

การฝึกอบรมตามอุปสงค์: โปรแกรมที่เหมาะสมกับตัวตนในมุมมอง Voice Dialogue สำหรับนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา

Training on demand: A tailored training program from the Voice Dialogue perspective for pre-cooperative education students

มณฑิรา อินจาย^{a,*}, นัฐพร โอภาสานนท์^b, กัญตพัฒน์ อนุศักดิ์เสถียร^b, เพชรรี บุญศิริยะ^b และ กำพล กีกสันเทีย^c
Montira Injai^{a,*}, Nattaporn Opasanon^b, Kantabhat Anusaksathien^b, Phetcharee Boonsiriya^b and Kamphol Kiksanthia^c

^a ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก 65000

Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

^b ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก 65000

Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

^c งานบริการการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก 65000

Office of Academic Services, Faculty of Social Sciences, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2016

Received in revised form 25 November 2016

Accepted 6 September 2017

Keywords:

cooperative education,
training,

Voice Dialogue

ABSTRACT

Voice Dialogue is a psychology of selves based on the idea that people are all made up of various voices (sub-personalities or selves) especially primary and disowned selves which have the opposite polarity. The objective of this study was to develop a tailored training program with the applied Voice Dialogue perspective to foster working personality. Technical action research methodology was used in four steps: planning, acting, observing, and reflecting. The participants consisted of 106 pre-cooperative education students from the Faculty of Social Sciences, Naresuan University, Thailand selected on a voluntary basis. A tailored training program was designed considering the psychological preference or sub-personality types: introversion, sensing, thinking, and, judging (ISTJ). There was one week between the pretest and posttest. The Wilcoxon signed ranks test and Spearman's rho correlation coefficient were used for quantitative data analysis. The results of this research revealed that after 3 hours of training, the participants had a positive change ($p < .05$) in their ranks of learning variables in the topics of brain and personality ($z = -8.28$), emotional intelligence ($z = -8.42$), and adjustment in workplace ($z = -8.58$). There were relatively high positive correlations ($p < .05$) between training satisfaction and perception of training program in the aspects of suitability ($r = .66$), knowledge ($r = .65$), and benefits ($r = .75$). Data from the content analysis of the writing feedback in suggestions for further training and the 16 weeks cooperative education reports indicated that the Training on Demand program conforms to the primary selves of the students consequently reducing stress and anxiety which could obstruct their learning process.

* Corresponding author.

E-mail address: mtrij@hotmail.com

บทคัดย่อ

Voice Dialogue เป็นศาสตร์ทางจิตวิทยาตัวคนที่กำเนิดขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพย่อยของบุคคลที่แบ่งออกเป็น ‘ตัวตนหลัก’ และ ‘ตัวตนที่ถูกกลบไล้’ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม Voice Dialogue ประยุกต์สำหรับการปรับตัวในการทำงาน ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิคสี่ขั้นตอน คือ วางแผน ปฏิบัติการ สังเกต และสะท้อนผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 106 คน คัดเลือกบนพื้นฐานของความสมัครใจ โปรแกรมฝึกอบรมถูกออกแบบโดยคำนึงถึงอุปสงค์ของผู้รับการฝึกอบรมที่มีบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยแบบเก็บตัว รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส เน้นความคิด และชอบความมีระเบียบกฎเกณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Spearman ผลการวิจัยพบว่า หลังจากสามชั่วโมงของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในตัวแปรการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมเรื่อง สมอกับบุคลิกภาพ ($z = -8.28$) ความฉลาดทางอารมณ์ ($z = -8.42$) และการปรับตัวในการทำงาน ($z = -8.58$) โดยพบค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรม ($r = .66$) ความรู้ที่ได้รับ ($r = .65$) และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ($r = .75$) การวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไปและรายงานการปฏิบัติสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ สิบหกสัปดาห์ บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ที่ดีของการฝึกอบรมตามอุปสงค์ที่ปรับตามตัวตนหลักของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อการลดความเครียดและความวิตกกังวลอันเป็นอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้

คำสำคัญ: สหกิจศึกษา การฝึกอบรม Voice Dialogue

บทนำ

Maslow (1969) ได้กล่าวไว้ว่า “หากเครื่องมือเรามีแต่ก้อน เราจะปฏิบัติราวกับว่าทุกอย่างเป็นตะปู” เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ซับซ้อนของการมองทุกอย่างด้วยชุดความคิดเดียว ตลอดจนการละเลยความแตกต่างระหว่างบุคคล นำมาสู่ความล้มเหลวในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดแนวคิดหลังสมัยใหม่ (Postmodernism) ที่ตั้ง

คำถามกับระบบคิดที่ยึดถือความเป็นระเบียบเรียบร้อยโดยเสนอว่าไม่มีศูนย์กลางความเป็นหนึ่งเดียวในความรู้ ความคิด ความเชื่อ เนื่องจากมนุษย์และสังคมดำรงอยู่อย่างแตกต่างหลากหลาย (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2015)

Voice Dialogue เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในยุคหลังสมัยใหม่ บนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพย่อยของบุคคลที่สามารถแบ่งออกเป็น ‘ตัวตนหลัก’ (Primary Selves) และ ‘ตัวตนที่ถูกกลบไล้’ (Disowned Selves) กล่าวคือ บุคคลไม่ได้ถูกจำกัดด้วยบุคลิกภาพเดียว เนื่องจากพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ นั้น เกิดจากกลไกของบุคลิกภาพย่อย (Voices or Sub-personalities) ดังที่งานวิจัยทางประสาทวิทยาศาสตร์ได้ใช้การสแกนสมองพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพย่อยกับส่วนต่างๆ ของสมองมนุษย์ ทั้งนี้ ตัวตนหลักหมายถึงบุคลิกภาพที่แสดงออกมาในแต่ละช่วงเวลาของพฤติกรรม โดยแต่ละตัวตนหลักนั้นจะมีตัวตนที่ถูกกลบไล้เป็นอีกตัวของบุคลิกภาพ ซึ่งถูกเก็บกดลงไปในจิตใต้สำนึก ในขณะที่ช่วงของตัวตนหลักถูกแสดงออกตามการรับรู้ของบุคคล (Nutting, 2012; Stone & Stone, 2007)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเปลี่ยนผ่านจากห้องเรียนสู่โลกการทำงาน มีระบบสำคัญที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง คือ สหกิจศึกษา (Cooperative Education) ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (Work-based Learning) โดยที่นิสิตนักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาตามสาขาวิชาชีพและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ เสมือนพนักงานปฏิบัติงานชั่วคราว โดยทำงานคุณภาพเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน เช่น ผู้ช่วยวิศวกร ผู้ช่วยนักวิชาการ ฯลฯ หรือทำโครงการพิเศษที่เป็นประโยชน์กับสถานประกอบการภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานที่ปรึกษาและอาจารย์ที่เทศก์ (Naresuan University, 2013) ภายใต้ความหลากหลายขององค์การและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนิสิตนักศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพการทำงานจึงเป็นการกิจที่จำเป็นไม่ยิ่งหย่อนกว่าการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะวิชาชีพ คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตัวตนในมุมมอง Voice Dialogue สำหรับนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา ผ่านระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีวงจรการปฏิบัติการสอดคล้องกับวงจรการพัฒนาคุณภาพ อันประกอบด้วยขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล มีขอบเขตเชิงประชากรเป็นนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ปีการศึกษา 2558 โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักสามประการ คือ

