

เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ธิดารัตน์ ห้วยทราย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ธิดารัตน์ ห้วยทราย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

TEACHERS' LEARNING ENHANCEMENT TO DEVELOP EMPATHY SKILLS FOR NURSING STUDENTS

THIDARAT HUAISAI

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธิดารัตน์ ห้วยทราย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระราชวชิรญาณเมธี, ผศ.ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

.....

(รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(พระราชวชิรญาณเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....

(พระสุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....

(ผศ.ดร.วิทูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	**:**	**Teachers' Learning Enhancement to Develop Empathy Skills for Nursing Students**
Student's Name	**:**	**Thidarat Huaisai**
Degree Sought	**:**	**Doctor of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2025**
Advisor	**:**	**Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana**
Co-Advisor	**:**	**Phrarajavajiranyanamethi, Asst.Prof.Dr.**

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education

.....

(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)

.....

(Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana)

Member/Co-Advisor

.....

(Phrarajavajiranyanamethi, Asst.Prof.Dr.)

Member

.....

(Phrasutheevajiradhamma, Asst.Prof.Dr.)

Member

.....

(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธิดารัตน์ ห้วยทราย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระราชวชิรญาณเมธี, ผศ.ดร.**

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งในประเด็นเกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมิน เพื่อนำเอาองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีลักษณะเป็นโปรแกรมฝึกอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์ที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้ที่ได้รับสู่การพัฒนานักศึกษา ดำเนินการวิจัยโดยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองรูปแบบมีกลุ่มทดลองหนึ่งกลุ่มเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการพัฒนาในวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่ง มีกลุ่มทดลองเป็นอาจารย์ 10 คน และนักศึกษาพยาบาล 80 คน ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างขึ้นเรียกว่า “โปรแกรมฝึกอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และตามผลการทดสอบคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกรณีการพัฒนาอาจารย์และอาจารย์พัฒนานักศึกษา แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างสามารถนำไปเผยแพร่ให้วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายได้ใช้ประโยชน์กันอย่างแพร่หลาย

คำสำคัญ : การเรียนรู้ของอาจารย์, การพัฒนาทักษะ, ทักษะการเอาใจใส่, นักศึกษาพยาบาล

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**Teachers' Learning Enhancement to Develop Empathy Skills for Nursing Students**
Student's Name	:	**Thidarat Huaisai**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2028**
Advisor	:	**Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana**
Co-Advisor	:	**Phrarajavajiranyanamethi, Asst.Prof.Dr.**

This research investigates Empathy Skills, highlighting their definitions, significance in education and healthcare, key characteristics, development approaches, growth stages, and assessment methods. The study aims to create an innovative online self-training program consisting of two interconnected projects: 1) A development project to enhance faculty understanding of Empathy Skills, providing essential tools for practical implementation in their teaching. 2) A complementary initiative for faculty to apply their knowledge to foster Empathy among nursing students, improving student care and patient interactions. Employing a Research and Development methodology in five stages, the research concludes with a one-group pre-test-post-test experimental design conducted in a nursing college involving ten faculty members and 80 students. Findings reveal that the program, "Online Self-Training Program for Enhancing Faculty Members' Learning to Develop Skills of Empathy for Nursing Students," meets a 90/90 efficiency standard and significantly improves post-test scores both in the case of teacher development and teacher development of students. These results suggest strong potential for broad implementation across nursing colleges, enhancing students' learning experiences and improving patient care quality.

Keywords: faculty members' learning, skill development, empathy skills, nursing students.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความเมตตากรุณาอย่างสูงยิ่งจากท่าน รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ พระราชวชิรญาณเมธี, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่เป็นครูเพื่อศิษย์ อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่ง อุทิศเวลาอันมีค่าให้กับศิษย์ สนับสนุนช่วยเหลือใส่ใจทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่เปิดหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับดุษฎีบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นสถาบันการศึกษาอันทรงเกียรติที่ประสิทธิประสาทความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ขอขอบพระคุณพระสุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน พระพุทธิวชิรเมธี, ผศ.ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, รศ.ดร. พระครูวินัยธรเชาวน์พิทย์ สุธีโร, และ ผศ.ดร. วิทูล ทาชา ที่เป็นแรงบันดาลใจจุดประกายแนวคิดทางการศึกษา พร้อมทั้งคอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนส่งเสริม ด้วยความเมตตากรุณาเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบ ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัย ขอบพระคุณบุคลากรงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดระยะเวลาการศึกษา และทำดุษฎีนิพนธ์จนสำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในงานวิจัยนี้เป็นอย่างดี ขอบพระคุณคณะอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความร่วมมือตลอดขั้นตอนการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) รวมถึงอาจารย์กลุ่มเป้าหมายวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกท่าน และนักศึกษาพยาบาลทุกคนที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยนี้ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่ง ร่วมทำการวิจัยจนสำเร็จไปด้วยดี ขอบคุณความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 9 ทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ ประคับประคองซึ่งกันและกัน ตลอดการศึกษาในหลักสูตร และผู้มีส่วนร่วม คอยสนับสนุนช่วยเหลือในการวิจัยนี้ทุกท่านที่มิได้เอ่ยนามถึง

อนึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ต้องการศึกษาค้นคว้า จึงขอมอบคุณงามความดีทั้งหมดนี้ ให้กับคณาจารย์ทุกท่าน ผู้เกี่ยวข้องทุกคน และมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และครอบครัว ผู้ที่สนับสนุนคอยเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา

ธิดารัตน์ ห้วยทราย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 8

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 9

1.4 สมมติฐานการวิจัย 9

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา 10

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 12

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 13

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 14

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **16**

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย 16

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย 22

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) 28

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) 96

2.5 บริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี : พื้นที่ทดลองในการวิจัย 99

2.6 บริบทของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก : ประชากรเป้าหมาย 108

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) 114

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 115

3 วิธีดำเนินการวิจัย **122**

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ 123

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข 125

3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม 126

3.4 ขั้นตอนที่ 4 การทดลองในภาคสนาม (Trial) 131

3.5 ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล 133

3.6 ขั้นตอนที่ 6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย 135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการดำเนินการวิจัย..... 137

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ..... 137

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข..... 139

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 142

4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลอง (Trial)..... 165

5 นวัตกรรมทางการศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนา “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล..... 196

5.1 คู่มือชุดที่ 1 ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่..... 202

5.2 คู่มือชุดที่ 2 ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่..... 211

5.3 คู่มือชุดที่ 3 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่..... 221

5.4 คู่มือชุดที่ 4 ทัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่..... 240

5.5 คู่มือชุดที่ 5 ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่..... 272

5.6 คู่มือชุดที่ 6 ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลทักษะการเอาใจใส่..... 289

5.7 คู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษา..... 309

6 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 322

6.1 สรุปผลการวิจัย..... 323

6.2 อภิปรายผล..... 327

6.3 ข้อเสนอแนะ..... 336

บรรณานุกรม..... 339

ภาคผนวก..... 347

ภาคผนวก ก หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1..... 348

ภาคผนวก ข รายชื่อและสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1 350

ภาคผนวก ค หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2..... 352

ภาคผนวก ง รายชื่อและสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2 354

ภาคผนวก จ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์..... 356

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์..... 359
ภาคผนวก ช หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันเพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษา..... 362
ภาคผนวก ซ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องในแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ 364
ภาคผนวก ฌ รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ 367
ภาคผนวก ญ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันการศึกษา เพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่..... 370
ภาคผนวก ฎ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่..... 372
ภาคผนวก ฏ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันการศึกษาเพื่อขอความร่วมมือเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง..... 374
ภาคผนวก ฐ รายชื่อของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี..... 376
ภาคผนวก ฑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test)..... 379
ภาคผนวก ฒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test)..... 381
ประวัติผู้วิจัย..... 383

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	56
2.2	สังเคราะห์สรุปแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล	79
2.3	กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่	98
2.4	ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร ปีการศึกษา 2565	107
2.5	ข้อมูลจำนวนนักศึกษาจำแนกตามรายชั้นปี ปีการศึกษา 2565	107
2.6	จำนวนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก	112
2.7	กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่	118
3.1	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ	128
3.2	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ	129
3.3	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์	132
3.4	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล	133
4.1	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของอาจารย์และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ	144
4.2	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรงเชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์	153
4.3	คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder-Richardson	155
4.4	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ	157
4.5	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ	157
4.6	ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์	158
4.7	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ	160
4.8	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่	163
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่จำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ	165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test).....	167
4.11	ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test).....	172
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบอาจารย์ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test - Post-test).....	174
4.13	ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์หลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90.....	176
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test).....	178
4.15	ผลการประเมินตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล.....	183
4.16	ผลการประเมินตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือก ที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล	186
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังการพัฒนา (Post-test).....	191
4.18	การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินทักษะนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test).....	193

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย	22
2.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ	24
2.3	โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี	106
3.1	โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย	122
3.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย	123
3.3	กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้	125
4.1	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะที่ 1	139
4.2	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะที่ 2	141
4.3	กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม	166
4.4	กิจกรรมการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์	168
4.5	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์	168
4.6	กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง	178
4.7	ตัวอย่างกิจกรรมอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล	182
4.8	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะหลังโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล	190

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย เพื่ออธิบายความยากลำบากของผู้คนในการบริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์รอบตัวที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง รบกวน ปั่นป่วน และอื่น ๆ จนกระทั่งสิ่งนี้ได้นำไปสู่แนวคิดของ VUCA ซึ่งตัวย่อของ VUCA มาจาก Volatile (ผันผวน), Uncertain (ไม่แน่นอน), Complex (ซับซ้อน) และ Ambiguous (คลุมเครือ) แต่เมื่อ 1-2 ปีมานี้ มีสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ VUCA บ่งบอกว่าโลกทุกวันนี้เปราะบาง วิตกกังวล ไม่เป็นเส้นตรง และไม่สามารถเข้าใจได้ ซึ่งผู้สร้างแนวคิดนี้คือ Jamais Cascio เป็นนักมานุษยวิทยา นักอนาคตศาสตร์ และนักประพันธ์ชาวอเมริกัน มองว่าจากวิกฤตต่าง ๆ ที่โลกของเรากำลังเผชิญอยู่ เช่น สภาพภูมิอากาศ โรคระบาด ความไม่เท่าเทียม และความไม่แน่นอนของโลก เป็นต้น เขาสรุปว่าแนวคิดที่มีอยู่ เช่น VUCA ไม่เหมาะสมสำหรับโลกที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีแนวคิดใหม่ และนี่คือ BANI อันเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้เราเข้าใจความสับสนวุ่นวายรอบตัวเราได้ (Kraaijenbrink, 2022) BANI มาจากคำ 4 คำด้วยกันคือ 1) Brittle ความเปราะบางที่มีมากขึ้นในทุกมิติ 2) Anxious ความวิตกกังวลของผู้คนที่เริ่มไม่มั่นใจในสิ่งต่าง ๆ 3) Nonlinear โลกไม่เป็นเส้นตรงแบบที่เราเข้าใจ และ 4) Incomprehensible ความไร้ตรรกะเพราะข้อมูลที่มีท่วมท้น (Boonchote, 2022) ในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต มนุษย์จะต่อสู้กับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงนี้ สมองของเราถูกตั้งโปรแกรมให้จดจำรูปแบบและโครงสร้างที่ดี ให้เราคงไว้ซึ่งสุขภาพจิตดีได้แม้จะมีความสับสนอลหม่านเกิดขึ้น การที่เราจะประสบความสำเร็จในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และเผชิญกับความเครียดอย่างมีสุขภาพดีได้อย่างไรนั้น Jamais Cascio ได้ให้คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ ว่าเราจะตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในบริบทของ BANI ได้อย่างไร สิ่งนั้นคือ 1) Resilience ความยืดหยุ่นต่อความเปราะบาง 2) Attention ให้ความสนใจต่อความวิตกกังวล 3) Adaptation การปรับให้เข้ากับความไม่เป็นเชิงเส้น และ 4) Transparency ความโปร่งใสต่อสิ่งที่เข้าใจยาก (Mitzkus, 2022)

ในช่วงปี 2019 หลายองค์กรค้นพบว่า แนวคิด VUCA ไม่เพียงพอในการอธิบายและรับมือกับปรากฏการณ์โลกที่เกิดขึ้นอีกต่อไป การที่เรามาทบทวนโลกเดิมแบบ VUCA และทำความรู้จักกับโลกใหม่ที่เรียกว่า BANI เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ท้าทายวงการศึกษาในยุคปัจจุบัน เมื่อทุกวงการได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรค Covid-19 ไม่เว้นแม้แต่วงการการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ธุรกิจ เทคโนโลยี การเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาในยุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล สำหรับองค์กรที่อยู่รอดได้ในโลกแบบ BANI การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เปราะบางอยู่ตลอดเวลาคือ การมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและการมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว (Capacity and Resilience) เช่น การกระจายอำนาจใน

โครงสร้างองค์กรในสถาบันการศึกษาให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับการรับมือกับความกังวล คือการมีความเอาใจใส่และการมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (Empathy and Mindfulness) ผู้บริหารสถานบันการศึกษาควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตของอาจารย์ นักเรียน และบุคลากร ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลลงไปได้ (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ซึ่งยุคโลกาภิวัตน์นี้มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง คุณภาพของการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จึงต้องเป็นการศึกษาที่สามารถทำให้ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โดยเฉพาะอาจารย์ต้องเปลี่ยนแปลงแนวการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวัน (กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกูลเวช และ ดาวประกาย ระโส, 2564) ในภาพรวมระบบอุดมศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างต่อเนื่อง รายงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานที่สะท้อนคุณภาพของบัณฑิต เช่น ในปี พ.ศ. 2556 มีความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรี จำนวน 45,000 คน ซึ่งสถานประกอบการไม่สามารถคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งได้ แต่ในขณะเดียวกันพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีกว่า 75,000 คน ว่างงาน แสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องของคุณภาพของบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงาน จากการศึกษาติดตามพัฒนาการของระดับความสามารถของบัณฑิตตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ถึง พ.ศ. 2556 พบว่า มีช่องว่างระหว่างระดับความสามารถบัณฑิตกับความต้องการของนายจ้างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วนายจ้างเองได้ให้ความสำคัญกับความสามารถทางด้านทักษะทั่วไป (Soft Skills) ซึ่งรวมถึงความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และความกระตือรือร้นในระดับที่สูงขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, 2561)

เมื่อเทคโนโลยีใหม่ได้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการได้ทัน การจ้างงานต้องการคนที่มีทักษะใหม่ ๆ และแรงงานกำลังจะถูกทดแทนด้วย AI ผลวิจัยจาก World Economic Forum ระบุว่าระบบการศึกษาต้องสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมเทคโนโลยี ทักษะเหล่านั้นถูกเรียกว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยกระทรวงศึกษาธิการ ต้องเปลี่ยนหน้าที่จากผู้ดำเนินภาระกิจทางการศึกษาเปลี่ยนไปเป็น Regulator เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์การจัดการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดวิสาหกิจทางการศึกษา สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำการตลาดการศึกษาไทย และส่งออกการศึกษาไทย สถาบันการศึกษาต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ประสิทธิประสาทความรู้ เป็นสถานที่บ่มเพาะบุคลากรของชาติที่มีวิธีคิด (Mindset) และตัวตน (Character) มีนิสัยแห่งความสุขและความสำเร็จ ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกหรือผู้สอน เป็นผู้ตั้งคำถาม สอนวิธีหาคำตอบ มากกว่าที่จะบอกว่าคำตอบไหนผิด-ถูก เปลี่ยนจาก Instructor เป็น Coach หรือ Facilitator ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนดการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนดหลักสูตร เปลี่ยนจากลูกบอลเป็นนักบอล ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน Peer Learning เป็นผู้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) มี 3 ทักษะหลัก ๆ คือ ทักษะการเรียนรู้ เพราะความรู้เปลี่ยนแปลงบ่อยขึ้นเรื่อย ๆ ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ Life Long Learning ต่อมาคือ ทักษะความ

เข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสุดท้าย คือ ทักษะชีวิต ที่เข้าใจตนเองและรู้จักปรับตัวเข้ากับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป นอกจากนั้น ทักษะสำหรับมนุษย์ที่จำเป็นมาตลอดและจำเป็นขึ้นเรื่อย ๆ คือ Social Emotional Leaning : SEL ประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการคือ 1)การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) 2) การรู้จักบริหารจัดการอารมณ์ (Self-Management) 3) ความเข้าใจหรือตระหนักรู้ด้านสังคม (Social Awareness) 4) มีทักษะด้านความสัมพันธ์ (Relationship Skills) และ 5) รับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจได้ (Responsible Decision Making) (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2566) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Socioemotional Skills) หรือบางครั้งเรียกว่า ทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills) ที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติ และคุณค่าที่คน ๆ หนึ่งจำเป็นต้องมี เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รวมถึงรับมือกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของทักษะทางอารมณ์และสังคม เช่น การควบคุมตนเอง (Self-Control) ความวิริยะอุตสาหะ (Grit) การจัดการตนเอง (Self-Management) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) และพฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial Behavior) ซึ่งผลสำรวจพบว่า ทักษะเหล่านี้ส่งผลอย่างมากต่อการจ้างงาน ประสบการณ์การทำงาน ตัวเลือกในการทำงาน และค่าจ้าง อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงในการมีพฤติกรรมรุนแรงด้วย (กานต์ธีรา ภูริวิกรัย, 2564) จากประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ให้ความหมายของ “ผลลัพธ์การเรียนรู้” ว่าคือ ผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ตามคุณวุฒิแต่ละระดับ ต้องสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษา วิชาชีพ ประเทศชาติ และบริบทโลก ประกอบด้วยอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และลักษณะบุคคล (Character) (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565)

หนึ่งในปัญหาที่ทั่วโลกกำลังเผชิญคือการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในภาคการศึกษา เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของทั้งผู้สอนและผู้เรียนล้วนต้องปรับตัวตามท่ามกลางความท้าทายที่ถาโถม และนี่คือเทรนด์ด้านการศึกษาที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน “Soft Skills” เป็นทักษะสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องสอนอย่างจริงจัง “Soft Skills” คือทักษะอันหลากหลายที่ไม่ใช่ความสามารถเชิงเทคนิค แต่เป็นความสามารถของมนุษย์ในการทำความเข้าใจกับตัวเองและผู้อื่น การจัดการอารมณ์และสถานการณ์ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กับทักษะการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนในปัจจุบัน EHL Insights ชี้ว่า ในปี 2565 สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับเริ่มต้น ผู้สอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอดแทรกการเรียนรู้ทักษะ Soft Skills เข้าไปให้กับผู้เรียน เพราะทักษะนี้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาไปมีคุณสมบัติที่จะถูกรับเลือกเข้าทำงาน หรือมีศักยภาพมากเพียงพอที่จะสร้างเส้นทางการประกอบอาชีพการงานของตน เพราะหากผู้เรียนไม่ได้รับการฝึกฝน Soft Skills มีความเป็นไปได้สูงมากกว่า ผู้เรียนคนนั้นจะประสบกับความยากลำบากในการเติบโตทางอารมณ์และความคิด (VOICE online, 2564) จากการศึกษา เรื่องการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยพบว่า การสื่อสารด้วยความเอาใจใส่ส่งผลโดยตรงต่อผู้ป่วย ช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ป่วย และส่งเสริมสัมพันธภาพ

ด้านการรักษา นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาก่อนการผ่าตัดอย่างเอาใจใส่มีผลต่อความพร้อมในการผ่าตัด การสมานแผลดีขึ้น ต้องใช้มอร์ฟีนน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง และผู้ป่วยกลับบ้านเร็วขึ้น ในทำนองเดียวกัน การสื่อสารด้วยความเอาใจใส่สำหรับผู้ป่วยเบาหวานจะช่วยเพิ่มการควบคุมระดับน้ำตาล แม้แต่ผู้ป่วยที่เป็นมะเร็งปอดระยะสุดท้ายที่ได้รับการดูแลแบบประคับประคองที่เอาใจใส่ตั้งแต่เนิ่น ๆ มีภาวะซึมเศร้าน้อยกว่าผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการดูแล และมีชีวิตยืนยาวได้นานขึ้น 30 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น จะเห็นว่าการสื่อสารด้วยความเอาใจใส่เป็นเส้นทางสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการดูแลผู้ป่วย (Boland, 2021) ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยมีเป้าประสงค์ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากลและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน (คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2562) ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ก็มีเป้าประสงค์ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน มีอัตลักษณ์บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ที่กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตว่า “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S = Service Mind) หมายถึง จิตที่พร้อมที่จะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์โดยเป็นจิตที่ไม่นิ่งดูดายเมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี ความสงบเย็นและพลังแห่งความดี จิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยความเต็มใจ สมัครใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปิติสุข มีคุณค่า และพัฒนาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น โดยบูรณาการความเป็นมนุษย์เชื่อมโยงมิติทางสังคมอย่างเป็นกัลยาณมิตร 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A = Analytical Thinking) หมายถึง การคิดเพื่อให้เกิดมุมมองที่มองเห็นอย่างเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน นำไปสู่การตีความและให้ความหมายในองค์ประกอบนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง เป็นเหตุเป็นผล และสอดคล้องกัน และ 3) การคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยและการให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วม (P = Participation/Patient Right) หมายถึง สิทธิของผู้ป่วย เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์บนการตัดสินใจด้วยตนเอง และความเคารพผู้ป่วยในฐานะที่เป็นมนุษย์ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี, 2565)

จากทัศนะของ Dziados (2019), Eastern Illinois University (2019), Doyle (2020), Curtis (2020), และ Clipboard Health (2021) ได้กล่าวถึง Soft Skills สำหรับพยาบาลมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นทักษะทางสังคมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีหลายทักษะ เช่นทักษะการสื่อสาร(Communication) ทัศนคติและความเชื่อ (Attitude and Confidence) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เครือข่าย(Networking) การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creative Problem Solving) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) การเอาใจใส่ (Empathy) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution) การปรับตัว (Adaptability) และการยอมรับและความเข้มแข็งทางจริยธรรมในการทำงาน (Initiative and Strong Work Ethic) เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) เป็นทักษะที่แหล่งอ้างอิงได้นำมากล่าวถึงเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่าทักษะนี้

เป็น Soft Skills ที่สำคัญสำหรับพยาบาล จึงกำหนดทักษะนี้เป็นประเด็นเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และจากทัศนะของ Molenberghs (2017), Texas A&M International University (2019), Norwich University (2021), Wilson (2021), และ Campbell (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ว่า พยาบาลต้องมีทักษะการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพ เพราะทักษะนี้มีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ คือ 1) ช่วยให้เข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร สามารถแสดงพฤติกรรมทางสังคมตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 2) เป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจสิ่งที่ดีดีของผู้อื่น สามารถปรับตัวได้ต่อประสบการณ์ความรู้สึกของผู้อื่น 3) นำไปสู่พฤติกรรมทางจริยธรรม (Amoral Behavior) 4) ช่วยให้พยาบาลสร้างความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่เชื่อมต่อระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแล 5) เสริมสร้างและปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น 6) เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย 7) ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) 8) มีผลกระทบต่ออารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม(Emotion Cognitive and Behavioral Implications) 9) ช่วยให้ผู้ป่วยจะมีการดูแลตนเองดีขึ้น (Improved Self-Care) ความรุนแรงของภาวะซึมเศร้า (Depression) และความไม่เป็นมิตร (Hostility) ลดลง 10) ถ้าปราศจากการเอาใจใส่ จะส่งผลให้การรักษาจะมีประสิทธิภาพลดลง 11) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 12) ทำให้เกิดคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย 13) พัฒนาประสิทธิภาพของพยาบาลในการสร้างความเคารพ พฤติกรรมด้านบวก ทัศนคติที่ดี และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 14) เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพยาบาลที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcomes) ผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) และการปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิก (Improved Patient Outcomes) ของผู้ป่วย 15) มีผลต่อการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วย บุคคลอื่น ๆ ในขณะที่ทำงาน และ 16) อัตราการลาออกของพยาบาลลดลง (Decreased Nursing Turnover Rates)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น เห็นว่าทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับพยาบาล ส่วนลักษณะหรือคุณลักษณะของพยาบาลที่มีทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ควรเป็นเช่นไรนั้น จากการศึกษาทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) ด้านความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) ด้านความอยากรู้ (Curiosity) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) ด้านความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others, Emotions) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ด้านการตั้งใจฟัง (Active Listening) ด้านการฟังด้วยความเข้าใจ (Authentic Listening) และด้านการสะท้อนกลับและการถอดความ (Repeating and Paraphrasing)

นอกจากนั้น แนวทางพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้พยาบาลบุคคลนั้นมีทักษะการเอาใจใส่เกิดขึ้น ซึ่งจากการศึกษาทัศนะของ Chowty (2018), Carpenter (2020), Corliss (2021), Georgoulis & Madden (2021),

Norwich University (2021), Indeed Editorial Team (2022), Master Class (2022), Ponio (2022), Andrew (n.d.), Miller (2022) และ Mindmaven (n.d.) ได้กล่าวถึงแนวการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ว่า การให้ความสำคัญกับการฟังเป็นอันดับแรก ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้ข้อมูลย้อนกลับ ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ อยู่กับปัจจุบัน (Be Present) มีความอยากรู้กับคนแปลกหน้า ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ ปรับเปลี่ยนอคติของตนเอง แบ่งปันความรู้สึกและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น ฝึกสมาธิและสติ มีการใช้จินตนาการฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม ไวต่อความรู้สึก ทำตัวเป็นแบบอย่าง พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และจากการศึกษาทัศนะของ Skybound (2016), Reynolds (2019), Thomas & Prabhala (2020), Morgan (2021), Ranta (2021), และ Sicinski (n.d.) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังนี้ Skybound (2016) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน คือ 1) ฟัง (Listen) 2) อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) 3) รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) 4) ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) 5) พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) 6) สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) และ 7) ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate) Reynolds (2019) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน คือ 1) อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) 2) อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) 3) จัดการกับการคัดกรองของคุณ(Manage Your Filters) 4) ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ (Don’t Commiserate) และ 5) จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา(Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not Fix Their Problem) Thomas & Prabhala (2020) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน คือ 1) ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2) เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3) สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4) เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) และ 5) การปฏิบัติ (Practice) Morgan (2021) กล่าวถึง 4 ขั้นตอนคือ 1) การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3) การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก (Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) และ 4) การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion) Ranta (2021) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน คือ 1) ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2) รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3) ยอมรับการตีความของพวกเขา(Accept Their Interpretations) 4) ทบทวนปัญหา (Restate The Problem) และ 5) ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward) Sicinski (n.d.) กล่าวถึง 6 ขั้นตอน คือ 1) จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person’s Shoes) 2) ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings) 3) วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person’s Experience) 4) ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You’re Hearing) 5) เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support) และ 6) ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตคือ“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ซึ่งหมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก จากกระแสความตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับเรื่องที่เราทำวิจัยทั้งในระดับสากลและในประเทศ ทั้งในทัศนะของนักวิชาการและนโยบายของหน่วยงานของรัฐ ดังกล่าวข้างต้น ผนวกกับทัศนะเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะ แนวทางพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนาของเรื่องที่ทำวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากนำเอาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ให้กับนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) น่าจะทำให้ได้โปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาอาจารย์สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีความสำคัญต่อทั้งต่อตัวของพยาบาล เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ เนื่องจาก ทักษะการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพ ที่เกิดจากความไว้วางใจ (Trusting Connection) เข้าใจความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลให้ผู้ป่วยสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อกังวลของพวกเขา ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) ซึ่งเป็นการยกระดับการดูแลผู้ป่วย ผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) และปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิก (Improved Patient Outcomes) ของผู้ป่วยได้ ดังนั้น ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้กลายเป็นบัณฑิตพยาบาลที่สามารถให้บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพราะในงานวิจัยนี้ หลังจากที่นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่แล้ว นักศึกษาพยาบาลจะมีคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาลที่มีการเอาใจใส่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ประการที่สอง** ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีลักษณะสำคัญ คือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเอานวัตกรรมไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561) ซึ่งจากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองต่อความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้นอย่างได้ผล เพราะระเบียบวิธีวิจัยนี้จะช่วยพัฒนา

โปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาอาจารย์สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่อาจารย์ผู้สอน (Teachers) จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล (Nursing Students) ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ของอาจารย์สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกทุกวิทยาลัยทั่วประเทศได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยิ่งเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัลแบบใหม่ ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” นี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อนักศึกษาพยาบาล” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di โดยขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือจากการทดลองใช้จริงในภาคสนาม มีคำถามการวิจัยดังนี้ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาล หลังการพัฒนาสูง

กว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และ 3) หลังการตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสอง อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้คู่มือมีความถูกต้องสมบูรณ์อะไรอีก

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อนักศึกษาพยาบาล” นี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

1.3.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.3 เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่านวัตกรรม (Innovation) ที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีทัศนะเชิงทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge +

Action = Power” และแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้นำเสนอในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย และทดลองในภาคสนาม จากขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย คือ ขั้นตอนการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลอง และขั้นตอนการทดลองในภาคสนาม ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยที่เชื่อว่าจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงกำหนดสมมุติฐานการวิจัยว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ที่ผ่านการทดลองในภาคสนามแล้วจะมีประสิทธิภาพจากผลการประเมิน 2 กรณี ดังนี้

1.4.1 ผลการทดสอบการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการดำเนินงานโครงการที่ 1 มีคะแนนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 ผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนสู่การพัฒนา โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.5.1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของอาจารย์ ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.5.1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการสอนที่ถูกต้องจากผู้สอนที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อผู้เรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีผู้สอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.5.1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากอาจารย์ที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับอาจารย์ตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะอาจารย์ด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ที่ให้คำนึงถึงการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

1.5.2 ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัยนี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้ ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 พื้นที่ทดลอง (Experimental Area) ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เปิดการสอนในระดับปริญญาตรี ตั้งอยู่ที่ 88 หมู่ 1 ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41330

1.6.2 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ที่กำหนดเป็นพื้นที่ทดลองดังกล่าวในข้อ 1.6.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นอาจารย์ จำนวน 58 คน และนักศึกษาพยาบาล จำนวน 560 คน

1.6.3 พื้นที่ของประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย (Target Population for Dissemination of Research Innovation) คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราช

ชนนี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวน 30 วิทยาลัย มีอาจารย์ 1,317 คน มีนักศึกษาพยาบาล 14,471 คน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง หมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book

1.7.2 คู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ หมายถึง ชุดของเนื้อหาที่นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะการเอาใจใส่ โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

1.7.3 คู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ชุดของสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับอาจารย์ใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากอาจารย์ในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

1.7.4 เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย **90 ตัวแรก** หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์ทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง **90 ตัวหลัง** หมายถึง ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์

1.7.5 ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น รับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคน ๆ นั้น

ในขณะที่กำลังเผชิญเหตุการณ์นั้นอยู่ แสดงความใส่ใจที่จะยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสินและไม่จำเป็นต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขา

1.7.6 การรับรู้ (Cognitive) หมายถึง มีจินตนาการถึงมุมมองของคนอื่น รับรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร คิดหรือรู้สึกต่อสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ รับรู้หรือเข้าใจถึงความจริงของสิ่งที่คนอื่นพูด รับรู้ถึงการปิดบังอารมณ์ ทำความเข้าใจเมื่อไม่เข้าใจใครบางคน มองบริบทให้รอบด้านก่อนที่ตัดสินใจ ทำนายได้ถึงสิ่งที่บางคนอยากทำและเข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดคนอื่น

1.7.7 อารมณ์ (Emotional) หมายถึง นึกถึงช่วงของตัวเองเมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ บอกได้ว่าคนกำลังเศร้าแม้จะไม่พูดอะไรออกมา บอกได้ว่ามีใครต้องการพูดคุยด้วย ห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่า แสดงออกให้รับรู้ว่าเข้าใจในความเศร้าของคนอื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสามารถปรับแก้อารมณ์ของผู้อื่นได้

1.7.8 ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ทำนายได้ถึงความรู้สึกของคนอื่น สังเกตเห็นได้ถึงความรู้สึกอึดอัดของคนอื่น เข้าถึงคนอื่นแม้ว่าจะไม่บอก ให้กำลังใจโดยกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้สึก พูดคุยกับคนที่มีความทุกข์ และเพื่อนชอบพูดคุยด้วยเพราะเข้าใจพวกเขา

1.7.9 การเปิดใจ (Open-Mindedness) หมายถึง ชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย พยายามที่จะให้คนแปลกหน้าเข้าร่วมกลุ่ม อธิบายให้คนอื่นเข้าใจเมื่อเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก ตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่น และมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น

1.7.10 การฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate) หมายถึง มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูด ใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้พูด ให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบาย ใส่ใจกับความรู้สึกของคนอื่น ใส่ใจต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ พิจารณาความรู้สึกของคนก่อนที่จะทำอะไร มีความสุขในการคอยดูแลผู้อื่น และชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 การวิจัยนี้ส่งเสริมต่อแนวคิดการเป็นแผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภายใต้ร่มหรือกรอบของแผนงาน **“การศึกษาศตวรรษที่ 21 (21St Century Education)”** โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของการจัดทำแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย มาใช้เป็นการภายในของหลักสูตร โดยเชื่อว่า “การส่งเสริมให้ทำงานวิจัยเป็นแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการหรือต่อการนำไปปฏิบัติที่ดีกว่าการทำงานวิจัยในลักษณะเป็นโครงการเดี่ยว” ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังคำกล่าวของ โยธิน แสวงดี (ม.ป.ป.) อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ว่า ชุดโครงการวิจัยเป็นการกลุ่มรวมของโครงการวิจัยย่อยที่ค้นหาองค์ความรู้ในสิ่งที่เอื้อต่อกันและกัน สามารถนำไปใช้ในการผลักดันให้เกิดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ เป็นชุดความรู้รวมทั้งหมดที่เมื่อบูรณาการกันแล้วจะสามารถได้ความรู้เป็นองค์รวม (Holistic) ที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและประดิษฐ์ตามเป้าหมาย เพราะหากทำโครงการเดี่ยว โครงการเดียวอาจได้แต่ความรู้โดด ๆ นำไปพัฒนาหรือประดิษฐ์ไม่ได้ เพราะขาดองค์ความรู้บางอย่างบางตอนที่ไม่ทราบเพราะไม่ได้ตรวจสอบหรือทำวิจัย

ดังมีนักศึกษาในหลักสูตร ได้กำหนดประเด็นวิจัยที่อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในลักษณะ 1 นักศึกษาต่อ 1 ประเด็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการวิจัยของผู้วิจัยนี้ก็อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ "" เช''กัน

1.8.2 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งเสริมต่อแนวคิดของแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังทัศนะของ โยธิน แสวงดี (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่าการทำวิจัยแบบแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัยส่วนมากจะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพราะต้องมีการค้นหาชุดความรู้และการวัดสถานการณ์เบื้องต้น (Formative Evaluation) ที่มีตัวชี้วัดยืนยัน มีการพัฒนา การสร้าง การทดลองใช้ การวัดและการติดตาม การสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัด และมีการประเมินผล (Summative Evaluation) ตามตัวชี้วัดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (แตกต่าง เช่น ใช้ t-test เปรียบเทียบ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

1.8.3 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ให้สำคัญต่อแนวคิดการพัฒนาและประยุกต์ (Development) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวถึงงานวิจัยพัฒนาและประยุกต์ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์อีกต่อหนึ่ง หรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัดล่วงหน้า เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์ และเครื่องมือใหม่ เพื่อติดตั้งกระบวนการ ระบบและบริการใหม่ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น และตอบสนองต่อแนวคิดการขยายผลงานวิจัย (Implementation) ที่หมายถึงการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ให้สามารถประยุกต์กับงานหรือขยายผลได้อย่างเหมาะสม

1.8.4 การวิจัยนี้ก่อประโยชน์กับการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุผลดังนี้ **1) ในเชิงวิชาการ** คือ ให้ความสำคัญกับประเด็นที่เป็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาตามแนวคิดของการบริหารที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน และใช้หลักการ "พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปพัฒนานักศึกษา" **2) ในเชิงวิชาชีพ** คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดกล่าวไว้ในหัวข้อ 1.5 ของบทที่ 1 นี้

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อนักศึกษา” ที่ประกอบด้วยโครงการและคู่มือประกอบโครงการ 2) ประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ ระยะแรก คือ การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และระยะที่สอง คือ อาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล และการตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อเพื่อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่

2.5 บริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี : พื้นที่ทดลองในการวิจัย

2.6 บริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก : ประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในวิทยาลัยพระยาบาลบรมราชชนนีที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรงานวิจัย

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย

ตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดปรัชญาของมหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” (Academic Excellence based on Buddhism) และเนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนางาน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อตรวจสอบให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมนั้นด้วย ดังนั้น ในการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีหลักธรรมตามคำสอนในพุทธศาสนาที่เป็นข้อคิดเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย โดยเชื่อว่า การนำหลักธรรมที่จะกล่าวถึงมาใช้

จะช่วยตอบสนองต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น และช่วยให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ จึงขอนำหลักธรรมที่จะเป็นข้อคิดเตือนใจเพื่อการวิจัยมากล่าวถึงดังนี้

2.1.1 อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึงคุณธรรมที่ทำให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้ที่มุ่งหวังความสำเร็จในสิ่งใดก็ตาม ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ข้อ คือ **1) ฉันทะ** คือความพอใจ หมายถึงความต้องการ มีใจรักใฝ่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เราควรน้อมนำในหลักธรรมข้อนี้เพื่อเป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ ฉันทะเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อถอย มีกำลังใจต่อสู้สร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก จากสิ่งที่ว่าหนักกลายเป็นงานเบา ที่ยากก็กลายเป็นง่าย โดยมีความใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอจึงทุ่มเทความสามารถทุ่มเทชีวิตจิตใจเพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไปโดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ถ้าขาดฉันทะทำให้ขาดพลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจดไม่ก้าวหน้า **2) วิริยะ** คือความพากเพียร หมายถึงการกระทำที่ต่อเนื่อง ไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของ “ความกล้าหาญ” เจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง เป็นความขยัน เข้มแข็ง อดทน บากบั่นมุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความอุตสาหะอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรคความยากลำบากในงานมากเพียงใดก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะทำให้เป็นคนอ่อนแอ หนีจากที่ยากไปหาที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้าง **3) จิตตะ** หมายถึงความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวเอง รับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ มีวัตถุประสงค์เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายถึงคำว่า “สมาธิ” อยู่ด้วย การที่เอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงานหรือความตั้งมั่นของจิตมีสมาธิมั่นคงอยู่กับงานด้วยความไม่ประมาท ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญญาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันท่วงที และ **4) วิมังสา** หมายถึง ความไตร่ตรองหรือทดลองใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบสิ่งที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ในสิ่งที่ทำ นำสู่การวางแผน คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงใหม่ วิมังสาจะช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานถูก ๆ ผิด ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง และเปลืองเวลา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้เอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พระคันธศีล จันทร์สุวงศ์, สมเดช นามเกตุ และบุญส่ง สินธุ์นอก, 2564)

ในการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคิดของหลักธรรม “อิทธิบาท 4” นี้ มาใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจให้มีใจรักในการทำงานวิจัย เพราะเมื่อเรามีใจรักในสิ่งใดเราก็จะมีความสุขในการทำสิ่งนั้น ต้องการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะเจอปัญหาอุปสรรคใดใดก็ยังคงมีความเพียรพยายามด้วยความตั้งมั่นของจิตที่มีสมาธิ แน่วแน่นอยู่กับงาน มองหาทางออกหรือแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานวิจัย

2.1.2 พละ 4

หลักธรรมพละ 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จด้วยความมั่นใจและปลอดภัย นอกจากนี้ยังเป็นธรรมอันเป็นกำลัง ธรรมอันเป็นพลัง ทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นต่อภัยทุกอย่าง ซึ่งหมวดธรรมพละ 4 นี้แบ่งออกเป็น **1) ปัญญาพละ** (กำลังความรู้) คือ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีวิธีคิดวิเคราะห์และคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานได้ดีและค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ **2) วิริยะพละ** (นำสู่ปฏิบัติ) คือ ความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบสูง รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงานและมีสมาธิ มีจิตแน่วแน่ ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ **3) อนวัชชพละ** (ซื่อสัตย์สุจริต) คือปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน ยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมที่ดีของสังคม **4) สังคหพละ** (มีจิตอาสา) คือ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้อื่นอย่างทั่วถึง ช่วยแก้ปัญหาให้ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้น พละ 4 สามารถนำมาบูรณาการประยุกต์ใช้กับศาสตร์สมัยใหม่ได้อย่างลงตัว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ กระตือรือร้นและเอาใจใส่ในงาน ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้อื่น เต็มใจช่วยแก้ปัญหาด้วยความปรารถนาดี (อวยชัย รางชัยกุล, 2565)

ในการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคิดจากหลักธรรม “พละ 4” นี้มาใช้ โดยการใช้สติปัญญากำลังความรู้ความสามารถของผู้วิจัยในการผลิตผลงานวิจัยที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ให้กับนักศึกษาพยาบาล ภายใต้ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษานี้ โดยการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Practice) จากฐานข้อมูลที่หลากหลายเชื่อถือได้ เพื่อนำมาสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาดังกล่าว ในการถ่ายทอดสู่อาจารย์ของสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ของลูกศิษย์

2.1.3 อริยสัจ 4

อริยสัจ 4 จัดเป็นหมวดธรรมที่สำคัญมากของพระพุทธศาสนา เพราะเป็นที่สรุปรวมของพระธรรมคำสั่งสอนทั้งหมด หมายความว่า พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ในพระไตรปิฎกทั้ง 3 คือ พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎกนั้น ก็จะสรุปรวมลงในอริยสัจ 4 ทั้งสิ้น อริยสัจ 4 มีดังนี้ **1) ทุกข์** แปลว่า ความทุกข์ หรือสภาพที่ทนได้ยาก ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์ กล่าวให้ลึกลงไปอีก หมายถึง สภาวะของสิ่งทั้งหลายที่ตกอยู่ในกฎธรรมดาแห่งความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะบีบคั้น กดดัน ขัดแย้ง ขัดข้อง มีความบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ในตัวเอง ขาดแก่นสาร และความเที่ยงแท้ ไม่เติมเต็มความพึงพอใจ พร้อมที่จะก่อปัญหา สร้างความ

ทุกข์ขึ้นมาได้เสมอ ทั้งที่เกิดปัญหาขึ้นแล้ว และที่อาจเกิดเป็นปัญหาขึ้นมาใหม่ เมื่อใดเมื่อหนึ่ง ในรูปใดรูปหนึ่ง แก่ผู้ที่ยึดติดถือมั่นไว้ **2) สมุทัย** แปลว่า เหตุเกิดแห่งทุกข์หรือสาเหตุให้ทุกข์เกิดขึ้น ได้แก่ ความอยากที่ยึดถือเอาตัวตนเป็นที่ตั้ง โดยอาการที่เราซึ่งจะเสพ ที่จะได้ จะเป็น จะไม่เป็น อย่างนั้นอย่างนี้ ทำให้ชีวิตถูกบีบคั้นด้วยความกระวนกระวาย หวงแหน เกลียดชัง กลัว หวาดระแวง เบื่อหน่าย หรือความคับข้องใจ ในรูปใดรูปหนึ่งอยู่ตลอดเวลา ไม่อาจปลอดโปร่งโล่งเบา เป็นอิสระ สดชื่นเบิกบานได้ **3) นิโรธ** แปลว่า ความดับทุกข์ ได้แก่ภาวะที่เข้าถึง เมื่อกำจัดอวิชชา ไม่ถูกบีบคั้นด้วยความรู้สึกกระวนกระวาย ความเบื่อหน่ายหรือความคับข้องใจใด ๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ ประสบความสุขที่สงบ ปลอดโปร่งโล่งเบา ผ่องใสเบิกบานเรียกสั้น ๆ ว่านิพพาน **4) มรรค** แปลว่า ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับทุกข์หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฏฐังคิกมรรคหรือทางประเสริฐ มีองค์ประกอบ 8 ก็คือ สัมมาทิฏฐิ ฯลฯ สัมมาสมาธิที่เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา เพราะเป็นทางสายกลาง ซึ่งดำเนินไปพอดีที่จะให้ถึงนิโรธ โดยไม่ติดข้องหรือเอียงไปหาที่สุดสองอย่าง คือ กามสุขัลลิกานุโยค (ความหมกมุ่นในกามสุข) และอัตตกิลมถานุโยค (การประกอบความลำบากแก่ตน คือ บีบคั้นทรมานตนเองให้เดือดร้อน) โดยมีเป้าหมายคือการรู้จริง จึงต้องเข้าถึงหัวใจของพุทธศาสนา คืออริยสัจ 4 ความจริงอันประเสริฐ หลักธรรมที่สอนครบถ้วนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และผลของภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎีคือการรู้จักทุกข์ ภาคปฏิบัติคือมรรคมีองค์แปด และผลของภาคปฏิบัติคือนิโรธ ความดับทุกข์สาระของหลักธรรม (จิตศริณย์พร ปัญจวัฒนคุณ, 2561)

ในการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคิดจากหลักธรรม “อริยสัจ 4” นี้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบ่อยครั้งเมื่อพบว่า ในระหว่างการทำงานวิจัยหากมีประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไขปรับปรุง การใช้หลักการของสมุทัยเพื่อหาสาเหตุของปัญหานั้นว่าอยู่ที่จุดใด เกิดขึ้นเพราะเหตุใด นำสู่มรรคคือ การมองหาวิธีการบริหารจัดการกับสาเหตุอย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้ทางสายกลาง

2.1.4 คารวธรรม

คารวธรรมหรือความเคารพ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ ควรสร้างเป็นนิสัยติดตัว จะเห็นได้ว่า การที่พุทธศาสนิกชนยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมด้วยความเคารพ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจหลักการของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงและยังจะเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยาวนานต่อไปได้ นอกจากนี้แล้วไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสิ่งของที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคม พระพุทธองค์ก็ทรงให้ความเคารพ และให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านั้นเช่นกัน การเคารพจึงเป็นหลักธรรมสำคัญที่บุคคลควรตระหนักในจิตใจให้มาก รวมทั้งเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ว่ามีความสำคัญและมีประโยชน์ หลักความเคารพในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนามี 6 ประการคือ **1) พุทธคารวตา** หมายถึง มีความเคารพเอื้อเฟื้อในพระพุทธเจ้า ในฐานะของพุทธศาสนิกชน ซึ่งประกาศตนนับถือพระพุทธเจ้าเป็นสรณะ เป็นที่พึ่งที่ระลึกนั้นจะต้องแสดงความเคารพเอื้อเฟื้อต่อพระพุทธเจ้าด้วยกาย ด้วยวาจา และด้วยใจ เมื่อเข้าไปในสถานที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้าต้องแสดงออกถึงความเคารพนับถือ เวลาพูดถึงก็ต้องพูดถึงด้วยความเคารพ ไม่ดูหมิ่น ไม่ลังเลสงสัย นึกถึงก็นึกถึงด้วยความเคารพในฐานะเป็นศาสดาแห่งตน **2) ธัมมคารวตา** หมายถึง มีความเคารพหนักแน่นในพระธรรม ธรรมะคือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าการแสดงความเคารพต่อพระธรรมด้วยกาย ไม่เอาธรรมะมาพูดเล่นขาดความเคารพหรือวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความดูหมิ่น ยึดถือและประพฤติปฏิบัติตาม ด้วยการเว้นข้อที่

ทรงห้ามและทำตามข้อที่ทรงอนุญาต **3) สังฆคารวตา** หมายถึง มีความเคารพแก่พระสงฆ์ พระสงฆ์ คือ หมู่ชนที่ศึกษาคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า แล้วสอนบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วย พระสงฆ์จึงเป็นผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติตรง ปฏิบัติเป็นธรรม ปฏิบัติสมควร เป็นผู้ควรไหว้ ควรเคารพ สักการะ นับถือ ของพุทธศาสนิกชน เมื่อพูดกับท่านก็พูดด้วยความเคารพ มีความปรารถนาดี มีความหวังดีจะคิดอะไรถึงท่านก็คิดด้วยความเมตตา ความปรารถนาดี ไม่แสดงอาการดูหมิ่นในลักษณะต่าง ๆ **4) สิกขาคารวตา** หมายถึง มีความเคารพในไตรสิกขา ไตรสิกขา คือ ศีล เป็นข้อห้ามไม่ให้ทำ และอนุญาตให้ทำ พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติเป็นพุทธอาณา สมาธิ เป็นหลักการประพฤติปฏิบัติเพื่อทำจิตให้สงบ ปัญญา เป็นข้อปฏิบัติเพื่อขจัดกิเลสในชั้นต่าง ๆ ให้ออกไปจากจิตใจ การแสดงความเคารพต่อไตรสิกขา ก็คือ ตั้งใจประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดซึ่งทรงวางไว้ ให้ความใส่ใจสนใจการบำเพ็ญเพียรทางจิต พยายามใช้ปัญญาพินิจพิจารณาสรรพสิ่งทั้งหลาย จนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งเหล่านั้น **5) อัปปมาทคารวตา** หมายถึง มีความเคารพในความไม่ประมาท คำว่าไม่ประมาทคือความไม่เผอเรอ หลงลืม พลั้งพลาด บุคคลจะต้องดำรงตนอยู่อย่างมีสติ ไม่ประมาทในวัยว่าอายุยังน้อย ในความไม่มีโรคว่าสุขภาพแข็งแรง และในชีวิตว่าเรายังไม่เป็นอะไร ด้วยการพยายามระมัดระวังใจของตน ไม่ให้ขัดเคือง ลุ่มหลง มัวเมาในอารมณ์ **6) ปฏิสันถารคารวตา** หมายถึง มีความเคารพในการปฏิสันถาร การปฏิสันถาร คือ การต้อนรับปราศรัย เป็นหน้าที่ของเจ้าถิ่นที่จะแสดงอัธยาศัยไมตรีต่อคนที่มาสู่ที่พักของตน การแสดงปฏิสันถารทำได้ 2 วิธีคือ (1) อามิสปฏิสันถาร ต้อนรับด้วยวัตถุสิ่งของ มีเครื่องดื่ม ข้าวปลาอาหาร (2) ธัมมปฏิสันถาร คือต้อนรับให้เหมาะควรแก่ฐานะของแขก ตลอดถึงสนทนาธรรมด้วยกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า หลักคารวธรรมทั้ง 6 ประการนี้ เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งในพระพุทธศาสนา และจัดว่าเป็นมงคลอันสูงสุดควรแก่การนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ว่าเป็นข้อปฏิบัติที่ผู้เห็นภัยในสังสารวัฏ จะต้องกระทำให้บังเกิดขึ้น และเมื่อใครปฏิบัติตามได้ ก็ได้ชื่อว่าได้ปฏิบัติตนใกล้พระนิพพานสาระของหลักธรรม (พระอภิชัย อภิวฑฺโน, 2559)

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรม “คารวธรรม 6” นี้ มาใช้ เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการเสริมพลังการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ให้กับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจารย์นับว่าเป็นต้นแบบการเรียนรู้และเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา เมื่ออาจารย์มีหลักธรรมและประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่เป็นหนึ่งในชนิดของ Soft Skills ให้กับนักศึกษา ด้วยคารวธรรมหรือความเคารพนี้ นับเป็นคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะส่งเสริมพัฒนานักศึกษาให้การใช้ชีวิตและช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น อันจะนำสู่คุณภาพการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ

2.1.5 อธิษฐานธรรม 4

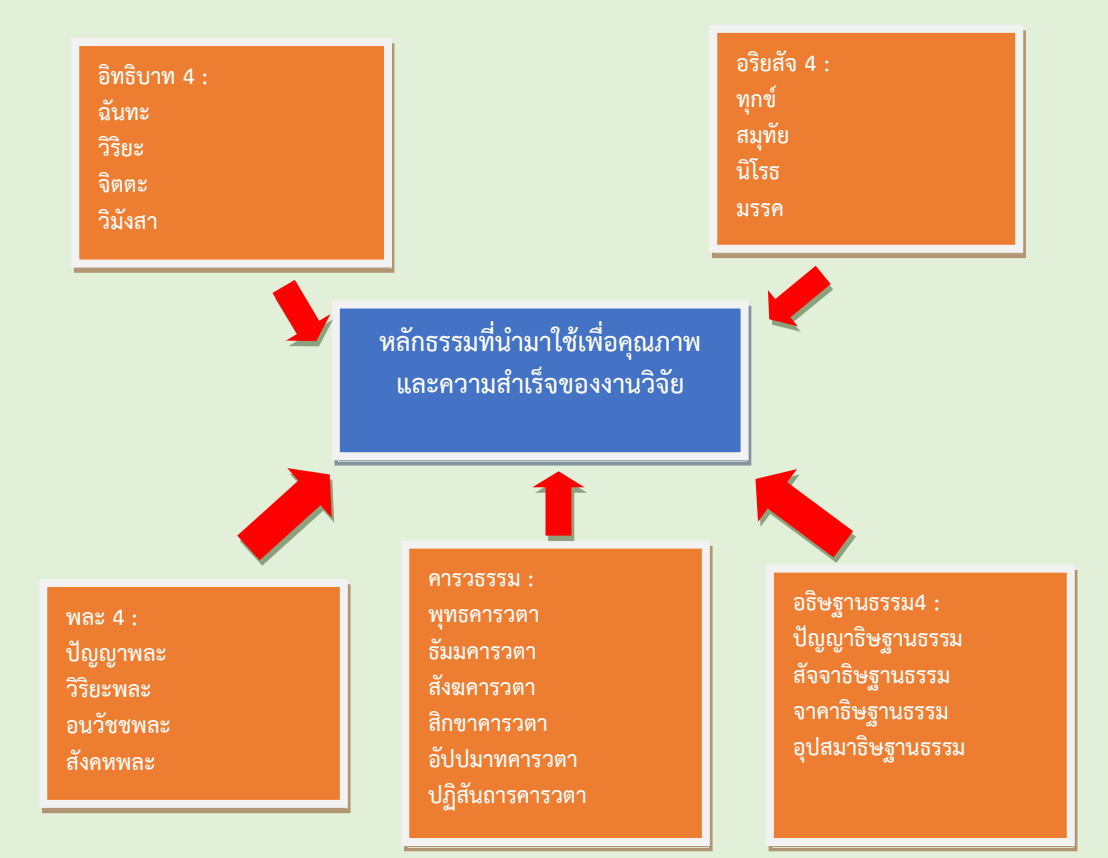
อธิษฐานธรรม หมายถึง ธรรมที่ควรตั้งไว้ในใจ ธรรมอันเป็นที่มั่นมี 4 ประการคือ **1) ปัญญาธิษฐานธรรม** อธิษฐานธรรมคือปัญญา คำว่าปัญญาคือความรอบรู้ ความรู้ทั่ว ความฉลาดอันเกิดจากการเรียนและคิด ความรู้ชัด รู้แจ้ง รู้ซึ่งความจริงแท้แน่นอน หยั่งรู้ในเหตุและผล และทำการพิจารณาในสภาวะของสิ่งทั้งหลายจนเข้าถึงความเป็นจริง ในทางพระพุทธศาสนาได้จำแนกปัญญาออกเป็น 3 ระดับคือ (1) ปัญญาระดับต้น เป็นปัญญาที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่นการรู้ดีรู้ชั่วเป็นปัญญาที่ใช้ในการดำเนินชีวิตทั่วไป (2) ปัญญาระดับกลาง เป็นปัญญาที่รู้ต่อสถานภาพต่าง ๆ ของ

สิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้นโดยสมมติ รู้ว่าสิ่งนั้นสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สมมติขึ้นในโลก (3) ปัญญาระดับสูง เป็นปัญญาที่รู้แจ้งในสัจธรรมทั้งหลาย เป็นปัญญาที่เมื่อฝึกฝนอย่างดีแล้วสามารถที่จะบรรลุมรรคผลนิพพานได้ **2) สัจจาธิษฐานธรรม** อธิษฐานธรรมคือสัจจะ คำว่าสัจจะคือความจริง ความซื่อตรง ความจริงใจ สัจจะคือความมีสัตย์ ได้แก่ กิริยาที่ประพฤติตนเป็นคนตรงความจริง คือสภาวะหรือธรรมชาติที่ทรงตัวเป็นของแท้เที่ยงตรงไม่เป็นอย่างอื่น ทางใจ จริงใจได้แก่ ซื่อตรง ความบริสุทธิ์ใจ ทางวาจา จริงวาจาได้แก่ พูดจริง และทางกาย จริงกายได้แก่ ทำจริง **3) จาคาธิษฐานธรรม** อธิษฐานธรรมคือ จาคะ คำว่า “จาคะ” คือการสละ การให้ปัน การเสียสละ เป็นการสละสิ่งของที่หวงแหนที่ตนมีอยู่ออกจากใจหรือการตัดใจ มีความหมายเหมือนกับคำว่า ทาน และปริจาคะ ทานหมายถึง การให้สิ่งของ ปริจาคะหมายถึง การเสียสละกิเลส ความเสียสละในคำว่าจาคะ มี 2 นัยคือ สละวัตถุ และสละอารมณ์ การเสียสละหมายถึง การสละในสิ่งที่ควรให้อันเป็นประโยชน์เกื้อกูล เรามีความรู้ก็สละความรู้ที่มีเพื่อพัฒนาสังคม มีความดีก็สละความดีเพื่อสั่งสอนมนุษย์ มีความยินดีในการสละ พอใจในการแบ่งปันนี้เรียกว่าจาคะ บุคคลที่มีธรรมะข้อจาคะนี้ เมื่อมั่นคงไม่คลอนแคลนแล้ว เขาย่อมเป็นที่รักของบุคคลทั่วไป ซึ่งการเสียสละในที่นี้ต้องประกอบด้วย ปัญญาจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ **4) อุปสมาธิษฐานธรรม** อธิษฐานธรรมคืออุปสมะ คำว่า “อุปสมะ” คือความสงบใจ ความสงบที่ปราศจากสิ่งรบกวน สิ่งที่ทำให้จิตสงบ ต้องใช้ศีล สมาธิ และปัญญา จัดการให้สงบราบคาบไป อุปสมะนี้เกิดจากความสงบที่มาจากการปฏิบัติธรรมทางจิต ความสงบแห่งจิตนี้ทำให้เป็นคนมีชีวิตที่ดีงาม ทำให้เกิดการปลื้มปีติปราโมทย์อยู่ตลอดเวลา ถือเป็นสมบัติที่มีค่ายิ่ง มีค่ามากกว่าสมบัติภายนอกทั้งปวง ดังนั้นอธิษฐานธรรมจึงจัดได้ว่ามีประโยชน์มากมายในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ที่มีธรรมะเป็นเครื่องดำเนินไปย่อมมีความมั่นคงอย่างแน่นอน หลักอธิษฐานธรรมนั้นต้องเริ่มต้นที่ปัญญา สัจจะ จาคะ และอุปสมะ เป็นหลักธรรมที่แล้วนำไปพินิจพิจารณา ด้วยปัญญาให้รู้แจ้งรู้ชัด จนสามารถเข้าถึงความสงบที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงแน่นอน และยังสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างสมบูรณ์ เช่น ใช้ปัญญาสอนให้ผู้อื่นได้รู้เห็นตามความเป็นจริง ทั้งทางโลกและทางธรรม สอนให้คนรู้จักเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น และสอนให้สามารถปฏิบัติในอุบายแห่งความสงบเพื่อให้คนเหล่านั้นได้พบกับความสุขที่แท้จริง ความมั่นคงในชีวิตที่แท้จริงคือพระนิพพาน (ภัฏชวัชร์ สุขเสน, 2561)

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรม “อธิษฐานธรรม 4” โดยนำหลักสัจจะ ความจริงใจต่อสิ่งที่คิด พูด ทำในทางที่ถูกต้อง มีความแน่วแน่นตั้งใจทำให้งานสำเร็จ มีความอุปสมะคือการรักษาใจให้สงบ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่กระวนกระวายหรือกังวลกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้สติ สมาธิ และปัญญา

สรุป การวิจัยนี้ เป็นการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนางาน ในการเสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยผู้วิจัยได้นำหลักธรรมอิทธิบาท 4 และ อริยสัจ 4 มาเป็นข้อคิดในการเตือนสติและประคับประคองตนเอง ในการดำเนินกระบวนการวิจัยและจัดทำรูปเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เนื่องจากในระหว่างกระบวนการผลิตผลงานวิจัยนี้ เมื่อพบกับโจทย์ท้าทายที่เข้ามาให้ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้สติ สมาธิ และปัญญา ในการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณถึงสาเหตุปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรค เพื่อหาแนวทางในการจัดการกับสาเหตุนั้น ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพละ 4 คารวธรรม และอธิษฐานธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่

ทำให้ผู้วิจัยเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีการนำทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้มองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และอยากแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รับรู้เช่นเดียวกัน ภายใต้จริยธรรมทางการวิจัยและจรรยาบรรณของความเป็นอาจารย์ จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 อริยสัจ 4 พละ 4 คารวธรรม และอธิษฐานธรรม 4 มาเป็นข้อคิด จะส่งผลให้การทำวิจัยมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ รวมทั้งตอบสนองต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา (Academic Excellence based on Buddhism) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากมีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลาย มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน และส่วนที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอ “การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย” ดังนี้

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ในทางธุรกิจ

อาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ โดยมีคำอธิบายในรายละเอียดดังนี้

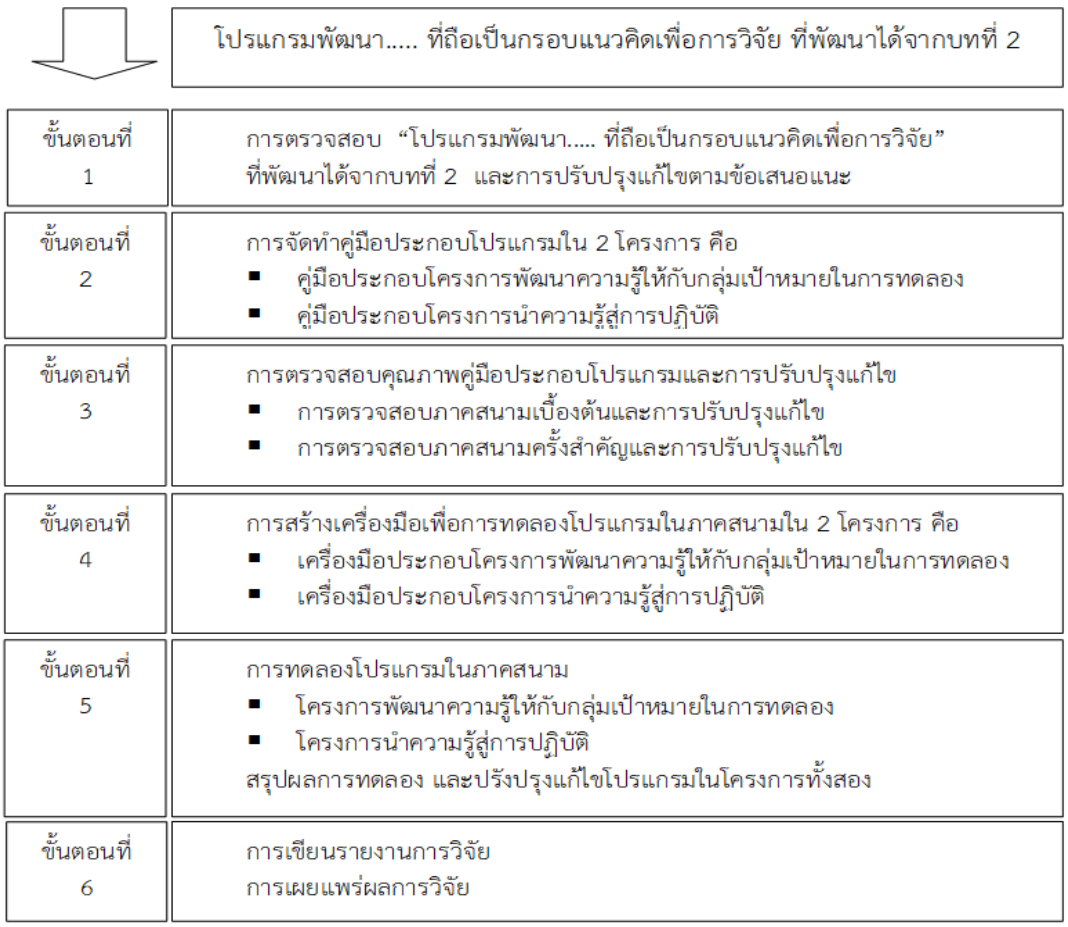
นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยนวัตกรรมนั้นอาจเป็นการนำมาจากที่อื่น (Adopt) หรือมีการปรับมาจากที่อื่น (Adapt) หรือมีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Create)

แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ดังกล่าวข้างต้นว่าการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา.....” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และโครงการกลุ่มเป้าหมายนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัย จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้น เป็นตัวตั้งต้นตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่น ๆ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

คำอธิบาย

ขั้นตอนที่ 1

การตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข อาจใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 อาจดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกันตามศักยภาพที่จะทำได้ เช่น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ เป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด 2) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์ 3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

2. การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 2

การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ในโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ

1. คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเป็นความรู้เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” ที่จะพัฒนาขึ้น และความรู้เกี่ยวกับ “งาน” ที่จะให้ปฏิบัติ จึงเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่ม หรืออื่น ๆ

2. คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเพื่อการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ

ขั้นตอนนี้ถือเป็นภาระงานที่หนักสำหรับผู้วิจัยต้องใช้เวลาและความพยายามสูง อย่างน้อยก็ประมาณ 1 ภาคเรียน แต่ก็ขึ้นกับผลการทำงานในระยะที่ผ่านมาของผู้วิจัยด้วย หากในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็จะทำให้มี “สารสนเทศ/ความรู้” ที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือประกอบโปรแกรมที่เพียงพอ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” และเกี่ยวกับ “งาน” และขอให้ข้อสังเกตด้วยว่า “คู่มือประกอบโปรแกรม” นี้ อาจเป็นคู่มือที่เป็นเอกสารตามที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป หรืออาจเป็นคู่มือเพื่อ e-Learning เช่น แผ่นซีดีเพื่อศึกษาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรืออาจผสมกันหลากหลายลักษณะ

สำหรับรูปแบบการเขียนโครงการ อาจเป็นรูปแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame หรืออาจเป็นรูปแบบปกติ (Traditional) ที่ใช้กันโดยทั่วไปในหน่วยงานราชการ มีหัวข้อเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมาย กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา ทรัพยากร และอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลักซึ่งไม่ตายตัว ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยยึดจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

1. การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสียและอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งประมาณ 5-10-15 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมที่อาจใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น

2. การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 ประมาณ 10-15-20 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 1 คือ ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

ขั้นตอนที่ 4

การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ควรมีแบบประเมิน 6 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ในช่วงหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการหนึ่ง ๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไข โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การระดมสมอง การถอดบทเรียน หรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ตามความเหมาะสม

2. แบบประเมินความรู้ (Knowledge) หลังการดำเนินงานโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง เพื่อให้ทราบว่ามีมากเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่หลังจากมีการดำเนินงานตามโครงการนี้แล้ว อาจใช้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดย 90 แรกหมายถึง บุคคลนั้น ๆ ทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90% ส่วน 90 หลังหมายถึง ทั้งกลุ่มทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90%

3. แบบประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (From Knowledge into Action) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ประเมินหลังจากดำเนินงานตามโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ ๆ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการในตอนท้ายของการวิจัย

4. แบบประเมินการเปลี่ยนแปลง (Change) อาจใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล ภาพถ่าย หรืออื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงาน และอื่น ๆ

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Student Learning Outcome) ในกรณีที่โปรแกรมนั้นส่งผลถึงนักเรียนด้วย อาจเป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ หรืออื่น ๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย แล้วแต่กรณี แต่หากโปรแกรมนั้นไม่ส่งผลถึงนักเรียน ก็ไม่ต้องมีแบบการประเมินนี้

6. แบบประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมในช่วงท้ายของการวิจัย อาจใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึก แบบอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหากับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วจากขั้นตอนที่ 3 โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพเช่นเดียวกับการวิจัยประเภทอื่นด้วยเช่นกัน เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการนำไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5

การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในภาคสนาม เป็นการวิจัยก่อนทดลอง (Pre-Experiment) หรือกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น แบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่มแต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized

Control-Group Pre-test-Post-test Design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (Time Series Design) แบบอนุกรมเวลามีกลุ่มควบคุม (Control-Group Time Series Design) เป็นต้น แล้วแต่ความเหมาะสม ผู้วิจัยก็ควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยนั้น ซึ่งการทดลองนวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในสาขาบริหารการศึกษา ควรเป็นการทดลองในหน่วยงานหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หากเป็นโรงเรียนก็ควรเป็น “โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง” เพราะสามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ดีกว่าการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่กระจายในวงกว้าง เช่น อาจารย์หรือผู้บริหารโรงเรียนที่กระจายทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้ ควรใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการดำเนินงานในโครงการ 2 ประเภท คือ

1.1 โครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองในระยะเริ่มแรก ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรคำนึงการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายวิธี ไม่จำกัดเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมหรือสัมมนาเท่านั้น เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม การระดมสมอง การนำเสนอและการอภิปราย การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน เป็นต้น และควรใช้เวลาประมาณ 1 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

1.2 โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติสืบเนื่องจากโครงการแรก ในอดีตสำหรับศตวรรษที่ 20 ด้วยความเชื่อที่ว่า “Knowledge Is Power” จึงมีอิทธิพลต่อแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการวิจัยและพัฒนาด้วย โดยกระทำในสิ่งที่เรียกว่า “Train and Hope” มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้อย่างเดียว แล้วหวังว่าพวกเขาจะนำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติ โดยที่ผลจากการวิจัยพบว่ามีโอกาสน้อยมากที่จะเป็นเช่นนั้น ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาในอดีตและอาจยังมีอยู่บ้างในปัจจุบัน จึงมักจบลงในระยะการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสำหรับศตวรรษที่ 21 แนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป จาก “Knowledge Is Power” เป็น “Knowledge + Action = Power” หรือ “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาให้มีโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติด้วย เป็นโครงการที่ผู้วิจัยจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า จัดทำคู่มือประกอบล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา โดยเวลาที่ใช้ควรประมาณ 3 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

2. สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม โดยการสรุปผลนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในมิติต่าง ๆ ตามเครื่องมือการประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 5 หรือไม่? ในกรณีการปรับปรุงแก้ไขนั้นเป็นการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมโดยพิจารณาข้อมูลจากการนำไปปฏิบัติจริง การสังเกต การบันทึกการสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในทุกระยะของการดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนที่ 6

การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย การเขียนรายงานผลการวิจัย (บทที่ 4) ควรมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข

2. ผลการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย (1) คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง และ (2) คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

3. ผลการตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย (1) ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข และ (2) ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข

4. ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม ประกอบด้วย (1) เครื่องมือสำหรับโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) เครื่องมือสำหรับโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) เครื่องมือประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

5. ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ทดลองในภาคสนาม แสดงผลจากแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้ ประกอบด้วย (1) ผลการทดลองโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) ผลการทดลองโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) ผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

6. ผลผลิตสุดท้าย (Final Product) จากการวิจัย คือ นวัตกรรมที่เป็น “โปรแกรมพัฒนา....” ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น กรณีการเผยแพร่ผลงานวิจัย อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ การตีพิมพ์ในวารสาร การจัดพิมพ์คู่มือประกอบโปรแกรมเป็นเอกสารหรือตำรา เป็นต้น

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่าการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง(Performance that has not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะจะทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ใน

“โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program)” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..Ridi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment) กับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y หากพบว่ามีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพที่มีผลงานวิจัยรองรับ สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ต่อไปได้

สำหรับโครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยต้องจัดทำคู่มือประกอบโครงการขึ้นมาจำนวนหนึ่ง เป็นคู่มือที่นำเสนอความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่จะพัฒนาขึ้น รวมทั้งโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ผู้วิจัยก็ต้องจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางให้มีการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการดังกล่าวนี้ถือเป็นภาระงานที่ต้องใช้เวลาและความพยายามสูง แต่หากได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็จะทำให้มีเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่จะจัดทำเป็นคู่มือประกอบโครงการที่ดีและเพียงพอ

ดังนั้น การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ 2.3 นี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้จากทัศนะของนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัย ที่ถือเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากหลากหลายทัศนะจากหลากหลายแหล่งทุกมุมโลก อันจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ในงานวิจัยนี้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต อันเนื่องจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 และอย่างหลากหลายที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ โดยมีผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ในเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังต่อไปนี้

หมายเหตุ - เนื้อหาของแหล่งอ้างอิงบางแหล่ง ผู้เขียนใช้สำนวนภาษาสนทนา (Conversation Language) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่คำนึงถึงนำเนื้อหาสู่การพัฒนาอาจารย์ให้สามารถเชื่อมโยงความเข้าใจในเนื้อหาสู่การปฏิบัติที่ดี จึงยังคงสำนวนภาษาสนทนานั้นไว้

2.3.1 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาล

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้คำศัพท์ Soft Skills และ Hard skills โดยไม่แปลเป็นภาษาไทย

Dziados (2019) เป็น เป็นพยาบาลเวชปฏิบัติสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ที่ West Chester, Pennsylvania ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาล ว่า Soft Skills คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมถึงการพยาบาล

Hard Skills ทางการพยาบาลคือ สมรรถนะทางคลินิกที่จำเป็นสำหรับทักษะทางการพยาบาล เช่น การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การให้ยา และการทำแผล แต่ Soft Skills ทางการพยาบาลจะพบมากเมื่อมีการปฏิบัติการพยาบาลและพบมากกว่าทักษะการพยาบาลทางคลินิก ซึ่งในความเป็นจริง Soft Skills เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในทักษะทางคลินิกที่ทรงพลังต่อการประสบความสำเร็จ

ในปัจจุบัน การให้บริการทางด้านสุขภาพเกี่ยวกับผู้ป่วยถูกกำหนดว่า ต้องลดจำนวนวันนอนโรงพยาบาลและลดการส่งต่อรักษาหลายแผนก ซึ่งต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างทีมสหวิชาชีพ ฉะนั้นการไม่พัฒนา Soft Skills สามารถนำไปสู่ Medical Error สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการทางการพยาบาล ซึ่งมีผลต่อการสูญเสียรายได้ของโรงพยาบาล

หลักสูตรทางการพยาบาลและผู้นำทางการพยาบาลควรจัดให้มีการเรียนการสอน การสร้างแบบอย่าง และแนวทางปฏิบัติให้กับพยาบาลทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการพัฒนา Soft Skills นี้ จะนำไปสู่การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งพบว่า Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับพยาบาลมี 10 ข้อดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication)
2. ทัศนคติและความเชื่อ (Attitude and Confidence)
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
4. เครือข่าย (Networking)
5. การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creative Problem Solving)
6. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
7. การเอาใจใส่ (Empathy)
8. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution)
9. การปรับตัว (Adaptability)
10. การยอมรับและความเข้มแข็งทางจริยธรรมในการทำงาน (Initiative and Strong Work Ethic)

การประสบความสำเร็จในอาชีพพยาบาลไม่ได้ถูกกำหนดด้วยวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตร หรือสมรรถนะทักษะทางคลินิก แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ Soft Skills เพื่อการดูแลผู้ป่วยให้ได้ผลลัพธ์อย่างยอดเยี่ยม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขององค์กรทางด้านสุขภาพในอนาคต

Eastern Illinois University (2019) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาลว่า การทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรม เช่น บริการทางด้านสุขภาพ ธุรกิจ เทคโนโลยี และธุรกิจค้าปลีก ต้องมี Soft Skills ที่เข้มแข็งสอดคล้องกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของ Soft Skills ได้แก่

1. การสื่อสาร (Communication)
2. การคิดแบบมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

3. ภาวะผู้นำ (Leadership)

4. การคิดเชิงบวก (Positivity)

5. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

Soft Skills เป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางการพยาบาล เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือ การยอมรับ และกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้าพยาบาลปราศจาก Soft Skills ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมกับผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน หรือบุคลากรทางสุขภาพด้านอื่น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพของผู้ป่วยโดยเป็นอุปสรรคของระบบการดูแลที่ต่อเนื่อง

จากผลการสำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับ Soft Skills ของ Hawaii Research และ Statistic Office ซึ่งได้สำรวจมุมมองของพนักงานว่า Soft Skills ใดที่สำคัญที่สุด พบว่า พนักงานบริการทางสุขภาพจัดอันดับ 4 ทักษะที่จำเป็น ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication)

2. การเอาใจใส่ (Empathy)

3. การฟัง (Listening)

4. ความเข้มแข็งทางจริยธรรมในการทำงาน (Strong Work Ethic)

งานของพยาบาลคือ การดูแลและรักษาสิทธิงานผู้ป่วยในการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ทุกสิ่งในการดูแลทางสุขภาพจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการเขียนที่ดีและการติดต่อสื่อสารโดยการพูดที่ดี โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประกอบไปด้วยพยาบาลคนอื่น ๆ พนักงาน แพทย์ และผู้ให้บริการทางสุขภาพอื่น ๆ การทำงานเป็นทีมของสหวิชาชีพอาจจะเต็มไปด้วยความหลากหลายทางบุคลิกภาพ ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายที่จะสร้างผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลและความสามารถในการดูแลผู้ป่วยได้

ผู้ป่วยอาจจะเกิดความเข้าใจผิดหรือติดอยู่กับความเข้าใจในการวินิจฉัยโรคและแผนการรักษาของตนเอง ที่สร้างความรู้สึกสับสน ตื่นกลัว หรือไม่ตอบสนอง ซึ่งจะมีผลต่อจิตวิญญาณของตัวผู้ป่วยเอง พยาบาลต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และให้เวลากับการให้ข้อมูลที่ซับซ้อนต่อผู้ป่วย ซึ่งจะทำให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงความเจ็บป่วยและการรักษาที่มีประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วยเอง

Doyel (2020) เป็นหนึ่งในผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพนานาชาติ และผู้ให้คำปรึกษาในนักเรียนและองค์กรที่มีการทำงานร่วมกัน Doyel ได้ถูกสัมภาษณ์หลายร้อยครั้งในหัวข้อเกี่ยวกับ “องค์กร” ใน The New York Times, BBC News, และ LinkedIn. ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาล ดังนี้ การพยาบาลเป็นสิ่งท้าทาย ความมั่นคงทางวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความหลากหลายของ Hard Skills ซึ่งพยาบาลควรจะมีความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการรักษา (Medical Knowledge) และควรจะมีความสามารถในทักษะเฉพาะทาง เช่น การฉีดวัคซีนและเจาะเลือด นอกจากนั้นยังต้องมีทักษะทางการใช้เทคโนโลยี เพราะจะต้องลงบันทึกข้อมูลผู้ป่วยในฐานข้อมูลของโรงพยาบาล

อย่างไรก็ตาม พยาบาลยังคงต้องมี Soft Skills เนื่องจากต้องใช้ความอดทนและความเข้าใจทั้งกับผู้ป่วยและครอบครัว มีทักษะเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารเพื่อส่งต่อข้อมูลให้กับผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพ

การผสมผสานระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จ

ของพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือตามความต้องการของนายจ้างและเพิ่มโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน

ประสบการณ์ทางคลินิกของพยาบาลทำให้เพิ่มแรงจูงใจ การดูแลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางของทีมสหวิชาชีพ การรับรองคุณภาพในปัจจุบัน รวมถึง CMSRN, ACLS, AHA BLS สำหรับผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งพบว่าทักษะ Soft Skills ดังกล่าว ได้แก่

1. การดูแลผู้ป่วย (Patient Care)
2. การประเมินผู้ป่วย (Patient Assessment)
3. การควบคุมการติดเชื้อ (Inflection Control)
4. การคิดแบบมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
5. การสวนปัสสาวะ (Catheterization)
6. ภาวะผู้นำ (Leadership)
7. การรักษาโทรศัพท์ วีดีโอ (Telemetry)
8. การเอาใจใส่ (Empathy)
9. ประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Experience)

Curtis (2020) เป็นนักเชื้อราวิทยาชาวนิวซีแลนด์และเป็นผู้ค้นพบการเกิดโรคกับต้นไม้ของนิวซีแลนด์ ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาล ดังนี้ พยาบาลถูกคาดหวังในเรื่องของทักษะหลากหลายรูปแบบเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย รวมถึงการบันทึกข้อมูลทั่วไป สัญญาณชีพและสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้ป่วย สิ่งเหล่านี้ควรจะถูกพัฒนามาตั้งแต่สมัยเรียน และนักศึกษาพยาบาลควรได้รับการพัฒนา Soft Skills อันได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ที่จะทำให้มีความเป็นมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพในอนาคต ฯลฯ ซึ่ง Soft Skills สำหรับพยาบาลมีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ถือว่าเป็นรากฐานของ Soft Skills ในโลกของการพยาบาล ทั้งการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน หรือการเขียนบันทึกทางการพยาบาลในรายงานผู้ป่วย พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ทางการแพทย์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไปยังกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างไร

2. การฟัง (Listening) การได้มาซึ่งประวัติของผู้ป่วย การปฏิบัติตามแผนการรักษาของแพทย์และแนวปฏิบัติในการดูแลนับว่าเป็นส่วนสำคัญของงานพยาบาล ซึ่งต้องใช้การฟังอย่างเข้าใจและต่อเนื่อง พยาบาลควรมุ่งความสนใจในสิ่งที่คนอื่นพูด สิ่งที่เขาเหล่านี้กังวล และความต้องการในสิ่งอำนวยความสะดวก

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ลักษณะงานของพยาบาลก็เหมือนกับงานทางคลินิกของวิชาชีพอื่น พยาบาลไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมนั้นรวมหมายถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความขัดแย้งได้ภายในเวลาที่กำหนด การชื่นชมความคิดที่ดีของผู้อื่น การเรียนรู้ที่จะทำงานกับจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกในทีม

4. การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving) การคิดแบบมีวิจารณญาณคือ ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลในรูปแบบที่จะได้มาซึ่งความรู้ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ การคิดแบบมีวิจารณญาณมีบทบาท

สำคัญทางการพยาบาล เช่น การสังเกตอาการผู้ป่วย การหาข้อมูลเกี่ยวกับอาการของผู้ป่วย ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ และคิดว่าจะให้การดูแลต่อไปอย่างไร

5. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) การเป็นมืออาชีพทำให้เกิดความแตกต่างทางการพยาบาล ไม่ใช่แค่การดูแลผู้ป่วยให้ดีขึ้นแต่ทำให้มีภาวะสุขภาพที่ดี รวมถึง การรักษาความลับของผู้ป่วย การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ การรักษาไว้ซึ่งทัศนคติทางบวก การเกิดทัศนคติความเห็นอกเห็นใจเมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ยากลำบาก

6. การเอาใจใส่ (Empathy) การที่เรามีการเอาใจใส่ จะทำให้เราเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจมีบทบาทสำคัญต่อทางการพยาบาล ซึ่งจะต้องเผชิญกับการเจ็บป่วย โรค และการบาดเจ็บของผู้ป่วย พยาบาลที่ขาดความเห็นอกเห็นใจนั้นจะไม่มีความเข้าใจความรู้สึกผู้ป่วย และอาจจะไม่ได้รับความไว้วางใจและความสำเร็จในการดูแล

7. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการดูแลผู้ป่วย การจัดการความขัดแย้งเป็นทักษะจำเป็นที่ต้องใช้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน เมื่อเกิดความขัดแย้ง และการที่จะได้มาซึ่งความยินยอมจากบุคคลอื่น ซึ่งการจัดการความขัดแย้งมีหลายรูปแบบแต่อาจจะไม่มีประสิทธิภาพถ้าเลือกใช้ในครั้งแรกและใช้บ่อย ๆ

8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ (Initiative and Leadership) ในการพัฒนาวิชาชีพจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสื่อถึงความสามารถของพยาบาลที่จะประเมินความต้องการและจัดกระทำก่อนที่จะบอกสิ่งที่ต้องทำ ส่วนภาวะผู้นำเป็นส่วนประกอบสำคัญเมื่อต้องบริหารจัดการพยาบาลในทีมและสาขาวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพ การสร้างความยึดมั่นผูกพันของทีมและการกำหนดเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา

9. การปรับตัว (Adaptability) ในที่นี้การปรับตัวรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานและการจัดลำดับความสำคัญอย่างรวดเร็วด้วยความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งนี้มีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนตารางใหม่ การปรับตัวต่อแนวปฏิบัติใหม่ทางการพยาบาล หรือทำงานกับผู้ป่วยที่แตกต่างกัน การปรับตัวของพยาบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง

10. การบริหารองค์กรและเวลา (Organization & Time Management) ทักษะการจัดการองค์กรส่วนบุคคลจะช่วยปรับสมดุลต่อหน้าที่ที่หลากหลาย และทำให้มั่นใจว่าไม่มีอะไรสูญหายไประหว่างทาง การบริหารเวลาช่วยให้ทำงานเสร็จทันเวลา ทำให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานทันเวลาและช่วยลดความเครียด

Clipboard Health (2021) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะของ Soft Skills สำหรับพยาบาลดังนี้ ในขณะที่นักศึกษาพยาบาลไม่สามารถที่จะเรียนรู้ Soft Skills ที่ง่าย ๆ จากการเรียนในชั้นเรียน นักศึกษาก็สามารถที่จะฝึกฝนและปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ในช่วงเวลาอื่น ๆ ได้ จากการฝึกปฏิบัติที่สม่ำเสมอ และนี้คือ 10 อันดับสูงสุดของ Soft Skills สำหรับพยาบาลที่ควรจะพัฒนา หากต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นหนึ่งในสิ่งที่จำเป็นที่ควรสอนในโรงเรียนพยาบาลคือ การติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารเป็น Soft Skills ที่สำคัญสำหรับพยาบาลเมื่อคุณต้องการที่จะดูแลผู้ป่วย

2. การเอาใจใส่ (Empathy) การรับรู้ว่าผู้ป่วยเป็นอย่างไรและเข้าใจความเจ็บปวดของ

ผู้ป่วยจะสร้างความไว้วางใจได้ ถ้าพยาบาลไม่เอาใจใส่ผู้ป่วยหรือรู้สึกเย็นชาและใจแข็งกับผู้ป่วย จะส่งผลให้พยาบาลไม่สามารถที่จะทำให้ผู้ป่วยเปิดใจกับพยาบาลได้

3. จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) พยาบาลบางคนอาจจะเป็นคนที่ฉลาดที่สุดในโลก แต่คงไม่มีประโยชน์มากเท่าไรถ้าไม่มีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งนายจ้างเองก็คงอยากจะจ้างพยาบาลที่สามารถพึ่งพาและไว้ใจได้

4. การฟัง (Listening) ทักษะการสื่อสารที่ดีคือความสามารถในการฟัง ในขณะที่แพทย์และคนไข้พูดคุยกับพยาบาล พยาบาลควรฟังด้วยความใส่ใจ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การพยาบาลไม่ใช่งานที่ต้องทำเพียงลำพัง ในบทบาทของพยาบาล คุณต้องทำงานร่วมกับแพทย์หลายสาขา เภสัชกร บุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาลคนอื่น ตลอดเวลา

6. การปรับตัว (Adaptability) การทำงานพยาบาลไม่ได้เป็นเส้นตรงหรือสม่ำเสมอตลอดเวลา การรับผู้ป่วยใหม่ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ในบางครั้งอาจพบกับผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพที่รุนแรง และภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่ทันคาดคิด

7. การคิดแบบมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ไม่เพียงแต่ผู้ป่วยเท่านั้นที่ต้องการความเข้าใจอย่างที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรคและแผนการรักษา ในฐานะพยาบาลเองก็มีความเป็นไปได้ที่ต้องมีการคิดนอกกรอบ

8. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) คุณอาจจะเป็นพยาบาลที่ดีที่สุดในโรงพยาบาล แต่คุณไม่ควรที่จะบอกกับคนอื่นว่าคุณดีกว่าทุกคน เมื่อคุณพบกับผู้ป่วยที่มีความไม่พอใจและฉุนเฉียวในอาการของเขา คุณจะต้องไม่เพิกเฉย คุณอาจจะทำงานกับแพทย์ที่ยิ่งใหญ่ แต่คุณไม่จำเป็นต้องเสียมารยาทต่อเขา

9. ความอดทน (Patience) พยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ ซึ่งจะต้องเฝ้าระวังบุคคลที่มีความเปราะบาง บริบททางการแพทย์เป็นการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดันไม่เพียงแต่เราเท่านั้น แต่สำหรับเพื่อนร่วมงานของเราและผู้ป่วยด้วย

10. การสนับสนุน (Advocacy) พยาบาลคือผู้สนับสนุนของผู้ป่วย บางเวลาพยาบาลอาจจะต้องลุกขึ้นมาเผชิญหน้ากับแพทย์ ต่อการบริหารจัดการ ต่อผู้ป่วย และสมาชิกครอบครัว โดยแสดงให้เห็นว่า คุณสามารถให้การดูแลที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สรุป จากทัศนะของ **Dziados** (2019), **Eastern Illinois University** (2019), **Doyle** (2020), **Curtis** (2020), และ **Clipboard Health** (2021) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า Soft Skills สำหรับพยาบาลมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นทักษะทางสังคมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีหลายทักษะ เช่นจากทัศนะของ **Dziados** (2019) เห็นว่ามี 10 ทักษะคือ ทักษะการสื่อสาร (Communication) ทัศนคติและความเชื่อ (Attitude and Confidence) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เครือข่าย (Networking) การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creative Problem Solving) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) การเอาใจใส่ (Empathy) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution) การปรับตัว (Adaptability) และการยอมรับและความเข้มแข็งทางจริยธรรมในการทำงาน (Initiative and Strong Work Ethic) เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า **ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)** เป็นทักษะที่แหล่งอ้างอิงที่นำมากล่าวถึงข้างต้นส่วนใหญ่ได้กล่าวถึงกัน แสดงว่าทักษะนี้เป็น Soft Skills ที่สำคัญสำหรับพยาบาล จึงกำหนดทักษะนี้เป็นประเด็นเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยหัวข้อต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) นี้ต่อไปตามลำดับ ดังนี้

2.3.2 ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่

Vlismas (2020) เป็นผู้อำนวยการด้านการตลาดและประเมินของบริษัท Altus ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความคิดและความรู้สึกของบุคคลอื่นในสถานการณ์จากมุมมองของเขาเองมากกว่าของตัวคุณเอง ซึ่งการเอาใจใส่ (Empathy) แตกต่างจากความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ซึ่งบุคคลจะขับเคลื่อนโดยใช้ความคิดและความรู้สึกของคนอื่น แต่ยังสามารถรักษาระยะห่างของอารมณ์นั้นได้

ความแตกต่างระหว่างการเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจ สามารถสะท้อนได้ดีจากคลิปวีดีโอของ RSA Animate ซึ่งอธิบายได้ชัดเจนขึ้นจากคำพูดบางส่วนของ Dr.Brene Brown บนเวที TED Talk เกี่ยวกับการเอาใจใส่ว่า คือการมองเห็นใครบางคนอยู่ในหลุมลึก ในขณะที่เรายืนอยู่บนพื้นที่สูงกว่าและพูดคุยกับคนคนนั้นจากด้านบน ส่วนบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจอาจจะเต็มไปด้วยความพยายามที่จะใส่เส้นสีเงินหรือแสงสว่างลงในสถานการณ์ของผู้อื่น แทนที่จะแค่รับรู้ความรู้สึกเจ็บปวดของผู้อื่น ในทางตรงข้ามการเอาใจใส่คือความรู้สึกของบุคคลที่จะลงไปในหลุมเพื่อจะไปนั่งข้าง ๆ คนที่อยู่ในหลุม บุคคลที่มีการเอาใจใส่จะรับรู้ถึงการต่อสู้ของบุคคลโดยปราศจากเงื่อนไข ซึ่งสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้จาก YouTube ของ Brene Brown

การเอาใจใส่ (Empathy) เป็นแนวที่ยิ่งใหญ่ Daniel Goleman & Paul Ekman เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง ได้ระบุ 3 องค์ประกอบของการเอาใจใส่คือ การรับรู้ อารมณ์ และความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งจะอธิบายต่อไป ในการเรียนรู้ฝึกวิธีการเอาใจใส่กับเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้างตัวเรา โดยใช้วิธีการเอาใจใส่ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะทำให้เรามีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นและเป็นที่ไว้วางใจยิ่งขึ้น

การรับรู้ (Cognitive) “เพียงแค่รู้ว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรและอะไรคือสิ่งที่พวกเขากำลังคิดอยู่บางครั้งเรียกว่าการได้มาซึ่งมุมมอง”

ถ้าเราจินตนาการว่าตัวเองกำลังใส่รองเท้าของเพื่อน เราจะรู้ว่าตอนนี้เพื่อนของเรารู้สึกเศร้าเสียใจหรือวิตกกังวลเพราะว่าเพื่อนเราต้องเอารายได้ที่มีไปชำระหนี้ด้านการศึกษา อย่างไรก็ตามการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เพียงอย่างเดียว จะช่วยให้เรารักษาระยะห่างที่พอเหมาะ มีความจริงใจที่จะติดต่อเพื่อแบ่งปันความรู้สึกกับเพื่อน นี่คือที่มาของการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) ต่อมาจะเข้าถึงอารมณ์ที่เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของการเอาใจใส่

อารมณ์ (Emotional) “ความรู้สึกทางกายภาพที่มีต่อบุคคลอื่นที่ผ่านออกทางอารมณ์ทั่ว ๆ ไป”

การเอาใจใส่รูปแบบนี้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของประสาทสัมผัสทางกายภาพ ตัวอย่างเช่น การหดนิ้วเมื่อรู้ว่าคนอื่นเหยียบเท้าเรา บางครั้งเราอาจจะรู้สึกกังวลอยู่ภายในเกี่ยวกับอนาคต ในทำนองเดียวกันสถานการณ์ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเนื่องจากแต่ละคนแตกต่างกัน สิ่งที่สำคัญก็คืออารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน

ดังนั้น เมื่อเราเข้าใจอย่างครบถ้วนในสิ่งที่เพื่อนเรารู้สึก และวางตัวเราลงไปในอารมณ์ที่คล้ายกันว่าคืออะไร ใช่ เราสามารถใช้ข้อมูลที่เข้าใจอย่างถ่องแท้จากการเอาใจใส่ทางการรับรู้และทางอารมณ์เพื่อให้มีการเอาใจใส่อย่างเห็นอกเห็นใจ

ความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate) “คือรูปแบบหนึ่งของการเอาใจใส่ เราไม่เพียงแต่เข้าใจความไม่พอใจของใคร และรู้สึกเหมือนเขา แต่เราจะเข้าไปให้การช่วยเหลือเมื่อจำเป็น” นั้นคือความสมดุลระหว่างการรับรู้และอารมณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การกระทำที่ปราศจากความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือก้าวข้ามผ่านไปยังกระบวนการแก้ไขปัญหา

การกระทำอย่างต่อเนื่อง (Putting It All Together) การเอาใจใส่ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติสำหรับทุกคน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ส่งผลให้เราไม่ค่อยได้ใช้เวลาที่จะติดต่อกับผู้อื่น นั้นคือการเลือกของจิตสำนึกที่เราสร้างขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นถ้าเรามีการฝึกที่จะเอาใจใส่ผู้อื่นมากเท่าไหร่ก็ยิ่งจะเป็นการง่ายขึ้นสำหรับเรา ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์นานัปการในเชิงวิชาชีพ เช่น การดูแลสุขภาพและผู้สอน ที่ต้องมีหน้าที่ดูแลความผาสุกของคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ในทางการดูแลสุขภาพ จากการศึกษาในปี ค.ศ.2016 ของ Massachusetts General Hospital พบว่าการเอาใจใส่เป็นปัจจัยที่แตกต่างในความพึงพอใจในการดูแลรักษาทางการแพทย์ การเอาใจใส่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทางคลินิกสร้างสัมพันธภาพในระดับที่ลึกซึ้งกับผู้ป่วย และส่งผลต่อพฤติกรรมที่บ่งบอกว่ามีความใส่ใจอย่างมากต่อผู้ป่วย

จากการศึกษาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการดูแลสุขภาพ ซึ่งสามารถช่วยลดระยะเวลาการพักรักษาตัวในโรงพยาบาล และช่วยให้โรคหายได้เร็วขึ้น

Cherry (2022) เป็นนักเขียนและที่ปรึกษาทางด้านการศึกษาสำหรับนักศึกษาจิตวิทยา ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) คือ ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มองเห็นในมุมมองเดียวกับเขา และรับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไรหากเราเป็นคนคนนั้น ซึ่งจำเป็นต้องวางตนเองอยู่ในตำแหน่งของคนอื่น และรู้สึกอย่างที่คนอื่นรู้สึก

การเอาใจใส่ หมายถึง การที่คุณสามารถมองเห็นความทุกข์ของคนอื่น เช่น เมื่อบุคคลพบกับการสูญเสีย คุณสามารถจินตนาการได้ทันทีว่าถ้าคุณเป็นคนคนนั้น คุณจะรู้สึกเหมือนอย่างที่เขากำลังรู้สึก Merriam-Webster ได้ให้นิยามของการเอาใจใส่ว่าหมายถึง “การแสดงออกถึงความเข้าใจ การตระหนักรู้ การรับรู้ความรู้สึก และการรู้สึกแทนคนอื่น โดยมีประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของคนอื่น”

ในขณะที่บุคคลทั่วไปสามารถปรับจูนความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองได้ดี แต่เรื่องการเข้าไปมองเห็นความคิดของผู้อื่นค่อนข้างที่จะยาก ความสามารถในการเอาใจใส่ผู้อื่นก็คือ การที่คุณสามารถที่จะสวมรองเท้าของคนอื่นได้ เพื่อช่วยผู้คนกล้าที่จะพูด ยินยอมให้คนอื่นเข้าใจอารมณ์ที่อีกคนรู้สึก

สัญญาณของการเอาใจใส่ (Signs of Empathy)

บ่อยครั้ง การที่เราเห็นบุคคลอื่นเจ็บปวดและมีปฏิกิริยาตอบโต้กับสิ่งแปลกปลอมหรือการรู้สึกไม่เป็นมิตรที่เต็มไปด้วยความไม่เข้าใจ ซึ่งในความเป็นจริงบุคคลสามารถที่จะตอบสนองในวิธีที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ต่อปฏิกิริยาตอบสนองทั่วไป ต่อปัญหาของคนอื่น

หากคุณรู้สึกสงสัยว่า คุณเป็นคนที่เอาใจใส่ผู้อื่นหรือไม่ นี้คือสัญญาณบางอย่างที่บ่งบอกว่าคุณมีแนวโน้มนี้:

- คุณมีความสามารถในการฟังสิ่งที่คนอื่นพูด
- ผู้คนมักจะเล่าปัญหาของพวกเขาให้คุณฟัง
- คุณมีความสามารถที่จะชูประเด็นว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร
- คุณมักจะคิดว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร
- คนอื่น ๆ มาหาคุณเพราะต้องการคำแนะนำ
- บ่อยครั้งที่คุณเต็มไปด้วยความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่น่าเศร้า
- คุณพยายามช่วยเหลือคนอื่นที่กำลังประสบกับปัญหา
- คุณกล้าที่จะบอกเมื่อพบว่าผู้อื่นไม่ซื่อสัตย์
- บางครั้งคุณรู้สึกท่วมท้นหรืออยากระบายเกี่ยวสถานการณ์ทางสังคม
- คุณดูแลบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ
- คุณสามารถค้นหาปัญหาอุปสรรคที่ปิดกั้นสัมพันธภาพของคุณ

Campbell (2022) เป็น นักเขียนด้านสุขภาพ ซึ่งได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับภาวะมีบุตรยาก การปรับตัว และการเป็นพ่อแม่ ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ว่าการเอาใจใส่ (Empathy) คือ การที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลรอบข้าง เข้าถึงความรู้สึกว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรในสภาวะอารมณ์ที่ลึกซึ้ง

ความสามารถในการแยกแยะว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรเป็นส่วนหนึ่งของการเอาใจใส่ ซึ่งสามารถให้คำจำกัดความได้ว่า “คือความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ยิ่งไปกว่านั้นความเข้าใจยังนำไปสู่การได้มาซึ่งความรู้สึกที่แท้จริง

นักวิทยาศาสตร์ได้จัดแบ่งการเอาใจใส่เทียมว่า คือการที่บุคคลติดอยู่และรับเกี่ยวกับอารมณ์ต่อสิ่งรอบตัวของเขาเอง โดยที่คนจำนวนมากคิดว่าการเอาใจใส่เทียมเป็นความสามารถของการเอาใจใส่

นักวิจัยได้มีการค้นพบเกี่ยวกับ เซลล์สมองกระจกเงา (Mirror Neuron) ในสมองของมนุษย์ อันเป็นเซลล์สมองซึ่งอาจช่วยให้เราสะท้อนอารมณ์ของคนที่เราติดต่อด้วยได้ ช่วยในการตอบสนองต่อสิ่งที่เราได้สัมผัส เหมือนเป็นกระจกสะท้อนอารมณ์ของเราต่อสิ่งที่เราสัมผัส และอาจจะสะท้อนให้เห็นเซลล์สมองกระจกเงาของผู้อื่นด้วย นี้คือการอธิบายการเกิดการเอาใจใส่ตามหลักวิทยาศาสตร์

วิธีการตรวจสอบว่า คุณเป็นคนที่เอาใจใส่ผู้อื่น (Empath) หรือไม่

คุณสามารถที่จะเริ่มต้นถามตัวเองว่า คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นได้ดีเพียงใด ร่างกายและอารมณ์ของคุณตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่สำคัญที่กำลังเผชิญอยู่อย่างไร หากคุณพบว่าคุณตอบว่า “ใช่” กับคำถามเหล่านี้เป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด คุณมีแนวโน้มดีที่คุณจะเป็นคนที่เอาใจใส่ผู้อื่น (Empath):

- คุณพบว่าตัวเราเองควรทำอะไรในความเครียดของคนอื่นหรือไม่
- คุณเคยรู้สึกผิดกับเหตุการณ์ที่เปราะบางที่เกิดขึ้นในอดีตหรือไม่
- เรารู้สึกท่วมท้นท่านกลางผู้คนจำนวนมากหรือพื้นที่แออัดหรือไม่
- คนอื่นบอกว่า คุณเป็นคนที่เอาใจใส่ผู้อื่นหรือไม่

Waters (2022) เป็นศาสตราจารย์ นักเขียน โค้ชภาวะผู้นำ สมาชิกสมาคมจิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม (SIOP) และศูนย์การเรียนรู้โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของ

การเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) และความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) เป็นคำ 2 คำ ที่มักถูกใช้สลับไปมา แต่มีเพียงสิ่งเดียวที่จะทำให้บุคคลสามารถใช้ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งมากกว่าการติดต่อเพียงผิวเผิน

ดังนั้น การที่เรารู้ว่าระหว่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจมีความแตกต่างกันอย่างไร และทำไมหนึ่งในนั้นเป็นเครื่องมือที่ดีกว่าที่จะช่วยให้เราเชื่อมต่อกับผู้อื่นทั้งในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว และควรจะฝึกแบบไหน เราควรลองสำรวจเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของทั้ง 2 คำนี้

การเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ: คุณลักษณะสำคัญ

การทำความเข้าใจแตกต่างระหว่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ สามารถช่วยให้เราเลือกใช้สิ่งที่เหมาะสมที่สุดตามบริบทสถานการณ์ของเรา แม้ว่าการเอาใจใส่จะส่งเสริมการเชื่อมต่อที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นแต่ก็มีบางครั้งที่การตองสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจมีความเหมาะสมกว่า จึงกล่าวถึงภาพรวมของการเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจ และตัวอย่างบางส่วน ดังนี้

การเอาใจใส่คืออะไร

- เข้าใจความรู้สึกในสิ่งที่คนอื่นรู้สึก
- ฟังอย่างตั้งใจหรือกระตือรือร้นเมื่อคนอื่นพูด
- ไม่ตัดสิน
- ตระหนักถึงภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และสิ่งที่ซ่อนอยู่ในภาษาที่ไม่ใช่คำพูด
- ค้นพบมุมมองของคนอื่น
- ยอมรับความรู้สึกของทุกคน

ความเห็นอกเห็นใจคืออะไร

- มีความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ใครบางคนรู้สึก
- ขณะที่อยู่ระหว่างการสนทนา จะให้คำแนะนำทั้งที่ไม่ถูกร้องขอโดยไม่สะทกสะท้าน
- มักให้การตัดสินใจแทน
- สังเกตเห็นเฉพาะปัญหาในระดับผิวเผินเท่านั้น
- เป็นความเข้าใจจากมุมมองของเราเองเท่านั้น
- เพิกเฉยหรือระงับอารมณ์ของเราเอง

อะไรคือความแตกต่างระหว่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ

ทั้ง Empathy กับ Sympathy มีส่วนที่เหมือนกันข้างหลังคือ Pathy ซึ่งมาจากคำศัพท์ของกรีกคำว่า “Pathos”

Pathos สามารถแปลได้หลายอย่าง อาจหมายถึง “อารมณ์” หรือ “ความรู้สึก” แต่ก็อาจหมายถึง “ความทุกข์” ได้เช่นกัน

จากความหมายนี้ จะเห็นว่าทั้งการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจมุ่งเน้นไปที่อารมณ์ อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างอย่างมากระหว่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ

การเอาใจใส่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในสิ่งที่ผู้อื่นรู้สึกในขณะที่ความเห็นอกเห็นใจไม่ใช่ ส่วนความเห็นอกเห็นใจเกี่ยวข้องกับการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นแต่จากมุมมองของตัวเราเอง

ตัวอย่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ

การเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เดียวกัน

ในสถานการณ์แรก ก่อนอื่นให้ลองจินตนาการถึงที่ทำงานของคุณ มีใครบางคนที่เพิ่งถูกตำหนิ ทำให้เขารู้สึกเสียใจ ประหม่าและผิดหวังในตนเอง

ถ้าคุณจะแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ คุณจะบอกว่า คุณเสียใจในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นกับเขา อย่างไรก็ตามสิ่งนี้ไม่สามารถที่จะหยุดคุณจากการตัดสินใจในความรู้สึกต่อสถานการณ์ดังกล่าว

บางทีคุณอาจตัดสินเขาในการถูกตำหนิ ขณะที่บางคนอาจจะพูดว่า “อย่างน้อยคุณก็ยังมีงานทำนะ”

ในทางกลับกัน คุณจะไม่พูดแบบนี้ถ้าคุณมีการเอาใจใส่ ด้วยการเอาใจใส่นี้คุณจะรู้สึกถึงความเสียใจ เศร้า กังวลใจ และความผิดหวังที่ผู้อื่นรู้สึก คุณจะใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา คุณสามารถบอกให้พวกเขารู้ว่า เขาไม่ได้อยู่เพียงลำพัง โดยที่คุณไม่จำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหาของพวกเขา แต่คุณสามารถพูดบางอย่าง เช่น “ฉันเสียใจจริง ๆ ฉันดีใจที่คุณเล่าให้ฉันฟัง ฉันอยู่ข้าง ๆ คุณ” คุณปฏิเสธที่จะผลักดันเขาหรือไล่เขาออกไป

การเอาใจใส่ จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแทนที่จะพยายามหาปฏิกิริยาตอบสนองที่เหมาะสม

นี้เป็นอีกหนึ่งตัวอย่าง ถ้าเพื่อนร่วมงานบอกคุณว่า เขามีปัญหาครอบครัว ความเห็นอกเห็นใจจะแสดงออกแบบนี้ “โอ มันแย่มาก คุณต้องไปรับคำปรึกษาแล้วละ”

ในทางกลับกัน การฝึกการเอาใจใส่หมายถึง การฟังผู้อื่นอย่างเต็มที่ ถ้าหากมีใครที่คุณรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุย คุณสามารถถามเขาได้ว่าเขาต้องการพูดคุยเรื่องนี้กับคุณหรือไม่ ไม่จำเป็นต้องพยายามแก้ไขปัญหาให้พวกเขา

อะไรดีกว่ากัน: ระหว่างการเอาใจใส่กับความเห็นอกเห็นใจ

ความเห็นอกเห็นใจไม่ได้ช่วยให้คุณสร้างสัมพันธภาพที่ลึกซึ้งกับผู้อื่น เพราะความเห็นอกเห็นใจเป็นพียงความเข้าใจระดับผิวเผิน ไม่ช่วยให้เรามองเห็นมุมมองของคนอื่น

ในทางกลับกันการเอาใจใส่ทำให้เราเดินในรองเท้าของผู้อื่นได้ ด้วยเหตุนี้เราจึงสามารถให้ในสิ่งที่ดีกว่าที่พวกเขาต้องการได้

ในสถานที่ทำงาน การเอาใจใส่จะช่วยให้เรามีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและเข้าไปอยู่ในระดับเดียวกันกับพวกเขา การกระทำแบบนี้ช่วยให้เราสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้

Kisling (n.d.) เป็นผู้บำบัดและนักแก้ไขปัญหาชีวิตระดับอาวุโส ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ว่า มีความแตกต่างของแนวคิดระหว่างการเอาใจใส่ (Empathy) กับความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ที่มากกว่าการสะกดหรือการเขียนที่แตกต่างกัน สิ่งนั้นคือ คุณค่าที่บุคคลเลือกใช้แนวคิดนั้น ในขณะที่บางคนอาจจะรู้สึกว่าเหมือนกัน แต่ทั้ง 2 คำนี้มีความแตกต่างในความหมายและการใช้ ซึ่งการค้นหาคุณค่าของการเอาใจใส่มักจะถูกพูดถึงในการป้องกันและตระหนักรู้ที่เกี่ยวกับการฆ่าตัวตาย

