

ผลของจิตตปัญญาศึกษาต่อการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

Effect of Contemplative Education on Transformative Learning of Boromarajonani College of Nursing Bangkok's Personnel

ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร (Chutima Panyapinijugoon)*

ปริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์ (Priyalux Sirisupluxana)*

สุภาพร วรรณสันต์ (Supaporn Wannasuntad)**

จันทร์เพ็ญ นิลวัชรmani (Chanpen Ninwatcharamanee)*

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในที่ได้จากกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาและการนำกระบวนการจิตตปัญญาไปใช้ในการดำรงชีวิตและการพัฒนางานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมเรื่อง “จิตตปัญญาศึกษากับการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” และยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่มๆ ละ 8-9 คน ใช้แนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) 2 ข้อ ถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตนหลังอบรมจิตตปัญญาศึกษาและการนำจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การอบรมจิตตปัญญาศึกษาแบ่งเป็น 3 รุ่นๆ ละประมาณ 45 คน อบรมนาน 4 วัน กิจกรรมวันที่ 1 เน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับตนเอง วันที่ 2 เน้นการรู้จักตนเอง ผู้ร่วมงาน และองค์กร วันที่ 3 เน้นการพิจารณาความจริงผ่านการสื่อสารด้วยสุนทรียสนทนาและการทำงานร่วมกัน วันที่ 4 เน้นการร่วมมือกันสร้างพันธกิจองค์กร ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มได้นำมาถอดเทปแบบคำต่อคำและใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อจำแนกประเด็น (theme) ผลการวิจัย พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงภายในที่เกิดจากกระบวนการจิตตปัญญาตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกได้ 6 ประเด็น ดังนี้ 1) รับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น 2) เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น 3) เกิดสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 4) การมีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 5) เกิดความสมดุลในตนเอง และ 6) มีความสุข

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

**พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

2. ผู้เข้าอบรมนำกระบวนการจิตตปัญญาไปใช้ในการดำรงชีวิตและพัฒนางาน โดยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว โดยมีการรับฟังมากขึ้นและพูดจาดีขึ้น และ 2) การปรับเปลี่ยนตัวเองในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมให้นักศึกษามีโอกาสพูดและอาจารย์รับฟังมากขึ้น

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเป็นกิจกรรมที่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้จากภายในซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างและการทำงาน กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสำหรับใช้พัฒนานุเคราะห์ได้

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา/ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง/ การพัฒนานุเคราะห์

Abstract

The purpose of this study was to explore the effect of contemplative education (CE) on transformative learning and application of CE on daily life and work as perceived by personnel of Boromarajonani College of Nursing. Three focus group interviews, with 8-9 participants per group, were arranged to interview the personnel who participated in the 4-day-program entitling “Contemplative Education for Transformative Learning in Human Resource Development” and willing to participate in the interview. The investigators led the interview by using semi-structured interview guide asking about transformative learning after participating in the program and applying the CE in daily life and work. The personnel was divided into 3 groups, approximately 45 people in each group, to participate in the CE program: the first day’s activities focused mainly on self-reflection, the second day on knowing about self, colleague, and organization, the third day on knowing the truth through dialogue and working together; and the last day on organizational commitment. The data were verbatim transcribed for content analysis. The result revealed that:

1. Transformative learning as perceived by the personnel can be categorized into 6 themes: 1) effective deep listening with no judge, 2) better understanding and accepting colleague/things happening in the organization; 3) improving relationship and goodwill among the colleague, 4) appropriate response to others, 5) having self-balance , and 6) being happy.

2. The participants have applied CE in daily life and work on two aspects: 1) changing the way to interact with others, such as family members and colleagues by having deep listening and appropriate speaking, and 2) modifying the way of teaching by providing more space for students to reflect and deep listening to the students.

In conclusion, the CE program is effective for developing transformative learning that can cultivate appropriate interaction with others in daily life and work of the personnel.

Keyword: Contemplative education\ Transformative learning\ Personnel development

บทนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กรุงเทพมหานครเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีภารกิจหลักในการผลิตพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของวิทยาลัยฯ คือ มุ่งให้ได้บัณฑิตที่ดูแลผู้รับบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ และมีความเก่ง ดี และมีสุข ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะของบัณฑิตในอุดมคติของไทย และได้บัณฑิตที่ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