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนิสิตในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมตามอุปสงค์ ที่ผสมผสานแนวคิด Voice Dialogue ประยุกต์สำหรับพัฒนาบุคลิกภาพการทำงาน
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมการฝึกอบรมตามอุปสงค์ในนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา โดย
 - 2.1 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 2.2 ศึกษาปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในประเด็นความพึงพอใจในการฝึกอบรม การรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 2.3 ประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมจากรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทั้งในส่วนของนิสิตรายงานตนเอง และการประเมินจากสถานประกอบการ
3. เพื่อเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิตเตรียมสหกิจศึกษา

การตรวจเอกสาร

การปฏิบัติงานกับสถานประกอบการในฐานะนิสิตสหกิจศึกษานั้น นอกจากความพร้อมด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพแล้ว ภูมิหลังทางจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงานคือประเด็นสำคัญที่ต้องศึกษาเพื่อออกแบบการฝึกอบรมที่คำนึงถึงปัจจัยด้านภาวะผู้ตาม (Followership) ความเครียดและความวิตกกังวล (Stress and Anxiety) ตลอดจนบุริมจิต (Psychological Preferences) หรือบุคลิกภาพย่อยของผู้รับการฝึกอบรม

ตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 คำว่า ‘ผู้ตาม’ (Follower) ถูกใช้อย่างแพร่หลายในลักษณะของคำพ้องความกับ ‘ผู้บังคับบัญชา’ (Northhouse, 2007) โดยนิยามว่า ‘ผู้ตาม’ หมายถึงผู้ที่ไม่ม้อานาจของตนเองอย่างเป็นทางการและปฏิบัติงานโดยได้รับอิทธิพลจากผู้นำ (Kellerman, 2008; Yukl, 2012) อนึ่ง ผู้ตามที่มีประสิทธิผล จะมีวิสัยทัศน์และทักษะสังคมที่ดี มีการทำงานอย่างแข็งขันโดยไม่จำเป็นต้องโดดเด่น มีจริยธรรมและสภาวะทางจิตวิทยาที่สมดุล คือสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กรได้โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็น

ส่วนหนึ่งของทีมซึ่งมุ่งหวังความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเป้าหมายส่วนตัวในระดับทั่วๆ ไป (Crossman & Crossman, 2011; Kelley, 1992)

งานวิจัยส่วนใหญ่ในปัจจุบันอธิบายภาวะผู้ตามโดยใช้ทฤษฎีของ Kelley (1992) ที่ระบุว่า ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะมีความโดดเด่นในสองมิติคือ “วิจารณ์ญาณอิสระ” (Independent Critical Thinking) และ “ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น” (Active Engagement) ทั้งนี้ การศึกษาภาวะผู้ตามทั้งในประเทศและในระดับสากลพบข้อมูลตรงกันว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบ “ทำงานเพื่อความอยู่รอด” (Pragmatist Survivor) กล่าวคือ มีวิจารณ์ญาณและความผูกพันอยู่ในระดับกลางๆ ในขณะที่ผู้บริหารองค์กรธุรกิจไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Effective Follower) กล่าวคือ มีวิจารณ์ญาณอิสระและมีความผูกพันอย่างกระตือรือร้นในระดับสูง (มณฑิรา, 2558; Crossman & Crossman, 2011)

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาประการหนึ่งซึ่งมักจะพบร่วมกับการไม่สามารถดึงศักยภาพการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ คือ ความเครียดและความวิตกกังวล ทั้งนี้ความเครียดเป็นภาวะที่อยู่คู่กับสิ่งมีชีวิต ในแง่มุมของการกดดันให้สิ่งมีชีวิตต้องดิ้นรนให้อยู่รอดและพัฒนา ทว่าในอีกแง่มุมหนึ่ง ความเครียดและความวิตกกังวลเป็นสิ่งกระตุ้นเชิงลบที่หากไม่ตอบสนองอย่างเหมาะสม ร่างกายจะปรับการทำงานของสมองเพื่อตอบสนองต่อความเครียดด้วยกลไกที่ส่งผลเสียต่อร่างกายทุกระบบ โดยเฉพาะการส่งผลเสียโดยตรงต่อการทำงานของสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ตัดสินใจ การเรียนรู้และความจำ (นริศดพล, 2559)

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการฝึกอบรม พบว่า เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดก่อนเข้าทำการทดสอบความสามารถในการจำ ผลปรากฏว่าสมองสองส่วนได้แก่ สมองส่วน Hippocampus ที่เกี่ยวข้องกับความจำที่ถ่ายทอดเป็นคำพูดได้ (Declarative Memory) กับสมองส่วน Striatum ที่เกี่ยวข้องกับความจำเกี่ยวกับขั้นตอนและการเคลื่อนไหว (Procedural Memory) มีการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน (Foerde, Knowlton, & Poldrack, 2006; Knowlton, Mangels, & Squire, 1996; Poldrack et al., 2001) กล่าวคือ เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จะมีการลดการประเมินถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาของการกระทำของตน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาคุกคามได้อย่างไม่ลังเล (Balleine & Dickinson, 1998a, 1998b; Schwabe, Joëls, Roozendaal, Wolf, & Oitzl, 2012)