The Merriam-Webster Dictionary ได้ให้นิยามของความเห็นอกเห็นใจว่า คืออารมณ์ความรู้สึกที่เรามีและเสียใจในปัญหาของผู้อื่น ความสูญเสีย ความโชคร้าย เป็นต้น สิ่งนี้คือ มโนธรรมที่จะนำไปสู่ความรู้สึกที่อยากดูแล เป็นการแสดงออกของความเห็นอกเห็นใจ ส่วนการเอาใจใส่ คือวิธีการที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าที่จะติดต่อหรือเข้าถึงอารมณ์เจ็บปวดสำคัญที่เกิดขึ้น

การเอาใจใส่ถูกให้คำจำกัดความว่า “ความรู้สึกที่เราเข้าใจและแบ่งปันประสบการณ์และอารมณ์ของผู้อื่น หรือความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น” ความรู้สึกเสียใจเป็นกลไกอัตโนมัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกสงสารตามมา ซึ่งอาจจะไม่มีประโยชน์ในสถานการณ์ที่บุคคลเกิดความเจ็บปวด การเอาใจใส่คือตัวเชื่อมระหว่างคนสองคนที่จะมีสัมพันธภาพกัน และสร้างพื้นที่สำหรับการดีขึ้นอย่างแท้จริง ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจจะทำให้เราฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสะท้อนให้เรามุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์โดยอัตโนมัติ

สรุป จากทัศนะของ Vlismas (2020), Cherry (2022), Campbell (2022), Waters (2022), และ Kisling (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น รับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคน ๆ นั้นในขณะที่กำลังเผชิญเหตุการณ์นั้นอยู่ แสดงความใส่ใจที่จะยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสิน และไม่จำเป็นต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขา ซึ่งมีความแตกต่างจากนิยามของความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ซึ่งหมายถึง ความคิดเกี่ยวกับการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นแต่จากมุมมองของตัวเราเองเท่านั้น มักให้การตัดสินใจแทน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาโดยผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ

2.3.3 ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล

Molenberghs (2017) เป็นอาจารย์อาวุโสด้านประสาทสังคมวิทยา ที่ Monash ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) คือ ความสามารถในการแบ่งปันและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ถูกสร้างขึ้นจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของระบบสมองของมนุษย์ มี 3 วิธีในการทำความเข้าใจการเอาใจใส่

ประการแรก **การเอาใจใส่ความรู้สึก (Affective Empathy)** คือ ความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น เป็นคนที่มีความเข้าอกเข้าใจสูง เช่น การตอบสนองของปฏิกิริยาภายในร่างกายเมื่อดูภาพยนตร์สยองขวัญ พวกเขารู้สึกกลัวหรือรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นเป็นอย่างมากเมื่อเห็นผู้อื่นกลัวหรือเจ็บปวด

ในทางกลับกันการเอาใจใส่ด้าน**การรับรู้ (Cognitive Empathy)** เป็นความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ นักจิตบำบัดที่เข้าใจอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง แต่ไม่จำเป็นที่จะต้องแบ่งปันอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษาในการรับรู้ทางด้านร่างกายของตนเอง

สุดท้ายมี**การควบคุมอารมณ์ (Emotional Regulation)** เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เช่น ศัลยแพทย์ต้องควบคุมอารมณ์ของตนเองในขณะที่ทำการผ่าตัดผู้ป่วย

นอกจากนี้ยังมีวิธีอื่น ในการทำความเข้าใจการเอาใจใส่ซึ่งอยู่ตรงกลางระหว่างโครงสร้าง เช่น การเอาใจใส่ที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเองที่อยู่ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ในการรับรู้นี้แตกต่างจากการจำลองหรือการเลียนแบบ

เพราะอะไรเราจึงต้องการ: การเอาใจใส่

การเอาใจใส่มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้เราเข้าใจว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร เพื่อให้เราสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเฉพาะเจาะจงที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางสังคม และพบว่ามีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่ที่ยิ่งใหญ่นำไปสู่พฤติกรรมที่ช่วยเหลือเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม อาจจะไม่แน่นอนเสมอไป การเอาใจใส่สามารถยับยั้งการกระทำทางสังคม หรือนำไปสู่พฤติกรรมทางศีลธรรม ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเจอกับอุบัติเหตุทางรถยนต์และเต็มไปด้วยอารมณ์ที่เฝ้ามองผู้ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ได้รับความเจ็บปวดอย่างรุนแรงที่อาจจะได้รับความช่วยเหลือล่าช้ากว่าคนอื่น

ในทำนองเดียวกัน ความเข้าอกเข้าใจที่ลึกซึ้งของความรู้สึกในฐานะสมาชิกครอบครัว ของสังคม หรือกลุ่มเชื้อชาติเดียวกัน อาจจะนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงหากพวกรับรู้ว่ากำลังถูกคุกคาม เช่นเดียวกันกับบิดามารดาที่ปกป้องลูกของตนเอง หรือการปกป้องประเทศชาติ

บุคคลที่สามารถอ่านอารมณ์ของคนอื่นได้ดี เช่น ผู้บงการผู้อื่น ผู้ทำนายดวงชะตา หรือนักจิตวิทยา อาจจะใช้ทักษะการเอาใจใส่ที่พิเศษของพวกเขาเพื่อประโยชน์ของตนเองในการหลอกลวงผู้อื่น

Texas A&M International University (2019) ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า เมื่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพวเขาอาจจะวิตกกังวล เต็มไปด้วยความรู้สึกต่าง ๆ มากมาย และหวาดกลัวกับกระบวนการนี้ ในบางกรณีการพยากรณ์โรคหรือการตอบสนองต่อการรักษาไม่ดีอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้ป่วย พยาบาลควรรู้ว่าการดูแลเอาใจใส่ที่เต็มไปด้วยความเข้าอกเข้าใจสามารถช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานในขณะที่ผู้ป่วยต้องต่อสู้กับโรคร้าย การผ่าตัดที่ซับซ้อน หรือการใช้ความอดทนต่อการฟื้นตัวที่ยาวนาน

เหตุใดการเอาใจใส่ในการพยาบาลจึงมีความสำคัญ

การเอาใจใส่ช่วยให้พยาบาลสร้างความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่จะเชื่อมต่อพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแลโดยมุ่งเน้นไปที่มุมมองของผู้ป่วย สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างการสื่อสาร เนื่องจากพยาบาลสามารถเข้าใจได้ว่าผู้ป่วยกำลังประสบอะไรอยู่และมีวิธีการเผชิญปัญหาอย่างไร ดังนั้น การเอาใจใส่จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการสนทนาระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยในเรื่องความไม่สุขสบาย ความกังวล และความพึงพอใจ

การเอาใจใส่คือส่วนที่สำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือไม่

แน่นอน พยาบาลที่สามารถแสดงออกถึงการเอาใจใส่คือ พยาบาลที่มุ่งมั่นต่อความต้องการของผู้ป่วยมากไปกว่าเพียงแค่การสังเกตสัญญาณชีพ อาการ และสภาวะความเจ็บป่วย จากการศึกษาจำนวนมากได้ข้อสรุปว่าการเอาใจใส่คือองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพยาบาลที่มีคุณภาพ การศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเอาใจใส่กับผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcomes)

-การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ: ประสิทธิผลของการเอาใจใส่ในการปฏิบัติทั่วไป

-การเอาใจใส่ของแพทย์เป็นตัวขับเคลื่อนความพึงพอใจของผู้ป่วยศัลยกรรม

-ความสัมพันธ์ระหว่างการเอาใจใส่ของแพทย์กับภาวะแทรกซ้อนของโรค

-เหตุใดการเอาใจใส่จึงเกิดผลดีต่อบุคลากรทางการแพทย์สาขาอื่น: การรวบรวมทฤษฎีการเอาใจใส่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วยอย่างไร

จากการศึกษาพบว่า การเอาใจใส่ช่วยส่งเสริมการดูแลผู้ป่วย (Enhances Patient Care) ประโยชน์ของการรวมการเอาใจใส่เข้ากับการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ :

-ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย
-ส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจ
-การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
-อัตราที่สูงของการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย

Norwich University (2021) ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า บทบาทของการเอาใจใส่ในการดูแลผู้ป่วยเป็นการที่ต้องแสดงออกอย่างต่อเนื่องในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ผลทางด้านบวกของการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพที่หลากหลายตั้งแต่หอผู้ป่วยกุมารแพทย์จนถึงหอผู้ป่วยวิกฤต (Intensive Care Units: ICUs) พยาบาลที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางสุขภาพควรจะพิจารณาส่งเสริมทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น มหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างทักษะการเอาใจใส่และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาคุณภาพการดูแลให้ดียิ่งขึ้น

การเอาใจใส่ทางการพยาบาลคืออะไร

การเอาใจใส่คือ ความสามารถในการมองเห็นได้ เข้าใจได้ และรับรู้ในมุมมองของผู้อื่น โดยปราศจากการตัดสิน การเอาใจใส่ของพยาบาลจะทำให้พยาบาลเข้าใจมุมมองของผู้ป่วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมการพยาบาลที่แสดงถึงความเข้าใจในการดูแลที่ถูกยกระดับขึ้น

การเอาใจใส่มีผลกระทบต่ออารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม พยาบาลจะสามารถแสดงออกถึงสิ่งนี้ได้โดยการประเมินความต้องการทางจิตสังคมคล้ายกับการประเมินสัญญาณชีพซึ่งเป็นการประเมินทางเลือกในการรักษา การเอาใจใส่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิภาพสำหรับผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาในวารสารวิจัยการพยาบาลและผดุงครรภ์ของอิหร่าน (Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research)

การดูแลด้วยการเอาใจใส่ในทางการพยาบาลประกอบไปด้วย รูปแบบการติดต่อสื่อสารดังต่อไปนี้

-สัญญาณทางคำพูด: จะมุ่งความสนใจไปในสิ่งที่ผู้ป่วยพูดและไม่พูด
-การแสดงออกทางสีหน้า: ใช้การสังเกต เช่น สังเกตสายตาผู้ป่วยเมื่อสบตาเรา
-ภาษากาย: การมองเห็นเมื่อผู้ป่วยดูตึงเครียด

เหตุใดการเอาใจใส่ทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วย

สิ่งสำคัญในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยคือ คุณภาพในการดูแล การเอาใจใส่จะพัฒนาประสิทธิภาพของพยาบาลได้ ดังนี้

-สร้างความเคารพ
-ส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและทัศนคติที่ดี
-การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม
-การรวบรวมข้อมูลประวัติการเจ็บป่วยหรือประวัติทางการแพทย์
-การบริหารยาอย่างสมเหตุผล

การศึกษาในวารสารการดูแลสุขภาพ (Journal Healthcare) ตั้งข้อสังเกตว่า พยาบาลที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีประสบการณ์ที่ดี รวมถึงความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงานน้อยลง

เมื่อได้รับการดูแลที่เต็มไปด้วยการเอาใจใส่ ผู้ป่วยจะวิตกกังวลลดลง มีการดูแลตนเองดีขึ้นลดความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าและความไม่เป็นมิตร การเอาใจใส่ของพยาบาลจะเข้าใจความต้องการของผู้ป่วยได้ดีขึ้น ทำให้ผู้ป่วยสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อกังวลของพวกเขา ผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพไม่ว่าจะเป็นเบาหวานหรือมะเร็งมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้นจากพยาบาลที่เอาใจใส่

การขาดการเอาใจใส่จากพยาบาลจะส่งผลด้านลบต่อการดูแลผู้ป่วย ถ้าปราศจากการเอาใจใส่การรักษาจะมีประสิทธิภาพลดลง การดูแลรักษาที่เต็มไปด้วยความคับข้องใจ การถูกทอดทิ้งและความสับสนของการดูแลรักษาของผู้ป่วย

Wilson (2021) เป็นพยาบาลวิชาชีพและผู้ก่อตั้ง Nerdy Nurse ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่เป็นทักษะที่ทรงพลัง (Powerful Skill) สำหรับการพยาบาล เป็นความสามารถที่จะเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งหมายถึงว่าพยาบาลจะต้องตระหนักว่าการทำงานกับผู้ป่วยมีความยากอย่างไร

การเอาใจใส่ไม่ใช่แค่เพียงรู้สึกเสียใจไปกับผู้อื่น แต่ยังรวมไปถึงการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้ป่วยกำลังเผชิญอยู่เพื่อให้เราสามารถช่วยให้พวกเขารู้สึกดีขึ้น

ตัวอย่างเช่น หากมีใครบางคนกำลังประสบกับความเจ็บปวด พยาบาลที่มีทักษะการเอาใจใส่อาจถามว่า “ความเจ็บปวดนี้เป็นอย่างไร” หรือ “มีอะไรที่ดิฉันสามารถทำได้เพื่อช่วยให้คุณสบายใจขึ้น”

พยาบาลจำเป็นที่จะต้องมีทักษะการเอาใจใส่เป็นอย่างมากในขณะที่ให้การดูแลผู้ป่วย เพราะพวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจว่าผู้ป่วยเป็นอย่างไร และอะไรที่ส่งผลต่อการวินิจฉัยของผู้ป่วย

ผู้ป่วยอาจมีความวิตกกังวลหรือความกลัวเมื่อต้องพบกับแพทย์หรือพยาบาลจบใหม่ ถ้าพบกับพยาบาลที่มีความเข้าอกเข้าใจและท่าทีผ่อนคลาย ผู้ป่วยจะรู้สึกปลอดภัยในระหว่างการตรวจและรับการรักษา

พยาบาลที่มีทักษะทางวิชาชีพมักจะอุทิศชีวิตในการดูแลบุคคลที่ไม่สามารถดูแลตัวเองได้ ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับงานที่ซับซ้อน และมีความเสี่ยงที่จะมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนกระทั่งเสียชีวิตเพียงเพื่อให้ผู้ป่วยได้เข้าถึงการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

ในหลายกรณี พยาบาลมีการติดต่อกับผู้ป่วยจากทุกสาขาและภูมิหลัง ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทาย โอกาส และประสบการณ์ที่หลากหลาย ช่วยให้พยาบาลรักษาไว้ซึ่งการเอาใจใส่และความไวต่อความรู้สึก

สิ่งนั้นคือความสามารถที่จะรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจในสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ทั้งทางด้านร่างกายหรืออารมณ์ความรู้สึก และการดูแลผู้อื่นในแบบที่ตรงกับความต้องการของคนคนนั้นโดยปราศจากการตัดสิน

การเอาใจใส่มีบทบาทสำคัญในการพยาบาล เนื่องจากมีผลต่อการที่พยาบาลจะต้องติดต่อสื่อสารอย่างไรกับผู้ป่วย บุคคลอื่น ๆ ในขณะที่ทำงาน รวมถึงแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ นอกจากนั้น ในกรณีฉุกเฉินทางการแพทย์หรือสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของชีวิตพยาบาลจะต้องได้ใช้ทักษะการเอาใจใส่ในการดูแลผู้ป่วย

การเอาใจใส่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วยอย่างไร

จากการวิจัยของหอสมุดแพทยศาสตร์แห่งชาติ (National Library of Medicine) การเอา

ใจใส่ยกระดับการดูแลผู้ป่วยและผลลัพธ์ทางคลินิก การเอาใจใส่ในปฏิบัติการพยาบาลมีประโยชน์หลายประการ ได้แก่:

ปรับปรุงผลลัพธ์ของผู้ป่วย: การเอาใจใส่สามารถปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิกของผู้ป่วยได้ หลายการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ผ่านการฝึกทักษะการเอาใจใส่สามารถให้การดูแลที่มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝน และสิ่งนี้แสดงให้ว่า พยาบาลสามารถจัดการกับภาระหน้าที่ทางคลินิกได้อย่างไร

ความเข้าใจของผู้ป่วยชัดเจนขึ้น: การเอาใจใส่สามารถช่วยชี้แจงสิ่งที่ผู้ป่วยในโรงพยาบาลกำลังประสบอยู่ ทำให้ผู้ป่วยเกิดความเข้าใจหรือพูดคุยเกี่ยวกับตนเองได้ง่ายขึ้น

อัตราการลาออกให้พยาบาลลดลง: บ่อยครั้งที่พยาบาลมักอ้างถึงการเอาใจใส่ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ หลายการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ฝึกทักษะการเอาใจใส่มีอัตราการคงอยู่ในงานมากขึ้น

ความพึงพอใจของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น: ผู้ป่วยให้ข้อมูลว่า รู้สึกพึงพอใจกับการดูแลมากเมื่อพยาบาลสนใจและเข้าใจในสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ ซึ่งนำไปสู่ความวิตกกังวลที่ลดลง

จากการสำรวจผู้ป่วยแสดงให้เห็นว่า การเอาใจใส่เป็นหนึ่งในปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดสำหรับการจำหน่ายผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาลเร็วกว่าแผนการรักษาที่กำหนดไว้

การประยุกต์ใช้การเอาใจใส่ในการพยาบาล

การเอาใจใส่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการทางสุขภาพและผู้ป่วย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นผ่านการยอมรับอารมณ์ของผู้ป่วย และในขณะเดียวกันก็ให้ความเป็นส่วนตัวในช่วงเวลาที่มีปัญหา

การเอาใจใส่ยังมีผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตัวตามแผนการรักษาและการดูแลตนเองของผู้ป่วย

อัตราความเชื่อมั่นผูกพันธ์ของผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้นสูงสุดเมื่อบุคลากรทางการแพทย์แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ในการทำงาน รวมถึงการเข้าใจในความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละคนว่ามีแรงจูงใจที่แตกต่างกันต่อการดีขึ้นของการเจ็บป่วย

ในทางกลับกัน ความรู้สึกเหล่านี้อาจจะจูงใจให้บุคคลทำในสิ่งที่ทำให้เขาดีขึ้นและลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการมองหาความช่วยเหลือทางการแพทย์ในอนาคต

พยาบาลที่มีทักษะการเอาใจใส่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพสูง ยิ่งไปกว่านั้นยังเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาล (เพิ่มประสิทธิภาพ)

บทสรุป

พยาบาลต้องมีการเอาใจใส่ในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเข้าอกเข้าใจ นี้คือเหตุผลว่าเพราะอะไรจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่พยาบาลจะต้องฝึกการเอาใจใส่ หวังว่าบทความนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการเอาใจใส่เมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วย และเหตุใดพยาบาลทุกคนจึงควรต้องพยายามพัฒนาทักษะนี้

Campbell (2022) เป็นนักเขียนด้านสุขภาพ ซึ่งได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับภาวะมีบุตรยาก การปรับตัว และการเป็นพ่อแม่ ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า ประโยชน์ของ

การเป็นคนที่มีความเอาใจใส่ (Empath) คือ เริ่มที่การเอาใจใส่เป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจสิ่งที่ดีดี ประโยชน์อีกอย่างที่พบได้คือ ความสามารถในการปรับตัวได้ต่อประสบการณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ถ้าคุณสามารถสัมผัสกับความรู้สึกของบุคคลอื่นรอบ ๆ ตัวคุณ คุณก็จะสามารถให้การช่วยเหลือและดูแลได้เป็นอย่างดีสำหรับคนที่มีความสำคัญกับตัวคุณ

การรับรู้ว่า ผู้อื่นกำลังรู้สึกท้อแท้ เหงา หรือกลัวแม้ว่าคนคนนั้นจะไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นก็ตาม จะทำให้คุณสามารถที่จะช่วยเหลือเขาเหล่านั้นได้โดยผ่านการได้รับความไว้วางใจจากเขาและกลายเป็นคนที่พวกเขาเรียนรู้ที่จะพึ่งพาในอนาคต

สิ่งเหล่านี้ทำให้คุณเป็นหุ้นส่วนและเพื่อนที่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในอนาคต

การถูกปรับจูนเช่นนี้ยังคงหมายถึง คุณสามารถมองเห็นคนที่พยายามจะหลอกคุณจากระยะไกล คนที่มีความเอาใจใส่ไม่ต้องกังวลกับการถูกเอารัดเอาเปรียบเพราะไม่ได้ถูกหลอกหรือจัดการได้ง่ายขนาดนั้น แต่ถ้าเป็นแบบนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าเราละเลยสัญชาตญาณเริ่มต้นเกี่ยวกับบางคน ไม่ใชเพราะว่าเขามองข้ามสัญญาณเหล่านี้อย่างสิ้นเชิง

สรุป จากทัศนะของ Molenberghs (2017), Texas A&M International University (2019), Norwich University (2021), Wilson (2021), และ Campbell (2022) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีความสำคัญสำหรับพยาบาลหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยให้เข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมทางสังคมตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม พบว่างานวิจัยหลายเรื่องมีการให้ข้อมูลสนับสนุนในประเด็นนี้ว่าการเอาใจใส่นำไปสู่พฤติกรรมการช่วยเหลือที่สอดคล้องและเหมาะสมเป็นอย่างมาก

2. เป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจสิ่งที่ดีดีของผู้อื่น ถ้าเราสามารถสัมผัสได้กับความรู้สึกของบุคคลอื่นรอบ ๆ ตัวเรา สิ่งที่ตามมาคือเราก็จะสามารถให้การช่วยเหลือและดูแลบุคคลเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที ประโยชน์อีกอย่างที่พบได้คือ ตัวเราเองจะมีความสามารถในการปรับตัวได้ต่อประสบการณ์ความรู้สึกของผู้อื่น

3. นำไปสู่พฤติกรรมทางจริยธรรม (Amoral Behavior) ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลพบกับอุบัติเหตุทางรถยนต์และผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ บุคคลจะรีบให้ความช่วยเหลือทันทีมากกว่าที่จะแค่เฝ้ามองผู้ได้รับบาดเจ็บนอนรอความช่วยเหลือเหมือนคนอื่นทั่วไป

4. ช่วยให้พยาบาลสร้างความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่เชื่อมต่อระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแลโดยมุ่งเน้นไปที่มุมมองของผู้ป่วย สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างการสื่อสาร เนื่องจากพยาบาลสามารถเข้าใจได้ว่าผู้ป่วยกำลังประสบปัญหาอะไรอยู่และมีวิธีการเผชิญปัญหาอย่างไร ดังนั้น การเอาใจใส่จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการสนทนาระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยในเรื่องความไม่สุขสบาย ความกังวล และความพึงพอใจ

5. เสริมสร้างและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการทางสุขภาพและผู้ป่วย ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นผ่านการแสดงออกที่ยอมรับอารมณ์ของผู้ป่วย และในขณะเดียวกันก็ให้ความเป็นส่วนตัวในช่วงเวลาที่มีปัญหา

6. เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ผลทางด้านบวกของการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพที่หลากหลาย

7. ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) เมื่อผู้ป่วยต้องเข้ารับการรักษา อาจจะวิตกกังวล เต็มไปด้วยความรู้สึกต่าง ๆ มากมาย หวาดกลัวกับกระบวนการรักษา ในบางกรณีการพยากรณ์โรคหรือการตอบสนองต่อการรักษาไม่ดีหรือการใช้ความอดทนต่อการฟื้นตัวที่ยาวนาน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้ป่วย ซึ่งการดูแลเอาใจใส่สามารถช่วยได้

8. มีผลกระทบต่ออารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม (Emotion Cognitive and Behavioral Implications) พยาบาลจะสามารถแสดงออกถึงสิ่งนี้ได้โดยการประเมินความต้องการทางจิตสังคมคล้ายกับการประเมินสัญญาณชีพซึ่งเป็นการประเมินทางเลือกในการรักษา การเอาใจใส่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิภาพสำหรับผู้ป่วย

9. ช่วยให้ผู้ป่วยจะมีการดูแลตนเองดีขึ้น (Improved Self-Care) ความรุนแรงของภาวะซึมเศร้า (Depression) และความไม่เป็นมิตร (Hostility) ลดลง การเอาใจใส่ของพยาบาลช่วยให้เข้าใจความต้องการของผู้ป่วยได้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ป่วยสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อกังวลของพวกเขา นอกจากนี้การเอาใจใส่ยังมีผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตัวตามแผนการรักษาและการดูแลตนเองของผู้ป่วยอีกด้วย

10. ถ้าปราศจากการเอาใจใส่ การดูแลรักษาที่เต็มไปด้วยความคับข้องใจ การถูกทอดทิ้ง และความสับสนของการดูแลรักษาของผู้ป่วย จะส่งผลให้การรักษาจะมีประสิทธิภาพลดลง

11. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ป่วยให้ข้อมูลว่า รู้สึกพึงพอใจกับการดูแลมากเมื่อพยาบาลสนใจและเข้าใจในสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ ซึ่งนำไปสู่ความวิตกกังวลที่ลดลง การเอาใจใส่สามารถช่วยชี้แจงสิ่งที่ผู้ป่วยกำลังประสบอยู่ ทำให้ผู้ป่วยเกิดความเข้าใจหรือพูดคุยเกี่ยวกับตนเองได้ง่ายขึ้น

12. ทำให้เกิดคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย

13. พัฒนาประสิทธิภาพของพยาบาลในการสร้างความเคารพ ส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและทัศนคติที่ดี การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การรวบรวมข้อมูลประวัติการเจ็บป่วยหรือประวัติทางการแพทย์ และการบริหารยาอย่างสมเหตุผลให้กับผู้ป่วย

14. เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพยาบาลที่มีคุณภาพ หลายการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเอาใจใส่กับผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcomes) ยกระดับการดูแลผู้ป่วย ผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) และการปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิก (Improved Patient Outcomes) ของผู้ป่วยได้ หลายการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ผ่านการฝึกทักษะการเอาใจใส่สามารถให้การดูแลที่มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝน และสิ่งนี้แสดงให้ว่า พยาบาลสามารถจัดการกับภาระหน้าที่ทางคลินิกได้อย่างไร

15. มีผลต่อการที่พยาบาลจะต้องติดต่อสื่อสารอย่างไรกับผู้ป่วย บุคคลอื่น ๆ ในขณะที่ทำงาน รวมถึงแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ นอกจากนั้น ในกรณีฉุกเฉินทางการแพทย์หรือสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของชีวิตพยาบาลจะต้องได้ใช้ทักษะการเอาใจใส่ในการดูแลผู้ป่วย ในหลายกรณีที่พยาบาลมีการติดต่อกับผู้ป่วยจากทุกสาขาและภูมิหลัง ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทาย โอกาส และประสบการณ์ที่หลากหลาย ช่วยให้พยาบาลรักษาไว้ซึ่งการเอาใจใส่และความไวต่อ

ความรู้สึก ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

16. อัตราการลาออกของพยาบาลลดลง (Decreased Nursing Turnover Rates) การเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ หลายการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ฝึกทักษะการเอาใจใส่มีอัตราการคงอยู่ในงานมากขึ้น

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าพยาบาลต้องมีทักษะการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพและสำคัญมากที่พยาบาลจะต้องฝึกการเอาใจใส่ เพราะทักษะนี้มีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ

2.3.4 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่

Legg (2019) เป็นนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาคลินิก และนักวิจัยเกี่ยวกับสารเสพติด ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

1. คุณเต็มไปด้วยความเอาใจใส่ (You have a Lot of Empathy)

รูปแบบของการเอาใจใส่มาจากความเข้าอกเข้าใจ ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจประสบการณ์และความรู้สึกของผู้อื่นที่อยู่นอกมุมมองของเรา

2. คุณเต็มไปด้วยความใกล้ชิดสนิทสนม (Closeness and Intimacy can Overwhelm You)

ในการเอาใจใส่มักพบว่า จากการติดต่อที่ใกล้ชิดกันบ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นสัมพันธภาพที่สนิทสนม

3. คุณมีสัญชาตญาณที่ดี (You have Good Intuition)

เมื่อคุณรู้สึกว่า คุณมีปฏิกิริยาตอบสนองที่ชัดเจนต่อสิ่งที่รู้สึกว่าไม่สามารถทำได้ คุณอาจจะค้นพบความไม่ซื่อสัตย์อย่างง่ายดาย หรือเพียงแค่รู้ว่าบางสิ่งอาจจะดีหรือไม่ดี

4. คุณรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่กับธรรมชาติ (You Take Comfort in Nature)

ทุกคนสามารถได้รับประโยชน์จากการใช้เวลาในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ แต่การเอาใจใส่อาจรู้สึกมากกว่าธรรมชาติหรือที่เต็มไปด้วยความสงบ สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติจะเกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลายของประสาทสัมผัส เสียง และอารมณ์

5. คุณไม่พยายามเข้าไปอยู่ในสถานที่แออัด (You don't do Well in Crowded Places)

การเอาใจใส่สามารถซึมซับได้ทั้งพลังงานทางลบและทางบวก หากเพียงแค่มีใครคนหนึ่งแสดงอารมณ์ออกมาในสถานที่ที่แออัด การรับรู้ถึงสัมผัสนี้ดูเหมือนขยายใหญ่ขึ้นจนแทบทนไม่ได้

6. คุณมีช่วงเวลาที่ยากลำบากซึ่งไม่ได้รับการดูแล (You have a Hard Time not Caring)

การเอาใจใส่ไม่ใช่เพียงแค่รู้สึกสำหรับบางคน แต่เป็นความรู้สึกร่วมกับคนบางคน

7. คนอื่นตั้งใจที่จะปรึกษาปัญหากับคุณ (People Tend to Tell You Their Problems)

การไวต่อความรู้สึกและการเอาใจใส่จะนำพาคุณเข้าไปสู่การเป็นผู้ฟังที่ยอดเยี่ยม คนใกล้ชิดของคุณจะรู้สึกผ่อนคลายจากการช่วยเหลือสนับสนุนของคุณ และพวกเขาเหล่านั้นจะเข้าหาคุณเป็นคนแรกเมื่อพวกเขาเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก

8. คุณมีการรับรู้ที่ไวต่อเสียง กลิ่น และการสัมผัส (You have a High Sensitivity to Sounds, Smells, or Sensations)

การเอาใจใส่จะเพิ่มการรับรู้ที่ไม่ใช่เพียงแค่รับรู้ถึงอารมณ์ เป็นการทับซ้อนกันระหว่างการเอาใจใส่กับการมีความละเอียดอ่อนสูง คุณอาจพบว่าคุณมีความไวต่อความรู้สึกกับสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ นี้อาจหมายถึง :

-กลิ่นหอมที่มีผลต่ออารมณ์ของคุณเป็นอย่างมาก

-เสียงที่สั่นสะเทือนและความรู้สึกทางกายภาพมีผลต่ออารมณ์ของคุณเป็นอย่างมาก

-คุณชอบฟังเสียงที่ไม่ดังหรือรับข้อมูลโดยการอ่าน

-เสียงบางอย่างอาจกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์ของคุณ

9. คุณต้องการเวลาสำหรับการเติมพลัง (You Need Time to Recharge)

เมื่อคุณรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและอ่อนล้า มีความจำเป็นที่คุณจะต้องการพัก

10. คุณไม่ชอบความขัดแย้ง (You don't Like Conflict)

ถ้าคุณมีการเอาใจใส่ ดูเหมือนคุณจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

11. คุณมักจะรู้สึกว่าคุณไม่เหมาะสม (You Often Feel Like You don't Fit in)

แม้ว่าเราจะปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี แต่บางครั้งเราพบว่าเป็นการยากในการค้นหาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

12. คุณตั้งใจที่จะแยกตัว (You Tend to Isolate)

การอยู่คนเดียวสามารถช่วยให้คุณฟื้นตัวจากการความท่วมท้นที่อยู่ภายในตนเอง ดังนั้นการปลีกตัวจากโลกภายนอกดูเหมือนจะช่วยเยียวยาคุณ แต่การแยกตัวเป็นเวลานานอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต

13. คุณมีช่วงเวลาที่ยากลำบากในการกำหนดขอบเขต (You have a Hard Time Setting Boundaries)

ซึ่งขอบเขตมีความสำคัญในทุกความสัมพันธ์

14. คุณมองเห็นโลกในรูปแบบที่ไม่เหมือนใคร (You See the World in Unique Ways)

ความเข้าใจทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งสามารถผลักดันการหยั่งรู้ของคุณได้ และคุณมักจะยอมรับสิ่งที่คนอื่นผิดพลาดได้ หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนกับบุคคลอื่น

15. บางครั้งคุณค้นพบว่าสามารถไปถึงการจัดการกับการรับรู้และอารมณ์ที่มากเกิน (You Sometime Find It Tough to Cope with Sensory and Emotional Overload)

การฝึกฝนดูแลตนเองที่ดีและข้อจำกัดทางสุขภาพสามารถช่วยป้องกันคุณ โดยเฉพาะจากอารมณ์และพลังงานด้านลบ แต่การถูกรบกวนด้านอารมณ์เป็นสาเหตุสำคัญของการได้รับความกดดันหากคุณขาดวิธีหรือเครื่องมือในการจัดการ

Clarke (2021) เป็นนักจิตบำบัดที่ได้การรับรอง ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ความแตกต่างระหว่างการเอาใจใส่ด้านการรับรู้กับการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ว่า เป็นวิธีการที่เราสามารถที่จะเข้าถึงภาวะวิกฤตของเพื่อนและครอบครัวของเรา ซึ่งมีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)

-เข้าไปยังมุมมองของคนอื่น

-จินตนาการว่ารองเท้าของผู้อื่นเป็นอย่างไร

-เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)

-แบ่งปันประสบการณ์ทางอารมณ์

-รู้สึกทุกข์ใจในการตอบสนองต่อความเจ็บปวดของผู้อื่น

-ประสบการณ์ในการเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น

การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)

เมื่อเราฝึกการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ เราจะฝึกที่จะเข้าไปในมุมมองของคนอื่น โดยมีความจำเป็นที่เราจะต้องจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น การเอาใจใส่ด้านการรับรู้จะเชื่อมโยงกับการนำเอามุมมองเฉพาะบุคคลไปสู่ความคิดที่จะเอาตนเองไปใส่รองเท้าของผู้อื่น

ด้วยการเอาใจใส่ด้านการรับรู้คือเรากำลังพยายามใช้ความคิดที่จะเอาตัวเราเองเข้าไปในสถานการณ์ของผู้อื่น แล้วได้มาซึ่งความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขา

ในช่วงเวลาที่คนที่เราห่วงใยถูกทำร้าย เป็นเรื่องง่ายสำหรับเราที่จะรักษาระยะห่าง เพื่อให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าเพื่อนเราสอบสัมภาษณ์งานไม่ผ่าน เราจะมองเห็นความผิดหวังของเพื่อน อย่างไรก็ตามเราสามารถที่จะเตือนให้เพื่อนรู้ว่าพวกเขายังมีความฉลาดและสามารถหางานที่ดีได้ในไม่ช้า

ในทางกลับกัน เมื่อเราฝึกการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ เราสามารถเข้าใจได้ว่าเหตุใดพวกเขาถึงรู้สึกเศร้าหรือผิดหวังหลังจากที่ไม่ได้งาน จินตนาการได้ว่าพวกเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)

ลองจินตนาการว่า คุณนั่งติดกับคนที่คุณรัก เช่น ลูก พี่น้อง หรือเพื่อนสนิท เมื่อพวกเขาเริ่มร้องไห้ สิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่น่าจะมีผลกระทบต่อเราใช่ไหม? เราอาจเริ่มรู้สึกเศร้าเช่นกัน และเมื่อเราเกิดความเข้าอกเข้าใจทางด้านอารมณ์ เรากำลังจะย้ายจากมุมมองการรับรู้ไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ทางด้านอารมณ์กับพวกเขา

นักวิจัยด้านจิตวิทยาสังคม Hodges และ Myers ได้อธิบายการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ไว้ 3 ส่วน คือ

-รู้สึกว่าอารมณ์ของเราเหมือนกับผู้อื่น

-รู้สึกถึงความทุกข์ของเราเองเมื่อเห็นผู้อื่นเจ็บปวด

-รู้สึกเข้าอกเข้าใจต่อผู้อื่น

มีการบันทึกว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเอาใจใส่ด้านอารมณ์และความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

ยิ่งไปกว่านั้น ดูเหมือนว่าเป็นการง่ายต่อการฝึกการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือเช่นกัน

อาจเป็นเรื่องง่ายที่จะเห็นประโยชน์ของการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ต่อสภาวะสุขภาพและความรู้สึกเป็นสุขของทุกคนในสัมพันธภาพที่มีความสำคัญ

การเอาใจใส่ชนิดอื่น (Other Types of Empathy)

นอกจากการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และการเอาใจใส่ด้านอารมณ์แล้ว บุคคลอาจจะมี

ประสบการณ์ในรูปแบบอื่นได้ เช่น

1. การเอาใจใส่ความรู้สึก (Affective Empathy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม

2. การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) เกี่ยวข้องกับการมีปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกายต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีใครกำลังรู้สึกอับอายขายหน้า เราอาจจะรู้สึกหน้าแดงหรือท้องไส้ปั่นป่วนไปด้วย

The Indeed Editorial Team (2021) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่าเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการใช้อารมณ์ในที่ทำงาน เราสามารถรับรู้ความคิดและความรู้สึกของเราเองและเรายังสามารถบอกได้ว่าเพื่อนร่วมงานของเรากำลังรู้สึกอย่างไรเช่นกัน การเอาใจใส่มักเกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาเชิงวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราสามารถมองเห็นสถานการณ์จากมุมมองของเราและเปรียบเทียบกับมุมมองของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นเรายังสามารถแสดงให้พวกเขาเห็นว่าเรายินดีเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ

ตัวอย่างของทักษะการเอาใจใส่ (Examples of Empathic Skills)

1. ความอยากรู้ (Curiosity)

ในความอยากรู้ เราสามารถหาช่องทางเข้าไปสู่มุมมองของผู้อื่นในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมทีม ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้เรากล้าถามคำถามและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้แล้วทำให้เรารู้มากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความอยากรู้ต่อการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทาย เป็นการสร้างบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น ความอยากรู้ของเราจะกระตุ้นเราให้ทำการวิจัยทางการตลาดสำหรับรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะดึงดูดใจลูกค้า เราจะไวต่อประสบการณ์ของผู้อื่นและเต็มใจที่จะเรียนรู้ต่อความเห็นที่แตกต่างและช่องว่างของวิชาชีพ

2. การตั้งใจฟัง (Active Listening)

การตั้งใจฟังคือ ความสามารถในการได้ยินและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าเรามีความตั้งอกตั้งใจฟังเขาพูด การฝึกฟังด้วยความตั้งใจ (Active Listening) ในสถานที่ทำงานช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยเราอาจจะฟังอย่างเข้าใจและไม่โต้ตอบ ทำให้เราสามารถมองเห็นความคิดที่ชัดเจน แก้ไขความขัดแย้ง และระบุความคาดหวัง บ่อยครั้งที่การฟังอย่างตั้งใจยังรวมไปถึงการแสดงออกโดยการไม่สื่อสาร เช่น การมองตา พยักหน้าขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด ปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระตามที่เขาคิดก่อนที่เราจะอธิบาย

3. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

การมีความตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้เรารับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมทางวิชาชีพของเราอย่างไร อาจมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเราในที่ทำงาน สามารถประเมินความคิดของเราเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของเรา อีกทั้งยังสามารถเห็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น เราประเมินตนเองและเรียนรู้ว่าเราต้องการคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถในการวินิจฉัยหาสาเหตุของความสับสนของเราซึ่งจะช่วยให้เราขอความช่วยเหลือที่ทำให้เราทำงานเสร็จตรงเวลา การมีความตระหนักรู้ในตนเองมักรวมไปถึงความรู้ที่มากขึ้นเกี่ยวกับในตนเอง รวมถึงค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบของพฤติกรรม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ในฐานะของทีมทำงาน สิ่งที่สำคัญคือเราต้องตระหนักถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีม

ของเรา ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้เราสามารถประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจรวมไปถึงภาษากายและรูปแบบการสื่อสาร การวิเคราะห์ของเราจะทำให้เราเตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์และให้การดูแลด้านจิตใจเมื่อจำเป็น นอกจากนี้เรายังสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้นและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตัวอย่างเช่น หัวหน้างานที่มีความฉลาดทางอารมณ์อาจกำหนดเวลาการพูดคุยส่วนตัวกับพนักงานเพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถแสดงออกถึงสิ่งที่กังวลใจ

5. การเปิดใจ (Open-Mindedness)

การเป็นคนที่เปิดใจหมายถึง การเต็มใจที่จะค้นหาหรือสำรวจมุมมองใหม่ ๆ เมื่อเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่แตกต่างเกี่ยวกับงาน เราจะมีความอดทนที่จะรับฟังเหตุผลของพวกเขาและตกลงที่จะลองใช้เทคนิคของพวกเขาเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ เราสามารถที่จะเข้าใจได้ว่าเราสามารถปรับหรือพัฒนาวิธีคิดของเราและให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมที่เกิดผลบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อทีมงานเสนอแนะให้ใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ เราก็จะเปิดใจในการเรียนรู้วิธีการทำงานของซอฟต์แวร์และพิจารณาลองใช้ในการทำงาน

Cherry (2022) เป็นนักเขียนและที่ปรึกษาทางด้านการศึกษาสำหรับนักศึกษาจิตวิทยา ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ชนิดของการเอาใจใส่มีหลายรูปแบบที่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล ได้แบ่ง**ประเภทของการเอาใจใส่ไว้ 3 ประเภท**คือ

1. การเอาใจใส่ความรู้สึก (Affective Empathy) เกี่ยวกับการเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและมีการตอบสนองอย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การเอาใจใส่ที่อาจจะนำไปสู่ความรู้สึกกังวลต่อความผาสุกของผู้อื่น หรืออาจจะนำไปสู่ความรู้สึกกดดันส่วนบุคคล

2. การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) เกี่ยวข้องกับการมีปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังประสบอยู่ เช่น เมื่อเราเห็นคนอื่นกำลังรู้สึกอับอาย เราก็เริ่มหน้าแดงหรือท้องไส้ปั่นป่วน

3. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าใจสภาพจิตใจของบุคคลอื่นและสิ่งที่พวกเขากำลังคิดเกี่ยวกับการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น สิ่งนี้นักจิตวิทยาเรียกว่า ทฤษฎีทางด้านจิตใจหรือความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้อื่นกำลังคิด

Master Class (2022) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า **3 ชนิดของการเอาใจใส่ที่สามารถประเมินได้จากเหตุการณ์ในชีวิตของบุคคล** ได้แก่

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) หรือที่เรียกว่าการรับรู้ในมุมมองของบุคคลอื่น การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังที่เชื่อมต่อกับมุมมองของบุคคลอื่นโดยปราศจากการใส่ประสบการณ์ มุมมอง หรืออคติของตนเอง บ่อยครั้งที่ผู้สัมภาษณ์ใช้การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ในการช่วยให้ผู้รับการสัมภาษณ์หรือกลุ่มตัวอย่างกล้าเปิดใจและแบ่งปันเกี่ยวกับมุมมองและความรู้สึก

2. การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) เทคนิคนี้มีประโยชน์เมื่อใช้กับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เช่น เมื่อมีคนมาขอคำแนะนำจากเรา การแสดงความเข้าอกเข้าใจจะเริ่มจากวิเคราะห์หาสาเหตุหรือผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ โดยหลังจากที่พวกเขาได้อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เราสามารถแสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจสถานกาณ์ของพวกเขาในระดับ

หนึ่งในลักษณะที่เป็นกลาง อาจให้ข้อมูลหรือมุมมองทางเลือก ความเข้าอกเข้าใจมีความผสมผสานกันระหว่างการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และการเอาใจใส่ด้านอารมณ์

3. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) คุณสามารถสรุปความแตกต่างระหว่างการเอาใจใส่ด้านอารมณ์กับการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ ซึ่งเปรียบเทียบได้ว่าการเอาใจใส่ด้านการรับรู้คือ การพยายามที่จะเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่น ในขณะที่การเอาใจใส่ด้านอารมณ์คือการรู้สึกถึงความเจ็บปวดเมื่อเห็นผู้อื่นเหยียบตะปู ดังนั้นการเอาใจใส่ด้านอารมณ์จึงเป็นรูปแบบทางอารมณ์ที่สะท้อนออกมา และจะเกิดขึ้นเมื่อเราเพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา

Lahey (n.d.) เป็นเจ้าของบริษัทโฆษณาเกี่ยวกับผู้นำและแรงงานทางด้านสุขภาพ และเป็น CEO ของบริษัทโทรคมนาคม Aspendale ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ในฐานะผู้นำ เรามีความจำเป็นที่ต้องสร้างความเชื่อมโยงทางด้านอารมณ์กับกลุ่มเป้าหมายของเรา ถ้าเราคาดหวังว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของพวกเขา วิธีหนึ่งที่สำคัญมากในการเชื่อมต่อเชิงบวกกับผู้คนคือสิ่งที่เรียกว่าการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพ นี้คือทักษะการเอาใจใส่ที่สำคัญ 8 ประการที่คุณสามารถฝึกฝนเพื่อพัฒนาความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนี้

1. ความอยากรู้ (Curiosity) ใช้เวลาในการอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร พยายามเข้าใจมุมมองของพวกเขาอย่างถ่องแท้

2. การฟังด้วยความเข้าใจ (Authentic Listening) คนส่วนใหญ่ไม่ฟังอย่างจริงจัง หยุดวางแผนในสิ่งที่คุณอยากจะพูด และมุ่งความสนใจไปที่การได้ยินความคิดและความรู้สึกของพวกเขา

3. การสะท้อนกลับและการถอดความ (Repeating and Paraphrasing) พยายามบอกกับพวกเขาในสิ่งที่คุณได้ยินพวกเขาพูดด้วยคำพูดของคุณเอง เพื่อให้พวกเขาสามารถแก้ไขจากการตีความที่ผิด หรือให้การยืนยันว่าคุณได้ยินหรือเข้าใจได้ถูกต้อง

4. การจินตนาการ (Imagination) ลองคิดดูว่าการลองใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร หรือจะเกิดอะไรขึ้นถ้าคุณตื่นขึ้นมาในตอนเช้าแล้วพบว่าคุณถูกสลับร่างกับคนอื่น

5. การเปิดใจ (Open-Mindedness) ปล่อยให้ตัวเองติดตามความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น แทบจะไม่มีใครทำสิ่งนี้ แต่สิ่งนี้เป็นกุญแจสำคัญหากคุณต้องการสร้างแรงจูงใจบุคคลอื่นกับการเปิดใจของคุณ

6. ความใจอ่อน (Vulnerability) แสดงให้เขารู้ถึงปฏิกิริยาและความรู้สึกของคุณเกี่ยวกับสิ่งที่อีกฝ่ายพูดด้วยความเคารพ โดยมีเจตนาที่จะยืนยันว่าคุณเข้าใจพวกเขาอย่างแท้จริง

7. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ทำความเข้าใจว่า ตอนนี้อารมณ์หรือความรู้สึกคุณเป็นอย่างไร และอารมณ์ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาของคุณอย่างไร

8. ความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others' Emotions) ให้พัฒนา “การจับอารมณ์” ต่อความรู้สึกที่คนอื่นรู้สึก ด้วยการที่เราสังเกตภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และการฟังโดยเราไม่พูดแทรก ซึ่งระหว่างการสนทนาเขาอาจไม่บอกเราโดยตรง

แม้ว่า ทักษะการเอาใจใส่เหล่านี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ถ้ายิ่งคุณฝึกฝนมากเท่าไหร่ก็ยิ่งดีขึ้นเท่านั้น และจะเป็นการง่ายที่คุณจะสามารถติดต่อสื่อสารและมีอิทธิผลกับคนอื่น

Skills You Need (n.d.) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ชนิดของการเอาใจใส่ที่ถูกให้คำจำกัดความจากนักจิตวิทยาว่า สิ่งเหล่านี้คือการรับรู้ อารมณ์ และความ

เข้าอกเข้าใจ นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงวิธีการและลักษณะการแสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่อย่างน้อยหนึ่งในสามประเภท ดังนี้

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)

การเอาใจใส่ด้านการรับรู้เป็นความเข้าใจด้านการรับรู้ หรือที่เรียกว่า “การได้มาซึ่งมุมมอง” (Perspective-Taking) ของบุคคลที่คิด

การเอาใจใส่ด้านการรับรู้โดยทั่วไปคือ ความสามารถในการทำให้ตัวเองอยู่ในพื้นที่ของคนอื่นและเห็นมุมมองของพวกเขา

นั้นคือ ทักษะที่มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการเจรจาต่อรองหรือการบริหารจัดการ ที่ช่วยให้คุณสามารถใส่รองเท้าของคนอื่นแต่ไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์ร่วมเหมือนกับอารมณ์ของพวกเขา อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เหมาะสมอย่างแท้จริงกับคำจำกัดความของการเอาใจใส่คือ “การรู้สึกไปพร้อมกัน” ซึ่งจะเริ่มด้วยเหตุผลที่มากมายและกระบวนการคิดที่เป็นเหตุผล

การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพคือ ความเข้าใจด้วยการคิด การรับรู้ มากกว่าความรู้สึก

ด้านมืดของการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (A Dark Side to Cognitive Empathy)

อาจเป็นไปได้ที่จะแสดงการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ โดยปราศจากความรู้สึกร่วมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้น เป็นการยุติธรรมที่จะพูดได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดของเราที่จะเข้าใจ เป็นกุญแจสำคัญของการเอาใจใส่

Deniel Goleman ผู้เขียนเกี่ยวกับความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence) ได้เขียน Blog เกี่ยวกับความทุกข์ทรมานที่ต้องการความเข้าอกเข้าใจที่ดีต่อการจัดการที่ดีหรือต่อการถูกทำร้ายจากผู้อื่น แต่โดยปราศจากความเข้าใจที่มีต่อพวกเขา

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์คือ คุณเข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่คุณสามารถจับอารมณ์ของผู้อื่นได้

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์อาจรู้จักรูปแบบของ “ความทุกข์ส่วนบุคคล” (Personal Distress) หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) สิ่งนี้ใกล้เคียงกับความเข้าใจตามปกติของคำว่า “เอาใจใส่” แต่จะมากกว่าแค่เรื่องของอารมณ์

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ เป็นความเข้าใจด้านอารมณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนการเอาใจใส่ชนิดอื่นที่เราสามารถรู้สึกได้ตั้งแต่เราเป็นเด็กเล็ก ๆ โดยสังเกตเห็นได้เมื่อแม่กำลังยิ้มให้เด็กทารกลูกของตนเองและลูกก็สามารถรับรู้สัมผัสได้ถึงอารมณ์นั้นได้แล้วยิ้มตอบให้แม่ของตนเอง ยิ่งไปกว่าเรื่องของความสุข บางทีทารกอาจจะร้องไห้ได้เมื่อถ้าทารกได้ยินเสียงแม่ของตนเองร้องไห้

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์สามารถเป็นได้ทั้งสิ่งที่ดีหรือไม่ดี (Emotional Empathy can be Both Good and Bad)

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์เป็นสิ่งที่ดี (Emotional Empathy is Good) เพราะหมายความว่าเราสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างง่ายดาย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทางการแพทย์เช่น แพทย์และพยาบาลเพื่อให้ตอบสนองต่อผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่เราสามารถตอบสนองต่อเพื่อนและบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ไม่ดี (Emotional Empathy is Bad) เพราะมีความเป็นไปได้ที่เราอาจจะถูกทำให้เกิดความรู้สึกท่วมท้นต่อเรื่องราวของผู้อื่น สิ่งนี้เรียกว่าการเอาใจใส่มากเกินไป (Empathy Overload) สำหรับผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเกิดสิ่งนี้ควรมีการฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง

การควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้แพทย์และพยาบาลไม่เกิดความเบื่อหน่ายจากการเกิดการเอาใจใส่ที่มากเกินไป ซึ่งมีความเสี่ยงที่ตามมาคือจะกลายเป็นความแข็งกระด้าง (Hardened) และไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Responsive Inappropriate) หลายการศึกษาในอังกฤษ เช่น South Staffordshire ที่พยาบาลและคนอื่น ๆ ถูกกล่าวถึงว่าไม่ให้การดูแลเหตุการณ์เหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการป้องกันตนเองที่จะเกิดการเอาใจใส่ที่มากเกินไป

3. การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy)

สุดท้ายคือ การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจเป็นความรู้สึกถึงความเจ็บปวดของใครบางคนและดำเนินการช่วยเหลือ

การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจสอดคล้องกับสิ่งที่เราเคยเข้าใจว่า ความเข้าอกเข้าใจคล้ายกับความเห็นอกเห็นใจหรืออารมณ์ร่วม (Sympathy) แต่การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจนั้นนอกจากมีการห่วงใยผู้อื่นแล้วยังเพิ่มเติมการกระทำที่ช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วย

จะเห็นว่า การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจเป็นรูปแบบของการเอาใจใส่ที่น่าจะเหมาะสมที่สุด

โดยทั่วไป บุคคลที่ต้องการการเอาใจใส่ (Empathy) จากเรา ไม่เพียงแค่ต้องการให้เรารับรู้ (Cognitive Empathy) และรู้สึกถึงความเจ็บปวดของพวกเขา (Emotional Empathy) เท่านั้น แต่พวกเขาต้องการให้เรามีความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) กับสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ และที่สำคัญคือ ช่วยให้พวกเขาดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วย

การค้นหาความสมดุล (Finding the Balance)

การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) บ่อยครั้งที่อยู่ภายใต้อารมณ์ ถูกรวมไปด้วยความรู้สึกไม่เพียงพอและบางทีอาจจะเต็มไปด้วยการวิเคราะห์เชิงตรรกะมากเกินไป อาจถูกมองว่าเป็นการตอบสนองที่ไม่มีความรู้สึกร่วมต่อผู้ที่อยู่ในความทุกข์

การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) คือความตรงกันข้ามกับการมีอารมณ์ที่มากเกินไป (Over-Emotional)

อารมณ์หรือความรู้สึกที่มากเกินไปไม่มีประโยชน์ การศึกษาต่อการจัดการทางอารมณ์อธิบายว่า อารมณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนความรู้สึกโดยเฉพาะอย่างยิ่งความทุกข์จะพาเรากลับไปสู่วัยเด็ก ยิ่งไปกว่านั้น ทำให้เรามีความสามารถน้อยลงในการจัดการกับปัญหา สามารถคิดได้น้อยลง และใช้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นการยากที่เราจะช่วยผู้อื่นถ้าเรายังไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

ในรูปแบบของการฝึกฝนการเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) เราจะพบว่า ความถูกต้องจะถูกทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเหตุผลและอารมณ์

เราสามารถรู้สึกถึงความเจ็บปวดของคนอื่นเช่นเดียวกันถ้าเกิดขึ้นกับเรา ดังนั้นเป็นการแสดงออกที่เหมาะสมเกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจ

ในเวลาเดียวกัน เราสามารถที่จะยังคงควบคุมอารมณ์ของเราเองและใช้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

นี้คือ ความหมายที่เราสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและเป็นการเตรียมที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนพวกเขาทุกเวลาและสถานที่ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ

การเอาใจใส่อีก 2 ชนิด (Two Other Types of Empathy)

เพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นสิ่งที่ดีที่มีผู้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบอื่น ๆ ของการเอาใจใส่

1. การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) หมายถึงการรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นทางร่างกาย

ตัวอย่างเช่น หากคุณเห็นใครบางคนถูกทำร้าย เราอาจรู้สึกเจ็บปวดทางร่างกายเช่นกัน บางครั้งฝาแฝดที่เป็นแฝดเหมือนมีรายงานว่าเขาจะรู้สึกเจ็บปวดถ้าฝาแฝดของเขาเจ็บปวด ซึ่งเป็นตัวอย่างของการเอาใจใส่ด้านร่างกาย เราสามารถสะท้อนการเอาใจใส่ด้านร่างกาย เช่น ถ้ามีคนคนหนึ่งที่ถูกลูกบอลกระแทกที่ท้องในขณะที่แข่งกีฬา ผู้ชมหนึ่งหรือสองคนอาจจะรู้สึกเป็นสองเท่าถ้าเจอเหตุการณ์เดียวกัน

2. การเอาใจใส่ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Empathy) หมายถึงการเชื่อมต่อโดยตรงกับจิตสำนึก เหมือนกับ “การตรัสรู้” (Enlightenment) ในเชิงปรัชญาตะวันออกและจะทำให้สำเร็จได้จากการฝึกสมาธิ

สรุป จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงทักษะการเอาใจใส่ ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)		/		/	/		/
1. การรับรู้และเข้าไปยังมุมมองของผู้อื่น							
2. การได้มาซึ่งมุมมอง (Perspective-Taking) ของบุคคลที่กำลังคิดอยู่							
3. ฝึกที่จะเข้าไปในมุมมองของผู้อื่น ผ่านการจินตนาการว่าเราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น							
4. ใช้ความสามารถในการฟังที่เชื่อมต่อกับมุมมองของผู้อื่นโดยปราศจากการใส่ประสบการณ์ มุมมอง หรืออคติของตนเอง							
5. ความสามารถในการทำให้ตัวเองเข้าไปอยู่ในพื้นที่ของผู้อื่นและเห็นมุมมองของพวกเขา							
6. ความสามารถในการเข้าใจสภาพจิตใจ สิ่งที่กำลังคิด และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้อื่น							
7. เข้าใจว่าเหตุใดบุคคลถึงรู้สึกเศร้าหรือผิดหวังจินตนาการได้ว่าพวกเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร							
8. เป็นความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการคิด การรับรู้มากกว่าความรู้สึก							
9. การเกิดความรู้สึกไปพร้อมกันกับกระบวนการคิดที่เป็นเหตุผล							
10. การวิเคราะห์เชิงตรรกะและตอบสนองต่อกับผู้อื่นโดยที่ไม่มีความรู้สึกร่วมต่อผู้ที่อยู่ในความทุกข์							
11. การช่วยให้ผู้อื่นกล้าเปิดใจและแบ่งปันเกี่ยวกับมุมมองและความรู้สึก							
12. รักษาระยะห่างของความสัมพันธ์ เพื่อให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมได้							
13. จินตนาการว่ารองเท้าของผู้อื่นเป็นอย่างไร หากเราจะเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร							
14. สามารถใส่รองเท้าของผู้อื่นเดินได้โดยไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์ร่วมเหมือนกับอารมณ์ของพวกเขา							
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)		/			/		/
15. เป็นความเข้าใจด้านอารมณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนการเอาใจใส่ชนิดอื่น ซึ่งเราสามารถรู้สึกได้ตั้งแต่เราเป็นเด็กเล็ก ๆ							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
16. การรู้จักรูปแบบของ“ความทุกข์ส่วนบุคคล”(Personal Distress) หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) ซึ่งจะเป็นมากกว่าแค่เรื่องอารมณ์ทั่วไป							
17. เพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา							
18. เข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่คุณสามารถจับอารมณ์ของผู้อื่นได้							
19. เป็นการย้ายจากมุมมองของการรับรู้ไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ทางด้านอารมณ์กับบุคคล							
20. รู้สึกถึงความเจ็บปวดเมื่อเห็นผู้อื่นกำลังเจ็บปวด							
21. รู้สึกถึงความทุกข์ของเราเองเมื่อเห็นผู้อื่นเจ็บปวด							
22. รู้สึกว่าอารมณ์ของเราเหมือนกับผู้อื่น							
23. รู้สึกเข้าอกเข้าใจผู้อื่น							
24. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเอาใจใส่ด้านอารมณ์และความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น							
25. นำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ							
26. สามารถตอบสนองต่อเพื่อนหรือบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน							
27. มีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อสภาวะสุขภาพและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลในสัมพันธภาพ							
28. การควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้บุคลากรทางแพทย์ไม่เกิดความเบื่อหน่ายจากการเกิดการเอาใจใส่ผู้อื่นที่มากเกินไป							
29. มีลักษณะตรงกันข้ามกับการมีอารมณ์ที่มากเกินไป (Over-Emotional)							
25. นำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ							
26. สามารถตอบสนองต่อเพื่อนหรือบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน							
27. มีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อสภาวะสุขภาพและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลในสัมพันธภาพ							
28. การควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้บุคลากรทางแพทย์ไม่เกิดความเบื่อหน่ายจากการเกิดการเอาใจใส่ผู้อื่นที่มากเกินไป							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
29. มีลักษณะตรงกันข้ามกับการมีอารมณ์ที่มากเกินไป (Over-Emotional)							
ด้านร่างกาย (Somatic Empathy)		/		/			/
30. การตอบสนองทางร่างกายต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่							
31. การรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นทางร่างกาย							
32. การมีปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังประสบอยู่							
ด้านความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy)					/		/
33. เป็นการผสมผสานกันระหว่างการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และการเอาใจใส่ด้านอารมณ์							
34. เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุหรือผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ โดยหลังจากที่บุคคลได้อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น							
35. แสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจสถานการณ์ของเขาระดับหนึ่งในลักษณะที่เป็นกลาง โดยการให้ข้อมูลหรือมุมมองทางเลือกแก่เขา							
36. เป็นความรู้สึกถึงความเจ็บปวดของใครบางคนและช่วยเหลือ							
37. มีความห่วงใยผู้อื่น และยังเพิ่มเติมการกระทำที่ช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วย							
38. ช่วยเหลือให้บุคคลดำเนินการแก้ไขปัญหาได้							
39. เป็นการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเหตุผลและอารมณ์							
40. เกิดประโยชน์เมื่อใช้กับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เมื่อมีคนมาขอคำแนะนำจากเรา							
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)		/		/			
41. ความสามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม							
42. เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม							
43. ความรู้สึกกังวลต่อความผาสุกของผู้อื่น หรือความรู้สึกกดดันส่วนบุคคล							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
ด้านความอยากรู้ (Curiosity)			/			/	
44. ความสามารถในการหาช่องทางเข้าไปสู่มุมมองของผู้อื่น							
45. มีความพยายามหรือใช้เวลาเพื่อให้รู้ว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และเข้าใจมุมมองของพวกเขาอย่างถ่องแท้							
46. ไวต่อประสบการณ์ของผู้อื่นและเต็มใจที่จะเรียนรู้ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง							
47. มีความกล้าในการถามคำถามและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้แล้วทำให้เรารู้มากขึ้น							
48. มีผลให้เกิดการเรียนรู้ เป็นความท้าทาย ในการสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)			/			/	
49. การรับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมของเราอย่างไร มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเรากับบุคคลอื่นอย่างไร							
50. ทำความเข้าใจว่า ตอนนี้อารมณ์หรือความรู้สึกเราเป็นอย่างไร และอารมณ์ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาของเราอย่างไร							
51. สามารถประเมินความคิดของเราเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของเรา อีกทั้งยังสามารถเห็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน							
52. มีความสามารถในการวินิจฉัยหาสาเหตุของความสับสนของเราซึ่งจะช่วยให้กล้าขอความช่วยเหลือ							
53. การรู้จักความรู้ ค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบของพฤติกรรมเกี่ยวกับตนเอง							
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)			/			/	
54. ปล่อยให้ตัวเองติดตามความคิดและความรู้สึกของบุคคลโดยใช้เป็นกุญแจสำคัญเมื่อเราต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่น							
55. เต็มใจที่จะค้นหาหรือสำรวจมุมมองใหม่ ๆ เมื่อผู้อื่นให้คำแนะนำที่แตกต่าง							
56. อดทนที่จะรับฟังเหตุผลหรือทดลองใช้วิธีการของคนอื่นเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
57. สามารถปรับ พัฒนาวิธีคิด และให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมที่เกิดผลบวกต่อสภาพแวดล้อม							
ด้านความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others' Emotions)	/					/	
58. เป็นการพัฒนา “การจับอารมณ์หรือความรู้สึก” ในระหว่างการสนทนาที่เขาอาจไม่บอกเราโดยตรง							
59. การสังเกตภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และการฟังโดยไม่พูดแทรก ในระหว่างการสนทนา							
60. เป็นการทับซ้อนกันระหว่างการเอาใจใส่กับการมีความละเอียดอ่อนสูง							
61. ความไวต่อความรู้สึกกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา							
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)			/				
62. การตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง							
63. สามารถประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ รวมไปถึงภาษากายและรูปแบบการสื่อสารของบุคคลได้							
64. จากการวิเคราะห์ทำให้เราเตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์และให้การดูแลด้านจิตใจได้ดีเมื่อจำเป็น							
65. สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับบุคคลรอบข้าง							
66. ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น							
67. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน							
ด้านการตั้งใจฟัง (Active Listening)			/				
68. ความสามารถในการได้ยินและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง							
69. เป็นการแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าเรามีความตั้งอกตั้งใจฟังเขาพูด							
70. ช่วยให้เรามีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานจากการที่เราฟังอย่างเข้าใจและไม่โต้ตอบ							
71. สามารถมองเห็นความคิดที่ชัดเจน แก้ไขความขัดแย้งและความคาดหวังของบุคคล							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You need
72. เป็นการแสดงออกโดยการไม่สื่อสาร การสบตา พยักหน้า ขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด ปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระตามที่เขาคิดก่อนที่เราจะอธิบาย							
ด้านการฟังด้วยความเข้าใจ (Authentic Listening)						/	
73. เป็นการหยุดวางแผนในสิ่งที่เราอยากจะพูด ในขณะที่ฟังอยู่							
74. มุ่งความสนใจไปที่การได้ยินความคิดและความรู้สึกของผู้พูด							
ด้านการสะท้อนกลับและการถอดความ (Repeating and Paraphrasing)						/	
75. เป็นการพยายามบอกกับผู้พูดในสิ่งที่เราได้ยินเขาพูด ด้วยคำพูดของเราเอง							
76. เป็นการยืนยันว่าเราได้ยินหรือเข้าใจได้ถูกต้องในสิ่งที่เขาพูด							

2.3.5 ทัศนะเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล

Chowty (2018) เป็นนักวางแผนยุทธศาสตร์และนักเขียนเชิงเทคนิค ได้ให้ทัศนะต่อ 5 เทคนิคที่จะช่วยสร้างการเอาใจใส่ไว้ ดังนี้

1. การฟัง (Listening)

การรับฟังความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งการแสดงออกอย่างเต็มที่ในช่วงเวลาที่คุณรับฟังผู้อื่นจะช่วยสร้างการเอาใจใส่ เมื่อคุณเปิดใจและรับฟังผู้อื่นด้วยใจ เขาจะรู้สึกผ่อนคลายสบายใจที่จะพูดคุยจากใจของเขา การฟังอย่างตั้งใจอาจจะไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของทุกคน สิ่งนี้สามารถที่จะฝึกฝนได้อย่างมีสติเพื่อช่วยคุณในงานวิจัยและชีวิตประจำวันของคุณ

2. ความอยากรู้ (Curiosity)

จงพยายามสร้างความอยากรู้ในตัวคุณ โดยอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ ๆ คนแปลกหน้า ชีวิตเขา ความรู้สึก หรือปัญหาของบุคคล ความอยากรู้เป็นวิธีง่าย ๆ ของการรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ ช่วยให้คนคนหนึ่งได้เปิดเผย อย่าแสดงตนเป็นผู้ตรวจสอบแต่ให้เป็นผู้ที่สนใจจะสอบถาม เมื่อคุณมีความอยากรู้เกิดขึ้นควรให้ความสนใจอย่างเต็มที่กับสิ่งที่คุณกำลังทำหรือสิ่งที่กำลังฟังอยู่ ดังเช่นแมวที่อยากรู้อยากเห็นเสมอ นี่คือคุณลักษณะที่ยอดเยี่ยมที่ช่วยให้คุณสร้างการเอาใจใส่กับผู้อื่น

3. ไม่มีข้อสันนิษฐาน (Have No Assumption)

สมมุติฐานเป็นทางลัดในการแก้ปัญหาเสมอ เมื่อเราใช้ทางลัดเราจะไม่ได้เห็นภาพรวม ด้วย

เหตุนี้เราจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง อย่าตัดสินเกี่ยวกับผู้คนหรือสถานการณ์ เรียนรู้ที่จะเฝ้ามอง พูดคุย สังเกต และวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย

ดังเช่น เมื่อคุณทำการวิจัย คุณต้องเปิดใจและไม่ควรมีสมมุติฐานก่อนหน้านี้ว่าคุณจะรู้จักสิ่งนั้นแล้ว เมื่อคุณพูดคุยกับคนอื่นด้วยการเปิดใจคุณรู้จักคนอื่นดีขึ้น

4. การใส่ใจดูแล (Caring)

การให้ความสำคัญต่อผู้คน แสดงความห่วงใย แสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจดูแลพวกเขาในด้านอารมณ์ ปัญหา และความท้าทาย ทำให้ชัดเจนว่าคุณพร้อมให้ความช่วยเหลือ การเอาใจใส่สามารถสร้างขึ้นได้เพียงแค่คุณทำให้คน ๆ หนึ่งรู้สึกสบายใจและมั่นใจที่จะพูดคุยเกี่ยวกับตัวเขา การเปิดใจกับคนแปลกหน้าเป็นเรื่องยากเสมอในการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม หรือเทคนิคในการวิจัยอื่น ๆ บุคคลมักจะยากที่จะเปิดใจ สิ่งสำคัญคือต้องแสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจอย่างแท้จริงด้วยการเห็นและเข้าใจอย่างแท้จริง

5. การจินตนาการ (Imagination)

ใช้จินตนาการของคุณเพื่อทำความเข้าใจผู้อื่น ในสิ่งที่เขาคิดและรู้สึก อาจไม่ใช่ทุกสิ่งที่เขาสื่อสารออกมา ใส่ตัวคุณไปในตำแหน่งของผู้อื่นและใช้ชีวิตในแบบชีวิตของคนอื่นเพื่อที่จะรู้ว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกอย่างไร การคิดเห็นภาพหรือจินตนาการคือเทคนิคสำคัญของการเอาใจใส่ผู้อื่น

Carpenter (2020) เป็นโค้ชด้านจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่เป็นพลังอันทรงพลังที่ช่วยรักษาความสงบเรียบร้อยและความร่วมมือทางสังคม เป็นกลไกที่ช่วยให้เราเข้าใจและเชื่อมโยงกับผู้อื่น การเอาใจใส่คือเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อความผูกผันใกล้ชิด ความไว้วางใจ และความเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ยังเป็นความรู้สึกที่ทำให้ยากต่อการเมินเฉยในความทุกข์ของผู้อื่น

การฝึกฝนองค์ประกอบสำคัญของการเอาใจใส่ สามารถช่วยให้คุณเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในชีวิตของคุณดูดีขึ้น

1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)

ก่อนที่คุณจะเชื่อมต่อกับสิ่งที่ผู้อื่นรู้สึก คุณต้องตระหนักได้ว่าสิ่งที่เขารู้สึกนั้นคืออะไร การฟังเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายเสมอไป

เมื่อเพื่อนที่ดีติดต่อมาหาคุณและต้องการระบายความรู้สึกเครียดจากการทำงาน อารมณ์ที่อยู่ในน้ำเสียงของพวกเขามักจะได้รับความสนใจจากคุณอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าการสนทนาเกิดขึ้นท่ากลางสิ่งรบกวน การสังเกตหรือจับอารมณ์นั้นจะไม่ชัดเจน

การเอาใจใส่จะเริ่มต้นเมื่อคุณมีความตั้งใจที่จะฟังอารมณ์ พยายามสังเกตสัญญาณที่บุคคลส่งออกหรือแสดงออกมา สิ่งนี้บ่งบอกว่าเขาเหล่านั้นกำลังรู้สึกอย่างไร

อารมณ์ของตัวคุณเองอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการสังเกตว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร ในขณะที่คุณกำลังสนทนาอยู่ หากว่าคุณนึกถึงแต่เฉพาะความรู้สึกของตัวเองหรือวิธีการที่คุณจะสื่อสารกับพวกเขา สิ่งนี้อาจทำให้คุณไม่ได้ให้ความสนใจที่มากพอจะรับรู้ถึงสิ่งที่อีกฝ่ายสื่อสารออกมา ดังนั้น การฟังอย่างตั้งใจจึงสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจทางอารมณ์และการเอาใจใส่ของคุณ

2. การแบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feelings)

เมื่อคุณรับรู้ถึงอารมณ์ของคนอื่น การเอาใจใส่จะทำให้คุณรู้สึกเหมือนใส่รองเท้าของบุคคล

นั้น การเอาใจใส่ไม่ใช่ความรู้สึกที่คุณจะรู้สึกในสถานการณ์นั้น แต่เหมือนว่าความรู้สึกนั้นเข้ามาอยู่ในตัวคุณและการรับรู้ในอารมณ์ความรู้สึกนั้นในชั่วขณะหนึ่ง

ในงานวิจัยบางฉบับเสนอแนะว่า การที่เราจะประสบความสำเร็จในงานนี้ต้องอาศัยการทำงานของเซลล์ประสาทกระจก (Mirror Neurons) หรือการส่งกระแสประสาทของสมอง (Brain Pathways) ซึ่งถูกสั่งการออกมาเมื่อเรามีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นหรือเรามองเห็นประสบการณ์ของผู้อื่น

เซลล์ประสาทกระจกมีหน้าที่ในการกระตุ้นการเต้นของหัวใจเมื่อคุณเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่เห็นนักกีฬากำลังวิ่งผ่านในการแข่งขันกีฬาที่คุณชื่นชอบ หรือทำให้คุณลืมความรู้สึกเจ็บปวดเมื่อคุณดูเหตุการณ์ผิดพลาดในวีดิโอที่ตลกขบขัน

เมื่อคุณเข้าถึงความสูญเสีย เศร้าโศก หรือไม่สุขสบายของบุคคลอื่น การเอาใจใส่ในสิ่งนี้ไม่เพียงแต่ทำให้เรายืนเคียงข้างและปลอบโยนเขาด้วยความเข้าใจที่แท้จริง แต่อาจจะเป็นการสื่อสารได้ว่าพวกเขายินดีที่จะรับอารมณ์ที่เจ็บปวด ดังนั้นเขาจักรับรู้ว่าเขาไม่ได้อยู่เพียงลำพัง

3. การทำตนเองเปราะบาง (Make Yourself Vulnerable)

การเอาใจใส่เหมือนการเชื่อมต่อระหว่างทางสองทาง การปล่อยให้ตัวเราเองรับเอาอารมณ์ของบุคคลอื่นสามารถช่วยยกระดับความสัมพันธ์ และปล่อยให้ตนเองมีความเปราะบางต่อผู้อื่นนั้นสามารถเพิ่มการเชื่อมต่อดังกล่าวได้

เมื่อคุณแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ของคุณเองให้กับผู้อื่นรู้ เช่น ความรู้สึกผิด ความวิตกกังวล และความอับอาย คุณกำลังสร้างโอกาสให้ผู้อื่นเข้าอกเข้าใจในตัวคุณบ้าง

ความเปราะบางสามารถเสริมสร้างความเข้าอกเข้าใจของคุณเองใน 2 วิธี ประการแรก คือ การรู้สึกถึงคุณค่าของการเอาใจใส่เมื่อมีการสะท้อนกลับมายังคุณ สามารถทำให้ความมุ่งมั่นของคุณลึกซึ้งยิ่งขึ้นในการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น นอกจากนั้นคุณยังมีความสุขสบายในการจัดการกับอารมณ์หรือความคิดด้านลบในระหว่างการสนทนากับผู้อื่น

ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสนทนาเกี่ยวกับอารมณ์ที่เจ็บปวด แต่ถ้าคุณพยายามที่จะฝึกฝนความสามารถนี้จะทำให้เกิดโอกาสที่เป็นประโยชน์เมื่อคุณมีการแบ่งปันทางอารมณ์ คุณจะมีกลไกที่ดีสำหรับการได้มาในที่สุด

4. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)

หากการเอาใจใส่ติดอยู่ที่การแบ่งปันอารมณ์ทางด้านลบ ความสุขจะหายไป เมื่อผู้คนรู้สึกเสียใจอย่างรุนแรงสำหรับการประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ พวกเขาจะเข้าใกล้การที่เขาสามารถรับรู้ความรู้สึกเหมือนกับสวมใส่รองเท้าของผู้อื่นได้

ถ้าเพียงแค่รู้สึกว่าผู้อื่นเจ็บปวดอาจเป็นการเพิ่มความรู้สึกของความเป็นเจ้าของและการเข้าใจ แต่ถ้ามีการสื่อสารออกมา ไม่เพียงแค่มีผลต่อความผาสุกเท่านั้น ยังมีประโยชน์ต่อการรู้จักผู้อื่นจากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการที่คุณชี้ชัดได้ดีขึ้นเกี่ยวกับความต้องการของผู้อื่น

เพราะการเอาใจใส่หมายถึงการที่คุณได้รับรู้อารมณ์แต่ไม่ได้เข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น คุณมักจะอยู่ในสถานะที่มีพลังที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

เพื่อให้การเอาใจใส่มีประสิทธิภาพนั้นคือความสำคัญที่จะรู้สึกทั้งความเจ็บปวดของคนอื่นและรวมถึงการรู้ว่าคุณอยู่ในบทบาทที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

จากการศึกษาดั้งเดิม เมื่อคุณเฝ้าดูคนอื่นถูกไฟฟ้าช็อต คนที่เต็มไปด้วยการเอาใจใส่อย่างสูงเหมือนว่าจะยกระดับในการช่วยเหลือ เมื่อสามารถทำได้อย่างง่ายและไม่ใช่แค่คอยเฝ้าดู การเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพจะยอมให้คนที่รู้สึกเจ็บปวดจากการถูกช็อตอย่างเพียงพอ ซึ่งพวกเขาต้องการความช่วยเหลือ แต่ไม่มากที่พวกเขาจะฝืนใจทำมันด้วยตนเอง

5. กลยุทธ์การสร้างการเอาใจใส่ (Empathy-Building Strategies)

การพัฒนาการเอาใจใส่ของคุณด้วยการฝึกฝนเป็นประจำตามหลักการพื้นฐาน เมื่อเวลาผ่านไปคุณจะพบว่า ความสามารถของคุณต่อความเข้าใจและความเชื่อมโยงกับคนอื่นจะแข็งแกร่งขึ้น

-พูดคุยกับคนอื่น พยายามเริ่มต้นการสนทนากับคนที่คุณพบเจอและมองข้ามความสัมพันธ์แบบวันต่อวัน ในขณะที่อยู่ระหว่างการสนทนาให้ความสนใจที่พิเศษกับสิ่งที่บุคคลนั้นรู้สึก

-สังเกตภาษากาย รวมไปถึงน้ำเสียงและการเปลี่ยนแปลงพลังงาน

-เน้นการฟัง จัดการทั้งสิ่งที่รบกวนและความรู้สึกของคุณเองที่เข้ามาดึงดูดความสนใจของคุณตลอดการสนทนา

-การกระทำ ยอมรับว่าคุณสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้

6. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)

การเอาใจใส่ไม่เพียงแต่ช่วยให้คุณเข้าใจคนอื่น ยังสามารถที่จะให้คุณสร้างแรงจูงใจที่คุณจะทำในสิ่งที่แตกต่างจากเดิม จากที่คุณเคยปลอบใจเพื่อนด้วยการซื้อของขวัญชิ้นเล็ก ๆ ที่เขาต้องการ หรือบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ การเอาใจใส่จะมีประสิทธิภาพเมื่อคุณใช้การเอาใจใส่เป็นแรงจูงใจที่จะทำบางสิ่งบางอย่างกับปัญหา

เมื่อคุณพบใครบางคนที่กำลังยากลำบาก อย่าลืมที่จะรับฟังและแบ่งปัน อีกทั้งให้นึกว่าคุณจะช่วยเหลือเขาอย่างไร การปฏิบัติการเอาใจใส่หมายถึงการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกสำหรับผู้อื่น สิ่งที่สวยงามของการเอาใจใส่คือ เมื่อเห็นคนอื่นเริ่มเฟื่องฟูก็จะช่วยทำให้ชีวิตของคุณดีขึ้นเช่นกัน

Corliss (2021) เป็นบรรณาธิการสูงสุดของ Harvard Heart Letter นักเขียนทางการแพทย์และบรรณาธิการข่าวสุขภาพ ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า มี **3 วิธี ที่จะสร้างการเอาใจใส่**ไว้ ดังนี้

1. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases) เราทุกคนจะมีอคติต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่เราอาจจะไม่รู้จักก็ได้ สิ่งที่เรียกว่า อคติอย่างมีสติคือการตระหนักรู้เกี่ยวกับอคติจะนำไปยังอคติที่เกิดขึ้นและยอมรับได้ เช่น ความรู้สึกที่ถูกคุกคามจากกลุ่มคนอื่นและการโต้เถียงกับคนที่อยู่ฝั่งตรงกันข้ามของคุณในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือการกระทำของคุณ นี้เป็นตัวอย่างที่พบได้เกี่ยวกับอคติที่สัมพันธ์กับเพศ เชื้อชาติ คุณวุฒิ อายุ น้ำหนัก และวัฒนธรรม ในขณะเดียวกันอาจเป็นสิ่งที่น่าตกใจและนำไปสู่ความรู้สึกอับอายที่มีต่ออคติที่เกิดขึ้นของเราที่สะท้อนออกมาอย่างมากมายที่เรามองเห็น น้อยกว่าการที่เราพยายามควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของเรา วิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่จะค้นพบอคติที่ชัดเจน

2. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitively) แม้ว่าอคติอาจเกิดขึ้นบ่อยครั้งในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล แต่การรับรู้สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เหตุผลเดียวที่ผู้คนไม่เข้าใจกันอย่างแน่นอน คุณอาจจะเข้าใจคนอื่นผิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและภูมิหลัง ที่จะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดายกับคุณ สมมุติว่าคุณไม่รู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับคุณ อาจเพราะว่าคุณไม่ต้องการจะรู้หรือตั้ง

คำถามเพื่อหาคำตอบ หากคุณลองทำบางอย่างเช่น “ฉันคิดว่าปฏิกิริยาของฉันอาจแตกต่างจากของคุณ ประสบการณ์ของคุณคืออะไร คุณคิดเห็นอย่างไร” ซึ่งการแสดงออกว่าเราเต็มใจที่จะรับฟังมุมมองของผู้อื่นจะช่วยให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้รับการเคารพนับถือ

3. ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) เมื่อคุณถามคำถามแล้วอย่าลืมฟังสิ่งที่คนอื่นพูดอย่างตั้งใจเวลาที่คนอื่นตอบ ซึ่ง 3 เทคนิคนี้ จะช่วยคุณได้

-สบตาเพื่อสร้างความจดจ่อและเชื่อมต่อกับบุคคลอื่น

-อย่าขัดจังหวะ ปล่อยให้คนอื่นพูดจนจบก่อนที่คุณจะตอบกลับ

-ถ้าคนที่คุณคุยด้วยแสดงออกถึงอรมณ์ด้านลบ ให้หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำที่จะนำไปแก้ไขปัญหา เว้นเสียแต่ว่าเขาหรือเธอคนนั้นจะขอคำแนะนำจากคุณเอง

Georgoulis and Madden (2021) เป็นนักจิตวิทยาคลินิคที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และปัจจุบันเป็นคณบดีทางคลินิกที่ Coast Psychologist Service ในลอสแองเจลลิส และแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า **การสร้างการเอาใจใส่** ทำได้ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนอคติของคุณเอง (Challenge Your Own Prejudice) บางครั้งเป็นการยากที่จะเข้าใจได้ว่าเป็นเพียงเพราะคุณเชื่อมั่นในบางสิ่งไม่ได้หมายความว่ามันถูกต้อง การใช้เวลาในการวิเคราะห์อคติของคุณเอง การเรียนรู้ที่จะเห็นความเป็นส่วนตัวของบุคคลมากไปกว่า “มาตราฐานทางสังคม” หรือ “การก่อการร้าย” หรือ “กลุ่มอันธพาล” จะช่วยให้คุณฝึกการเอาใจใส่ผู้อื่น

การค้นหาบางสิ่งที่คุณจะแบ่งปันในสิ่งที่ธรรมดากับบางคนที่คุณมองเห็นจุดเริ่มต้น ดังเช่นระดับที่เฉพาะเจาะจงระดับหนึ่ง และใช้ความธรรมดาที่จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น

ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงอคติและสมมุติฐานของเรา ให้ถามตัวคุณเองว่าทำไมคุณคิดว่าคนที่ยากจนคือคนที่ขี้เกียจ หรือผู้ป่วยโรคจิตคือบุคคลอันตราย หรือผู้ที่ยึดมั่นในศาสนาคือผู้ก่อการร้าย สมมุติฐานจำนวนมากและอคติคือพื้นฐานของข้อมูลที่ผิดพลาดซึ่งอาจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนตัวคุณเองและฟังคนอื่นที่จะมีผลต่อข้อมูลที่ผิดพลาด

2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important) เริ่มต้นปฏิบัติต่อผู้คนราวกับว่าเขามีความสำคัญกับคุณ จงตระหนักว่าคุณไม่ใช่คนเดียวที่อาศัยอยู่ในโลกนี้และคุณไม่ได้พิเศษกว่าใคร

ยอมรับในความเป็นมาของเขา อย่ามองเขาในรูปแบบของการตีตราจากการมองเพียงด้านเดียว บุคคลอื่นคือความเป็นส่วนบุคคลและมาพร้อมข้อบกพร่องและความเข้มแข็ง

3. อาสาสมัคร (Volunteer) บางครั้ง คนเราก็มีแรงจูงใจที่จะเอื้อมมือออกไปช่วยเหลือกับบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ หากคุณต้องการพัฒนาการเอาใจใส่ให้อาสาตอนนี้เลยทันที การเป็นอาสาสมัครช่วยส่งเสริมความเข้าใจในความต้องการของชุมชนและทำให้คุณได้เชื่อมต่อกับผู้คนที่คุณอาจไม่ได้พบเจอในชีวิตของคุณ การอุทิศเวลาส่วนหนึ่งให้กับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือก็มีประโยชน์ด้านสุขภาพจิตที่น่าทึ่งเช่นกัน

4. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination) จินตนาการที่ดีเป็นหนึ่งในรากฐานที่สำคัญของการแสดงความเอาใจใส่ต่อบางสิ่ง คุณอาจจะไม่สามารถสัมผัสกับทุกสิ่งที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคลได้ แต่คุณสามารถใช้จินตนาการของคุณเพื่อให้คุณรู้ว่าบุคคลจะรู้สึกอย่างไรและใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อเอาใจใส่พวกเขา

การจินตนาการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความทุกข์ของใครบางคน จะช่วยให้คุณเข้าใจพวกเขา ดังนั้น แทนที่คุณจะตัดสินชายแก่ที่เดินอยู่บนถนนและพยายามขอเงินคนอื่นว่าเขาต้องเอาไปซื้อเหล้า ลองจินตนาการเกี่ยวกับการใช้ชีวิตบนถนน แสวงหาความเมตตาจากคนที่ไร้ความเมตตาในระบบที่ลงโทษผู้คน เช่น ทหารผ่านศึก การเจ็บป่วยทางจิต และการสิ้นเนื้อประดาตัว

นักวิจัยพบว่า คนที่อ่านนิยายมีแนวโน้มที่จะเข้าใจอารมณ์ พฤติกรรม และความตั้งใจได้ดี ดังนั้น การอ่านมากมากและพยายามแตกแขนงออกไปในงานของคนส่วนใหญ่

5. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy) สิ่งนี้หมายถึงการได้รับประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลอื่น ดังสุภาษิต “เดินหนึ่งไมล์ในรองเท้าของคนอื่น” นักเขียน George Orwell ลองอาศัยอยู่ข้างถนนในลอนดอนเพื่อค้นหาว่าจะเป็นอย่างไรสำหรับคนที่อยู่ในสภาพนี้ของสังคม Orwell ได้รู้จักเพื่อนที่เปลี่ยนมุมมองของเขาเกี่ยวกับคนยากจน (พวกเขาไม่ใช่ “คนขี้เมา”) และเปลี่ยนมุมมองของเขาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียม

คุณไม่จำเป็นต้องมองไปไกลขนาดนั้น แค่ลองทำและพิจารณาในทุกสิ่งที่แม่ของคุณทำในหนึ่งวันตลอดทั้งสัปดาห์ คุณจะค้นพบว่าการจัดการทั้งบ้านและที่ทำงานเป็นเรื่องยากเพียงใด และคุณจะรู้สึกซาบซึ้งมากขึ้นสำหรับจำนวนงานที่เธอต้องทำ

ในทำนองเดียวกัน ถ้าคุณเคร่งศาสนาหรือเป็นผู้ไม่เชื่อในพระเจ้า ให้พิจารณาเข้าร่วมกับความเชื่ออื่นไม่ใช่เพื่อเยาะเย้ยหรือรู้สึกเหนือกว่า แต่เพื่อเรียนรู้ว่ามันเป็นอย่างไรสำหรับพวกเขา

6. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation) การนั่งสมาธิเป็นวิธีที่ดีในการช่วยตัวเองให้จัดการกับภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียดจากการใช้ชีวิตในแต่ละวัน อย่างไรก็ตาม การฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา สามารถช่วยให้คุณมีความเข้าอกเข้าใจมากขึ้น

เริ่มต้นด้วยการทำสมาธิเป็นประจำ นั่งที่ไหนสักแห่งที่สะดวกสบายและจดจ่อกับการหายใจของคุณ เมื่อเกิดความคิดเข้ามาแทรกแซงให้ยอมรับพวกเขาและปล่อยพวกเขาออกไปจากใจของคุณ จินตนาการเกี่ยวกับตัวเองดังเช่นของที่เต็มไปด้วยความรัก ไม่ต้องคิดเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเองและไม่ต้องคิดถึงความแข็งแกร่งทั้งหมดของคุณเช่นกัน เพียงแค่มองว่าตัวเองมีค่าคู่ควรแก่ความรัก

เมื่อคุณมีความรักความเมตตาต่อตนเองแล้ว ให้เริ่มฝึกฝนกับคน 4 ประเภทที่แตกต่างกัน คือ คนที่คุณเคารพ เช่น อาจารย์ของคุณ คนที่คุณรัก เช่น คนในครอบครัวหรือเพื่อน บุคคลทั่วไป พนักงานในร้านขายของ คนที่คุณพบเจอนอกบ้านในแต่ละวัน คนที่ไม่เป็นมิตร หรือคนที่คุณขัดแย้งด้วย

พยายามกำกับตัวเองเพราะจะเป็นประโยชน์ในการทำซ้ำ ๆ กับตัวเอง เช่น ความรัก ความเมตตา เพื่อเตือนคุณเมื่อคุณออกนอกเส้นทาง และช่วยคุณจดจ่ออยู่กับความรู้สึกของความรักความเมตตา แม้กระทั่งต่อคนที่ไม่เป็นมิตร

7. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers) ส่วนหนึ่งของการแสดงการเอาใจใส่คือการสนใจคนอื่น โดยเฉพาะกับคนที่ไม่รู้จักเลยและคนที่อยู่นอกวงสังคมของคุณ คนเหล่านี้อาจเป็นคนที่คุณพบบนรถบัสหรือคนที่ยืนต่อแถวเพื่อซื้อกาแฟ

ความอยากรู้ อาจจะเริ่มต้นด้วยการคุยเรื่องดินฟ้าอากาศ แม้ว่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี คุณเองก็ต้องเข้าใจสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ในโลกของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่คุณไม่เคยคุยด้วย ถือว่าเป็นการเปิดเผยตัวตนของคุณ เพราะคุณจะไม่มีการพูดคุยแบบนี้กับตัวคุณเอง

การมีการสนทนาแบบนี้เป็นเวลาที่ดีในการทดสอบความเอาใจใส่ของคุณเพราะบางคนไม่ต้องการพูดคุย ดังนั้น คุณสามารถเรียนรู้ที่จะเก็บเกี่ยวพฤติกรรมเหล่านี้ และปล่อยให้คนเหล่านี้อยู่เพียงลำพัง การทดสอบเหล่านี้เหมือนกับการที่คุณอ่านหนังสือ สวมหูฟัง หลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้คนและไม่ประสานสายตากับใคร

หากมีคนสบตากับคุณ จงยิ้มให้คน ๆ นั้นอย่างให้กำลังเขาด้วยความเต็มใจ ต่อมาค้นหาบางสิ่งหรือลักษณะส่วนบุคคลซึ่งคุณอาจจะนำมาเริ่มต้นในการสนทนา เช่น การอ้างถึงหนังสือที่เขาอ่าน หรือถามให้เขาช่วยอธิบายบางสิ่งในสภาวะแวดล้อมของคุณเอง ยิ้มด้วยความเต็มใจอย่างต่อเนื่องและเรียกชื่อของบุคคลเป็นระยะในช่วงเวลาที่กำลังพูดคุย

นอกจากนี้ ทำให้แน่ใจว่า คุณดูแลตัวเองในสถานการณ์เหล่านี้เสมอ ถ้าคุณรู้สึกถูกคุกคามหรือไม่ผ่อนคลายกับคนที่คุณกำลังพูดคุยด้วย ให้ยุติการสนทนาและเดินออกมา เชื่อมั่นในสัญชาตญาณของคุณ

Norwich University (2021) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า พยาบาลสามารถใช้การเอาใจใส่ในการยกระดับการดูแลผู้ป่วย พัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะกลายเป็นการส่งเสริมการดูแลได้ดีขึ้น มี 5 เคล็ดลับสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลใช้การเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยและตัวพยาบาลเอง

1. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)

การรับรู้ความคิดเห็นของผู้ป่วยด้วยการพยักหน้าและตอบสนองเป็นการแสดงถึงการเอาใจใส่ ถามเกี่ยวกับความกังวลด้านสุขภาพว่าส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยอย่างไร จากนั้นมีส่วนร่วมในการฟังอย่างตั้งใจ การถามคำถามอย่างต่อเนื่อง และการแสดงความสนใจในชีวิตของผู้ป่วยภายใต้บทบาทของผู้ป่วยเอง การตอบสนองต่อความกังวลของผู้ป่วย จะทำให้สามารถมุ่งความสนใจไปที่การแก้ปัญหาของผู้ป่วยรายนั้นเพียงอย่างเดียวโดยหลีกเลี่ยงการทำงานหลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน ผู้ป่วยที่รู้สึกว่าพยาบาลกำลังฟังอย่างตั้งใจเกี่ยวกับอาการ คำถาม และความกังวล จะนำไปสู่การดูแลที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่า และเกิดความพึงพอใจที่สูงขึ้น

2. มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)

การมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเป็นการเตรียมการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนการหายของผู้ป่วย โดยลดความมือคติและการตัดสินให้แทนที่ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของความเท่าเทียมของการดูแลที่มีคุณภาพ

จำไว้ว่า มีผู้ป่วยจำนวนมากรู้สึกไม่สบายใจที่จะพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพที่ละเอียดอ่อน การทำให้เกิดความสุขสบาย (Comfort) และความไว้วางใจ (Trust) จะช่วยให้สามารถสนทนาได้อย่างเปิดเผย เมื่อต้องช่วยเหลือผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน สิ่งที่ต้องจำคือ ความสำคัญในการดูแลที่ต้องอยู่ในระดับที่เป็นมาตราฐานของวิชาชีพทางการพยาบาล

3. พัฒนาความสามารถและการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Competence and Awareness)

การทำความเข้าใจและเคารพในเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิหลังทางกายภาพ และสังคมของผู้ป่วย สามารถช่วยเรื่องการดูแลได้ จากการยอมรับความเชื่อทางศาสนาที่

เกี่ยวข้องกับการรักษาไปจนถึงการใช้สรรพนามในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยการยอมรับความเชื่อ ความต้องการ และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย ทำให้พยาบาลสามารถให้การดูแลด้วยการเอาใจใส่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรม เราควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประชากรผู้ป่วยที่แตกต่างกัน เปิดใจต่อวัฒนธรรมประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ความเต็มใจที่จะเรียนรู้สามารถช่วยให้พยาบาลลดช่องว่างและดูแลส่วนบุคคลได้

4. มีกลยุทธ์ในการดูแลตนเองเพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าจากความเห็นอกเห็นใจ (Use Self-Care Strategies to Prevent Compassion Fatigue)

การที่เราจะดูแลผู้อื่นได้ มีความจำเป็นที่เราจะต้องดูแลตนเองด้วย ซึ่งหมายถึง การพูดคุยกับเพื่อน การออกกำลังกาย หรือการใช้เวลาว่างนอกบ้าน นี้คือ กลยุทธ์สำหรับพยาบาลในการจัดการความเครียดในช่วงการระบาดของ COVID-19 สมาคมพยาบาลอเมริกัน (The American Nurses Association) ได้แนะนำกลยุทธ์ในการดูแลตนเอง ดังนี้

-หายใจเข้า-ออก ลึก ๆ
-ฝึกอยู่กับตนเอง
-พูดคุยกับตัวเองในเชิงบวก มุ่งความสนใจไปยังสถานการณ์ทางด้านบวก
-อ่านหนังสือที่ส่งเสริมความคิดด้านบวกสัก 2-3 นาที ก่อนเริ่มงาน
-ทำตัวเองให้มีชีวิตชีวา
-พูดคุยกับบุคคลอื่น

5. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

การแสดงออกถึงการเอาใจใส่ทางการพยาบาลจะช่วยให้บุคคลอื่นสร้างในสิ่งเดียวกันในทางปฏิบัติ และพฤติกรรมทางบวกนี้จะขยายออกไปนอกขอบเขตของพื้นที่การดูแลสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาผู้ป่วยหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชุมชน พยาบาลสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกโดยการแสดงคุณลักษณะด้านบวก เช่น การเอาใจใส่ ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อแสดงความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก

วิธีการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการเอาใจใส่อย่างมีประสิทธิภาพ (How to Develop Knowledge and Skills for Effective Empathy)

การศึกษาทางการพยาบาลสามารถเสริมสร้างทักษะการเอาใจใส่ โดยการฝึกอบรมจะช่วยให้พยาบาลกลายเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพที่เต็มไปด้วยการเอาใจใส่ หลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการฝึกฝนทักษะการเอาใจใส่ทางการพยาบาล ได้แก่

1. การประเมินทางกายภาพขั้นสูง (Advanced Physical Assessment)

การประเมินทางกายภาพพื้นฐานจะซ่อนอยู่ภายใต้การประเมินที่ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของผู้ป่วย ตัวอย่างเช่น ประวัติของผู้ป่วยและการใช้เครื่องมือในการคัดกรอง จะมุ่งเน้นความสำคัญไปที่การประเมินทางกายภาพและการวิเคราะห์ประวัติทางด้านสุขภาพ

2. ระบบการดูแลสุขภาพ ภาวะผู้นำทางการพยาบาล และบทบาทการพยาบาลขั้นสูง (Health Care Systems, Nursing Leadership, and Advanced Nursing Role)

การให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดของการวิเคราะห์ระบบสุขภาพ โดยกล่าวถึงวิธีการหรือกลยุทธ์การดูแลสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

3. นโยบายสุขภาพ การสนับสนุน และเศรษฐศาสตร์สุขภาพ (Health Policy, Advocacy, and Economics in Health Care)

การได้มาซึ่งระบบการดูแลสุขภาพของชาวอเมริกัน มาจากนโยบายสาธารณสุข ผู้สนับสนุน และภาคอุตสาหกรรม ที่มีความเชื่อมโยงกับมุมมอง สถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จะช่วยจัดการกับขั้นตอนนี้

4. การปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย (Quality Improvement and Patient Safety)

การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างศาสตร์ของการปรับปรุงคุณภาพและสร้างสิ่งแวดล้อมทางการดูแลสุขภาพที่ปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย โดยเน้นถึงแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการและเอาชนะความท้าทายในการปรับปรุงคุณภาพ

The Indeed Editor Team (2022) ได้ให้ทัศนะต่อ 11 เคล็ดลับ สำหรับพัฒนาทักษะความเข้าใจ ดังนี้

1. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It personal)

ในฐานะผู้ให้บริการที่มีการเอาใจใส่ สิ่งสำคัญคือต้องรู้จักผู้ป่วยของคุณมากกว่าที่จะรู้แค่ชื่อบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ เริ่มต้นด้วยการเรียกชื่อให้ถูกต้อง สิ่งนี้บ่งบอกได้เกี่ยวกับการแสดงออกถึงความเคารพและความสนใจ จดบันทึกในเวชระเบียนของพวกเขาเพื่อให้คุณจำได้ว่าคุณเห็นอะไรบ้างในพวกเขา

นอกจากนี้ ให้เวลาในการจดรายละเอียดส่วนบุคคลบางอย่างในระหว่างการตรวจเยี่ยมทางการพยาบาลแต่ละครั้ง เหตุการณ์สำคัญ การรู้รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลผู้ป่วยของคุณ จะไม่เพียงแต่สนับสนุนให้คุณดูแลผู้ป่วยด้วยการใส่ใจ แต่จะช่วยปลูกฝังการเอาใจใส่ ยิ่งคุณรู้จักใครสักคนมากเท่าไหร่ คุณก็ยิ่งเข้าใจมากขึ้นว่าพวกเขามีที่มาอย่างไร

2. สบตา (Make Eye Contact)

ขั้นตอนหนึ่งที่คุณสามารถพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ของคุณคือ การสบตากับผู้ป่วยของคุณ สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจและสามารถช่วยให้ผู้คนรู้สึกสบายใจมากขึ้นเมื่ออยู่ในบรรยากาศของการรักษาทางการแพทย์ การใช้เทคนิคนี้ควรใช้เมื่อมีการให้คำแนะนำหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรค การสบตาช่วยให้มีการเชื่อมโยงระหว่างตัวคุณเองและผู้ป่วยของคุณและสามารถช่วยให้คุณตีความปฏิกิริยาของบุคคลต่อความคิดและความคิดของคุณ

การสบตาเป็นสิ่งจำเป็น แต่การบันทึกข้อมูลเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์มักเป็นอุปสรรคให้ทำสิ่งนี้ยากขึ้น ควรเงยหน้าขึ้นมองผู้ป่วยเมื่อคุณถามคำถาม อธิบายว่าเพราะอะไรคุณถึงมองคอมพิวเตอร์มากกว่าที่จะมองผู้ป่วยของคุณในขณะที่คุณพิมพ์

3. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)

วิธีหนึ่งที่สำคัญในการแสดงออกถึงการเอาใจใส่คือ การส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติของคุณอย่างเป็นปกติ คุณสามารถทำสิ่งนี้ได้โดยให้แน่ใจว่าคุณตอบสนองตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วยแต่ละราย ตัวอย่างเช่น ลองเพิ่มหัวข้อในการรับผู้ป่วยใหม่ของคุณ จากการถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้ป่วย การใช้ล่ามทางการแพทย์ หรือนักแปลหรือไม่ คุณอาจต้องการรวมหัวข้อแบบปลายเปิดไว้สำหรับผู้ป่วยเพื่ออธิบายความกังวลและสิ่งสนับสนุนทางกายภาพที่พวกเขาต้องการ นี่คือก้าวเล็ก ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ป่วยของคุณรับรู้ว่า เขากำลังอยู่ในพื้นที่ปลอดภัยและมีความเข้าอกเข้าใจ

4. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)

เคล็ดลับสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการแสดงความเอาใจใส่คือ การถามคำถามเชิงลึกกับผู้ป่วยของคุณ คุณอาจจะถามคำถามที่คล้ายกันกับสมาชิกในครอบครัว ผู้ดูแลผู้ป่วยหรือล่าม การกระทำนี้จะปรับปรุงความสามารถในการวินิจฉัย การรักษา และการดูแลผู้ป่วย

5. อดทน (Be Patient)

เมื่อต้องทำงานในการปฏิบัติส่วนตัว โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น ๆ โดยปกติผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยจำนวนมากอยู่เป็นประจำ ควรให้เวลาของคุณกับผู้ป่วยแต่ละรายและสนทนาทางคลินิกเพื่อเน้นความเอาใจใส่ของคุณ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสายสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้ป่วย และอาจเพิ่มความไว้วางใจระหว่างผู้ป่วยกับบุคลากรทางการแพทย์

เมื่อคุณพบกับผู้ป่วยควรให้พวกเขาได้อธิบายประวัติสุขภาพ ความกังวล และอาการในปัจจุบันอย่างเต็มที่ ปล่อยให้พวกเขาตอบคำถามเชิงลึกที่คุณถามไปได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ เมื่อคุณตรวจเยี่ยมทางการพยาบาลในแต่ละครั้ง ให้ถามผู้ป่วยของคุณว่าพวกเขามีคำถามหรือข้อกังวลอื่น ๆ หรือไม่

6. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณา (Practice Descriptive Note-Taking)

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการดูแลสุขภาพที่เอาใจใส่คือ การจดบันทึกระหว่างและหลังการเยี่ยมผู้ป่วย รายการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพในการบันทึกอาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการระบุการวินิจฉัยที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพสามารถทำให้เกิดประโยชน์ภายใต้สิ่งเหล่านี้ และการเพิ่มข้อมูลส่วนบุคคลลงในเอกสารของผู้ป่วย ตัวอย่างเช่น คุณสามารถทำอย่างละเอียดในแฟ้มประวัติของผู้ป่วยได้โดยใช้การจดบันทึกแบบย่อ

เมื่อต้องการพัฒนาและฝึกฝนทักษะการเอาใจใส่ สิ่งสำคัญคือต้องรวมบันทึกเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ป่วยเกี่ยวกับอาการ การวินิจฉัย หรือแผนการรักษาของพวกเขา การฝึกการจดบันทึกนี้มีความสำคัญต่อการจัดทำประวัติผู้ป่วยในเชิงลึกและครอบคลุม และนำมาใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย

โปรดระลึกไว้ว่า การดูแลรักษาทางการแพทย์บางอย่าง โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่การให้ผู้ป่วยเข้าถึงบันทึกของคุณ ไม่ควรจะรวมถึงสิ่งที่เป็นความลับของผู้ป่วย

7. อธิบายการมุ่งเน้นของคุณเกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Explain Your Focus on Empathy)

เมื่อคุณใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การให้การสนับสนุนผู้ป่วยและใช้การสบตา ผู้ป่วยของคุณอาจจะชมเชยองค์กรของคุณตามความรู้สึกของเขา คุณสามารถยืนยันและเสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวกเหล่านี้ได้โดยการแสดงว่าความเอาใจใส่มีความสำคัญอย่างไรสำหรับคุณ คุณอาจจะใช้เวลาสำหรับการอธิบายว่าเหตุใดต้องพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้ง และปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจึงเป็นสิ่งที่คุณให้ความสำคัญมุ่งเน้นในการปฏิบัติของคุณ

8. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)

อีกวิธีหนึ่งที่คุณสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับผู้ป่วยคือ การให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตามสำหรับผู้ป่วยหลังการรักษา หลังจากที่คุณได้ข้อสรุปทางคลินิกหรือกำหนดแผนการรักษาแล้ว สิ่งสำคัญคือต้องอธิบายแผนการรักษานั้นอย่างชัดเจนต่อผู้ป่วยหรือญาติพวกเขา

คุณสามารถทำสิ่งนี้ได้โดยใช้เทคโนโลยีง่าย ๆ การเขียนแผนเป็นขั้นตอนและถามคำถามเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ป่วยของคุณเข้าใจและเห็นด้วยกับการวินิจฉัย คำแนะนำทางการแพทย์ หรือแผนการรักษาของเขา พร้อม ๆ กับการพัฒนาทักษะนี้ของคุณ จะเหมือนกับว่าเป็นความเข้าใจในการทำงานด้านสุขภาพ สิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย การใช้ยา และคำแนะนำทางการแพทย์

9. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)

หากคุณต้องการทราบว่าผู้ป่วยรับรู้อย่างไรต่อวิธีการเอาใจใส่ของคุณ ให้ขอความคิดเห็นจากพวกเขา การปฏิบัติการทางการแพทย์จะใช้การสำรวจความพึงพอใจของผู้ป่วย ดังนั้น ควรถามคำถามที่รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับผู้ป่วยในเชิงบวก และการเอาใจใส่ของแพทย์

10. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)

การเข้าใจและเคารพความรู้สึกของผู้ป่วยคือ กุญแจสำคัญของการเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพ สิ่งนี้รวมไปถึงชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิหลังทางภูมิศาสตร์ ภูมิหลังทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการยอมรับความเชื่อ ความต้องการ และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย คุณสามารถให้การดูแลด้วยความเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เพื่อพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับประชากรวัฒนธรรมและประสบการณ์ของผู้ป่วยที่แตกต่างกัน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่มีวัฒนธรรมต่างกันแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ความปรารถนาที่จะเชื่อมโยงภูมิหลังและการอุทิศตนเพื่อการดูแลบุคคลทั้งคน

11. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

เมื่อคุณแสดงการเอาใจใส่ให้ผู้อื่นเห็น คนอื่นจะทำตามโดยสร้างแนวทางปฏิบัติเดียวกันได้ ไม่ว่าจะรักษาผู้ป่วยหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกโดยการแสดงลักษณะเชิงบวกเช่นการเอาใจใส่ ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อแสดงความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกได้

Master Class (2022) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การใช้หนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง**เทคนิคเพื่อที่จะฝึกการทำความเข้าใจ**สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือคนในสังคมรอบตัวที่คุณไว้วางใจ

1. เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ (Be an Active Listener) ทักษะการสื่อสารแบบเผชิญที่มีหลายรูปแบบนี้ การใช้แง่มุมของภาษากาย เช่น การสบตาหรือการแสดงออกทางสีหน้า เพื่อสื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปยังผู้อื่นในขณะที่สนทนา คนที่มีทักษะการเอาใจใส่สามารถใช้คำถามปลายเปิดและฟังอย่างตั้งใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นกล้าแบ่งปันมากขึ้นและตรวจสอบความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น

