โปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มวัยทำงาน: การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ENHANCE RESILIENCE PROGRAM IN WORKPLACE: A RESEARCH SYNTHESIS BY SYSTEMATIC REVIEW

กรผกา พัฒนกำพล[1*] *วาทินี อมรไพศาลเลิศ*[2] *ชนัญชิดา ทุมมานนท์*[3]

Kornphaka Phatthanagumphol[1*]***,*** *Watinee Amornpaisarnloet*[2]*, Chanakida Thummanond* [3]

[1]*สาขาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

[2]*กลุ่มวิจัยการจัดการช่วยเหลือทางวิชาการและพฤติกรรมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

[3]*ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

**Corresponding Author E-mail : kornphaka.pht@gmail.com*

Received: *November 15, 2021;* ***Revised:*** *December 8, 2021;* ***Accepted:*** *December 15, 2021*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ และ สรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน โดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 ถึง 2021 จากฐานข้อมูลออนไลน์ ERIC และSCOPUS แบ่งการสังเคราะห์เนื้อหาเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย 2) ลักษณะของโปรแกรมฯ และ 3) ผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการลงรหัสและวิเคราะห์ประเด็น ผลจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มวัยทำงาน มีตามเกณฑ์มีจำนวน 10 เรื่อง ร้อยละ 50 ได้รับการตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2018 กลุ่มตัวอย่างวิจัย ร้อยละ 60 อยู่ในกลุ่มอาชีพด้านสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยอายุอยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ ร้อยละ 60 ระเบียบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง ร้อยละ 30 และแบบผสมผสาน ร้อยละ 30 แนวคิด ที่นำมาใช้ในโปรแกรมฯ ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงาน เป็นหลัก แนวคิดการฝึกสติ และแนวคิดแบบผสม ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียน และ การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน และระยะเวลาของโปรแกรม ฯ ร้อยละ 60 ใช้ 4-6 สัปดาห์ เป้าหมายของงานวิจัย ร้อยละ 40 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า งานวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: ความสามารถในการฟื้นพลัง การฝึกอบรมในที่ทำงาน และผู้ใหญ่

ABSTRACT

The purpose of this study was to synthesize and summarize the literatures on resilience enhancing worker programs in organizations. A systematic reviewing on the literature was conducted from 2017 – 2010 on ERIC and SCOPUS online database. The content synthesis was divided into four themes: 1. general characteristics of the research, 2. characteristics of the program, and 3. research results. Quantitative data was analyzed by descriptive statistics including frequency and percentage. Qualitative data was analyzed by coding and theming analyzed. The results found that a total of 10 studies relating to the resilience program among working age groups were met the criteria. Fifty percent of them were published in 2018. Sixty percent of research sample group were in public health occupations. The mean age was in the Generation X group. Thirty percent of the studies used quasi-experimental design and thirty percent of the studies used mixed method as a research methodology. The concepts and principles that resilience enhancing programs employed in the studies were various including competency development focus, mindfulness practices and integrating concepts. The training programs were conducted through within the classrooms and learning outside the classrooms. Sixty percent of the program conducted from 4 up to 6 weeks. The purpose of most research is to increase work efficiency. It was also found that the results of every study were based on the hypothesis.

Keywords: Resilience, Training in Workplace, and Adult

บทนำ

บุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน มักมีหน้าที่ ความรับผิดชอบหลายประการ ทั้งการดูแลครอบครัว และการทำงานหาเลี้ยงชีพ การทำงานอาจทำให้บุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด หากไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้ ก็จะส่งผลต่อสุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่ได้คาดคิดล่วงหน้า ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญ ที่จะส่งเสริมให้บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในการใช้ชีวิตและการทำงานได้ ซึ่งความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการเผชิญกับสถานการณ์ลำบากในชีวิตซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทุกคนต้องเผชิญ หรือความสามารถของบุคคลในการควบคุมสภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่น การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ตำแหน่ง ภาระงาน การเพิ่ม หรือ ลดจำนวนคนในบางหน่วยงาน นอกจากนี้ ความสามารถในการฟื้นพลัง ยังเป็นหนึ่งในพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior: POB) (Luthans, Youssef, & Anolio, 2005) อีกด้วย

ผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง จะมีความยืดหยุ่นสูง (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge, & Martinussen, 2003) รับรู้ความเจ็บปวด และมีความเครียดน้อยกว่าความเจ็บปวด หรือ ความเครียดที่แท้จริง (Friborg et al., 2006) มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในทางที่ดี (Hjemdal, Friborg, Stiles, Rosenvinge, & Martinussen, 2006) และมีความยึดมั่น ผูกพันในงาน (Using & Chongvisal, 2019) ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ จะเกิดความไม่สบายใจ มีความกังวล คลุมเครือในตัวเอง ละเลยความสัมพันธ์ทางสังคม (Block & Kremen, 1996) และอาจส่งผลให้เกิดความเครียดขั้นรุนแรงมีความคิดทำร้ายตนเอง มีบุคลิกภาพ และอารมณ์ที่ผิดปกติ จนถึงขั้นป่วยเป็นโรคทางจิตเวชได้ (Connor & Davidson, 2003)

การศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังที่ผ่านมา พบว่า มีการใช้โปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มวัยทำงานหลายบริบท เช่น Abbott, Klein, Hamilton, and Rosenthal (2009) ได้ศึกษากับตัวอย่างวิจัย ที่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย พบว่า หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมแล้ว กลุ่มตัวอย่างการวิจัยสนุกสนานกับการใช้โปรแกรม และเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และทักษะชีวิตได้ อีกทั้ง Kemper and Khirallah (2015) ได้ศึกษาความสามารถในการฟื้นพลัง ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพด้านสาธารณสุข และ สังคมสงเคราะห์ พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมสามารถลดระดับความเครียด และเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลัง การมีสติ และความเห็นอกเห็นใจ จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสามารถในการฟื้นพลังสามารถเปลี่ยนแปลง และนำไปพัฒนาตัวแปรเป้าหมายอื่น ๆ ได้ อีกทั้ง ยังพบว่าในช่วงปี ค.ศ. 2017 ถึง 2021 มีการสร้าง หรือ นำโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังมาศึกษาในบริบทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการฟื้นพลังมีความจำเป็นต่อการใช้ชีวิต และการทำงานในสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานอาจมีแตกต่างกันไปตามบริบทการทำงาน ดังนั้น การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย ลักษณะของโปรแกรมฯ และผลการวิจัยของโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ในกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานนี้จะช่วยให้มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในองค์กรให้มีการรับมือ เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ และสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) โดยรวบรวมบทความวิจัยจากฐานข้อมูลออนไลน์ ERIC และ SCOPUS ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 – 2021 ซึ่งเป็นบทความวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน ผู้วิจัยกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ในการสืบค้น ได้แก่ Resilience program, Resilience intervention, Resilience training, Workplace, Worker, และ Adult ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบทความ ได้แก่ 1) บทความวิจัยที่เป็นโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง 2) เป็นบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 – 2021 3) เป็นบทความที่เผยแพร่เป็นภาษาอังกฤษในวารสารระดับนานาชาติ 4) เป็นบทความที่ได้รับพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer-review) 5) เป็นบทความวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษากลุ่มตัวอย่างวิจัยในที่ทำงาน หรือภายในองค์กร และ 6) เป็นบทความวิจัยที่มีระเบียบวิจัยเชิงทดลอง กึ่งทดลอง หรือรูปแบบผสม

ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ดังนี้

2.1) ด้านคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย เกี่ยวกับโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน ทั้งหมด 7 ประเด็น ได้แก่ ปีที่พิมพ์ ประเภทของการออกแบบการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัย ช่วงอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างวิจัย จำแนกโดยเจเนอเรชั่น อาชีพของกลุ่มตัวอย่างวิจัย และเป้าหมายของการวิจัย

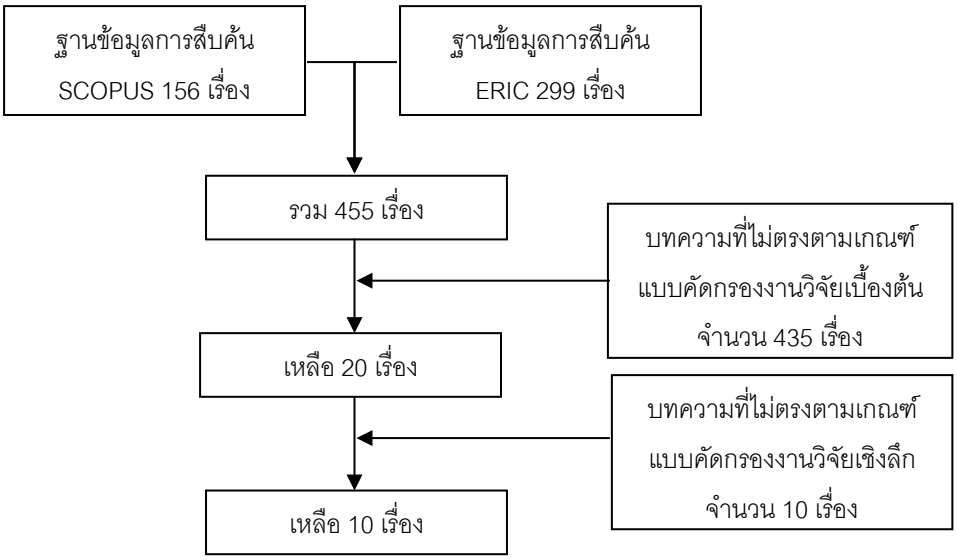
2.2) ด้านลักษณะของโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวคิดที่งานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในโปรแกรมฯ 2) รูปแบบของโปรแกรมฯ และ 3) ระยะเวลาโปรแกรมฯ

2.3) ด้านผลการวิจัยตามเป้าหมายการวิจัยที่ต้องการส่งเสริม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังเป็นหลัก กลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีเป็นหลัก และกลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยการสืบค้นเอกสารที่สามารถเข้าถึงได้ตามคำค้น ได้บทความทั้งหมดจำนวน 455 เรื่อง จากฐานข้อมูล SCOPUS จำนวน 156 เรื่อง และจากฐานข้อมูล ERIC จำนวน 299 เรื่อง จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบเนื้อหา และคัดบทความที่ไม่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์ที่กำหนด เหลือบทความจำนวน 20 เรื่อง จากนั้นอ่านบทความทวนซ้ำรอบสองอย่างละเอียด เพื่อสกัดข้อมูลที่เกี่ยวข้องเหลือบทความ จำนวน 10 เรื่อง บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกอีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกระบวนการ ในการคัดเลือกบทความ