ในปัจจุบันนี้การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้พบกับความท้าทายเนื่องจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และผลการทดสอบระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขึ้นตรงกันว่าการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ ยิ่งเรียนสูงขึ้น ความสุขและความดี ดูเหมือนจะค่อยๆ ลดลง ในขณะที่ความเก่งเชิงวิชาชีพน้อยลง (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2552) นอกจากนี้ ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (2550) ได้แสดงความเห็นว่า การศึกษาทั้งหมดล้วนเอา “วิชา” เป็นตัวตั้ง ไม่ได้มีการเอาชีวิตและวิถีชีวิตร่วมกันเป็นตัวตั้ง ทำให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ทำงานไม่เป็น ไม่มีงานทำ คิดไม่เป็น จัดการไม่เป็น อยู่ร่วมกันไม่เป็น ไม่มีจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม จัดการความขัดแย้งไม่เป็น ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้

จากข้อวิจารณ์ดังกล่าว ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ว่า ระบบการศึกษาควรเป็นไตรยางค์แห่งการศึกษา ประกอบด้วย ฐานวัฒนธรรม กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และจิตตปัญญาศึกษา การเรียนโดยใช้วัฒนธรรมเป็นฐาน ทำให้ผู้เรียน “ทำเป็น” การเรียนโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้ผู้เรียน “คิดเป็น” และการเรียนโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา ทำให้ผู้เรียน “รู้แจ้ง” มีศักยภาพสูงสุดในการเข้าถึงความจริง ซึ่งในความเป็นจริงของโลก มีโลกภายใน คือจิตใจกับโลกภายนอก คือวิชาต่างๆ หากเรียนรู้แต่โลกภายนอก ไม่มีการเรียนรู้โลกภายใน จะทำให้มนุษย์ไม่สามารถได้อย่างแท้จริงได้ ทำให้เกิดวิกฤตในสังคมไทย ทางที่จะหลุดพ้นจากวิกฤตมีทางเดียว คือ มนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง เปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด มุมมองเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติใหม่ และเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ การศึกษาทุกระดับควรจัดการศึกษาให้ผู้เรียนรู้จักตัวเองและพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น โดยมีทางเลือกหลายๆ ทาง ถ้าการศึกษาทำได้ดังนี้ การศึกษาจะเป็นเครื่องมือสร้างสุขและสร้างสันติภาพ

แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative education) คือการศึกษาจากการพิจารณาจิตของตนเองแล้วเกิดปัญญา (ประเวศ วะสี, 2552) เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในตัวผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learners) เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเข้าใจรู้จักตนเอง รู้จักและเข้าใจผู้อื่น และสรรพสิ่งต่างๆ ความเข้าใจที่เกิดจากภายในนั้นจะส่งผลให้การแสดงออกภายนอกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งในปัจจุบันได้มีผู้นำวิธีการจัดการศึกษาแบบจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลายสถาบันการศึกษา เช่น โครงการเพิ่มขีดความสามารถของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สู่การเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Humanized

Educare) (นันทนา ลามาศย์, 2552) โครงการนี้เป็นเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย 25 มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มีความสามารถในการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากภายใน เรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองและเป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มภาคภูมิยอมรับในความแตกต่างและเข้าใจผู้อื่น เคารพในความสามารถและภูมิปัญญาของผู้อื่น เหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของทั้งผู้เรียนและผู้สอน (Transformative learning)

นอกจากนี้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษายังได้ถูกนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้ให้ทุนแก่มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับจัดโครงการ Humanized Health Care ซึ่งเป็นโครงการที่นำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาและใช้ภายในบริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ชื่อวิธีการเรียนรู้ที่ว่า Transformative learning กระบวนการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ภายในผ่านกระบวนการคิดอย่างใคร่ครวญ วิเคราะห์ตนเองอย่างถ่องแท้และสามารถเชื่อมโยงตนเองกับสรรพสิ่งรอบตัว โดยผลการเรียนรู้คาดว่าผู้เรียนจะเกิดการยอมรับ เคารพตนเอง เคารพผู้อื่น โดยเฉพาะการเคารพเพื่อนมนุษย์ ความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น และสังคมส่วนรวม

