

# การพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติสำหรับพนักงานในองค์กร ในประเทศไทย

รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2568  
แก้ไขบทความเสร็จ: 9 มิถุนายน 2568  
ตอบรับบทความ: 20 มิถุนายน 2568

ภาวิณี เพชรสว่าง<sup>1</sup> และ ปฎิพัฒน์ อัครศรีเรือง<sup>\*2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะระดับบุคคลด้วยสติ (Mindfulness-based well-being promotion: MBWB) สำหรับพนักงานขององค์กรในประเทศไทย ศึกษาวิจัยภายใต้กรอบแนวคิด ADDIE ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ เป้าหมายและความต้องการในการจัดหลักสูตร (Analyze) การออกแบบร่างหลักสูตร (Design) การพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากขึ้น (Develop) การนำหลักสูตรไปดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง (Implement) และการประเมินผลหลักสูตร (Evaluate) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามกระบวนการดังที่กล่าวด้วยวิธีการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ 1) ความเข้าใจในเรื่องของสติและการฝึกปฏิบัติสติที่ถูกต้อง 2) ความเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมของตนเอง 3) การตั้งเป้าหมายและการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยการใช้สติ 4) การฝึกปฏิบัติสติอย่างต่อเนื่อง 2 เดือน และ 5) มีกลไกเพื่อช่วยเหลือและติดตามความก้าวหน้าในการฝึกสติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หลักสูตรนี้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปดำเนินการกับกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัย ต่อมา เมื่อนำหลักสูตรนี้ไปดำเนินการแล้ว โดยอาศัยวิธีการศึกษาแบบกึ่งทดลอง พบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัย จำนวน 45 คน มีระดับสติ สุขภาวะ ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า หลักสูตร MBWB นี้มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมสุขภาวะหรือคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานในองค์กรได้

**คำสำคัญ:** สติ, สุขภาวะ, ความผูกพันในงาน, ความพึงพอใจในอาชีพ, ADDIE

<sup>1</sup> **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 148 ถ.เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 อีเมล pawpetch@gmail.com

<sup>2</sup> **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 148 ถ.เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 อีเมล bosco.ptp@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

## Development of Mindfulness-Based Well-Being Promotion Program for Employees in Organizations in Thailand

Received: February 10, 2025

Revised: June 9, 2025

Accepted: June 20, 2025

Pawinee Petchsawang<sup>1</sup> and Patipat Akkarasirueang<sup>\*2</sup>

### Abstract

This research and development study aims to establish the Mindfulness-Based Well-Being Promotion Program (MBWB) as an intervention for enhancing employees' well-being in organizations in Thailand. The current study was conducted using the ADDIE framework, which includes analyzing (A) the need for, designing (D), developing (D), implementing (I), and evaluating (E) the MBWB program. Data were collected through qualitative and quantitative methods across the ADDIE phases. The initial findings identified five key components of the MBWB program: (1) participants' understanding of the nature of mindfulness and its practice, (2) gaining insight into their values and behaviors, (3) goal setting and development of an individual mindfulness-based behavior change plan, (4) self-mindfulness practice sustained over two months and (5) mechanism for monitoring and supporting individuals' mindfulness practice and behavior change. Additionally, mindfulness specialists validated the MBWB program as appropriate for research participants. Following the implementation of the MBWB program among 45 Thai participants, a quasi-experimental pre-test and post-test design was utilized. The results revealed a significant increase in participants' mindfulness, well-being, career satisfaction, and work engagement compared to their baseline levels before entering the program. In conclusion, the findings indicated that the MBWB program is an effective intervention for enhancing employees' well-being.

**Keywords:** Mindfulness, Well-being, Career satisfaction, Work engagement, ADDIE

---

<sup>1</sup> **Affiliation:** Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration 148 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240 Email: pawpetch@gmail.com

<sup>2</sup> **Affiliation:** Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration 148 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240 Email: bosco.ptp@gmail.com (Corresponding author)

## บทนำ (Introduction)

การพัฒนาสุขภาพของบุคคลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ยุคคนทั่วโลกกำลังเผชิญกับความเครียดและความท้าทายทางสุขภาพจิตอย่างรุนแรง (World Health Organization: WHO, 2023) ในระดับนานาชาตินั้น องค์การสหประชาชาติ (UN, 2024) ได้ระบุให้การพัฒนาสุขภาพเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาตั้งแต่ปี 2015 เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทั่วโลก

สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสุขภาพของคนในชาติ ดังปรากฏอยู่ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และเช่นเดียวกับประเด็นการพัฒนามิติอื่นๆ การเสริมสร้างสุขภาพของคนไทย ถูกขับเคลื่อนผ่านองค์กรและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตลอดจนภาคีเครือข่ายพัฒนา และภาคประชาชน

ในบริบทของการส่งเสริมสุขภาพระดับประเทศ กลุ่มกำลังแรงงานถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ เนื่องจากมีประชากรมากกว่า 40.48 ล้านคน หรือคิดเป็นกว่าร้อยละ 50 ของประชากรทั้งประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2567) กลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค (ตั้งแต่ระดับครอบครัว องค์กร ไปจนถึงระดับสังคม ประเทศชาติ และเศรษฐกิจโลก) และกำลังเผชิญกับประเด็นด้านสุขภาพจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะความเครียดสูงซึ่งเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพด้านอื่นๆ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2566) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพ จึงมุ่งส่งเสริมให้กลุ่มกำลังแรงงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ เช่น การบริโภคอาหารที่เหมาะสม การลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อม และอื่นๆ ตามยุทธศาสตร์ '7+1' อีกทั้ง ยังมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมหรือพัฒนาสุขภาพของพนักงานนั้น สามารถทำได้หลากหลายวิธีการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) ซึ่งวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง คือ การฝึกสติ เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่เริ่มต้นจากภายในของแต่ละบุคคล อันนำไปสู่การมีสุขภาพที่ยั่งยืน โดยไม่ต้องพึ่งพิงปัจจัยภายนอก อีกทั้ง ยังเป็นวิธีการที่ได้รับความสนใจในระดับนานาชาติ และมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนถึงประสิทธิผลของการฝึกสติที่มีต่อระดับสุขภาพที่เพิ่มขึ้น (Brown et al., 2007;

Creswell, 2017) โดยหนึ่งในตัวอย่างการใช้สติเพื่อพัฒนาประเด็นด้านสุขภาพของมนุษย์และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในเชิงการวิจัยและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในฝั่งประเทศตะวันตก คือ หลักสูตรการใช้สติเพื่อจัดการความเครียด (Mindfulness-based stress reduction: MBSR; Kabat-Zinn & Hanh, 2013) ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่า สติมีพลังอย่างยิ่งในการช่วยให้มนุษย์มีสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสุขภาพของพนักงานในองค์กรในประเทศไทยโดยการนำหลักสูตรการพัฒนาจากฝั่งตะวันตกที่มีอยู่ก่อนหน้ามาใช้ นั้น อาจยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น บริบทของคนเข้าร่วมและจุดเน้นของหลักสูตรที่แตกต่างกัน ตลอดจนการขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินการ ดังเช่นการศึกษาของหน้า (e.g., Hülshager et al., 2015) ที่ได้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกสติทางเลือกขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายของการจัดหลักสูตรที่แตกต่างจากหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาหลักสูตรทางเลือกเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงานในองค์กรจึงเป็นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

## การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

### สุขภาพหรือความอยู่ดีมีสุข (Well-being)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2021) ให้คำนิยาม ‘สุขภาพ’ คือ สภาวะเชิงบวกที่บุคคลและสังคมสามารถสัมผัสได้ เป็นทรัพยากรสำหรับชีวิตประจำวัน ที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องที่ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตและความสามารถของบุคคลและสังคมในการมีส่วนร่วมต่อโลกอย่างมีความหมายและจุดมุ่งหมาย ด้วยเหตุนี้ สุขภาพในระดับบุคคล (Subjective well-being) จึงหมายถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลนั่นเอง (Quality of life; see Lindert et al., 2015)

เป็นเวลามากกว่า 2 ทศวรรษแล้ว ที่กลุ่มองค์การอนามัยโลก ได้นำเสนอเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลแบบย่อ (WHOQOL-BREF) ที่ประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) มิติทางกายภาพ (Physical health) คือ สภาพความสมบูรณ์และความแข็งแรงของร่างกาย 2) มิติทางจิตวิทยา (Psychological) คือ ความรู้สึกนึกคิดทางบวกที่บุคคลมีต่อตัวเอง ตลอดจนความเชื่อทางด้านจิตวิญญาณ 3) มิติทางความสัมพันธ์เชิงสังคม (Social relationships) คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และได้รับการสนับสนุนจากสังคม รวมไปถึงความพึงพอใจในกิจกรรมทางเพศ และ 4) มิติสภาพแวดล้อม (Environment) คือ การมีอิสระภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขและสาธารณูปโภคต่างๆ (สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ, 2540) อย่างไรก็ตาม นิยามและแนวคิดในเรื่องสุขภาพยังคงรี้นไหล ยากที่จะจำกัดความได้อย่างแน่ชัด แต่เรื่องที่แวดวงทางวิชาการเห็นตรงกันคือ สุขภาพมีหลากหลายมิติ (Jarden & Roache, 2023) และแต่ละมิติก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน (Kalfoss et al., 2021)

อย่างไรก็ตาม นิยามสุขภาวะหรือคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคลในข้างต้น ยังไม่ได้กล่าวถึง มิติในด้านชีวิตการทำงานอย่างชัดเจนนัก ในการศึกษาวิจัยซึ่งดำเนินการในบริบทของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่สำคัญเพิ่มเติมเพื่อจะสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) และความผูกพันในงาน (Work engagement) ซึ่งเป็นปัจจัยความสุขในที่ทำงานและมีความเชื่อมโยงกับสุขภาวะของบุคคล (Joo et al., 2017) และที่สำคัญ ปัจจัยดังกล่าวยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เนื่องจากส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานให้แก่องค์กร (Baidoun & Anderson, 2024; Nabhan & Munajat, 2023)

สำหรับสถานการณ์สุขภาวะของพนักงานในองค์กรในประเทศไทย จากรายงานสุขภาพคนไทย 2567 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานองค์กรในประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะความเครียดสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตตลอดทั้งปี 2567 สสำรวจข้อมูลในกลุ่มช่วงอายุ 20-59 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานจำนวน 30,120 คน พบว่า มีความเครียดสูง 48.03% เสี่ยงซึมเศร้า 50.46% เสี่ยงฆ่าตัวตาย 31.39% และมีภาวะหมดไฟ 28.62% (กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต, 2567) ความเครียดเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาวะอื่นๆ ตามมา ตัวอย่างเช่น ความเครียดสะสมเรื่องงาน สภาพเศรษฐกิจ ภาวะสังคม ปัญหาครอบครัว และภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง นำไปสู่การฆ่าตัวตายที่เพิ่มขึ้นในวัยทำงาน นอกจากนี้ ประกอบกับพฤติกรรมในการใช้ชีวิตพร้อมกับความเครียดส่งผลให้คนวัยทำงานมีแนวโน้มการป่วยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคอ้วนที่สูงขึ้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) อีกทั้ง ความเครียดยังนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวมของวัยทำงาน และนำไปสู่โรคซึมเศร้าในระยะยาว (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) ซึ่งปัญหาสุขภาพจิตเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตนเองและเศรษฐกิจ โดยทำให้วันทำงานหายไปซึ่งสร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

### สติ (Mindfulness)

สติ (Mindfulness) คือ ความระลึกได้ ความไม่เผลอ ไม่เลินเล่อ ไม่พินเพื่อน ไม่เลือนลอย ในอีกนัยหนึ่ง สติ คือ “ความมีใจพร้อมอยู่ ใจอยู่กับกิจ จิตอยู่กับสิ่งที่ทำ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในอาการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นๆ” (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ป. อ. ปยุตโต, 2562, น.794) ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสติในฝั่งตะวันตก อาทิ Kabat-Zinn (2015) ให้นิยามของสติ คือ การตระหนักรู้ (Awareness of) และมุ่งให้ความสนใจต่อ (Attention to) ปัจจุบันทุกช่วงวัย ด้วยการเปิดกว้างและไม่ตัดสิน ในค่านิยมดังกล่าวนี้ Bishop (2004) อ้างถึงใน Chems-Maarif et al. (2025) ได้ให้คำแนะนำว่า สติประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ หนึ่ง คือ