ภาพประกอบ 1 *แผนภูมิแสดงกระบวนการในการคัดเลือกบทความ*



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการสังเคราะห์ ได้แก่ 1) แบบคัดกรองงานวิจัยเบื้องต้น โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเบื้องต้น ได้แก่ ปีที่พิมพ์ ชื่อเรื่องมีความสอดคล้อง บทคัดย่อมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นพลัง กลุ่มตัวอย่าง คือ วัยทำงานที่อยู่ในองค์กร หน่วยงาน หรือ บริษัท และ 2) แบบคัดกรองงานวิจัยเชิงลึก โดยนำงานวิจัยที่ผ่านแบบคัดกรองเบื้องต้นตรวจสอบเกณฑ์การคัดกรองเชิงลึก ได้แก่ เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง กึ่งทดลอง หรือแบบผสม และเป็นงานวิจัยที่มีโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นพลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละจากโปรแกรม SPSS และส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) การลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ประเด็น และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง และการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยและสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย 2) ลักษณะของโปรแกรมและ 3) ผลการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. **คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย** พบว่า มีบทความวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์คัดเลือกทั้งหมด 10 เรื่อง งานวิจัยส่วนใหญ่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2018 จำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 50) งานวิจัยมีการออกแบบเป็นแบบผสมผสาน จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30 แบบกึ่งทดลอง จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 30) แบบการทดลองควบคุมแบบสุ่มทดสอบก่อน และหลัง จำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 20) และการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อน และ หลัง จำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 20) มีงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างวิจัยมากกว่า 100 คน จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 30) ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างวิจัยมากที่สุด 478 คน กลุ่มตัวอย่างวิจัยน้อยกว่า 100 คน จำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 70) มีจำนวนตัวอย่างวิจัยน้อยที่สุด 24 คน กลุ่มตัวอย่างวิจัยอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ที่ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ จำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 60) กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย และเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 30) และกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 10) อาชีพของกลุ่มตัวอย่างวิจัยด้านสาธารณสุข เช่น พยาบาล พนักงานปฏิบัติการทั่วไปในโรงพยาบาล ผู้ดูแลผู้ป่วยมะเร็ง จำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 70) อาชีพนักดับเพลิงจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 20) และอาชีพวิศวกร จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 10) เป้าหมายของงานวิจัยเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังเป็นหลัก จำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 40) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีเป็นหลัก จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 30) และเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 30) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 *แสดงจำนวนและร้อยละของคุณลักษณะงานวิจัย (n=10)*

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวนเรื่อง	ร้อยละ
ปีที่พิมพ์		
2017	1	10
2018	5	50
2020	2	20
2021	2	20
การออกแบบการวิจัย		
แบบผสมผสาน	3	30
แบบกึ่งทดลอง	3	30
การทดลองควบคุมแบบสุ่มทดสอบก่อนและหลัง	2	20
การทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง	2	20
จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัย		
มากกว่า 100 คน	3	30
น้อยกว่า 100 คน	7	70
ช่วงอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างวิจัยจำแนกโดยเจเนอเรชั่น		
เจเนอเรชั่น วาย (อายุเฉลี่ย 21 – 41 ปี)	1	10

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวนเรื่อง	ร้อยละ
เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (อายุเฉลี่ย 42 – 53 ปี)	6	60
เจเนอเรชั่น วาย และเจเนอเรชั่น เอ็กซ์	3	30
อาชีพของกลุ่มตัวอย่างวิจัย		
ด้านสาธารณสุข	6	60
นักดับเพลิง	2	10
ด้านสาธารณสุขและนักดับเพลิง	1	10
วิศวกร	1	10
เป้าหมายของการวิจัย		
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังเป็นหลัก	4	40
เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีเป็นหลัก	3	30
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก	3	30

2. ลักษณะของโปรแกรมฯ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1 แนวคิดที่งานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในโปรแกรมฯ 2.2 รูปแบบของโปรแกรมฯ และ 2.3 ระยะเวลาโปรแกรมฯ ดังตารางที่ 2

2.1 แนวคิดที่งานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในโปรแกรม พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยมี จำนวน 10 โปรแกรม รายละเอียดของแนวคิดแบ่งเป็น 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มแนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก มีจำนวนมากที่สุด รายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่มแนวคิดการฝึกสติ (Mindfulness) พบงานวิจัยจำนวน 3 โปรแกรม (ร้อยละ 30) เช่น Joyce, Shand, Bryant, Lal, and Harvey (2018) ใช้โปรแกรมความสามารถในการฟื้นพลังในที่ทำงาน โดยมีการฝึกสติเป็นฐาน (Resilience@Work Mindfulness program: RAW) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นพลัง และสติการตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง การตระหนักถึงอารมณ์ และการแสดงออก การตระหนักถึงกลยุทธ์ในการปรับตัวการดูแลตนเอง และการสนับสนุนและการมีสติสัมปชัญญะ และความเมตตากรุณาต่อตนเอง เช่นเดียวกับโปรแกรมการฝึกอบรมในงานของ Mistretta et al. (2018) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นพลัง การตระหนักรู้ในลมหายใจ การรับมือกับความรู้สึกทางกายภาพ การรับมือกับความรู้สึกทางอารมณ์ การรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิด และการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และแผนความสามารถในการฟื้นพลังส่วนบุคคล