จากความเป็นมาข้างต้น วิทยาลัยฯ มีแนวคิดที่จะนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำงาน และการดำเนินชีวิตของบุคลากร แต่บุคลากรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดนี้ งานพัฒนาบุคลากรภายใน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ จึงมีโครงการที่จะเตรียมคณาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เข้าใจแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา จึงได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “จิตตปัญญาศึกษากับการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” แก่บุคลากรทั้งวิทยาลัย ประกอบด้วย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรให้เกิดความเข้าใจมิติด้านในของความเป็นมนุษย์ของตนเอง และสามารถเชื่อมโยงกับมิติภายนอกที่เกิดจากคนอื่นและสังคม ผ่านกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่หลากหลาย โดยมุ่งให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางความคิด และเกิดทัศนคติใหม่เกี่ยวกับการมองตนเอง บุคคลอื่น และสรรพสิ่ง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติตน ปฏิบัติงานอย่างมีสติและปัญญาและอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร พร้อมกันนี้ก็ได้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้วยจิตตปัญญาอันจะเกิดประโยชน์แก่คณาจารย์ในการนำแนวคิดจิตตปัญญาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ขึ้นเพื่อประเมินว่าการอบรมจิตตปัญญาศึกษาในครั้งนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในอย่างไร และอาจารย์และเจ้าหน้าที่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในที่ได้จากกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
2. ศึกษาการนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยฯ ที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ “จิตตปัญญาศึกษากับการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” รวมทั้งสิ้น 133 คน แบ่งการอบรมออกเป็น 3 รุ่นๆ ประมาณ 45 คน อบรมนาน 4 วัน

ผู้เข้าร่วมวิจัย

อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม รวมทั้งสิ้น 26 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละประมาณ 8-9 คน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงให้มีความแตกต่างหลากหลายของเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัย ระดับการศึกษา และลักษณะงาน เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคือ เป็นบุคลากรของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านการอบรมกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ครบ 4 วันและมีความยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา และแนวคำถามถึงโครงสร้าง

1. ชุดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา เป็นกิจกรรมหลากหลายที่กระบวนการจัดให้แก่ผู้เข้าอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการคิดใคร่ครวญ อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในตนเอง แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ระยะเวลาอบรมนาน 4 วันๆ ก่อนจัดกิจกรรมในแต่ละวัน จะมีกิจกรรมฝึกสติ เช่น เดินรับอรุณ ภาวนา ชี่กง ปัญญาธิลา และระหว่างกิจกรรมต่างๆ จะมีกิจกรรมผ่อนคลายหรือเตรียมความพร้อม เช่น การผ่อนคลายกระดูก (นอนราบ ผ่อนคลายร่างกายทุกส่วน และกำหนดสติอยู่กับตัวเอง: Total relaxation) เกมส้นนิ้ว 1-50 (คนที่ตรงกับเลขที่มีเลข 3 และ 7 ต้องตบมือแทนการออกเสียงส้นนิ้ว หากทำผิดเริ่มนับ 1 ใหม่ ทำจนสามารถนับ 1-50 โดยไม่ผิด) กิจกรรมแต่ละวันจะเน้นในประเด็นที่แตกต่างกันดังนี้
- วันที่ 1 เน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับตนเอง ผ่านการฟังอย่างลึกซึ้งและการห้อยแขวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยกิจกรรม แนะนำตนเอง จับคู่เล่าเรื่อง ปิดตาพาเดิน สายธารชีวิต (การวาดรูปเกี่ยวกับชีวิตวัยเยาว์ของตนเอง) และปากกาพาไป (กำหนดเวลาให้เขียนอะไรก็ได้ที่อยากเขียน) และ การสะท้อนความรู้สึกให้เพื่อนในกลุ่มฟัง (Check-in)

วันที่ 2 เน้นการเข้าใจตนเอง ผู้ร่วมงาน และองค์กร ได้แก่ เล่นบัตรคำ (การตีความอารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นผ่านบัตรคำ) เกมส้นปมมนุษย์ (ทุกคนจับมือกันเป็นวงกลมและหลับตา กระบวนการจัดทำให้เป็นปม หลังจากนั้นให้ทุกคนลืมหาม แล้วคลายปมโดยมือห้ามหลุดจากกัน) พลังสี่ทิศ (แต่ละคนเลือกเข้ากลุ่ม

สัตว์ที่มีลักษณะตรงกับตนเอง ระหว่าง หนู กระต่าย อินทรี และหมี) การเขียนสะท้อนการเดินทาง (Journey review)

วันที่ 3 เน้นการพิจารณาความจริงผ่านการสื่อสารด้วยสุนทรียสนทนาและการทำงานร่วมกัน ได้แก่ หินน้อยค่อยเจรจา (วางหิน 1 ก้อนไว้กลางกลุ่ม คนที่ต้องการพูดหยิบก้อนหินขึ้น คนอื่นฟังอย่างมีสติ) ตัวต่อมหาสนุก (1 คนในกลุ่มดู Lego ที่ต่อเสร็จแล้ว แล้วมาบรรยายให้เพื่อนในกลุ่มต่อให้ถูกต้องตามแบบที่ตนเห็น ผู้บอกทำหน้าที่บอกได้อย่างเดียว ห้ามต่อเอง) เสียใจ และ ของรักของหวง (ผู้เข้าอบรมแต่ละคนนำ ของรักของหวงของตนมากองไว้ตรงกลางห้อง แต่ละคนหยิบของที่ชอบจากกอง กระบวนการให้แต่ละคนถือของไปคุยกับคนอื่น หลังคุยแลกเปลี่ยนของในมือกับคนที่คุยด้วย ทำ 3 รอบ หลังจากนั้นทุกคนกลับนั่งที่เดิม เจ้าของของพูดถึงความรู้สึกของตนต่อของรักของหวงให้ผู้รับฟัง)

