

# การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้ กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

รับบทความ: 13 มีนาคม 2567

แก้ไขบทความเสร็จ: 24 พฤษภาคม 2567

ตอบรับบทความ: 31 พฤษภาคม 2567

ดาวิสา ศรีธีรรัตน์<sup>1</sup> สุมณรัตน์ นิมเนตพันธ์<sup>2</sup>

และอนันต์ มาลารัตน์<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

แนวคิดแบบเติบโตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีแนวคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพ ผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร แม้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นหลัก แต่การวิจัยที่ผ่านมาพบว่ากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสามารถเป็นแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ การวิจัยนี้พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้เสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของคณาจารย์ ผ่านกระบวนการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสังเคราะห์ร่างหลักสูตร แล้วนำร่างหลักสูตรไปผ่านการให้ความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุง ทดสอบความเป็นไปได้ และทดสอบผลลัพธ์ของหลักสูตรด้วยกระบวนการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของระดับพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของคณาจารย์ที่เข้าร่วมหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดหลังจากผู้เรียนรู้ผ่านกระบวนการของหลักสูตรครบถ้วน ให้นักวิชาการและนักปฏิบัติสามารถนำองค์ประกอบของหลักสูตรและผลลัพธ์การพัฒนาที่เห็นเป็นรูปธรรมไปเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตให้บุคลากรได้ ผู้สนใจศึกษาสามารถต่อยอดการวิจัยนี้เพื่อบูรณาการศาสตร์และนำผลผลิตและผลลัพธ์ของการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ได้

**คำสำคัญ:** กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง, แนวคิดแบบเติบโต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<sup>1</sup> หน่วยงานผู้แต่ง: นิสิตหลักสูตร ปร.ด.การจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ 63 หมู่ 7 ต.องค์รักษ์ อ.องค์รักษ์ จ.นครนายก 26120 อีเมล dawisa.sritanyarat@gs.wu.ac.th

<sup>2</sup> หน่วยงานผู้แต่ง: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ 63 หมู่ 7 ต.องค์รักษ์ อ.องค์รักษ์ จ.นครนายก 26120 อีเมล sumonratree@gs.wu.ac.th

<sup>3</sup> หน่วยงานผู้แต่ง: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ 63 หมู่ 7 ต.องค์รักษ์ อ.องค์รักษ์ จ.นครนายก 26120 อีเมล ananma@gs.wu.ac.th

## Applying Serious Leisure in Developing the Curriculum to Strengthen Growth Mindset

*Received: March 13, 2024*

*Revised: May 24, 2024*

*Accepted: May 31, 2024*

*Dawisa Sritanyarat<sup>1</sup> Sumonratree Nimnatipan<sup>2</sup>*

*and Anan Malarat<sup>3</sup>*

### Abstract

A growth mindset is one of the frequently mentioned goals of human resource development. A growth mindset could affect employees' professionalism, performance, creativity, and positive relationships at work. HRD mainly focuses on work-based approaches; however, the previous research reveals that serious leisure could be a tool to yield HRD results. Integrating HRD with leisure studies could benefit both academia and practice of both disciplines. This study holds two objectives: 1. to apply serious leisure in developing a curriculum to strengthen a growth mindset, performed through systematic literature review, need analysis of stakeholders, and prototype development and verification, and 2. to test the newly developed curriculum through quasi-experimental design research. The results reveal a significant change in learners' level of serious leisure behavior and level of growth mindset, especially after they had been through the whole process of the curriculum. The important elements and mechanisms of the curriculum were reported for implications. Also, the outcomes of implementing this curriculum are reported to be successful in strengthening learners' serious leisure behaviors and growth mindset. The implications can be performed in either academia to nurture the collaboration between the field of HRD and leisure studies, or practices in using the newly developed curriculum in developing employees.

**Keywords:** serious leisure, growth mindset, human resource development, HRD

<sup>1</sup> **Affiliation:** Students of the Ph.D. Program in Sport and Leisure Management, Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, 63 Moo 7, Ongkharak, Nakhon Nayok 26120 E-mail dawisa.sritanyarat@g.swu.ac.th,

<sup>2</sup> **Affiliation:** Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, 63 Moo 7, Ongkharak, Nakhon Nayok 26120 E-mail sumonratree@g.swu.ac.th

<sup>3</sup> **Affiliation:** Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, 63 Moo 7, Ongkharak, Nakhon Nayok 26120 E-mail ananma@g.swu.ac.th

## บทนำ (Introduction)

แนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีแนวคิดแบบเติบโตสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นต้น (Han & Stieha, 2020) การพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แม้จะเป็นศาสตร์ที่บูรณาการศาสตร์ด้านต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติ แต่ยังคงเน้นไปที่กระบวนการที่เกี่ยวกับงาน (Work-base) เป็นหลัก เห็นได้จากนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ มักระบุว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงกิจกรรมหรือกระบวนการใดก็ตาม ที่ทำเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ผลการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือพัฒนาผ่านงาน (Copa & Tebbenhoff, 1990; McLean & McLean, 2001)

ในบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการทำงานยืดหยุ่นขึ้น สามารถทำงานได้ในหลายบริบทและเวลา แนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน (Work-life Integration) จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และสำคัญมากขึ้น (Morris & Madsen, 2007) นอกจากนี้การแยกชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอย่างชัดเจนยังเกิดได้ยาก ส่งผลให้เกิดการล้นข้ามกัน (Spillover) ระหว่างความรู้สึก ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงานและจากชีวิตด้านอื่นๆ ได้ง่ายขึ้น จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าสิ่งที่คนเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์จากการทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน ก็สามารถล้นข้ามไปเกิดประโยชน์ในการทำงานได้เช่นกัน (Morris & Madsen, 2007) สถานการณ์นี้นับได้ว่าเป็นโอกาสอันดีของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะขยายขอบเขตการศึกษาและการดำเนินการสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายขึ้นได้แก่ Life-base Intervention โดยยังคงไว้ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพทั้งเพื่อพัฒนาตัวบุคลากรเองและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

การวิจัยในอดีตพบว่ากระบวนการและผลลัพธ์จากการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังสัมพันธ์กับระดับแนวคิดแบบเติบโตของของบุคคลวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคณะ, 2565) เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดที่ว่าพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตซึ่งเป็นเป้าหมายหรือหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำได้หลายวิธีดังกล่าวถึงข้างต้น ก็พบว่าการมีกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมยามว่าง (Leisure) นั้นเป็นแง่มุมหนึ่งในชีวิตของมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากได้รับการจัดกระทำอย่างเหมาะสม การผลักดันให้คนพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมยามว่างนั้นสามารถทำได้ง่าย เนื่องจากเป็นการเลือกทำโดยความสมัครใจและเกิดจากความสนใจของบุคคลเอง (Stebbins, 1992) โดยชนิดของกิจกรรมยามว่างที่มีนิยามสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือ Serious leisure ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมหรือการทำอะไรบางอย่างด้วยความตั้งใจและสนใจของตนเอง โดยเป็นการทำอย่างเป็นจริงเป็นจังเพียงพอและมีความสนใจมาก

พอที่จะสามารถพัฒนาต่อไปจนเกิดความเชี่ยวชาญหรือจนอาจเป็นโอกาสทางอาชีพได้ (Stebbins, 1992) การวิจัยนี้ใช้ประโยชน์จากกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เชื่อว่าเป็นแนวทางหรือเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ (Sritanyarat et al., 2023) มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงาน โดยอาศัยแนวคิดการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้ว เพียงแค่ยังไม่ได้กล่าวโดยนัยถึงความหลากหลายของการพัฒนาและไม่ได้รวมถึงการพัฒนาด้วยแนวคิดกิจกรรมยามว่าง จึงนับเป็นโอกาสในการเติมเต็มองค์ความรู้ในส่วนนี้เป็นอย่างดี

เพื่อเป็นการเติมเต็มศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงวิชาการและภาคปฏิบัติ และส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกิจกรรมยามว่าง (Leisure studies) การวิจัยนี้จึงนำองค์ประกอบและกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาพัฒนาเป็นหลักสูตรต้นแบบที่นำไปใช้ได้จริงทันที ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร รวมถึงตอบสนองต่อแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 12 ว่าด้วยการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้คนไทยเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มีความสำคัญกับทักษะจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ต่อไปอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมาใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงาน และ แนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงาน
2. เพื่อทดสอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่า 1.สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของคนวัยทำงานได้หรือไม่ และ 2.สามารถเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานได้หรือไม่

### การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

#### กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

กิจกรรมยามว่างหรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Leisure มีการตีความไว้หลากหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นแง่มุมด้านเวลา ด้านกิจกรรม หรือด้านวัตถุประสงค์ที่ทำกิจกรรมนั้นๆ (Beatty & Torbert, 2003) เมื่อบูรณาการแนวคิดต่างๆ แล้ว กล่าวได้ว่ากิจกรรมยามว่างคือการทำกิจกรรมที่ตัดสินใจเลือกทำเอง (Petrou, et al., 2017) ทำในเวลาที่ว่างจากการทำภารกิจใดๆ ในชีวิต (Neufeldt, 1998; Petrou, et al., 2017) เมื่อเพิ่มองค์ประกอบของความจริงจังเข้าไปเป็นกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง (Serious leisure) จึงหมายถึงกิจกรรมยามว่างที่บุคคลกระทำด้วยความต้องการของตนเองในเวลาที่

ว่างจากภารกิจต่างๆ ในชีวิต ทำด้วยความเต็มใจ เลือกทำจากความสนใจหรือแรงจูงใจของตนเองและมีองค์ประกอบของความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะทำกิจกรรมนั้นให้ได้ดีขึ้น ทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาบางประการ อาจมีการฝึกซ้อม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้สามารถทำกิจกรรมนั้นได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Stebbins, 1992) ตัวอย่างได้แก่ การเล่นกีฬาชนิดต่างๆ การเล่นเกม การทำกิจกรรมอาสา เป็นต้น กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นไม่ได้หมายถึงกิจกรรมใดเป็นการเฉพาะ แต่หมายถึงวิธีการที่บุคคลทำกิจกรรมตามแต่ตนเลือกสิ่งสำคัญอีกประการคือกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นเป็นการกระทำที่ผู้ทำรู้ตัวและสามารถรายงานเกี่ยวกับการกระทำนั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

แม้ว่าคำว่า Leisure เมื่อนำมารวมกับคำว่า Serious แล้วจะดูเหมือนมีนัยยะที่ขัดแย้งกัน แต่เมื่อพิจารณานิยามดังที่ได้มีการกล่าวถึงโดยนักวิชาการที่แพร่หลายแล้วก็พบว่าคำว่า Serious ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการทำงานเท่านั้น แต่หมายถึงความรู้สึก คุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมที่คนมีต่อกิจกรรมยามว่างที่ตนเลือกทำ เมื่อคนเรานั้นมีความสุขในงานและสามารถเลือกงานที่ตนเองสนุกไปกับการทำงานนั้นได้ ในทางกลับกันการทำกิจกรรมยามว่างก็ย่อมมีความจริงจังและตั้งใจในการทำได้เช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงแง่มุมนี้แล้วทำให้เห็นได้ว่าการใส่ความจริงจังเข้าไปในการทำกิจกรรมยามว่างนั้น ไม่ได้ทำให้กิจกรรมยามว่างนั้นกลายเป็นงาน แต่เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการทำกิจกรรมยามว่างเป็นอีกรูปแบบหนึ่งเท่านั้น

คุณลักษณะที่จะสามารถใช้แยกกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังออกจากกิจกรรมยามว่างอื่นๆ แล้ว พิจารณาได้ดังต่อไปนี้ 1. แม้จะเป็นการทำกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานแต่ก็มีความอดทนและพยายาม (Perseverance) เป็นส่วนหนึ่งเสมอ 2. มีแง่มุมที่เหมือนกับแง่มุมในการทำงาน เช่น ความจริงจัง การตั้งเป้าหมายและมุ่งสู่เป้าหมาย 3. การใช้ความพยายาม ทุ่มเท 4. การเกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่ตัวผู้ทำกิจกรรมในระยะยาว เช่นการได้รู้จักตัวตนของตนเอง การได้บรรลุเป้าหมายของชีวิต 5. การเกิดความคิดความเชื่อ ค่านิยมคุณค่าร่วมหรือแม้แต่วัฒนธรรมกลุ่มย่อยร่วมกันของกลุ่มคนที่ทำกิจกรรมร่วมกัน 6. การเกิดตัวตนเกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ ของผู้ทำกิจกรรม (Stebbins, 1992)

เมื่อพิจารณารากฐานจากการวิจัยแล้วพบว่าประสบการณ์ที่คนได้รับในด้านหนึ่งของชีวิต มีอิทธิพลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิต เพราะคนไม่สามารถแยกด้านต่างๆ ของชีวิตออกจากกันอย่างเด็ดขาดได้ (Morris & Madsen, 2007) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่จำกัดแค่การพัฒนาในที่ทำงานหรือในบริษัทที่เป็นทางการเท่านั้น มีการวิจัยที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ไม่น้อย อาทิการวิจัยของชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง (2561) ที่พบว่าการเล่นเกมส์ เป็นกิจกรรมยามว่างที่สามารถหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานด้านรูปแบบภาวะผู้นำได้โดยอาศัยการออกแบบและดูแลติดตามการทำกิจกรรมยามว่างหรือการเล่นเกมนั้นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตามที่วางแผนไว้ ขณะเดียวกันบุคลากรก็ได้รับความเพลิดเพลินใจ

ด้วยเช่นกัน ทำให้เห็นว่าการใช้กระบวนการของ Leisure นั้นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ  
คนทำงานได้

### แนวคิดแบบเติบโต

แนวคิดแบบเติบโตหมายถึงมุมมองต่อชีวิต แนวความคิด ที่เชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถ  
เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ (Blackwell et al., 2007) ตัวตนของคนสามารถปรับปรุง พัฒนาและ  
เปลี่ยนแปลงได้ ไม่กลัวที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่และเชื่อในพลังของความพยายามที่สามารถนำมาซึ่ง  
ความสำเร็จ (ชัชวาลย์ ศิลปะกิจ และคณะ, 2558) Carol Dweck นำเสนอแนวคิดนี้บนฐานของศาสตร์  
ด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการที่คนเชื่อมั่นใจความสามารถของคนและตนเอง (Han & Stieha, 2020)  
ในทางตรงกันข้ามแนวคิดแบบยึดติด (Fixed mindset) หมายถึงความเชื่อที่ว่าทักษะ ความสามารถ  
ของคนเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเปลี่ยนแปลงได้ยาก เชื่อว่าไม่ว่าจะพยายามพัฒนามากเท่าไรก็  
เปลี่ยนแปลงได้ไม่มาก คนที่มีแนวคิดแบบยึดติดก็มักจะพยายามหลีกเลี่ยงประสบการณ์หรืองานใหม่ๆ  
และหลีกเลี่ยงที่จะออกนอกพื้นที่ที่คุ้นเคย (Han & Stieha, 2020)

แนวคิดแบบเติบโตได้รับการศึกษาควบคู่และสัมพันธ์กับศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ในหลากหลายมิติ การที่บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโตนั้นช่วยส่งเสริมให้องค์การได้บุคลากรที่มี  
พฤติกรรมตามที่พึงประสงค์ดังเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยังส่งเสริมให้องค์การ  
บรรลุเป้าหมายในการดำเนินการได้ (Han & Stieha, 2020) สอดคล้องกับแนวคิดที่ Dweck (2012)  
นำเสนอไว้ว่าการที่บุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรมีแนวคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสู่  
การประสบความสำเร็จขององค์กร แสดงให้เห็นว่าแนวคิดแบบเติบโตเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงหนว่ยทางสังคมต่างๆ จึง  
มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดแบบเติบโตเป็นเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในฐานะที่เป็นทักษะ  
หนึ่งในชุดทักษะของศตวรรษที่ 21 (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคณะ, 2565) กระบวนการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ได้แก่การฝึกอบรมและพัฒนา การสอนงาน การ  
พัฒนาภาวะผู้นำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น  
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกมาประกอบด้วย (Han & Stieha, 2020) โดยการฝึกอบรมและพัฒนา  
เป็นกระบวนการที่ใช้อย่างแพร่หลาย และพบว่ากระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับการออกแบบอย่าง  
เหมาะสมและบูรณาการเข้ากับกระบวนการในการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต สามารถหล่อหลอมให้  
บุคลากร พัฒนามุมมองให้เปิดกว้างและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความ  
สร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรเพิ่มขึ้น (Han & Stieha, 2020)

