ในขณะที่ก่อนการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหา

อนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.26$) หลังการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24

- 2) ความหวัง พบว่า ก่อนการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.24$) หลังการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23

- 3) การมองโลกในแง่ดี พบว่า ก่อนการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.35$) หลังการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19

- 4) ความหยิ่งตัว พบว่า ในขณะที่ก่อนการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.21$) หลังการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

โดยรวมหลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู

อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของนักศึกษา
ครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 2 ความพึงพอใจของนักศึกษาครูต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. กิจกรรมที่จัดจูงใจให้ข้าพเจ้ามองโลกในแง่ดี	3.99	0.65	มาก
2. กิจกรรมช่วยให้ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.91	0.68	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้สึกรักตนเองมากขึ้น เมื่อได้ทำกิจกรรม	3.92	0.63	มาก
4. กิจกรรมช่วยให้ข้าพเจ้าวางแผนอนาคตได้	4.02	0.69	มาก
5. กิจกรรมที่จัดกระตุ้นให้คิด	3.95	0.68	มาก
6. เนื้อหาที่จัดมีความทันสมัย	3.72	0.91	มาก
7. กิจกรรมช่วยให้ข้าพเจ้าปรับตัวได้	4.06	0.83	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในที่จะทำกิจกรรม	3.99	0.70	มาก
9. อาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาคิด	4.03	0.79	มาก
รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
10. กิจกรรมที่จัดช่วยให้ศึกษามองเห็นแนวทาง ที่จะมุ่งสู่ออนาคตได้	3.86	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	3.88	0.77	มาก

จากตาราง 2 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่มีต่อการสอนคิดแบบ
แก้ปัญหาอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.77$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีหลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคต
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาครูสาขาเคมี(ค.บ.) ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 18 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
 - 2.1 แผนการสอนคิดโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต
 - 2.2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 2.3 แบบวัดความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อแผนการสอนคิดโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอนาคต
3. วิธีดำเนินการทดลองผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 ดำเนินการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกก่อนเรียน
 - 3.2 ดำเนินการสอนนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 ชั่วโมง
 - 3.3 วัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหลังเรียน
 - 3.4 วัดความพึงพอใจต่อการสอนคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตของกลุ่มตัวอย่างหลังเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

5. ลงรหัสข้อมูล (Code) ในแบบสอบถามด้วยมือ โดยแยกเป็นส่วนๆ ในแต่ละตัวแปร

จากนั้นแปรสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปลักษณะที่เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถอ่านค่าได้ เพื่อนำไปบันทึกลงแผ่นบันทึกข้อมูล (Disk)

6. นำข้อมูลที่บันทึกในแผ่นบันทึกข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์

7. ทดสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นนำผลการวิจัยที่ได้มาลงตารางวิเคราะห์ทางสถิติ แปลความหมายของข้อมูลที่ประมวลผล

8. นำผลที่ได้มาตั้งค่าสถิติวิเคราะห์ตีความ สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คะแนนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู หลังใช้การสอนคิดแบบแก้ปัญหา อนาคตอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ก่อนใช้อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจต่อการสอนคิดแก้ปัญหาอนาคตของนักศึกษาครู อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู ที่ได้รับการสอนโดยใช้การแก้ปัญหาอนาคต ผลการศึกษา พบว่ามีประเด็นที่สนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีหลังใช้การสอนคิดแก้ปัญหาอนาคต นักศึกษาครูมีคะแนนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่าก่อนเรียน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

ประการแรก การสอนคิดแก้ปัญหาอนาคต เป็นกระบวนการที่เน้นให้นักศึกษาได้ฝึกคิด และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน มีแนวคิดของการจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการกระตุ้นความสนใจของนักศึกษา ในขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา และขั้นที่ 2 ระบุปัญหาสำคัญ นักศึกษาได้รับการกระตุ้นจากสถานการณ์ ทำให้เกิดความอยากรู้ อยากประสบความสำเร็จในการค้นหาปัญหาเพื่อนำไปสู่การคิดหาวิธีแก้ปัญหา จึงเป็นการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากปัญหาสอดคล้องกับแนวคิดของ บรูเนอร์ (วรรณทิพา รอดแรงค่า. 2543: 7 ; อ้างอิงจาก Bruner. 1968) และ วิลเลียม (William. 1968) ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบปัญหาและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จะมีผลต่อการส่งเสริม และพัฒนาสติปัญญาของนักศึกษาให้เฉียบแหลมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของลูธานส์ โยเซฟ และอวอโล โอ (Luthans, Youssef & Avoilo, p. 87) ที่พบว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของนักศึกษาเกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีวิธีเผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหา มองปัญหารอบด้าน ไม่ใช่หลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา (Schiever and carver, 2002, pp. 235-237) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกการมองโลกในแง่ดี ช่วยให้