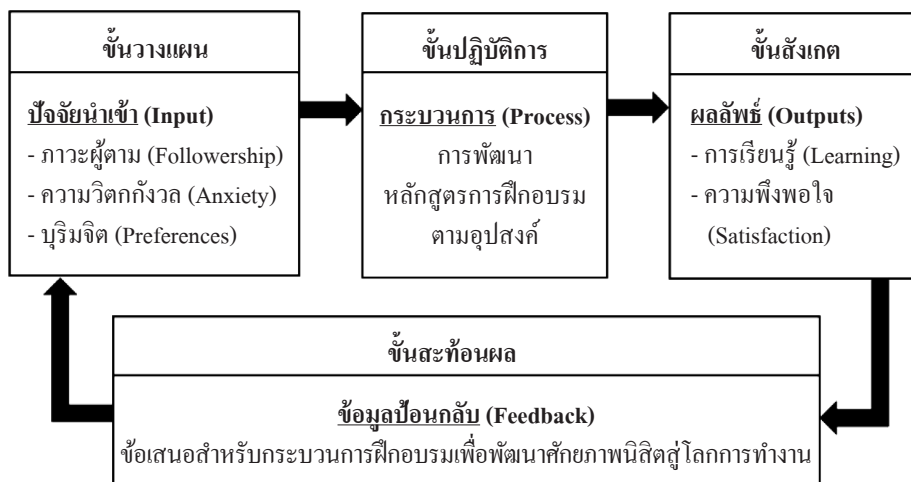
นอกจากนี้ยังปรากฏผลของการศึกษาเรื่องความวิตกกังวลต่อความสามารถทางการคิด ซึ่งพบว่าระดับความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Joëls, Fernandez, & Roozendaal, 2011; Roozendaal, McEwen, & Chattarji, 2009; Schwabe et al., 2012)

ในบริบทของการฝึกอบรม ภารกิจของวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมและออกแบบการฝึกอบรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้โปรแกรมที่เหมาะสมกับตัวตนในมุมมอง Voice Dialogue จึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับตัวตนหลักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านการประเมินบุริมจิต (Psychological Preference) หรือบุคลิกภาพย่อย ซึ่งสะท้อนถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงตัวตนหลักที่จะประกอบเป็นบุคลิกภาพโดยรวมของบุคคล

สำหรับประเด็นการประเมินเพื่อทำความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคล แบบประเมินหนึ่งที่ถูกวิพากษ์เป็นอย่างมากในมุมมองของจิตวิทยายุคสมัยใหม่ (Modernism) คือ แบบวัดตามตัวบ่งชี้ของ The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) ว่าเป็นแบบวัดที่มีผลการประเมินเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาซึ่งแสดงถึงการขาดความเที่ยงในการทดสอบซ้ำ (Johnson, 2016) แต่ยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodernism) ที่ให้ความสำคัญกับมุมมองของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันตามบริบทและสถานการณ์ กลับพบว่า MBTI เป็นการประเมินบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยที่สามารถสะท้อนตัวตนหลักได้อย่างสอดคล้อง

กลมกลืน ดังปรากฏในงานเขียนของผู้เชี่ยวชาญด้านงานบุคลากรและการพัฒนาองค์กร คือ Cailloux and Cauvin (n.d.) ซึ่งระบุว่า MBTI เป็นแบบประเมินที่มีผลการทดสอบแสดงออกถึงจิตสำนึกเกี่ยวกับตัวตนหลักของบุคคลในการประเมินตนเอง โดยมีตัวตนที่ถูกเฉลยเป็นด้านที่ไม่ถูกเลือก ทั้งนี้ การพัฒนาที่สอดคล้องกับตัวตนหลักจะทำให้บุคคลปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ในการทำงาน

จากการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากงานของ Cailloux and Cauvin (n.d.) ที่อธิบายให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความโน้มเอียงของจิตใจหรือ “บุริมจิต” (Psychological Preference) ที่ได้จากผลการทดสอบแต่ละข้อของ MBTI กับ “บุคลิกภาพย่อย” (Sub-Personality) ซึ่งเป็นตัวตนหลักในมุมมองของ Voice Dialogue ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจศึกษาต่อยอดองค์ความรู้เชิงประจักษ์โดยขยายงานดังกล่าวออกมาเป็นการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพการทำงานที่เหมาะสมกับตัวตนหลัก ซึ่งแสดงออกมาผ่านความวิตกกังวล รูปแบบภาวะผู้ตาม และบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยของนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา อันเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ (Empower) ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ตามรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเองและสามารถปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการวิจัยนั้นสามารถนำมาสร้างเป็นข้อเสนอสำหรับกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษาสู่โลกการทำงานต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งประกอบด้วยวงจรของการดำเนินการสี่ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล

1. ขั้นวางแผน (Planning)

1.1 ศึกษาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเตรียมความพร้อมผู้โลกการทำงานของนิสิตสหกิจศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่านิสิตและผู้นิเทศให้ข้อมูลการประเมินตรงกันในเรื่องปัญหาบุคลิกภาพและการปรับตัวที่ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1.2 ศึกษาข้อมูลทั่วไป ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ภาวะผู้ตาม และบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยของนิสิตที่สมัครเข้าร่วม โครงการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม

2. ขั้นปฏิบัติ (Acting)

2.1 ออกแบบการฝึกอบรมตามข้อมูลพื้นฐานของนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา โดยเริ่มจากกิจกรรมการทำความเข้าใจตนเองด้วยแบบทดสอบ MBTI ซึ่งอธิบายด้วยหลักจิตวิทยาของสมองที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพของมนุษย์ ต่อด้วยกิจกรรมการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้วยการเขียนจดหมายถึงคนที่เกลียดเพื่อนำมาวิเคราะห์ทำความเข้าใจตัวตนหลักและตัวตนที่ถูกละเลยในส่วนของความรู้สึก ความคิด และความคาดหวังของบุคคลที่แตกต่างจากตัวตนหลักที่ยึดถือ จากนั้นจึงเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวเพื่อให้มีชีวิตรอดปลอดภัยด้วยอภิปรายซักถามเพื่อบูรณาการความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่ได้อบรมมา

2.2 จัดโครงการฝึกอบรมสหกิจศึกษา หัวข้อ “บุคลิกภาพการทำงานบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร” วันที่ 12 ธันวาคม 2558 เวลา 09.00–12.00 น. ณ อาคารปราบไตรจักร มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวิทยากรคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา อินจาย อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร หัวหน้าโครงการวิจัย ซึ่งมีคุณสมบัติในการผ่านการฝึกอบรม Voice Dialogue ระดับลึกและเป็นหนึ่งในคณะผู้แปลบทความ Voice Dialogue ภาคภาษาไทยในเว็บไซต์หลักของ Stone and Stone (2007) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎี

3. ขั้นสังเกต (Observing)

3.1 สังเกตปฏิบัติรักษาของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหัวข้อเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้มีจังหวะการบรรยายทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม

3.2 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วยเกณฑ์ปฏิบัติกริยาและเกณฑ์การเรียนรู้ในประเด็น เรื่อง สมองกับบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์ และการปรับตัวในการทำงาน ผ่านการลงข้อมูลเป็นรหัสตัวเลขในระบบอำพรางสองฝ่าย (Double-blind Process) เพื่อลดอคติในการตอบแบบประเมิน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflecting)

สรุปผลการสังเกตและผลการวิเคราะห์แบบประเมินที่ได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผลการประเมินจากสถานประกอบการที่นิสิตปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครบ 16 สัปดาห์ เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิตเตรียมสหกิจศึกษาต่อไป

กลุ่มตัวอย่างวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตเตรียมสหกิจศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) บนพื้นฐานความสมัครใจจากนิสิต 153 คนที่ลงทะเบียนหนึ่งสัปดาห์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โครงการเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษาประจำปีการศึกษา 2558 ได้จำนวนผู้เข้าร่วมเป็นตัวอย่างวิจัย 106 คน ประกอบด้วย นิสิตชาย 29 คน นิสิตหญิง 77 คน ของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ลงทะเบียนฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาภาคเรียนปลายของปีการศึกษา 2558 โดยมีผู้สังกัดภาควิชาจิตวิทยา 22 คน ภาควิชาประวัติศาสตร์ 60 คน ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ 19 คน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา 5 คน มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00–3.75 ร้อยละ 93.4 ทราบว่าตนเองต้องปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในตำแหน่งใด

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) คือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการประเมินและทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา และเข้ารับการฝึกอบรมตลอดโปรแกรม มีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) คือ การขอยุติการเข้าร่วมวิจัยหรือการไม่ยินดีให้ความร่วมมือให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอบรม ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอิงกับข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการออกแบบ โปรแกรมการฝึกอบรม เช่น เพศ ชั้นปี สาขาวิชาของหลักสูตร สถานประกอบการที่ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

2. มาตรการวัดจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม ฉบับ 55 ข้อ (Followership Inventory and Psychological Factors Scale: FIPFS-55) ซึ่งผู้วิจัยหลักสร้างขึ้น โดยอิงกับ ทฤษฎีภาวะผู้ตามของ Kelley (1992) ทะเบียนลิขสิทธิ์เลขที่ ว. 34114 มีค่าความตรง (Validity) ผ่านเกณฑ์ CVR ใช้ข้อคำถามเป็นมาตรวัดโดยอาศัยการจำแนกความหมายของคำ (Semantic Differential Scale) จำนวนรวม 55 ข้อ แบบประเมิน ภาวะผู้ตามที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .82

3. แบบวัดบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยตามตัวบ่งชี้ The Myers – Briggs Type Indicator (MBTI) เป็นแบบทดสอบ เพื่อจัดประเภทของบุคลิกภาพ แบบทดสอบดังกล่าวประกอบด้วยคำถามปรนัยที่ให้เลือกริเริ่มจิต (Psychology Preference) หรือบุคลิกภาพย่อยในสี่มิติ เป็นแนวโน้มเชิงของตัวตน ในสองลักษณะที่ตรงข้ามกัน คือ

3.1 มิติด้านการมองโลก เป็นลักษณะแสดงตัว มุ่งสนใจโลกภายนอกตนเอง (Extroversion: E) กับลักษณะเก็บตัว มุ่งสนใจโลกภายในตนเอง (Introversion: I)

3.2 มิติด้านการรับรู้ข้อมูล เป็นลักษณะการรับรู้จากประสาทสัมผัส (Sensing: S) กับลักษณะการรับรู้ที่ใช้การคาดคะเน อนาคตและจินตนาการ (Intuition: N)

3.3 มิติด้านการตัดสินใจ เป็นลักษณะการให้คุณค่า ต่อหลักการและเหตุผลเป็นหลัก (Thinking: T) กับลักษณะ การให้คุณค่าต่อความรู้สึกเป็นหลัก (Feeling: F)

3.4 มิติด้านการดำเนินชีวิต เป็นลักษณะของการมี แบบแผนกฎเกณฑ์ (Judging: J) กับลักษณะของการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Perceiving: P)

การผสมผสานของบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยทั้งสี่มิติ ทำให้ได้รูปแบบบุคลิกภาพโดยรวมที่แตกต่างกัน 16 รูปแบบ ทั้งนี้ คุณภาพของแบบทดสอบในด้านความเที่ยงของการ ทดสอบซ้ำ อยู่ที่ร้อยละ 75–90 ร่วมกับค่าความตรงในสามด้าน คือ ความตรงในการจำแนกบุริมจิตเป็นสี่แบบ, ความตรงใน การจำแนกบุริมจิตแต่ละแบบเป็นข้อตรงข้าม, และความตรง ในการรวมบุริมจิตแต่ละด้านเป็นบุคลิกภาพ โดยรวมของ บุคคล (The Myers & Briggs Foundation, 2016)

4. โปรแกรมการฝึกอบรม ใช้การเน้นตัวคนหลัก ในมุมมองของ Voice Dialogue มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	หัวข้อ	เนื้อหา/กิจกรรม (ใช้เวลาประมาณหัวข้อละ 45 นาที)
(1)	ภาพรวมของ สหกิจศึกษา	กรณีศึกษาเพื่อความตระหนักใน การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
(2)	สมองกับ บุคลิกภาพ	การประเมินบุคลิกภาพการทำงาน บนพื้นฐานของตัวตนต่างๆ
(3)	ความฉลาดทาง อารมณ์	การวิเคราะห์ตัวตนหลักผ่านการ เขียนจดหมายถึงคนที่เกลียด
(4)	การปรับตัวใน การทำงาน	รูปแบบการปรับตัวกับผู้ที่มีตัวตน หลักในช่วงที่ต่างจากตนเอง