แนวคิดแบบเติบโตสัมพันธ์กับการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Perseverance) (Dweck et al., 2014) จึงอนุมานได้ว่าสอดคล้องกับกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่มีองค์ประกอบของการมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเป็นส่วนสำคัญเช่นกัน เป็นไปได้สูงว่ากระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นจะสามารถส่งเสริมให้คนที่ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมีแนวคิดแบบเติบโตที่เพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยในบริบทของคนที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกระบวนการของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและผลลัพธ์ของการมีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับของแนวคิดแบบเติบโตของกลุ่มตัวอย่างอีกด้วย (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคณะ, 2565)

## ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

### ประชากร

การวิจัยนี้เกี่ยวกับคนวัยทำงานหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในภาคส่วนต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นประชากรจึงได้แก่คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหมายรวมถึงบุคลากรที่ถูกจ้างงานให้ทำงานในองค์การในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,388,397 ราย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565) การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตไว้ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีบริบทการใช้ชีวิตของผู้อยู่อาศัยและปฏิบัติงานแตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศ ขอบเขตดังกล่าวจึงมีประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้โดยตรงและเฉพาะเจาะจง

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีแบบผสมเชิงสำรวจแบบลำดับขั้น (Exploratory sequential mixed methods design) (Creswell & Creswell, 2005) ประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากตัวอย่างเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรที่สร้างขึ้น ดำเนินการในช่วงวันที่ 1 มีนาคม 2566 – วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 ได้รับหมายเลขการรับรองการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ SWUEC/X/G98/2566

### คำถามและสมมติฐานการวิจัย

คำถามวิจัยหลัก 2 ข้อเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานได้แก่ 1.อะไรคือองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง และ 2.ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโต

โดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง เปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ 2 จึงศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดจึงคำถามและสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

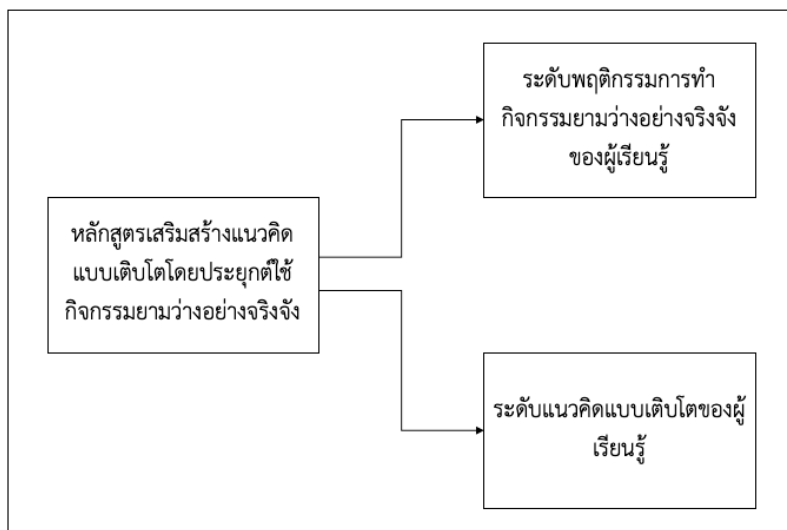
H1: ระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

2.ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้หลังผ่านกระบวนการของผู้เรียน ก่อน-ระหว่าง-หลัง ผ่านกระบวนการของหลักสูตร แตกต่างกันหรือไม่ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H0: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

#### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



#### กระบวนการวิจัย

การวิจัยดำเนินการทั้งสิ้น 6 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 เป็นไปเพื่อตอบคำถามวิจัยที่ 1 และขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการเพื่อตอบคำถามวิจัยที่ 2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การทบทวนวรรณกรรมเชิงระบบ (Systematic Literature Review) ตามแนวคิดของ Torraco (2005) เพื่อรวบรวมบริบทและองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนนี้ได้ผลผลิตเป็นร่างองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ 1.การระบุองค์ประกอบของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



2.การทบทวนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตร และ 3.การทบทวนรูปแบบของการทำกิจกรรมยามว่างที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและกำหนดกระบวนการของหลักสูตรที่ คำค้นที่ใช้ในการค้นหาวรรณกรรมกำหนดโดยพิจารณาความเกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ได้แก่ การใช้เวลาว่าง (Leisure) กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง นันทนาการอย่างจริงจัง (Serious leisure) (การ)พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development, HRD) กิจกรรมยามว่างในองค์กร (Leisure in organization) องค์กร (Organization) คัดเลือกวรรณกรรมจากวรรณกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในแหล่งที่มีการประเมินคุณภาพบทความก่อนเผยแพร่เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการเขียนบทความนี้เป็นข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ โดยเป็นวรรณกรรมที่เข้าถึงได้ผ่านฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้จากสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันรวมถึง EBSCOhost ProQuest Sage และ Google scholar และกำหนดขอบเขตของเวลาไว้ประมาณ 20 ปี เพื่อให้ได้วรรณกรรมที่มีความร่วมสมัย กล่าวคือวรรณกรรมที่ตีพิมพ์/เผยแพร่ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1999 หรือ พ.ศ.2542 ถึง ค.ศ.2020 หรือ พ.ศ.2563 หลังจากทบทวนวรรณกรรมทั้งสิ้น 34 ชิ้น ผู้วิจัยนำเนื้อหาที่ได้มาบูรณาการเพื่อสร้างตัวแบบหลักสูตร ออกแบบเป็นร่างองค์ประกอบที่รวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโต

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตกับกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนและกลุ่มคนที่ทำงานอิสระ รวม 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยมีเป้าหมายการดำเนินการคือการรวบรวมบริบทและความต้องการที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้หลักการเลือกแบบอิงเกณฑ์กำหนดเพื่อให้มั่นใจว่าได้ผู้ให้ข้อมูลที่เต็มใจ เข้าใจพื้นฐานในบริบทของการวิจัย เป็นผู้ที่อยู่ในขอบเขตที่ศึกษาหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณลักษณะหรือประสบการณ์เฉพาะบางประการที่มีความจำเป็นต่อการวิจัย (Cooper & Schindler, 2011) โดยผู้ให้สัมภาษณ์ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรและกลุ่มคนที่ทำงานอิสระที่มีกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษาอิสระ 1 คน เจ้าของกิจการ 1 คน พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ 1 คน พนักงานบริษัทขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานแบบ Work from home เป็นหลัก 1 คน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์จากสาขาวิชาพลศึกษา 1 คน อาจารย์จากสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 คน อาจารย์และที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร 1 คน อาจารย์จากสาขาเศรษฐศาสตร์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1 คน และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคคล โค้ชและแนะแนววิชาชีพ 1 คน คำถามหลักในการสัมภาษณ์คืออะไรคือองค์ประกอบ รวมถึงกระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เหมาะสมกับ

บริบทของกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการแบบ Content-driven coding ตามมุมมองแบบอุปนัย (Inductive) วิเคราะห์ข้อมูลและทบทวนข้อมูลเชิงคุณภาพที่บันทึกไว้เพื่อแสวงหาคำตอบของคำถามวิจัย (Rouna, 2005) โดยใช้ระบบเอกสารรวบรวมใจความหรือ Codebook เพื่ออำนวยความสะดวกวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Cooper and Schindler (2011) โดยคำถามใช้คำถามหลักของการสัมภาษณ์เป็นแกนในการวิเคราะห์

**ขั้นตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 และสังเคราะห์ร่างหลักสูตร ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนนี้ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นต้นแบบ (Prototype) ของหลักสูตร อันประกอบด้วยร่างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ออกแบบเอกสารประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตร รวมทั้งรูปแบบกิจกรรมต่างๆ และการวางลำดับการดำเนินการหลักสูตร