ความสามารถในการจดจ่อ ที่นำไปสู่การตระหนักรู้กับปัจจุบัน และ สอง คือ การยอมรับต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเปิดกว้าง (Openly acceptance)

*สติและสุขภาวะ* ธรรมชาติของสติดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกหลายประการ ดังที่ Brown et al. (2007) ได้รวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ในเรื่องผลลัพธ์จากการฝึกสติไว้ว่า สติส่งผลต่อกระบวนการทำงานของสมองและช่วยให้เกิดความสามารถในการกำกับตนเองในเรื่องของการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดสุขภาวะจิตที่ดีตามมา เช่น การเพิ่มขึ้นอารมณ์เชิงบวก และการลดลงของระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของกลุ่มพนักงานองค์กรในประเทศไทยที่กำลังเผชิญอยู่ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) นอกจากนี้ สติได้ช่วยส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายที่ดี และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นหรือสังคม สอดคล้องกับ Zhang et al. (2021) ที่ได้รวบรวมหลักฐานไว้เช่นกันว่า หลักสูตรการพัฒนาด้วยใช้สติเป็นฐาน (Mindfulness-based interventions: MBIs) นั้นมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนานี้มีสุขภาพกายและใจที่ดี สามารถนอนหลับได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น ลดความผิดปกติในการรับประทานอาหาร ความสามารถในการควบคุมการหายใจ ลดอาการของการป่วยทางจิต เช่น ภาวะโรคเครียดหลังเผชิญเหตุการณ์ที่สะเทือนใจ (Post-traumatic stress disorder: PTSD) ลดอาการของโรคสมาธิสั้น (Attention deficit hyperactivity disorder: ADHD) เพิ่มพัฒนาการในเรื่องของการรู้คิด (Cognition) และผลลัพธ์ในเชิงจิตวิทยา เช่น ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน การเห็นคุณค่าตนเอง การฟื้นคืนสู่สภาพเดิม (Resilience) ตลอดจน ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Zhang et al., 2021) และความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Petchsawang & McLean, 2017)

เหนือสิ่งอื่นใด อิทธิผลของการฝึกสติที่มีต่อผลลัพธ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการกำหนดตน (Self-determination theory) ที่ได้ระบุไว้ว่า สติมีบทบาทอย่างยิ่ง ที่ช่วยให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาใน 3 เรื่อง คือ การเป็นอิสระ (Autonomy) การมีความสามารถ (Competency) และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relatedness) อาศัยสติ มนุษย์เกิดกระบวนการภายในที่บูรณาการแรงกระตุ้นจากภายนอกให้เชื่อมโยงกับความต้องการภายในหรือธรรมชาติพื้นฐานทั้งสามประการนี้ แม้หลายครั้งบุคคลอาจหันเหไปจากความต้องการพื้นฐานดังกล่าวเพราะด้วยปัจจัยภายนอก แต่สติจะช่วยให้บุคคลกลับมาถึงความต้องการพื้นฐานหรือคุณค่าที่แท้จริงเหล่านี้ของมนุษย์ด้วยเหตุนี้ สติจึงเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่ความคิดและพฤติกรรมเชิงบวก และสุขภาวะที่ดี ซึ่งเริ่มต้นจากการตระหนักถึงความเป็นอิสระแห่งตน (Donald et al., 2020; Ryan et al., 2021)

เป็นที่น่าสังเกตว่า มีงานวิจัยก่อนหน้าจำนวนไม่น้อย พบว่า การฝึกสติช่วยให้บุคคลเกิดสุขภาวะได้ โดยผ่านตัวแปรส่งผ่านดังนี้ ความสามารถควบคุมตน (Self-regulation; Fan & Cui, 2024) การมีมุมมองใหม่เชิงบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Positive reappraisal; Aliche & Onyishi, 2020)

ความเมตตาต่อตนเอง (Self-compassion; Yousefi Afrashteh, & Hasani, 2022) และการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองแล้วเชื่อมโยงพฤติกรรมของตนกับการตระหนักรู้ (Self-connection; Klussman et al., 2020)

ทั้งนี้ การฝึกสติและสมาธิเป็นเรื่องสากล และเป็นธรรมชาติของจิตมนุษย์มากกว่าที่จะเป็นความเชื่อ ศาสนา และปรัชญาเฉพาะของสำนักใดสำนักหนึ่ง (Kabat-Zinn, 2015) ด้วยเหตุนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกสติจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สามารถเข้าได้กับทุกตำแหน่งอาชีพ จึงมีการศึกษาและเผยแพร่ความรู้และวิธีการฝึกสตินี้ ทั้งในซีกโลกตะวันตกและตะวันออก แม้ว่าต้นกำเนิดแนวความคิดเรื่องสติได้เริ่มต้นจากทางฝั่งตะวันออกก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในพุทธศาสนา แต่การศึกษาเรื่องนี้ในเชิงวิชาการ การวิจัย และขยายผลจากงานวิจัย ค่อนข้างเข้มข้นในทางซีกโลกตะวันตก ซึ่งมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐานที่มีชื่อเสียงและได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก

### หลักสูตรการพัฒนาโดยใช้สติเป็นฐาน (Mindfulness-based interventions: MBIs)

จากการทบทวนหลักสูตรการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐาน (MBIs) ทั้งในฝั่งตะวันตกและตะวันออก ในเบื้องต้นพบว่า ในฝั่งตะวันตก ตัวอย่างเช่น ตัวอย่างเช่น Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR; Kabat-Zinn & Hanh, 2013), Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT; Segal et al., 2002 as cited in Brotto et al., 2021), และ Dialectical Behavior Therapy (DBT; O'connell & Dowling, 2014) เป็นต้น มีรากฐานจากจิตวิทยา วิทยาศาสตร์ และการแพทย์ เพื่อมุ่งพัฒนาคนในเชิงคลินิก เน้นบำบัดอาการของผู้ที่มีความผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ในขณะที่หลักสูตรการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐานในฝั่งตะวันออก ตัวอย่างเช่น หลักสูตร Goenka's Vipassana Meditation course (มูลนิธิส่งเสริมวิปัสสนากรรมฐาน ในพระสังฆราชูปถัมภ์, 2564); Thich Nhat Hanh's Mindfulness Practice (Plumvillage, n.d.), The Willpower Institute โดย หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโร (Willpower institute, n.d.). และหลักสูตรเจริญสติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วัดป่าโสมพนัส (ศูนย์ปฏิบัติธรรมเจริญสติแบบเคลื่อนไหว วัดป่าโสมพนัส, n.d.) เน้นการใช้สติแนวพุทธศาสนา เป็นพื้นฐาน และอาจมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักของศาสนา เช่น การรักษาศีลห้า และการสวดมนต์ ทำวัตรเช้า ทั้งนี้ เพื่อมุ่งพัฒนาสุขภาพของคนทั่วไปที่ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมและสนใจพัฒนาชีวิตภายในของตนเองเพื่อเข้าใจความจริงของสรรพสิ่ง และพ้นจากความทุกข์

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมการฝึกสติของทั้งสองแนวทางมีจุดร่วมกัน คือ มุ่งเน้นให้ผู้ฝึกสติรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจของตนเอง และอาจแบ่งการฝึกสติได้เป็นสองลักษณะ คือ หนึ่ง การฝึกสติแบบที่เป็นทางการ ได้แก่ การกำหนดลมหายใจ การนั่งหรือเดินสมาธิ และการสำรวจ ส่วนต่างๆ ของร่างกาย และสอง การฝึกสติแบบไม่เป็นทางการ คือ การฝึกสติในอิริยาบถต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การกินและทำกิจวัตรประจำวันอย่างมีสติ

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาหลักสูตรการใช้สติเป็นฐานสำหรับผู้ทำงานในองค์กร ได้แก่ Adaptive MBSR (Hülshager et al., 2015), Search Inside Yourself Program (Search Inside

Yourself Leadership Institute, n.d.), Mindfulness-Based Well-Being Enhancement (MBWE; Center for Mindfulness Singapore, n.d.) และหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO; ینگยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2564) หลักสูตรที่เกิดขึ้นภายหลังนี้ ได้มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานของพนักงานในองค์กร เช่น การปรับระยะเวลา การฝึกปฏิบัติกลุ่มให้น้อยลง การเพิ่มวิธีการฝึกสติแบบไม่เป็นทางการ การเชื่อมโยงสติกับคุณค่าของตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ตลอดจนระบบงานขององค์กร เช่น การประชุมและการสื่อสารทั้งภายในและนอกองค์กร โดยหลักสูตรเหล่านี้ เป็นตัวอย่างสำคัญที่สะท้อนและสนับสนุนว่าการพัฒนาหลักสูตรการฝึกสติที่เป็นทางเลือกใหม่เพิ่มขึ้นจากหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วนั้น ย่อมเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเสมอๆ เมื่อกลุ่มเป้าหมายและบริบทของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปหรือมีความเฉพาะเจาะจง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริบทในประเทศไทย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรด้วยสติ นั้น ยังคงอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นและเติบโต ดังข้อมูลจากเว็บไซต์ของ สำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร (2565) ได้รับความรู้จำนวนองค์กรต้นแบบที่นำแนวปฏิบัติสติไปใช้ในวิถีชีวิตขององค์กร จำนวนเพียง 24 แห่งเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้การฝึกสติเป็นฐานเพื่อการพัฒนาพนักงานในองค์กรและดำเนินการหลักสูตรให้เกิดขึ้นจริงนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาและดำเนินการในประเทศไทยให้เกิดการขยายผลในวงกว้าง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยขับเคลื่อนสุขภาพของประเทศที่ให้ความสำคัญกับส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพในชีวิตประจำวัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนและผนวกแนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิต (Behavior change process; Prochaska et al., 2013) และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal setting; Locke & Latham, 2002 as cited in Latham, 2023) ไว้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาและดำเนินการหลักสูตรที่ใช้สติเป็นฐานเพื่อพัฒนาสุขภาพของพนักงานในองค์กรในประเทศไทยนี้ด้วย เนื่องจาก แนวความคิดทั้งสองมีความเชื่อมโยงกับเรื่องของสติและสุขภาพ โดยคำอธิบายได้กล่าวไว้ในส่วนถัดไปของบทความ ทั้งนี้ การผนวกแนวคิดดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความสำคัญและความน่าสนใจของการศึกษานี้ ดังที่ Zhang et al. (2021) ได้เสนอแนะว่า การเชื่อมโยงแนวปฏิบัติเรื่องสติกับหลักการอื่นๆ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและยังต้องการให้มีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

### การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior change)

การศึกษาวิจัยของ Prochaska และผู้ร่วมงานของเขา (Prochaska et al., 2013) ได้นำเสนอขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลใน 5 ขั้น ดังนี้ 1) ขั้นก่อนการใคร่ครวญได้ (Precontemplation) คือ ขั้นที่บุคคลยังไม่ได้ตระหนักว่าตนเองจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไร 2) ขั้นใคร่ครวญได้ (Contemplation) คือ ขั้นที่บุคคลตระหนักได้ว่า ตนมีพฤติกรรมที่ต้องเปลี่ยนแปลง 3) ขั้นเตรียมสู่การเปลี่ยนแปลง (Preparation) ในขั้นนี้ บุคคลมีความตั้งใจที่จะลงมือทำอะไรบางอย่างเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยอาศัยการกระตุ้นทางอารมณ์และความรู้สึก อิทธิพลทางสังคม และการตั้ง

ความมุ่งมั่นด้วยตนเอง 4) ชั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Action) คือ ชั้นที่บุคคลกำลังพยายามลงมือกระทำการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ 5) ชั้นดำรงการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ (Maintenance) คือ การที่บุคคลสามารถรักษาการเปลี่ยนแปลงนั้นให้คงอยู่ได้นาน เป็นอิสระจากพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ไม่เกิดการกลับไปอยู่สภาพเดิมได้มากกว่า 6 เดือน และบุคคลสามารถก่อร่างพฤติกรรมใหม่จนเป็นนิสัยได้ในระยะเวลาโดยเฉลี่ย 66 วัน แต่ช่วงของการสร้างพฤติกรรมใหม่ก็สามารถเกิดขึ้นได้ตั้งแต่น้อยที่สุด 18 วัน จนถึงมากที่สุด 254 วัน (Lally et al., 2010) ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้นั้น จะต้องอาศัยการตระหนักรู้ตัวซึ่งเป็นเรื่องของการมีสติ และมีความตั้งใจหรือกำหนดเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง

*สติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม* Schuman-Olivier et al. (2020) ได้เสนอว่า การฝึกฝนสติช่วยให้เกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยอาศัยความสามารถในการควบคุมตน (Self-regulation) ใน 4 มุมมองด้วยกัน คือ 1.การควบคุมการรู้คิดและการจดจ่อ (Attention and cognitive control) 2.การควบคุมอารมณ์ (Emotion regulation) 3.กระบวนการภายในของตน (Self-related process) และ 4.การเรียนรู้และแรงจูงใจ (Motivation and learning) โดยกระบวนการเหล่านี้ทำงานร่วมกันเพื่อทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อชีวิต (Unhealthy behaviors) สู่การมีพฤติกรรมที่มีสุขภาพ (Heathy behaviors) ได้

นอกจากนี้ ในกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยการตระหนักรู้เกี่ยวกับค่านิยม (Values) ของตนเอง เนื่องจาก พฤติกรรมหรือการกระทำการเป็นการแสดงออกของค่านิยม ตัวอย่างเช่น คนที่ให้ความสำคัญกับความสุขก็มักจะชอบทำหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สร้างความเพลิดเพลินใจ (Bardi & Schwartz, 2003)

อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ที่หลายครั้งพฤติกรรมไม่ได้เป็นไปตามค่านิยม ซึ่งอาจเป็นเพราะแรงกดดันจากภายนอก ความขัดแย้งกันเองของค่านิยมที่มีอยู่ในบุคคล หรือการขาดการตระหนักรู้ถึงค่านิยมของตนเอง และอื่นๆ ด้วยเหตุนี้ การที่บุคคลได้ตระหนักรู้และเข้าใจค่านิยมของตนเองก็น่าจะช่วยให้บุคคลนั้นปรับค่านิยมกับพฤติกรรมของตนเองให้เกิดความสอดคล้องกัน ดังการศึกษาของ Christe et al. (2017) พบว่า สติช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง (Values-congruent behavior) และนำไปสู่การมีสุขภาพ ตามทฤษฎี Self-determination (Ryan et al., 2021; Schultz & Ryan, 2015) สติช่วยปลดปล่อยบุคคลให้เป็นอิสระจากสิ่งรบกวนภายนอก ช่วยให้บุคคลได้เข้าถึงค่านิยมและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง และกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมที่แท้จริงนั้น ทั้งนี้ การได้ทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง เป็นเรื่องของแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจ หรือสามารถอดทนอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่น่าสนใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

## ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

มีหลักการพื้นฐานที่ว่า เป้าหมายที่กำหนดขึ้นด้วยการรู้ตัว (Conscious goals) ส่งผลต่อการกระทำ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่สูงหรือค่อนข้างยากมักนำไปสู่ความพยายามและผลงานในระดับสูง การมีเป้าหมายทำให้บุคคลให้ความสนใจและใส่ความพยายามในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย (Goal-relevant activities) และดึงให้บุคคลออกห่างจากกิจกรรมอะไรก็ตามที่ไม่เกี่ยวข้อง (Locke & Latham, 2002 as cited in Latham, 2023)

ในทำนองเดียวกัน การตั้งเป้าหมายในการฝึกสติ อาจช่วยให้การฝึกสติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับที่ Shapiro et al. (2006) ได้ให้ข้อคิดเห็นที่น่าสนใจว่า การฝึกสติเกิดขึ้นได้นั้นเพราะมีความตั้งใจ (Intention) หรือเป้าหมายส่วนตัวบุคคล (Personal vision) บางประการ ว่าทำไมต้องฝึกสติ เช่นเดียวกัน Kabat-Zinn และ Hanh ได้เขียนในหนังสือของพวกเขาว่า “Your intentions set the stage for what is possible. They remind you from moment to moment of why you are practicing in the first place” (p.32, 2013) แปลว่า “ความตั้งใจของคุณกำหนดขั้นความเป็นไปได้ ความตั้งใจเตือนคุณทุกชั่วขณะถึงเหตุผลที่คุณฝึกปฏิบัติในตอนแรก” คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาการฝึกสตินี้เองจึงชี้ให้เห็นว่า การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกสติในช่วงเริ่มต้น

นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายยังส่งผลต่อสุขภาวะหรือความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ด้วย การศึกษาของ Grégoire et al. (2012) ชี้ให้เห็นว่า ระดับสุขภาวะของบุคคลเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายของตนเองด้วยความสมัครใจหรือมาจากแรงจูงใจภายใน (Autonomous motivation) งานวิจัยนี้เสนอว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ เป็นเสมือนการกำกับตนเองในรูปแบบหนึ่ง (Self-regulation) ที่อาจทำหน้าที่เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างสติกับสุขภาวะของบุคคล กล่าวคือ คนที่มีสติสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ และมีความหมายต่อชีวิต ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกนั่นเอง ซึ่งต่อมา Smyth et al. (2020) ได้ขยายผลดังกล่าว โดยพบว่าสติส่งเสริมให้บุคคลตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับตนเอง (Self-concordant goals) ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าในเป้าหมาย (Goal progress) ทั้งนี้ การก้าวหน้าในเป้าหมายลักษณะดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะของบุคคล ดังที่การศึกษาของ Klug and Maier (2015) ได้ชี้ให้เห็นไว้ด้วยเหตุนี้ เมื่อต่อยอดแนวคิดดังกล่าวในข้างต้น ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาสุขภาวะของบุคคลโดยใช้สติเป็นฐานนั้น หากมีการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองที่ท้าทายและมีความหมายมาเกี่ยวข้อง (Meaningful goal setting) อาจช่วยให้หลักสูตรการพัฒนามีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ที่ก่อให้เกิดสุขภาวะและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม การฝึกสติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำสมาธิ (Meditation) ย่อมให้ผลอะไรที่มากกว่าเป้าหมายส่วนตนกำหนดไว้ (Field, 2015; Kabat-Zinn & Hanh, 2013)

## ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น การสร้างหลักสูตรทางเลือกเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคคลในองค์กรด้วยสติครั้งนี้ ได้ผนวกแนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงกับการฝึกสติและสุขภาพ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการส่งเสริมสุขภาพด้วยสติ อันสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยที่ผ่านสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ที่เน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีสุขภาพะ อีกทั้ง เพื่อให้หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพด้วยสติมีความเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานในองค์กร เพิ่มโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้พนักงานในองค์กรในประเทศไทยได้เข้าถึงวิธีการพัฒนาด้วยสติมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ออกแบบพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสุขภาพระดับบุคคลด้วยสติที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานในองค์กร 2) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของหลักสูตรการพัฒนาสุขภาพด้วยสติกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาระดับสติ และระดับสุขภาพของพนักงานที่ครอบคลุมถึงความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงาน

ทั้งนี้ ข้อค้นพบของการศึกษาจะช่วยเพิ่มพูนหลักฐานทางวิชาการในประเทศไทยที่ชี้ให้เห็นว่าการฝึกสติก่อให้เกิดผลดีอย่างไรต่อพนักงานในองค์กร อีกทั้ง การศึกษาวิจัยในเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างหลักสูตรที่ใช้สติเป็นฐานเพื่อการพัฒนาประเด็นที่สอดคล้องกับปัญหาของพนักงานไทยในปัจจุบัน พร้อมกับดำเนินการจัดหลักสูตรให้เกิดขึ้นจริง จะช่วยให้แนวปฏิบัติการฝึกสติขยายวงกว้างและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคมไทย

## ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology)

### กระบวนการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and development: R&D) หลักสูตรการพัฒนาสุขภาพของพนักงานในองค์กรโดยอาศัยการฝึกสติ ผู้วิจัยใช้กระบวนการ ADDIE ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Mayfield, 2011) มาใช้ในการวิจัยและพัฒนา

ADDIE ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analyze), การออกแบบ (Design), การพัฒนา (Development), การดำเนินการ (Implementation), และการประเมินผล (Evaluation) ภายใต้กรอบกระบวนการนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการศึกษาไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นการวิเคราะห์ (Analyze)

1. ศึกษาเป้าหมายและความต้องการในการจัดหลักสูตร โดยคำนึงถึงลักษณะของกลุ่มเป้าหมายและประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพด้วยสติสำหรับพนักงานในองค์กรในประเทศไทย ได้รับแรงบันดาลใจจากหนึ่งนโยบายส่งเสริมสุขภาพของคนในประเทศ โดยสำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2566) ที่มุ่งให้พนักงานขององค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต (เช่น ทานอาหารมีโภชนาการ ออกกำลังกาย) และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อคุณภาพชีวิต (เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่) ทั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป

ในเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานองค์กรไทยในปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับความเครียดสะสมเรื่องงาน สภาพเศรษฐกิจ ภาวะสังคม ปัญหาครอบครัว และภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง ซึ่งนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน โรคซึมเศร้า และการฆ่าตัวตายที่เพิ่มขึ้นในวัยทำงาน ตลอดจนปัญหาด้านสุขภาพที่คนวัยทำงานมีแนวโน้มการป่วยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคอ้วนที่สูงขึ้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) นอกจากนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงการจัดหลักสูตรสำหรับพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ ที่มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-directed learning) ตามแนวคิดของ Malcolm Knowles (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558) โดยให้ความสำคัญกับการช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน และการเชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนรู้กับประสบการณ์จริงของตนเอง

ท้ายนี้ ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสติในประเทศไทย โดยได้ทบทวนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการฝึกสติก่อนหน้า (ศรภมร อินทะเสน และธีรบรรณ ธีรพงษ์, 2567) ซึ่งพบว่า บุคคลทราบถึงประโยชน์ของการมีสติ แต่มักไม่ฝึกสติ เนื่องจากมีความรู้สึกทางลบหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการฝึกสติ อันเกิดจากประสบการณ์ในอดีต เช่น การถูกตำหนิหรือการบังคับ หรืออาจมีความเข้าใจผิดว่า การฝึกสติมีกฎเกณฑ์และแบบแผนที่ตายตัว ที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดเมื่อยล้า และต้องใช้เวลาอันยาวนานจนเบียดบังเวลาในชีวิตประจำวัน

### ขั้นการออกแบบ (Design)

2. ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาสติและทฤษฎี/งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบที่สำคัญที่นำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร โดยโปรแกรมการฝึกสติที่ผู้วิจัยทบทวนนั้นมีทั้งหมด 11 หลักสูตร เป็นหลักสูตรที่มีต้นกำเนิดจากประเทศทางตะวันตก 3 หลักสูตร (MBSR, MBCT, และ DBT) ทางตะวันออก 4 หลักสูตร (หลักสูตร Goenka' Vipassana Meditation, Thich Nhat Hanh's Mindfulness Practice, The Willpower Institute โดย หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร และหลักสูตรเจริญสติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วัดป่าโสมพนัส) และหลักสูตรทางเลือกใหม่ที่ได้มีการปรับปรุงเพื่อใช้สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันไป 4 หลักสูตร (Adaptive MBSR, Search Inside Yourself Program, Mindfulness-Based Well-Being Enhancement และหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร) จากนั้นนำความรู้ที่ได้จากการตกผลึกของผู้วิจัยมาสร้างหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพด้วยสติ (MBWB) ฉบับร่าง หรือ Prototype โดยคำนึงถึงประเด็นสำคัญจากขั้นการวิเคราะห์

การทบทวนวรรณกรรมช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงกลไกและองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ที่จะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีและมีพฤติกรรมเชิงบวกที่สอดคล้องกับการมีสุขภาพ ดังนี้ ส่วนที่หนึ่ง คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการฝึกสติ พร้อมกับการลงมือฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นที่นำไปสู่ ส่วนที่สอง คือ ความสามารถในการกำหนดตนเอง (Self-regulation) มีความสามารถในการเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น (Self-compassion) และการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-awareness) ซึ่งนำไปสู่ส่วนที่สาม คือ การมีสุขภาพที่ดี (Well-being) และพฤติกรรมเชิงบวก โดยกลไกดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของส่วนที่สี่ คือ การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) และกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior change) ที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