2. ให้คำแนะนำ (Offer Advice) การเป็นผู้ฟังที่เต็มไปด้วยความเข้าใจหมายถึง การไม่ตัดสินหรือให้คำแนะนำ ควรจำไว้ว่าคุณจะให้คำแนะนำก็ต้องเมื่อคนคนนั้นต้องการ ในทางตรงกันข้ามคุณอาจจะเคยได้รับคำแนะนำที่ไม่ต้องการจากการตัดสิน เช่นเดียวกันกับการยืนยันถึงความไม่เท่าเทียมที่ผลักดันให้คุณไปสู่การแสดงบทบาทของการเอาใจใส่ โดยคุณต้องแสดงออกให้เห็นว่า คุณไม่สามารถแบ่งปันความรู้สึกหรือมุมมองกับผู้อื่นได้ ถ้าคุณไม่เคยมีประสบการณ์ที่ยากลำบากเหมือนกับบุคคลนั้น ในกรณีเช่นนี้คุณอาจจะเข้าใจเขา แต่คุณไม่มีพื้นฐานที่สามารถให้คำแนะนำพวกเขา

3. ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort) การเอาใจใส่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเข้าใจด้านอารมณ์และความเข้าใจทางความคิดระหว่าง

บุคคลเท่านั้น บางครั้งการสัมผัสของมนุษย์ เช่น การกอดหรือโอบหลังอาจเป็นเครื่องมือในการเอาใจใส่ที่ทรงพลัง คุณสามารถใช้การสัมผัสทางกายที่เหมาะสมเพื่อสื่อสารอารมณ์ที่เฉพาะเจาะจงและเป็นการแบ่งปันทางด้านอารมณ์ จากการสัมผัสของมนุษย์ทำให้เกิดการตอบสนองของระบบประสาท เช่น เซลล์ประสาทกระจก (Mirror Neurons) โดปามีน (Dopamine) และซีโรโตนิน (Serotonin) ในร่างกาย มีหลายงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า สารเคมีในระบบประสาท (Neurochemicals) สามารถช่วยปรับอารมณ์พัฒนาจิตใจของมนุษย์ได้

4. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person's Experience) การตรวจสอบความถูกต้องเป็นเครื่องมือของการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางสังคมที่แสวงหาความปลอดภัยและต้องการอยู่รอดในสังคม รูปแบบการรวมกลุ่มทางสัญชาตญาณยังคงมีอยู่ในสังคมยุคใหม่ เมื่อคุณรับฟังและตรวจสอบความถูกต้องของใครบางคน คุณกำลังเปรียบเทียบการยอมรับบุคคลนี้ในสังคมของคุณ หากคุณเป็นคนที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นคุณก็จะได้พบเจอกับเพื่อนใหม่ การเอาใจใส่จะช่วยให้คุณสามารถยอมรับอารมณ์ที่ผู้อื่นรู้สึกและนำเอาความรู้สึกนี้ไปเป็นความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งมีผลต่อการกล้าแบ่งปันน้ำหนักด้านอารมณ์ของผู้ที่กำลังพูด

Ponio (2022) เป็นผู้เชี่ยวชาญ SEO และนักเขียนมืออาชีพในเวปไซต์ที่หลากหลาย เช่น กฎหมาย สุขภาพ โภชนาการ ฯลฯ ได้ให้ทัศนะต่อวิธีการง่าย ๆ ที่จะสร้างการเอาใจใส่ ดังนี้

1. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)

สิ่งที่สำคัญที่สุดของคนที่กำลังประสบปัญหาที่ยากลำบากต้องการคือ ใครสักคนที่ฟังเขาด้วยความเข้าใจ ดังนั้น การฟังจึงเป็นหนึ่งในขั้นตอนแรกของการแสดงการเอาใจใส่ และถ้าคุณตัดสินใจที่จะฟังใครบางคนก็ควรฟังโดยมีเป้าหมายที่จะเข้าใจพวกเขา

พวกเราหลายคนอาจจะไม่ชอบฟังคนที่ชอบพูดถึงเรื่องราวในชีวิตที่มากมายของเขาโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเรามีภาระของตัวเองที่ต้องแบกรับเช่นกัน ดังนั้นส่วนใหญ่คำพูดของพวกเขาก็เพียงแค่ผ่านเข้าไปในหูข้างหนึ่งและออกไปอีกข้างหนึ่ง เราเพียงแค่ได้ยินเสียงแต่ไม่เข้าใจเขา

แต่ถ้าคุณต้องการที่จะแสดงออกถึงการเอาใจใส่อย่างแท้จริง ให้ฟังในสิ่งที่พวกเขาพูดอย่างตั้งใจ ปล่อยให้เขาพูดโดยไม่พูดแทรก ปล่อยให้เขาระบายความในใจออกมา ดูการแสดงออกของสีหน้าท่าทางและพยายามตีความหมายให้ได้ จงตั้งใจฟังไม่เพียงแต่คำพูดของพวกเขาเท่านั้นแต่ยังรวมถึงเสียงที่กรีดร้องเงียบ ๆ ของความขุ่นมัวที่ผุดขึ้นมาภายในพวกเขา บางครั้งใช้เวลาเงียบ ๆ ที่เต็มใจฟังและเข้าใจเพื่อพาใครบางคนออกจากความทุกข์ของพวกเขา

2. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)

การถามคำถามเช่น “คุณเป็นอย่างไรบ้าง” หรือ “วันนี้คุณเป็นอย่างไร” นี้เป็นวิธที่ดีในการเริ่มต้นการสนทนา แต่โดยส่วนใหญ่แล้วเราจะถามคำถามเหล่านี้กับผู้คนด้วยความสุภาพมากกว่าความอยากรู้อยากเห็นที่แท้จริง นั้นเป็นเหตุผลที่การสนทนาส่วนใหญ่เริ่มต้นและจบลงด้วยคำถามเหล่านั้น

แต่สิ่งหนึ่งที่นักจิตวิทยาเสริมไว้ว่า แก่นแท้ของการเอาใจใส่คือความอยากรู้อยากเห็น หากคุณต้องการเข้าใจใครสักคนจริง ๆ คุณต้องขุดลึกลงไปและแสดงให้เห็นว่าคุณสนใจสิ่งที่พวกเขาพูดแทนที่จะถามว่าวันนี้เขาเป็นอย่างไร ให้พวกเขาพูดถึงสิ่งที่น่าสนใจที่เกิดขึ้นกับพวกเขา แต่ไม่ใช่ในลักษณะที่ทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนถูกสัมภาษณ์งาน ถามพวกเขาเหมือนเขาเป็นเพื่อนหรือคนรักของ

คุณ การกระทำที่เรียบง่ายเช่นนี้ไม่เพียงแต่สร้างสายสัมพันธ์แต่ยังทำให้เขารูสึกว่าพวกเขามีความสำคัญและมีคนห่วงใยพวกเขา

3. อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)

ไม่มีอะไรจะน่ารำคาญไปกว่าการพูดคุยกับคนที่นั่งอยู่ตรงหน้าเราแต่ไม่สนใจเรา ลองนึกภาพว่าอีกฝ่ายจะรู้สึกอย่างไรถ้าคุณจ้องมองแกดเจ็ตของคุณตลอดเวลาที่พวกเขาพูดอยู่ เราอาจรู้สึกว่าการฟังผู้อื่นเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขาอาจเป็นเรื่องที่น่าอึดอัดใจหรือน่าเบื่อในบางครั้ง ดังนั้นสิ่งล่อใจที่จะเล่นกับอุปกรณ์ต่างไของคุณอาจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้

นี่คือเหตุผลที่บอกว่าการอยู่และให้ความสนใจกับผู้คนเป็นวิธีที่ดีในการแสดงการเอาใจใส่ หากคุณสามารถจดจ่ออยู่กับคนที่อยู่ตรงหน้าคุณได้ นั่นเป็นสัญญาณที่บอกกับพวกเขาว่าคุณยินดีที่จะฟังเขาพูด แสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจพวกเขาจริง ๆ และคุณเป็นคนที่พวกเขาสามารถไว้วางใจได้

4. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)

เราทุกคนอาจรู้สึกผิดที่มีอคติและการด่วนตัดสิน แต่ไม่ได้หมายความว่าเราจะไม่สามารถเรียนรู้ได้ หากคุณต้องการแสดงการเอาใจใส่ผู้อื่นอย่างจริงใจคุณต้องปล่อยวางอคติทั้งหมดของคุณก่อน เรียนรู้ที่จะฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง จำไว้ว่าเราทุกคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เราทุกคนกำลังต่อสู้กับใครบางคนที่เราอาจไม่รู้จัก ดังนั้น อย่าด่วนที่จะตัดสินใครโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของพวกเขาก่อน

5. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain from Offering Unsolicited Advice)

คนที่พูดคุยปัญหากับคุณอาจไม่ได้ต้องการคำแนะนำเสมอไป บางครั้งพวกเขาก็ต้องการไหล่ที่จะไว้พิงเวลาร้องไห้ ดังนั้นเท่าที่เป็นไปได้ หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รู้ว่าคุณหวังดีแต่การให้คำแนะนำที่เขาไม่ต้องการ ไม่ใช่สิ่งที่ดีสำหรับคนที่อยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก จำไว้เขาต้องการคนที่เข้าใจเขา ไม่ใช่คนที่บอกว่าเขาควรทำอะไร

6. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)

มีคนบอกว่าดวงตาเป็นหน้าต่างสู่จิตวิญญาณของคน นั่นเป็นเหตุผลที่การมองใครสักคนในสายตาเป็นวิธีที่ดีในการถ่ายทอดการเอาใจใส่และความจริงใจ คนส่วนใหญ่ยังมองว่าการสบตาเป็นเช่นวิธีการของการส่งต่อจิตวิญญาณของคุณกับอีกฝ่าย

แต่ควรจำว่า การทำมันอย่างเป็นธรรมชาติและไม่ใช่ในรูปแบบที่น่าขยะแขนงที่คุณจะทำสิ่งนี้กับใครได้ บางคนอาจจะรู้สึกไม่ผ่อนคลายกับการจ้องตาและคุณต้องเคารพสิ่งนั้น

7. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feelings)

แม้ว่าคุณจะไม่เห็นด้วยกับความเชื่อและการตัดสินใจของพวกเขา ความรู้สึกของทุกคนก็ถูกต้อง ดังนั้น หลีกเลี่ยงการพูดประโยคเหล่านี้กับคนอื่นเช่น "ไม่เป็นไร คุณจะผ่านมันไปได้" หรือ "ลองมองมันอีกแบบหนึ่งสิ" การทำแบบนี้อาจจะคล้ายกับให้ความมั่นใจอย่างแท้จริง ที่ทำให้รู้สึกว่าไม่มีค่าในความเจ็บปวดทางอารมณ์และความรู้สึกของพวกเขา แทนที่จะบอกพวกเขาว่า "ฉันเสียใจกับคุณที่ต้องเจอเรื่องราวแบบนี้" หรือ "ฉันไม่สามารถจินตนาการได้เลยว่าคุณต้องผ่านอะไรไปบ้าง" มันแสดงให้เห็นว่าคุณรับรู้ความรู้สึกของเขา และเป็นความเข้าใจได้อย่างสมบูรณ์แบบสำหรับพวกเขาต่อความรู้สึกในรูปแบบนั้น

นอกจากนี้ งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบอารมณ์ จะช่วยให้ผู้คนควบคุมอารมณ์ของเขาได้ดีขึ้น ในทางเดียวกันดูเหมือนว่าจะทำให้มีโอกาสน้อยที่จะแสดงความก้าวร้าว

8. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)

แม้ว่าคุณควรมุ่งเน้นความสนใจไปที่คนอื่น แต่การฝึกเอาใจใส่ก็เหมือนเป็นถนนสองทาง บางครั้งการเปิดใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณในสถานการณ์ที่คล้ายกัน ช่วยให้ผู้อื่นสามารถเห็นสถานการณ์ของพวกเขาจากมุมมองที่ต่างออกไป ควรเป็นการแบ่งปันประสบการณ์และมุมมองเพื่อให้สามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ระหว่างคุณกับอีกฝ่าย

9. ฝึกสติ (Practice Mindfulness)

สอดคล้องกับบทความด้านสุขภาพของฮาร์วาร์ด สติคือการฝึกฝนที่มีเป้าหมายโดยเจตนา มุ่งเน้นความสนใจของคุณต่อช่วงเวลาในปัจจุบันและยอมรับมันโดยไม่มีการตัดสิน การมีสติต่อสภาพแวดล้อมและผู้คนรอบตัวคุณ จะช่วยให้คุณเห็นสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่ต่างออกไป ช่วยให้คุณพัฒนาความเข้าใจต่อผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้เกี่ยวกับการเอาใจใส่ที่เพิ่มขึ้น

10. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)

บุคคลจะแสดงความคิดเห็นของพวกเขาต่อผู้อื่นคือเหตุผลว่าทำไมโลกนี้ถึงวุ่นวาย จำไว้ว่าชีวิตเป็นเหมือนปริซึม (Prism) เราทุกคนอาจจะกำลังมองไปที่เดียวกัน แต่เราแต่ละคนอาจเห็นมันในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเลี่ยงไม่ได้ที่เราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และคนที่มีมุมมองแตกต่างจากคุณไม่จำเป็นต้องผิด คุณจะไม่เห็นในสิ่งที่คนอื่นเห็น ดังนั้น การเคารพและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นกุญแจสำคัญในการเรียนรู้การเอาใจใส่ ไม่ได้หมายความว่าคุณกำลังเพิกเฉยต่อความคิดเห็นของคุณเอง แต่หมายความว่าคุณยินดีที่จะมองสิ่งต่าง ๆ จากด้านข้างของปริซึม และนั่นคือการเอาใจใส่อย่างแท้จริง

11. ลองเข้าไปในชีวิตของใครบางคน (Try Out Someone's Life)

เพื่อให้เข้าใจใครสักคนอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่สวมใส่รองเท้าของพวกเขา คุณต้องเดินเข้าไปพยายามใช้ชีวิตในแบบชีวิตของพวกเขาสักหนึ่งวัน ไปเยี่ยมพวกเขาที่บ้าน ไปที่สถานที่สักการะบูชา หรือใช้เวลาอยู่ในละแวกบ้านของพวกเขา หรือถ้าคุณต้องการที่จะเห็นภาพของคนเร่ร่อนจริง ๆ ให้นั่งลงและแบ่งปันอาหารกับคนจรจัด คุณจะประหลาดใจที่คุณจะได้รับข้อมูลเชิงลึกจากการสัมผัสกับชีวิตของคนอื่น

2. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You can Help)

คำพูดที่ว่า "ฉันจะอยู่ที่นี่เสมอหากคุณต้องการความช่วยเหลือใด ๆ " หรือ "ฉันเป็นเพียงคนที่คุณตามหา" สามารถสร้างความมั่นใจได้มากถ้าคุณกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ดังนั้นหากคุณต้องการแสดงให้ใครสักคนเห็นว่าคุณเข้าใจปัญหาอุปสรรคของพวกเขา การเสนอตัวให้ความช่วยเหลือของคุณเป็นการเริ่มต้นที่ดี เพียงแค่มั่นใจว่าคุณจะให้ความช่วยเหลือพวกเขาอย่างแท้จริง ถ้าคนอื่นยอมรับในข้อเสนอของคุณ สิ่งนี้จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าคุณจริงใจจริง ๆ และสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่คำพูด

Andrew (n.d.) เป็นนักเขียนและผู้ให้การปรึกษาชั้นนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเจริญเติบโต และการมีสัมพันธภาพที่ยั่งยืน ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่คือความสามารถที่จะเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึกและอารมณ์กับบุคคลอื่น นั้นคือความจำเป็นที่ต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว คนที่ไม่ความเข้าใจหรือ

เอาใจใส่คนอื่นจะเป็นคนเย็นชาและเห็นแก่ตัว และบ่อยครั้งที่คนเหล่านี้ถูกปล่อยให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว คนที่ชอบต่อต้านสังคมเป็นที่รู้จักกันดีว่ามักขาดการเอาใจใส่ ตรงกันข้ามกับคนที่มีการเอาใจใส่จะได้รับความอบอุ่นและการดูแลเช่นกัน

1. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself) ภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายซึ่งจะผลักดันให้คุณออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) ของคุณเอง การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น การเล่นดนตรี งานอดิเรก หรือการเรียนภาษา ที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะความเป็นมืออาชีพ ทำในสิ่งที่ชอบอย่างมีความสุขและคือกุญแจสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจ

2. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment) การท่องเที่ยวโดยเฉพาะสถานที่แปลกใหม่และวัฒนธรรมใหม่ ๆ จะช่วยให้คุณรู้จักที่จะชื่นชมคนอื่น

3. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback) การขอข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะในการสร้างสัมพันธภาพของคุณ โดยการรับฟังจากครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน และตรวจสอบกับพวกเขาเป็นระยะว่าคุณควรทำอย่างไร

4. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore the Heart not Just the Head) การอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับวิธีการค้นหาหรือเจาะลึกเข้าไปในสัมพันธภาพและอารมณ์ส่วนบุคคล นี่คือการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความเข้าใจของบุคลากรทางการแพทย์รุ่นใหม่

5. สวมรองเท้าของคนอื่น (Walk in Others' Shoes) การคุยกับคนอื่นเกี่ยวกับสิ่งที่เขาชอบคือการสวมรองเท้าของคนอื่น หากคุยเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นประเด็นหรือความกังวลของพวกเขา เขาจะรับรู้ว่าคุณร่วมแบ่งปันประสบการณ์กับพวกเขา

6. ทดสอบอคติของคุณเอง (Examine Your Biases) เราทุกคนต่างมีอคติที่ซ่อนไว้ในตนเอง ซึ่งสิ่งนี้จะขัดขวางการรับฟังและความเข้าใจของคุณ มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อายุ เชื้อชาติ และเพศ ไม่ต้องสนใจว่าคุณมีอคติมากมายแค่ไหน ให้ปรับวิธีคิดใหม่แล้วเราจะแก้ไขอคติที่เกิดขึ้นได้

7. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity) อะไรคือสิ่งที่คุณจะเรียนรู้ได้จากเพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่า ในประสบการณ์ของใคร? สิ่งที่คุณเรียนรู้แค่จากมุมมองของคุณ มุมมองนั้นต่อผู้รับบริการจะแคบ คนที่มีความอยากรู้จะมีคำถามมากมายที่จะนำไปสู่การพัฒนาความเข้าใจที่แข็งแกร่งต่อผู้คนรอบตัวเขา

8. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions) การคิด 3-4 รอบ ก่อนที่จะถามคำถามกับบุคคลอื่น ในการสนทนากับผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงานของคุณ

Miller (n.d.) เป็นผู้สื่อข่าว The New York Time นักเขียนเรื่องครอบครัว และอนาคตการทำงานสำหรับผลลัพธ์ ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า จากการศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่า **วิธีการที่จะทำให้ทุกคนสามารถเพิ่มการเอาใจใส่ได้**โดย

1. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)

การพยายามจินตนาการว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไรอาจจะไม่เพียงพอ ซึ่งแก่นแท้ของการเอาใจใส่คือความอยากรู้อยากเห็น Jodi Halpern จิตแพทย์และศาสตราจารย์ด้านชีวจริยธรรมแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ผู้ศึกษาการเอาใจใส่กล่าวว่า "ชีวิตคนอื่นมีรายละเอียดเป็นอย่างไร"

-เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้า เชิญเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนบ้านที่คุณไม่สนิทสนมมาร่วมรับประทานอาหารกลางวัน เริ่มต้นด้วยการพูดคุยเรื่องทั่วไป ถามพวกเขาว่าพวกเขากำลัง

ทำอะไรอยู่และชีวิตประจำวันของพวกเขาเป็นอย่างไร

-ติดตามผู้คนบนโซเชียลที่มีภูมิหลังแตกต่างจากคุณ (เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเมือง)

-ไม่เล่นโทรศัพท์หรือมองหน้าจออื่น ๆ ขณะสนทนากับผู้อื่น เพื่อให้คุณสามารถฟังและสังเกตเห็นการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางของพวกเขาได้อย่างเต็มที่

2. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life)

"ไม่เพียงแต่สวมรองเท้าคนอื่น มากไปกว่านั้น จะต้องเดินในรูปแบบเดียวกับเขา" Helen Riess จิตแพทย์จาก Harvard Medical School และหัวหน้านักวิทยาศาสตร์ของการเอาใจใส่ (Empathetic) ซึ่งได้เตรียมการฝึกเกี่ยวกับการเอาใจใส่สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลสุขภาพ

-เข้าร่วมกับคนอื่นในโบสถ์ มัสยิด ธรรมศาลา หรือบ้านของคนอื่นเป็นเวลา 2-3 สัปดาห์ ในขณะที่คุณเข้าร่วมหรือไปเยี่ยมหมู่บ้านเพื่อพัฒนาประเทศและเป็นอาสาสมัคร ใช้เวลากับเพื่อนบ้าน พูดคุยกับคนไร้บ้านในชุมชน

-หากพฤติกรรมของใครบางคนรบกวนคุณ ลองคิดสักนิดว่าทำไม ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นเรื่องของวัยรุ่น เริ่มต้นด้วยการยอมรับว่าเขาอาจจะมีความเครียด ยิ่งไปกว่านั้นต้องพิจารณาว่าการใช้ชีวิตประจำวันของเขาเป็นอย่างไร การบ้านที่มากส่งผลต่อการนอนของเขาอย่างไร

3. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)

การทำงานในโครงการกับคนอื่น ๆ เป็นการสร้างความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลและด้านมนุษยชาติ และลดความแตกต่างที่สามารถแบ่งแยกผู้คนได้ Rachel Godsil ศาสตราจารย์ด้านกฎหมายของ Rutgers และผู้ร่วมก่อตั้ง The Perception Institute ค้นคว้าว่ามนุษย์สร้างอคติได้อย่างไร และได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการเอาชนะสิ่งนี้ไปได้อย่างไร

-ทำงานในสวนสาธารณะของชุมชน

-ทำการจัดระเบียบทางการเมือง

-เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคริสตจักร

-ถ้าคุณมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสูญเสีย เข้าร่วมกลุ่มกับคนที่มีประสบการณ์คล้ายกัน

Mindmaven (n.d.) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า 5 เทคนิคที่จะกลายเป็นคนที่มีการเอาใจใส่ ได้แก่

1. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)

คนเราส่วนใหญ่มักจะพูด 2 เท่าขึ้นไปมากกว่าที่เราฟัง เป็นการง่ายที่เราจะอธิบายเกี่ยวกับบางสิ่ง แต่เราล้มเหลวที่จะหยุดและพิจารณาในสิ่งที่คนอื่นอาจจะกำลังคิดหรือรู้สึก

ในทางกลับกันคนที่มีการเอาใจใส่จะฟังก่อน และพูดหลังจากที่ฟังพวกเขาอย่างระมัดระวัง นี้คือสิ่งที่ Mindmaven เรียกว่า ฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

นี้คือ 5 วิธี ที่คุณสามารถจะกลายเป็นผู้ฟังที่ดีขึ้น

-ให้ความสนใจกับการสนทนาของคุณอย่างไม่แบ่งแยก นั้นหมายถึงว่าไม่มีโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ สื่อสารด้วยความสนใจที่ไม่แบ่งแยก โดยรักษาการสบตาอย่างสม่ำเสมอ

-ปล่อยให้ผู้พูดพูดให้เสร็จ ให้เวลาพวกเขาตามที่เขาต้องการเพื่อให้เขาพูดให้หมดในสิ่งที่อยู่ในความคิด และหลีกเลี่ยงการขัดจังหวะพวกเขา

-สรุปสิ่งที่คุณเข้าใจเมื่อเขาพูดจบ สรุปสิ่งที่คุณเข้าใจแล้วย้อนกลับไปถามเขาว่า “ดิฉัน/ผม เข้าใจสิ่งที่ได้ถูกต้องแล้วใช่มั้ย”

-ถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ พยายามเป็นคนที่มีความกระหายใคร่รู้เป็นธรรมชาติ และถามคำถามที่ไม่ใช่การตัดสิน เพื่อทำความเข้าใจมุมมองความคิดและความรู้สึกของอีกฝ่าย

-อนุญาตให้อีกฝ่ายพูดจาโผงผาง เมื่อคนมีปัญหาบางอย่างเขาอาจจะอารมณ์ด้านลบ ซึ่งเป็นไปได้ ควรให้พื้นที่แก่พวกเขาในการรู้สึกแบบนั้น ให้พวกเขาได้พูดและแบ่งปันจากใจว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร บ่อยครั้งในการทำแบบนี้จะนำพาให้พวกเขาได้ค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาของตนเอง และนี้คือส่วนที่ดีที่สุด: แม้ว่าผู้คนจะไม่สามารถค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาของตนเองในขณะที่พูดคุยกับคนที่มีความเข้าใจ บ่อยครั้งที่พวกเขาจะล้มเลิกที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหา ดังนั้นถ้าคุณทำในสิ่งนี้เพียงเล็กน้อยในขณะสนทนา คนอื่นก็อาจจะมองไม่เห็นในวิธีการนี้

2. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)

หลังจากฟังคนอื่นพูด คุณจะอยู่ในจังหวะที่ดีที่สุดต่อการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ด้วยการพูดว่าคุณรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์เดียวกันนั้น ตัวอย่างเช่น

“นั้นต้องรู้สึกแย่มากจริง ๆ”

“ฉันไม่รู้ว่าสิ่งที่ควรทำคืออะไร”

“มันยากสำหรับฉันที่จะฟังสิ่งที่คุณพูด เพราะเหตุการณ์ทั้งหมดนี้ทำให้ฉันรู้สึกโกรธ”

ความคิดเห็นเหล่านี้ ล้วนเป็นวิธีที่ดีในการแสดงให้คุณเห็นว่าอีกฝ่ายรู้สึกอย่างไร สิ่งที่จับได้คือ ข้อความเหล่านี้ต้องเป็นความรู้สึกที่แท้จริง

ดังนั้น พยายามจินตนาการว่าอีกฝ่ายกำลังเผชิญอะไรอยู่ เหมือนใส่ตัวเองลงไปในรองเท้าเขา สัมผัสกับช่วงเวลานั้นราวกับว่าสิ่งนั้นเกิดขึ้นกับคุณและปล่อยให้อารมณ์ของคุณนำทางคุณไป

เมื่อคุณรับรู้อารมณ์เหล่านี้ ว่ามันเกิดขึ้น มากกว่าที่เคยเป็น การตอบสนองทางอารมณ์ของคุณจะเป็นเรื่องง่ายต่อคนอื่น และสิ่งนี้จะทำให้คนอื่นรู้สึกถึงความเข้าใจและการฟัง นำไปสู่การติดต่อสื่อสารทางความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ระหว่างคุณทั้งคู่มากขึ้น

3. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)

ผู้เชี่ยวชาญทางการพูดหลายคนจะอยู่ในอารมณ์ที่เป็น “พื้นที่ปลอดภัย” (Safe Zone)

เรากลัวที่จะอ่อนไหวเปราะบาง เพราะเรากังวลว่าคนอื่นจะคิดว่าเราโง่หรืออ่อนแอ Brené Brown ผู้หญิงที่ฉลาดและอยู่แนวหน้าของงานวิจัยเกี่ยวกับความอ่อนไหวเปราะบาง ไม่สนับสนุนหรือเห็นด้วยในสิ่งนี้

Brown กล่าวว่า ความอ่อนไหวมักจะช่วยเราให้ติดต่อสื่อสารกับคนอื่น เพราะเป็นการสื่อสารว่าเราคือมนุษย์ที่เต็มไปด้วยความอ่อนแอ ความเจ็บปวด และความกลัว สิ่งนี้ทำให้เรารู้สึกถึง “ความเหมือนกัน” ช่วยให้คนอื่น ๆ มีบางสิ่งที่เชื่อมถึงกัน

ดังที่ Shana Lebowitz ได้มุ่งเน้นไปที่ทักษะของความฉลาด เมื่อ Benjamin Franklin บันทึกถึงสิ่งนี้และพูดว่า “เขาคนที่ครั้งหนึ่งปฏิบัติต่อคุณด้วยความเมตตา ก็พร้อมที่จะเตรียมช่วยต่อคุณมากกว่าที่คุณคาดหวังเอาไว้”

พูดง่าย ๆ คือ อย่ากลัวที่จะขอความช่วยเหลือ การขอความช่วยเหลือแสดงให้เห็นถึงความอ่อนไหวเปราะบาง มักนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่มากขึ้น

นี้คือ 3 วิธีในการพัฒนาให้กลายเป็นคนที่อ่อนไหวในการสร้างสัมพันธภาพแบบมืออาชีพ

-หลังจากที่คุณฟังคนอื่นแบบระมัดระวัง แล้วลองนึกถึงเวลาที่คุณอยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายกัน ตัวอย่างเช่น คุณอาจจะมีการเผชิญกับปัญหาในโครงการที่ล้มเหลว ไม่ ทันเวลา และต้องต่อสู้กับทีมทำงานด้วยกัน

-จำไว้ว่า สิ่งที่คุณรู้สึกในสถานการณ์นั้น อาจจะเป็นการที่คุณไม่สามารถจัดการกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้าได้ดี คุณอาจจะรู้สึกหวาดกลัวและวิตกกังวล

-แสดงออกถึงความรู้สึกเหล่านี้ต่อคนอื่น ต่อมาแบ่งปันสิ่งที่คุณเรียนรู้จากกระบวนการนี้

4. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumptions)

สมมติฐานคือ ศัตรูของการเอาใจใส่

การมีข้อสันนิษฐานคือ การต่อยอดของความคิดอุปทานที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจหรือประสบการณ์ที่แท้จริง

บ่อยครั้งที่เราใช้สมมติฐานเป็นทางลัดในการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น ในการเข้าใจการติดต่อสื่อสารใหม่ ๆ แต่เราใช้ทางลัด เราไม่มองดูภาพรวม ด้วยเหตุนี้ เราจึงไม่ได้ "แก้ปัญหา" จริง ๆ

นี่คือเหตุผลที่สมมติฐานเป็นอันตรายต่อการเอาใจใส่: เมื่อคุณตั้งสมมติฐาน ความเข้าใจที่คุณเขียนขึ้นนั้นไม่ค่อยตรงกับปัญหาที่บุคคลนี้กำลังเผชิญอยู่ ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารที่คุณพยายามออกมา รู้สึกเหมือนถูกบังคับและไม่เป็นธรรมชาติ

ไม่น่าแปลกใจเลยที่สิ่งนี้มักจะทำให้อีกฝ่ายคิดบางอย่าง เช่น "เธอไม่เข้าใจสถานการณ์ของฉัน" หรือ "เขาไม่ใช่คนที่ฉันควรกลับไปหาในอนาคต เพราะเขาไม่ฟัง" ดังเช่นที่คุณอาจจินตนาการได้ การด่วนสรุปแบบนี้ บ่อยครั้งที่จะทำให้ผู้คนถอยห่างออกไป

ดังนั้น อย่าเร่งรีบเห็นอกเห็นใจและอย่าพยายามเอาใจใส่ก่อนที่คุณจะเข้าใจสถานการณ์อย่างแท้จริง ให้เวลากับตัวเองสัก 5 นาที ที่จะฟังและถามคำถามก่อนที่จะพยายามสื่อสารกับอีกฝ่าย

5. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)

นี้คือปัญหา ถ้าคุณไม่สามารถเชื่อมโยงกับทุก ๆ สิ่งที่เป็นประสบการณ์จากทุกคนที่คุณเจอ แต่การเอาใจใส่อย่างแท้จริง ยังคงต้องการรูปแบบบางอย่างในการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจ

ความสามารถในการจินตนาการได้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร ดังนั้น ถ้าเราไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจินตนาการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการเกิดการเอาใจใส่ และวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาทักษะนี้คือการพัฒนาจินตนาการของคุณ

หากคุณมีความสุขกับการอ่านหนังสือ แนะนำว่าให้คุณหาหนังสือสักเล่มมาอ่านและมุ่งเน้นความสนใจไปที่การกระทำและความรู้สึกของตัวละครจริง ๆ วรรณกรรมคลาสสิกบางเรื่องเช่น Hamlet ของ Shakespeare สามารถใช้ศึกษาอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบ

หรือหากคุณต้องการหนังสือที่ทันสมัยกว่านี้ เช่น The Fault in Our Stars and Me Before You คุณจะสามารถมองเห็นจุดที่สูงสุดและต่ำสุดของอารมณ์มนุษย์

สรุป จากทัศนะของ Chowty (2018), Carpenter (2020), Corliss (2021), Georgoulis & Madden (2021), Norwich University (2021), Indeed Editorial Team (2022), Master Class (2022), Ponio (2022), Andrew (n.d.), Miller (2022) และ Mindmaven (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงแนวการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล เป็นหลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์สรุปแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล

แนวการพัฒนา **หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม**	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)	/	/									
2. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)						/					
3. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)								/			
4. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback)									/		
5. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)			/				/				/
6. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important)	/			/							
7. มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)						/					
8. อดทน (Be Patient)					/						
9. ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort)							/				
10. อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)								/			
11. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers)				/							
12. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)								/			
13. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity)	/								/		
14. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)		/									
15. อาสาสมัคร (Volunteer)				/							
16. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)					/						
17. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help)								/			
18. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases)			/								
19. ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice)				/					/		

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
20. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)								/			
21. แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling)		/							/		
22. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling)								/			
23. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation)				/							
24. ฝึกสติ (Practice Mindfulness)								/			
25. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself)									/		
26. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)	/			/							/
27. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy)		/		/							
28. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณนา (Practice Descriptive Note-Taking)					/						
29. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)					/		/				
30. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain from Offering Unsolicited Advice)								/			
31. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitive)			/								
32. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)					/						
33. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions)									/		
34. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)					/			/			
35. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumption)	/										/
36. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person's Experience)							/				
37. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)								/			
38. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example)					/	/					
39. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life)								/		/	
40. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)					/	/					
41. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)		/									/

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
42. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)		/									
43. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It Personal)				/							
44. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)					/						
45. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)								/			
46. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment)									/		
47. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore the Heart not just the Head)									/		
48. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)										/	
49. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)										/	
50. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)											/

2.3.6 ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่

Skybound (2016) ได้ให้ทัศนะ 7 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ฟัง (Listen) : ก่อนที่คุณจะรู้สึกหรือแสดงความเข้าอกเข้าใจ คุณต้องฟังคนอื่นอย่างตั้งใจ หากคุณไม่ได้ฟังอย่างตั้งใจ คุณจะไม่สามารถรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ (ทั้งทางคำพูดและภาษากาย) ที่ช่วยให้คุณเข้าถึงความเข้าใจได้ ในการทำเช่นนี้คุณต้องปิดปากเงียบและยังคงให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) : หลายครั้งที่ผู้คนมาแบ่งปันความคับข้องใจหรือปัญหา วิธีที่คุณคุ้นเคยกับการตอบสนองคือการให้ทางออก ความคิด หรือคำแนะนำแก่บุคคลอื่นโดยตรง คุณต้องการให้เกิดประโยชน์และมีประโยชน์ในฐานะเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน คุณต้องการให้คนอื่นออกจากความทุกข์ แต่นี่ไม่ใช่สิ่งที่คนอื่นต้องการ เว้นแต่จะมีคนขอคำแนะนำหรือแนวทางแก้ไขจากคุณ เราควรมุ่งเน้นไปที่การสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 3 รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) : นี่อาจจะเป็นขั้นตอนที่ส่งผลที่ตามมามากที่สุดและดูเหมือนจะง่ายที่สุด อย่างไรก็ตาม อาจเป็นสิ่งที่รู้สึกอึดอัดใจหรือไม่คุ้นเคยในช่วงแรก ๆ แต่สิ่งนี้จะแปรเปลี่ยนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) : ขั้นตอนนี้คุณต้องถามคำถามปลายเปิดง่าย ๆ สัก 2-3 ข้อ เพื่อหาความชัดเจนในสิ่งที่คุณไม่เข้าใจหรือสงสัย

ขั้นตอนที่ 5 พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) : ลำดับต่อไป เมื่อคุณมีโอกาสที่จะสะท้อนกลับในสิ่งที่คุณได้ยิน ในรูปแบบคำพูดของคุณเอง สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ทำให้มั่นใจว่าสิ่งที่คุณได้ยินนั้นถูกต้อง แต่ยังช่วยให้อีกฝ่ายยอมรับและตระหนักถึงสิ่งที่พวกเขาพูด บางครั้งสิ่งนี้อาจจะมีคุณค่ามากสำหรับใครบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขากำลังคิดออกมาดัง ๆ และไม่ต้องแปลความว่าเกิดอะไรขึ้นในชีวิตของพวกเขา การฟังคนอื่นสรุปสถานการณ์ของเขาหรือเธออาจเป็นของขวัญที่ดีสำหรับใครบางคน

ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) : ขั้นตอนการสื่อสารนี้เป็นความรู้สึกเอาใจใส่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น คุณไม่เพียงแต่ได้ยินและเข้าใจสิ่งที่คนอื่นพูด แต่คุณกำลังใส่ตัวเองในรองเท้าของคนอื่น และเข้าใจสาเหตุหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 7 ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate) : ขั้นตอนนี้ จริง ๆ แล้วทำได้ตลอดการสนทนา การตรวจสอบร่วมกับบุคคลอื่นจะเป็นประโยชน์อย่างมาก เพื่อให้คุณแน่ใจว่าคุณเข้าใจสิ่งที่พวกเขาพูดอย่างถ่องแท้ แม้ว่าคุณจะมีการสรุปและอ้างถึงคำพูดตามสิ่งที่คุณได้ยิน คุณต้องไม่ยึดติดว่าคุณวิเคราะห์สถานการณ์ของพวกเขาสำเร็จหรือไม่ สิ่งนี้ไม่ใช่การวิเคราะห์เพื่อแก้ไข สิ่งสำคัญคือคุณต้องเข้าใจสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่อย่างแท้จริง ดังนั้นหากคุณต้องการสรุปหรือทำให้สิ่งที่ถูกต้องก็ไม่เป็นไร จะเป็นการเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายแก้ไขหรือแก้ไขสิ่งที่คุณพูด

Reynolds (2019) เป็นนักเขียนภาวะผู้นำ 2 แบบ และเป็นประธานของสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำ ได้ให้ทัศนะ 5 ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่และสัมพันธภาพ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) สรุปคำที่คุณได้ยินและแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่คุณสังเกตเห็น แล้วให้พวกเขาบอกว่าเห็นด้วยหรือถูกต้องหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) พวกเขาอาจพูดอะไรบางอย่างที่กระตุ้นความทรงจำของคุณ ใช้ความอยากรู้อยากเห็นเพื่อที่จะย้อนกลับไปฟัง เพื่อที่คุณจะได้ไม่รับเรื่องราวที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับคนอื่น

ขั้นตอนที่ 3 จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters) ธรรมชาติของเราจะได้ยินในสิ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐานและความเชื่อของเรา เราจะปรับแต่งสิ่งที่ขัดแย้งกับมุมมองของเรา ควรปล่อยให้ตัวเองประหลาดใจว่าคนอื่นให้ความหมายกับสถานการณ์นั้นอย่างไร มองหารายละเอียดและมุมใหม่ ๆ ในเรื่องราวของพวกเขาที่คุณไม่คาดคิดว่าจะได้ยินมาก่อน

ขั้นตอนที่ 4 ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ (Don’t Commiserate) เมื่อพวกเขาพูดถึงสิ่งที่ไม่ดีและความผิดของพวกเขา ให้ถามว่าอะไรอยู่เบื้องหลังการตัดสินของพวกเขา อย่าด่วนสรุปและเห็นด้วย ทันทีที่คุณจะบอกว่าการตัดสินของพวกเขาถูกต้อง คุณต้องกลับมาฟังอีกครั้งให้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา(Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem) เมื่อคุณค้นพบข้อเสนอแนะหรือมีความอยากที่จะให้คำแนะนำ คุณจะไม่มีความจดจ่อมากพอที่จะฟังในสิ่งที่เขาพูด ถ้าคุณรีบด่วนให้คำแนะนำในช่วงต้นของการสนทนา พวกเขาจะไม่พูดหรือปกป้องตัวเองเพราะเขารู้สึกว่าไม่ได้รับการฟังอีกต่อไป หากคุณให้วิธีแก้ปัญหาโดยไม่ถามว่าพวกเขา

ต้องการความคิดของคุณหรือไม่ คุณอาจจะเสี่ยงต่อการทิ้งคนอื่นที่คุณอาจจะต้องช่วยเหลือโดยปราศจากการพิจารณา อันดับแรกคุณควรเอาใจใส่ก่อน สะท้อนสิ่งที่คุณได้ยินและมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นแสดงออกเพื่อให้พวกเขารู้สึกว่าคุณได้ยิน จากนั้นคุณสามารถถามว่าพวกเขาต้องการแนวคิดบางอย่างหรือการฝึกฝนเพื่อหาทางออกหรือไม่

Thomas & Prabhala (2020) Thomas เป็นคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และผู้ก่อตั้งส่วน Prabhala เป็นรองผู้อำนวยการอาวุโสของ Service Delivery ได้ให้ทัศนะ 5 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself)

Socrates ย้ำตั้งแต่เริ่มต้นว่า "การรู้จักตัวเอง" สะท้อนให้เห็นและระบุพฤติกรรมของคุณและสิ่งที่คุณแสดงออก (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะตัวตนคล้ายกับการทำงานกับตนเอง) เป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจว่าคนอื่นมองคุณอย่างไร อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่หรือจุดบอดของคุณ ทักษะการเรียนรู้ของคุณคืออะไร ลักษณะและรูปแบบอารมณ์ของคุณ ทักษะและเทคนิคและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 เข้าใจผู้อื่น (Understand Them)

การเอาใจใส่มี 3 ประเภทคือ การรับรู้ ความเข้าใจอารมณ์ และความเข้าอกเข้าใจ ซึ่งจะทำงานไปพร้อม ๆ กันที่จะสามารถถ่ายทอดในการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับผู้รับคำปรึกษา ลูกค้า ผู้จัดการ และกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมาก

ขั้นตอนที่ 3 สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations)

วิธีที่เรามองหา ความรู้สึก และการกระทำที่จะส่งผลต่อการสนทนาใด ๆ ให้ดีขึ้นหรือแย่ลง เราเรียนรู้ก่อนหน้านี้เกี่ยวกับเซลล์สมองกระจกเงาและรู้ว่ามันมีผลกับเราอย่างไร คาดเดาอะไร การสนทนาของเรามีเซลล์สมองกระจกเงาส่งผลกระทบต่อพวกเขาเช่นกัน แทนที่จะปล่อยให้เซลล์สมองกระจกเงาเหล่านี้มากำหนดปฏิสัมพันธ์ของเรา เราจะสร้างปัจจัยเฉพาะเจาะจงต่อพวกเขาในรูปแบบทางบวกแทน

ขั้นตอนที่ 4 เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen)

Otto Scharmer และทีมงานของเขาที่สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) ได้พัฒนารูปแบบการฟัง 4 ระดับในช่วงกลางคริสศักราช 2000 ในขณะที่สังเกตบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ในระดับองค์กร เขาตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความล้มเหลวในที่ทำงานอาจเกิดจากการขาดการฟัง ดังนั้น จึงขาดความเข้าใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติ (Practice)

ทุกการโต้ตอบเป็นโอกาสในการฝึกฝนการเอาใจใส่ที่เข้าใจใหม่ของคุณ คุณควรตระหนักถึงวิธีที่คุณปรากฏตัวในการสนทนาทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงานสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อน คว้าโอกาสในการมีส่วนร่วมกับผู้สมัครที่ไม่ชัดเจนเช่นเสมียนร้านขายของชำและคนขับรถส่งของ ท้าทายตัวเองให้ค้นพบผู้คนใหม่ ๆ ที่คุณพบเจอให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ คุณจำได้มากแค่ไหนในกรณีที่คุณเคยเห็นพวกเขาอีกครั้ง ?

Morgan (2021) เป็นผู้นำทางด้านการปาฐกถาและนักเขียนเกี่ยวกับ Empathy ได้ให้ทัศนะ 4 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับเอามุมมอง (Perspective Taking)

การเอาใจใส่คือ การใส่ตัวเองในรองเท้าของคนอื่นและพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของพวกเขา เมื่อคุณฝึกการเอาใจใส่คุณต้องจินตนาการถึงช่วงเวลาที่คุณพบกับเหตุการณ์ที่เลวร้ายคล้ายกัน เมื่อคุณอ่อนแอและสามารถที่ผ่านพ้นไปได้ ทำให้คุณสามารถเชื่อมโยงกับที่มาของอีกฝ่ายได้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment)

เราจะตกหลุมพรางถ้าเราตัดสินอย่างเร็วในเรื่องของคนอื่น เราควรฟังโดยไม่ต้องหาข้อสรุป ในการฝึกการเอาใจใส่เราต้องฟังและทำความเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 3 การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก (Recognizing Emotions Someone Else is Feeling)

ขณะที่คุณฟัง ให้พยายามรับรู้อารมณ์ที่อีกฝ่ายรู้สึกว่าเป็นความเกลียดชัง ความโกรธ ความขุ่นมัว ความเศร้า ความสุข หรือความรู้สึกอื่น ๆ อีกมากมาย การระบุชนิดของอารมณ์ได้จะช่วยให้คุณเข้าใจสิ่งที่พวกเขารู้สึก

ขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)

เมื่อคุณระบุและส่งต่อเกี่ยวกับมุมมองและอารมณ์ของคนอื่น ให้พวกเขารู้ว่าคุณเข้าใจ การถ่ายทอดความเข้าใจของคุณนี้ จะสร้างการเชื่อมต่อและช่วยให้คุณตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกนั้นได้อย่างเหมาะสม

Ranta (2021) เป็นนักปฏิรูปและเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทารุณกรรมในสตรี ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ 5 พฤติกรรมที่สามารถฝึกฝนและสามารถแสดงให้เห็นอย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่กับผู้รับคำปรึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively)

การฟังที่มีประสิทธิภาพจะต้องตั้งใจฟังอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นด้วยการมุ่งความสนใจไปที่ผู้รับคำปรึกษา นั่นหมายถึงการขจัดสิ่งรบกวนและหันหน้าเข้าหาผู้รับคำปรึกษาเพื่อฟัง ไม่เพียงแต่กับหูของคุณ แต่ยังรวมถึงดวงตาของคุณด้วย ประมาณเพียง 7 เปอร์เซ็นต์ของการสื่อสารมาจากการพูด นั้นหมายความว่าข้อมูลที่สำคัญจะถูกถ่ายทอดออกมาผ่านภาษากายหรือการแสดงออกทางสีหน้า

ขั้นตอนที่ 2 รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions)

อารมณ์เป็นสัญญาณสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวิธีการแก้ปัญหา พวกเขาบอกเราเมื่อเราอยู่ในเส้นทางที่ถูกต้อง พวกเขาจะเตือนเราเมื่อมีอันตรายรออยู่ข้างหน้า และเมื่อใดควรดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ดังนั้นการเรียนรู้ที่จะรับรู้และตอบสนองอย่างเหมาะสมต่ออารมณ์ทุกประเภทจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations)

การยอมรับการตีความเหตุการณ์หรือสถานการณ์ของใครบางคน ไม่เหมือนกับการเห็นด้วยกับพวกเขา ช่วยให้คุณสามารถมองเห็นสถานการณ์จากภายนอกมุมมองของคุณเอง และสังเกตสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษาได้ดีขึ้น การประเมินที่ดีขึ้นนั้น จะช่วยให้คุณค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่คุณอาจพลาดไปได้

ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนปัญหา (Restate The Problem)

ก่อนที่จะพยายามแก้ปัญหา ก็ควรที่จะทบทวนอีกครั้ง ซึ่งจะเป็นการดีต่อการถอดความที่นานขึ้นตราบใดที่คุณไม่เปลี่ยนแปลงความหมายของมัน ตัวอย่างเช่น คุณสามารถพูดว่า "ให้ฉันดูว่าฉันเข้าใจคุณถูกต้องหรือไม่ คุณยอมรับว่าการประกันทันตกรรมจะทำให้พนักงานของคุณมีความสุขและเป็นเครื่องมือในการสรรหาบุคลากรที่ยอดเยี่ยม แต่คุณไม่รู้สึกว่ามันเหมาะกับงบประมาณของคุณ สิ่งนี้ถูกต้องหรือไม่"

ขั้นตอนที่ 5 ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

การขออนุญาตก้าวไปข้างหน้าเป็นมากกว่าแค่ความสุภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าคุณและผู้รับคำปรึกษาอยู่ในระดับเดียวกันในการสนทนา หากคุณขออนุญาตก้าวไปข้างหน้า แต่ผู้รับคำปรึกษายังคงต้องการพูดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์ต่อ คุณควรกลับไปที่จุดเริ่มต้นและทำตามขั้นตอนก่อนหน้านี้

Sicinski (n.d.) เป็นโค้ชการใช้ชีวิต การสร้างแผนที่ทางจิตใจ การท่องเที่ยว และจินตนาการ เป็นผู้ค้นพบตาราง IQ ในปี ค.ศ. 2008 และ สร้างมากกว่า 400 แผนการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ ได้ให้ทัศนะ 6 ขั้นตอนในการพัฒนาการเอาใจใส่ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in the Other Person's Shoes)

ขั้นตอนแรกในการพัฒนาการเอาใจใส่คือ การจินตนาการว่าตัวเองเป็นคนอื่น กล่าวอีกนัยหนึ่งลองนึกภาพตัวเองใส่รองเท้าของพวกเขา ใช้ชีวิตผ่านประสบการณ์ที่เฉพาะเจาะจงของบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings)

เมื่อคุณใส่รองเท้าของคนอื่นแล้ว ก็ถึงเวลาที่จะขุดลึกลงไปอีกเล็กน้อยในการเข้าถึงความรู้สึกและเจตนาของบุคคลนั้น

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person's Experience)

เมื่ออีกฝ่ายเริ่มรู้สึกสบายใจต่อหน้าคุณ พวกเขาจะเต็มใจและสามารถแสดงออกหรือเปิดเผยตัวตนได้มากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งพวกเขาจะกล้าแสดงความอ่อนแอ โดยจะแสดงความรู้สึกและเจตนาที่แท้จริงของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify the Accuracy of What You're Hearing)

ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าผู้คนไม่ค่อยซื่อสัตย์และจริงใจ 100 เปอร์เซ็นต์ในสถานการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support)

นี่คือ สิ่งที่คุณต้องเตรียมให้พร้อมในการสนับสนุนทางด้านอารมณ์แก่บุคคลอื่น

ในขั้นตอนนี้ คุณควรมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสภาพจิตใจของบุคคลอื่นและสิ่งที่พวกเขาต้องการในสถานการณ์นี้ แน่นอนว่า นี่ไม่ได้หมายความว่าคุณได้โอกาสไฟเขียวที่จะให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์แก่บุคคลอื่น แต่จะหมายถึงการอยู่กับอารมณ์ ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 6 ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)

ข้อควรระวังอย่างหนึ่งในการฝึกการเอาใจใส่คือ เป็นการง่ายมากที่จะดึงเอาอารมณ์ของคุณ

เข้าสู่โลกของคนอื่น ซึ่งปัญหาความเจ็บปวดและประสบการณ์ของพวกเขามากลายเป็นปัญหาความเจ็บปวดและประสบการณ์ของเรา สิ่งนี้สามารถครอบงำ รบกวนคุณภาพชีวิต และความสามารถของเราในการช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว

สรุป จากทัศนะของ Skybound (2016), Reynolds (2019), Thomas & Prabhala (2020), Morgan (2021), Ranta (2021), และ Sicinski (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ขอนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ของแต่ละแหล่งที่นำมาอ้างอิงดังนี้

1. ขั้นตอนการพัฒนาการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Skybound (2016) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟัง (Listen) 2) อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist the Urge to Fix or Suggest) 3) รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) 4) ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) 5) พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) 6) สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) และ 7) ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate)

2. ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่และสัมพันธภาพ จากทัศนะของ Reynolds (2019) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) 2) อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) 3) จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters) 4) ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ (Don’t Commiserate) และ 5) จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember the Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem)

3. ขั้นตอนการพัฒนาในการสร้างการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Thomas & Prabhala (2020) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2) เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3) สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4) เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) และ 5) การปฏิบัติ (Practice)

4. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Morgan (2021) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3) การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก (Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) และ 4) การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)

5. ขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมที่คุณสามารถฝึกฝนและสามารถแสดงให้เห็นอย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่กับผู้รับคำปรึกษาของคุณ จากทัศนะของ Ranta (2021) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2) รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3) ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations) 4) ทบทวนปัญหา (Restate the Problem) และ 5) ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

6. ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Sicinski (n.d.) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person’s Shoes) 2) ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings) 3) วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person’s Experience) 4) ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify the Accuracy of What You’re Hearing) 5) เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support) และ 6) ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)

2.3.7 ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่

Spreng, McKinnon, Mar and Levine (2009) เสนอผลงานวิจัยเรื่อง "แบบประเมินการเอาใส่ Toronto Empathy" : การพัฒนาค่าคะแนนการตรวจสอบเบื้องต้นของปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสำหรับการประเมินการเอาใจใส่หลายรูปแบบ ใน Journal of Personality Assessment ได้อธิบายไว้ว่า ในการปรับปรุงความละเอียดของเครื่องมือเพื่อประเมินการเอาใจใส่นั้น เราใช้การวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อในการผสมผสานของแบบประเมินด้วยการรายงานด้วยตนเองต่อการทดสอบความสอดคล้องกัน และพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองฉบับย่อของการศึกษาปัจจัยของแบบประเมินนี้ แบบสอบถาม Toronto Empathy (TEQ) แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่เป็นกระบวนการแรกของกระบวนการทางอารมณ์ ในการศึกษา 3 การศึกษาที่ผ่านมา TEQ แสดงให้เห็นการมีความตรงของเครื่องมือ มีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับแบบประเมินเชิงพฤติกรรมของการถอดรหัสทางสังคม แบบรายงานด้วยตนเองของการเอาใจใส่ และความสัมพันธ์ทางด้านลบกับแบบประเมินอาการออทิสติก อย่างไรก็ตาม แบบ TEQ มีความตรงภายในและความเชื่อมั่นที่สูง ดังนั้น TEQ ฉบับย่อ มีความเชื่อมั่นและความตรงของเครื่องมือสำหรับการประเมินการเอาใจใส่

The Toronto Empathy Questionnaire (TEQ) ดังกล่าว มีลักษณะในการให้คะแนนเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เคย (Never) = 0, แทบจะน้อยมาก (Rarely) = 1, บางครั้ง (Sometimes) = 2, บ่อยครั้ง (Often) = 3, เสมอ (Always) = 4 โดยมีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