**ขั้นตอนที่ 4** การให้ความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันต้นแบบของหลักสูตร

ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน เพื่อทวนสอบและสรุปองค์ประกอบ กระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรที่ออกแบบไว้ โดยเป็นการดำเนินการเชิงคุณภาพ เลือกผู้ให้ข้อมูลจากคุณลักษณะเฉพาะ ประสบการณ์เฉพาะ รวมไปถึงมุมมองและทัศนคติเฉพาะบางประการที่มีความจำเป็นต่อการศึกษา (Cooper & Schindler, 2011) เกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญได้แก่ 1.เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการออกแบบการเรียนรู้หรือกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังในบริบทบุคคลวัยทำงาน หรือ 2. เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาควิชาการ และ/หรือภาคปฏิบัติ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมานั้นมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญและทันสมัย

**ขั้นตอนที่ 5** การทดสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร

ดำเนินการเพื่อสรุปผลผลิตเป็นหลักสูตรที่พร้อมใช้จริงในการวิจัยขั้นต่อไป เป็นการสรุปคำตอบของคำถามวิจัยที่ 1 ดำเนินการโดยทดลองใช้ต้นแบบหลักสูตรกับกลุ่มผู้ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโต ได้แก่ 1.กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน 6 คน และ 2.กลุ่มคนที่ทำงานอิสระ 5 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงและ/หรือยืนยันต้นแบบหลักสูตร โดยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการเช่นเดียวกับขั้นตอนก่อนหน้า โดยตั้งคำถามว่าอะไรคือสิ่งที่ควรปรับเปลี่ยน แก้ไข เพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสรุปเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง

### ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จริง

ดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) และวิเคราะห์ผลจากกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่คงเหลือ 13 คน จาก 38 คน และกลุ่มคนที่ทำงานอิสระที่คงเหลือ 7 คน จาก 17 คน เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ 2

การรับสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัยซึ่งจะกล่าวถึงในฐานะผู้เรียนรู้ ใช้เกณฑ์การคัดเลือกเข้าว่าด้วยสถานะและพื้นที่ทำงาน ความเต็มใจเข้าร่วม การยินยอมให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลและปฏิบัติตามเงื่อนไขของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างเบื้องต้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G-power version 3.1 ในการกำหนดกลุ่มทดสอบ 2 กลุ่ม และการวัด 3 ครั้ง ได้เท่ากับ 36 คน (18 คนต่อกลุ่ม) แต่เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่างจึงตั้งต้นการวิจัยด้วยการเปิดรับผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวน 60 คน มีผู้สมัครเข้าร่วมการวิจัยจริงจำนวน 55 คน

การวิจัยดำเนินการด้วยกระบวนการแบบลำดับเวลา (Time series design) ซึ่งเป็นการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ (ก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินการจัดหลักสูตร) อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการดำเนินการแนวทางนี้ได้แก่การที่อาจมีอิทธิพลของปัจจัยแฝง (Nested factors) ที่ไม่อาจควบคุมได้ (Russ-Eft & Hoovers, 2005) เพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดดังกล่าว ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ให้ผู้เรียนรู้เข้าใจโดยละเอียด โดยขอให้งดเข้าร่วมกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัยนี้จนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ จึงกำหนดเกณฑ์การคัดออกกำกับไว้ได้แก่ 1.ไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่กำหนดตลอดกระบวนการ 2.ไม่ยินยอมให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เป็นต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาในระยะเวลาต่อเนื่อง 3.ไม่ยินยอมงดเข้าร่วมกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนา และการพัฒนาตนเองที่อาจเกี่ยวข้องกับหัวข้อจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ 4.ไม่สามารถระบุชนิดขององค์กรที่ทำงานอยู่ได้ และ 6.ไม่สะดวกระบุช่วงวัยของตนเอง การถอนตัวออกจากการวิจัยสามารถทำได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่มีผลกระทบใดๆ กับผู้เข้าร่วมการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการเริ่มด้วย 1.การรับสมัครผู้ร่วมการเรียนรู้ 2.การยืนยันการเข้าร่วมเรียนรู้จากหลักสูตร และการเก็บข้อมูลหรือการวัดครั้งที่ 1 ก่อนเริ่มกระบวนการของหลักสูตรโดยส่งแบบสอบถามพร้อมกับอีเมลยืนยันการเข้าร่วมเรียนรู้ 3.การแนะนำหลักสูตรและทำกิจกรรมด้วยกระบวนการจัดการปฐมนิเทศ 4.การดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านกระบวนการหลักสูตรที่ออกแบบไว้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบเชิงปฏิบัติการ แบบในที่ตั้ง (Onsite) เป็นเวลา 5 ชั่วโมง และเก็บข้อมูลหรือการวัดครั้งที่ 2 ทันทีหลังจากการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการแบบในที่ตั้ง ซึ่งนับเป็นการวัดระหว่างการเรียนรู้ 5.การติดตาม กระตุ้น การทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่แต่ละคนเลือกทำและติดตามความคืบหน้าตามเป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้จากกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ โดยสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่ใช้งานได้ฟรี ได้แก่ Line open chat เพื่อกระตุ้น ติดตามและสร้าง

บรรยากาศการแลกเปลี่ยน แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลหรือการวัดครั้งที่ 3 หลังเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดหลังจากผ่านไป 5 สัปดาห์ ซึ่งมีผู้เรียนรู้ที่ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้สำเร็จ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน จำนวน 20 คน นับว่ามีการคัดผู้เข้าร่วมการวิจัยออกจำนวน 35 คน เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นดำเนินการด้วย One-way repeated ANOVA เนื่องจากเมื่อทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลแล้วพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตที่สร้างขึ้น มีระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำงานที่กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังแตกต่างจากเดิมหรือไม่

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่อ้างอิงทางวิชาการได้ ดังต่อไปนี้

**เครื่องมือชิ้นที่ 1** ชุดคำถามเพื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจัง เครื่องมือนี้อ้างอิงจากข้อคำถาม Serious leisure inventory and measurement (SLIM) พัฒนาโดย Gould et al. (2008) เพื่อวัดความเข้มข้นของพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ ใช้ชุดข้อคำถามที่แปลเป็นภาษาไทยด้วยกระบวนการ Back translation และผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา Item-objective congruence (IOC) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และถูกนำไปใช้ในการวิจัยในบริบทคนทำงานในประเทศไทยแล้วโดย ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2564) จำนวน 72 ข้อ และทดสอบความเหมาะสมของเนื้อหาซ้ำโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจและ/หรือประสบการณ์วิจัยในสาขาวิชาหรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ จำนวน 6 ท่าน พบว่าข้อคำถามทั้ง 72 ข้อผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0.833 และสูงที่สุดเท่ากับ 1.000 หมายความว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามของเครื่องมือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับถ้อยคำบางประการในข้อคำถามบางข้อ จากนั้นจึงวิเคราะห์ความเที่ยงหรือ Reliability ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha จากการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในขั้นตอนการทดสอบหลักสูตร จำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ .977 โดยค่า Corrected Item-total correlation รายข้อมีค่าระหว่าง .315 ถึง .848 จึงสรุปว่าข้อคำถามนั้นพร้อมใช้งาน โดยกำหนดเป็นข้อคำถามแบบ Likert-type แบบ 6 ระดับ สอบถามระดับความเห็นด้วยของผู้ให้ข้อมูลต่อคำถามทั้ง 72 ข้อ โดย 6 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไล่ลำดับมาจนถึง 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยไม่มีข้อคำถามเชิงลบ

**เครื่องมือขั้นที่ 2** ชุดคำถามเพื่อพิจารณาแนวคิดแบบเติบโต เครื่องมือนี้อ้างอิงจากข้อคำถามของ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ (2558) ในรูปแบบของแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาและทดสอบความเที่ยงตรงในบริบทของประเทศไทยแล้ว มีจำนวน 10 ข้อ รวมถึงเคยมีผู้ใช้ในการวิจัยมาแล้ว โดยในการวิจัยของดาวิชา ศรีธีรรัตน์ และคณะ (2565) ได้ใช้แบบสอบถามชุดนี้โดยทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ได้ผลเท่ากับ 0.933 แต่ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญตั้งรูก่อนหน้า เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามตามแนวคิด IOC โดยสามารถสรุปผลการพิจารณาได้ว่าข้อคำถามทั้ง 10 ข้อผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0.667 และสูงที่สุดเท่ากับ 1.000 ซึ่งหมายความว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามของเครื่องมือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับถ้อยคำบางประการในข้อคำถามบางข้อ จากนั้นจึงวิเคราะห์ความเที่ยงหรือ Reliability ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha เช่นเดียวกับเครื่องมือขั้นที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ .731 โดยค่า Corrected item-total correlation รายข้อมีค่าระหว่าง .224 ถึง .583 จึงสรุปว่าข้อคำถามนั้นพร้อมใช้งาน โดยกำหนดเป็นข้อคำถามแบบ Likert-type แบบ 6 ระดับ สอบถามระดับความเห็นด้วยของผู้ให้ข้อมูลต่อคำถามทั้ง 10 ข้อ โดย 6 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไ้ลำดับมาจนถึง 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อตามที่ผู้พัฒนาแบบสอบถามกำหนด