5. แบบประเมินการฝึกอบรม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นมาตร ประเมินค่าในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) โดยเน้น เกณฑ์การเรียนรู้และเกณฑ์ปฏิบัติการตามหลักการประเมิน โครงการฝึกอบรม ข้อคำถามสร้างขึ้นอิงกับตัวแปรการเรียนรู้ ก่อนและหลังการฝึกอบรมจำนวนแปดข้อในประเด็นคำถาม เรื่อง สหกิจศึกษา สมองกับบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และการปรับตัวในการทำงาน รวมทั้งมาตรประมาณค่าตัวแปร ด้านปฏิบัติการต่อการฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจในการฝึ กอบรม การรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ความรู้ ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ตลอดจน ข้อคำถามอ้อมๆเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาการฝึกอบรมครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพรรณนา เพื่อสรุปจำนวนและร้อยละของ ข้อมูลสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2. ใช้สถิติอนุมานแบบนอนพาราเมตริกซ์ ในการ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 (2.1 และ 2.2) เนื่องจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอยู่บนพื้นฐานความสมักรใจ โดยไม่อิงความน่าจะเป็น ผลการเรียนรู้และปฏิบัติการของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นตัวแปรแบบอันดับ (Ordinal Variable) จึงมี การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึ กอบรมโดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ของปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ Spearman's Rho Correlation Coefficient

3. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2.3 จากแบบประเมินการฝึกอบรมในส่วนของบรรยายความประทับใจจากการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป และวิเคราะห์เนื้อหารายงานสหกิจศึกษาหลังจากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานครบ 16 สัปดาห์ เก็บข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่งานสหกิจศึกษาของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อถอดคิดในการประเมินผล จากนั้นจึงประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อหาข้อสรุปเป็นข้อเสนอเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิตเตรียมสหกิจศึกษาอย่างครบวงจร

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.9 มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในเรื่องทักษะความรู้และการปรับตัว ในขณะที่ร้อยละ 49.1 ตอบว่าไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ทั้งนี้ส่วนใหญ่มีภาวะผู้ตามแบบทำงานเพื่อความอยู่รอด กล่าวคือ มีวิจารณ์คุณอัสระในระดับปานกลาง และมีความกระตือรือร้น

ในระดับปานกลาง โดยมีบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยในแบบเก็บตัว รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส เน้นความคิด และชอบความมีระเบียบกฎเกณฑ์ (Introversion, Sensing, Thinking, and, Judging: ISTJ)

ผลการประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมการฝึกอบรมตามอุปสงค์ในนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา

1. หลังการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการเรียนรู้ในอันดับสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่อง สมองกับบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และการปรับตัวในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

2. ผลการประเมินการฝึกอบรม พบความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของความประทับใจในการอบรมครั้งนี้ พบกลุ่มคำเชิงบวกที่มีความถี่ซ้ำๆ ในสี่กลุ่มที่สอดคล้องกับบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยที่เป็นตัวตนหลักของกลุ่มตัวอย่าง คือ

2.1 เก็บตัว สนใจโลกภายใน (Introversion: I): “ชอบที่วิทยากร ไม่คุกคาม” “ชอบที่ไม่เอาไม่จ้อปากให้ตอบ” “สนุกที่ได้รู้จักตนเอง”

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของลำดับคะแนน pretest-posttest จากแบบประเมินสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน

ความรู้ความเข้าใจในหัวข้อ	pretest-posttest	n	Mean rank	z (p-value)
สมองกับบุคลิกภาพ	ลำดับคะแนนลดลง	1	35.00	-8.28*[a]
	ลำดับคะแนนเพิ่มขึ้น	79	40.57	(p = .000)
	ลำดับคะแนนเท่าเดิม	26		
ความฉลาดทางอารมณ์	ลำดับคะแนนลดลง	0	0.00	-8.42*[a]
	ลำดับคะแนนเพิ่มขึ้น	78	39.50	(p = .000)
	ลำดับคะแนนเท่าเดิม	28		
การปรับตัวในการทำงาน	ลำดับคะแนนลดลง	0	0.00	-8.58*[a]
	ลำดับคะแนนเพิ่มขึ้น	82	41.50	(p = .000)
	ลำดับคะแนนเท่าเดิม	24		

*p < .05, [a] Based on negative ranks, Wilcoxon Signed Ranks Test

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจ กับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ของกลุ่มตัวอย่าง 106 คน

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) ความพึงพอใจในการฝึกอบรม	1.00	0.66*	0.65*	0.75*
(2) การรับรู้ความเหมาะสมของ โปรแกรมฝึกอบรม		1.00	0.49*	0.49*
(3) ความรู้ที่ได้รับ			1.00	0.71*
(4) การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม				1.00
ค่าเฉลี่ย	4.04	3.77	4.19	4.25
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.85	0.80	0.63	0.60
ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก

* $p < .05$

2.2 รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส (Sensing: S): “อธิบาย เข้าใจ” “ยกตัวอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนดี” “ชอบที่อาจารย์ แสดงตัวอย่างให้ดู”

2.3 เน้นความคิด (Thinking: T): “มีแบบฝึกหัดให้ วิเคราะห์ตลอดทำให้ไม่ว่าง” “อยากให้มีแบบฝึกหัดแบบนี้ เยอะๆ”

2.4 ชอบความมีระเบียบกฎเกณฑ์ (Judging: J): “วิทยากรควบคุมเวลาได้ดี” “จัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง ทำให้ทำตามทัน”

ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ส่วนใหญ่ ระบุว่า “การฝึกอบรมนี้สนุกและได้ความรู้ที่สามารถประยุกต์ ใช้ได้จริง” “เนื้อหาตอบโจทย์ที่กังวลอยู่ว่าจะปรับตัวเข้ากับ หน่วยงานได้ไหม ทำให้ตั้งใจฟัง” “พอไม่เครียดว่าจะถูกเรียก ตอบไหม หรือวิทยากรดู หรือเดินมาใกล้เกินไป ก็ทำให้รู้สึก สบายใจและเรียนรู้เรื่องมากขึ้น” “อยากให้ฝึกอบรมแบบนี้ ในสหกิจศึกษาหัวข้ออื่นๆ หรือฝึกอบรมนิสิตรุ่นต่อไป”