นอกจากกรอบแนวคิดข้างต้นที่ผู้วิจัยใช้ในการร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยยังคำนึงถึงคุณลักษณะที่สำคัญของหลักสูตรการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐานที่มีอยู่ก่อนหน้า ได้แก่ 1) การจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับภาคทฤษฎี (การบรรยาย) ที่ให้ความรู้และเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสติ 2) มีวิธีการฝึกสติแบบทางการ คือ การนั่งสมาธิกำหนดลมหายใจและการสำรวจกาย พร้อมกับการฝึกสติแบบไม่เป็นทางการ คือ การฝึกสติในอิริยาบถต่างๆ ในชีวิตประจำวัน 3) ความต่อเนื่องของการฝึกปฏิบัติสติ 4) การมีระบบช่วยเหลือติดตามระหว่างการฝึกปฏิบัติส่วนตัวของผู้เข้าร่วมหลักสูตร

ประเด็นปัจจัยพิจารณาเพื่อสร้างหลักสูตรในข้างต้นจะช่วยส่งเสริมสุขภาพและตอบสนองต่อประเด็นคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมหลักสูตรซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรในประเทศไทย ดังนี้

โดยอาศัยการบรรยายภาคทฤษฎีเพื่อมุ่งให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกสติสามารถนำไปใช้เพื่อจัดการกับความคิด อารมณ์ความรู้สึก และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการฝึกสติ ในขณะที่การฝึกสติทั้งที่เป็นแบบทางการ (เช่น การนั่งสมาธิกำหนดลมหายใจและการสำรวจร่างกาย) และไม่เป็นทางการ (คือ การฝึกสติในอิริยาบถต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การกิน) เพื่อช่วยให้ผู้ฝึกปฏิบัติมีสติ สมาธิ และความสามารถในการจัดการกับตนเองเมื่อเกิดสถานการณ์ที่นำไปสู่ปัญหาเชิงสุขภาพ เช่น ความเครียดสะสม ภาวะหมดไฟ โรคซึมเศร้า โรคหัวใจ และโรคอ้วน นอกจากนี้ การฝึกสติอย่างต่อเนื่องในทุกๆ วัน โดยใช้เวลาที่ไม่นานนักในแต่ละครั้ง เช่น 5-20 นาที จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีสติอยู่เสมอ และสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงสุขภาพของตนเองได้ ทั้งนี้ การมีระบบช่วยเหลือติดตาม มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรได้ฝึกสติอย่างต่อเนื่อง และสามารถติดตามความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสุขภาพได้ด้วยตนเอง

ด้วยเหตุนี้ อาศัยองค์ความรู้และความเข้าใจในข้างต้น ผู้วิจัยจึงร่างหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพด้วยสติขึ้น เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในองค์กรไทยที่กำลังเผชิญกับความเครียด และประเด็นปัญหาด้านสุขภาพที่หลากหลาย โดยกำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงสุขภาพ ผ่านการรู้จักค่านิยมของตนเองบนพื้นฐานของการใช้สติ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ของ

หลักสูตร มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2566) ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสุขภาพโดยรายละเอียดของหลักสูตรจะกล่าวถึงในส่วนของผลการวิจัย

### ขั้นการพัฒนา (Develop)

3. ผู้วิจัยนำร่างหลักสูตรการพัฒนาให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสติและสุขภาพ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย จิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาสติและการใช้สติในองค์กร ท่านที่สองเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำด้านการฝึกสติในบริษัทมหาชนจำกัดแห่งหนึ่ง ท่านที่สามเป็นอาจารย์และนักวิชาการ (รองศาสตราจารย์) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาและฝึกฝนการใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน

คณะผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างหลักสูตรและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย ผ่านทางการสนทนากลุ่ม (Focus group) ตัวอย่างคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น “เพิ่มความความลุ่มลึกของหลักสูตรให้มีความแตกต่างจากตะวันตก โดย 1) สร้างความชัดเจนในเรื่องความแตกต่างของสติและสมาธิ และการทำงานร่วมกัน 2) แก้ไขการใช้คำศัพท์ในหลักสูตรให้สอดคล้องกับคนไทย” (คณะผู้ทรงคุณวุฒิ) “ควรเน้นให้กลุ่มเป้าหมายเห็นว่า หลักสูตรนี้หรือการพัฒนาสติมีความสำคัญอย่างไรต่อตัวเขา เพิ่มเหตุผลหรือแนวคิดสนับสนุนทั้งในด้านพุทธศาสนา จิตวิทยา และวิทยาศาสตร์” (คณะผู้ทรงคุณวุฒิ)

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้คะแนนความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรและกิจกรรม ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยปรับประยุกต์วิธีการมาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Index of item objective congruence: IOC) โดยการให้คะแนนประกอบด้วย -1, 0, และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, และเห็นด้วย ตามลำดับ ทั้งนี้ ค่าคะแนนของร่างหลักสูตร MBWB ในภาพรวมอยู่ที่ 0.70 ซึ่งถือว่า มีความเหมาะสม

4. ผู้วิจัยดึงประสบการณ์จากในอดีตของตนเองที่เคยเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาสติจากหน่วยงานต่างๆ ที่น่าเชื่อถือ ตัวอย่างเช่น Goenka' Vipassana Meditation course ซึ่งมีการดำเนินการมากกว่า 45 ปี และศูนย์ฝึกปฏิบัติมากกว่า 80 แห่ง ในกว่า 20 ประเทศ (ข้อมูลจาก <https://www.dhamma.org/en/about/vipassana>), ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย โดยมูลนิธิคุณแม่สิริ กรินชัย ซึ่งอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (ข้อมูลจาก <https://www.ybat.org/about>), หลักสูตรจิตวิทยาสติของนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ซึ่งมีการสร้างร่วมมือกับสสส.และองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมกาฝึกสติให้กับพนักงาน (ข้อมูลจาก <https://www.thaimio.com>) นอกจากนี้ ผู้วิจัยสังเกตการณ์ในกลุ่มสนทนาออนไลน์ (Line group application) ของผู้ฝึกปฏิบัติสติเกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละคนในฝึกปฏิบัติ และที่สำคัญผู้วิจัยยังได้ฝึกสติตามแนวทางที่ได้ศึกษาและออกแบบไว้ด้วยตนเอง เพื่อสกัดประสบการณ์และคุณลักษณะสำคัญของโปรแกรมการฝึกสติที่ตนได้เคยเข้าร่วมและฝึกฝน แล้วนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร MBWB

5. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ (ดังตารางที่ 1) ร่วมกับสิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมในกิจกรรมการฝึกสติ จากการสังเกตการณ์ และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยมาปรับร่างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

6. ก่อนการจัดหลักสูตร MBWB กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทดลอง (Dry run) จัดหลักสูตรเป็นการภายในที่มหาวิทยาลัยจำนวน 5 คน โดยจำลองการสอนและดำเนินทุกกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ทรัพยากร และเครื่องมือที่ใช้ ตลอดจนระยะเวลา และความต่อเนื่องของเนื้อหาในแต่ละส่วน ผู้วิจัยรับฟังความคิดเห็นของทีมหาวิทยาลัย แล้วดำเนินการปรับหลักสูตรอีกครั้งให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจำลองหลักสูตร 2 รอบ

**ตารางที่ 1** คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับแก้ไขหลักสูตร MBWB

คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับเปลี่ยน/พัฒนาหลักสูตร MBWB
<b>ด้านกรอบแนวคิดและภาพรวมของหลักสูตร</b>	
1. เพิ่มความคลุมเคลือของหลักสูตรให้มีความแตกต่างจากตะวันตก โดย	- กำหนดเป้าหมายและเนื้อหาเพิ่มเติมในช่วงต้นของหลักสูตร (Introduction) ให้มีความชัดเจนในเรื่องสติและสมาธิ ซึ่งมีความแตกต่างแต่ทำงานร่วมกัน
1) สร้างความชัดเจนในเรื่องความแตกต่างของสติและสมาธิ และการทำงานร่วมกัน 2) แก้ไขการใช้คำศัพท์ในหลักสูตรให้สอดคล้องกับคนไทยตามคำแนะนำในเอกสาร (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1)	- เปลี่ยนแปลงคำศัพท์ที่ใช้ในการเรียกชื่อแนวคิดต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทคนไทย
2. ควรเน้นให้กลุ่มเป้าหมายเห็นว่า หลักสูตรนี้หรือการพัฒนาสติมีความสำคัญอย่างไรต่อตัวเขา (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, 3) เพิ่มเหตุผลหรือแนวคิดสนับสนุนทั้งในด้านพุทธศาสนา จิตวิทยา และวิทยาศาสตร์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3)	- เน้นย้ำประเด็นดังกล่าวในช่วงการเกริ่นนำหลักสูตรในช่วงเช้าวันแรกของการอบรม ในหัวข้อ “ธรรมชาติของสติ ความสำคัญ และประโยชน์”
3. การวัดผลของหลักสูตร ให้พิจารณาบททวนข้อจำกัดที่อาจทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เช่น การตั้งเป้าหมายส่วนตัวของผู้เข้าร่วมที่อาจไม่สำคัญมากพอหรือไม่สอดคล้อง, การปฏิบัติส่วนตัวในช่วง 2 เดือน, คุณลักษณะหรือความคาดหวังของผู้เข้าร่วมที่แตกต่างกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3)	- ทบทวนพิจารณาการการวัดผลอีกครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมไม่กว้างเกินไป
	- ทำประชาสัมพันธ์แจ้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังที่ชัดเจนของหลักสูตร และการยอมรับข้อตกลง (กติกา) ของหลักสูตร ให้แก่ผู้เข้าร่วมทราบและตัดสินใจก่อนการเข้าร่วม
	- เพิ่มความระมัดระวังและให้มีกลไกในระบบการติดตามดูแล (ตามรายละเอียดด้านล่าง)
<b>ด้านเนื้อหา กิจกรรม และใบงานของหลักสูตร</b>	
1. การฝึกสติอย่างไม่เป็นทางการ (Informal practices) ควรใช้หลัก “รู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ท่า” โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ Episodic (การฝึกสติโดยตระหนักเป็นช่วงๆ) และ Constant (การฝึกสติโดยผูกกับพฤติกรรมหรือกิจวัตรประจำวัน) (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)	- เพิ่มการบันทึกประสบการณ์การฝึกสติในระหว่างวันว่าได้ฝึกปฏิบัติอย่างไรบ้าง
	- แยกข้อบันทึกเวลาในการฝึกสติและสมาธิ และการฝึกสติในอิริยาบถย่อย
	- ระงับสติระหว่างวันในช่วงการอบรม 2 วัน

คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับเปลี่ยน/พัฒนาหลักสูตร MBWB
2. การฝึกสติในการสนทนาควรมี ช่วงเวลาเฉพาะในการทำความเข้าใจและฝึกฝน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)	- จัดให้มีส่วนของการฟังด้วยสติ (Mindful listening) ในวันแรก
3. ใน Self-compassion ควรเพิ่มส่วนของ Other-Compassion ด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)	- ปรับแก้ไขในใบงาน Self-compassion ข้อที่ 6
4. กิจกรรมคุณค่าต่อตนเองอาจใช้เทคนิคคิดถึงบุคคลในดวงใจ เพื่อค้นหาคุณค่าที่ตนเองให้ความสำคัญ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)	- เพิ่มส่วนการแผ่เมตตาก่อนออกจากการฝึกสมาธิสติ
	- เสนอเป็นทางเลือกให้วิทยากร แต่ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับวิทยากร
<b>ด้านระบบสนับสนุนและช่วยเหลือติดตาม</b>	
1. ในระบบการติดตามช่วยเหลือ (Tracking) ช่วง 8 สัปดาห์ ควรมี Group refreshing/retreat หรือการฝึกปฏิบัติกลุ่มและการไตร่ตรองร่วมกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1, 2, 3) ในสัปดาห์ที่ 1,3,4,7 โดยเป็นการปฏิบัติร่วมกัน 30 นาที และสนทนากลุ่มอีก 30 นาที (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)	- พิจารณาเพิ่มการฝึกปฏิบัติกลุ่มระหว่าง 8 สัปดาห์ โดยให้มีวิทยากรย่อยเป็นผู้ดำเนินการและถ่ายรูปอัดเทป หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จัดสรรไว้ด้วย
2. การฝึกปฏิบัติสติส่วนตัวในแต่ละวัน ควรมีอย่างน้อย 20-30 นาที (สมาธิ 10 นาที, Body scan 10 นาที, อานังง์ต่อ 10 นาที) (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1)	- ปรับคำแนะนำการฝึกสติให้เป็นอย่างน้อย 20 นาที ในทุกๆ วัน
3. มีผู้ทำหน้าที่ตอบคำถาม หรือ Coach ระหว่างฝึกปฏิบัติในช่วง 2 เดือน ในกลุ่ม Line ที่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 และ 3)	- ติดต่อให้วิทยากรหลักเข้ามาอยู่ในกลุ่ม Line เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่อง
	- เพิ่มกติกายอมรับในการฝึกปฏิบัติตามแนวทางของหลักสูตร
4. Reflective Journal ของการฝึกสติ ให้ผู้เข้าร่วมบันทึกทุกวัน ในช่วง 2 สัปดาห์แรก หลังจากนั้นให้เป็นความอิสระของผู้เข้าร่วม (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 และ 3) ทั้งนี้ ให้ทางทีมผู้จัดมีการสรุปข้อความความสงสัยที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เข้าร่วม และตอบคำถาม (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2)	- ให้ผู้เข้าร่วมมีการบันทึก Reflective Journal ทุกวัน ในช่วง 2 สัปดาห์แรก หลังจากนั้นให้เป็นความอิสระของผู้เข้าร่วม
5. Check up สำหรับติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ผู้เข้าร่วมได้เลือกบันทึกหรือรายงานความก้าวหน้าโดยกำหนดระยะเวลาด้วยตนเอง (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3)	- ไม่ได้ปรับเปลี่ยน โดยยังคงกำหนดไว้ที่สัปดาห์ที่ 1, 3, 5, และ 8 แต่เปิดกว้างสำหรับผู้ที่ต้องการรายงานความก้าวหน้าถี่มากกว่านี้ หรือ ณ วันที่พบการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