## ผลการศึกษา (Findings)

การวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 จึงได้ผลผลิตเป็นตัวหลักสูตร และเมื่อจบกระบวนการขั้นตอนที่ 6 จึงได้ทราบผลลัพธ์ว่าหลักสูตรสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ได้หรือไม่

### ผลลัพธ์ของการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาความต้องการ

ผลลัพธ์ส่วนนี้เป็นผลจากขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 3 ที่รายงานไว้ข้างต้น เมื่อเสร็จสิ้นทั้ง 3 ขั้นตอนทำให้สามารถกำหนดขอบเขตของกิจกรรมยามว่างและรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่างหรือการทำกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนรู้เพื่อบูรณาการเข้ากับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกแบบเป็นร่างองค์ประกอบ กระบวนการและเครื่องมือของหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโต ดังนี้ การระบุรูปแบบการใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังหรือการทำกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนรู้ กระบวนการหา Serious leisure ให้บุคลากร กระบวนการช่วยลดอุปสรรค กระบวนการตั้งเป้าหมาย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการติดตามและการสะท้อนความคิด และกระบวนการประเมินผล หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์

ความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ 1.ร่างโครงสร้างหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ 2.จัดทำเอกสารประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตร 3.ออกแบบรูปแบบกิจกรรมต่างๆ รวมถึง 4.วางลำดับการดำเนินการหลักสูตร เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาต่อไป

### **ผลลัพธ์ของการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ**

ผลลัพธ์นี้เกิดจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในหลักสูตรด้วยมติดกลุ่ม ให้ผู้วิจัยปรับปรุงตัวแบบของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง ดังประเด็นต่อไปนี้ 1.การสร้างการมีส่วนร่วมและตอบสนองในกระบวนการติดตาม ควรกำหนดผู้ทำหน้าที่หลักในการแบ่งปันเรื่องราว ประสบการณ์ ประจำแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้เกิดความกล้าในการเริ่มต้น 2.การทำ Daily routine contract ควรให้ระบุทรัพยากรและบุคคลที่อาจเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำกิจกรรมของแต่ละคน เพื่อกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับแนวทางการทำกิจกรรม เกิดกำลังใจ และลดทอนโอกาสเกิดความย่อท้อ 3.การปฐมนิเทศควรเป็นออนไลน์ทั้งหมดเพื่อให้ไม่เกิดความแตกต่างของผู้ที่อยู่ในห้องกับออนไลน์ และระยะเวลาสั้นๆ เพื่อให้ทุกคนยังมีส่วนร่วมเต็มที่ และ 4.คลิปที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง ควรเป็นคลิปสั้นๆ และมีแบบทดสอบบ้าง เพื่อให้เกิดความสนใจ

### **ผลลัพธ์ของการทดสอบหลักสูตรความเป็นไปได้ของต้นแบบและการปรับแก้**

ขั้นตอนที่ 5 ที่ได้รายงานไว้ข้างต้นเป็นการทดสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยเมื่อทดสอบแล้วจึงให้ผู้ให้ข้อมูลให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในหลักสูตรด้วยมติดกลุ่ม ผู้วิจัยปรับปรุงตัวแบบของหลักสูตรดังประเด็นต่อไปนี้ 1.ลดการแจกเอกสารประกอบการบรรยายเพื่อป้องกันการดึงความสนใจจากการทำกิจกรรม 2.ปรับเอกสารประกอบการอธิบายให้เป็นเพียงใบงาน และแจกเอกสารที่จำเป็นต้องใช้ต่อเนื่องเท่านั้น 3.ปรับเนื้อหาส่วนการกำหนดเป้าหมายให้กระชับ เน้นเพียงส่วนที่ใส่เป้าหมายที่ชัดเจนหรือ Goal infusion เท่านั้น ไม่ต้องระบุหลักการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ 4.ลดระยะเวลาติดตาม เนื่องจากผลการทดสอบตัวแบบพบว่าไม่ควรติดตามผู้เรียนรู้นานเกินไปเพราะอาจทำให้สูญเสียการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นภาระจนเกิดความรู้สึกเชิงลบได้ จึงกำหนดไว้ 1-2 เดือนตามข้อเสนอแนะ 5.ปรับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning ซึ่งผู้เรียนรู้อาจไม่มีแรงกระตุ้นที่จะเข้าถึง เป็นให้ข้อมูลที่ต้องศึกษาด้วยตนเองทาง Line open chat แทน และ 6.ใช้ Line open chat เป็นช่องทางสื่อสารหลักและส่งไฟล์สื่อการสอนต่างๆ และใช้เป็นช่องทางการติดตามเป็นระยะ เพื่อสื่อสารกับผู้เรียนรู้แบบเชิงรุก เข้าถึงง่าย สะดวกกับทุกคน ปรับการประชุมติดตามรายสัปดาห์และการสรุปการเรียนรู้มาใช้ช่องทางนี้เช่นกันเพื่อความสะดวกของผู้เรียนรู้

**ตารางที่ 1 องค์ประกอบและกระบวนการของหลักสูตรต้นแบบ**

| รายการกิจกรรม                                    | เนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | รูปแบบ/เอกสาร                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>การทำความรู้จัก</p> <p>สร้างความเข้าใจ</p>    | <p>- กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจก่อนเริ่มเรียนรู้</p> <p>และการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง และเชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเอง</p> <p>- การทำแบบสอบถามก่อนเริ่มกิจกรรม</p> <p>- เนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและการนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>- การประชุมออนไลน์</p> <p>การส่งสื่อสารสนเทศให้ผู้เรียน</p> <p>รู้ศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>- การตอบแบบสอบถาม</p> <p>การเรียนรู้จากสื่อผสมที่ส่งมอบให้</p> |
| <p>การประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>(Workshop)</p> | <p>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดแบบเติบโต</p> <p>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจว่าด้วยกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและประโยชน์ของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง</p> <p>- การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างของแต่ละคน และให้ผู้เรียนสามารถเลือกกิจกรรมยามว่างที่จะใช้พัฒนาด้วยตนเอง</p> <p>- การเชื่อมโยงกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับการทำงาน หรือชีวิต และตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน</p> <p>- เทคนิคและวิธีการระบุกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ วิธีการสื่อสารกับตนเองและสร้างแรงกระตุ้นตนเอง</li> <li>▪ วิธีการหากิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังที่เหมาะสมกับตนเอง</li> <li>▪ วิธีการเสริมสร้างกิจกรรมยามว่างของตนเอง เช่น เสริมความรู้ ทักษะ เทคนิคในการทำกิจกรรม</li> <li>▪ วิธีและแนวทางในการบริหารจัดการตนเองและจัดการกับอุปสรรคในการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง</li> </ul> | <p>การทำกิจกรรมร่วมกันแบบ</p> <p>Onsite ระยะเวลา 4-6 ชั่วโมง</p> <p>ตามความเหมาะสมและความพร้อมของผู้เรียน</p>                                             |