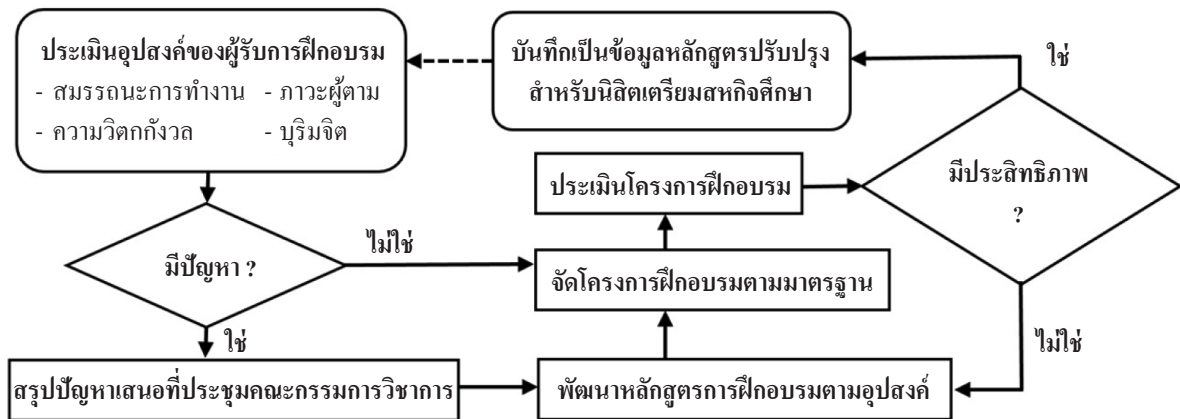
3. การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมจากรายงาน การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทั้งในส่วนของนิสิตรายงานตนเอง และการประเมินจากสถานประกอบการ พบว่า หลังจากการ ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 16 สัปดาห์ ปรากฏเนื้อหา รายงาน สหกิจศึกษาทั้งจากนิสิตและจากสถานประกอบการที่ให้ข้อมูล ตรงกันเกี่ยวกับการที่นิสิตมีบุคลิกภาพการทำงานที่เหมาะสม

และทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน โดยเฉพาะนิสิตระบุว่าสามารถจำได้แม่นยำถึงเนื้อหาการฝึก อบรมในส่วนของ การวิเคราะห์และความเข้าใจตัวตนในการ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลแบบต่างๆ

ความสอดคล้องกันของข้อมูลการเรียนรู้ ปฏิบัติ และ ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมดังกล่าวบ่งชี้ถึงความเหมาะสมของ โปรแกรมการฝึกอบรมตามอุปสงค์ที่ปรับตามตัวตนหลักของ ผู้เข้ารับการอบรม โดยส่งผลกระทบต่อ การลดความเครียดและความ วิตกกังวลอันเป็นอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิต เตรียมสหกิจศึกษา

ความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็น แผนภูมิข้อเสนอเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิตเตรียมสหกิจศึกษา โดยเริ่ม จากการศึกษาดูงานในมุมมองของ Voice Dialogue ผ่านการประเมินอุปสงค์ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่จะตัดสินใจ ว่าควรใช้หลักสูตรมาตรฐานหรือพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม กับ ปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งกระบวนการ ฝึกอบรมในลักษณะนี้จะให้ความสำคัญกับการออกแบบวิธี การถ่ายทอดความรู้ให้สอดคล้องกับตัวตนหลักของผู้เข้ารับ การอบรมส่วนใหญ่ ซึ่งจะเอื้อให้เกิดปฏิกริยาในเชิงบวกและ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยมีกระบวนการดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิตินิตเตรียมสหกิจศึกษา

การอภิปรายผล

ผลการประเมินเบื้องต้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้ตามที่อยู่ระดับกลางๆ ซึ่งขัดแย้งกับความคาดหวังของสถานประกอบการที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลระดับสูง นอกจากนี้ผลการประเมินกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงการขาดความกระตือรือร้นของผู้ตามแบบทำงานเพียงเพื่อความอยู่รอด การออกแบบการวิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นเนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นความเข้าใจเรื่องสรีรวิทยาของสมองกับบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ในความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น มีแรงจูงใจ และสามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตได้ด้วยวิธีการปรับตัวให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับบุคลิกภาพเดิมของตนและสอดคล้องกับบริบทการทำงาน

อนึ่ง คณะผู้วิจัยเลือกจัดรูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยแบบเก็บตัว รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส เน้นความคิด และชอบความมีระเบียบกฎเกณฑ์ โดยหลังจากระยะเวลาสามชั่วโมงของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนในอันดับสูงขึ้นในเกณฑ์การเรียนรู้ครบถ้วนตามเนื้อหาของหลักสูตร นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเกณฑ์ปฏิบัติที่ผู้เข้ารับการอบรมมีต่อการฝึกอบรมตามอุปสงค์ในมิติต่างๆ ได้แก่ 1) การรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินการรู้การคิดที่มีต่อกระบวนการ 2) ความพึงพอใจในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการ 3) ความรู้ที่

ได้รับ ซึ่งเป็นการประเมินการรู้การคิดที่มีต่อผลลัพธ์ และ 4) การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินเจตคติต่อผลลัพธ์ ทั้งนี้ ค่าสหสัมพันธ์ของเกณฑ์ปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นการบ่งชี้คุณภาพของการอบรมที่สอดคล้องกลมกลืนและก่อให้เกิดผลเชิงบวกในทิศทางเดียวกันหรือไม่เพียงไร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินโครงการพบค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูงระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจก (2555) ที่ศึกษาพบว่า เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปใช้ในการทำงานได้จริง ชัดเจน และเหมาะสมกับความต้องการ จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจและมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรม สอดคล้องกับข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ซึ่งบ่งชี้ถึงผลลัพธ์ที่ดีของโปรแกรมการฝึกอบรมตามอุปสงค์ที่ปรับตามตัวตนหลักของผู้เรียน โดยส่งผลกระทบต่อลดความเครียดและความวิตกกังวลอันเป็นอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้

ในมุมมองของจิตประสาทวิทยา ผลของการอบรมที่สูงขึ้นนั้นอาจเป็นผลจากลักษณะของรูปแบบการเรียนรู้ที่ถูกสร้างให้เหมาะกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังเช่นงานวิจัยในกลุ่มนักเรียนที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก (Karthigeyan & Nirmala, 2013) กลุ่มนักศึกษาแพทย์ (Kim, Gilbert, & Ristig, 2015; Slater, Lujan, & DiCarlo, 2007) หรือกลุ่มนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา (Fera, Özabaci, & Tezel, 2009) โดยหากผู้สอนสามารถสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ที่