2) กลุ่มแนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก พบว่า มีจำนวน 4 โปรแกรม (ร้อยละ 40) โดยมีเนื้อหาในการฝึกอบรม เช่น Henshall, Davey, and Jackson (2020) ได้นำโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง มาใช้ในงานวิจัย มีเนื้อหา 7 หัวข้อ คือ การตรวจสอบความสัมพันธ์ การสร้างจุดแข็ง ความยืดหยุ่นของความฉลาดทางอารมณ์ การบรรลุความสมดุลในการทำงาน การไตร่ตรอง และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการวางแผนเดินไปข้างหน้าและอนาคต อีกทั้ง Bennett, Neeper, Linde, Lucas, and Simone (2018) ยังได้จัดทำโปรแกรม Wellness Champion โดยนำแนวคิด Five C มาใช้ มีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ การอยู่ในจุดศูนย์กลางเกี่ยวกับทักษะการเผชิญปัญหาเชิงบวก ความมั่นใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง และการคิดเชิงบวก ความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางจิตใจ ความพากเพียร และพฤติกรรมที่มีคุณค่า ชุมชนเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม และความสามัคคีของหน่วยงาน และสุดท้าย คือ ความเมตตา กรุณา เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ มุมมอง และการเลี้ยงดู

3) กลุ่มแนวคิดแบบผสม ซึ่งเป็นการผสมหลายแนวคิด พบว่า มีจำนวน 3 โปรแกรม (ร้อยละ 30) เช่น Andersen, Mintz-Binder, Sweatt, and Song (2021) ได้จัดทำโปรแกรมการพัฒนาความสามารถในการฟื้นพลัง โดยการนำแนวคิดการฝึกสติ ความสมดุลในชีวิต และการพัฒนาตนเอง ร่วมกันและมีกิจกรรมในโปรแกรมทั้งหมด 5 หัวข้อ ได้แก่ การใช้กลิ่นลาเวนเดอร์บำบัด สมุดระบายสีผู้ใหญ่ การฝึกการหายใจ การผ่อนคลายผ่านผู้เชี่ยวชาญ การเล่นเกม และหนังสือกิจกรรมด้านจิตใจ ส่วน Heyen et al. (2021) ได้ศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรม COVID-19 Anxiety and Stress resilience training: COAST ที่ได้นำแนวคิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง การฝึกสติ การนอนหลับอย่างมีคุณภาพ และการคิดเชิงบวกมาใช้ร่วมกัน

2.2 รูปแบบของโปรแกรมฯ จำนวน 10 โปรแกรม พบว่า มีรูปแบบการเรียนรู้ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมภายในห้องเรียน 2) การเรียนรู้แบบหนึ่งต่อหนึ่งกับโค้ช หรือ ผู้เชี่ยวชาญ หรือการเรียนรู้เป็นรายบุคคล 3) การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ หรืออินเตอร์เน็ตเป็นฐาน 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และ 6) การฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียน ผู้วิจัยแบ่งรูปแบบของโปรแกรมฯ ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์การแบ่งตามบริบทการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กลุ่มรูปแบบเรียนรู้ภายในห้องเรียน 2) กลุ่มรูปแบบเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน และ 3) กลุ่มรูปแบบเรียนรู้ภายใน และภายนอกห้องเรียนมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่มรูปแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียน หมายถึง รูปแบบที่เรียนรู้ภายในห้อง การรวมตัวกัน หรือรายบุคคลภายในสถานที่ ที่กำหนดไว้ มีจำนวนทั้งหมด 6 โปรแกรม คิดเป็นร้อยละ 60 ได้แก่ รูปแบบการอบรมแบบเผชิญหน้า มีจำนวน 3 โปรแกรม เช่น การอบรมภายในห้องเรียนเป็นกลุ่มใหญ่ และ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเล็ก ในโปรแกรมการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังผู้ใหญ่ (Promoting Adult Resilience: PAR) (Foster et al., 2018) รูปแบบตัวต่อตัวมีจำนวน 3 โปรแกรม เช่น การฝึกอบรมกลุ่มการฝึกสติ (Mindfulness-based resilience training: MBRT) ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มทดลองในงานวิจัยของ Mistretta et al. (2018) หรือ การโค้ชแบบตัวต่อตัวที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (McKimm & Povey, 2018)

2) กลุ่มรูปแบบการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน หมายถึง รูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ของตนเอง พบทั้งหมด 3 โปรแกรม คิดเป็นร้อยละ 30 ได้แก่ รูปแบบการใช้อินเทอร์เน็ต หรือ เว็บไซต์เป็นฐาน จำนวน 3 โปรแกรม เช่น โปรแกรมความสามารถในการฟื้นพลังใน ที่ทำงานโดยมีการฝึกสติ เป็นฐาน (Resilience@Work Mindfulness-program: RAW) ผ่านการเข้าใช้เว็บไซต์โปรแกรม (Joyce et al., 2018) เช่นเดียวกับ Wellness Champion Program (Bennett et al., 2018) และ โปรแกรม COVID-19 Anxiety and Stress resilience training (COAST) ที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Andersen et al., 2021)

3) กลุ่มรูปแบบเรียนรู้ภายใน และภายนอกห้องเรียน หมายถึง การใช้รูปแบบการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่ในโปรแกรมเดียวกัน พบว่า มีจำนวน 1 โปรแกรม คิดเป็นร้อยละ 10 คือ โปรแกรมที่ใช้ในงานวิจัยของ Andersen et al. (2021) ใช้การฝึกอบรมภายในห้องเรียน 6 กิจกรรม และกลุ่มตัวอย่างวิจัยสามารถใช้กิจกรรมที่ตนเองเลือกนอกห้องเรียนได้ ทั้งนี้ การฝึกการหายใจ โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง และสามารถฝึกได้เอง เป็นวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยเลือกใช้มากที่สุด