| รายการ<br>กิจกรรม                                   | เนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | รูปแบบ/เอกสาร                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง (Learning contract – daily routine)</li> <li>- การกำหนดกิจกรรมและตั้งเป้าหมาย</li> <li>- การรวมกลุ่มเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ</li> <li>- การกำหนดวันและเวลาเพื่อติดตามและสะท้อนความคิด</li> </ul>                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                  |
| การดำเนินการตาม<br>ข้อตกลงในการ<br>พัฒนาตนเอง       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เรียนรู้ทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง (Learning contract – daily routine) ที่กำหนดไว้</li> <li>- ผู้เรียนรู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับตามกำหนดเวลา (Pulse check และแบบสอบถามระหว่างการทำกิจกรรม) และแบ่งปันประสบการณ์การทำงานของตนเอง เพื่อสะสมคะแนน</li> <li>- ผู้เรียนรู้พูดคุยในกลุ่มกับเพื่อนร่วมเรียนรู้และวิทยากรในกลุ่มได้ตลอดเวลา</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามความสะดวกภายในกรอบเวลา</li> <li>- การตอบแบบสอบถามออนไลน์และสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์</li> <li>- การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์</li> </ul> |
| การติดตามและ<br>สะท้อนความคิด<br>เพื่อนำสู่การพัฒนา | ผู้เรียนรู้เข้าร่วมการพูดคุยแบบกลุ่มกับวิทยากร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | การสื่อสารแบบสองทางผ่านสื่อสังคมออนไลน์                                                                                                                                                          |
| สรุปผลการพัฒนา<br>ผ่านการทำ<br>กิจกรรม              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรุปผลการเรียนรู้ของแต่ละคนด้วยแบบฟอร์มที่กำหนดไว้</li> <li>- การตอบแบบสอบถามหลังทำกิจกรรม</li> <li>- การประกาศผู้ได้รับรางวัลจากการสะสมคะแนนระหว่างการทำกิจกรรม</li> <li>- การสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน</li> </ul>                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์</li> </ul>                                                                                                               |

ตารางข้างต้นแสดงกรอบการดำเนินการหลักสูตรที่พบจากการวิจัยนี้ โดยระบุขั้นตอน ลำดับ และหัวข้อของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ และรูปแบบที่ควรใช้กำกับไว้ ทั้งนี้ในการนำไปประยุกต์ใช้อาจมีการออกแบบกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลายได้บ้างตามบริบท หากแต่ยังคงกรอบการดำเนินการ ลำดับ ขั้นตอน หัวข้อไว้ตามที่ตารางที่ 1 ระบุ

### ผลลัพธ์ของการทดลองใช้หลักสูตรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จริง

ขั้นตอนนี้เป็นการทดลองใช้หลักสูตรกับผู้เรียนรู้จริง ผู้วิจัยสรุปผลลัพธ์การทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นดังนี้



ตารางที่ 2 จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละระยะ

| ระยะ                                                           | จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัย | จำนวนคนที่ทำงานในองค์การ (รวมทั้งภาครัฐและเอกชน) | จำนวนคนที่ทำงานอิสระ |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------|----------------------|
| 1. การอาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัย                                | 55 คน                    | 38 คน (69.1%)                                    | 17 คน (30.9%)        |
| 2. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 (ก่อนการดำเนินการ)                  | 41 คน                    | 29 คน (70.7%)                                    | 12 คน (29.3%)        |
| 3. การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้                               | 33 คน                    | 23 คน (69.7%)                                    | 10 คน (30.3%)        |
| 4. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 (ระหว่างการดำเนินการ)               | 33 คน                    | 23 คน (69.7%)                                    | 10 คน (30.3%)        |
| 5. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 (หลังเสร็จสิ้นกระบวนการของหลักสูตร) | 20 คน                    | 13 คน (65.0%)                                    | 7 คน (35.0%)         |

ตารางข้างต้นแสดงข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยในฐานะผู้เรียนรู้ ตามขอบเขตของการวิจัยโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผล เพื่อให้เห็นสัดส่วนของผู้เรียนรู้ที่ไม่รวมกิจกรรมที่การวิจัยกำหนดตลอดกระบวนการ จึงเข้าเกณฑ์คัดออกจากการวิจัย พบว่าสัดส่วนการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกันมากระหว่างคนสองกลุ่ม เมื่อพิจารณาผู้เรียนรู้ที่ร่วมการดำเนินการครบถ้วนจำนวน 20 คน เป็นชาย 8 คน หญิง 12 คน อายุมากที่สุด 53 ปี น้อยที่สุด 24 ปี มีผู้ไม่ประสงค์ระบุอายุ 1 คน แต่ยืนยันว่าอยู่ในวัยทำงาน คิดค่าเฉลี่ยอายุได้เท่ากับ 39.05 ปี

ตารางที่ 3 ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาจากผู้เรียนรู้ 20 คน ที่ผ่านกระบวนการของหลักสูตรครบถ้วน

|                | ระดับแนวคิดแบบเติบโต |            |            | ระดับพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจัง |            |            |
|----------------|----------------------|------------|------------|------------------------------------------|------------|------------|
|                | จากการวัด 3 ครั้ง    |            |            | จากการวัด 3 ครั้ง                        |            |            |
|                | ครั้งที่ 1           | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | ครั้งที่ 1                               | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 |
| ค่าเฉลี่ย      | 4.35                 | 4.40       | 4.70       | 4.06                                     | 4.46       | 4.67       |
| ค่ามัธยฐาน     | 4.34                 | 4.37       | 4.58       | 4.22                                     | 4.51       | 4.67       |
| ค่าสูงสุด      | 5.40                 | 5.80       | 6.00       | 5.63                                     | 5.87       | 5.62       |
| ค่าต่ำสุด      | 3.40                 | 3.20       | 3.70       | 3.09                                     | 3.39       | 3.54       |
| ค่า Quartile 1 | 4.05                 | 3.70       | 4.06       | 3.69                                     | 3.97       | 4.13       |
| ค่า Quartile 3 | 4.70                 | 4.90       | 5.05       | 4.90                                     | 5.05       | 5.16       |

ค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจังและแนวคิดแบบเติบโตของทั้ง 20 คนก่อนเริ่มการดำเนินการของหลักสูตร เมื่อแบ่งอันตรภาคชั้นหาระดับได้แก่ สูงมาก (5.00-6.00) สูง (4.00-5.00) ปานกลาง (3.00-4.00) ต่ำ (2.00-3.00) ต่ำมาก (1.00-2.00) พบว่าอยู่ที่ระดับสูง แต่ไม่ใช่สูงที่สุด แม้การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้กำกับระดับแนวคิดแบบเติบโตและหรือระดับพฤติกรรมการทำงานยามว่างอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ก่อนเข้าร่วมกระบวนการของหลักสูตร แต่ค่าเฉลี่ยยังมีพื้นที่ให้พัฒนาได้

## ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังด้วย One-way repeated ANOVA

เมื่อทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลแล้วพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ จึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way repeated ANOVA เพื่อสรุปผลการวิจัยว่าระดับแนวคิดแบบเติบโตและระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้แตกต่างจากก่อนเข้าร่วมกระบวนการของหลักสูตรหรือไม่

ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (Wilks' lambda = .002,  $F(2,18) = 9.416$ ,  $p = .002$ , Partial eta squared = .511, Observed power = .955) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วย Mauchly's test of sphericity พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงพื้นฐานของการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนภายในชุดข้อมูล (Approx. chi-square = 2.075,  $p = .354$ ) และผลการทดสอบด้วย Test of within-subjects effects พบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 11.808$ ,  $p = .000$ ) โดยมีขนาดของผลกระทบ (Effect size) ระดับปานกลาง (Partial eta squared = .511) (Cohen, 1988)

เมื่อทดสอบรายคู่โดยการวิเคราะห์รายคู่แบบ LSD พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัดครั้งที่ 3 ที่สูงกว่าครั้งที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังตารางที่แสดงต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากข้อมูลข้างต้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$ : ระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน และสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตรฯ เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังของผู้เรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1

## ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริงจังด้วย One-way repeated ANOVA

| Multivariate Tests <sup>a</sup> |       |                    |               |          |      |                     |                    |                             |
|---------------------------------|-------|--------------------|---------------|----------|------|---------------------|--------------------|-----------------------------|
|                                 | Value | F                  | Hypothesis df | Error df | Sig. | Partial Eta Squared | Noncent. Parameter | Observed Power <sup>c</sup> |
| Wilks'                          | .489  | 9.416 <sup>b</sup> | 2.000         | 18.000   | .002 | .511                | 18.831             | .955                        |
| Lambda                          |       |                    |               |          |      |                     |                    |                             |

a. Design: Intercept Within Subjects Design: Program

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = .05

### ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง

| (I) Program | (J) Program | Mean             |            |                   | 95% Confidence Interval for Difference <sup>b</sup> |             |
|-------------|-------------|------------------|------------|-------------------|-----------------------------------------------------|-------------|
|             |             | Difference (I-J) | Std. Error | Sig. <sup>b</sup> | Lower Bound                                         | Upper Bound |
| 1           | 2           | -.292*           | .081       | .002              | -.462                                               | -.121       |
|             | 3           | -.455*           | .108       | .000              | -.681                                               | -.228       |
| 2           | 1           | .292*            | .081       | .002              | .121                                                | .462        |
|             | 3           | -.163            | .093       | .095              | -.357                                               | .031        |
| 3           | 1           | .455*            | .108       | .000              | .228                                                | .681        |
|             | 2           | .163             | .093       | .095              | -.031                                               | .357        |