1. เมื่อรู้สึกว่าคนอื่นตื่นเต้น ฉันก็มักจะตื่นเต้นเช่นกัน
2. ความโชคร้ายของคนอื่น ไม่สามารถรบกวนฉันในการจัดการที่ดีได้
3. มันทำให้ฉันรู้สึกไม่ดี ที่เห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ
4. ฉันไม่ได้รับผลกระทบ เมื่อคนใกล้ชิดของมีความสุข
5. ฉันชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น
6. ฉันมีความรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน
7. เมื่อเพื่อนเริ่มพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาของเขา ฉันพยายามที่จะพูดคุยไปในเรื่องอื่นแทน
8. ฉันสามารถบอกได้ เมื่อคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมา
9. ฉันพบว่าฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของคนอื่นได้
10. ฉันไม่รู้สึกเห็นอกเห็นใจ คนที่รู้ถึงสาเหตุของการเจ็บป่วยของตนเอง
11. ฉันรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อเห็นคนร้องไห้
12. ฉันไม่สนใจอย่างแน่นอนว่า คนอื่นจะรู้สึกอย่างไร
13. ฉันจะรู้สึกเข้มแข็งทันที เพื่อที่จะช่วยเหลือคนที่ฉันเห็นว่าเขามีความทุกข์
14. เมื่อฉันเห็นใครบางคนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ฉันไม่รู้สึกสงสารพวกเขามากนัก
15. ฉันคิดว่ามันโง่ สำหรับคนที่ร้องไห้ออกมาจากความสุข
16. เมื่อฉันเห็นใครบางคนถูกเอารัดเอาเปรียบ ฉันรู้สึกว่าอยากปกป้องเขา

Gaumer Erickson, Soukup, Noonan and McGurn (2016) ทำการวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามการเอาใจใส่กล่าวว่า ในบริบททางด้านการศึกษา การเอาใจใส่ถูกอธิบายว่า เป็น

ความสามารถในการเชื่อมโยงกับมุมมองหรือความรู้สึกของบุคคลอื่น หากปราศจากความเข้าอกเข้าใจ บุคคลจะไม่แยแสหรือสนใจต่อผู้อื่น และอาจจะกลายเป็นคนที่มีพฤติกรรมต่อต้านสังคม การเอาใจใส่เป็นช่องทางให้ผู้คนมีชีวิตที่เห็นอกเห็นใจและตระหนักถึงสังคม ดังนั้น ในเบื้องต้นการเอาใจใส่จึงหมายถึง การพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่นแล้วแสดงออกมาให้เขาเห็นว่าเราเข้าใจเขา

แบบสอบถามเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Empathy Formative) ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของนักเรียนใน 2 องค์ประกอบที่สำคัญของการเอาใจใส่ ซึ่งได้แก่ :

1. ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น: บริบท ความรู้สึก และพฤติกรรมของพวกเขา
2. การสื่อสารความเข้าใจของคุณออกไปเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนบุคคลของใครบางคน

คำถามที่เป็นส่วนประกอบแต่ละส่วนมีการระบุไว้ด้านล่าง คำถามในเชิงลบต้องมีการปรับค่าคะแนน N

ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น (Understand Others)

1. ฉันพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของคนอื่น
2. เมื่อฉันไม่เข้าใจมุมมองของใครบางคน ฉันจะถามเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม
3. เมื่อฉันไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น มันเป็นการยากสำหรับฉันที่จะเข้าใจมุมมองของพวกเขา (N)
4. ฉันจะพิจารณาบริบทของผู้อื่น เมื่อฉันพูดคุยกับพวกเขา
5. ฉันพยายามจินตนาการว่า ฉันจะรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ของคนอื่นที่กำลังเผชิญอยู่
6. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามที่จะนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันรู้สึกในแบบเดียวกัน
7. nเมื่อฉันอ่านหนังสือหรือดูหนัง ฉันคิดว่า ฉันจะทำอย่างไรถ้าฉันเป็นตัวละครตัวนั้น
8. บางครั้งดิฉันสงสัยว่า การอยู่ในบทบาทของการเป็นพ่อแม่นั้น จะรู้สึกอย่างไร

การสื่อสารความเข้าใจ (Communicate Understanding)

1. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันพยายามแสดงให้เพื่อนเห็นว่าฉันเข้าใจว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร
2. ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า ทำไมคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"
3. ฉันรู้สึกที่จะบอกว่า "คุณผิด" เมื่อมีใครบางคนแสดงความคิดเห็นของพวกเขา (N)
4. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ท่าทางหรือการกระทำของฉันทำให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ เช่น กอดหรือตบหลัง
5. ฉันพูดบางสิ่ง เช่น "บางครั้งเหมือนกับว่ามันจะเกิดขึ้นกับฉัน ฉันเข้าใจว่าคุณรู้สึกอย่างไร"
6. ฉันมักบอกเพื่อน ๆ ว่า "คุณไม่ควรเป็นทุกข์กับเรื่องนั้น" หรือ "หยุดที่จะรู้สึกแบบนั้น" (N)
7. เมื่อฉันรู้ว่า เพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับพวกเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้

Danka and Nemanja (2020) ได้อธิบายว่า แบบสอบถามของการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และความรู้สึก (The Questionnaire of Cognitive and Affective Empathy: QCAE) เป็นแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาความเที่ยงตรงของข้อคำถามขึ้นอย่างพิถีพิถันโดยวัดการเอาใจใส่ 2 ด้านของการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) และการเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) QCAE มีมาตราส่วนเป็น 4 ระดับ จำนวน 31 รายการ และระดับย่อย 5 รายการ ได้แก่ 1) มุมมองที่ได้มา 2) สถานการณ์ออนไลน์ 3) การกระจายของอารมณ์ 4) การตอบสนองที่ใกล้เคียง

และ 5) ค่าคะแนนการตอบสนองต่อภายนอก มุมมองที่ได้มาจากสถานการณ์ออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของค่าคะแนนระดับการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ที่สูง ในขณะที่อารมณ์ที่ใกล้เคียง การตอบสนองที่ใกล้เคียง และค่าคะแนนการตอบสนองต่อภายนอกเป็นส่วนของค่าคะแนนระดับการเอาใจใส่ด้านความรู้สึกที่สูง

1. บางครั้ง ฉันพบว่ามันยากที่จะเข้าใจมุมมองจากสิ่งที่เห็น "คนที่แต่งตัวประหลาดอื่น ๆ "
2. ฉันมักจะมีวัตถุประสงค์เมื่อฉันดูภาพยนตร์หรือเล่นและฉันจะไม่ยึดติดกับความรู้สึกนั้น
3. ฉันพยายามมองให้รอบด้านของผู้คน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ
4. บ่อยครั้งที่ฉันพยายามเข้าใจเพื่อน ๆ ให้มากขึ้น โดยจินตนาการจากมุมมองของพวกเขาว่าอย่างไร
5. เมื่อฉันไม่พอใจกับใครบางคนฉันมักจะพยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" สักพัก
6. ก่อนที่จะวิพากษ์วิจารณ์ใครสักคน ฉันพยายามจินตนาการว่าฉันจะรู้สึกอย่างไรถ้าฉันอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับพวกเขา
7. ฉันมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับปัญหาของเพื่อน
8. ฉันมีแนวโน้มที่จะรู้สึกไม่มั่นใจ เมื่อคนอื่น ๆ รอบตัวฉันดูเหมือนจะประหม่า
9. คนที่ฉันอยู่ด้วยมีอิทธิพลอย่างมากต่ออารมณ์ของฉัน
10. มันส่งผลกระทบต่อฉันมากเมื่อเพื่อนคนหนึ่งของฉันดูไม่สบายใจ
11. ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมที่ลึกซึ้งกับความรู้สึกของตัวละครในภาพยนตร์ ละคร หรือนวนิยาย
12. ฉันอารมณ์ไม่ดี เมื่อเห็นใครบางคนร้องไห้
13. ฉันมีความสุขเมื่อฉันอยู่กับกลุ่มคนที่ร่าเริงและเศร้า
14. ฉันมักรู้สึกกังวลเมื่อคนอื่นกังวลและตื่นตระหนก
15. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีใครบางคนที่ต้องการสนทนาหรือไม่
16. ฉันสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วถ้ามีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่หมายถึงอีกสิ่ง
17. มันยากสำหรับฉันที่จะเห็นว่ามีบางสิ่งที่ทำให้ผู้คนอารมณ์เสียมาก
18. ฉันพบว่ามันง่ายที่จะสวมใส่รองเท้าของคนอื่น
19. ฉันสามารถทำนายได้ว่าใครบางคนจะรู้สึกอย่างไร
20. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัดหรืออึดอัด
21. คนอื่นบอกฉันว่าฉันสามารถเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่
22. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีคนอื่นสนใจหรือเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ฉันพูด
23. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา
24. ฉันรู้สึกได้ว่าฉันกำลังพยายามเข้าถึง แม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม
25. ฉันสามารถมองหาสิ่งที่ผู้อื่นต้องการที่จะพูดถึงได้อย่างง่ายดาย
26. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่
27. ฉันสามารถทำนายสิ่งที่ใครบางคนอยากจะทำ
28. ฉันมักจะสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมัน
29. ฉันมักจะไม่สามารถแยกออกจากอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อดูภาพยนตร์

30. ดิฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของเพื่อนคนอื่นเสมอก่อนจะทำอะไรสักอย่าง

31. ก่อนที่ฉันจะทำอะไรบางอย่างฉันพยายามพิจารณาว่าเพื่อนของฉันจะตอบสนองต่อมันอย่างไร

Brett, Becerra, Maybery and Preece (2022) ได้วิจัยเพื่อสร้างThe Perth Empathy Scale (PES) ซึ่งเป็นแบบประเมิน 20 คำถาม โดยการรายงานด้วยตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเอาใจใส่ PES วัดความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงอารมณ์ของคนอื่น การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแทนในอารมณ์ของคนอื่น เป็นการเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) การก้าวข้ามอารมณ์ทางบวกและทางลบ มีลักษณะเป็นแบบแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เคย (Never) = 0, แทบจะน้อยมาก(Rarely) = 1, บางครั้ง (Sometimes) = 2, บ่อยครั้ง (Often) = 3, เสมอ (Always) = 4 โดยมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันจะรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกเศร้าหรือไม่
2. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่รู้สึกเศร้า มันทำให้ฉันรู้สึกเศร้าเช่นกัน
3. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกมีความสุขหรือไม่
4. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่มีความสุขมันทำให้ฉันรู้สึกมีความสุขเช่นกัน
5. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินเสียงใครสักคน ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขากำลังรู้สึกโกรธหรือไม่
6. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่โกรธ มันทำให้ฉันรู้สึกโกรธด้วย
7. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกขบขันหรือไม่
8. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ขบขัน มันทำให้ฉันรู้สึกขบขันเช่นกัน
9. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกกลัวหรือไม่
10. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่กำลังหวาดกลัว มันทำให้ฉันรู้สึกกลัวเช่นกัน
11. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกสงบหรือไม่
12. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่สงบ มันทำให้ฉันรู้สึกสงบเช่นกัน
13. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกขยะแขยงหรือไม่
14. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ขยะแขยง มันทำให้ฉันรู้สึกขยะแขยงเช่นกัน
15. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกกระตือรือร้นหรือไม่
16. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่กระตือรือร้น มันทำให้ฉันรู้สึกกระตือรือร้นเช่นกัน
17. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรู้ว่าพวกเขารู้สึกอายหรือไม่
18. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่อาย มันทำให้ฉันรู้สึกอายเช่นกัน
19. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรู้ว่าพวกเขารู้สึกภาคภูมิใจหรือไม่
20. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ภูมิใจ มันทำให้ฉันรู้สึกภูมิใจเช่นกัน

ข้อคำถามในแบบประเมินดังกล่าว มีทั้งข้อคำถามทางบวก และข้อคำถามทางลบ ดังแสดงในตารางข้างล่าง

คะแนนระดับย่อย/แบบรวม	วิธีการคำนวณ	เนื้อหาที่วัดได้
คะแนนระดับย่อย		
การเอาใจใส่ด้านการรับรู้เชิงลบ (Negative-Cognitive empathy: NCE)	ผลรวมรายการที่ 1, 5, 9, 13, 17	ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ด้านลบของผู้อื่น
การเอาใจใส่ด้านการรับรู้เชิงบวก (Positive-Cognitive empathy: PCE)	ผลรวมรายการที่ 3, 7, 11, 15, 19	ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ด้านบวกของผู้อื่น
การเอาใจใส่ด้านความรู้สึกเชิงลบ (Negative-Affective empathy: NAE)	ผลรวมรายการที่ 2, 6, 10, 14, 18	ความสามารถในการแบ่งปันอารมณ์ด้านลบของผู้อื่น
การเอาใจใส่ด้านความรู้สึกเชิงบวก (Positive-Affective empathy: PAE)	ผลรวมรายการที่ 4, 8, 12, 16, 20	ความสามารถในการแบ่งปันอารมณ์ด้านบวกของผู้อื่น

Engelbrecht (2022) เป็นนักจิตบำบัดที่ได้รับใบอนุญาตและศัลยประสาทแพทย์ ได้อธิบายเกี่ยวกับ The Empathy Quotient ว่า The Empathy Quotient (EQ) เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งออกแบบมาเพื่อวัดการเอาใจใส่สำหรับผู้ใหญ่ มีข้อความ 20 รายการ มีบางสิ่งที่ต้องทำกับคะแนนความฉลาดทางความเข้าใจ มันอาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคะแนน EQ ของบุคคล แต่จะส่งเสริมต่อการพัฒนาความตรงของความถูกต้องต่อคำตอบของคุณ ดังนั้น ฉันคิดว่ามันจะดีต่อการที่ได้รู้ว่าข้อความใดไม่ควรนำมาใช้ในการทดสอบนี้ ได้แก่:

1. ฉันชอบสัตว์มากกว่ามนุษย์
2. ฉันพยายามติดตามเทรน์ปัจจุบันและแฟชั่นในปัจจุบัน
3. ฉันฝันเกือบทุกคืน
4. ฉันพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเองมากกว่าที่จะพูดคุยกับคนอื่น
5. ฉันเป็นสิ่งแรกที่ดีที่สุดในทุกเช้า
6. ฉันจะไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเล็กน้อยแค่ไหน
7. ฉันชอบเรื่องตลกที่ใช้งานได้จริงมากกว่าอารมณ์ขันทางวาจา
8. ฉันมีหรือใช้ชีวิตเพื่อวันนี้มากกว่าอนาคต
9. ฉันมักจะมีความคิดเห็นที่แข็งแกร่งมากเกี่ยวกับคุณธรรม มโนธรรม
10. ฉันคิดว่ามารยาทที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พ่อแม่สามารถสอนลูกได้
11. ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
12. ผู้คนมักบอกฉันว่าฉันคาดเดาไม่ได้มาก
13. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการเป็นจุดสนใจของคนในสังคม
14. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการพูดคุยเรื่องการเมือง
15. ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้จนกว่าฉันจะทำทุกอย่างที่ฉันวางแผนไว้ว่าจะทำในวันนั้น
16. บ่อยครั้งที่ฉันเริ่มทำงานอดิเรกใหม่ ๆ แต่ฉันจะไม่เบื่ออย่างรวดเร็วและย้ายไปทำ สิ่งอื่นแทน
17. ฉันรู้สึกตื่นเต้นมากต่อการไปเล่นรถไฟเหาะ

18. ฉันชอบที่จะจัดการชีวิตแบบวันต่อวัน และบ่อยครั้งที่ฉันจะจดบันทึกในสิ่งที่ฉัน ต้องทำ
19. ฉันไม่ชอบทำอะไรที่เสี่ยง
20. ก่อนตัดสินใจฉันมักจะชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียเสมอ

Psychologia (n.d.) ให้ทัศนะว่า การเอาใจใส่คือความสามารถที่คุณจะสวมรองเท้าของคนอื่น นั้นคือความสามารถต่อการรู้สึกว่าคนอื่นรู้สึกอะไรและเข้าใจว่าเขาต้องการอะไร คนที่มีความเข้าใจสูงจะมีเพื่อนมากและสนุกสนานกับสัมพันธภาพที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ค่าคะแนนที่สูงของความเข้าใจ อาจจะหมายรวมไปถึงคุณแสดงออกทางอารมณ์อย่างมาก วิตกกังวลและทุกข์จากการยึดติด แบบประเมินประกอบด้วย ข้อคำถามเพื่อการประเมินตนเอง 20 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ ไม่แน่ใจ (Not sure) ไม่เคย (Never) เป็นบางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) บ่อยมาก (Very often) และเป็นประจำ (Always) ดังนี้

1. เมื่อฉันได้ยินเรื่องราวที่น่าเศร้า ฉันค้นพบว่ามันยากต่อการที่จะไม่ร้องไห้
2. การเห็นสัตว์ที่ได้รับบาดเจ็บ จะมีผลต่อเนื่องยาวนานต่ออารมณ์ของฉัน
3. ฉันช่วยเหลือสัตว์และพาพวกเขากลับบ้านเพื่อดูแลพวกเขา
4. ฉันหลีกเลี่ยงการดูหนังเศร้าหรืออ่านหนังสือเศร้า
5. เมื่อใดก็ตามที่ฉันได้ยินเสียงเด็กร้องไห้ ฉันรับรู้ได้ว่าอาจมีอะไรที่ผิดปกติ
6. ฉันเล่นกับลูก ๆ ของคนอื่นเสมอ
7. ฉันระมัดระวังที่จะไม่ทำร้ายความรู้สึกของคนอื่น
8. ฉันให้กำลังเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาแบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา
9. ฉันจะบอก เมื่อฉันเกิดอารมณ์ท่วมท้น
10. ฉันพบว่า มันยากมากที่จะพูดว่า "ไม่" กับผู้คน
11. ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป หากเพื่อนต้องการระบายให้กับฉัน ฟัง
12. ฉันรู้สึกเหนื่อยและท่วมท้น
13. เพื่อน ๆ ดึงดูดฉัน เมื่อใดก็ตามที่พวกเขามีปัญหา
14. ฉันเป็นคนที่ยอมรับคนอื่น
15. ฉันไม่ชอบการประชุมใหญ่และชอบสังสรรค์ ชอบเพียงเพื่อนสัก 1-2 หรืออยู่คน เดียว
16. ฉันให้อภัยพ่อแม่ของฉันสำหรับความผิดพลาดของพวกเขาที่มีต่อฉัน
17. ฉันมีแนวโน้มที่จะอารมณ์แปรปรวน
18. ฉันมักจะออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
19. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น
20. ฉันพยายามที่จะอ่านระหว่างทาง

Psychology Tools (n.d.) เป็นเว็บไซต์ฟรีที่ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา นักเรียน และประชาชนทั่วไป สามารถเข้าถึงเครื่องมือการประเมินทางจิตวิทยาที่ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการมาแล้ว ได้นำเสนอ ความฉลาดของการเอาใจใส่ (Empathy Quotient: EQ) ว่า The Empathy Quotient (EQ) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 60 ข้อคำถาม (นอกจากนี้ยังมีเวอร์ชันที่สั้น 40 ข้อ) ที่ถูกออกแบบมาเพื่อวัดการเอาใจใส่ในผู้ใหญ่พัฒนาโดย Simon Baron-Cohen ที่ ARC (ศูนย์วิจัยออทิสติก) ที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์

ในทางคลินิกการวัดการเอาใจใส่ที่จัดทำโดย EQ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตได้ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินระดับความบกพร่องทางสังคมบางอย่างในผู้ป่วยออทิสติก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระดับของการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบุคคล จึงเหมาะสำหรับใช้เป็นแบบประเมินการเอาใจใส่ด้านอามรมณ์ (Affective Empathy) สำหรับประชากรทั่วไป

ภายใต้ประโยคเหล่านี้ โปรดอ่านประโยคต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วตอบว่าคุณเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยการวงกลมในคำตอบของคุณ แบบวัดนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด หรือคำถามที่แยบยล EQ ดังกล่าวมีข้อคำถามในลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Agree) ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Disagree) และไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly) ข้อคำถามมีทั้งหมด จำนวน 60 ข้อ ดังนี้

1. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดาย ถ้ามีใครบางคนต้องการที่จะเข้ามาสนทนา
2. ฉันชอบสัตว์มากกว่ามนุษย์
3. ฉันพยายามติดตามเทรน์ปัจจุบันและแฟชั่นในปัจจุบัน
4. ฉันพบว่ามันยากที่จะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ ในสิ่งที่ฉันเข้าใจได้ง่ายเมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในครั้งแรก
5. ฉันฝันเกือบทุกคืน
6. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลคนอื่น
7. ฉันพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเองมากกว่าที่จะพูดคุยกับคนอื่น
8. ฉันพบว่ามันยากที่จะรู้ว่าจะทำอย่างไรในสถานการณ์ทางสังคม
9. ฉันเป็นสิ่งแรกที่ดีที่สุดในทุกเช้า
10. ผู้คนมักบอกกับฉันว่า ฉันไปไกลเกินไปในการขับรถกลับบ้านในการพูดคุย
11. มันไม่ได้เป็นอะไรมาก ถ้าฉันจะไปสายในการพบกับเพื่อนของฉัน
12. มิตรภาพและความสัมพันธ์นั้นเป็นเรื่องยากเกินไป ดังนั้นฉันจึงมักจะไม่รบกวน พวกเขา
13. ฉันจะไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเล็กน้อยแค่ไหน
14. บ่อยครั้งที่ฉันมักพบว่ามันยากที่จะตัดสินในสิ่งที่หยาบคายหรือสุภาพ
15. ในการสนทนา ฉันมักจะมุ่งความสนใจไปที่ความคิดของตัวเองมากกว่าสิ่งที่ผู้ฟัง ของฉันอาจจะคิด
16. ฉันชอบเรื่องตลกที่ใช้งานได้จริงมากกว่าอารมณ์ขันทางวาจา
17. ฉันมีหรือใช้ชีวิตเพื่อวันนี้มากกว่าอนาคต
18. เมื่อฉันเป็นเด็ก ฉันสนุกสนานกับการใช้เวลาส่วนหนึ่งต่อการเฝ้ามองดูว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น
19. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ถ้ามีคนพูดสิ่งหนึ่งแต่หมายถึงอีกสิ่ง
20. ฉันมักจะมีความคิดเห็นที่แข็งแกร่งมากเกี่ยวกับคุณธรรม มโนธรรม
21. มันยากสำหรับฉัน ถ้าพบว่ามีบางสิ่งทำให้ผู้คนรู้สึกแย่มาก ๆ
22. ฉันพบว่ามันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะสวมใส่รองเท้าของคนอื่น
23. ฉันคิดว่ามารยาทที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พ่อแม่สามารถสอนลูกได้

24. ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ

25. ฉันมั่นใจว่า ฉันทายใจคนอื่นได้ว่าเขารู้สึกอย่างไร

26. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจ

27. ถ้าฉันพูดอะไรบางอย่างที่ทำให้คนอื่นโกรธเคือง ฉันคิดว่านั่นเป็นปัญหาของพวก เขา ไม่ใช่ของฉัน

28. ถ้าใครถามฉันว่า ฉันชอบทรงผมของพวกเขาไหม ฉันจะตอบตามความจริงแม้ว่าฉันจะไม่ชอบก็ตาม

29. ฉันไม่สามารถเห็นได้ว่า ทำไมใครบางคนควรรู้สึกขุ่นเคืองกับคำพูดด้วยการสังเกต

30. ผู้คนมักบอกฉันว่าฉันคาดเดาไม่ได้

31. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการเป็นจุดสนใจของคนในสังคม

32. การเห็นคนอื่นร้องไห้ ไม่ได้ทำให้ฉันรู้สึกเสียใจ

33. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการพูดคุยเรื่องการเมือง

34. ฉันไม่รู้สึกอะไร ถ้าใครบางคนแสดงความหยาบคายเมื่อสิ่งนั้นเกิดจากความไม่ได้ ตั้งใจ

35. ฉันไม่รู้สึกสับสนกับสถานการณ์ทางสังคม

36. คนอื่นมักจะบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่

37. เมื่อฉันพูดคุยกับผู้คน ฉันมักจะใส่ใจในการพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวก เขา มากกว่าของฉันเอง

38. ฉันรู้สึกไม่ดีที่เห็นสัตว์เจ็บปวด

39. ฉันสามารถตัดสินใจได้ โดยไม่สนใจว่าคนอื่นจะรู้สึกอย่างไร

40. ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้จนกว่าฉันจะทำทุกอย่างที่ฉันวางแผนไว้ว่าจะทำใน วันนั้น

41. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีคนสนใจหรือเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ฉันพูด

42. ฉันรู้สึกไม่ดีถ้าฉันเห็นคนรู้สึกแย่กับการวางแผนใหม่ ๆ

43. เพื่อนมักจะพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา และพวกเขามักจะบอกว่าฉัน เข้าใจเพื่อนเป็นอย่างดี

44. ฉันเป็นคนที่รับรู้ได้ว่าฉันถูกคุกคามถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม

45. บ่อยครั้งที่ฉันเริ่มทำงานอดิเรกใหม่ ๆ แต่ฉันจะไม่เบื่ออย่างรวดเร็วและย้ายไปทำ สิ่งอื่นแทน

46. บางครั้งคนอื่นบอกฉันว่า ฉันไปไกลเกินกว่าการล้อเล่น

47. ฉันรู้สึกตื่นเต้นมากต่อการไปเล่นบนรถไฟเหาะตีลังกาขนาดใหญ่

48. บ่อยครั้งที่คนอื่นมักพูดว่า ฉันเป็นคนอ่อนไหวทั้งที่ฉันไม่รู้ว่าทำไม

49. ถ้าฉันเห็นคนแปลกหน้าในกลุ่ม ฉันคิดว่ามันควรจะดีขึ้นต่อพวกเขาถ้าฉันพยายามที่จะให้เขาเข้าร่วมกลุ่ม

50. ฉันมักจะไม่สามารถแยกออกจากอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อดูภาพยนตร์

51. ฉันชอบที่จะจัดการชีวิตแบบวันต่อวัน และบ่อยครั้งที่ฉันจะจดบันทึกในสิ่งที่ฉัน ต้องทำ

52. ฉันสามารถปรับเข้าสู่ในสิ่งที่คนอื่นรู้สึกอย่างรวดเร็วและอย่างตั้งใจ

53. ฉันไม่ชอบทำอะไรที่เสี่ยง

54. ฉันสามารถทำให้สำเร็จง่ายกับสิ่งที่คนอื่นอาจต้องการที่จะพูดคุยเกี่ยวกับมัน
55. ฉันสามารถบอกได้ว่า ถ้ามีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขา
56. ก่อนตัดสินใจฉันมักจะชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียเสมอ
57. ฉันไม่ออกจากความสำเร็จได้อย่างมีสติจากกฎเกฎณ์ของสังคม
58. ฉันรู้สึกดีที่จะทำนายว่าคนอื่นจะทำอะไร
59. ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมไปกับปัญหาของเพื่อน
60. ฉันสามารถชื่นชมความคิดมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับความคิด นั้น

สรุป จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar & Levine (2009), Gaumer Erickson, Soukup, Noonan & McGurn (2016), Danka & Nemanja (2020), Brett, Becerra, Maybery & Preece (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.) และ Psychology Tools (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ขอสรุปแนวคิดสำคัญในการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้ดังนี้ ในการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) นั้น จะมีข้อคำถามของแบบประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทำการประเมินด้วยตนเอง (Self-Report) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ ตั้งแต่ 4-6 ระดับ ได้แก่ แบบที่ 1 คือ 4 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Agree) ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Disagree) และไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly) แบบที่ 2 คือ 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เคย (Never) แทบจะน้อยมาก (Rarely) บางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) และ เสมอ (Always) และ แบบที่ 3 คือ 6 ระดับ ประกอบด้วย ไม่แน่ใจ (Not sure) ไม่เคย (Never) เป็นบางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) บ่อยมาก (Very often) และเป็นประจำ (Always) ข้อคำถามมีตั้งแต่ 15-60 ข้อ เนื้อหาการวัดมีทั้งเชิงบวก เชิงลบ และข้อคำถามที่ไม่ควรนำมาใช้เป็นคำถามในแบบประเมิน ซึ่งครอบคลุมการประเมินทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจกระบวนการคิดและเข้าไปยังมุมมองของผู้อื่น ผ่านจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น สามารถที่จะเข้าใจสภาพจิตใจ สิ่งที่กำลังคิด และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้อื่นเหมือนเรากำลังสวมใส่รองเท้าของผู้อื่นเดิน ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น

-ฉันพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของคนอื่น
-ฉันพยายามจินตนาการว่า ฉันจะรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ของคนอื่นที่กำลังเผชิญอยู่
-เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกมีความสุขหรือไม่
-เมื่อฉันไม่พอใจกับใครบางคนฉันมักจะพยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" สักพัก
-ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotion Empathy) เป็นความเข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา และเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) ซึ่งจะเป็นมากกว่าแค่เรื่องอารมณ์ทั่วไป ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น

-เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามที่จะจดจำช่วงเวลาที่ฉันรู้สึกในแบบเดียวกัน
-เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ท่าทางหรือการกระทำของฉันทำให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ เช่น กอดหรือตบหลัง

-ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีใครบางคนที่ต้องการสนทนาหรือไม่
-ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมไปกับปัญหาของเพื่อน
-เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ภูมิใจ มันทำให้ฉันรู้สึกภูมิใจเช่นกัน

3. การเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกบุคคลอื่นและมีการตอบสนองอย่างเหมาะสม ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น

-เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับพวกเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้
-ฉันสามารถทำนายได้ว่าใครบางคนจะรู้สึกอย่างไร
-ดิฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของเพื่อนคนอื่นเสมอก่อนจะทำอะไรสักอย่าง
-ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาแบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา
-คนอื่นมักจะบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Vlismas (2020), Cherry (2022), Campbell (2022), Waters (2022), และ Kisling (n.d.) ในหัวข้อ 2.3.2 ได้สรุปนิยามของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ว่า หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น รับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคน ๆ นั้นในขณะที่กำลังเผชิญเหตุการณ์นั้นอยู่ แสดงความใส่ใจที่จะยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสิน และไม่จำเป็นต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขา ซึ่งมีความแตกต่างจากนิยามของความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ซึ่งหมายถึง ความคิดเกี่ยวกับการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นแต่จากมุมมองของตัวเราเองเท่านั้น มักให้การตัดสินใจแทน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาโดยผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ และจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ (Characteristics) ที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) รวมทั้งผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar & Levine (2009), Gaumer Erickson, Soukup, Noonan & McGurn (2016), Danka & Nemanja (2020), Brett, Becerra, Maybery & Preece (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.) และ Psychology Tools (n.d.) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อประเมินทักษะการเอาใจใส่ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

2.4.1 ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) หมายถึง มีจินตนาการถึงมุมมองของคนอื่น รับรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร คิดหรือรู้สึกต่อสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ รับรู้หรือเข้าใจถึงความจริงของสิ่งที่คนอื่นพูด รับรู้ถึงการปิดบังอารมณ์ ทำความเข้าใจเมื่อไม่เข้าใจใครบางคน มองบริบทให้รอบด้านก่อนที่ตัดสินใจ ทำนายได้ถึงสิ่งที่บางคนอยากจะทำ และเข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของคนอื่น

2.4.2 ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) หมายถึง นึกถึงช่วงของตัวเองเมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ บอกได้ว่าคนกำลังเศร้าแม้จะไม่พูดอะไรออกมา บอกได้ว่ามีใครต้องการพูดคุยด้วย

ห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่า แสดงออกให้รับรู้ว่าเข้าใจในความเศร้าของคนอื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถปรับแก้อารมณ์ของผู้อื่นได้

2.4.3 ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) หมายถึง ทำนายได้ถึงความรู้สึกของคนอื่น สังเกตเห็นได้ถึงความรู้สึกอึดอัดของคนอื่น เข้าถึงคนอื่นแม้ว่าจะไม่บอก ให้กำลังใจโดยกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้สึก พูดคุยกับคนที่มีความทุกข์ และเพื่อนชอบพูดคุยด้วยเพราะเข้าใจพวกเขา

2.4.4 ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) หมายถึง ชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย พยายามที่จะให้คนแปลกหน้าเข้าร่วมกลุ่ม อธิบายให้คนอื่นเข้าใจเมื่อเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก ตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่น และมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น

2.4.5 ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy) หมายถึง มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูด ใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้พูด ให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบาย ใส่ใจกับความรู้สึกของคนอื่น ใส่ใจต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ พิจารณาความรู้สึกของคนก่อนที่จะทำอะไร มีความสุขในการคอยดูแลผู้อื่น และชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น

จากนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละด้านดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ในลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก 3 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)					
1. ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร					
2. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร					
3. ฉันสามารถจินตนาการได้ว่า ฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่					
4. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง					
5. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่					
6. เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก					
7. ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ					
8. ฉันสามารถทำนายได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ใครบางคนอยากจะทำ					
9. คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรหรือกำลังคิดอะไรอยู่					
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)					
10. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน					
11. ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม					
12. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่า มีใครบางคนที่ต้องการพูดคุยกับฉัน					
13. ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน					
14. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ					
15. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น					
16. ฉันพบว่า ฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของผู้อื่นได้					
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)					
17. ฉันสามารถทำนายได้ว่า ใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไร					
18. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด					
19. ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม					
20. ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาได้แบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา					
21. เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา					
22. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา					
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)					
23. ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม					
24. ฉันคิดว่าเป็นการดีสำหรับคนแปลกหน้า เมื่อฉันพยายามที่จะให้พวกเขาเข้าร่วมกลุ่ม					
25. เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก					
26. ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว					
27. ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น					

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)					
28. ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง					
29. ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง					
30. ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบายให้กับฉันฟัง					
31. ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"					
32. เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ					
33. ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง					
34. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น					
35. ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น					

2.5 บริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี : พื้นที่ทดลองในการวิจัย

2.5.1 ประวัติความเป็นมาการก่อตั้ง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี เดิมเป็นโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2518 ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเป็นการเร่งการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศในขณะนั้น ปี พ.ศ. 2522 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลอุดรธานีและเปลี่ยนหลักสูตรการผลิตผู้ช่วยพยาบาลเป็นผลิตหลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) ซึ่งได้ดำเนินการผลิตพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ระดับต้น) เป็นการเร่งด่วนเพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการพยาบาลให้กับสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีความขาดแคลนพยาบาลเป็นจำนวนมากในการให้บริการแก่ประชาชน ปี พ.ศ. 2535 ได้เพิ่มการผลิตบุคลากร หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และปี พ.ศ. 2542 ได้เพิ่มการผลิตบุคลากร หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) และยกเลิกการผลิตพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น)

เดิมวิทยาลัยฯ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ต่อมาได้มีการรวมสถานศึกษาทั้งหมดของกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2536 จึงได้เปลี่ยนเป็นสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันได้รับพระราชทานนามเป็นสถาบันพระบรมราชชนก และเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2537 วิทยาลัยฯ ได้รับพระราชทานนามเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี” ด้วยสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ พระราชทานอนุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธยเป็นชื่อของวิทยาลัยพยาบาล ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอน 36 ง. ลงวันที่ 1 กันยายน 2537

สถานที่เดิมวิทยาลัยฯ ตั้งอยู่เลขที่ 33/25 ถนนเพาะนิยม ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีเนื้อที่ประมาณ 7 ไร่ อยู่ด้านหลังโรงพยาบาลอุดรธานีซึ่งมีเนื้อที่คับแคบ ไม่สามารถขยายตัวได้ ทางเข้าออกไม่สะดวกประกอบกับต้องเพิ่มหลักสูตรการผลิตและเร่งการผลิตพยาบาลให้

เพียงพอกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนั้นจึงมีโครงการพัฒนาวิทยาลัยฯ และย้ายวิทยาลัยฯ มาอยู่ที่ 88 หมู่ 1 ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยได้รับงบประมาณก่อสร้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 (เป็นงบประมาณผูกพัน ปี พ.ศ. 2538-2541) จำนวนเงิน 115 ล้านบาท ประกอบด้วย อาคารอำนวยการ อาคารเรียน อาคารหอพักนักศึกษา หอประชุม และโรงอาหาร เนื้อที่ประมาณ 50 ไร่ การก่อสร้างแล้วเสร็จและย้ายมาดำเนินการเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2541 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดวิทยาลัยฯ และเปิดพระราชานุสาวรีย์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในวันที่ 20 เมษายน 2548

สำหรับพื้นที่วิทยาลัยแห่งเดิม โรงพยาบาลอุดรธานีได้ขอใช้ประโยชน์ตามหนังสือโรงพยาบาลอุดรธานี ที่ อด.00332.101/10415 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2541 ซึ่งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยในสมัยนั้น พิจารณาเห็นสมควรอนุญาตให้ใช้บางส่วน คือ อาคารเรียนและหอประชุม ส่วนที่เหลือทั้งหมดวิทยาลัยฯ ยังใช้ประโยชน์อยู่ซึ่งประกอบด้วยหอพักนักศึกษาและบ้านพักเจ้าหน้าที่บางส่วน เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษา และปัจจุบันวิทยาลัยยังคงมีอาคารหอพักนักศึกษา จำนวน 1 หลัง อยู่ภายในเขตโรงพยาบาลอุดรธานี สำหรับใช้เป็นที่พักของนักศึกษาในชั้นปีที่มีการฝึกภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลอุดรธานี ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งวิทยาลัยฯจนถึงปัจจุบันได้มีการ ปรับปรุง พัฒนา และเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

พ.ศ. 2519 - 2522 หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

พ.ศ. 2522 - 2541 หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น)

พ.ศ. 2530 - 2540 หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ ระดับต้น (เฉพาะกาล)

พ.ศ. 2535 - ปัจจุบัน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

พ.ศ. 2542 - 2551 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)

พ.ศ. 2552 - 2557 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2552)

พ.ศ. 2555 - 2559 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555)

พ.ศ. 2560 - 2565 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)

พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565)

ปัจจุบัน วิทยาลัยฯดำเนินการจัดการเรียนการสอนจำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

2.5.2 ผลงานดีเด่นและความภาคภูมิใจ

ในปีการศึกษา 2564 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี มีผลงานดีเด่นและความภาคภูมิใจ ดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ได้รับการประเมินเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล โดยได้รับพิจารณาให้รับรองวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นเวลา 5 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2560-2564) สถาบันการศึกษาที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปี

2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ได้รับการประเมินตามเกณฑ์สำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พ.ศ. 2558 ผลการประเมินโดยรวม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับคุณภาพดีมาก

3. นักศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และส่งเสริมให้นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับจังหวัด ดังนี้

3.1 ระดับนานาชาติ จากการนำเสนอผลงานวิชาการในการประชุม “The 5th Nursing Student Forum: How We Fight the Covid-19: Research, Practice, and Innovations” โดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่

1) ชนะเลิศอันดับที่ 3 เรื่อง Effect of Air Mattress Innovation Development on the Pressure Sores in Bed Ridden, Muang District, Udon Thani Province

2) ชนะเลิศอันดับที่ 4 เรื่อง The Relationship between New Normal Behavior and the Successful Implementation of Novel Coronavirus (Covid-19) in the Community of Village Health Volunteers (VHVs) in Udon Thani

3.2 ระดับชาติ จากการนำเสนอผลงานวิชาการในการประชุม “The 5th Nursing Student Forum: How We Fight the Covid-19: Research, Practice, and Innovations” โดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่

1) ชนะเลิศอันดับที่ 1 เรื่อง A Cover Box for a School Child with a Small Volume Nebulizer to Prevent Diseases' and Covid-19's Transmission

2) ชนะเลิศอันดับที่ 2 เรื่องประสิทธิผลของการสื่อการเรียนโมเดล Stump 3 Steps ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

3.3 ระดับจังหวัด จากการนำเสนอผลงานวิชาการในโครงการประกวดผลงานนวัตกรรมเพื่อการต่อยดเชิงพานิชย์ จัดโดยสภาอุตสาหกรรม จังหวัดอุดรธานี ได้แก่

1) ชนะเลิศอันดับที่ 1 คือ นวัตกรรมแสร้งว่าเนื้อ Version 2

2) ชนะเลิศอันดับที่ 3 คือ Forceps เรืองแสง Version 2

4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร ผลิตผลงานวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และระดับนานาชาติจำนวน 31 เรื่อง ประกอบด้วยระดับชาติ ฐาน TCI 2 จำนวน 18 เรื่อง ฐาน TCI 1 จำนวน 9 เรื่อง และวารสารวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 4 เรื่อง

ในปีการศึกษา 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี มีผลงานดีเด่นและความภาคภูมิใจ ดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ได้รับการประเมินเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล โดยได้รับพิจารณาให้รับรองวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นเวลา 5 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2565-2569) สถาบันการศึกษาที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปี

2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร ผลิตผลงานวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และระดับนานาชาติจำนวน 30 เรื่อง ประกอบด้วยระดับชาติ ฐาน TCI 2 จำนวน 15 เรื่อง ฐาน TCI 1 จำนวน 14 เรื่อง และวารสารวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 1 เรื่อง

3. ผลงานการได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนทั้งหมด 2,202,958 บาท ประกอบด้วย จาก ววน. (Fundametal Fund) จำนวน 1,289,053 บาท สวรส. จำนวน 546,405 บาท United Nations Population Fund จำนวน 300,000 บาท และ สมาคมโภชนาการแห่งประเทศไทย จำนวน 67,500 บาท

4. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ โครงการวิจัยการจัดการและการถ่ายทอดความรู้การเพิ่มมูลค่าไข่และผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อรองรับภาวะขาดแคลนไอโอดีนและภาวะปัญญาอ่อนจากการขาดสารไอโอดีนในเด็ก สนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

2.5.3 สภาพบริบททั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดธานี ตั้งอยู่เลขที่ 88 หมู่ 1 ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41330

โทรศัพท์: 098-097-8406, 042-295405-6

โทรสาร: 042-207887

อีเมล์: bcnu_udon@bcnu.ac.th

เว็บไซต์: www.bcnu.ac.th

ผู้อำนวยการ

ชื่อ สกุล ดร.จิราพร วรวงศ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ)

ย้ายมาดำรงตำแหน่ง 1 กุมภาพันธ์ 2559–ปัจจุบัน

วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy (Nursing), University of Wisconsin-Madison, USA

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริง อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี จึงมีความเชื่อว่า พยาบาลที่จะสร้างสุขภาวะแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

วิสัยทัศน์

สถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของประเทศในการสร้างกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

2. วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน

4. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

2.5.4 นโยบายและวัตถุประสงค์

1. นโยบาย

1.1 นโยบายด้านผลิตบัณฑิต

1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและสมรรถนะเชิงวิชาชีพบนพื้นฐานด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ภายใต้ความร่วมมือระหว่างระบบการจัดการศึกษา ระบบสุขภาพ ชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

2) ปรับปรุงหลักสูตร บริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการศึกษา ภายใต้แนวคิดการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-Based Education : OBE) เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถปฏิบัติงานในระบบสุขภาพและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งเสริมให้หลักสูตรได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานสากลของ AUN-QA

3) ส่งเสริมและผลักดันการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) และการจัดการศึกษาพยาบาลที่ชุมชนมีส่วนร่วม (Community Engaged Nursing Education) เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีสมรรถนะวิชาชีพ มีคุณลักษณะสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สภาวิชาชีพ และสถานการณ์ของสังคมสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีความสุข

1.2 นโยบายด้านวิจัยและนวัตกรรม

1) เร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) พัฒนาผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมสุขภาพที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะและเกิดผลกระทบต่อชุมชนสังคม สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยที่เป็นจุดเน้นของวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสุขภาวะของชุมชนสังคม

3) พัฒนาระบบการสร้างและพัฒนานักวิจัย และระบบสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนางานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

4) แสวงหาทุนอุดหนุนวิจัยจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

1.3 นโยบายด้านบริการวิชาการแก่สังคม

1) ให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชนและทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสุขภาวะ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน และพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

2) เร่งรัดการพัฒนาศูนย์บริการวิชาการและฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรสุขภาพตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพชุมชนและประเทศ และการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการบริการในระดับปฐมภูมิ

3) พัฒนาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศที่เป็นที่พึ่งทางความรู้และปัญญาทางด้านสุขภาพแก่ท้องถิ่น สถานบริการทางสุขภาพและทุกภาคส่วน เป็นผู้นำและแหล่งอ้างอิงทางองค์ความรู้ด้านวิชาการสุขภาพของชาติ เป็นเลิศทางด้านการบริการในระดับปฐมภูมิได้รับการยอบรับในระดับชาติและนานาชาติ

4) พัฒนาโครงการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและพันธกิจอื่น

1.4 นโยบายด้านทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

1) ส่งเสริมการทะนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยสู่สาธารณชนเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมให้อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาเกิดความตระหนัก ภาคภูมิใจ และแสดงออกถึงจิตสำนึกในการสืบสานและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

3) ส่งเสริมการสร้างสรรค์/พัฒนานวัตกรรมสุขภาพที่เกิดจากการผสมผสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย

1.5 นโยบายด้านบริหารและพัฒนาสถาบัน

1) บริหารและพัฒนาวิทยาลัยภายใต้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) ยกระดับการประกันและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร และการรับรองสถาบันเพื่อมุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับสากล ภายใต้การบูรณาการการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพกับงานในทุกพันธกิจ

4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานในทุกพันธกิจ

5) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งกลุ่มอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับและทุกตำแหน่ง ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อและได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน

8) ส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

9) ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

10) แสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งด้านการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม กับสถาบันการศึกษา ชุมชนและหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

2. วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและมีสมรรถนะทางวิชาชีพบนพื้นฐานของการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคม

3. เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองชุมชนและสังคม ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

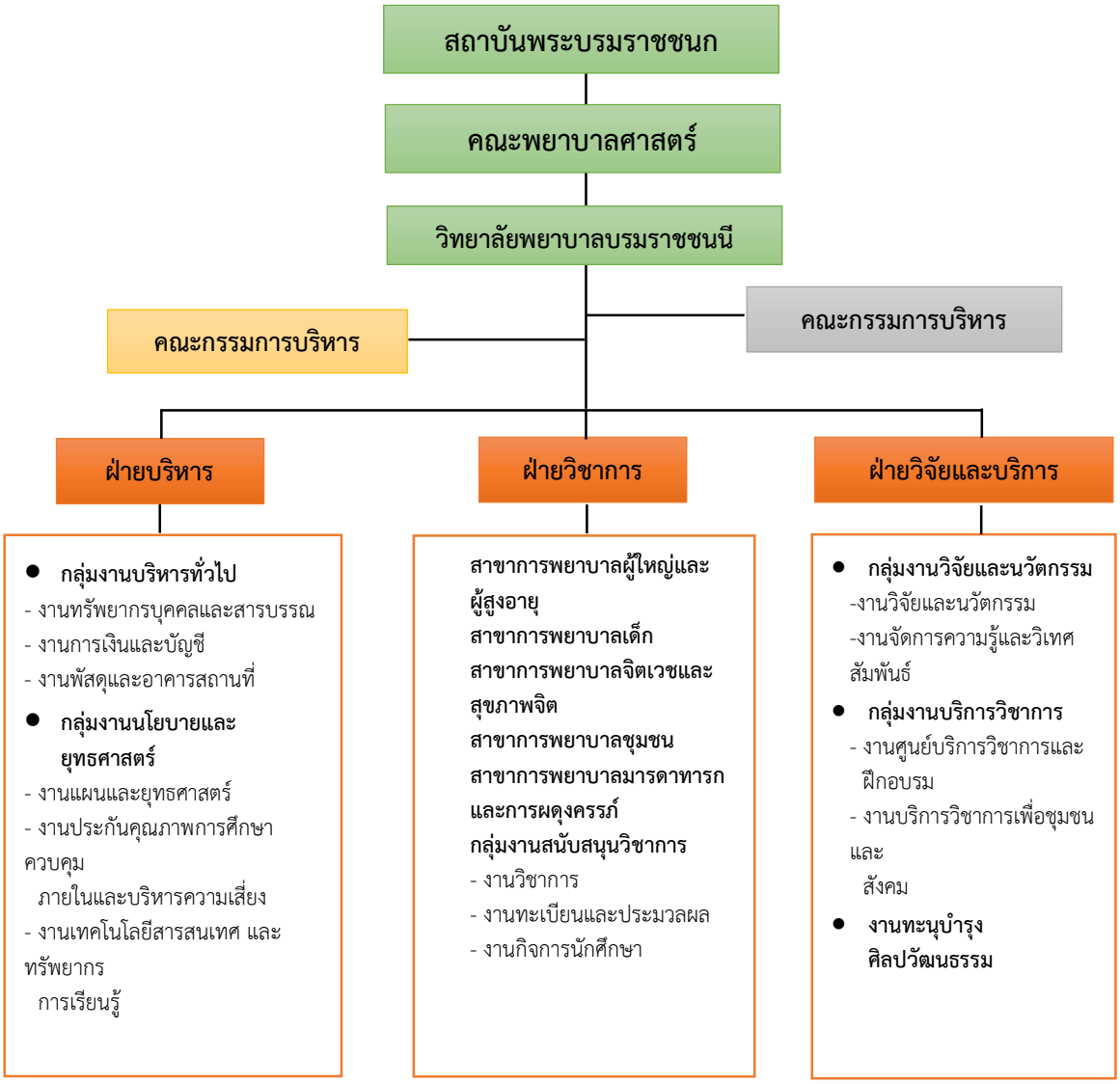
4. สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และความเป็นไทย

5. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2.5.5 โครงสร้างการบริหารองค์กร

โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) โครงสร้างการบริหาร และ 3) ขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงานตามโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี แสดงดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

2.5.6 จำนวนอาจารย์

ในปีการศึกษา 2565 วิทยาลัยฯ มีจำนวนอาจารย์ประจำและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์สภาการพยาบาลกำหนด จำนวนทั้งสิ้น 58 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 เมษายน 2566) แบ่งเป็น

1. อาจารย์พยาบาลประจำทั้งหมด ไม่มี

2. อาจารย์ประจำหลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น 58 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในปีการศึกษา 2565 ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร ปีการศึกษา 2565

จำแนกตามคุณวุฒิ	จำนวน
ปริญญาเอก	**13 คน**
สาขาพยาบาลศาสตร์	7 คน
สาขาที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน	6 คน
ปริญญาโท	**45 คน**
สาขาพยาบาลศาสตร์	39 คน
สาขาอื่น	6 คน
รวม	**58 คน**

2.5.7 จำนวนนักศึกษา

ในปีการศึกษา 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี มีที่นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) จำนวนรวมทั้งสิ้น 560 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 เมษายน 2566) จำแนกตามรายชั้นปี ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ข้อมูลจำนวนนักศึกษาจำแนกตามรายชั้นปี ปีการศึกษา 2565

ชั้นปี	รุ่นที่	จำนวน
ชั้นปีที่ 1	31	150 คน
ชั้นปีที่ 2	30	149 คน
ชั้นปีที่ 3	29	146 คน
ชั้นปีที่ 4	28	115 คน
รวมทั้งสิ้น		**560 คน**

2.5.8 แนวปฏิบัติที่ดีของสถาบัน

วิทยาลัยฯ มีการถอดบทเรียนและการจัดการความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. การพัฒนาแนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จำลองเสมือนจริง และการส่งเสริมสมรรถนะบัณฑิตในการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนสามารถออกแบบการเรียนการสอน วัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาและหลักสูตร

2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิด Design Thinking และ Trans Professional Education Approach/Interprofessional Education เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ (Critical

Thinking and Problem Solving) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Collaboration)

2.6 บริบทของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก: ประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย

2.6.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถาบันพระบรมราชชนก

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริง อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind

ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อชุมชน สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับประเทศและนานาชาติ

4. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน

5. ให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน

6. ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

7. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2.6.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 3,600–4,000 คน และมีการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกประสงค์จะมีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้สถาบันพระบรมราชชนกสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาเฉพาะทางที่มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสภาสถาบันพระบรมราชชนกได้

อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สมควรกำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับปริญญามีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก และวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2562 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่า ด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา เรียกว่า "พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562"

ตามมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ มาตรา 31 และ 32 ว่าด้วยการบริหารงานระดับคณะ คณบดี รองคณบดีและคุณสมบัติของคณบดี และ มาตรา 33 ว่าด้วย คณะกรรมการการประจำคณะ หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประจำคณะ มาตรา 35 ว่าด้วยการบริหารระดับวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างบริหารงานระดับคณะและระดับวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก และให้การดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 30 แห่งเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลและพัฒนาบุคลากรทางสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข สภาสถาบันพระบรมราชชนก จึงมีมติเห็นชอบโครงสร้างสถาบันให้มีคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นส่วนราชการในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการประชุมสภาสถาบันครั้งที่ 1/2562 วันที่ 10 พฤษภาคม 2562

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริง อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จึงมีความเชื่อว่าพยาบาลที่จะสร้างสุขภาวะแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

2. วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน

4. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

อัตลักษณ์ (Identity)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นอัตลักษณ์บัณฑิต โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

อัตลักษณ์บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ซึ่งหมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยกำหนดสมรรถนะบัณฑิตที่ตอบสนองอัตลักษณ์ คือ SAP (Service mind, Analytical thinking, Participation) ซึ่งมีความหมายดังนี้

S = Service Mind (จิตบริการ) หมายถึง จิตที่พร้อมที่จะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณะประโยชน์

A = Analytical Thinking (การคิดเชิงวิเคราะห์) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งและหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น

P = Participation (การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม) หมายถึงการให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชน เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)” ตามเอกลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 โดยมีความหมายดังนี้

สร้างคน หมายถึง การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนก ที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล
2. มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล
3. ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีความสุข
4. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง และใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
6. มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
7. มีภาวะผู้นำ และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน
9. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพื่อสุขภาวะชุมชน
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาสุขภาวะชุมชนและสังคมอาเซียน
3. การบริการวิชาการด้วยการสานพลังของทุกภาคส่วน เพื่อสุขภาวะชุมชน ประเทศ และอาเซียนอย่างยั่งยืน
4. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
6. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน
2. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคมอาเซียน
3. เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
4. เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
5. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
6. บุคลากรในองค์กรและนักศึกษามีความภาคภูมิใจ และร่วมสืบสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย

กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ และได้มาตรฐานอาเซียน

2. พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรม การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

3. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

4. เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับชาติและนานาชาติ

5. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก

6. พัฒนาความร่วมมือการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

7. พัฒนาศูนย์บริการวิชาการให้ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศและอาเซียน

8. ยกระดับความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน

9. พัฒนาการสื่อสารและการตลาดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ

10. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้ค่านิยมร่วม และอัตลักษณ์ของสถาบัน

11. พัฒนาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ให้ตอบสนองการดำเนินงานตามพันธกิจ

12. ส่งเสริมความตระหนักและแสดงออกถึงจิตสำนึกของความเป็นไทยของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นประชากรเพื่อเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัยนี้ ทั่วประเทศมีจำนวน 30 แห่ง ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 จำนวนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นประชากรเพื่อเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก	**อาจารย์**	**นักศึกษา**
ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	57	624
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช	36	324
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี	57	619
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก	**อาจารย์**	**นักศึกษา**
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	51	576
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	34	383

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก	อาจารย์	นักศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	28	350
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	26	384
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	51	605
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	48	478
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	49	452
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	54	583
วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	38	406
ภาคเหนือ		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	48	513
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง	46	514
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	44	420
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	42	466
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่	29	259
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	61	630
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	37	468
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น	37	415
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	54	616
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	50	599
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	52	608
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี	58	560
วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	51	593
ภาคใต้		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	37	355
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	33	435
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	23	275
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	48	470
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	48	491
รวม	**1,327**	**14,471**

ข้อมูล ปีการศึกษา 2565

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) เพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัยนี้

จากผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ในหัวข้อที่ 2.3 ทำให้ทราบถึงนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะการเอาใจใส่ และจากผลการศึกษาบริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งจากผลการศึกษาบริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย ผู้วิจัย ขอนำเสนอเหตุผลในการวิจัย “เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อนักศึกษาพยาบาล” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ให้กับนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

2.7.1 ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีความสำคัญต่อทั้งต่อตัวของพยาบาล เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ เนื่องจากทักษะนี้ทำให้พยาบาลมีความสามารถปรับตัวต่อประสบการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างการสื่อสารระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย บุคคลอื่น รวมถึงแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ในขณะที่ทำงานร่วมกัน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นผ่านการแสดงออกที่ยอมรับอารมณ์ของผู้อื่น การเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพ จากความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่เชื่อมต่อระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแล ประเมินความต้องการทางจิตสังคม เข้าใจความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลให้ผู้ป่วยสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อกังวลของพวกเขา ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) นอกจากนี้ การเอาใจใส่ยังมีผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตัวตามแผนการรักษาและการดูแลตนเองของผู้ป่วยอีกด้วย ส่งผลต่อคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย จะเห็นว่าทักษะการเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพยาบาลที่มีคุณภาพ จากหลายการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการเอาใจใส่กับผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcomes) เป็นการยกระดับการดูแลผู้ป่วย ผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) และปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิก (Improved Patient Outcomes) ของผู้ป่วยได้

2.7.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตด้านการบริการสุขภาพของบัณฑิตพยาบาลคือ “การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เพื่อสุขภาวะชุมชน” และมีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีภาวะผู้นำและทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้กลายเป็นบัณฑิตพยาบาลที่สามารถให้บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพราะในงานวิจัยนี้ หลังจากที่นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่แล้ว นักศึกษาพยาบาลจะมีคุณลักษณะที่คาดหวัง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) สามารถจินตนาการถึงมุมมองของคนอื่น รับรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร คิดหรือรู้สึกต่อสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ รับรู้หรือเข้าใจถึงความจริงของสิ่งที่คนอื่นพูด รับรู้ถึงการปิดบังอารมณ์ ทำความเข้าใจเมื่อไม่เข้าใจใครบางคน มองบริบทให้รอบด้านก่อนที่ตัดสินใจ ทำนายได้ถึงสิ่งที่บางคนอยากจะทำ และเข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของคนอื่น 2) ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) สามารถนึกถึงช่วงของตัวเองเมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ บอกได้ว่าคนกำลังเศร้าแม้จะไม่พูดอะไรออกมา บอกได้ว่ามีใครต้องการพูดคุยด้วย ห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่า แสดงออกให้รับรู้ว่าเข้าใจในความเศร้าของคนอื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถปรับแก้อารมณ์ของผู้อื่นได้ 3) ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) สามารถทำนายได้ถึงความรู้สึกของคนอื่น สังเกตเห็นได้ถึงความรู้สึกอึดอัดของคนอื่น เข้าถึงคนอื่นแม้ว่าจะไม่บอก ให้กำลังใจโดยกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้สึก พูดคุยกับคนที่มีความทุกข์ และเพื่อนชอบพูดคุยด้วยเพราะเข้าใจพวกเขา 4) ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) สามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย พยายามที่จะให้คนแปลกหน้าเข้าร่วมกลุ่ม อธิบายให้คนอื่นเข้าใจเมื่อเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก ตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่น และมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น และ 5) ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy) สามารถมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูด ใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้พูด ให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบาย ใส่ใจกับความรู้สึกของคนอื่น ใส่ใจต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ พิจารณาความรู้สึกของคนก่อนที่จะทำอะไร มีความสุขในการคอยดูแลผู้อื่น และชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance That Has Not Achieved The Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือ

ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ในหัวข้อที่ 2.3 ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ ประกอบด้วย 2 โครงการ โครงการแรก คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย โครงการที่ 2 คือ โครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ซึ่งจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างหลากหลายทางอินเทอร์เน็ต ทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ

1) ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Vlismas (2020), Cherry (2022), Campbell (2022), Waters (2022), และ Kisling (n.d.)

2) ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Molenberghs (2017), Texas A&M International University (2019), Norwich University (2021), Wilson (2021), และ Campbell (2022)

3) ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.)

4) ทัศนะเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Chowty (2018), Carpenter (2020), Corliss (2021), Georgoulis & Madden (2021), Norwich University (2021), Indeed Editorial Team (2022), Master Class (2022), Ponio (2022), Andrew (n.d.), Miller (2022) และ Mindmaven (n.d.)

5) ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Skybound (2016), Reynolds (2019), Thomas & Prabhala (2020), Morgan (2021), Ranta (2021), และ Sicinski (n.d.)

6) ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar & Levine (2009), Gaumer Erickson, Soukup, Noonan & McGurn (2016), Danka & Nemanja (2020), Brett, Becerra, Maybery & Preece (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.) และ Psychology Tools (n.d.)

นอกจากนั้น ยังได้กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ที่จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) 2) ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) 3) ด้านความรู้สึก (Affective Empathy 4) ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) และ

5) ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)

จากเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอาทัศนะเกี่ยวกับแนวการพัฒนามากำหนดเป็น **ปัจจัยป้อนเข้า (Input)** และนำเอาทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนามากำหนดเป็น **กระบวนการ (Process)** รวมทั้งนำเอากรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ที่จำแนกออกเป็น 5 ด้านมากำหนดเป็น **ผลลัพธ์ (Output)** เพื่อแสดงให้เห็นถึง **แนวคิดเชิงระบบ (System Approach)** ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework for Research) ในงานวิจัยนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority) 2. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives) 3. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand) 4. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback) 5. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak) 6. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority) 7. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives) 8. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand) 9. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback) 10. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)	**1. Skybound (2016)** มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟัง (Listen) 2) อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) 3) รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) 4) ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) 5) พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) 6) สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) 7) ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate) **2. Reynolds (2019)** มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) 2) อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) 3) จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters)	**ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)** 1. ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวก เขาว่าเป็นอย่างไร 2. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร 3. ฉันสามารถจินตนาการได้ว่าฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ 4. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่งแต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง 5. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่ 6. เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก 7. ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ 8. ฉันสามารถทำนายได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ใครบางคนอยากจะทำ 9. คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรหรือกำลังคิดอะไรอยู่

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
11. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers) 12. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity) 13. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity) 14. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Act and Offer Help) 15. อาสาสมัคร (Volunteer) 16. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy) 17. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help) 18. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases) 19. ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice) 20. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases) 21. แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling) 22. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling)	4) ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ(Don't Commiserate) 5) จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem) **3. Thomas & Prabhala (2020)** มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2) เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3) สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4) เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) 5) การปฏิบัติ (Practice) **4. Morgan (2021)** มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3) การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก(Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) 4) การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)	**ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)** 10. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน 11. ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม 12. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่า มีใครบางคนที่ต้องการพูดคุยกับฉัน 13. ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน 14. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ 15. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น 16. ฉันพบว่า ฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของผู้อื่นได้ **ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)** 17. ฉันสามารถทำนายได้ว่า ใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไร 18. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด 19. ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม 20. ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาได้แบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

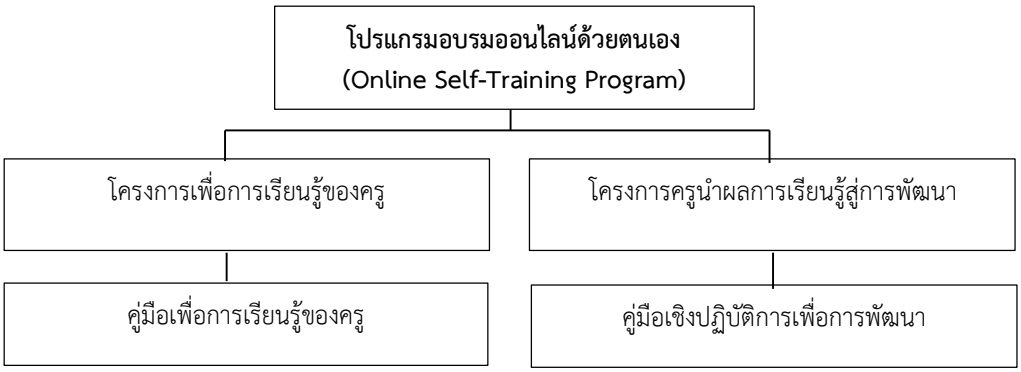
ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
23. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation) 24. ฝึกสติ (Practice Mindfulness) 25. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself) 26. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination) 27. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy) 28. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณนา (Practice Descriptive Note -Taking) 29. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions) 30. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain from Offering Unsolicited Advice) 31. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitive) 32. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions) 33. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions) 34. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye) 35. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumption 36. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate the Person's Experience)	**5. Ranta (2021)** มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2) รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3) ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations) 4) ทบทวนปัญหา (Restate The Problem) 5) ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward) **6. Sicinski (n.d.)** มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person's Shoes) 2) ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings) 3) วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person's Experience) 4) ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You're Hearing) 5) เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support) 6) ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)	21. เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา 22. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา **ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)** 23. ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม 24. ฉันคิดว่าเป็นการดีสำหรับคนแปลกหน้า เมื่อฉันพยายามที่จะให้พวกเขาเข้าร่วมกลุ่ม 25. เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก 26. ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว 27. ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น **ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)** 28. ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง 29. ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง 30. ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบายให้กับฉันฟัง

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
37. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open up about a Similar Experience) 38. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example) 39. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life) 40. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect) 41. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable) 42. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well) 43. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It Personal) 44. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback) 45. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion) 46. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment) 47. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore the Heart not Just the Head) 48. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People) 49. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause) 50. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)		31. ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น" 32. เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ 33. ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง 34. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น 35. ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรยังขาดความรู้ในองค์ความรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่ และในต้นศตวรรษที่ 21 มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย

ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในงานวิจัยนี้จึงเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการนั้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือประกอบ ดังนี้

3.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ ประกอบด้วย คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) เพราะงานวิจัยนี้ มีขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มทดลอง

(Experimental Group) ที่ต้องการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่จัดทำขึ้น ซึ่งหลังจากการทดลองหากพบว่าคู่มือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำไปเผยแพร่ใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ในวงกว้างได้อย่างประหยัดและทั่วถึง จำนวน 6 ชุด คือ

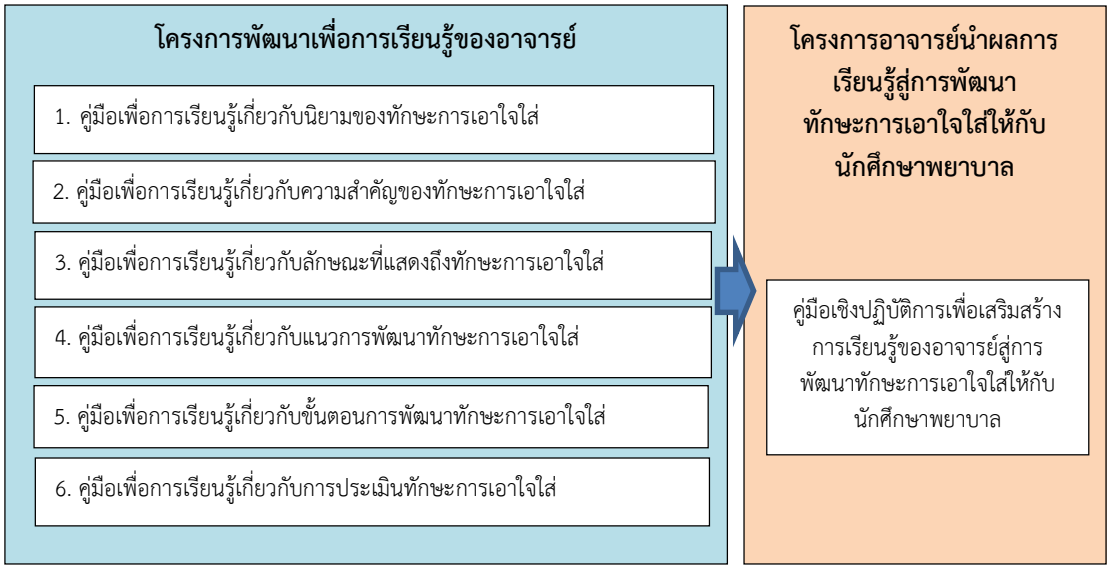
1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่.
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่.

3.1.2 โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด

ในโครงการแรก คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) มีลักษณะเป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นที่เป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) เป็นคู่มือประกอบโครงการที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้ทำงานหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น การจัดโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ จึงอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของผู้ใหญ่ และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงด้วย (Wisdom Max Center Company Limited, 2015) องค์ประกอบของคู่มือในโครงการแรกนี้ นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะการเอาใจใส่ โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

ในโครงการที่สอง คู่มือเพื่อการปฏิบัติ นำเสนอสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับอาจารย์ใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากอาจารย์ในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัย

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10-15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงครั้งสำคัญในระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น จำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 - 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดลองในภาคสนาม

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มทดลองนั้น ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสองด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

3.3.1 แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 หลังการพัฒนาอาจารย์ว่าสามารถใช้คู่มือนี้พัฒนาให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดได้หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบทดสอบ

แบบทดสอบนี้มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเนื้อหาของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 ประกอบด้วย “นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนาและแนวคิดการประเมินทักษะการเอาใจใส่” ลักษณะของข้อทดสอบได้ยึดถือขอบเขตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตามแนวคิดของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่าง

ไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 3-5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีหรือไม่ และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แม้ในระยะต่อมา Turner and Carlson (2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับแก้ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) ขึ้น เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อคำถามกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะข้อคำถามในแบบประเมินที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่าในลักษณะ 1 ข้อคำถาม ต่อ 1 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ในสิ่งที่ต้องการวัด คือ นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และการประเมินผลการพัฒนา

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และ/หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2. การนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำนวน 30 ราย ผลการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและของแบบทดสอบดังนี้

1) คุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ค่าความยากง่าย (Difficulty) ใช้สัญลักษณ์ (p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สัญลักษณ์ (r) พิจารณาร่วมกัน ดังนี้

-ระดับความยากง่าย (p) หมายถึง สัดส่วนของจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบได้ถูกต้องต่อจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบทั้งหมด หรือหมายถึงจำนวนร้อยละของผู้ตอบข้อสอบนั้น ๆ ถูก เช่น ค่า p = 0.30 แสดงว่าจำนวนผู้ตอบ 100 คน มีผู้ที่ตอบข้อนั้น ๆ ถูก 30 คน ค่าความยากง่ายจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 ใช้สูตรดังนี้คือ ความยากง่าย (p) = จำนวนผู้ตอบถูก (n) / จำนวนผู้เข้าสอบ (N))

ในการพิจารณาค่าความยากง่ายนั้น ถ้าข้อสอบมีค่าความยากง่ายสูง เช่น p = 0.95 แสดงว่า มีผู้ตอบถูกจำนวนมาก จึงถือว่าเป็นข้อสอบที่ง่าย แต่ในทางกลับกัน ถ้าข้อสอบมีผู้ตอบถูกน้อย เช่น p = 0.15 แสดงว่า เป็นข้อสอบที่ยาก ข้อสอบที่ดีจะมีระดับความยากง่าย เท่ากับ 0.5 ซึ่งจะทำให้เกิดค่าอำนาจการจำแนกสูงสุดและมีความเที่ยงสูง อย่างไรก็ตามในการสอบวัดความรู้ผลการเรียนโดยทั่วไป มักนิยมให้มีข้อสอบที่มีระดับความยากง่ายในระดับต่าง ๆ ปะปนกันไป โดยจัดให้มีข้อสอบมีค่าความยากง่ายพอเหมาะ (p มีค่าใกล้เคียง 0.5) เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งให้มีข้อสอบที่ค่อนข้างยากและค่อนข้างง่ายอีกจำนวนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถควรมีสัดส่วนของข้อสอบที่ยากสูงขึ้น ทั้งนี้ ข้อสอบที่ดีควรมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.80 ในข้อสอบประเภท 4 ตัวเลือก ส่วนข้อสอบประเภทถูก – ผิด ค่าความยากง่าย ควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.95 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบรายข้อดังตารางที่ 3.1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 และ เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2552)

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ค่าความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

-อำนาจจำแนก (r) หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการจำแนกหรือแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้สอบที่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน เพื่อที่จะใช้พยากรณ์หรือบ่งชี้ความแตกต่างที่เห็นชัดในด้านความสามารถ เช่น จำแนกคนเก่งกับคนอ่อนจากกันได้ โดยถือว่าคนเก่งควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ ส่วนผู้ที่อ่อนไม่ควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ อำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ จะมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ค่าอำนาจจำแนกที่ดี ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป กรณีที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ติดลบแสดงว่าข้อสอบข้อนั้นจำแนกกลับ คนเก่งทำไม่ได้ แต่คนอ่อนทำได้ ถือว่าเป็นข้อสอบที่ไม่ดีควรตัดทิ้ง (นภาพร สิงหทัต, ม.ป.ป.) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$r = \frac{RH - RL}{N / 2}$$

r = ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบข้อหนึ่ง ๆ

RH = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง (เก่ง) ที่ตอบข้อนั้น
RL = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มต่ำ (อ่อน) ที่ตอบข้อนั้นถูก
N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
มีเกณฑ์การการพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบรายข้อดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	**การพิจารณา**
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

2) คุณภาพของแบบทดสอบ พิจารณาจากเกณฑ์ความเชื่อมั่น (Reliability) และความยาก (Difficulty) ของแบบทดสอบดังนี้

-ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ๆ ก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกน้ำหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิม ไม่ว่าจะเอาวัตถุก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 ยิ่งมีค่าใกล้ 1.00 เท่าใดก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีของ Kuder – Richardson ซึ่งเป็นการทดสอบโดยวิธีหาความคงที่ภายในว่าแบบทดสอบแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบทั้งฉบับอย่างไร ไม่เป็นการหาโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เนื่องจากแบบทดสอบที่ใช้มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน โดยอาศัยการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว วิธีการคำนวณมีสองแบบ (Hopkins & Stanley, 1983; Aiken, 1985)

(1) ใช้สูตร KR - 20 ในกรณีมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว ดังนี้

$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - (\text{ผลรวม } pq)/S^2]$

เมื่อ k คือ จำนวนข้อ

p คือ ค่าความยากของแต่ละข้อ

q = 1 - p

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

(2) ใช้สูตร KR - 21 ในกรณีที่ข้อสอบทุกข้อมีค่าความยาก (Item Difficulty) เท่า ๆ กัน หรือใช้คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 – MX (k - MX)/kS^2]$

เมื่อ MX คือ คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ และสัญลักษณ์อื่นเหมือน KR - 20

ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อด้วยแล้ว จึงใช้สูตร KR – 20 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นดังนี้ 0.00 – 0.20 มีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย 0.21 – 0.40 มีความเชื่อมั่นต่ำ 0.41- 0.70 มีความเชื่อมั่นปานกลาง และ 0.71 – 1.00 มีความเชื่อมั่นสูง (Naiyatip Teerapuk, n.d.) แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตามที่ UCLA: Statistical Consulting Group (2016) กล่าวถึง คือ หากแบบทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

-ความยากของแบบทดสอบ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น

3.3.2 แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง ว่าสามารถทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวังหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบประเมิน

แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar & Levine (2009), Gaumer Erickson, Soukup, Noonan & McGurn (2016), Danka & Nemanja (2020), Brett, Becerra, Maybery & Preece (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.) และ Psychology Tools (n.d.) เป็น Google Form

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ซ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรดังกล่าวในหัวข้อแบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ข้างต้น โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017)

วัตถุประสงค์การพัฒนาพิจารณาได้จาก “นิยามศัพท์เฉพาะ” ของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ในงานวิจัยนี้ 5 ด้าน ดังนี้

-ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) หมายถึง จินตนาการถึงมุมมองของคนอื่น รับรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร คิดหรือรู้สึกต่อสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ รับรู้หรือเข้าใจถึงความจริงของสิ่งที่คนอื่นพูด รับรู้ถึงการปิดบังอารมณ์ ทำความเข้าใจเมื่อไม่เข้าใจใครบางคน มองบริบทให้รอบด้านก่อนที่ตัดสินใจ ทำนายได้ถึงสิ่งที่บางคนอยากจะทำ และเข้าใจความรู้สึกและความคิดของคนอื่น

-ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) หมายถึง นึกถึงช่วงของตัวเองเมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ บอกได้ว่าคนกำลังเศร้าแม้จะไม่พูดอะไรออกมา บอกได้ว่ามีใครต้องการพูดคุยด้วย ห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่า แสดงออกให้รับรู้ว่าเข้าใจในความเศร้าของคนอื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถปรับแก้อารมณ์ของผู้อื่นได้

-ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) หมายถึงทำนายได้ถึงความรู้สึกของคนอื่น สังเกตเห็นได้ถึงความรู้สึกอึดอัดของคนอื่น เข้าถึงคนอื่นแม้ว่าจะไม่บอก ให้กำลังใจโดยกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้สึก พูดคุยกับคนที่มีความทุกข์ และเพื่อนชอบพูดคุยด้วยเพราะเข้าใจพวกเขา

-ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) หมายถึง ชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย พยายามที่จะให้คนแปลกหน้าเข้าร่วมกลุ่ม อธิบายให้คนอื่นเข้าใจเมื่อเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก ตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่น และมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น

-ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy) หมายถึง มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูด ใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้พูด ให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบาย ใส่ใจกับความรู้สึกของคนอื่น ใส่ใจต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ พิจารณาความรู้สึกของคนก่อนที่จะทำอะไร มีความสุขในการคอยดูแลผู้อื่น และชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น

2) การนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำนวน 30 ราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เป็นการหาความสอดคล้องภายในโดยพยายามอธิบายว่าข้อคำถามแต่ละข้อในข้อคำถามชุดหนึ่งนั้นเป็นเรื่องเดียวกันหรือทิศทางเดียวกัน ในกรณีที่ข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า นิยมใช้สัมประสิทธิแอลฟา (α- Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นอกจากนี้แล้วอาจหาความเชื่อมั่นด้วยการสอบซ้ำก็ได้ ถ้าต้องการแสดงว่าใช้วัดกี่ครั้งก็ให้ผลคงที่ แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach’s Method) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016)

3.4 การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test-Post-test Design) ในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดวิทยาลัยพยาบาลเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึง

ความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เปิดการสอนในระดับปริญญาตรี ตั้งอยู่ที่ 88 หมู่ 1 ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และกำหนดกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นอาจารย์จำนวน 10 คน และนักศึกษาพยาบาลศาสตร์จำนวน 80 คน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งระยะของการทดลองออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 โดยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จากคู่มือประกอบโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ที่จัดทำขึ้นแบบออนไลน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบว่าหลังการพัฒนาอาจารย์แล้ว คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถส่งผลให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองว่ามีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดหรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนางสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

กิจกรรม	ระยะเวลา
(1) เตรียมการและทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ก่อนการพัฒนา (Pre-test) -ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 ให้กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง -ทดสอบอาจารย์โดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ที่สร้างขึ้นถือเป็นการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test)	1-2 วัน
(2) พัฒนาอาจารย์โดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ใช้คู่มือประกอบโครงการที่พัฒนาขึ้น โดยเข้าไปดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	1 เดือน
(3) อาจารย์ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และทดสอบอาจารย์หลังการพัฒนา (Post-test) -อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือทั้ง 2 โครงการ -ทดสอบอาจารย์โดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test)	1-2 วัน
(4) วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบอาจารย์หลังการพัฒนากับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

ระยะที่ 2 การทดลองโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยในการ

ปฏิบัตินั้น เป็นการกำหนดให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองจากคู่มือตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ไปใช้ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบประสิทธิภาพว่าอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถนำผลการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลให้เกิดผลหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. เตรียมการและประเมินนักศึกษาพยาบาลก่อนการพัฒนา (Pre-test) -ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2 ให้กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง -ประเมินนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินก่อนการพัฒนา (Pre-test)	1-2 วัน
2. อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยดำเนินการตามคำชี้แจงในคู่มือเชิงปฏิบัติการในโครงการที่ 2	2 เดือน
3. อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และประเมินนักศึกษาพยาบาลหลังการพัฒนา (Post-test) -อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ -ประเมินนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-test)	1 วัน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ของอาจารย์ตามโครงการที่ 1

จากผลการทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ตามโครงการที่ 1 ถูกนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าอาจารย์เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังนี้

การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนแบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลา

เพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

ในงานวิจัยนี้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาพยาบาลทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนนักศึกษาพยาบาลที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดั้งเดิมตามทัศนะของ เปรื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เปรื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แย้มกสิกร (2551) **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก** = {(**Σ** X /N) X 100)}/R โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน **Σ** X หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคน ทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็ม ของแบบทดสอบหลังเรียน **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง** = (Y x 100)/ N โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของอาจารย์ตามโครงการที่ 1 และของนักศึกษาพยาบาลตามโครงการที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของอาจารย์ตามโครงการที่ 1 และของนักศึกษาพยาบาลตามโครงการที่ 2 ใช้การทดสอบที (t - test) ซึ่งเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย (n < 30) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันตรภาคหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่ม

ตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Paired Samples) (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตรอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\text{..... } \sum D \text{.....}}{\sqrt{\frac{N\sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนายกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

3.6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนและนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ และเอกสาร ที่ผู้ร่วมโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติ ใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์จากการสะท้อนผล พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมและเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเสนอผลการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ประกอบกับค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการโดยการตีพิมพ์ในวารสารตามเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา และหากมีโอกาสจะนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ และการจัดพิมพ์คู่มือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการเผยแพร่

นอกจากนั้น ผลผลิตจากการวิจัยและพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การปฏิบัติ : กรณีการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ได้มีการทดลองในภาคสนาม และได้ทดสอบความมีประสิทธิภาพแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่มีผลงานวิจัยรองรับในความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ จึงสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่ง ที่มี

คุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยิ่งเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) ก็ยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

บทที่ 4
ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล และได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักศึกษาพยาบาลของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม แล้วนำผลการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมาเขียนรายงานการวิจัย ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

ผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยแต่ละโครงการมีคู่มือประกอบ มีผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ดังนี้

4.1.1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จำนวน 6 ชุด คือ

1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่

คู่มือแต่ละชุดมีลักษณะเป็นชุดของข้อมูลเพื่อการพัฒนาอาจารย์ด้วยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ เป็นคู่มือประกอบโครงการที่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ของเขา การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย โดยมีองค์ประกอบของคู่มือดังนี้ ชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

สำหรับเนื้อหาในคู่มือแต่ละชุด เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

1 นิยามของ Empathy Skills จากทัศนะของ Vlismas (2020), Cherry (2022), Campbell (2022) , Waters (2022), และ Kisling (n.d.)

2 ความสำคัญของ Empathy Skills สำหรับพยาบาลจากทัศนะของ Molenberghs (2017), Texas A&M International University (2019), Norwich University (2021), Wilson (2021), และ Campbell (2022)

3 ลักษณะที่แสดงถึง Empathy Skills จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021) , Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.)

4 แนวการพัฒนา Empathy Skills สำหรับพยาบาล จากทัศนะของ Chowty (2018), Carpenter (2024), Corliss (2021), Georgoulis & Madden (2021), Norwich University (2021), Indeed Editorial Team (2022), Master Class (2022), Ponio (2022), Andrew (n.d.), Miller (2022), และ Mindmaven (n.d.)

5 ขั้นตอนการพัฒนา Empathy Skills จากทัศนะของ Skybound (2016), Reynolds (2019), Thomas and Prabhala (2020), Morgan (2021), Ranta (2021), และ Sicinski (n.d.)

6 การประเมิน Empathy Skills จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar and Levine (2009), Danka and Nemanja (2020), Brett et al. (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.), และ Psychology Tools (n.d.)

4.1.2 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด คือ คู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยคู่มือนี้เน้นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับอาจารย์ใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากอาจารย์ในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติอะไรบ้าง ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

(2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล และ 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ผลดียิ่งขึ้น

โปรดดูรายละเอียดของคู่มือประกอบใน 2 โครงการดังกล่าวจากที่นำเสนอไว้ในบทที่ 5 ของงานวิจัยนี้ และดูได้จากเว็บไซต์ http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf.

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์ผู้นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล 2 ระยะ มีดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 1

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อ 13 กันยายน 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-เนื้อหามุ่งเน้นการอธิบายได้ครอบคลุมและชัดเจนมีความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้

-ในคู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ ได้เน้นความสำคัญประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และผลกระทบของทักษะการเอาใจใส่ในบริบทการดูแลผู้ป่วย

-คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ เนื้อหานี้ไม่เพียงแค่เน้นถึงทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเอาใจใส่เท่านั้น แต่ยังให้แนวทางเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปปรับใช้ในการฝึกทักษะได้จริง เช่น การฝึกทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ การใช้ภาษากายที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และการจัดการอารมณ์ความรู้สึกตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด วิธีการเหล่านี้มีความเหมาะสมกับบริบททางการพยาบาล

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ภาษาที่ใช้ในโปรแกรมมีความเหมาะสม

-สำนวนภาษาที่ใช้บางส่วนเมื่ออ่านแล้วเข้าใจยาก แต่ก็สามารถจะทำความเข้าใจเนื้อหาได้ หากปรุงภาษาให้เข้าใจกระจ่างชัดขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์มาก

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-หน้าปกส่วนของชื่อผู้พัฒนาโปรแกรมควรใช้สีตัวอักษรที่เห็นชัดเจนขึ้น

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ควรเน้นให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีการเชื่อมโยงการใช้ทักษะการเอาใจใส่ กับกรณีศึกษาหรือสถานการณ์ตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพการปฏิบัติจริง ได้ดียิ่งขึ้น เช่น วิธีการนำทักษะการเอาใจใส่ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ของการพยาบาล โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยเผชิญความเจ็บปวดหรือ ความวิตกกังวล การประเมินอารมณ์ของผู้ป่วยก่อนที่จะให้การรักษาพยาบาล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวันและการทำงาน

จากข้อเสนอแนะการปรับปรุงผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือจากอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม ได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงในคู่มือดังนี้ ในด้านภาษาผู้วิจัยได้ปรับปรุงสำนวนภาษาให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นโดยความหมายยังคงเดิม ปรับปรุงด้านรูปแบบการนำเสนอหน้าปกในส่วนของชื่อผู้พัฒนาโปรแกรมให้มีความเด่นชัดยิ่งขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจ และนอกจากนั้นในคู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ได้เพิ่มหมายเหตุในส่วนของคำชี้แจงข้อที่ 3 เกี่ยวกับภาพเชิงหลักการ/เชิงแนวคิดเพื่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยให้ปรับใช้กับชีวิตประจำวัน การทำงาน และบริบททางการพยาบาล ทั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะในคู่มือเรียบร้อยแล้ว ได้ส่งกลับคู่มือหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะระยะที่ 1 ให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นได้นำไปตรวจสอบในระยะที่ 2 ต่อไป

4.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 2

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group

Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในวิทยาพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น รวมจำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อ 10 ตุลาคม 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-โดยทั่วไป เนื้อหาดี ครอบคลุมดีแล้ว

-ทั้งนี้ความท้าท้ายของนักวิจัย คือ การทำเนื้อหาให้สั้นกระชับแต่สาระความสำคัญของเนื้อหายังคงเดิม

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ใช้ภาษาได้ง่าย อ่านแล้วสามารถตามประเด็นการเรียนรู้ได้อย่างเป็นขั้นตอน

-มีความหลากหลายของวิธีการที่จะทำให้ผู้อ่านเข้าถึงสาระเนื้อหาได้ โดยรวมภาษาที่ใช้อยู่ในระดับดีมาก

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-มีการจัดเป็นชุดการเรียนรู้ที่คลอบคลุมสาระและองค์ประกอบของการวิจัยดีมาก

-มีการใช้สีและรูปภาพที่สื่อและสอดคล้องกับสาระเนื้อหาดี อีกทั้งยังมีการอ้างอิงแหล่งที่มาได้ชัดเจน

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ข้อคำถามในแบบประเมินบางชุดมีจำนวนมากข้อคำถาม อาจจะต้องพิจารณาเรื่องการใช้

เวลาในการตอบข้อคำถาม เพื่อไม่ให้ผู้อ่านหรือผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเหนื่อยล้าในระหว่างที่ต้องตอบข้อคำถามต่าง ๆ

ผลจากการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในระยะที่ 1 ส่งผลให้การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในระยะที่ 2 ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้านรูปแบบการนำเสนอ มีเพียงการตั้งข้อสังเกตเรื่องการกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งในจุดนี้เดิมผู้วิจัยไม่ได้มีการกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม จึงชี้แจงกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อทราบ จากนั้นได้นำไปตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มทดลองต่อไป

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นตอนที่ 4) ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

4.3.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการวิจัยในภาคสนามตามโครงการที่ 1 ว่ามีผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัด 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ใน 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

4.3.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่า การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แต่ในระยะต่อมา Carlson (2000 cited in Turner & Carlson, 2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับใหม่ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อสอบกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะดังที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้วัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหาจากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน และ / หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อสอบมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC ตามสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ขณะเดียวกันผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ด้วย

ตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และแสดงให้เห็นถึงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของอาจารย์ ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	1.ข้อใด**ไม่ใช่**นิยามทักษะการเอาใจใส่ ก. ความสามารถเข้าใจในความคิดและอารมณ์ของผู้อื่นจากมุมมองของเขาเอง ข. การเข้าใจความรู้สึกในสิ่งที่คนอื่นรู้สึก ฟังอย่างตั้งใจและไม่ตัดสิน ค. การรับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคนคนนั้น **ง. การเข้าใจความคิด อารมณ์ของผู้อื่น เพื่อให้การช่วยเหลือทันที**				
ความเข้าใจ	2. นิยามของทักษะการเอาใจใส่ ข้อถูกต้องที่สุด ก. การรับรู้อารมณ์และความรู้สึก แสดงความใส่ใจที่จะยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสิน **ข. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น ผ่านการฟังโดยไม่ตัดสิน** ค. ความสามารถในการจินตนาการได้ทันทีว่า ถ้าคุณเป็นคนคนนั้นคุณจะรู้สึกเหมือนอย่างที่เขากำลังรู้สึก ง. ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น นำไปสู่การช่วยเหลือเมื่ออีกฝ่ายต้องการหรือเมื่อจำเป็น				~~ข้อใดอธิบายถึงนิยามของ~~ การอธิบาย~~ย~~ทักษะการเอาใจใส่~~ได้ชัดเจนมากที่สุด~~ ข้อใดถูกต้องที่สุด
การประยุกต์	3. การแสดงออกถึงการเอาใจใส่ผู้อื่น ข้อใดถูกต้องที่สุด ก. วิเคราะห์มุมมองของผู้อื่นต่อเหตุการณ์อย่างมีเหตุผล ข. ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อรีบให้ความช่วยเหลือทันที **ค. ตั้งใจฟังโดยไม่ตัดสินใจ ยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น** ง. ขณะที่อยู่ระหว่างการสนทนา ควรให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง				~~เมื่อท่านต้อง~~การแสดงออกถึงการเอาใจใส่ผู้อื่น ~~ท่านควรปฏิบัติอย่างไร~~ ข้อใดถูกต้องที่สุด
การวิเคราะห์	4. จากนิยามการเอาใจใส่ที่ว่า “ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น รับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคน ๆ นั้นในขณะที่กำลังเผชิญเหตุการณ์นั้นอยู่ แสดงความใส่ใจรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสิน และไม่จำเป็นต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขา” จากประโยคที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ท่านคิดว่าถูกต้องหรือไม่ เพราะอะไร ก. ถูก เพราะการเข้าใจต้องมาก่อนการรับฟังผู้อื่น **ข. ถูก เพราะการรับรู้ว่าเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไรหากเราเป็นคน ๆ นั้น** ค. ไม่ถูก เพราะการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นมาจากมุมมองของตัวเราเองเท่านั้น ง. ไม่ถูก เพราะการพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขาเป็นสิ่งจำเป็น				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	5. ประโยชน์จากการนำทักษะการเอาใจใส่ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ ข้อใดที่สำคัญที่สุด **ก. การมีปฏิสัมพันธ์และผลลัพธ์ด้านการดูแลสุขภาพที่ดี** ข. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น ค. การสร้างสัมพันธภาพในระดับที่ลึกซึ้งกับผู้ป่วย ง. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้				~~จาก~~ประโยชน์การนำทักษะการเอาใจใส่ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ ~~จะเกิดประโยชน์~~ข้อใดที่สำคัญที่สุด
การสร้างสรรค์	6. เมื่อพยาบาลรับรู้ได้ถึงความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาวะการเจ็บป่วยของผู้ป่วย พยาบาลควรแสดงออกถึงการเอาใจใส่อย่างไร ก. เปิดโอกาสให้พูดคุยระบายความรู้สึกออกมา ข. วิเคราะห์และประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ค. ควรสังเกตการแสดงออกทางสีหน้า และภาษากาย **ง. ตั้งใจรับฟังและพร้อมเข้าไปให้การช่วยเหลือเมื่อจำเป็น**				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	7. ข้อใด**<u>ไม่ใช่</u>**ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล ก. ความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อพยาบาล ข. การสร้างความไว้วางใจระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ค. ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย **ง. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวของผู้ป่วย**				
ความเข้าใจ	8. ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ ข้อใดถูกต้องที่สุด **ก. มีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ** ข. เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ค. ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเองที่จำเป็นของพยาบาล ง. เป็นสิ่งสร้างเสริมพฤติกรรมบริการที่ดีต่อผู้ป่วย				ควรตัดคำว่า “ทักษะการเอาใจ” ออกจากทุกคำตอบ ~~ข้อใดสรุป~~ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่~~ได้ถูกต้องที่สุด~~ ข้อใดถูกต้องที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	9. การนำทักษะการเอาใจใส่ไปประยุกต์ใช้สถานการณ์ปัจจุบันยุค Bani ข้อใดถูกต้องที่สุด **ก. รับรู้และเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม** ข. รับฟังเพื่อให้ผู้อื่นได้ระบายความคับข้องใจออกมา ค. ให้ความช่วยเหลือทันทีด้วยความจริงใจเพื่อลดความทุกข์ใจ ง. ประเมินความคิด อารมณ์ และความรู้สึก ก่อนให้การช่วยเหลือ				ในการนำทักษะการเอาใจใส่ไปประยุกต์ใช้สถานการณ์ปัจจุบันยุค Bani ~~มีผลกระทบต่ออารมณ์ของผู้คนจากโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ความกังวล การคาดเดาและเข้าใจยาก ท่านสามารถนำทักษะการเอาใจใส่ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร~~ ข้อใดถูกต้องที่สุด
การวิเคราะห์	10. คนที่มีทักษะการเอาใจใส่ สามารถสร้างความสุขให้กับคนรอบข้างได้ จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด ก. ไม่จริง เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ข. ไม่จริง เพราะส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและทัศนคติที่ดีของผู้อื่น ค. จริง เพราะสามารถทำให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นระบบ **ง. จริง เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจ สัมผัสได้กับความรู้สึกของผู้อื่นอีกทั้งมีผลต่อการสื่อสาร**				
การประเมิน	11. เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่คนในครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก สิ่งที่ควรปฏิบัติอันดับแรกคือข้อใด ก. ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อเท็จจริง เพื่อให้การช่วยเหลือที่ถูกต้อง ข. ให้คำปรึกษาจากประสบการณ์ที่เรามี เพื่อช่วยแนวหาแก้ไขปัญหา **ค. ตั้งใจรับฟังโดยไม่ตัดสินใจ พร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการ** ง. แนะนำให้ตัดสินใจด้วยตัวเองทันที เพื่อให้เขาตัดสินใจด้วยตนเอง				ข้อ ง อาจลวงนักศึกษาได้ไม่ดีเพราะการตอบโต้ตรงไปตรงมาไม่ได้สะท้อนการเอาใจใส่ ควรปรับเป็น "แนะนำให้ตัดสินใจด้วยตัวเองทันที เพื่อให้เขาตัดสินใจด้วยตนเอง" เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่คนในครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก ~~เราควรทำอย่างไร เป็นอันดับแรก~~ สิ่งที่ควรปฏิบัติอันดับแรกคือข้อใด
การสร้างสรรค์	12. จากการเรียนรู้ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skill) สามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์ประโยชน์ได้อย่างไร ก. ช่วยให้การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ **ข. ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้อื่น และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น** ค. ป้องกันความเข้าใจผิดและสร้างการสื่อสารที่เปิดเผย ง. ช่วยให้วิเคราะห์ ค้นหา และเข้าถึงปัญหาที่เหมาะสมของบุคคลได้				ข้อ ค อาจลวงนักศึกษาได้ไม่ดีพอ เพราะการป้องกันตนเองจากความสับสนไม่ได้เกี่ยวข้องกับทักษะการเอาใจใส่โดยตรง ควรปรับเป็น "ป้องกันความเข้าใจผิดและสร้างการสื่อสารที่เปิดเผย"

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	13. ข้อใด**ไม่ใช่**ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ ก. ด้านการรับรู้ (Cognitive) **ข. ด้านการสื่อสาร (Communication)** ค. ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) ง. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)				
ความเข้าใจ	14. การทำงานเป็นทีมที่มีทักษะการเอาใจใส่ที่ดี ข้อใดถูกต้องที่สุด ก. มีความมุ่งมั่นเป็นความพยายามร่วมกันอย่างมาก **ข. รับฟังซึ่งกันและกันโดยไม่ตัดสิน ทดลองใช้วิธีการของคนอื่นบ้าง** ค. การสื่อสารในทีมและสร้างเครือข่ายสหวิชาชีพ ง. การสนับสนุนให้แต่ละคนสามารถแสดงความเห็นได้อย่างเปิดเผย				ข้อ ง อาจลวงนักศึกษาได้ไม่ดี เนื่องจากการให้อิสระไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเอาใจใส่ ควรปรับเป็น "การสนับสนุนให้แต่ละคนสามารถแสดงความเห็นได้อย่างเปิดเผย" การทำงานเป็นทีมที่มีทักษะการเอาใจใส่ที่ดี มี~~ลักษณะอย่างไร~~ ข้อใด ถูกต้องที่สุด
การประยุกต์	15. ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ข้อใดที่ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ก. การสังเกตภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และการฟังโดยไม่พูดแทรก ในระหว่างการสนทนา ข. การอดทนที่จะรับฟังเหตุผลหรือทดลองใช้วิธีการของคนอื่นเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ **ค. การรับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมของเราอย่างไร มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเรากับบุคคลอื่นอย่างไร** ง. การประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ รวมไปถึงภาษากายและรูปแบบการสื่อสารของบุคคลได้				
การวิเคราะห์	16. “การที่บุคคลมีความสามารถในการรับฟังมุมมองของผู้อื่น โดยปราศจากอคติของตนเอง พาตัวเองเข้าไปอยู่ในพื้นที่และเห็นมุมมองของผู้อื่น จินตนาการได้ว่ารองเท้าของผู้อื่นเป็นอย่างไร หากเราเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร”จากคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น แสดงว่าบุคคลนี้มีลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ข้อใด ก. ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) **ข. ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)** ค. ด้านความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) ง. ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	17. การแสดงออกหรือพฤติกรรมในข้อใดของพยาบาลที่แสดงถึงการมีทักษะการเอาใจใส่ในด้านการตั้งใจฟัง (Active Listening) ก. การมุ่งความสนใจไปที่การตอบคำถามที่ตรงประเด็นของผู้ป่วย ข. การเตรียมข้อมูลล่วงหน้าในขณะที่ผู้ป่วยกำลังพูด ค. การตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ป่วยได้ตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนของผู้ป่วย **ง. การสบตา พยักหน้าขณะที่ผู้ป่วยกำลังพูด ปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระ**				ข้อ ข. ลวงได้ไม่ดีนัก เพราะนักศึกษาที่เข้าใจแนวคิดการฟังอย่างตั้งใจจะรู้ว่าไม่ควรวางแผนคำพูดระหว่างการฟัง ควรปรับเป็น "การเตรียมข้อมูลล่วงหน้าในขณะที่ผู้ป่วยกำลังพูด"
การสร้างสรรค์	18. ทักษะการเอาใจใส่ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ข้อใด ที่พยาบาลสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ ก. การมีวิจารณญาณและใช้ปัญญาในการตัดสินใจ ข. การเชื่อฟังตามคำบอกกล่าวจากผู้ที่มีประสบการณ์ ค. การพร้อมยอมรับและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น **ง. การตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง**				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	19. พยาบาลที่มีทักษะการเอาใจใส่ที่ดี **ไม่ควร**ปฏิบัติในข้อใด ก. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก ข. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ ค. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า **ง. ใช้ความคิดหรือมุมมองของตนเองในการตัดสินเสมอ**				
ความเข้าใจ	20. ข้อใดเป็นลักษณะของบุคคลที่พัฒนาทักษะการเอาใจใส่ **ก. รับฟังและยอมรับ อยากรู้เกี่ยวกับชีวิต เหมือนเขาเป็นคนสำคัญ** ข. แสดงออกถึงมุมมองและเปิดเผยตัวตนของคุณ หลังการรับฟังจบลง ค. แสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิต เหมือนเขาเป็นคนสำคัญ ง. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติ				ข้อใดเป็นลักษณะของบุคคลที่พัฒนาทักษะการเอาใจใส่~~แล้ว~~ แก้ไขให้เป็นภาษาวิชาการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	21. ข้อใดต่อไปนี้เป็นลักษณะของผู้ที่มีพัฒนาการทักษะการเอาใจใส่ที่เหมาะสมที่สุด ก. มีความอยากรู้ ชอบรับฟัง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ข. ชอบนั่งฟังผู้อื่นเล่าเรื่องต่าง ๆ อย่างใคร่รู้ และสอบถามเป็นระยะ **ค. ตั้งใจฟังผู้อื่นแบบไม่อคติ ไม่พูดแทรก ยินดีช่วยเหลือเมื่อร้องขอ** ง. มีความจริงใจ พูดตรงไปตรงมา ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น				ควรปรับคำถามเป็น "ข้อใดต่อไปนี้เป็นลักษณะของผู้ที่มีพัฒนาการทักษะการเอาใจใส่ที่เหมาะสมที่สุด" ในตัวเลือกควรตัดคำว่า “ผักตบ ต้นหอม แตงกวา มะนาว ออก
การวิเคราะห์	22. วิธีการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ข้อใดเป็นสิ่งแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ เพื่อหาคำตอบว่าสิ่งที่เราเอาใจใส่ผู้อื่นนั้นดีที่สุดแล้วหรือยัง ก. เป็นคนฝึกคิดอย่างมีเหตุผลและมีอิสระในการคิด ข. เป็นคนที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยไม่ตัดสิน **ค. เป็นคนรับฟังผู้อื่น เพื่อเข้าใจความรู้สึกเขา หากเราเป็นคนคนนั้น** ง. เป็นคนใจกว้างและมีจินตนาการ ไม่ด่วนตัดสินใจ				คำตอบที่ถูกอาจเป็นข้อ ข. เพราะการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่ตัดสิน เป็นขั้นตอนแรกที่ของการเอาใจใส่ แต่ ข้อ ค. แสดงถึงการฟังเพื่อเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและใส่ตัวเองเข้าไป จึงไม่ใช่ขั้นตอนแรก
การประเมิน	23. การพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะการเอาใจใส่ที่ดี ต้องเริ่มพัฒนาจากข้อใด ก. การเปิดใจ ข. การตระหนักรู้ในตนเอง ค. การมองเห็นผู้อื่นเป็นบุคคลสำคัญ **ง. การตั้งใจรับฟังอย่างเข้าใจ**				~~หาก~~การพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลต้องการมีทักษะการเอาใจใส่ที่ดี ~~ต้องเริ่มพัฒนาตนเองอย่างไร~~ ข้อใดถูกต้องที่สุด
การสร้างสรรค์	24. เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยที่แสดงความไม่พอใจต่อการให้บริการของสถานบริการสุขภาพ ท่านควรตอบสนองอย่างไร **ก. รับฟังและทำความเข้าใจ** ข. พยายามอธิบายด้วยเหตุผล ค. แสดงความยินดีที่ช่วยเหลือ ง. แสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึก				ควรปรับปรุงคำถามเป็น "เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยที่แสดงความไม่พอใจต่อการให้บริการของสถานพยาบาล คุณควรตอบสนองอย่างไร” การแสดงออกทางด้านอารมณ์ควรตัด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	25. ข้อใดเป็นพัฒนาการขั้นตอนที่เกิดกับผู้ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะการเอาใจใส่ ก. เกิดการเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงความคิดหรือมุมมองระหว่างบุคคล ข. สามารถมองเห็นภาพของปัญหาของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ค. ยอมรับความคิดเห็นและหาทางช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ **ง. เรียนรู้วิธีการฟัง การทำความเข้าใจตัวเองและผู้อื่น**				
ความเข้าใจ	26. ข้อใด**ไม่ใช่**ประโยชน์ของทักษะการเอาใจใส่ **ก. ทำให้เกิดการประนีประนอม** ข. ทำให้เกิดการรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก ค. ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ง. ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการฟังอย่างตั้งใจ				ควรปรับปรุงคำถามเป็น “ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ของทักษะการเอาใจใส่”
การประยุกต์	27. "การจินตนาการว่าตัวเราอยู่ในสถานการณ์ของผู้อื่นและมองจากมุมมองของเขา” ตรงกับขั้นตอนใดของการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ก. การตรวจสอบความถูกต้อง ข. การสื่อสารสิ่งที่เราเข้าใจ ค. การรับรู้อารมณ์ **ง. การรับรู้มุมมอง**				ควรปรับปรุงคำถามให้สั้นลง เป็น "การจินตนาการว่าตัวเราอยู่ในสถานการณ์ของผู้อื่นและมองจากมุมมองของเขา ตรงกับขั้นตอนใดของการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่"
การวิเคราะห์	28. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจากมุมมองของตัวเราเองและให้คำแนะนำหรือการตัดสินใจแทนโดยไม่ได้รับการร้องขอ สะท้อนถึงแนวคิดใด ก. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy) **ข. ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy)** ค. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions) ง. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)				ควรปรับปรุงคำถาม เป็น "การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจากมุมมองของตัวเราเองและให้คำแนะนำหรือการตัดสินใจแทนโดยไม่ได้รับการร้องขอ สะท้อนถึงแนวคิดใด?"