2.3 ระยะเวลาโปรแกรมฯ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4-6 สัปดาห์ จำนวน 6 โปรแกรม (ร้อยละ 60) เช่น โปรแกรม Wellness Champion Program (Bennett et al., 2018) หรือการใช้เครื่องมือในการแทรกแซง เพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลัง และการลดความเครียด (Andersen et al., 2021) โปรแกรมที่ใช้เวลามากกว่า 4-6 สัปดาห์ มีจำนวน 2 โปรแกรม (ร้อยละ 20) ได้แก่ โปรแกรม COAST ที่ใช้เวลา 15 สัปดาห์ (Heyen et al., 2021) และโปรแกรมเสริมสร้างความสามารถ

ตารางที่ 2 *แสดงลักษณะของโปรแกรมฯ*

ผู้วิจัย	เป้าหมาย	ระเบียบวิธีการวิจัย	ชื่อโปรแกรม: หัวข้อที่ใช้ (โดยสังเขป)	แนวคิดที่นำมาใช้ในโปรแกรม	ตัวอย่างวิจัย (n)	รูปแบบการอบรม/ระยะเวลาโปรแกรม	เป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่
Andersen et al. (2021)	ความสามารถในการฟื้นพลัง	การวิจัยกึ่งทดลอง	Building nurse resilience: การใช้กลิ่นอโรมาผ่อนคลาย, การใช้สมุดระบายสีผู้ใหญ่, การหายใจ ฯลฯ	แนวคิดแบบผสม	ด้านสาธารณสุข (328)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน/ ใช้เวลา 4-6 สัปดาห์	✓
Heyen et al. (2021)	สุขภาพจิต	การวิจัยเชิงทดลอง	COVID-19 anxiety and stress resilience training (COAST): การรับรู้ความสามารถของตนเอง, คุณภาพในการนอนหลับ ฯลฯ	แนวคิดแบบผสม	ด้านสาธารณสุขและนักดับเพลิง (702)	การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน /ใช้เวลา 15สัปดาห์	✓
Denkova, Zanesco, Rogers, and Jha (2020)	ประสิทธิภาพในการทำงาน	การวิจัยเชิงทดลอง	Mindfulness-based attention training (MBAT): การมีสมาธิ, การรับรู้ของร่างกาย, การตรวจสอบและการเชื่อมต่อ	แนวคิดการฝึกสติ	นักดับเพลิง (121)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน / ใช้เวลา 4 สัปดาห์สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง	✓
Henshall et al. (2020)	ความสามารถในการฟื้นพลัง	การวิจัยแบบผสมผสาน	Resilience Enhancement Program: การตรวจสอบความสัมพันธ์, การสร้างความแข็งแกร่ง, ความฉลาดทางอารมณ์และความยืดหยุ่นทางปัญญา ฯลฯ	แนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก	ด้านสาธารณสุข (29)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน / 6 ครั้ง ใช้เวลา 12 สัปดาห์	✓
Bennett et al. (2018)	ความสามารถในการฟื้นพลังในที่ทำงาน	การวิจัยกึ่งทดลอง	Team Resilience Training in the Workplace: ทักษะการเผชิญกับปัญหาเชิงบวก, ความมั่นใจ, ความมุ่งมั่น ฯลฯ	แนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก	วิศวกร ครั้งที่ 1 ปี 2015 (174) และครั้งที่ 2 ปี 2017 (304)	การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน/ โปรแกรมแต่ละครั้งใช้เวลา 4-6 สัปดาห์	✓
Foster et al. (2018)	สุขภาพจิต	การวิจัยกึ่งทดลอง	Promoting Adult Resilience (PAR): การระบุจุดแข็ง, เข้าใจความหมายของความสามารถในการฟื้นพลัง, การเข้าใจและการจัดการความเครียด ฯลฯ	แนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก	ด้านสาธารณสุข (24)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน / 2 ครั้ง ใช้เวลาใน 3 สัปดาห์	✓
Joyce et al. (2018)	ความสามารถในการฟื้นพลัง	การวิจัยกึ่งทดลอง	Resilience @ work (RAW) Mindfulness program:	แนวคิดการฝึกสติ	นักดับเพลิง (29)	การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน / หัวข้อละ	✓

ผู้วิจัย	เป้าหมาย	ระเบียบวิธีการวิจัย	ชื่อโปรแกรม: หัวข้อที่ใช้ (โดยสังเขป)	แนวคิดที่นำมาใช้ในโปรแกรม	ตัวอย่างวิจัย (n)	รูปแบบการอบรม/ระยะเวลาโปรแกรม	เป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่
			ความสามารถในการฟื้นพลัง และการมีสติ, การมีคุณค่า, การดูแลตนเอง ฯลฯ			20–25 นาที	
McKimm and Povey (2018)	ประสิทธิภาพในการทำงาน	การวิจัยแบบผสมผสาน	Coaching program for GPs: การสร้างความรู้สึกในการควบคุมงาน, การจัดการเวลาและงานอย่างมีประสิทธิภาพ, การใช้ชีวิตและการทำงานอย่างมีความสมดุล ฯลฯ	แนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก	ด้านสาธารณสุข (50)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน / N/A	✓
Mistretta et al. (2018)	สุขภาพจิต	การวิจัยเชิงทดลอง	Mindfulness-based Resilience Training (MBRT) program: การตระหนักรู้ในการหายใจ, การรับมือกับความรู้สึกทางร่างกาย, การรับมือกับความคิดเห็นที่ไม่พึงประสงค์ ฯลฯ	แนวคิดการฝึกสติ	ด้านสาธารณสุข (60)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน /สัปดาห์ละ 120 นาที ใช้เวลา 6 สัปดาห์	✓
Pfaff, Freeman-Gibb, Patrick, DiBiase, and Moretti (2017)	สุขภาพจิต	การวิจัยแบบผสมผสาน	Compassion fatigue resilience (CFR): ตระหนักรู้ในตนเอง, การดูแลตนเอง และการปรับอารมณ์	แนวคิดแบบผสม	ด้านสาธารณสุข (32)	การเรียนรู้ภายในห้องเรียน / ใช้เวลา 6 สัปดาห์	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน

ในการฟื้นพลังใช้เวลา 12 สัปดาห์ (Henshall et al., 2020) ทั้งนี้ มีโปรแกรมที่ไม่ระบุสัปดาห์ที่ต้องใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 2 โปรแกรม (ร้อยละ 20) คือ โปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง โดยการฝึกสติในที่ทำงานผ่านการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน และโปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง โดยใช้วิธีการโค้ช (McKimm & Povey, 2018)

3) ผลการวิจัย พบว่า เป้าหมายของงานวิจัยมีทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1) กลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังเป็นหลัก มีจำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40 พบว่า โปรแกรมสามารถเพิ่มระดับของความสามารถในการฟื้นพลัง ซึ่งส่งผลให้ความเครียดลดลง (Andersen et al., 2021) มีความมั่นใจ และ ความสัมพันธ์ในวิชาชีพที่ดีเพิ่มขึ้น (Henshall et al., 2020) มีความยืดหยุ่นทางจิตวิทยา (Joyce et al., 2018)

3.2) กลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีเป็นหลัก มีจำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการลดความเครียด และภาวะหมดไฟ ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิต และสุขภาวะ และมีความสมดุลในชีวิต และการทำงาน

3.3) กลุ่มที่มุ่งเน้นส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก มีจำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30 พบว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจดจ่อในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การคิดเชิงบวก ความมุ่งมั่น ความเมตตา กรุณา ต่อตนเอง การพัฒนาทักษะใหม่ งานวิจัยทั้งหมดจำนวน 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 100 มีผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1) ด้านคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย

คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2018 ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีการออกแบบเป็นแบบผสม (Mixed Methods design) ในประเด็นของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ส่วนใหญ่มีจำนวนน้อยกว่า 100 คน เนื่องจากงานวิจัยต้องทำความเข้าใจบริบทของการทำงานเฉพาะกลุ่มอาชีพ หรืออาจเป็นไปได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบทำกิจกรรมกลุ่มขนาดเล็ก หรือตัวต่อตัว ซึ่งจะทำให้เห็นพัฒนาการ และสามารถให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ Sarkar (2017) และ (Vanhove, Herian, Perez, Harms, & Lester, 2016) ที่ให้คำแนะนำในการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ว่ารูปแบบวิธีการในการเรียนรู้มีความสำคัญ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมแบบหนึ่งต่อหนึ่ง และสนับสนุนเป็นรายบุคคลมีประสิทธิภาพมากที่สุด ตามด้วยวิธีการทำกิจกรรมกลุ่ม โดยข้อเสนอแนะของงานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อขยายขอบเขต ของกลุ่มตัวอย่างวิจัย และเพื่อให้สามารถอนุมานอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างวิจัยโดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่มตามเจเนอเรชั่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 41 – 53 ปี (Bezerra et al., 2018; Bussin, Mohamed-Padayachee, & Serumaga-Zake, 2019; Chen & Chou, 2019; Katz, 2017; Ladhari, Gonthier, & Lajante, 2019 วิเคราะห์ได้ว่า เจเนอเรชั่น เอ็กซ์เป็นช่วงวัยพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาใหม่ และปัญหาเดิมที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีกจากการทำงาน การเจอกับปัญหาบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย หรือเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นช่วงวัยที่ต้องมีความรับผิดชอบหลายอย่าง (Sukhothai Thammathirat Open University, 2017) ความรับผิดชอบดังกล่าวหากไม่สามารถจัดการได้ อาจเกิดเป็นความเครียด และส่งผลกระทบในการใช้ชีวิต นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ อาชีพด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเพราะเป็นกลุ่มอาชีพนี้ มักต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดัน และตึงเครียดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะการดูแลผู้ป่วย (Sangsirilak & Sangsirilak, 2020)

2) ด้านลักษณะของโปรแกรมฯ

จากผลการวิจัย พบว่า แนวคิดที่งานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในวัยทำงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลัก เช่น การพัฒนาจุดแข็งที่ใช้ในการทำงาน การพัฒนาความคิดเชิงบวก การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และการมีความสามารถในการจัดการความสมดุลในการใช้ชีวิต และการทำงาน ซึ่งเป็นการเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน เป็นหลักสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า หากบุคลากรในที่ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในด้านต่าง ๆ ก็จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป (Jung & Yoon, 2015) ผลลัพธ์เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ต้องการขององค์กร ดังนั้น การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในปัจจุบัน (Hartman, Weiss, Newman,& Hoegl, 2020) ในการพิจารณารูปแบบการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในโปรโปรแกรม พบว่า มีทั้งรูปแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียน และการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน และยังพบว่า มีงานวิจัยที่ใช้การเรียนรู้ ทั้งสองรูปแบบ เพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพในการใช้โปรแกรม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การฝึกทักษะต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการปฏิบัติลงมือทำ (Learning by doing) เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้น ผ่านประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม ในการใช้โปรแกรม หรือผู้เรียน ร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ กับ สภาพแวดล้อม ซึ่งจะทำให้เห็นผลการสะท้อนกลับ และ สามารถประเมินตนเองได้ว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้ และการแสดงออกต่อสถานการณ์นั้นมีประสิทธิภาพ และควรตัดสินใจที่จะนำมาใช้อีก หรือ ไม่ (Reese, 2011) นอกจากนี้ระยะเวลาของการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ส่วนใหญ่ พบว่า อยู่ในระยะเวลา 4-6 สัปดาห์ โดยมีระยะเวลาที่น้อยที่สุดในการศึกษา คือ 4 สัปดาห์ เพราะเป็นการจัดโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยทำงาน ดังนั้น หากโปรแกรมฯใช้ระยะเวลายาวนาน จะทำให้ตัวอย่างรู้สึกว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นภาระหนึ่ง ในการทำงาน หรือเกิดการขาดหายของกลุ่มตัวอย่างวิจัยได้