นักศึกษามีวิธีการให้เหตุผลหรือมีรูปแบบในการอธิบายที่เป็นบวกต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ประการที่สอง การสอนแก้ปัญหาอนาคต มุ่งเน้นให้นักศึกษาใช้การระดมสมองทั้ง 6 ชั้น เนื่องจากนักศึกษาเรียนรู้เป็นกลุ่มๆ และจัดกลุ่มตามความสมัครใจ ทำให้นักศึกษามีความสบายใจ ทำกิจกรรมโดยปราศจากความกดดัน กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นักศึกษาแต่ละคนได้นำเอาข้อมูลที่มีอยู่นั้นนำออกมาเสนอต่อกลุ่ม เกิดความร่วมมือในการเรียน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยทำให้เกิดการเติมเต็มความรู้ให้กับสมาชิกในกลุ่ม และเมื่อมีการนำเสนอผลงานชั้นที่ 6 นักศึกษาก็จะได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กัน

ประการที่สาม ในชั้นที่ 3 นักศึกษาช่วยกันค้นคว้าหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ พบว่า นักศึกษาใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่เคยพบ หรือรับรู้มาก่อนมาเสนอเป็นวิธีแก้ปัญหา และมีการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาเพิ่มเติม ทำให้นักศึกษามีทักษะในการแสวงหาความรู้ การสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต จึงทำให้นักศึกษามีอิสระในการเรียนรู้เป็นไปตามขั้นตอน นักศึกษามีการปฏิบัติ และเรียนรู้จึงเกิดความรู้เพิ่มขึ้น และส่งผลให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น ดิวอี้ (Dewey. 1922) ที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้น เมื่อนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญสิงโตทอง (2548: บทคัดย่อ)

2. ผลการวิจัยที่พบว่า นักศึกษาครุมีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้การสอนคิดแก้ปัญหาอนาคต การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านการคิดแก้ปัญหาของบุคคล สอดคล้องกับ Crabbe. 1990 และ Shewach. 1990 ซึ่งกล่าวว่า การจัดการเรียนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอแรนซ์ จะช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดวิส (Davis. 1984) ทาลเลนท์ (Tallent. 1985) อเล็กซานเดอร์ และ ดัฟเนอร์ (Alexander; & Dufner. 1987) มิทเชล และ แคนทลอน (Mitchell; & Cantlon. 1987) เน้นการฝึกคิด การแสวงหาความรู้ และการระดมสมอง อย่างมีกระบวนการที่ชัดเจน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ชั้นที่ 1 นักศึกษามีการระดมสมอง เพื่อช่วยกันค้นหาปัญหา ได้ฝึกคิดอย่างอิสระและหลากหลายเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ได้รับให้ออกมาในรูปของปัญหาอนาคต สอดคล้องกับ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2541: 106) กล่าวว่า การสอนทักษะการคิดแก้ปัญหา จะต้องกำหนดสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกฝน เพื่อให้เกิดทักษะที่สำคัญๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริง และควรเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต่อการรู้จักคิดแก้ปัญหาได้ดี ซึ่งในการฝึกครั้งแรกๆ นักศึกษาใช้เวลามากในการค้นหาปัญหา และปัญหาส่วนใหญ่ยังไม่ออกมาในรูปของปัญหาอนาคต แต่ในครั้งต่อมานักศึกษาเริ่มใช้เวลาเฉลียว

เนื่องจากมีความเข้าใจในกระบวนการ และมีความชำนาญในการคิดแก้ปัญหามากขึ้น จึงทำให้นักศึกษาครมีความพึงพอใจกับการเรียนโดยใช้วิธีการนี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูควรมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญเกี่ยวกับการนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 สถานการณ์หรือข้อมูลที่จะนำมาให้นักศึกษาใช้ในกระบวนการควรมีความน่าสนใจใกล้เคียงกับประสบการณ์ของนักศึกษา

1.3 ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การคิดแก้ปัญหาอนาคตนั้น ครูจะต้องเริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศแนะนำกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต และขั้นตอนทั้ง 6 ชั้น ให้นักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการก่อน เพื่อไม่ให้นักศึกษาเกิดความสับสน

1.4 ครูจะต้องเตรียมข้อมูลหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าให้นักศึกษา หรือบอกให้นักศึกษาเตรียมล่วงหน้า เพื่อให้นักศึกษาค้นหาความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้มากขึ้น

1.5 ครูควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้นำเสนอผลงานต่อสาธารณชนบ้าง เพื่อขยายผลความรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติการแก้ปัญหาจริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารูปแบบการสอนการแก้ปัญหาอนาคตกับความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). การจัดสาระการเรียนรู้สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ฐิติพร พิษณุกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). มีดีบ้างไหม คำถามพลิกชีวิต เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: มติชน.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2541). คิดเก่ง สมองไว. กรุงเทพฯ: บริษัทโปรดักทีฟกรุ๊ป.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวัน. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาริษา สมบัติบุรณ์. (2546). รายงานการวิจัยการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาล. 21(2): 34-35.
- มิ่งขวัญ ศิริบุญ. (2545). การเปรียบเทียบผลของการฝึกคิดแบบมีประสิทธิภาพของเดอ โบโน และการคิดแบบแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ. (2541). การเรียนแบบร่วมมือ. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย. กรุงเทพฯ : โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อเสนอทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสุขภาวะคนไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วีชรา เล่าเรียนดี. (2547 – 2548, พฤศจิกายน – มีนาคม). เทคนิคการแก้ปัญหาอนาคต : ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2(2): 43 – 52.