### ขั้นการดำเนินการ (Implementation)

7. ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปประชาสัมพันธ์แก่องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในโครงการศูนย์วิชาการสนับสนุนงานสุขภาพในองค์กร (ซึ่งได้รับทุนจากสสส. สำนัก 8) และผ่านบุคคลรู้จัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร เมืองครที่สนใจ และสมัครใจเข้าร่วมหลักสูตรจำนวน 3 องค์กร ณ เวลานั้น เป็นองค์กรภาครัฐ 2 แห่ง และภาคเอกชน 1 แห่ง ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดหลักสูตรให้กับบุคลากรหรือพนักงานขององค์กรนั้นๆ (องค์กรละไม่เกิน 30 คน)

ผู้วิจัยดำเนินการจัดหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นกิจกรรมแบบลงภาคสนาม (On-site) 2 วัน โดยผู้เข้าร่วมจะมาเรียนรู้และทำกิจกรรมของหลักสูตรพร้อมกัน และสอง คือ การฝึกปฏิบัติส่วนตัวของผู้เข้าร่วมหลักสูตรเป็นระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีระบบและกลไกช่วยเหลือและติดตามผู้เข้าร่วมหลักสูตรผ่านทาง LINE official account (OA) และการฝึกปฏิบัติส่วนตัวทางออนไลน์เดือนละ 2 ครั้งผ่าน Zoom meeting

### ขั้นการประเมินผล (Evaluation)

8. เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของหลักสูตร MBWB ผู้วิจัยทำการศึกษาแบบกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) โดยเก็บข้อมูลตัวแปรที่สนใจศึกษา (ได้แก่ ระดับสติ ระดับสุขภาวะ ระดับความพึงพอใจในอาชีพ และระดับความผูกพันในงาน) ทั้งก่อนและหลังการจัดหลักสูตร 2 เดือน จากกลุ่มผู้เข้าร่วม โดยใช้แบบทดสอบ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมหลักสูตรว่าค่าของตัวแปรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ซึ่งในช่วงของการศึกษาวิจัยนี้ มีผู้เข้าร่วมหลักสูตรที่ทำแบบทดสอบครบหลังจบหลักสูตร 2 เดือน จำนวน 45 คน ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนดังกล่าวนี้ในการวิเคราะห์ โดยมีได้มีการสุ่มตัวอย่าง

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการทบทวนข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลความพึงพอใจต่อหลักสูตร MBWB ของผู้เข้าร่วม ทุกครั้งหลังจากการดำเนินการจบหลักสูตรในแต่ละครั้ง และนำข้อมูลนี้ไปพัฒนาปรับปรุงในการดำเนินการหลักสูตรครั้งต่อไป ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมหลักสูตรที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตร และการสัมภาษณ์ เช่น

“...อยากให้เพิ่มคลิปเสียง มีบทพูดของวิทยากรเพื่อนำการฝึกสติส่วนตัว” (P01\_O2)

“...อยากให้สนุกมากกว่านี้ มีกิจกรรมที่สนุก เพื่อให้ผู้เรียนรู้อยากจะเข้าร่วมมากขึ้น” (P02\_O2)

“...เนื้อหาที่เกี่ยวกับทฤษฎีบางช่วงแน่นไป อยากให้มีการปฏิบัติที่มากกว่านี้” (P05\_O1)

“...เพิ่มเรื่องการฝึกสมาธิ มีการอธิบายเพิ่มเติม เนื่องจากคนรับไม่เท่ากัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนำไปใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคการปฏิบัติ เช่น Body scan” (P03\_O2)

อย่างไรก็ตาม การจัดหลักสูตร MBWB ในช่วงที่ผ่านมาจำนวน 3 องค์กร พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร MBWB ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด (Mean = 4.37, S.D. = 0.507)

ทั้งนี้ ขั้นตอนการศึกษาเพื่อสร้างหลักสูตร MBWB ที่กล่าวมาในรายละเอียดข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** กระบวนการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (R&D)	แนวคิด ADDIE	การดำเนินการของงานวิจัยครั้งนี้
R1 การวิจัยในครั้งที่ 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	Analyze: การวิเคราะห์เป้าหมายและความต้องการในการจัดการเรียนรู้	1. ศึกษาความต้องการในการจัดหลักสูตร และ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาสติและทฤษฎี/งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
D1 การพัฒนาครั้งที่ 1 เพื่อสร้างรูปแบบชิ้นงานหรือผลิตภัณฑ์ และพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	Design: การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ Develop: การพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมมากขึ้น	2. ออกแบบร่างหลักสูตรการพัฒนา (Prototype) 3. นำร่างหลักสูตรการพัฒนาให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ 4. สังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาสติของหน่วยงานอื่นที่น่าเชื่อถือ 5. ปรับปรุงหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจากการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมและประสบการณ์ของผู้วิจัย 6. การจำลองการจัดหลักสูตร (Dry run) 2 ครั้ง
R2 การวิจัยครั้งที่ 2 เพื่อนำชิ้นงานไปใช้หรือทดลองแล้วเก็บข้อมูลการทดลอง	Implement: การทดลองจัดกระบวนการเรียนรู้	7. นำหลักสูตรที่ปรับเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการจัดกับกลุ่มผู้เข้าร่วมจำนวน 3 องค์กร และเก็บข้อมูลก่อน-หลังเข้าร่วมหลักสูตร
D2 การพัฒนาครั้งที่ 2 การประเมินผลการทดลองชิ้นงานและสรุปผล	Evaluation: การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้	8. รวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบ วิเคราะห์สรุปผล และเขียนข้อเสนอแนะของหลักสูตร

**เครื่องมือการวิจัย**

แบบวัดสติ ใช้เครื่องมือ Mindfulness Attention Awareness Scale: MAAS โดย Brown and Ryan (2003) และมีการแปลเป็นภาษาไทยโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมกับทำการเทียบเคียงกับ MASS ฉบับภาษาไทยที่มีการแปลไว้ก่อนหน้า (ฉัตรวิบูลย์ ไพจ์เชล, 2564; ภาวิณี เพชรสว่าง, 2564) และมีการปรับคำในเครื่องมือเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจด้านภาษาที่มากขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้แบบวัดระดับสติประกอบด้วยข้อคำถามเชิงลบ 15 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นการวัดการตระหนักรู้การมีสติ ตัวอย่างข้อคำถาม คือ “ฉันมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้น แต่ไม่รู้ตัวจนกระทั่งเวลาผ่านไป” “ฉันสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ยาก” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 1 ถึง 5 คือ เกือบสม่ำเสมอ ถึงแทบจะไม่เคย แบบวัดสตินี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s alpha)  $\alpha = .879$

แบบวัดสุขภาพ ใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) โดยสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กรกุล และคณะ (2540) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้าน

สิ่งแวดล้อม โดยทั้ง 4 มิติประกอบกันเป็น คุณภาพชีวิตโดยรวม ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละวันไหม (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน)” “ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง) มากน้อยเพียงใด” เกณฑ์การให้คะแนน 1 ถึง 5 คือ ไม่เลย ถึง มากที่สุด ( $\alpha = .90$ )

แบบวัดความพึงพอใจในงาน (Career satisfaction) ของ Greenhouse et al. (1990) แปลโดยสรเสรีญ สัตถาวร (2561) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เช่น “ฉันพอใจในความสำเร็จหรือผลของงานในหน้าที่หรืออาชีพที่ทำอยู่” “ฉันพอใจกับความก้าวหน้าในงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับตัวเองในอาชีพที่ทำอยู่” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 1 ถึง 5 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\alpha = .81$ )

แบบวัดความผูกพันในงาน (Work engagement) ใช้แบบของ Utrecht work engagement scale (Schaufeli et al., 2002) แปลโดย Petchsawang and McLean (2017) แบบวัดนี้ประกอบด้วย 3 มิติ คือ ด้านความมีพลัง (Vigor) ด้านความอุทิศตน (Dedication) ด้านความหมกมุ่น (Absorbing) จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน” “งานเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน” “ใจฉันจดจ่อในการทำงาน” ( $\alpha = .908$ )

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้เพื่อวัดประสิทธิผลของหลักสูตร MBWB มีจำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยมีได้มีการตัดข้อคำถามจากเครื่องมือวิจัยที่เป็นต้นฉบับ

## ผลการวิจัย (Findings)

ผู้วิจัยแบ่งผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ องค์ประกอบของหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติ (MBWB) และส่วนที่สอง คือ ผลการวัดค่าคะแนนตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังเข้าร่วมหลักสูตร ซึ่งเป็นการสะท้อนประสิทธิผลของหลักสูตร MBWB

### ส่วนที่หนึ่ง หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติ MBWB

กรอบแนวคิดของหลักสูตร MBWB ประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ 1) ความเข้าใจในเรื่องของสติและการฝึกปฏิบัติสติที่ถูกต้อง 2) ความเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมของตนเอง 3) การตั้งเป้าหมายและวางแผนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยการใช้สติ 4) การฝึกสติอย่างต่อเนื่อง 2 เดือน และ 5) มีกลไกเพื่อช่วยเหลือและติดตามความก้าวหน้าในการฝึกสติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งเป็นการตกผลึกจากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยและการประชุมกลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการจัดหลักสูตรตามกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ภาคใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ 1) กิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบกลุ่ม (Workshop) 2 วัน และ 2) การปฏิบัติส่วนตัวของผู้เข้าร่วม 60 วัน โดยอาศัยระบบการติดตามช่วยเหลือ

1) *กิจกรรมกลุ่ม (Workshop) 2 วัน*: วันแรกเป็นการเรียนรู้ภาคทฤษฎีสลับกับภาคปฏิบัติ โดยภาคทฤษฎีเป็นการบรรยายถึงธรรมชาติ ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการฝึกสติในเชิงวิทยาศาสตร์ (ในแง่ประสาทวิทยา และจิตวิทยา) และการวิจัย พร้อมกับการยกตัวอย่างประกอบที่เชื่อมโยงกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้เข้าร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องของสติ แรงจูงใจภายใน และทัศนคติเชิงบวกต่อการฝึกสติของผู้เข้าร่วมหลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการสอดคล้องแทรกเกมส์หรือกิจกรรมนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสติ ระหว่างการบรรยาย เพื่อให้เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างเพลิดเพลิน

ส่วนในภาคปฏิบัติ คือ การที่วิทยากรได้นำการฝึกสติและสมาธิให้กับผู้เข้าร่วมแบบทีละเล็กทีละน้อย มีทั้งการฝึกสติแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อมุ่งให้ผู้เข้าร่วมสามารถฝึกสติเป็นได้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีการจัดการกับความคิดและอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ (อันเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกับสุขภาพและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม) และสามารถฝึกสติในชีวิตประจำวัน เช่น ในการทำงานและการสื่อสารกับบุคคลอื่น อีกทั้ง ในระหว่างการฝึกปฏิบัติ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การฝึกสติดระหว่างผู้เข้าร่วมหลักสูตร โดยมีวิทยากรเป็นผู้แนะนำและตอบข้อสงสัย