วันที่ 4 เน้นการร่วมมือกันสร้างพันธกิจองค์กร ได้แก่ วาดรูปองค์กรในฝัน (จับกลุ่มวาดรูปองค์กรในฝันพร้อมบรรยายภาพ) สะท้อนคิดต่อองค์กร (เขียนลงบนกระดาษบันทึกเล็กๆ แล้วนำไปติดบนกระดาน) จับคู่กล่าวขอบคุณ (ใครอยากกล่าวขอบคุณกับใครให้เขียนใส่กระดาษและนำไปให้กับคนนั้น) จับคู่ขอโทษอวยพร (ให้กล่าวอวยพรคนที่ต้องการจะอวยพรให้) สื่อสารด้วยจดหมาย (ต้องการบอกกล่าวอะไรกับใครให้เขียนใส่จดหมายและนำไปให้คนๆนั้น) และการสะท้อนการเรียนรู้จากการอบรม

2. แนวคำถามที่โครงสร้างสำหรับสนทนากลุ่ม กลุ่มอาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ประกอบด้วยคำถามหลัก 2 ข้อและคำถามรอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองภายหลังการอบรมจิตตปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังโครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยติดต่อกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ อธิบายเกี่ยวกับการวิจัยจนเข้าใจ และเชิญเข้าร่วมวิจัยโดยลงนามในใบแสดงความยินยอมเข้าร่วมวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าว และทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการทำสนทนากลุ่ม ประมาณ 1 เดือน ภายหลังการอบรม คณะผู้วิจัยนำการสนทนากลุ่มทั้ง 3 กลุ่มโดยใช้แนวคำถามที่โครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงานภายหลังได้รับการอบรมจิตตปัญญาศึกษา ใช้ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มนานประมาณ ๑.๕ ชั่วโมง ผู้วิจัยอัดเสียงขณะสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นนำมาถอดเทปแบบคำต่อคำเพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการจำแนกประเด็นการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัย 2 คน แยกกันวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกัน กรณีที่ผลการวิเคราะห์ไม่ตรงกัน ใช้การอภิปรายเพื่อหาข้อสรุป

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล 26 ราย ประกอบด้วยอาจารย์ 13 คนและเจ้าหน้าที่ 13 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95) อายุระหว่าง 31-50 ปี (ร้อยละ 61) เกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 96) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 38.46) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 19.23) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 19.23) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ นาน 1-10 ปี (ร้อยละ 69.20)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในที่ได้จากกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา

การเปลี่ยนแปลงภายในที่เกิดจากกระบวนการจิตตปัญญาตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกได้ 6 ประเด็น ดังนี้ 1) รับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น 2) เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น 3) เกิดสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 4) การมีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 5) การสร้างความสมดุลให้ตนเอง และ 6) มีความสุข รายละเอียดดังนี้

1. รับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น

การรับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในที่มีการรายงานจากผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่ ดังตัวอย่างคำกล่าวนี้

“ปกติเป็นคนช่างพูด กลับมาแล้วรู้สึกที่ตัวเองรับฟังคนอื่นมากขึ้น เริ่มรู้สึกว่าพูดเยอะไปทำไม....การห้อยแขวนการตัดสินขณะคุย ถึงแม้จะทำได้ยังไม่ทั้งหมด แต่รู้สึกว่าตัวเองทำได้ดีขึ้นเวลาคุยกับคนอื่น”

2. เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น

ผู้เข้าร่วมอบรมรายงานว่าหลังการอบรมเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในเกี่ยวกับความเข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“ตัวเองเปลี่ยนแปลงมากเลย แต่ก่อนจะเป็นคนที่เห็นใครเขาพูดไม่ถูกใจเรา ทำในสิ่งที่เราไม่ชอบ ก็จะรู้สึกเหมือนมีกำแพงในใจ มีอคติเกิดขึ้นแล้วจะไม่เปิดรับอะไร พอไปมาแล้วทำให้รู้สึกสบายใจมากขึ้น ยอมรับในสิ่งที่เขาทำ บอกตัวเองว่าเขาคงมีเหตุผลของเขา ทุกวันนี้พอพบใครที่เขาทำอะไรที่เราไม่ชอบ ไม่ถูกใจ ก็จะยอมรับได้มากขึ้น สบายใจขึ้น”

3. เกิดสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

การเปลี่ยนแปลงภายในที่มีการรายงานมากที่สุดคือ การเกิดสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสพูดคุยปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้รู้จักกันมากขึ้น ทำให้ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีความเข้าใจมากขึ้น มีอคติหรือความรู้สึกทางลบลดลง และมีความใส่ใจกันมากขึ้น ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“มีความรู้สึกดีๆ กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ได้พูดคุย รู้สึกเข้าใจเขามากขึ้น ต่างจากที่เรามอง คือหลังจากที่กลับมาแล้วจะเห็นว่าเขาไม่ได้เป็นอย่างที่เราคิด ทำให้รู้จักกันมากขึ้น”

“... สนในคนรอบข้างมากขึ้น รู้จักกันมากขึ้น อย่างคนที่เราไม่รู้จักเขา แต่เขารู้จักเรา แปลกใจว่าเขาใส่ใจเราแต่ทำไมเราไม่ใส่ใจเขา การเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เข้าใจว่าเราต้องใส่ใจคนอื่นบ้าง รู้จักคนอื่น สนใจคนอื่นให้มากขึ้น”

4. การปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ผู้เข้ารับการอบรมรายงานว่าตนเองมีปฏิสัมพันธ์หรือการแสดงออกต่อผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องมาจากรับฟังผู้อื่นมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจกันตามมา จึงส่งผลให้มีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกทางบวกและมีการช่วยเหลือกันมากขึ้น ดังคำกล่าวของผู้เข้าร่วมอบรม ดังนี้

“... ได้มองเห็นตัวเองมากขึ้น ใจเย็นลง บางทีเพื่อนร่วมงานพูดอะไร เราอยากจะพูดได้ไปเลย เราก็ไม่พูด รับฟังคนอื่นได้มากขึ้น .. บางครั้งเราใจร้อน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกจะใจร้อน หลังจากกลับ (จากอบรม) มากี่ใจเย็นลง แทนที่จะดุก็ใจเย็นลง สะกดกลิ่นไว้ได้ ไม่พูดไปเลย ค่อยๆ ปรับเสียงให้เรียบลงมาหน่อย ใช้ได้ดีทีเดียว”

5. เกิดความสมดุลในตนเอง

ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความรู้สึกว่าหลังการอบรมจิตตปัญญาศึกษา เริ่มสนใจดูแลตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะความรู้สึกของตนเอง เพื่อคงสมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและองค์กร ดังคำกล่าวข้างล่างนี้

“ก่อนไปตัวเองรู้สึกว่ายานเยอะมาก รู้สึกแย่ และรู้สึกว่าทำไมวิทยาลัยนี้ไม่น่าอยู่เลย แต่พอไปอบรมทำให้เข้าใจมากขึ้นว่า ทุกคนก็มีความต่าง ตอนนี้ถ้ามความรู้สึกตัวเองมากขึ้น เมื่อรู้สึกว่ายานเยอะ เครียด ก็จะถามตัวเองว่าเครียดทำไม เครียดแล้วได้อะไร มีวิธีผ่อนคลายเยอะขึ้น”

6. มีความสุข

ประเด็นสุดท้ายที่ผู้เข้ารับการอบรมได้กล่าวถึงคือ รู้สึกว่ามีความสุข เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมให้ได้มีการสนทนา ทำความรู้จัก กับผู้ร่วมงานด้วยกัน ดังข้อความนี้

“รู้สึกว่ามีความสุข จากที่ไม่รู้จักกัน ก็รู้จัก กันเคย สนทนากันมากขึ้น”

การนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการดำรงชีวิตและพัฒนางาน โดยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น คนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และ 2) การปรับเปลี่ยนการทำงาน

1. การปรับเปลี่ยนการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการรับฟังอย่างตั้งใจมากขึ้น และพูดจาดีขึ้น

“ปกติจะรำคาญลูก ลูกจะพูดไม่ค่อยชัด ก็จะรู้จักฟังเขามากขึ้น ใจเราจะต้องซื่อรอให้เขาพูดให้เราเข้าใจ เราฟังเขาอย่างตั้งใจ ก็จะเข้าใจเขามากขึ้น เราเป็นคนที่ไม่ค่อยฟังลูก ตอนนี้รู้สึกว่

เสียใจที่เราไม่เคยคิดจะฟังลูกเลย เคียวนี่รู้สึกดีขึ้น หากเราตั้งใจที่จะฟังลูก จะรู้สึกถึงความจริงใจ เราจะได้ยินเสียงที่เขาอยากพูด สิ่งที่เขาอยากบอก”