Based on estimated marginal means

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

### ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแนวคิดแบบเติบโตด้วย One-way Repeated ANOVA

ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน (Wilks' Lambda = .049,  $F(2,18) = 3.580$ ,  $p = .049$ , Partial eta squared = .285, Observed power = .588) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วย Mauchly's test of sphericity พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงพื้นฐานของการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนภายในชุดข้อมูล (Approx. chi-square = 1.961,  $p = .375$ ) และผลการทดสอบด้วย Test of within-subjects effects พบความแตกต่างของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 2.738$ ,  $p = .078$ ,  $p$  1-tailed = .0395) โดยผลการทดสอบรายคู่ โดยการวิเคราะห์รายคู่แบบ LSD พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัดครั้งที่ 3 ที่สูงกว่าครั้งที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีขนาดของผลกระทบ (Effect size) ระดับเล็กน้อย (Partial eta squared = .285) (Cohen, 1988) จากข้อมูลข้างต้น จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$ : ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ จากการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าผลลัพธ์ของหลักสูตรฯ เป็นไปดังที่คาดหวัง เพราะทำให้ระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยจากการวัดครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของหลักสูตรในด้านระดับแนวคิดแบบเติบโตด้วย One-way Repeated ANOVA

| Multivariate Tests <sup>a</sup> |       |                    |               |          |      |                     |                    |                             |
|---------------------------------|-------|--------------------|---------------|----------|------|---------------------|--------------------|-----------------------------|
|                                 | Value | F                  | Hypothesis df | Error df | Sig. | Partial Eta Squared | Noncent. Parameter | Observed Power <sup>c</sup> |
| Wilks'                          | .715  | 3.580 <sup>b</sup> | 2.000         | 18.000   | .049 | .285                | 7.161              | .588                        |
| Lambda                          |       |                    |               |          |      |                     |                    |                             |

a. Design: Intercept Within Subjects Design: Program

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = .05

**ตารางที่ 7** ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับแนวคิดแบบเติบโตจากการวัดทั้ง 3 ครั้ง

|             |             |                 |            |                   | 95% Confidence Interval for Difference <sup>b</sup> |             |
|-------------|-------------|-----------------|------------|-------------------|-----------------------------------------------------|-------------|
|             |             | Mean Difference |            |                   |                                                     |             |
| (I) Program | (J) Program | (I-J)           | Std. Error | Sig. <sup>b</sup> | Lower Bound                                         | Upper Bound |
| 1           | 2           | -.030           | .122       | .808              | -.285                                               | .225        |
|             | 3           | -.241*          | .092       | .017              | -.434                                               | -.047       |
| 2           | 1           | .030            | .122       | .808              | -.225                                               | .285        |
|             | 3           | -.211           | .120       | .094              | -.461                                               | .040        |
| 3           | 1           | .241*           | .092       | .017              | .047                                                | .434        |
|             | 2           | .211            | .120       | .094              | -.040                                               | .462        |

Based on estimated marginal means

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

หลังจากดำเนินการกระบวนการวิจัยแล้วเสร็จ จึงสรุปผลวิจัยเป็นหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง ประกอบด้วยเอกสารและสื่อเพื่อให้ผู้สนใจได้นำไปประยุกต์ใช้ต่อได้ทันที

1. ร่างข้อเสนอหลักสูตร ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการหลักสูตร
2. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการปฐมนิเทศและสื่อในรูปแบบวิดีโอสั้น อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง
3. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการทำกิจกรรมเรียนรู้เชิงปฏิบัติการและการทำแผนการพัฒนาหรือ Learning contract

4. สไลด์เพื่อการนำเสนอในขั้นตอนการติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ประกอบด้วยข้อควรระวังและการแสดงผลผู้นำในการทำกิจกรรม
5. ช่องทางการสื่อสารกับผู้เรียนรู้ผ่าน Line open chat
6. แบบสอบถามพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หรือ Serious leisure inventory measurement (SLIM) และแบบสอบถามแนวคิดแบบเติบโต

### การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังและระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชยาภ ภูมิเหล่าแจ้ง (2561) ที่ใช้เกมในการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำให้กับบุคลากรได้โดยอาศัยการออกแบบและติดตามการทำกิจกรรมยามว่างหรือการเล่นเกมที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่ทุกคนบุคลากรก็ได้รับความเพลิดเพลินใจด้วย นับเป็นการยืนยันว่ากิจกรรมยามว่างเมื่อทำอย่างจริงจังมีแบบแผน มีเป้าหมาย ก็สามารถใช้ในการพัฒนาสมรรถนะได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ และคณะ (2565) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับแนวคิดแบบเติบโตในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรหากแต่ระเบียบวิธีวิจัยไม่ได้ศึกษาว่าการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังมีอิทธิพลต่อแนวคิดแบบเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ วิจัยครั้งนี้ได้ต่อยอดและพบว่าการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังนั้นมีอิทธิพลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของระดับแนวคิดแบบเติบโตได้

เมื่อพิจารณาว่าเพราะเหตุใดระดับพฤติกรรมการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หลังกระบวนการของหลักสูตรจึงสูงขึ้น พบความแตกต่างของพฤติกรรมตั้งแต่จบกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงปฏิบัติการ (วัดครั้งที่ 2) กับก่อนเริ่มการเรียนรู้ (วัดครั้งที่ 1) และหลังจบกระบวนการทั้งหมดของหลักสูตรฯ (วัดครั้งที่ 3) ) กับก่อนเริ่มการเรียนรู้ (วัดครั้งที่ 1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าหลักสูตรได้ออกแบบกระบวนการที่เน้นทำความเข้าใจ แสวงหากิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละคน ส่งเสริม Leisure skill ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้แสดงตัวตนและแสดงสิ่งที่ชอบ ซึ่งจากผลลัพธ์ที่ได้รายงานไว้แล้วนั้น นับว่าเป็นกระบวนการที่ได้ผลตามต้องการ

ส่วนระดับแนวคิดแบบเติบโตพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นหลังจากจบกระบวนการทั้งหมดของหลักสูตรฯ (วัดครั้งที่ 3) เมื่อเทียบกับก่อนเริ่มการเรียนรู้ (วัดครั้งที่ 1) อย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นผลจากกระบวนการวางเป้าหมายให้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของแต่ละคนหรือกระบวนการ Goal infusion และการติดตามการทำกิจกรรมและความก้าวหน้าร่วมกัน กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เสริมความต่อเนื่องของการทำกิจกรรม แต่ยังอาจเสริมมุมมองว่าตนเองสามารถทำได้หากใช้เวลาและวางแผนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Han และ Stieha (2020) ดังจะกล่าวถึงต่อไป

เมื่อพิจารณาระดับการเปลี่ยนแปลง พบว่าการเปลี่ยนแปลงของระดับพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมฯ ชัดเจนกว่าระดับแนวคิดแบบเติบโต โดยขนาดของผลกระทบของหลักสูตรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมฯ มากกว่าที่มีต่อระดับแนวคิดแบบเติบโตของผู้เรียนรู้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมฯ ถูกกำกับด้วยการกระตุ้น ติดตามซึ่งเป็นกระบวนการของหลักสูตรได้ง่ายกว่าแนวคิดซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคลและอาศัยเวลามากกว่าในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้กระบวนการของหลักสูตรนี้เหมือนกับแนวคิดการ Nudging หรือสะกิดให้เกิดพฤติกรรม (Sperling, 2018, July 16) แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ไม่อาจจะไม่ตรงกับแนวคิดหรือ Mindset ของผู้เรียนรู้ แต่เมื่อกำกับด้วย Daily routine contract และการสื่อสารและติดตาม ก็สร้างความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมได้ก่อน แล้วจึงเกิดการเปลี่ยนมุมมองและแนวคิด