ทั้งนี้ เนื้อหาและวิธีการฝึกสติในหลักสูตร MBWB นี้ อ้างอิงหลักจิตวิทยาสติ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2564) และใช้ภาษาทั่วไปมากกว่าที่จะเป็นคำสอนหรือใช้ภาษาเชิงศาสนาของศาสนาหนึ่งในการสอนและอธิบาย

ในขณะที่วันที่สอง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมได้ค้นหาค่านิยมของตนเองผ่านการวัดค่านิยม เพื่อนำไปสู่การสำรวจตนเองในด้านพฤติกรรมที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับค่านิยมที่แต่ละคนยึดถือ แล้วต่อเนื่องไปยังกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรได้ตั้งเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือสอดคล้องกับการมีสุขภาพ และจบท้ายด้วยการเขียนแผนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองด้วยสติ พร้อมกับประกาศความมุ่งมั่นที่จะลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) *การปฏิบัติส่วนตัว 60 วัน*: หลักสูตร MBWB ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกสติต่อเนื่องกันทุกวัน ในช่วงระยะเวลา 60 วัน หรือ 8 สัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักสูตรการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐานก่อนหน้า (เช่น MBSR ของ Kabat-Zinn & Hanh, 2013) และช่วงเวลาเฉลี่ยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล (Lally et al., 2010) โดยเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรได้ฝึกสติที่เป็นแบบทางการ (นั่งสมาธิ และสำรวจจุดต่างๆ ของร่างกาย) โดยทำอย่างน้อยวันละ 20 นาที อย่างต่อเนื่องทุกวัน และตลอดช่วงเวลาเดียวกัน ให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรแต่ละคนได้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองควบคู่กันไป

หลักสูตร MBWB ยังได้เชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรมาฝึกสติดร่วมกันทางออนไลน์ผ่านทาง Zoom meeting เดือนละ 2 ครั้ง ทุกวันพุธสัปดาห์ที่ 2 และ 4 ของทุกๆ เดือน โดยใช้เวลาประมาณ

60 นาที แบ่งเป็นการฝึกสติ 20 นาที และเวลาที่เหลือถูกใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถามตอบข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสติของผู้เข้าร่วมหลักสูตร

นอกจากนี้ หลักสูตร MBWB ได้มีระบบการติดตามช่วยเหลือผู้เข้าร่วมผ่าน LineOA ดังนี้ (1) การแจ้งเตือนการฝึกสติประจำวันและแจ้งเตือนผู้เข้าร่วมเมื่อถึงวันที่ต้องดำเนินกิจกรรมที่สำคัญในหลักสูตร เช่น การประเมินผลการเข้าร่วมหลักสูตร และการบันทึกความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงตนเอง (2) การบันทึกเวลาและประสบการณ์ในการฝึกสติในแต่ละวัน (3) การบันทึกความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองตามเป้าหมายการพัฒนาที่ได้กำหนด (4) หน้าแผงควบคุม (Dashboard) เพื่อสรุปข้อมูลที่สำคัญให้ผู้เข้าหลักสูตรได้ติดตามและเห็นการพัฒนาของตนเองในภาพรวม (เป็นการส่วนบุคคล) เช่น ระยะเวลาสะสมในการฝึกสติและการจัดอันดับผู้ฝึกสติ (Ranking) ตลอดจนระดับสติ สุขภาวะ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในอาชีพ และท้ายที่สุด มีเมนูสำหรับคำแนะนำและองค์ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสติ เช่น คลิปเสียงนำการฝึกสติ 20 นาที

## ส่วนที่สอง ประสิทธิภาพของหลักสูตร MBWB

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 45 คนที่เข้าร่วมหลักสูตร MBWB ในภาคการบรรยาย และฝึกปฏิบัติ 2 วัน และมีการปฏิบัติต่อครบเป็นเวลา 2 เดือน เป็นเพศหญิง 77.8% (35 คน), ชาย 20% (9 คน), และไม่ระบุเพศ 2.2% (1 คน) อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 39.7 (SD = 9.24) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 75% (34 คน) สูงกว่าปริญญาตรี 15.6% (7 คน) และต่ำกว่าปริญญาตรี 8.9% (4 คน) สถานภาพโสด 71.1% (32 คน) แต่งงานแล้ว 28.9% (13 คน) ไม่เคยมีประสบการณ์ฝึกสติ 60% (27 คน) เคยมีประสบการณ์ในการฝึกสติแต่ปัจจุบันไม่ได้ฝึกแล้ว 17.8% (8 คน) ฝึกสตินานๆ ครั้ง 13.3% (6 คน) ฝึกสติอย่างสม่ำเสมอ 4.4% (2 คน) ไม่ระบุ 4.4 (2 คน) และเมื่อเข้าร่วมหลักสูตร MBWB จากการรายงานของกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลา 2 เดือน พบว่า มีการฝึกสติโดยเฉลี่ย 26.84 วัน จำนวน 598.47 นาที หรือคิดเป็นวันละ 22.29 นาที

จากการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลตัวแปรระดับสติ, ระดับความพึงพอใจในอาชีพ, และระดับความผูกพันในงานของผู้เข้าร่วมหลักสูตร ก่อนหรือหลังการเข้าร่วมหลักสูตรมีการแจกแจงไม่ปกติ โดยมีค่า Zskewness และ Zkurtosis เกิน  $\pm 1.96$  และมีค่า Shapiro-Wilk ที่นัยสำคัญทางสถิติ  $p < .05$  ในขณะที่ ข้อมูลสุขภาวะทั้งก่อนและหลัง มีลักษณะการแจกแจงปกติ ดังตารางที่ 3

ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Wilcoxon signed rank-test เพื่อทดสอบอิทธิพลของหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติ (MBWB) ที่มีต่อระดับสติ, ระดับความพึงพอใจในอาชีพ, และระดับความผูกพันในงานของผู้เข้าร่วมหลักสูตร และดำเนินการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะ ด้วยสถิติ Paired sample t-test

**ตารางที่ 3** รายงานข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	ค่ามัธยฐาน	ค่าเฉลี่ย	SD	Zskewness	Zkurtosis	Shapiro-Wilk	<i>p</i>
สติ_ก่อน	51	51.6	8.73	-1.65	.98	.972	.334
สติ_หลัง	61	59.4	7.75	-3.04	2.14	.932	.011
สุขภาวะ_ก่อน	91	92.0	10.75	1.52	-.42	.962	.14
สุขภาวะ_หลัง	100	99.4	12.05	.057	-.65	.979	.573
ความพึงพอใจในอาชีพ_ก่อน	20	19.0	2.01	-.19	2.18	.913	.002
ความพึงพอใจในอาชีพ_หลัง	20	19.6	2.58	-.023	.12	.934	.013
ความผูกพันในงาน_ก่อน	35	34.3	4.16	-1.19	4.10	.941	.024
ความผูกพันในงาน_หลัง	35	35.5	5.31	-.95	.89	.968	.241

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับสติของกลุ่มตัวอย่างก่อนการเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 51) และหลังเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 61),  $z = -4.923$ ,  $p = .000$  โดยมีขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ  $r = .73$  ซึ่งบอถึงผลกระทบขนาดใหญ่

เมื่อศึกษากับระดับสุขภาวะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับสุขภาวะก่อนเข้าร่วมหลักสูตร (Mean = 92) และหลังเข้าร่วมหลักสูตร (Mean = 99.4) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $t = -5.301$ ,  $p = .000$  โดยมีขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ  $r = .62$  ซึ่งบอถึงผลกระทบขนาดใหญ่

ในขณะที่ เมื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับความพึงพอใจในอาชีพก่อนเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 20) และหลังเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 20),  $z = -1.829$ ,  $p = .067$  เมื่อใช้สมมติฐานแบบสองทิศทาง (Two-tail test) อย่างไรก็ตาม เมื่อใช้สมมติฐานแบบทิศทางเดียว (One-tail test) ที่กำหนดให้ระดับความพึงพอใจในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างหลังเข้าร่วมหลักสูตรสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอบรม จึงพบนัยสำคัญทางสถิติ  $p = .034$  โดยมีขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ  $r = .27$  ซึ่งบอถึงผลกระทบขนาดปานกลาง

และท้ายที่สุด ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 35) และหลังเข้าร่วมหลักสูตร (Median = 35),  $z = -2.208$ ,  $p = .027$  โดยมีขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ  $r = .33$  ซึ่งบอถึงผลกระทบขนาดปานกลาง

ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การเข้าร่วมหลักสูตร MBWB ช่วยเพิ่มระดับสติ สุขภาวะ ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้วย Wilcoxon signed rank-test และ Paired sample t-test

ตัวแปร	<i>z</i>	<i>t</i>	<i>p-value</i>	Effect size ( <i>r</i> )
สติก่อน-หลัง	-4.923		.000	.73
สุขภาวะก่อน-หลัง		-5.301	.000	.62
ความพึงพอใจในอาชีพก่อน-หลัง	-1.829		.067 (two-tail) .034 (one-tail)	.27
ความผูกพันในงานก่อน-หลัง	-2.208		.027	.33

## การอภิปรายผลการศึกษา (Discussion)

หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยการฝึกสติ MBWB ได้รับการออกแบบให้มีระยะเวลาครบคลุม 60 วัน หรือ 8 สัปดาห์ มีความสอดคล้องกับ หลักสูตรการพัฒนาที่ใช้สติเป็นฐานก่อนหน้า (เช่น MBSR ของ Kabat-Zinn & Hanh, 2013) และสอดคล้องกับแนวคิดช่วงเวลาเฉลี่ยที่บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้เมื่อลงมือทำ (Lally et al., 2010)

หลักสูตร MBWB มีความคล้ายกับหลักสูตรอื่นๆ ก่อนหน้า เช่น หลักสูตร MBSR, MBCT, และ DBT คือใช้การฝึกสติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหรือการบำบัดประเด็นด้านสุขภาวะ และมีการฝึกสติในรูปแบบกลุ่มและส่วนตัว อย่างไรก็ตาม หลักสูตร MBWB มีความแตกต่างและลักษณะที่โดดเด่นจากหลักสูตรทั้งสาม กล่าวคือ หลักสูตรก่อนหน้าเน้นการแก้ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตที่เฉพาะเจาะจงในด้านใดด้านหนึ่งของผู้ป่วย เช่น MBSR เน้นจัดการและบรรเทาความเครียด MBCT เน้นรักษาอาการหรือโรคซึมเศร้า และ DBT เน้นช่วยเหลือผู้มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพ ในขณะที่หลักสูตร MBWB เน้นการพัฒนาสุขภาวะในภาพรวม (ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์ และความพึงใจในอาชีพและการทำงาน) ของผู้ทำงานในองค์กร (ซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปที่ยังไม่ได้รับการประเมินอาการป่วยหรือมีความผิดปกติ) นอกจากนี้ หลักสูตร MBWB ได้เน้นให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักค่านิยมของตนเองด้วยการใช้สติ และการกำหนดเป้าหมายเพื่อส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสุขภาวะ ซึ่งการพัฒนาสุขภาวะในมิติใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมแต่ละคน จากการพิจารณาผลการศึกษาที่พบว่า หลักสูตร MBWB ซึ่งผู้เข้าร่วมรายงานการฝึกสติแบบทางการด้วยการนั่งสมาธิโดยเฉลี่ยวันละ 20 นาที อย่างสม่ำเสมอในช่วง 2 เดือน เป็นการส่วนตัว การฝึกฝนดังกล่าวสามารถส่งเสริมการมีสติ (Trait mindfulness) และส่งผลต่อผลลัพธ์เชิงบวกอื่นๆ ของผู้เข้าร่วมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า (Palmer et al., 2023; Strohmaier et al., 2020) ที่พบว่า การฝึกสติในช่วงเวลา 5-20 นาที ในกลุ่มผู้ฝึกปฏิบัติขั้นต้น (Novice) สามารถช่วยเพิ่มการมีสติ และลดภาวะซึมเศร้า ความเครียด และความวิตกกังวลได้ โดยในรายละเอียดมีดังนี้