“... กับเพื่อนร่วมงานก็พยายามเข้าใจคนอื่นมากขึ้น จากแต่ก่อนจะมีแต่คำถามว่า ทำไมๆ ก็กลับมาตั้งสติ ฟังเยอะขึ้นและควบคุมตัวเองได้เยอะขึ้น ที่นำมาใช้เยอะคือ การนำมาใช้ในการประสานงาน จะเข้าใจคนอื่นเยอะขึ้น ตอนนีู้สึกว่าฟังคนอื่นเยอะขึ้น”

2. การปรับเปลี่ยนการทำงาน การปรับเปลี่ยนการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะคือ 1.) การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เช่น จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สะท้อนความรู้สึกมากขึ้น และรับฟังนักศึกษามากขึ้น และ 2.) การปรับเปลี่ยนการรับรู้/ความคิดเห็นต่อนักศึกษา เช่น มีความเข้าใจนักศึกษามากขึ้น ดังคำกล่าวนี้

“กับนักศึกษาที่จะสร้างความกดดันเขาน้อยลง ไม่ตั้งความหวังกับเขามากเกินไป ให้เขาได้ระบายกับเพื่อนในกลุ่มแต่ก่อนไม่เคยทำ การที่เราให้เขาระบาย ทำให้เราเข้าใจเขามากขึ้น ทำให้เรามองเห็นนักศึกษาเป็นเพื่อนกับเรา สนุกกับนักศึกษามากขึ้น ทำให้การสอนดีขึ้น เมื่อก่อนเราจะคาดหวังไว้อยู่และไม่ยอมฟังเขา ปิดกั้นไม่ยอมรับฟังเขา ตอนนี้นักศึกษากล้าพูดมากขึ้น ก็รู้สึกที่ได้พัฒนาตนเองและนักศึกษาที่สอน”

“...หลังจากกลับมาแล้ว รู้สึกเลยว่า ต้องฟังคนอื่นให้มากขึ้น...เวลาเรารำลึก จะคาดหวังกับเด็กมากเพราะอยากให้เขาเหมือนเรา เอาความหวังไปใส่ให้เด็ก ได้เรียนรู้ว่าอย่าเอาความหวังไปใส่เขา รู้ว่ามันไม่ใช่ เขาไม่เหมือนเรา ...เห็นในแบบประเมินนักศึกษายกกว่าบางทีครูไม่ค่อยฟังเขา ก็นำมาใช้ได้ทีเดียว”

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ สรุปได้ว่า กระบวนการจัดปฏิกิริยาศึกษามีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในผู้เข้ารับการอบรมทั้งด้านความคิดความรู้สึกต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีการแสดงปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางที่เหมาะสม เช่น ผู้ร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว การอภิปรายผลการวิจัย จะอภิปรายใน 2 ประเด็นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในที่ได้จากกระบวนการจัดปฏิกิริยาศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ภายในตามการรับรู้ของบุคลากร จำแนกได้ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) รับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น 2) เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น 3) เกิดสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 4) การมีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 5) เกิดความสมดุลในตนเอง และ 6) มีความสุข

การเปลี่ยนแปลงภายในคนที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรมนั้นมีความแตกต่างหลากหลาย ทุกคนร่วมกิจกรรมเดียวกัน แต่พบว่าการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในคนนั้นไม่เหมือนกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจิตตปัญญาในการศึกษานี้สอดคล้องกับการรายงานการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้เข้ารับการอบรมจิตตปัญญาศึกษา จัดโดยศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับเครือข่ายกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ได้จัดอบรมภาวะผู้นำทางจิตตปัญญาศึกษาสู่มหาวิทยาลัย โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative education) 2) ศาสตร์แห่งนพลักษณ์ (Enneagram) 3) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) และ 4) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Transformative learning) ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้เรียนได้เรียนจบทั้ง 4 หลักสูตรไปแล้ว 1 เดือน ผู้จัดการอบรมได้เชิญผู้รับการอบรมมาประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ ผลพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เข้าใจตนเอง และสังเกตตนเองมากขึ้น อึดใจ ความมีตัวตนลดลง มีการใคร่ครวญมากขึ้น ทำให้ตนเองเป็นคนที่ช้าลง เย็นลง ได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการคิด รู้จักมองได้ดูเขาน้ำแข็งมากกว่าการมองแค่ปรากฏการณ์ที่เห็น ต้องสืบค้นจากต้นตอของปัญหา เหตุปัจจัย มองเห็นผังความเชื่อมโยงของชีวิตตนเองกับสิ่งต่างๆ และพบว่าตนเองรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจมากขึ้น มีความเข้าใจคนใจรอบกว้างมากขึ้น มีเมตตา ช่วยเหลือคนรอบข้างมากขึ้น และความขัดแย้งลดลง (ณัฐพล วังวิญญู, วิจักขณ์ พานิช, และฉานเดช พวงจัน, 2552)