3) ด้านผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า เป้าหมายของงานวิจัยที่ต้องการส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการฟื้นพลัง เป็นหลัก เนื่องจากความสามารถในการฟื้นพลัง เป็นความสามารถในการปรับตัวในเชิงบวก เมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก รวมทั้ง ยังเป็นโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรในเชิงบวก (Luthans et al., 2005) นอกจากนี้ ความสามารถในการฟื้นพลังในองค์กรยังมีความเชื่อมโยงกับการจัดการวิกฤติ (Williams, Gruber, Sutcliffe, Shepherd, & Zhao, 2017) ลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และ ภาวะหมดไฟ (Andersen et al., 2021; Mistretta et al., 2018) เพิ่มการจดจ่อในการทำงาน (Denkova et al., 2020) มีการคิดไตร่ตรอง การกำกับอารมณ์ และ ทักษะความสัมพันธ์ รวมถึงความสามารถในการค้นหาทรัพยากรภายในตนเอง และภายนอก เพื่อใช้ในการทำงานที่มีความท้าทาย (Foster et al., 2018) ทั้งนี้ ความสามารถในการฟื้นพลัง ยังส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการเก็บรักษาบุคลากร (McKimm & Povey, 2018) โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2017 – 2021 อย่างเป็นระบบ พบว่า มีจำนวน 10 เรื่องที่ใช้โปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ในกลุ่มตัวอย่างวิจัยในวัยทำงาน ซึ่งมีวิธีการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบต่าง ๆ โดยมีการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทั้งแบบเรียนรู้ภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ให้ความสนใจในการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง จะสามารถสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก มีสุขภาพจิตที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1) การจัดโปรแกรมให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในวัยทำงาน ควรเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีการลงมือปฏิบัติจริง หรือมีการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งสามารถใช้แนวคิดแบบผสมแนวคิดการ

ฝึกสติ หรือแนวคิดการพัฒนาความสามารถในที่ทำงานเป็นหลักได้ โดยใช้ระยะเวลาที่ไม่มากเกินไป ระหว่าง 4 – 6 สัปดาห์ และเพื่อไม่ให้เกิดการสูญหายของกลุ่มเป้าหมาย

1.2) การจัดโปรแกรมอาจทำในรูปแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียน โดยการฝึกอบรมแบบหนึ่งต่อหนึ่ง หรือการโค้ช ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับคำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง เสมือนมีพี่เลี้ยงคอยให้การสนับสนุน หากใช้รูปแบบการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน เช่น การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ ที่เป็นการเรียนรู้ที่สะดวกสบาย สามารถเลือกสถานที่ในการเรียนรู้ หรือเลือกเวลาในการเรียนรู้ได้ มีความเป็นอิสระ จึงต้องใช้แรงจูงใจ และการควบคุมตนเองของผู้เข้าร่วมค่อนข้างสูง อาจเกิดการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างได้ จึงควรมีการป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรมไม่มากจนเกินไป มีการติดตามการเรียนรู้ และติดตามผลในการเข้าร่วมโปรแกรม หรือใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสม ทั้งการเรียนรู้ภายในห้องเรียน และการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนควบคู่กันไป

1.3) หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถใช้โปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี หรือส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษากลุ่มตัวอย่างในวัยทำงานกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ เป็นหลักการศึกษาในครั้งถัดไป ควรศึกษาโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง ในกลุ่มเจเนอเรชั่นอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

2.2) ควรขยายตัวแปรที่จะศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือ การคิดเชิงบวกเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นถึงการศึกษาขอบเขตของการศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังของกลุ่มวัยทำงานเพิ่มเติม นอกจากนี้อาจขยายการศึกษาการไปยังกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่น กลุ่มอาชีพด้านการศึกษา กลุ่มอาชีพการท่องเที่ยว กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการ เพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ เหตุการณ์ภัยธรรมชาติ หรือการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วอาจส่งผลให้กลุ่มอาชีพอื่น ๆ ปรับตัวไม่ทัน จึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

Abbott, J.-A., Klein, B., Hamilton, C., & Rosenthal, A. (2009). The Impact of Online Resilience Training for Sales Managers on Wellbeing and Work Performance. *Electronic Journal of Applied Psychology: General Articles, 5*, 89-95.