ผลการศึกษาที่พบว่า หลักสูตร MBWB ช่วยเพิ่มระดับสุขภาวะของผู้เข้าร่วมได้นั้น เนื่องจากการฝึกสติคือการฝึกสังเกตความคิด ความรู้สึก ที่เกิดขึ้นในทุกช่วงขณะของตนเองอย่างเปิดกว้างและยอมรับ โดยไม่ตัดสินและตอบโต้ การฝึกสติจึงช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการจัดการกับความคิดและอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเครียด ความเศร้า และความคิดที่หมกหมุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพและพฤติกรรมที่ขัดต่อสุขภาวะ ด้วยเหตุนี้ เป้าหมายและกระบวนการของหลักสูตร MBWB ที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมสามารถรู้จักวิธีการฝึกสติเพื่อจัดการกับความคิดและความรู้สึกของตนเองได้นั้น จึงช่วยให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรมีสุขภาวะที่ดีขึ้น (Creswell, 2017) ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้า (Brown et al., 2007; Creswell, 2017) ที่ได้รวบรวม

หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ทำให้เห็นว่า การฝึกสติส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในด้าน สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

นอกจากนี้ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของหลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติ (MBWB) คือ การให้ผู้เข้าร่วมได้ตั้งเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองนั้น โดยมุ่งหมายให้องค์ประกอบนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรมีสุขภาวะและพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต หลักสูตรนี้จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christie et al. (2017) ที่เสนอว่า สติช่วยส่งเสริมให้บุคคลกระทำหรือมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง แล้วนำไปสู่การมีสุขภาวะตามทฤษฎี Self-determination (Ryan et al., 2021; Schultz & Ryan, 2015) สติช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงค่านิยมและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง คือ ความเป็นอิสระแห่งตน (Autonomy) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตหรือสุขภาวะ นอกจากนี้ การได้ทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง เป็นเรื่องของแรงจูงใจภายใน ที่ช่วยให้บุคคลสามารถอดทนหรือคงอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่น่าสนใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (Christie et al., 2017)

ผลการศึกษายังพบว่า ความผูกพันในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้นเมื่อเข้าร่วมหลักสูตร MBWB ซึ่งอธิบายได้ว่า โดยอาศัยความสามารถของสติ คือ การจดจ่อ (Attention) และการยอมรับ (Acceptance) ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความคิดและความรู้สึกของตนเอง แล้ววางทนนอยู่และมีมุมมองอย่างไม่ตัดสิน (Nonjudging) ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความท้าทายในงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Gunasekara & Zheng, 2018) ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาในอดีต (Tulucu et al., 2022) ที่เสนอว่า การมีสติช่วยพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงาน

ในส่วนความพึงพอใจในอาชีพ แม้ว่าการทดสอบแบบสองทิศทาง (Two-tail test) จะไม่พบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในอาชีพก่อนและหลังเข้าร่วมหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อใช้การทดสอบแบบทิศทางเดียว (One-tail test) ซึ่งกำหนดสมมติฐานเฉพาะว่า ความพึงพอใจในอาชีพหลังการเข้าร่วมหลักสูตรสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมหลักสูตร พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางที่คาดการณ์ไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต (Andrew et al., 2014) ที่ว่า สติช่วยเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ และลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ เนื่องจาก สติคือการอยู่กับปัจจุบันอย่างเปิดกว้างต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสิน จึงช่วยให้บุคคลไม่จมอยู่กับแต่เพียงความเครียดและเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาเท่านั้น แต่ช่วยให้บุคคลสนใจต่อประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน และละจากความคิดที่รบกวนจิตใจด้วย บุคคลจึงมีความพึงพอใจในกิจการงานที่ทำอยู่

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงขนาดอิทธิพลความแตกต่างของผลลัพธ์ก่อนและหลังจากการเข้าร่วมหลักสูตร MBWB พบว่า ระดับสติและสุขภาวะส่วนบุคคลมีขนาดอิทธิพลใหญ่ที่สุดในขณะที่ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงานมีขนาดอิทธิพลปานกลาง ซึ่งเล็กกว่าระดับสติและระดับสุขภาวะสาเหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะความผูกพันในงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในอาชีพ

เป็นเรื่องที่อิงกับปัจจัยภายนอกตัวบุคคลมากกว่า เช่น การบริหารงานขององค์กร การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนโดยตรงจากการเข้าร่วมหลักสูตร ดังการศึกษาในอดีต (Karatepe & Olugbade, 2016; Oubibi et al., 2022) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคลไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยภายในส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วย เช่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการปรับรูปแบบการทำงาน

### ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitations and Suggestions)

แม้การวิจัยนี้จะสะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตร MBWB นั้นเป็นเครื่องมือการพัฒนา (Intervention) ที่มีประสิทธิผล โดยนำเสนอเพียงผลลัพธ์ของหลักสูตรในเชิงปริมาณเท่านั้น (ซึ่งได้แก่ ระดับสติ ระดับสุขภาวะ ระดับความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหลังจากเข้าร่วมหลักสูตร) จึงยังคงต้องการการศึกษาเพิ่มเติมที่ช่วยให้เห็นความชัดเจนมากขึ้นว่ามีมิติหรือองค์ประกอบใดบ้างของหลักสูตรที่มีความสำคัญซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่างๆ การศึกษาในอนาคตในเชิงคุณภาพถึงประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมหลักสูตรในเชิงลึก อาจช่วยให้ทราบถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เข้าร่วมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างไร นอกจากนี้ อาจช่วยให้ทราบถึงผลลัพธ์อันเป็นผลมาจากการฝึกสตินอกเหนือจากที่การศึกษานี้ระบุไว้ ในขณะที่การใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบของหลักสูตรหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์หรือตัวแปรตามช่วยเพื่อพูนหลักฐานเชิงประจักษ์และความน่าเชื่อถือให้กับหลักสูตรนี้

นอกจากนี้ การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ยังไม่ได้ควบคุมหรือกำกับความรู้และประสบการณ์การฝึกสติที่มีอยู่ก่อนหน้าของผู้เข้าร่วมซึ่งอาจมีผลต่อผลลัพธ์ของหลักสูตร ดังนั้น การศึกษาในอนาคตจึงอาจประเมินองค์ความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้าหลักสูตร และนำไปเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ร่วมด้วย รวมถึงการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มผู้เข้าร่วมที่มาจากองค์กรหรือบริษัทที่แตกต่างกัน อาจช่วยให้เห็นถึงประสิทธิผลของหลักสูตรในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ การศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร MBWB ยังคงต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดที่มีการจัดหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรนี้มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เข้าร่วมที่อาจเปลี่ยนแปลงไป และเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

### การนำไปประยุกต์ใช้ (Implications)

หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาวะด้วยสติ (MBWB) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสุขภาวะในองค์กรสามารถใช้แนวทางและผลลัพธ์ของหลักสูตรนี้เป็นต้นแบบหรือเป็น

ข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดนโยบายหรือออกแบบโครงการเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสุขภาวะสอดคล้องกับบริบทการทำงานในองค์กร

ผลจากการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรการพัฒนาสติเพื่อสุขภาวะที่ดีและการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมสำหรับใช้ในบริบทของพนักงานในองค์กรควรประกอบด้วย 1) การสร้างความเข้าใจในเรื่องของสติและการฝึกปฏิบัติสติที่ถูกต้องให้กับพนักงาน ซึ่งไม่ได้อิงกับหลักการทางศาสนาใดศาสนาหนึ่ง แต่เน้นให้หลักการและเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ มีทั้งภาคการบรรยายและภาคปฏิบัติตลอดจนเกมส์และกิจกรรมเพื่อการฝึกสติ 2) การช่วยให้พนักงานได้เข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมของตนเองโดยอาศัยการมีสติ 3) การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองด้วยสติ 4) การฝึกสติส่วนตัวของผู้เข้าร่วมหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 2 เดือน โดยฝึกนั่งสมาธิและสำรวจร่างกาย รวมวันละ 20 นาที พร้อมกับการฝึกสติในอิริยาบถต่างๆ ในชีวิตประจำวัน และ 5) มีกลไกเพื่อกระตุ้นและติดตามความก้าวหน้าในการฝึกสติและการพัฒนาตนเอง ผ่าน LineOA ของหลักสูตร และการฝึกสติร่วมกันทางออนไลน์โดยมีวิทยากรของหลักสูตรเป็นผู้นำการฝึก ซึ่งการดำเนินตามกระบวนการดังกล่าวนี้ ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสติในการทำงานและใช้ชีวิตประจำวัน เป็นบุคคลที่มีสุขภาวะ มีความพึงพอใจอาชีพของตน และความผูกพันในงาน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลางนั้น ซึ่งอาจมีความเป็นไปได้ที่ปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับการดูแลสนับสนุนจากองค์กร และการปรับรูปแบบการทำงาน (Oubibi et al., 2022) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้ การฝึกสติร่วมกับการให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงการบริหารงานในองค์กร จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันในงาน

ทั้งนี้ การฝึกสติเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สังคม ตลอดจนประเทศชาติ เนื่องจาก เมื่อพนักงานมีสติ พวกเขาจะดำเนินชีวิตบนวิถีทางที่สอดคล้องกับการมีสุขภาวะ โดยเป็นบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีจิตใจแจ่มใส มุ่งพัฒนาตนเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างและสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง ยังสามารถจัดการกับความเครียด ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสูญเสียด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) การฝึกสติจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แรงงานมีคุณภาพ และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทดลองจัดหลักสูตรและประเมินผลกับกลุ่มศึกษาที่มาจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนแล้ว ซึ่งต่อมาได้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง ผู้วิจัยยังมีกำหนดการเพื่อจัดหลักสูตรนี้กับองค์กรอื่นๆ ที่รับทราบรายละเอียดของหลักสูตรและสมัครใจเข้าร่วมอีก 17 แห่ง ซึ่งรวมถึงโรงพยาบาลและสถานศึกษาด้วย ได้สะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตร MBWB ได้รับการยอมรับและมีศักยภาพที่

จะช่วยพัฒนาพนักงานที่อยู่ในองค์กรหรือบริษัทที่ต่างกันอย่างนั้น การนำหลักสูตร MBWB นี้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรประเภทต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงเป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการได้จริง

แต่ถึงกระนั้น การดำเนินการและประยุกต์ใช้หลักสูตร MBWB ยังคงมีความท้าทายที่ควรได้รับการพิจารณาและพัฒนาต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องระยะเวลาในการดำเนินการใน ส่วนของการบรรยายเชิงปฏิบัติการที่ผู้เข้าร่วมต้องอยู่ครบ 2 วัน อาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดหลักสูตร สำหรับองค์กรบางแห่งที่มีสภาพการทำงานค่อนข้างเร่งด่วนและตายตัว หรือพนักงานไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ยิ่งไปกว่านั้น มีผู้เข้าร่วมบางคนรู้สึกว่าการใช้หลักสูตรมีการใช้ระยะเวลาสำหรับการบรรยายเชิงปฏิบัติการมากเกินไป ในขณะที่ผู้เข้าร่วมหลักสูตรหลายคนรู้สึกว่า ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาในการอธิบายและฝึกสติเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม คณะแนวความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมหลักสูตรในประเด็นระยะเวลา อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10, SD = .757) ด้วยเหตุนี้ การประยุกต์ใช้หลักสูตร MBWB จึงควรพิจารณาในเรื่องระยะเวลาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ความท้าทายอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเผชิญในการดำเนินการหลักสูตร MBWB คือ ไม่ใช่พนักงานหรือผู้เข้าร่วมหลักสูตร MBWB ทุกคนที่เข้าร่วมหลักสูตรตั้งแต่วันแรก สามารถอยู่ร่วมกับหลักสูตรจนครบ 60 วัน มีผู้เข้าร่วมจำนวนไม่น้อยไม่ได้ฝึกปฏิบัติส่วนตัวต่อหรือทำอย่างต่อเนื่องเมื่อจบสัปดาห์แรก แม้จะมีเครื่องมือหรือกลไกของหลักสูตรที่คอยช่วยเหลือและติดตามผู้เข้าร่วม ซึ่งคำอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ คือ การฝึกสติเป็นกระบวนการพัฒนาภายในที่ต้องอาศัยแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกสติ ไม่ได้สำคัญเท่ากับตัวเราเองที่จัดสรรเวลาในการที่จะฝึกฝนให้เหมือนกับเราต้องทานอาหารทุกวัน และจะเป็นผลดีอย่างยิ่ง หากเราจะฝึกสติร่วมกับบุคคลอื่น ดังนั้น ความผูกพันและความต่อเนื่องในการฝึกจึงขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่อยู่ทั้งภายในและภายนอกบุคคล (Kabat-Zinn & Hanh, 2013)