เมื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ภายในที่เกิดขึ้นจากการอบรมจิตตปัญญาของการศึกษานี้และของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาของคณะครุศาสตร์ จุฬาฯ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ตรงกันว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในตนเอง การเรียนรู้ที่หลายคนรายงานตรงกันว่าเกิดขึ้นในตนคือ การฟังอย่างลึกซึ้ง การเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น และการปฏิบัติที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาของคณะครุศาสตร์รายงานการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างจากของวิทยาลัยฯ คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบถึงเหตุ ปัจจัยของเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรการอบรมที่แตกต่างกัน คณะครุศาสตร์มีการอบรมมากกว่า 2 หลักสูตร คือ การคิดอย่างเป็นระบบและศาสตร์แห่งนพลักษณ์ และสิ่งที่ผู้รับการอบรมของวิทยาลัยฯ รายงานการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างจากผู้เข้าอบรมของคณะครุศาสตร์ คือ การเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมของวิทยาลัยฯ ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ในขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมของคณะครุศาสตร์เป็นผู้บริหารที่มาจากต่างหน่วยงานกัน จึงรายงานว่าเกิดความสัมพันธภาพระหว่างกันน้อยกว่า

การอบรมจิตตปัญญาศึกษาในบริบทของต่างประเทศพบว่าทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน ดังเช่น Duerr (2004a) ได้รายงานผลการประยุกต์ใช้สมาธิ (Meditation) และการฝึกตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาอื่นๆ ต่อชีวิตส่วนตัว การทำงาน และสังคมโดยรวมของคนอเมริกัน โดยศึกษาใน ๕ วิชาชีพ ประกอบด้วย ธุรกิจ การแพทย์และสาธารณสุข การศึกษาและเยาวชน กฎหมายและการปกครอง และผู้ดูแลผู้ต้องขัง ใช้วิธีการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ผ่านการฝึกปฏิบัติตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาได้รายงานการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางบวกกับตนเองในเรื่องของ

การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้เข้าอบรมบอกเล่าว่าการฝึกปฏิบัติด้วยแนวทางนี้ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับการให้อภัยและการปรองดอง จะเห็นว่าการอบรมจิตตปัญญาศึกษา ในต่างประเทศ ก็ได้ผล ไม่แตกต่างจากในประเทศไทย คือผู้เข้ารับการอบรมพบการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกับตนเองในเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการตระหนักรู้ สำรวจหรือสังเกตความรู้สึกตนเอง มากขึ้น

ผลการศึกษาหลายการศึกษาดังกล่าวข้างต้นให้ข้อสรุปตรงกันว่า กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน สิ่งที่พบในคนส่วนใหญ่คือ มีการคิดใคร่ครวญ สังเกตความรู้สึกตนเองและรับฟังอย่างลึกซึ้งมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการแสดงออกต่อผู้อื่นในทางที่ดีขึ้น

2. การนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามการรับรู้ของ บุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีการนำกระบวนการ จิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น คนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และ 2) การปรับเปลี่ยนการทำงาน ประกอบด้วย 2.1) การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เช่น จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สะท้อน ความรู้สึกมากขึ้น และรับฟังนักศึกษามากขึ้น และ 2.2) การปรับเปลี่ยนการรับรู้/ความคิดเห็นต่อนักศึกษา เช่น มีความเข้าใจนักศึกษามากขึ้น

จะเห็นว่าผู้เข้าอบรมได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับที่แตกต่างกัน ทั้งในส่วนของ ตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการนำไปใช้ในการทำงานคือการจัดการเรียนการสอนด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับการรายงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาของคณะครุศาสตร์ จุฬาฯ (ณัฐพล วังวิญญู, วิจักขณ์ พานิช, และฉานเดช พ่วงจิน, 2552) ที่พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการนำรูปแบบกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาไป ปรับใช้กับการเรียนการสอน เริ่มจาก การฟังนักศึกษาอย่างลึกซึ้ง มีเทคนิคในการใช้ภาษา การตั้งคำถามลง ลึก การตั้งคำถามย้อนกลับ นำกิจกรรมการผ่อนคลายตระหนักรู้มาใช้ ใช้ระฆังประกอบการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน ปลุกฝังวิถีคิดให้กับนักศึกษา ให้นักศึกษานิ่งแล้วคิดก่อน (อยู่กับตัวเอง) ให้เขียน แล้วค่อย พูดคุยหรือนำเสนอ ให้นักศึกษาสรุปสาระจากบทเรียน เวลาทำอะไรให้นึกถึงเหตุปัจจัย มองอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงเป็นองค์รวม เป็นเหตุเป็นผล ผลที่เกิดขึ้น พบว่ากลุ่มนักศึกษาที่ผ่านการใช้กระบวนการนี้ใน ช่วงแรกจะรู้สึกงง แต่ในช่วงหลังจะชอบ แต่บางกลุ่มที่ไม่ค่อยเข้าใจก็มี กระบวนการนี้สามารถนำไปใช้จริง ได้ประโยชน์ รู้สึกว่าคุ้มค่า