เหมาะกับผู้อื่นแต่ละคน ผู้เรียนนี้อาจเชื่อมโยงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการเรียนที่ตนเองถนัด (Harris, 2002) ซึ่งเป็นผลสะท้อนที่สำคัญต่อการเรียนรู้ (Felder, Felder, & Dietz, 2002)

นอกจากนี้ การที่ผู้เรียนที่มีโอกาสเรียนในโปรแกรมที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนมีระดับความเครียดและความวิตกกังวลที่น้อยลง (Zigmont, Kappus, & Sudikoff, 2011) โดย Ayalp and Özdemir (2016) พบว่ากลุ่มนักศึกษาปริญญาตรีที่มีความวิตกกังวลเรื่องการสอบสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สมมติฐานประการหนึ่งที่ยังอธิบายปรากฏการณ์นี้คือความวิตกกังวลอาจทำให้ความตั้งใจและสนใจต่องานตรงหน้าลดลง (Spielberger & Vagg, 1995)

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับระบบคิดในช่วงวัยต่างๆ พบว่าเด็กชนสมาริสันกับเด็กที่มีความวิตกกังวลสูง ต่างก็มีความบกพร่องในเรื่องของการมีสมาธิจดจ่อที่ซับซ้อน (Executive Attention) ในระดับที่พอๆ กัน (Mogg et al., 2015) ทั้งนี้ นอกจากประเด็นความวิตกกังวลที่ทับซ้อนกับสมาธิแล้ว จากการศึกษาการทำงานที่ผิดปกติในสมองของผู้ป่วยโรควิตกกังวลเมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ป่วยด้วยโรคดังกล่าวพบการทำงานที่มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในสมองซีกขวา Cerebellum สมองส่วน Prefrontal cortex และ Hippocampus (Gawda & Szepietowska, 2016; Rigoli, Ewbank, Dalgleish, & Calder, 2016) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าสมองบริเวณดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับสมาธิ (Fortin, Agster, & Eichenbaum, 2002) และการเรียนรู้อย่างมาก (Minichiello et al., 1999)

ผลที่ได้รับการพิสูจน์ยืนยันจากการวิจัยในประเด็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตัวตนหลัก ที่สามารถอธิบายได้ด้วยหลักประสาทวิทยาศาสตร์ดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อเสนอเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานิสิตเตรียมสหกิจศึกษา โดยเพิ่มการประเมินสมรรถนะควบคู่ไปกับการประเมินจิตลักษณะก่อนการฝึกอบรมและประเมินประสิทธิภาพก่อนบันทึกเป็นหลักสูตรมาตรฐานต่อไป

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง “การฝึกอบรมตามอุปสงค์: โปรแกรมที่เหมาะสมกับตัวตนในมุมมอง Voice Dialogue สำหรับนิสิตเตรียมสหกิจศึกษา” เลือกใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงด้วยกระบวนการของวงรอบคุณภาพใน

กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ สังเกต และสะท้อนผลเพื่อแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังต้องบริหารจัดการ โปรแกรมให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมถูกจำกัดด้วยเวลาเพียงสามชั่วโมง ภายใต้อาณาเขตของภูมิหลังทางจิตวิทยาและความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวในการปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาในสถานประกอบการจริง เงื่อนไขเหล่านี้ทำให้คณะผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดตัวตนหลักตามทฤษฎี Voice Dialogue เป็นพื้นฐานในการออกแบบการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพการทำงาน

หลังจากประเมินพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีตัวตนหลักแบบเก็บตัว รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส เน้นความคิดชอบความมีระเบียบกฎเกณฑ์ ทำงานเพื่อความอยู่รอด และมีความวิตกกังวลในเรื่องการปรับตัว คณะผู้วิจัยจึงออกแบบการฝึกอบรมตามอุปสงค์ดังกล่าว ซึ่งหลังจากสามชั่วโมงของการฝึกอบรม พบผลวิจัยที่สะท้อนว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นในเรื่อง สมรรถนะบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และการปรับตัวในการทำงาน โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูง ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม การวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไปและรายงานการปฏิบัติสหกิจศึกษาในสถานประกอบการสหกิจสหภาพ บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ที่ดีของการฝึกอบรมตามอุปสงค์ที่ปรับตามตัวตนหลักของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อการลดความเครียดและความวิตกกังวลอันเป็นอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบความพึงพอใจและการรับรู้ประโยชน์ในระดับสูงที่ผู้รับการอบรมมีต่อการฝึกอบรมที่ออกแบบตามตัวตนหลักของผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนพบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับการรับรู้ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับ และการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอาจนำแนวคิดการออกแบบการปฐมนิเทศพนักงานใหม่หรือออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม โดยผนวกการประเมินบุริมจิตหรือบุคลิกภาพย่อยซึ่งเป็นตัวตนหลักของผู้เข้าร่วมการอบรมเพื่อเพิ่มเติมการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need Analysis) เพื่อลดความสูญเปล่าของเวลาที่ใช้และเพิ่มความตรงตามอุปสงค์ของการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