Han และ Stieha (2020) ระบุว่าแนวคิดแบบเติบโตเกี่ยวข้องกับแนวคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือ Self-efficacy และแนวคิดการตั้งเป้าหมายและการมุ่งสู่เป้าหมายหรือ Goal-setting/Goal orientation ซึ่งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นกำกับให้เกิดการเสริมสร้างความฉลาดรู้ว่าด้วยกิจกรรมยามว่าง (Leisure literacy) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับกรรมการทำกิจกรรมที่แต่ละคนเลือก การเขียนแผนหรือข้อตกลงว่าด้วยแผนการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญกับแผนของตนเองและการติดตามความคืบหน้า และติดตามผลเพื่อเข้าใกล้เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการตั้งเป้าหมายและการมุ่งสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ยังเน้นการทำความเข้าใจอุปสรรคและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคของการทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง สอดคล้องกับแนวคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ผลการวิจัยครั้งนี้โดยรวมจึงสอดคล้องกับข้อเสนอของ Han และ Stieha (2020) ว่าแนวคิดแบบเติบโตนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญของการวิจัยนี้คือการเป็นหลักสูตรต้นแบบให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำองค์ความรู้ด้านกิจกรรมยามว่างไปใช้ ที่ประกอบด้วยเนื้อหา หลักการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและเอกสารพร้อมใช้งานให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการนำองค์ความรู้ด้านกิจกรรมยามว่างไปใช้เป็นแนวทางและหลักการในการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ข้อเสนอแนะอันเกิดจากผลการวิจัยจึงประกอบด้วยข้อเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นนี้ไปดำเนินการกับบุคลากรในองค์กรหรือในบริบทที่เหมาะสม โดยผู้นำไปปฏิบัติอาจพิจารณาประเด็นต่อไปนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการ 1.การตระหนักถึงความเหมาะสมของกระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำไปปฏิบัติอาจบูรณาการหลักสูตรนี้เข้ากับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ ได้ 2.การเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของผู้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามกระบวนการทั้งในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการแยกย้ายไปทำกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังของตนเอง รวมถึงการสะท้อนความคิดและก้าวเข้าใกล้เป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้

## ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

ข้อจำกัดของการวิจัยได้แก่การที่ผู้เรียนรู้ที่ร่วมกระบวนการเรียนรู้จนจบกระบวนการมีน้อยกว่าแผน เนื่องจากเป็นคนวัยทำงาน มีเงื่อนไขและภารกิจในชีวิตที่หลากหลาย ทำให้สูญเสียการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ระยะยาวและการเก็บข้อมูลต่อเนื่อง รวมถึงไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับกระบวนการเรียนรู้ได้เท่าที่ควร และผู้วิจัยตระหนักดีว่ากระบวนการที่หลากหลายในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกเหนือจากการฝึกอบรมที่สามารถส่งเสริมแนวคิดแบบเติบโตได้ (Han & Stieha, 2020) การวิจัยนี้ใช้กระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมเท่านั้น แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ก็สำคัญที่จะตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีกระบวนการอื่นอีกมาก อาทิ การสอนงาน การประเมิน และบริหารผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตได้เช่นกัน นอกจากนี้แนวคิดแบบเติบโตยังเกิดจากการพัฒนาระดับบุคคลที่การวิจัยนี้มุ่งเน้น หรือระดับความสัมพันธ์และระดับองค์การได้ (Han & Stieha, 2020) ในอนาคตจึงเสนอให้ผู้สนใจศึกษาตัวแปรแนวคิดแบบเติบโตในบริบทระหว่างบุคคลและระดับองค์การเพื่อต่อยอดในเชิงระบบที่กว้างขวาง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร ไม่ใช่การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีทางสถิติหรือเพื่อให้ผู้สนใจนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติไปอธิบายปรากฏการณ์หรือการขยายผลแบบ Generalization การดำเนินการเช่นนั้นจึงไม่อาจใช้ผลการวิจัยนี้ได้โดยตรง การวิจัยต่อยอดจะสามารถตอบสนองความมุ่งหวังดังกล่าวได้ โดยการศึกษาเชิงปริมาณแบบตัดขวาง (Cross-sectional research) กับประชากรในวงกว้างและตัวอย่างจำนวนมากจะเป็นประโยชน์ยิ่ง เช่น ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมมิกิจกรรมยามว่างอย่างจริงจังกับระดับแนวคิดแบบเติบโต

\*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาานิพนธ์เรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างแนวคิดแบบเติบโตโดยประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างอย่างจริงจัง หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการศึกษาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## เอกสารอ้างอิง (References)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). *จำนวนสถานประกอบกิจการกรุงเทพมหานคร*.

<https://eform.labour.go.th/dlpwMapWeb/map/>

ชยาภ ภูมิเหล่าแจ้ง. (2561). *อิทธิพลของเกม MOBA กับรูปแบบภาวะผู้นำ* [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ข้าวัลย์ ศิลปกิจ, อรรพรรณ ศิลปกิจ, และ รสสุคนธ์ ชมชื่น. (2558). ความตรงของแบบวัดชุดความคิด. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 23(3), 166-174.
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2564). รายงานผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบ (Platform) การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตของทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการนันทจิต. กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (กสว.).
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, อัสมา เต๊ะหมาน, วนิดา ทองธีระ, และ ธวัชพร มะรินทร์. (2565). ความสัมพันธ์ของนันทจิตอย่างจริงจังกับการมีกรอบความคิดแบบเติบโตของคณวิทำงานในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 14(1), 1-24.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2563: การพัฒนาการเรียนรู้. [http://nsr.nesdc.go.th/nesdc\\_uat/wp-content/uploads/2021/02/NS-12\\_438-449.pdf](http://nsr.nesdc.go.th/nesdc_uat/wp-content/uploads/2021/02/NS-12_438-449.pdf)
- Beatty, E. J., & Torbert, R. B. (2003). The false duality of work and leisure. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 239–252. <https://doi.org/10.1177/1056492603256340>
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Earlbaum Associates.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business research methods* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Copa, G. H., & Tebbenhoff, E. (1990). *Subject matter of vocational education: In pursuit of foundations*. Office of Vocational and Adult Education. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED322318&authtype=ip,cookie,uid>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2005). *Mixed methods research: Developments, debates, and dilemmas*. In R. A. Swanson & E. F. Holton (Eds.), *Research in organizations: Foundation and methods of inquiry* (pp. 315-326). Berrett-Koehler.



- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Ballantine Books.
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. (2014). *Academic tenacity: Mindsets and skills that promote long-term learning*. Bill & Melinda Gates Foundation.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED576649&authtype=ip,cookie,uid>
- Gould, J., Moore, D., McGuire, F., & Stebbins, R. A. (2008). Development of the serious leisure inventory and measure. *Journal of Leisure Research*, 40(1), 47–68.  
<https://doi.org/10.1080/00222216.2008.11950132>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309–331.  
<https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313–326. <https://doi.org/10.1080/13678860110059339>
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work—life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454. <https://doi.org/10.1177/1523422307305486>
- Neufeldt, V. (Ed.). (1998). *Webster's new world dictionary: Third college edition*. Book Prentice Hall.
- Petrou, P., Bakker, A. B., & Van den Heuvel, M. (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129–152.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- Rouna, W. E. A. (2005). *Analyzing qualitative data*. In R. A. Swanson & E. F. Holton (Eds.), *Research in organizations: Foundation and methods of inquiry* (pp. 233-263). Berrett-Koehler.
- Russ-Eft, D. F., & Hoovers, A. L. (2005). Experimental and quasi-experimental designs. In R. A. Swanson & E. F. Holton (Eds.), *Research in organizations: Foundation and methods of inquiry* (pp. 75-95). Berrett-Koehler.

- Sperling, J. (2018, July 16). *Changing mindsets and behavior, one “nudge” at a time*.  
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/how-to-change-mindset-and-behavior>
- Sritanyarat, D., Tehmarn, A., Thongteera, W., Marin, T., & McLean, G. N. (2023). Serious leisure as human resource development intervention. *Human Resource Development Review*, 22(3), 388–413.  
<https://doi.org/10.1177/15344843231184746>
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. McGill-Queen’s University Press.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367.  
<https://doi.org/10.1177/1534484305278283>