นอกจากนี้ Duerr (2004a) ได้จัดอบรมจิตตปัญญาศึกษาให้แก่บุคลากรในองค์กรหนึ่งและพบว่า ผู้ เข้าอบรมรายงานว่าตนมีความมุ่งมั่นต่องานเพิ่มขึ้น มีการสื่อสารในองค์กรเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมยังรายงานอีกว่าวิธีการฝึกตามแนวคิด จิตตปัญญาศึกษาทำให้เพิ่มสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้าง

สำหรับในมุมมองของผู้บริหาร Duerr (2004b) ได้ศึกษาผลของการประยุกต์ใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาในองค์กร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรจำนวน 79 ราย พบว่าผู้บริหารรายงานผลดีของการใช้จิตตปัญญาศึกษาในองค์กรว่าทำให้คนในองค์กรติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น และเกิดความรู้สึกเป็นทีมและเป็นองค์กรมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การจัดอบรมจิตตปัญญาศึกษานั้นมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในได้จริง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างหลากหลายขึ้นกับแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่รายงานว่ามีการคิดใคร่ครวญมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการแสดงออกต่อผู้อื่นในทางที่ดีขึ้น และผู้เข้าอบรมได้นำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปใช้กับตนเอง สมาชิกในครอบครัว และคนรอบข้าง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเพื่อให้มีการคิดใคร่ครวญจนเกิดการเรียนรู้ภายในตนเอง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายนอกในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการทำงาน ทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรลดลง การนำไปใช้ให้ได้ผลดี องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ และควรจัดอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักศึกษาโดยการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

1. การศึกษาผลของกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในรายวิชาต่างๆ ต่อการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในของนักศึกษา
2. การศึกษาผลของกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2552). จิตตปัญญาศึกษา: รุ่งอรุณแห่งจิตสำนึกใหม่ทางการศึกษา. **อุตสาหกรรม**
ประกันคุณภาพการศึกษาปีที่ 7 ฉบับที่ 5 กุมภาพันธ์, 2552.

ณัฐพล วัชวิญญู, วิจักขณ์ พานิช, และ ญาณเดช พ่วงจิน. (2552). **สรุปความรู้จากการอบรมโครงการ**
ขับเคลื่อนเครือข่ายคุณธรรมในระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษา: การอบรมภาวะผู้นำทางจิตตปัญญา
ศึกษาสู่มหาวิทยาลัย หลักสูตรที่ 1 การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative education).
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและศูนย์วิจัยและพัฒนาจิตตปัญญาศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

- นันทนา ลามาศย์. (2552). การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์: Humanized Educare. ใน ศูนย์
จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. **หนังสือรวมบทความ การประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญา
ศึกษา ครั้งที่ 2 เรื่อง จิตตปัญญาศึกษา: ทางเลือกหรือทางรอดของสังคม?**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอส. พี.
เอ็น. การพิมพ์ จำกัด.
- ประเวศ วะสี. (2552). **ปาณุกาพิเศษเรื่อง ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน**. การ
ประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 2 เรื่อง จิตตปัญญาศึกษา: ทางเลือกหรือทางรอดของ
สังคม? วันที่ 3 ธันวาคม 2552 ณ โรงแรมรามารักษ์เด้นส์ กรุงเทพฯ. จัดโดยศูนย์จิตตปัญญาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเวศ วะสี. (2550). **มหาวิทยาลัยไทยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์
จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลและแผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ สนับสนุนโดยสำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Duerr, M. (2004a). A powerful silence: The role of meditation and other contemplative practices in
American life and work. The Center for Contemplative Mind in Society, Northampton, MA.
- Duerr, M. (2004b). The contemplative organization. *Journal of Organizational Change Management*,
Vol. 17(1), 43 – 61.