Andersen, S., Mintz-Binder, R., Sweatt, L., & Song, H. (2021). Building nurse resilience in the workplace. *Appl Nurs Res, 59*, 151433. doi:10.1016/j.apnr.2021.151433

Bennett, J. B., Neeper, M., Linde, B. D., Lucas, G. M., & Simone, L. (2018). Team Resilience Training in the Workplace: E-Learning Adaptation, Measurement Model, and Two Pilot Studies. *JMIR Ment Health, 5*(2), e35. doi:10.2196/mental.8955

Bezerra, I. N., Bahamonde, N., Marchioni, D. M. L., Chor, D., de Oliveira Cardoso, L., Aquino, E. M., . . . de Matos, S. M. A. (2018). Generational differences in dietary pattern among Brazilian adults born between 1934 and 1975: a latent class analysis. *Public Health Nutr, 21*(16), 2929-2940. doi:10.1017/S136898001800191X

Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *J Pers Soc Psychol, 70*(2), 349-361. doi:10.1037//0022-3514.70.2.349

Bussin, M. H. R., Mohamed-Padayachee, K., & Serumaga-Zake, P. (2019). A total rewards framework for the attraction of Generation Y employees born 1981–2000 in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management, 17*. doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1066

Chen, C.-F., & Chou, S.-H. (2019). Antecedents and consequences of perceived coolness for Generation Y in the context of creative tourism - A case study of the Pier 2 Art Center in Taiwan. *Tourism Management, 72*, 121-129. doi:10.1016/j.tourman.2018.11.016

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety, 18*(2), 76-82. doi:10.1002/da.10113

Denkova, E., Zanesco, A. P., Rogers, S. L., & Jha, A. P. (2020). Is resilience trainable? An initial study comparing mindfulness and relaxation training in firefighters. *Psychiatry Res, 285*, 112794. doi:10.1016/j.psychres.2020.112794

Foster, K., Shochet, I., Wurfl, A., Roche, M., Maybery, D., Shakespeare-Finch, J., & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *Int J Ment Health Nurs, 27*(5), 1470-1480. doi:10.1111/inm.12447

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *International journal of methods in psychiatric research, 12*, 65-76.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M., Aslaksen, P. M., & Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *J Psychosom Res, 61*(2), 213-219. doi:10.1016/j.jpsychores.2005.12.007

Hartman, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology, 69*(3), 913-959.

Henshall, C., Davey, Z., & Jackson, D. (2020). The implementation and evaluation of a resilience enhancement programme for nurses working in the forensic setting. *Int J Ment Health Nurs, 29*(3), 508-520. doi:10.1111/inm.12689

Heyen, J. M., Weigl, N., Muller, M., Muller, S., Eberle, U., Manoliu, A., . . . Kleim, B. (2021). Multimodule Web-Based COVID-19 Anxiety and Stress Resilience Training (COAST): Single-Cohort Feasibility Study With First Responders. *JMIR Form Res, 5*(6), e28055. doi:10.2196/28055

Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: a prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 13*(3), 194-201. doi:10.1002/cpp.488

Joyce, S., Shand, F., Bryant, R. A., Lal, T. J., & Harvey, S. B. (2018). Mindfulness-Based Resilience Training in the Workplace: Pilot Study of the Internet-Based Resilience@Work (RAW) Mindfulness Program. *J Med Internet Res, 20*(9), e10326. doi:10.2196/10326

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*, 1135-1156. doi:10.1108/IJCHM-0102014-0019

Katz, S. (2017). Generation X: A Critical Sociological Perspective. *Journal of the American Society on Aging, 41*, 12-19.

Kemper, K. J., & Khirallah, M. (2015). Acute Effects of Online Mind-Body Skills Training on Resilience, Mindfulness, and Empathy. *J Evid Based Complementary Altern Med, 20*(4), 247-253. doi:10.1177/2156587215575816

Ladhari, R., Gonthier, J., & Lajante, M. (2019). Generation Y and online fashion shopping: Orientations and profiles. *Journal of Retailing and Consumer Services, 48*, 113-121. doi:10.1016/j.jretconser.2019.02.003

Luthans, F., Youssef, M. C., & Anolio, J. B. (2005). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In Debra Nelson & Cary L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (Vol. 1, pp. 9-24).

McKimm, J., & Povey, J. (2018). Evaluating the impact of a coaching pilot on the resilience and retention of UK general practitioners. *BMJ Leader, 2*(4), 144-148. doi:10.1136/leader-2018-000089

Mistretta, E. G., Davis, M. C., Temkit, M., Lorenz, C., Darby, B., & Stonnington, C. M. (2018). Resilience Training for Work-Related Stress Among Health Care Workers: Results of a Randomized Clinical Trial Comparing In-Person and Smartphone-Delivered Interventions. *J Occup Environ Med, 60*(6), 559-568. doi:10.1097/JOM.0000000000001285

Pfaff, K. A., Freeman-Gibb, L., Patrick, L. J., DiBiase, R., & Moretti, O. (2017). Reducing the "cost of caring" in cancer care: Evaluation of a pilot interprofessional compassion fatigue resiliency programme. *J Interprof Care, 31*(4), 512-519. doi:10.1080/13561820.2017.1309364

Reese, H. W. (2011). The learning-by-doing principle. *Behavioral development bulletin, 11*, 1.

Sangsirilak, A., & Sangsirilak, S. (2020). Stress and Depressed Mood in Healthcare Workers During COVID-19 Outbreak. *J Psychiatr Assoc Thailand, 65*, 401-408.

Sarkar, M., & Fletcher, D. (2017). How resilience training can enhance wellbeing and performance. *In Managing for Resilience* 227-237.

Sukhothai Thammathirat Open University. (2017). *Psychology and Learning Methodology* [Part 2/2017](Vol. 1).

Using, C., & Chongvisal, R. (2019). Resilience Quotient, Workplace Spirituality, Six Factors of Leadership and Work Engagement of Managers in a Commercial Bank in the Northeast. *Warasan Phuettikammasat Vol. 25 Vol. 2 July 2019, 25*(2), 60-78. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/174868

Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(2), 278-307. doi:10.1111/joop.12123

Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals, 11*, 733-769. doi:10.5465/annals.2015.0134