นอกจากนี้โปรแกรมที่เหมาะสมกับตัวตนในมุมมอง Voice Dialogue ที่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพการทำงานในองค์กรทั่วไปได้โดยอาศัยพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นข้อมูลในการออกแบบหลักสูตรที่ใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยลงแต่มีประสิทธิผลมากขึ้น การศึกษาวิจัยต่อไปอาจศึกษาต่อยอดองค์ความรู้โดยสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกระบวนการฝึกอบรมตามอุปสงค์ในหลายวงรอบของการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวตนหลักต่างออกไป ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายตามความเหมาะสมกับพื้นที่ ตลอดจนเงื่อนไขปัจจัยของสถานศึกษาและสถานประกอบการ จนกระทั่งตกผลึกเป็นฐานข้อมูลกลางที่มีความอึดตัวในการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามาตรฐานของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- แบก มูลเดช. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์. สืบค้นจาก http://research.pcru.ac.th/rdb/pro_data/files/5501050.pdf
- นรัตพล เจริญพันธุ์. (2559). *เครือข่ายเรื่อง...ภาวะเสี่ยงกระดูกพรุน. ประชาคมวิจัย*. สืบค้นจาก http://www.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=9369:2016-03-22-08-48-08&catid=22:research-digest&Itemid=217
- มณฑิรา อินจาย. (2558). *ภาวะผู้ตาม: จิตลักษณะของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- Ayalp, G. G., & Özdemir, N. (2016). Relationship between test anxiety and learning styles of architecture undergraduates. *Creative Education*, 7(2), 364.
- Balleine, B. W., & Dickinson, A. (1998a). Goal-directed instrumental action: Contingency and incentive learning and their cortical substrates. *Neuro pharmacology*, 37(4), 407–419.
- Balleine, B. W., & Dickinson, A. (1998b). The role of incentive learning in instrumental outcome revaluation by sensory-specific satiety. *Animal Learning & Behavior*, 26(1), 46–59.
- Cailloux, G., & Cauvin, P. (n.d.). *Symphony or cacophony?* Retrieved from http://delos-inc.com/articles-b/Symphony_or_Cacophony.pdf
- Crossman, B., & Crossman, J. (2011). Conceptualizing followership-A review of the literature. *Leadership*, 7(4), 481–497.
- Feray, K., Özabaci, N., & Tezel, Ö. (2009). Investigating primary school second grade students' learning styles according to the Kolb learning style model in terms of demographic variables. *Journal of Turkish Science Education*, 6(1), 11.
- Felder, R. M., Felder, G. N., & Dietz, E. J. (2002). The effects of personality type on engineering student performance and attitudes. *Journal of Engineering Education*, 91(1), 3–17.
- Foerde, K., Knowlton, B. J., & Poldrack, R. A. (2006). Modulation of competing memory systems by distraction. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 103(31), 11778–11783.
- Fortin, N. J., Agster, K. L., & Eichenbaum, H. B. (2002). Critical role of the hippocampus in memory for sequences of events. *Nature Neuroscience*, 5(5), 458–462.
- Gawda, B., & Szepietowska, E. (2016). Trait anxiety modulates brain activity during performance of verbal fluency tasks. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 10(10), 1–15
- Harris, M. T. (2002). Developing geoscience student-learning centered courses. *Journal of Geoscience Education*, 50(5), 515–523.
- Joëls, M., Fernandez, G., & Roozendaal, B. (2011). Stress and emotional memory: A matter of timing. *Trends in cognitive sciences*, 15(6), 280–288.

- Johnson, J. A. (2016). *Are scores on the MBTI totally meaningless? Common criticisms of the MBTI are misguided*. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/cui-bono/201603/are-scores-the-mbti-totally-meaningless>
- Karthigeyan, K., & Nirmala, K. (2013). Learning style preference of English language learners. *Educationia Confab*, 2(1), 134–140.
- Kellerman, B. (2008). *Followership: How followers are creating change and changing leaders*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Kelley, R. (1992). *The power of followership: How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves*. New York, NY: Doubleday.
- Kim, R. H., Gilbert, T., & Ristig, K. (2015). The effect of surgical resident learning style preferences on American board of surgery in-training examination scores. *Journal of surgical education*, 72(4), 726–731.
- Knowlton, B. J., Mangels, J. A., & Squire, L. R. (1996). A neostriatal habit learning system in humans. *Science*, 273(5280), 1399–1402.
- Maslow, A. H. (1969). *The psychology of science: A reconnaissance*. New York, NY: Henry Regnery.
- Minichiello, L., Korte, M., Wolfer, D., Kühn, R., Unsicker, K., Cestari, V., ... Klein, R. (1999). Essential role for TrkB receptors in hippocampus-mediated learning. *Neuron*, 24(2), 401–414.
- Mogg, K., Salum, G. A., Bradley, B. P., Gadelha, A., Pan, P., Alvarenga, P., & Manfro, G. G. (2015). Attention network functioning in children with anxiety disorders, attention-deficit/hyperactivity disorder and non-clinical anxiety. *Psychological Medicine*, 45(12), 2633–2646.
- Naresuan University. (2013). *Co-operative education*. Retrieved from <http://www.coop.nu.ac.th/about.php?view=about1>
- Northhouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (4th ed.). Thousand Oak, CA: Sage.
- Nutting, J. B. (2012). *A short history of the inner selves. Voice dialogue–inner self awareness*. Retrieved from <http://www.voice-dialogue-inner-self-awareness.com/ShortHistory86.html>
- Poldrack, R. A., Clark, J., Pare-Blagoev, E. J., Shohamy, D., Moyano, J. C., Myers, C., & Gluck, M. A. (2001). Interactive memory systems in the human brain. *Nature*, 414(6863), 546–550.
- Rigoli, F., Ewbank, M., Dalgleish, T., & Calder, A. (2016). Threat visibility modulates the defensive brain circuit underlying fear and anxiety. *Neuroscience Letters*, 612, 7–13.
- Roosendaal, B., McEwen, B. S., & Chattarji, S. (2009). Stress, memory and the amygdala. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 423–433.
- Schwabe, L., Joëls, M., Roosendaal, B., Wolf, O. T., & Oitzl, M. S. (2012). Stress effects on memory: An update and integration. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(7), 1740–1749.
- Slater, J. A., Lujan, H. L., & DiCarlo, S. E. (2007). Does gender influence learning style preferences of first-year medical students? *Advances in Physiology Education*, 31(4), 336–342.
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1995). *Test anxiety: A transactional process model*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2015). *Postmodernism*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/postmodernism/>
- Stone, H., & Stone, S. (2007). The basic elements of voice dialogue, relationship and the psychology of selves: Their origins and development. *Voice Dialogue International*, 1–29. Retrieved from http://www.voicedialogue.org/pdf/The_Basic_Elements_Of_Voice_Dialogue_Relationship_And_The_Psychology_Of_Selves.pdf
- The Myers & Briggs Foundation. (2016). *Reliability and validity*. Retrieved from <http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/reliability-and-validity.htm>

- Yukl, G. A. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zigmont, J. J., Kappus, L. J., & Sudikoff, S. N. (2011). The 3D model of debriefing: Defusing, discovering, and deepening. *Seminars in Perinatology*, 35(2), 52–58.
- Injai, M. (2015). *Followership: Psychological trait of executives in business organizations* (Unpublished Doctoral dissertation). Maejo University, Chiang Mai. [in Thai]
- Moonded, K. (2012). *The development of training course curriculum in evaluation and measurement of learning outcomes* (Doctoral dissertation). Phetchabun Rajabhat University, Phetchabun. Retrieved from http://research.pcru.ac.th/rdb/pro_data/files/5501050.pdf [in Thai]

Translated Thai References

- Charoenphandhu, N. (2016). Chronic stress ... Osteoporosis risk. *Research Community*. Retrieved from http://www.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article &id=9369:2016-03-22-08-48-08&catid = 22: research-digest&Itemid = 217 [in Thai]