ด้วยเหตุนี้ การประยุกต์ใช้หลักสูตร MBWB จึงจำเป็นต้องค้นหาวิธีการเพื่อสร้างความผูกพันของผู้เข้าร่วมต่อหลักสูตรเพิ่มมากขึ้น จากประสบการณ์ของผู้วิจัย พบว่า ‘บทบาทของผู้บริหารองค์กรหรือการได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากองค์กร’ อาจมีอิทธิพลต่อความต่อเนื่องของผู้เข้าร่วมจากการเปรียบเทียบองค์กร 3 แห่ง ด้วยการสะท้อนคิดของผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ องค์กรที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสำคัญของหลักสูตร MBWB อย่างจริงจัง เช่น การมาเข้าร่วมและติดตามความเป็นไปในการเข้าร่วมหลักสูตรของพนักงาน มีแนวโน้มทำให้ผู้เข้าร่วมมีความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ แนวโน้มดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาวะและการพัฒนาตนเอง พวกเขาจะมีแนวโน้มตอบสนองด้วยความผูกพัน ความพยายาม และความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการค้นหปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม

เพื่อเสริมสร้างการฝึกปฏิบัติส่วนตัวให้ผู้เข้าร่วมและการมีประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้หลักสูตร MBWB ต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

ผู้แต่งขอแสดงความขอบคุณการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มา ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2567). *สถิติแรงงานประจำปี 2567*. กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2567). *MENTAL HEALTH CHECK IN Dashboard*. <https://checkin.dmh.go.th/dashboards/dash01>
- ฉัตรวิบูลย์ไพฑูริย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสติกับความยืดหยุ่นของอารมณ์: การศึกษาเชิงสรีรภาพ* [รายงานการวิจัย]. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:165473>
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). *ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่และแนวทางการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง: กระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(1), 8–13.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 139. <https://ratchakitcha.soc.go.th>
- ภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกสติและสติสนทนาในองค์กรกับระดับสติ ความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม*. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 29(4), 312–322. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/250822>
- มูลนิธิส่งเสริมวิปัสสนากรรมฐาน ในพระสังฆราชูปถัมภ์. (2564). *การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน: สอนโดยท่านอาจารย์โกเอ็นก้า*. [https://www.thaidhamma.net/index.php?option=com\\_frontpage&Itemid=1](https://www.thaidhamma.net/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2564). *คู่มือวิทยากร หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)*. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ศรภมร อินทะเสน และธีรวรรณ ธีรพงษ์. (2567). *การฝึกสติ: สิ่งที่ไม่เลือกทำ*. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 34(1), 53-69.

ศูนย์ปฏิบัติธรรมเจริญสติแบบเคลื่อนไหว วัดป่าโสมพนัส. (n.d.). *กำหนดการและหลักสูตร*.

[www.watsomphanas.com](http://www.watsomphanas.com)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2567). *สุขภาพคนไทย 2567: ความเครียด ภัย*

*ภัยของสังคมไทย*. บริษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน).

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต, 2562). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. มูลนิธิพุทธธรรม.

สรรเสริญ สัตถาวร. (2561). *บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของล่ามภาษาญี่ปุ่น* [รายงานการวิจัย]. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *แผนหลัก (พ.ศ. 2566-2570)*

<https://www.thaihealth.or.th/?p=326882>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศ*

*ระยะยาว (พ.ศ. 2565-2580)*. [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=13500](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13500)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *Mental health ปัญหาสำคัญที่ต้อง*

*เฝ้าระวัง*. <https://www.nesdcx.com/archive/2024-q1/TSO-Q1-2024-1>

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2565). *องค์กรต้นแบบ ต้นกล้าของ MIO*.

<https://happy8workplace.thaihealth.or.th/articles/46>

สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ, และ

ราณี พรมานะรังกุล. (2540) *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก*

*100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด*. โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.

Aliche, J. C., & Onyishi, I. E. (2020, July). Mindfulness and wellbeing in older adults' survivors of herdsmen attack: The mediating effect of positive reappraisal.

*Aging & Mental Health*, 24(7), 1132–1140.

<https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1602592>

Andrew, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494–507.

<https://doi.org/10.1108/CDI-02-2014-0018>

Baidoun, N., & Anderson, V. A. (2024). The relationship between career satisfaction and organizational commitment: Evidence from the Kuwaiti banking sector.

*European Journal of Training and Development*, 48(9), 873–895.

<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2023-0073>

- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207–1220. <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>
- Brotto, L. A., Zdaniuk, B., Chivers, M. L., Jabs, F., Grabovac, A., Lalumière, M. L., Weinberg, J., Schonert-Reichl, K. A., & Basson, R. A. (2021). Randomized trial comparing group mindfulness-based cognitive therapy with group supportive sex education and therapy for the treatment of female sexual interest/arousal disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 89(7), 626–639. <https://doi.org/10.1037/ccp0000661>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211–237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Center of Mindfulness Singapore. (2024). *Thrive in 8: The mindfulness-based well-being enhancement (MBWE) program*. <https://www.centreformindfulness.sg/mindfulness-based-wellbeing-enhancement>
- Chems-Maarif, R., Cavanagh, K., Baer, R., Gu, J., & Strauss, C. (2025). Defining mindfulness: A review of existing definitions and suggested refinements. *Mindfulness*, 16, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s12671-024-02507-2>
- Christie, A. M., Atkins, P. W. B., & Donald, J. N. (2017). The meaning and doing of mindfulness: The role of values in the link between mindfulness and well-being. *Mindfulness*, 8, 368–378. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0606-9>
- Creswell, D. J. (2017). Mindfulness interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., Guo, J., & Sahdra, B. K. (2020). Mindfulness and its association with varied types of motivation: A systematic review and meta-analysis using self-determination theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1121–1138. <https://doi.org/10.1177/0146167219896136>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fan, L., & Cui, F. (2024). Mindfulness, self-efficacy, and self-regulation as predictors of psychological well-being in EFL learners. *Frontiers in Psychology, 15*, 1332002. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1332002>
- Field, J. (2015). From goal-striving to right intention: A grounded theory analysis of interviews with mindfulness-based stress reduction participants. *Undergraduate Review, 11*(1), 58–65.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Grégoire, S., Bouffard, T., & Vezeau, C. (2012). Personal goal setting as a mediator of the relationship between mindfulness and wellbeing. *International Journal of Wellbeing, 2*(3), 236–250. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Gunasekara, A., & Zheng, C. S.-M. (2018). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations, 41*(1), 193–208. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0220>
- Hülshager, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 464–489. <https://doi.org/10.1111/joop.12115>
- Jarden, A., & Roache, A. (2023). What Is Wellbeing? *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(6), 5006. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065006>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM, 5*(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness, 6*(6), 1481–1483. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0456-x>

- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2013). *Full catastrophe living (revised edition): Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Random House Publishing Group. <https://books.google.co.th/books?id=fluNDtnb2ZkC>
- Kalfoss, M. H., Reidunsdatter, R. J., Klöckner, C. A., & Nilsen, M. (2021). Validation of the WHOQOL-Bref: Psychometric properties and normative data for the Norwegian general population. *Health and Quality of Life Outcomes, 19*(13), <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01656-x>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization, 23*(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2015). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Study, 16*, 37–65. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9493-0>
- Klussman, K., Curtin, N., Langer, J., & Nichols, A. L. (2020). Examining the effect of mindfulness on well-being: Self-connection as a mediator. *Journal of Pacific Rim Psychology, 14*, e5. <https://doi.org/10.1017/prp.2020.2>
- Lally, P., Van Jaarsveld, C. H., Potts, H. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology, 40*(6), 998–1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp.674>
- Latham, G. P. (2023). Motivate employee performance through goal setting. In E. Locke & C. Pearce (Eds.), *Principles of organizational behavior: The handbook of evidence-based management* (3rd ed., pp. 83–111). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch5>
- Lindert, J., Bain, P. A., Kubzansky, L. D., & Stein, C. (2015). Well-being measurement and the WHO health policy Health 2010: Systematic review of measurement scales. *The European Journal of Public Health, 25*(4), 731–740. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku193>
- Mayfield, M. (2011). Creating training and development programs: Using the ADDIE method. *Development and Learning in Organizations: An International Journal, 25*(3), 19–22. <https://doi.org/10.1108/14777281111125313>

- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business & Management*, *10*(2), 2235819. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- O'Connell, B., & Dowling, M. (2014). Dialectical behaviour therapy (DBT) in the treatment of borderline personality disorder. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *21*(6), 518–525. <https://doi.org/10.1111/jpm.12113>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, *14*(2), 623. <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Palmer, R., Roo, C., Vafaie, N., & Kober, H. (2023). The effect of ten versus twenty minutes of mindfulness meditation on state mindfulness and affect. *Scientific Reports*, *13*, 20646. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-46578-y>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, *14*(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Plumvillage (n.d.). *About Plum Village Retreats*. <https://plumvillage.org/retreats/visiting-us>
- Prochaska, J. O., Norcross, J. C., & DiClemente, C. C. (2013). Applying the stages of change. *Psychotherapy in Australia*, *19*(2), 10–15.
- Ryan, R. M., Donald, J. N., & Bradshaw, E. L. (2021). Mindfulness and motivation: A process view using self-determination theory. *Current Directions in Psychological Science*, *30*(4), 300–306. <https://doi.org/10.1177/09637214211009511>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schultz, P. P., & Ryan, R. M. (2015). The why, what, and how of healthy self-regulation: Mindfulness and well-being from a self-determination theory perspective. In B. D. Ostafin, M. D. Robinson, & B. P. Meier (Eds.), *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 81–94). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2263-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2263-5_7)

- Schuman-Olivier, Z., Trombka, M., Lovas, D. A., Brewer, J. A., Vago, D. R., Gawande, R., Dunne, J. P., Lazar, S. W., Loucks, E. B., & Fulwiler, C. (2020). Mindfulness and behavior change. *Harvard Review of Psychiatry, 28*(6), 371–394.  
<https://doi.org/10.1097/HRP.000000000000277>
- Search Inside Yourself Leadership Institute. (n.d.). *Serach inside yourself*. Retrieved 11 June, 2023, from <https://siyli.org/search-inside-yourself>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology, 62*(3), 373–386.  
<https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Smyth, A. P. J., Werner, K. M., Milyavskaya, M., Holding, A., Koestner, R. (2020). Do mindful people set better goals? Investigating the relation between trait mindfulness, self-concordance, and goal progress, *Journal of Research in Personality, 88*, 104015. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.104015>.
- Strohmaier, S., Jones, F. W., & Cane, J. E. (2020). Effects of length of mindfulness practice on mindfulness, depression, anxiety, and stress: A randomized controlled experiment. *Mindfulness, 12*, 198–214.  
<https://doi.org/10.1007/s12671-020-01512-5>
- Tulucu, F., Anasori, E., & Kinali Madanoglu, G. (2022). How does mindfulness boost work engagement and inhibit psychological distress among hospital employees during the COVID-19 pandemic? The mediating and moderating role of psychological resilience. *The Service Industries Journal, 42*(3–4), 131–147. <https://doi.org/10.1080/02642069.2021.2021182>
- United Nations. (2024). *The Sustainable Development Goals report 2024*.  
<https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2024.pdf>
- Willpower Institute. (n.d.). หลักสูตรอบรมธรรมะ หลวงพ่อสมเด็จพะญาณวิชโรตม (วิริยงค์ สิรินธโร). <https://samathi101.com/events>
- World Health Organization. (2021). *Health promotion glossary of terms 2021*.  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/350161/9789240038349-eng.pdf?sequence=1>

- World Health Organization. (2023). *Anxiety disorders*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- Yousefi Afrashteh, M., & Hasani, F. (2022). Mindfulness and psychological well-being in adolescents: The mediating role of self-compassion, emotional dysregulation, and cognitive flexibility. *Borderline Personality Disorder and Emotion Dysregulation*, 9, 22. <https://doi.org/10.1186/s40479-022-00192-y>
- Zhang, D., Lee, E. K., Mak, E. C., Ho, C. Y., & Wong, S. Y. (2021). Mindfulness-based interventions: An overall review. *British Medical Bulletin*, 138(1), 41–57. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldab005>