- สายสมร เกลยกิตติ และ นันทา สุรักษา. (2553). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. วารสารจิตวิทยา วารสารของสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย. ปีที่ 16 (มกราคม-ธันวาคม). หน้า 106-117.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2549). จิตวิทยาพฤติกรรมนิยม จิตวิทยานิยามและอุเบกขาในชีวิตกับการทำงาน. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.
- สุกัญญา ยุติธรรมนนท์. (2539). ผลของการใช้เทคนิคการแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ ที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์.
- สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และประภา คงปัญญา. (2550). Positive Psychology กับชีวิตครอบครัว: บทเรียนจากโครงการศึกษาเบื้องต้นเพื่อพัฒนาสุขภาพและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม. มหาวิทยาลัยมหิดล
- หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา. (2536). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้รูปแบบการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดทอแรนซ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ. บริษัท สามัคคีสาส์น จำกัด.
- อภิวัฒน์ วีระเดโช. (2552). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น). วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bandura, A. (1986). Social Learning Theory. A Social Cognitive Theory. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- _____. (1997). Self-Efficacy : The Exercise of Control. New York : W.H. Freeman and Company.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelle. James H. Jr. (2000). Organizations Behavior Structure Process. 10th ed., USA. McGraw-Hill.
- Herth, K.A. (1990). Fostering Hope in Terminally Ill People. Journal of Advanced Nursing. Vol. 15 : 1250-1259.
- _____. (2001). Development and Implementation of a Hope Intervention Program. Oncology Nursing Forum, Vol.28, No.6 : 1009-1016.

- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluation Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol.86 : 80-92.
- Larson, M. (2004). *Positive Psychological Capital : A Comparison with Human and Social Capital and An Analysis of a Training Intervention*. A Dissertation of The Graduate College. College at The University of Nebraska.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). *Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitude*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 : 75-92.
- Li, W. (2002). *A Positive Organizational Behavior Approach to Work Motivation : Testing The Core Confidence Model in China*. Dissertation of Business Administration. Graduate School Bangkok University.
- Luthans, F., Luthans, K.W. & Luthans, B.C. (2005). *Organization behavior*. 10th ed. New York : McGraw-Hill Irwin.
- _____. (2004). *Positive Psychological Capital : Beyond Human Capital and Social Capital*. *Business Horizons*, Vol.47/1 : 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2004). *Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management : Investing in People for Competitive Advantage*. *Organizational Dynamics*, Vol 33, No.2 : 143-160.
- Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). *The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission : A Study of Nurses*. *Journal of Nursing administration*, Vol 6 : 304-310.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. New York : Oxford University press.
- _____. (2007). *Positive Psychological Capital; : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. *Personnel Psychology*, Vol.60 : 541-572.
- Luthans, F., Avey, J.B. & Patera, J.L. (2008). *Experimental Analysis of Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital*. *Academy of Management Learning & Education*, Vol.7 No2. : 209-221.
- Martin, M.J. (1995). *Personality Psychology*. New York : Sage.

- Manojlovich, M. (2005). Promoting Nurses' Self Efficacy: A Leadership Strategy to Improve Practice. *Journal of Nursing Administration*. 35(5)271-278.
- Masten, A.S.(2001). Ordinary Magic : Resilience Process in development. *Journal of American Psychologist*. Vol.56 : 227-238.
- Masten, A.S.&Reed.M-G.J.(2002). Resilience in development. In Snyder, C.R., Lopez Shane, J. (Eds). *Handbook of Positive Psychology* New York : Oxford University press.
- Mitchell, T.R., Hopper, H., Daniels, D., et.al. (1994). Predicting Self-Efficacy and Performance During Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology*. Vol 79 : 506-517.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*. New York : Pocket Books.
- Snyder, C.R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, UK : Oxford University Press.
- _____.(2007). *Positive Psychology : The Scientific and Practical Exploration of Human Strengths*. Sage Publications.
- Stajkovic, A.D., and Luthans, F.(1998). The relationship between self efficacy and work related performance : A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*. Vol.24 : 240-261.
- Stajkovic, Alexander D.; Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 124(2).240-261.
- Westbury, N.G., & Boyer, M.C.(1999). Assessing Clients 'Level of Hope : A Preliminary Study at a College Counseling Center. *Journal of College Counseling*. 1 : 25-32.
- Youssef, C.M.(2004). Resiliency Development of Organizations, Leader and Employee : Multi-Level Theory Building an Individual-Level, Path-Analytical Empirical Testing. Dissertation Faculty of The Graduate College at The University of Nebraska.