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	29. ข้อใด **<u>ไม่อยู่</u>**ในขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ **ก. การตัดสินอย่างเร็วในเรื่องของคนอื่น เราควรต้องหาข้อสรุป** ข. ขณะที่คุณฟัง ให้พยายามรับรู้อารมณ์ที่อีกฝ่ายสื่อสารออกมา ค. การใช้คำถามปลายเปิดง่าย ๆ เพื่อหาสิ่งที่เรายังไม่เข้าใจ ง. การฟังที่มีประสิทธิภาพจะต้องตั้งใจฟังอย่างต่อเนื่อง				
การสร้างสรรค์	30.ในกรณีที่อาจารย์ผู้สอนใช้ทักษะการเอาใจใส่บูรณาการในการเรียนการสอนมากขึ้น ข้อใดคือองค์ประกอบของขั้นตอนการพัฒนา ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างทักษะการเอาใจใส่ได้ ก. การฝึกตั้งคำถาม และการคิดแบบย้อนกลับ **ข. การฝึกการสะท้อนคิดของตนเอง** ค. การจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ง. การทำโครงการจิตอาสา				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่					
ความจำ	31. ข้อใด **<u>ไม่ใช่</u>** ประเด็นในการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ก. ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) **ข. ด้านความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others, Emotions)** ค. ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy) ง. ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)				
ความเข้าใจ	32. ประโยคใดแสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) ก. ฉันมุ่งความสนใจไปยังผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง ข. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา **ค. ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม** ง. ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	33. เพื่อนร่วมงานบอกว่า : “ผมอึดอัด ไม่มีใครฟังผมเลย ไม่มีใครสนใจผมเลย” เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เราควรพูดด้วยประโยคในข้อใด ก. “คุณต้องการให้ทุกคนเข้าใจคุณ” **ข. “ใครคือคนที่คุณคิดว่าเขาไม่สนใจคุณ”** ค. “เรื่องอะไรที่คุณอยากให้ทุกคนฟังคุณ” ง. “คุณคงรู้สึกอึดอัดมากใช่ไหมที่ไม่มีใครฟังคุณ”				
การวิเคราะห์	34. ในระหว่างการให้คำปรึกษา ผู้ป่วย : “ฉันโกรธเขามากจนอยากจะเลิกกับเขา แต่ที่ผ่านมาความดีเขาก็มีเยอะ ฉันตัดสินใจไม่ถูกจริง ๆ ” พยาบาล : “คุณกำลังรู้สึกสับสน และยังไม่พร้อมที่จะตัดสินใจ” จากคำพูดดังกล่าวพยาบาลใช้ทักษะการเอาใจใส่ด้านใด ก. ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) **ข. ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)** ค. ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) ง. ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)				
การประเมิน	35. ข้อใดเป็นผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลคนนั้นจากการมีทักษะการเอาใจใส่ **ก. มีความสุขกับการทำให้ผู้อื่นรู้สึกดีขึ้น** ข. มีความมั่นใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ค. มีความคิดเชิงบวก ง. มีความสามารถในการรับแรงกดดัน				
การสร้างสรรค์	36. ในระหว่างการสนทนากับผู้ป่วยที่คลินิกยาเสพติด ผู้ป่วยพูดว่า “เพื่อนชวนเสพยา ผมเลยลองเสพ แม่โกรธมาก ทะเลาะกันบ่อย ผมไม่อยากเป็นแบบนี้หรอกมันบาป” พยาบาลควรพูดด้วยประโยคในข้อใด เพื่อแสดงออกถึงการเอาใจใส่ผู้ป่วย **ก. “คุณรู้สึกผิดที่ทะเลาะกับแม่”** ข. “คุณเสพยาเพราะคึกคะนองตามเพื่อน” ค. “ผมไม่อยากเป็นแบบนี้หมายความว่าอะไรคะ” ง. “นอกจากเรื่องยาแล้วมีเรื่องอะไรที่ทำให้ทะเลาะกับแม่ไหมคะ”				

ตารางที่ 4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรงเชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่							
1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่							
7	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่							
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่							
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่							
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินของทักษะการเอาใจใส่							
31	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่พบว่าแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดได้

4.3.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและทั้งฉบับ

ในการนำเอาแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง รวมจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson คะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ดังกล่าวดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	31
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	30
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	31
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	29
6	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	29
7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	30
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
9	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
10	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	29
11	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	28
12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
13	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	27
14	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	25
15	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	23
16	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	25
17	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	24
18	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	23
19	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	23
20	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	22
21	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	20
22	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	21

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
23	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	21
24	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	19
25	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	16
26	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	11
27	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
28	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	12
29	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8
30	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8
รวม	21	21	23	21	21	24	23	15	24	22	24	20	23	23	17	24	15	23	23	16	20	23	14	7	10	14	14	23	20	23	20	17	17	9	21	20	695
เก่ง	12	13	13	12	12	14	13	9	15	13	15	12	14	14	10	15	9	13	14	11	13	13	10	5	7	9	10	14	13	15	14	11	12	6	13	13	
อ่อน	9	8	10	9	9	10	10	6	9	9	9	8	9	9	7	9	6	10	9	5	7	10	4	2	3	5	4	9	7	8	6	6	5	3	8	7	
p	0.70	0.70	0.77	0.70	0.70	0.80	0.77	0.50	0.80	0.73	0.80	0.67	0.77	0.77	0.57	0.80	0.50	0.77	0.77	0.53	0.67	0.77	0.47	0.23	0.33	0.47	0.47	0.77	0.67	0.77	0.67	0.57	0.57	0.30	0.70	0.67	0.64
r	0.20	0.33	0.20	0.20	0.20	0.27	0.20	0.20	0.40	0.27	0.40	0.27	0.33	0.33	0.20	0.40	0.20	0.20	0.33	0.40	0.40	0.20	0.40	0.20	0.27	0.27	0.40	0.33	0.40	0.47	0.53	0.33	0.47	0.20	0.33	0.40	0.31
N (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง) =30, n (จำนวนข้อสอบ) = 36 ข้อ $\bar{X}$ = 23.17 S.D = 7.23 S^2 = 65.05 KR - 20 = 0.90																																					

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รายดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson ต่อไปนี้ตามลำดับ

- คุณภาพของข้อสอบรายข้อ การพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ร่วมกัน ซึ่งคำอธิบายถึงความหมายของความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) รวมทั้งสูตรในการคำนวณได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตารางที่ 4.5 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

จากเกณฑ์ค่าความยากของข้อสอบ (p) ในตารางที่ 4.4 พิจารณาว่า ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 - 0.80 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ และจากเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (r) ในตารางที่ 4.5 พิจารณาว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ในงานวิจัยนี้จากค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า ข้อสอบมีคุณภาพที่ใช้ได้ทั้ง 36 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

ข้อสอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณาข้อสอบ
ข้อ 1	0.70	0.20	ใช้ได้
ข้อ 2	0.70	0.33	ใช้ได้
ข้อ 3	0.77	0.20	ใช้ได้
ข้อ 4	0.70	0.20	ใช้ได้
ข้อ 5	0.70	0.20	ใช้ได้
ข้อ 6	0.80	0.27	ใช้ได้
ข้อ 7	0.77	0.20	ใช้ได้
ข้อ 8	0.50	0.20	ใช้ได้
ข้อ 9	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 10	0.73	0.27	ใช้ได้
ข้อ 11	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 12	0.67	0.27	ใช้ได้
ข้อ 13	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 14	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 15	0.57	0.20	ใช้ได้
ข้อ 16	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 17	0.50	0.20	ใช้ได้
ข้อ 18	0.77	0.20	ใช้ได้
ข้อ 19	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 20	0.53	0.40	ใช้ได้
ข้อ 21	0.67	0.40	ใช้ได้
ข้อ 22	0.77	0.20	ใช้ได้
ข้อ 23	0.47	0.40	ใช้ได้
ข้อ 24	0.23	0.20	ใช้ได้
ข้อ 25	0.33	0.27	ใช้ได้
ข้อ 26	0.47	0.27	ใช้ได้
ข้อ 27	0.47	0.40	ใช้ได้
ข้อ 28	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 29	0.67	0.40	ใช้ได้
ข้อ 30	0.77	0.47	ใช้ได้
ข้อ 31	0.67	0.53	ใช้ได้
ข้อ 32	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 33	0.57	0.47	ใช้ได้
ข้อ 34	0.30	0.20	ใช้ได้
ข้อ 35	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 36	0.67	0.40	ใช้ได้

-ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการของ Kuder – Richardson ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน และมีการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว รวมทั้งมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว โดยใช้สูตร KR – 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของ KR - 20 มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่าแบบทดสอบนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

-ความยากง่ายของแบบทดสอบ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 23.17 คิดเป็นร้อยละ 64.35 ของคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งแสดงว่า แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความยากง่ายอยู่ในระดับเหมาะสม

4.3.2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022), Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) และจากผลการศึกษาแนวคิดการประเมินทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar and Levine (2009), Danka and Nemanja (2020), Brett et al. (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.), และ Psychology Tools (n.d.) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบประเมิน ดังนี้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้หาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้านซึ่งพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยแต่ละด้านที่เป็นผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) หมายถึง มีจินตนาการถึงมุมมองของคนอื่น รับรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร คิดหรือรู้สึกต่อสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ รับรู้หรือเข้าใจถึงความจริงของสิ่งที่คนอื่นพูด รับรู้ถึงการปิดบังอารมณ์ ทำความเข้าใจเมื่อไม่เข้าใจใครบางคน มองบริบทให้รอบด้านก่อนที่ตัดสินใจ ทำนายได้ถึงสิ่งที่บางคนอยากจะทำ และเข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของคนอื่น	1. ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร				
	2. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร				
	3. ฉันสามารถจินตนาการได้ว่า ฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่ผู้อื่นกำลังเผชิญอยู่				
	4. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง				
	5. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่				
	6. เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก				
	7. ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ				
	8. ฉันสามารถเข้าใจได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ผู้อื่นอยากจะทำ				ควรปรับเป็น "ฉันสามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพยายามทำ"
	9. คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าเขากำลังรู้สึกหรือคิดอย่างไร				ควรปรับเป็น "ฉันมักรู้สึกว่าฉันเข้าใจดีว่าผู้อื่นรู้สึกหรือคิดอย่างไร"
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) หมายถึง นึกถึงช่วงของตัวเองเมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ บอกได้ว่าคนกำลังเศร้าแม้จะไม่พูดอะไรออกมา บอกได้ว่ามีใครต้องการพูดคุยด้วย ห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่า แสดงออกให้รับรู้ว่าเข้าใจในความเศร้าของคนอื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถปรับแก้อารมณ์ของผู้อื่นได้	10. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน				
	11. ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม				
	12. ฉันรับรู้ได้ว่า ผู้อื่นต้องการพูดคุยกับฉันเมื่อพวกเขากำลังรู้สึกทุกข์ใจ				ควรปรับเป็น "ฉันรับรู้ได้ว่าผู้อื่นต้องการพูดคุยเมื่อพวกเขากำลังรู้สึกทุกข์ใจ"
	13. ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน				
	14. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ				

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
	15. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น				
	16. ฉันพบว่า ฉันสามารทำให้ผู้อื่นรู้สึกดีขึ้นได้เมื่อพวกเขากำลังรู้สึกแย่				ควรปรับเป็น "ฉันสามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกดีขึ้นได้เมื่อพวกเขากำลังรู้สึกแย่"
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) หมายถึง ทำนายได้ถึงความรู้สึกของคนอื่น สังเกตเห็นได้ถึงความรู้สึกอึดอัดของคนอื่น เข้าถึงคนอื่นแม้ว่าจะไม่บอก ให้กำลังใจโดยกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้สึก พูดคุยกับคนที่มีความทุกข์ และเพื่อนชอบพูดคุยด้วยเพราะเข้าใจพวกเขา	17. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่าใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไรจากการสังเกตท่าทางหรือการแสดงออกของพวกเขา				ควรปรับเป็น "ฉันสามารถรับรู้ได้ว่าใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไรจากการสังเกตท่าทางหรือการแสดงออกของพวกเขา"
	18. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด				
	19. ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม				
	20. ฉันให้ความเข้าใจและรับฟังความรู้สึกของเพื่อนและครอบครัว				ควรปรับเป็น "ฉันให้ความเข้าใจและรับฟังความรู้สึกของเพื่อนและครอบครัว"
	21. เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา				
	22. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา				
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness) หมายถึง ชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย พยายามที่จะให้คนแปลกหน้าเข้าร่วมกลุ่ม อธิบายให้คนอื่นเข้าใจเมื่อเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก ตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่น และมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น	23. ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม				
	24. ฉันพยายามทำให้คนแปลกหน้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยไม่ตัดสินพวกเขา				ควรปรับเป็น "ฉันพยายามทำให้คนแปลกหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยไม่ตัดสินพวกเขา”
	25. เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก				
	26. ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว				
	27. ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น				ควรปรับเป็น "ฉันเปิดใจรับวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยฟังจากความต้องการของพวกเขา"

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy) หมายถึง มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูด ใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้พูด ให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบาย ใส่ใจกับความรู้สึกของคนอื่น ใส่ใจต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ พิจารณาความรู้สึกของคนก่อนที่จะทำอะไร มีความสุขในการคอยดูแลผู้อื่น และชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น	28. ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง				
	29. ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง				
	30. ฉันมักให้ความสำคัญกับการฟังอย่างตั้งใจแม้ต้องเลื่อนงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เพื่อนได้ระบายความรู้สึก				ควรปรับเป็น "ฉันมักให้ความสำคัญกับการฟังอย่างตั้งใจแม้ต้องเลื่อนงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เพื่อนได้ระบายความรู้สึก"
	31. ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น				ควรปรับเป็น "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น'"
	32. เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ				
	33. ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง				
	34. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น				
	35. ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น				

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่พิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ซ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ดังแสดงผลการตรวจสอบในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)							
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)							
17	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
20	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)							
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยที่พบว่าแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์การพัฒนา 5 ด้าน พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์การพัฒนาได้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

จากการนำเอาแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำนวน 30 ราย เพื่อนำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ จำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ

แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)	0.76
2. ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)	0.78
3. ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)	0.81
4. ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)	0.76
5. ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)	0.91
ทั้งฉบับ	**0.80**

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.80 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ มีค่าเท่ากับ 0.76 ด้านอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 0.78 ด้านความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.81 ด้านการเปิดใจ มีค่าเท่ากับ 0.76 และด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่า แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่นี้ มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial) ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test-Post-test Design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลองที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี จำนวน 10 ราย และนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 80 ราย ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 มีผลการทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ โดยให้วิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ จากคู่มือที่จัดทำขึ้นจำนวน 6 ชุด (รายละเอียดได้กล่าวถึงมาแล้ว) ดำเนินการโดยการแนะนำการใช้คู่มือทั้ง 6 ชุด ที่ได้อัฟโหลดไว้ในเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการเตรียมการ

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่วิจัยที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยถึงท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ในวันที่

15 พฤศจิกายน 2567 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี เป็นพื้นที่วิจัย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จากนั้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ชี้แจงรายละเอียดกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยตนเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี เมื่อกลุ่มทดลองภาคสนามเข้าใจรายละเอียดแนวทางในการปฏิบัติแล้ว ผู้วิจัยจึงส่งลิงค์แบบทดสอบความรู้ของอาจารย์กลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test) ในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านกลุ่มไลน์ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารและติดตามประสานงานตลอดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการ ก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

2) ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์จำนวน 36 ข้อ “ก่อน” การพัฒนา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 239 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ได้เท่ากับ 23.9 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.37 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.10

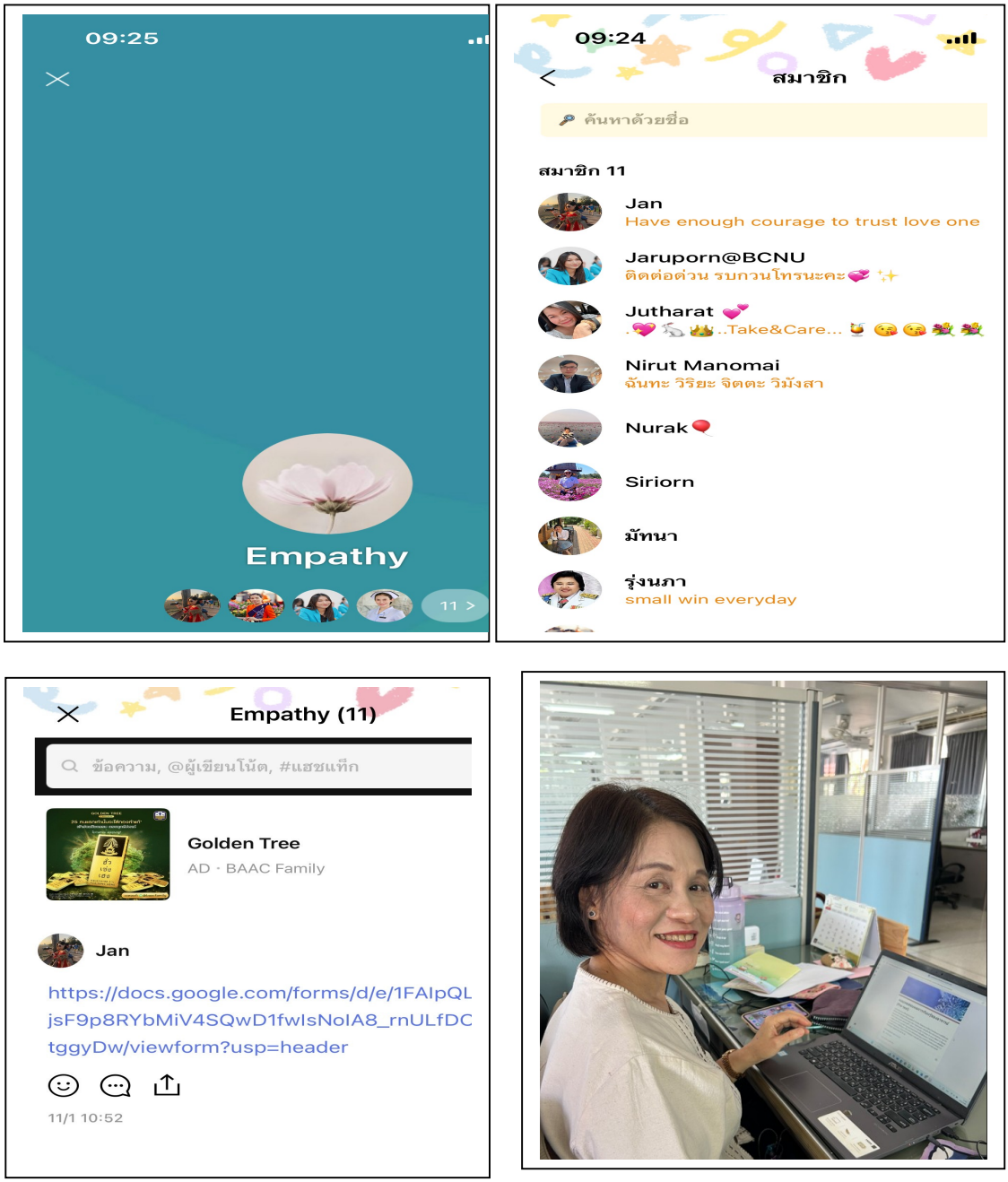
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	24
2	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	24
3	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	25
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	26
5	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	21
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
7	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	23
8	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	24
9	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	23
10	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	24
คะแนนรวมทุกคน																																					239
คะแนนเฉลี่ย																																					23.9
S.D.																																					1.37

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

3. ผลการพัฒนาอาจารย์โดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์

จากการนำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และอัพโหลดไว้ใน http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf และส่งเข้าในกลุ่มไลน์ (Group Line) ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ดาวน์โหลดไปศึกษาโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ ระยะเวลา 1 เดือนนั้น มีภาพที่แสดงถึงการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ดังภาพที่ 4.4 (แสดงเป็นตัวอย่าง)



ภาพที่ 4.4 กิจกรรมการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์

3) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

ผู้วิจัยนัดประชุมอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง ในวันที่ 13 ธันวาคม 2567 เพื่อหาประเด็นที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะของคู่มือและแบบทดสอบหลังการพัฒนาอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกัน ในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือในโครงการที่ 1 ซึ่งได้อัพโหลดไว้ในเว็ปไซด์ และแบบทดสอบผลการเรียนของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองเพื่อให้ทราบผลการเรียนรู้ว่าเป็นตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ ซึ่งเป็นข้อสอบออนไลน์ ดังภาพที่ 4.5 ดังนี้



ภาพที่ 4.5 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

3.1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ชุดที่ 1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่เนื้อหาดังกล่าวมุ่งเน้นการอธิบายนิยามทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) ในแง่ต่าง ๆ ซึ่งได้รวบรวมสรุปสาระสำคัญจากนิยามของทักษะการเอาใจใส่มาจากทัศนะผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน และแหล่งเรียนรู้จากต้นฉบับภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกัน ทำให้เห็นภาพรวมของนิยามทักษะการเอาใจใส่ได้อย่างชัดเจน ทำให้เข้าใจในความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจน เนื้อหามีความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้

-ชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ เนื้อหาชุดนี้ได้อธิบายถึงความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่อย่างครอบคลุม ซึ่งรวบรวมทัศนะผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ เพื่อใช้ในบริบทการพยาบาลที่ต้องการความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้ป่วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้การดูแลตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ มีแหล่งเรียนรู้จากต้นฉบับภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกัน มีการอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เนื้อหามีความครบถ้วนและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ควรพิจารณาเพิ่มเติมตัวอย่างเชิงปฏิบัติ วิธีการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และอาจขยายในเรื่องของผลกระทบของทักษะการเอาใจใส่ในบริบทการดูแลผู้ป่วย ดังนั้น การนำเสนอความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ทำให้เข้าใจ ครอบคลุมและชัดเจน เป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้

-ชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ เนื้อหาชุดนี้ได้อธิบายถึงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) รวมถึงการแบ่งประเภทของทักษะดังกล่าวตามมุมมองของผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) ที่แสดงถึงปฏิกิริยาทางร่างกายต่อสถานการณ์ของผู้อื่น มีการอธิบายลักษณะของทักษะการเอาใจใส่ที่ชัดเจน ความชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ง่าย มีแหล่งเรียนรู้จากต้นฉบับภาษาอังกฤษ ที่สอดคล้องกัน มีการอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความน่าเชื่อถือ และมีการสรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัย ในรูปแบบตาราง ทำให้ผู้เรียนเข้าใจภาพรวมได้ชัดเจน เนื้อหามีความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้

-ชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่นี้ นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) ที่รวบรวมทัศนะจากนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นข้อมูลที่การอ้างอิงจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ มีความถูกต้องตามหลักทฤษฎี มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับบริบทวิชาชีพการพยาบาล เนื้อหาการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ มีความครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน มีการสรุปแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ในรูปแบบตาราง ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจภาพรวมได้ชัดเจน

-ชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ เนื้อหาในชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ในโปรแกรมอบรมออนไลน์ถือว่าเป็นประโยชน์และมีความชัดเจนอย่างมาก โดยเฉพาะในแง่ของการนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) เนื้อหานี้ไม่เพียงแค่เน้นถึงทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเอาใจใส่เท่านั้น แต่ยังให้แนวทางเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปปรับใช้ในการฝึกทักษะได้จริง เช่น การฝึกทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ การใช้ภาษากายที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ และการจัดการอารมณ์ตนเองเมื่อเจอสถานการณ์ตึงเครียด วิธีการเหล่านี้มีความเหมาะสมกับบริบททางการพยาบาล

-ชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ เนื้อหาในชุดที่ 6 นำเสนอวิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) ที่รวบรวมทัศนะจากนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นข้อมูลที่การอ้างอิงจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ สรุป

แนวคิดสำคัญต่าง ๆ มาเป็นแบบประเมิน/เครื่องมือในการประเมินทักษะการเอาใจ ที่ครอบคลุมทั้ง การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotion Empathy) และการเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)

3.2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-มีเนื้อหาบางสวนที่อ่านแล้วพบว่า สำนวนภาษาที่ใช้เมื่ออ่านแล้วรู้สึกไม่คุ้นเคย/กลมกลืน บางส่วนเข้าใจยาก แต่ก็สามารถจะทำความเข้าใจเนื้อหาได้ หากปรุงภาษาให้เข้าใจกระจ่างชัดขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์มาก

3.3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-รูปแบบในการนำเสนอสวยงาม น่าสนใจ เป็นขั้นตอน มีกิจกรรมถาม-ตอบ เพื่อให้ผู้ศึกษาทบทวนความรู้ความเข้าใจ เป็นการประเมินตนเองและเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

-หากเพิ่มการทำคลิปวิดีโอสาธิต เรื่อง “การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” จะดีมาก

3.4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

-ไม่มีข้อเสนอแนะ

4) ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

จากการให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์จำนวน 36 ข้อ “หลัง” การพัฒนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 345 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ได้เท่ากับ 34.50 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 จากคะแนนเต็ม 360 คะแนน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	34
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	34
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	34
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	35
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	35
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	34
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	35
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	34
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	35
																																					คะแนนรวมทุกคน						345
																																					คะแนนเฉลี่ย						34.5
																																					S.D.						0.52

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

5) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบอาจารย์ ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test) ตามหลักการทางวิชาการ ถือเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันตรภาคหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตรอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\text{.....} \sum D \text{.....}}{\sqrt{\frac{N\sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนายกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

จากการให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 239 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ได้เท่ากับ 23.90 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 345 คะแนน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 34.50 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t - test) ตามสูตรดังกล่าวข้างบน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วย

ตนเอง “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” จากผลการวิจัยนี้ มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีผลการวิจัยรับรอง

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบอาจารย์ ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อน	10	23.90	1.37	23.44*
หลัง	10	34.50	0.52	

* $p < 0.05$

6) ผลการวิเคราะห์คะแนนจากการทดสอบอาจารย์หลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าตามทัศนะทางวิชาการ การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนแบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

โดยเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดั้งเดิมตามทัศนะของ เปรื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เปรื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แย้มกสิกร (2551) **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก** คือ {(**Σ** X /N) X 100)}/R โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน **Σ**X หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ และ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง** คือ (Y x 100)/ N โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ และ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

ผลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากการดำเนินงานในโครงการที่ 1 โดยใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 36 ข้อ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์หลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล		รวม
	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	
1	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	34
2	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	34
3	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	34
4	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	35
5	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	35
6	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	35
7	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	34
8	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	35
9	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	34
10	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	35
รวม	**59**	**10**	**59**	**10**	**59**	**10**	**58**	**10**	**55**	**10**	**55**	**10**	**345**
เฉลี่ย	5.9		5.9		5.9		5.8		5.5		5.5		**34.5**
90 แรก	98.33		98.33		98.33		96.67		91.67		91.67		**95.83**
90 หลัง		100.00		100.00		100.00		100.00		100.00		100.00	**100.00**

หมายเหตุ

1) เกณฑ์การผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ต้องตอบถูกไม่น้อยกว่า 5 ข้อจากข้อสอบ 6 ข้อ ซึ่งเท่ากับร้อยละ 83.33 ของคะแนนเต็มของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2) ผล หมายถึง ผลการสอบผ่าน (ผ) หรือไม่ผ่านเกณฑ์ (ม) ของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จำนวนผู้ที่สอบผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้นี้จะใช้ในการคำนวณตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ตัวหลัง

6.1) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้เท่ากับ 95.83 ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.2) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง

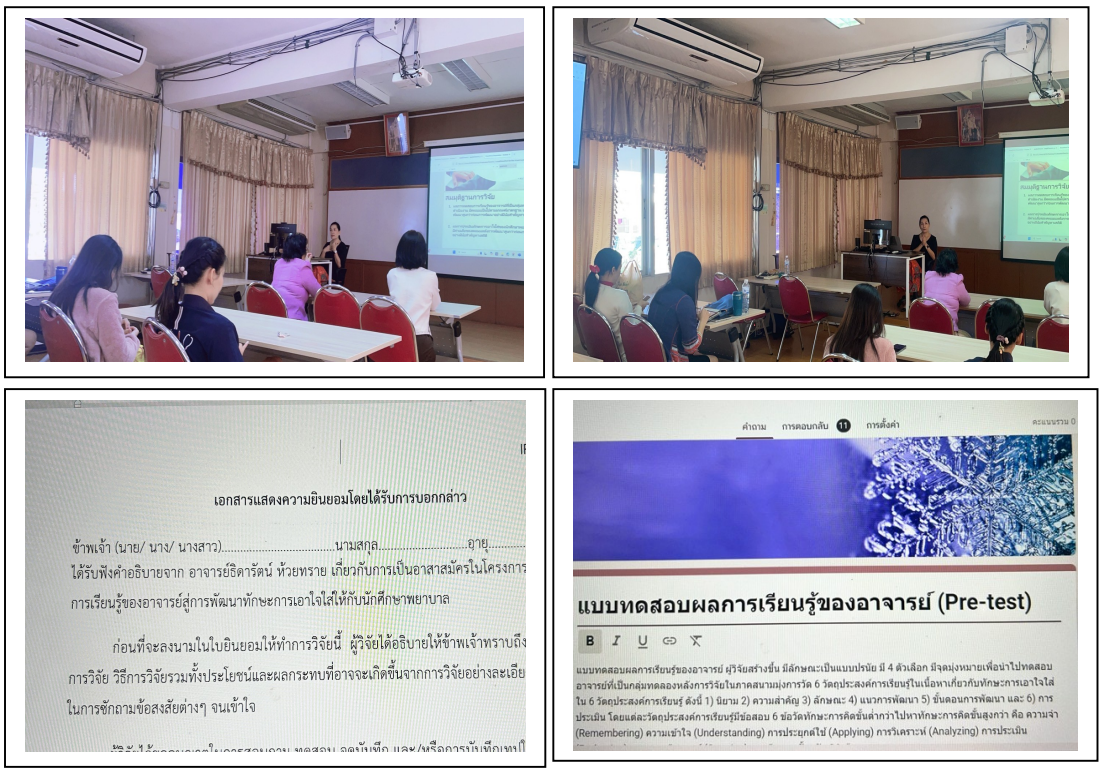
ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีอาจารย์ร้อยละ 100 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยในการปฏิบัตินั้นเป็นการกำหนดให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองแต่ละรายนำผลการเรียนรู้ที่ได้ไปพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยนัดอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกสาขาวิชาที่มีการขึ้นฝึกปฏิบัติในรายวิชาปฏิบัติทางการพยาบาลของภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2567 ในวันที่ 13 ธันวาคม 2567 เพื่อชี้แจงโครงการวิจัยเรื่อง “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย สร้าง Group Line และแนะนำเว็ปไซต์เพื่อเข้าไปดาวนโหลดเอกสารต่าง ๆ โดยให้ความเป็นอิสระทางวิชาการแก่อาจารย์ในการนำความรู้จากชุดโครงการที่ 1 ไปพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวังเป็นระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งอาจารย์กลุ่มทดลอง เริ่มดำเนินการพัฒนานักศึกษาพยาบาลตามโครงการที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568 ดังแสดงในภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง

2) ผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการใช้แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) จำนวน 80 คน โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)	**2.98**	**0.62**
1) ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร	2.94	0.61
2) เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร	2.90	0.69
3) ฉันสามารถจินตนาการได้ว่าฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่	2.95	0.53
4) ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง	2.86	0.66

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
5) ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่	2.99	0.44
6) เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก	2.86	0.55
7) ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ	2.86	0.82
8) ฉันสามารถทำนายได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ใครบางคนอยากจะทำ	3.17	0.69
9) คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรหรือกำลังคิดอะไรอยู่	3.26	0.59
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)	**3.20**	**0.70**
10) เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน	3.24	0.74
11) ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม	3.36	0.70
12) ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่า มีใครบางคนที่ต้องการพูดคุยกับฉัน	3.22	0.73
13) ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน	3.21	0.74
14) เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ	3.31	0.67
15) ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น	3.13	0.69
16) ฉันพบว่า ฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของผู้อื่นได้	2.94	0.63
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)	**3.23**	**0.74**
17) ฉันสามารถทำนายได้ว่า ใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไร	3.05	0.75
18) ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด	3.24	0.61
19) ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม	2.95	0.87
20) ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาได้แบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา	3.28	0.77
21) เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา	3.21	0.71
22) เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา	3.67	0.71
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)	**3.08**	**0.62**
23) ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม	3.05	0.82
24) ฉันคิดว่าเป็นการดีสำหรับคนแปลกหน้า เมื่อฉันพยายามที่จะให้พวกเขาเข้าร่วมกลุ่ม	3.12	0.76
25) เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก	3.14	0.60
26) ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว	3.10	0.32
27) ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น	3.00	0.62
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)	**3.59**	**0.75**
28) ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง	3.13	0.73
29) ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง	3.33	0.71

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ผลการประเมิน $\overline{X}$	S.D.
30) ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบายให้กับฉันฟัง	3.49	0.85
31) ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"	3.35	0.72
32) เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ	3.85	0.74
33) ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง	3.76	0.76
34) ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น	3.76	0.67
35) ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น	4.06	0.84
รวมทั้งหมด	**3.22**	**0.69**

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า จากการประเมินทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) มีผลการประเมินโดยภาพรวม ดังนี้ คือ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) รวมเท่ากับ 3.22 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.69

3) ผลอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

หลังจากที่มีการแนะนำให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ศึกษาคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการตามหลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถจะนำผลการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจารย์ผู้เป็นกลุ่มทดลองมีการดำเนินกิจกรรมในระหว่างวันที่ 16 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ 2568 โดยอาจารย์ผู้เป็นกลุ่มทดลองมาจากทุกสาขาวิชา ได้แก่ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และสาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต เป็นผู้แทนกลุ่มทดลองสาขาวิชาละ 2 ราย รวมทั้งหมด 10 ราย จากการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในภาพรวม พบว่า 1) ความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยที่สุด เนื่องจากขาดความมั่นใจในการเข้าไปสนทนากับผู้ป่วย ขาดทักษะการสร้างสัมพันธภาพ ขาดความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยหรือครอบครัวได้ บางครั้งเจอการทดสอบจากผู้ป่วยและครอบครัวที่ไม่มั่นใจว่านักศึกษาพยาบาลจะสามารถดูแลตนเองได้ จากปัญหาดังกล่าวเมื่อนักศึกษาเข้ามาขอรับคำปรึกษา อาจารย์ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ระบายความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของตัวเองเกี่ยวกับปัญหาที่เผชิญอยู่ กระตุ้นให้นักศึกษาได้ระบายปัญหาหรือความวิตกกังวลออกมาให้มากที่สุด โดยอาจารย์ตั้งใจฟังอย่างเข้าใจ (Empathetic Listening) ฟังอย่างตั้งใจ ติดตามเรื่องราวของนักศึกษา ไม่สกัดกั้นการระบายออกของนักศึกษา จากการฟังของอาจารย์ทำให้นักศึกษาได้ยินสิ่งที่ตนเองคิดอยู่ ซึ่งอาจจะทำให้นักศึกษามองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนั้น การตั้งคำถามที่ตรงประเด็นยังเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจสิ่งที่นักศึกษาคิดหรือรู้สึกอยู่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวอย่างคำพูด เช่น “ในการพูดคุยครั้งนี้ อาจารย์ได้รับรู้ถึงความไม่สบายใจหรืออะไรที่คุณรู้สึกอยากเล่า อยากระบาย หรืออยากให้อาจารย์ช่วยเหลืออะไร ขอให้คุณบอก

อาจารย์ได้เลยนะคะ” หรือ “สิ่งที่คุณกังวล เป็นเรื่องราวที่ค่อนข้างซับซ้อน เราต้องช่วยกันหาทางออก ซึ่งอาจไม่สามารถจัดการได้เพียงครั้งนี้ครั้งเดียว อาจารย์อยู่ที่นี่นะคะ เราลองมาช่วยกันคิดดีไหมว่าเราจะหาทางออกอย่างไร” การสร้างความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษากล้าเปิดเผยความคิดความรู้สึก ทำให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา ซึ่งความไว้วางใจนี้เกิดจากการที่อาจารย์แสดงการยอมรับและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักศึกษา มีความตั้งใจจริงและความเสมอต้นเสมอปลาย ความไวต่อความต้องการของนักศึกษา การให้เวลาในการพูดคุยถึงปัญหา และการให้ข้อมูลที่เป็นจริงอย่างชัดเจน จะส่งผลให้ความวิตกกังวลของนักศึกษาลดลง 2) นักศึกษาไม่เข้าใจหรือมองไม่เห็นปัญหาของผู้ป่วย แนวทางการจัดการคือ อาจารย์แนะนำให้นักศึกษารับฟังอย่างตั้งใจและเข้าอกเข้าใจ ซึ่งทำให้ผู้ป่วยรู้สึกสบายใจที่จะพูดถึงข้อมูลที่เป็นปัญหามากกว่าความรู้สึกซึ่งเกี่ยวพันกับข้อมูลที่ให้ ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลควรเชื่อมระหว่างข้อเท็จจริงที่ได้รับมากับความรู้สึกของผู้ป่วย โดยอาจจะพูดว่า “ดูเหมือนคุณจะรู้สึก..... เพราะ.....” จะช่วยให้ผู้ป่วยสามารถสำรวจตัวเองและเชื่อมโยงได้ระหว่างเหตุการณ์กับความรู้สึก 3) นักศึกษาพยาบาลเกิดความสงสารหรือมีความรู้สึกร่วม (Sympathy) มากกว่าการเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ผู้ป่วย ในสถานการณ์แบบนี้อาจารย์ได้แนะนำนักศึกษาต้องมีความตระหนักรู้ในตนเองว่า ขณะนี้กำลังทำอะไรอยู่ มีผลอย่างไรต่อตนเองและผู้อื่น กำลังมีหน้าที่และบทบาทอะไร รวมทั้งต้องไวต่อการรับรู้ของตนเองและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อรับรู้ว่าตนเองนั้นกำลังมีอารมณ์ร่วมกับความรู้สึกของผู้ป่วย จะต้องเตือนตนเองว่า “ตอนนี้กำลังทำหน้าที่ช่วยเหลืออยู่เพื่อจะได้ถอนตัวออกมาจากความรู้สึกร่วมกับของผู้ป่วย” นั่นคือ ถอดตัวเองจากการมีความรู้สึกร่วมหรือความรู้สึกเช่นเดียวกับที่ผู้ป่วยรู้สึก (sympathy) มาเป็นความเข้าอกเข้าใจ (empathy) 4) ผู้ป่วยต้องการพึ่งพานักศึกษาพยาบาล การดูแลของอาจารย์ คือ แนะนำนักศึกษาให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้ป่วย โดยที่นักศึกษานั้นเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้ป่วยตระหนักถึงปัญหาของตนเองและแก้ไขปัญหาเหล่านั้นตามศักยภาพที่ผู้ป่วยมี รวมทั้งการย้ำเตือนถึงข้อตกลงตั้งแต่เริ่มต้น ตกลงว่าต่างมีบทบาทอะไร ย้ำเตือนการสิ้นสุดสัมพันธภาพเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้สำรวจความรู้สึกของตนเอง เกี่ยวกับการแยกจาก นอกจากนั้นแนะนำแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่ผู้ป่วยสามารถรับบริการได้ และ 5) การแสดงออกของอารมณ์อย่างรุนแรงของนักศึกษา เช่น การร้องไห้อย่างมากมาย เป็นเหมือนสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่นักศึกษาได้เผชิญอยู่นั้นหนักเกินความสามารถของนักศึกษา นักศึกษาไม่สามารถจะอดทนต่อไปได้ อารมณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ที่แท้จริงที่นักศึกษารู้สึกจริง ๆ ดังนั้นอาจารย์จึงควรแสดงออกว่ารับรู้ความรู้สึกนั้นและแสดงออกให้นักศึกษารับรู้ เช่น “อาจารย์ รับรู้ได้ว่าเหตุการณ์ /สิ่งที่เกิดขึ้น/สิ่งที่คุณกำลังเผชิญอยู่ เป็นเรื่องที่ยากสำหรับคุณ” โดยสรุปการที่อาจารย์มีองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) พร้อมที่จะเป็นต้นแบบที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถหล่อหลอมให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองให้มีลักษณะของบุคคลที่มี Empathy Skills ได้ และส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักศึกษากับผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี มีการแสดงภาพตัวอย่างที่ 4.7 ดังนี้



ภาพที่ 4.7 ตัวอย่างกิจกรรมอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) โดย Google Form ไว้ เพื่อให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1–5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด ดังมีผลการประเมินตนเองของอาจารย์แสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม) ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

แนวการพัฒนา **หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม**	**ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ**					
	0	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1) ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)						10
2) รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)			2	1	3	4
3) ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)						10
4) รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback)				2	3	5
5) ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)					2	8
6) ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important)				2	3	5
7) มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)				2	3	5
8) อดทน (Be Patient)		4	3	5		
9) ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort)			4	6		
10) อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)			1	3	3	3
11) ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers)		5	5			
12) ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)				1	2	7

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
13) ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity)				4	6	
14) ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)			3	3	3	1
15) อาสาสมัคร (Volunteer)		5	5			
16) ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)				6	4	
17) ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help)			2	2	2	4
18) รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases)			2	3	5	
19) ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice)					2	8
20) ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)				2	4	4
21) แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling)						10
22) ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling)					3	7
23) ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation)			1	3	3	3
24) ฝึกสติ (Practice Mindfulness)					2	8
25) เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself)				4	4	2
26) ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)			4	3	3	
27) ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy)						10
28) ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณนา (Practice Descriptive Note-Taking)		4	2	2	2	
29) ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)				3	3	4
30) งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain From Offering Unsolicited Advice)				2	4	4
31) ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitive)			3	2	5	
32) ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)			5	3	2	
33) ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions)			5	3	2	
34) มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)			3	2	2	3
35) อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumption)		4	3	3		
36) ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person's Experience)		5	1	4		
37) เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)		6	4			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
38) ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead By Example)			5	3	2	
39) พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life)			3	2	5	
40) พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)				4	6	
41) ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)		4	3		3	
42) คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)			2	4	4	
43) บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It Personal)				5	5	
44) ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)		6	2		2	
45) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)			3	3	4	
46) พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment)		4	3	3		
47) เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore The Heart not Just The Head)					4	6
48) พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)		6	2	2		
49) ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)			4	2	4	
50) แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)		5	4	1		

จากตารางที่ 4.15 เห็นได้ว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น "แนวทางการพัฒนา" ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาหลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลทุกข้อเสนอทางเลือกในระดับน้อยที่สุดปานกลางถึงระดับมากที่สุด (หมายเลข 2 – 5) และมีข้อสังเกตว่า แนวการพัฒนาที่นำไปใช้ในการพัฒนา 10 อันดับแรก คือ 1) ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority) 2) ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand) 3) ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak) 4) ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity) 5) ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice) 6) แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling) 7) ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling) 8) ฝึกสติ (Practice Mindfulness) 9) ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy) และ 10) เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore The Heart not Just The Head)

ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

นอกจากให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมาได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลในระดับใดแล้ว ยังให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” จากทัศนะใดไปปฏิบัติ หรือได้นำเอาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตนเองอย่างไร ดังมีผลการประเมินตนเองในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ Skybound (2016) มี 7 ขั้นตอน คือ 1. ฟัง (Listen) 2. อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) 3. รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) 4. ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) 5. พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) 6. สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) 7. ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate)	1
ขั้นตอนตามทัศนะของ Reynolds (2019) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) 2. อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) 3. จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters) 4. ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ (Don’t Commiserate) 5. จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem)	1
ขั้นตอนตามทัศนะของ Thomas & Prabhala (2020) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2. เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3. สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4. เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) 5. การปฏิบัติ (Practice)	3

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ Morgan (2021) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2. การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3. การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก(Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) 4. การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)	1
ขั้นตอนตามทัศนะของ Ranta (2021) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2. รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3. ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations) 4. ทบทวนปัญหา (Restate The Problem) 5. ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)	2
ขั้นตอนตามทัศนะของ Sicinski (n.d.) มี 6 ขั้นตอน คือ 1. จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person’s Shoes) 2. ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings) 3. วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person’s Experience) 4. ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You’re Hearing) 5. เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support) 6. ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)	1
ไม่ได้นำทัศนะใดไปปฏิบัติ แต่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทัศนะของแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตัวเอง ดังนี้ อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองรายที่ 1 1. ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2. สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 3. ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 4. รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 5. เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support)	1
ค่าความถี่รวม	**10**

จากตารางที่ 4.16 เห็นได้ว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ จะเห็นว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาโมเดลขั้นตอนจากทัศนะของ

ทุกแหล่งไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาของตนเอง ทัศนะละ 1 หรือ 3 ราย แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองต่างมีทัศนะต่อโมเดลการพัฒนาอย่างเป็นอิสระของตนเอง และมีข้อสังเกตว่ามีอาจารย์ 1 รายที่ได้นำเอาแนวคิดจากหลายทัศนะมาประยุกต์ใช้เป็นของตนเอง โดยแสดงความคิดเห็นว่า ก่อนที่เราจะไปทำความเข้าใจผู้อื่นเราต้องเข้าใจความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก และการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในระหว่างการสนทนาจะก่อให้เกิดความสบายใจในการพูดคุย กล้าที่จะระบายสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลออกมา เมื่อเรารับฟังอย่างตั้งใจก็จะทำให้รับรู้ถึงอารมณ์ของผู้พูด ส่งผลให้สามารถดูแลช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนั้น ในแบบประเมินตนเองของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองดังกล่าว นอกจากการประเมินถึงการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” และ “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลแล้ว ยังได้สอบถามความเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะเป็นการสะท้อนผล (Reflection) จากการปฏิบัติด้วย ดังนี้

4) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

– ชุดคู่มือของโครงการที่ 1 และ 2 มีเนื้อหาที่ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติได้ และมีกิจกรรมให้สรุปความรู้ ส่งผลให้อาจารย์ กลุ่มทดลองมีองคความรู้ ทัศนคติ และแนวทาง ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

– การมีเวลาให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองเตรียมความพร้อมเป็นระยะเวลา 1 เดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ

– อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองทั้ง 10 ราย ได้นำองค์ความรู้ไปใช้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 ในรายวิชาปฏิบัติทางการพยาบาลซึ่งสถานการณ์จริงที่ได้ปฏิบัติการพยาบาลกับทั้งผู้ป่วยและญาติผู้ดูแล เป็นบริบททางการพยาบาล

– ทักษะการเอาใจใส่ ถือว่าเป็น Soft Skills ที่น่าสนใจ ส่งผลให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมองว่าเป็นสิ่งท้าทาย

– อาจารย์กลุ่มทดลองแต่ละคน ดูแลนักศึกษาพยาบาล 8 คน ตลอดระยะเวลา 4 สัปดาห์ ในวันจันทร์-พฤหัสบดี ที่หอผู้ป่วยหรือชุมชนที่นิเทศ ซึ่งมีเวลาพัฒนาทักษะดังกล่าว

– อาจารย์มีองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) พร้อมที่จะเป็นต้นแบบที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถหล่อหลอมให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองให้มีลักษณะของบุคคลที่มี empathy skills ได้

5) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

– ความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลเมื่อเข้าไปดูแลผู้ป่วย

– นักศึกษาไม่เข้าใจหรือมองไม่เห็นปัญหาของผู้ป่วย

– นักศึกษาพยาบาลเกิดความสงสาร Sympathy) มากกว่าการเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ผู้ป่วย

– การแสดงออกของอารมณ์อย่างรุนแรงของนักศึกษา

– ผู้ป่วยต้องการพึ่งพานักศึกษาพยาบาล

6) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

– อาจารย์ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาระบายความรู้สึก ความคิดความเชื่อของตัวเองเกี่ยวกับปัญหาที่เผชิญอยู่ โดยอาจารย์ตั้งใจฟังอย่างเข้าใจ (Empathetic Listening) ฟังอย่างตั้งใจ

– การสร้างความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษากล้าเปิดเผยความคิดความรู้สึก

– อาจารย์แสดงออกว่ารับรู้ถึงความรู้สึกของนักศึกษา และแสดงออกให้นักศึกษารับรู้

– อาจารย์ได้แนะนำนักศึกษาต้องมีความตระหนักรู้ในตนเอง ว่าเมื่อรับรู้ว่าตนเองนั้นกำลังมีอารมณ์ร่วมกับความรู้สึกของผู้ป่วย ให้รีบถอดตัวเองจากการมีความรู้สึกร่วมหรือความรู้สึกเช่นเดียวกับที่ผู้ป่วยรู้สึก (Sympathy) มาเป็นความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)

7) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

– การฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจ ร่วมกับการสังเกต สีหน้าท่าทางของผู้พูด มีความจำเป็นและเป็นพื้นฐานของแนวทางการพัฒนาหรือขั้นตอนการพัฒนาอื่น ๆ

– การถามใช้สำหรับเมื่อเราต้องการหาข้อมูล เพื่อให้ผู้พูดได้บอกความคิดความรู้สึก เรื่องราวต่าง ๆ การถามแต่ละครั้งต้องมีจุดมุ่งหมายว่าต้องการอะไร

– การสะท้อนความคิด ความรู้สึก จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลได้ทบทวนความคิด ความรู้สึกของตนเองที่แฝงภายใต้เนื้อความที่นักศึกษาพูด ทำให้เข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น

– การที่อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลมีทักษะการเอาใจใส่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีของทีมการพยาบาล

8) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

– ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ในนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ในการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนใหม่ในหอพัก

– เนื่องจากอัตลักษณ์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนนก คือ การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ จึงควรให้มีการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ซึ่งเป็นการขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลครั้งแรกของนักศึกษา

9) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

หลังจากสิ้นสุดการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ร่วมกันอภิปรายถึงข้อเสนอแนะของคู่มือแต่ละชุดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุมหมี่ขิด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ดังภาพแสดงที่ 4.8 ดังนี้



ภาพที่ 4.8 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เนื้อหาเชื่อถือได้ เนื่องจากมีการทบทวนวรรณกรรมจากฐานข้อมูลที่เชื่อถือ มีความเหมาะสม เรียงลำดับของคู่มือที่ประกอบไปด้วยนิยาม ความสำคัญ คุณลักษณะ แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินของทักษะการเอาใจใส่
- ทบทวนในเนื้อหาส่วนของแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ จำนวนทั้งหมด 50 ข้อ ควรมีการรวมประเด็นเนื้อหาที่เป็นแนวทางเดียวกันไว้ในข้อเดียวกัน เช่น การฟังมี 5 ข้อที่สามารถรวมกันเป็น 1 ข้อ การถามมี 4 ข้อที่สามารถรวมกันเป็น 1 ข้อ แล้วขยายความให้ครบ เป็นต้น

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เรียบเรียบด้วยภาษาวิชาการที่สามารถอ่าน ทำความเข้าใจได้ นำสู่การปฏิบัติในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- จัดทำรูปเล่มนำเสนอในรูปแบบ E-book
- จัดทำคลิปวิดีโอสาธิตเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาล”

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- จัดทำรูปเล่มนำเสนอในรูปแบบ E-book
- หลังการพัฒนาคู่มือตามข้อเสนอแนะ ควรจดลิขสิทธิ์ก่อนเผยแพร่

- ทำวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ในรายวิชาภาคทฤษฎี

10) ผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test)

จากการประเมินทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลอง “หลัง” การพัฒนา (Post-test) จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนา (Post-test)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่		ผลการประเมิน	
		$\overline{X}$	S.D.
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)		**4.63**	**0.52**
1)	ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร	4.68	0.50
2)	เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร	4.68	0.47
3)	ฉันสามารถจินตนาการได้ว่า ฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่	4.58	0.50
4)	ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่งแต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง	4.54	0.62
5)	ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่	4.69	0.46
6)	เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก	4.51	0.66
7)	ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ	4.67	0.47
8)	ฉันสามารถทำนายได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ใครบางคนอยากจะทำ	4.65	0.48
9)	คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรหรือกำลังคิดอะไรอยู่	4.63	0.51

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)	**4.62**	**0.49**
10) เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน	4.64	0.51
11) ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม	4.58	0.50
12) ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่า มีใครบางคนที่ต้องการพูดคุยกับฉัน	4.59	0.50
13) ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน	4.67	0.47
14) เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ	4.67	0.47
15) ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น	4.60	0.49
16) ฉันพบว่า ฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของผู้อื่นได้	4.60	0.49
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)	**4.63**	**0.48**
17) ฉันสามารถทำนายได้ว่า ใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไร	4.73	0.45
18) ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด	4.60	0.49
19) ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม	4.50	0.50
20) ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาได้แบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา	4.65	0.51
21) เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา	4.67	0.47
22) เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา	4.65	0.48
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)	**4.58**	**0.53**
23) ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม	4.64	0.48
24) ฉันคิดว่าเป็นการดีสำหรับคนแปลกหน้า เมื่อฉันพยายามที่จะให้พวกเขาเข้าร่วมกลุ่ม	4.56	0.50
25) เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟัง ครั้งแรก	4.55	0.66
26) ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว	4.60	0.49
27) ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น	4.56	0.50
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)	**4.67**	**0.50**
28) ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง	4.65	0.48
29) ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง	4.63	0.58
30) ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบายให้กับฉันฟัง	4.65	0.48
31) ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"	4.55	0.64
32) เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ	4.68	0.47
33) ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง	4.59	0.63
34) ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น	4.69	0.46
35) ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น	4.94	0.25
รวม	**4.62**	**0.50**

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองได้รับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ หลังการพัฒนา (Post-test) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 4.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.50

11) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

จากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่กับนักศึกษาพยาบาล“ก่อน”การพัฒนา (Pre-Test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 3.22 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69 และจากผลการประเมิน “หลัง” การพัฒนา (Post-test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.62 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.50 เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\overline{X}$	S.D.	t
ก่อน	80	3.22	0.69	71.17*
หลัง	80	4.62	0.50	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 เห็นได้ว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยโครงการแรกมีคู่มือประกอบ 6 ชุด โครงการที่สองมีคู่มือประกอบ 1 ชุดนั้น มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ และอาจารย์สามารถนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีผลทดสอบทางการวิจัยรองรับ และแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบนี้สามารนำไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มประชากรที่เป็นเป้าหมายดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อขอบเขตการวิจัยในบทที่ 1 ได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกวิทยาลัยทั่วประเทศ

สรุป

ตามแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์ หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็น

นวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำ - ความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ดังคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และตามแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (Teacher Professional Development) ที่จะต้องคำนึงถึงความมีประโยชน์ต่อผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) (Gusky, 2000; Hoy & Miskel, 2001) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของกิจกรรมใด ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (Student achievement should be the ultimate goal of any teacher professional development activities.) (Kampen, 2019)

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าในการวิจัยครั้งนี้จะช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อการอบรมตนเองแบบออนไลน์ในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่อาจารย์จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ ซึ่งเป็นประเด็นหลักสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เพราะโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ซึ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีทั่วประเทศได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัล ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document-Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งพัฒนาโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล และได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

2) อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยตามที่กำหนดในบทที่ 3 และจากรายงานผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 345 คะแนนจากคะแนนเต็ม 360 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 95.83 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง คือ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 10 คน พบว่า มีอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองร้อยละ 100 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 2) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้อาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่มีผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
นวัตกรรมทางการศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนา “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล”

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลและได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) อาจารย์มีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) อาจารย์มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักศึกษาพยาบาลมีผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คือ อาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 34.50 และมีอาจารย์ร้อยละ 100 ทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งทั้งสองกรณีมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 90/90 2) อาจารย์มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) อาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่มีผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับ 1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ 2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกเชิงทฤษฎีไปปฏิบัติของอาจารย์ 3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ และ 4) แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่ ผู้วิจัยได้อัพโหลดไว้ในเว็บไซต์แล้ว ดังนี้

1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ดูจาก
   http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf
2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกไปปฏิบัติของอาจารย์ดูจาก
   http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf.
3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ดูจาก
   http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf
4) แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาลดูจาก
   http://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Thidarat.pdf.

อย่างไรก็ตาม ในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยได้นำเอาคู่มือเพื่อการเรียนรู้และเพื่อการนำไปปฏิบัติของอาจารย์มาแสดงไว้ด้วย ดังนี้

โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง



เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล : TEACHERS' LEARNING ENHANCEMENT TO DEVELOP EMPATHY SKILLS FOR NURSING STUDENTS





ธิดารัตน์ ห้วยทราย
พ.ศ. 2567
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

คำนำ

การวิจัยเรื่อง “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนสู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาผู้เรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอน (Ri&Di) แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของอาจารย์ ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

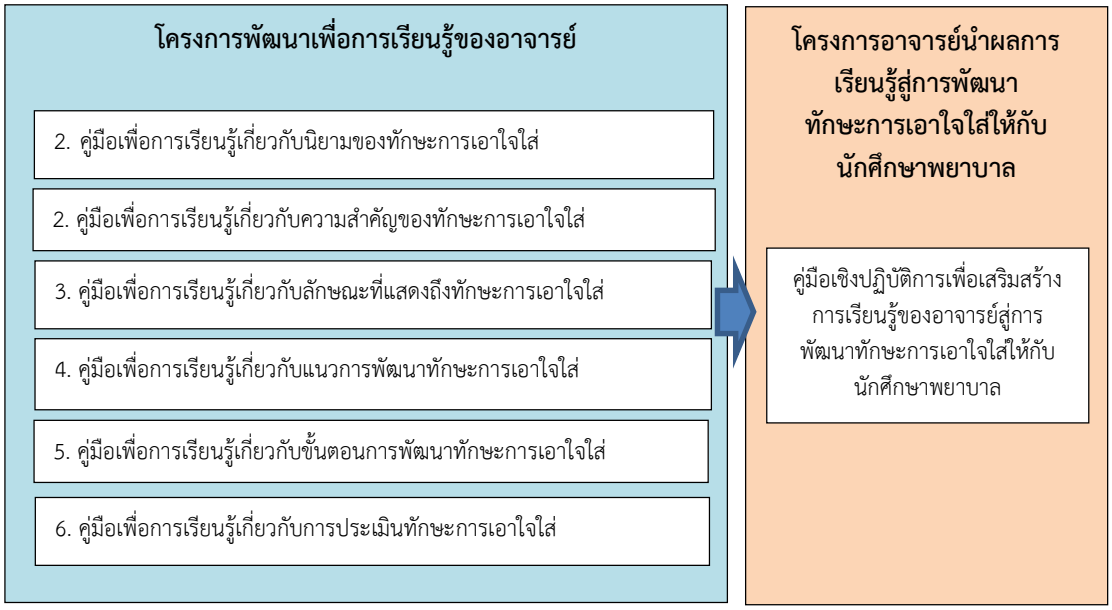
1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากอาจารย์ที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อผู้เรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีอาจารย์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาอาจารย์แล้วอาจารย์นำผลการเรียนรู้ที่ได้รับ ไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากผู้สอนที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the

Right Teachers) (Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับผู้เรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับอาจารย์ตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะอาจารย์ด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ที่ให้คำนึงถึงการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

2. ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

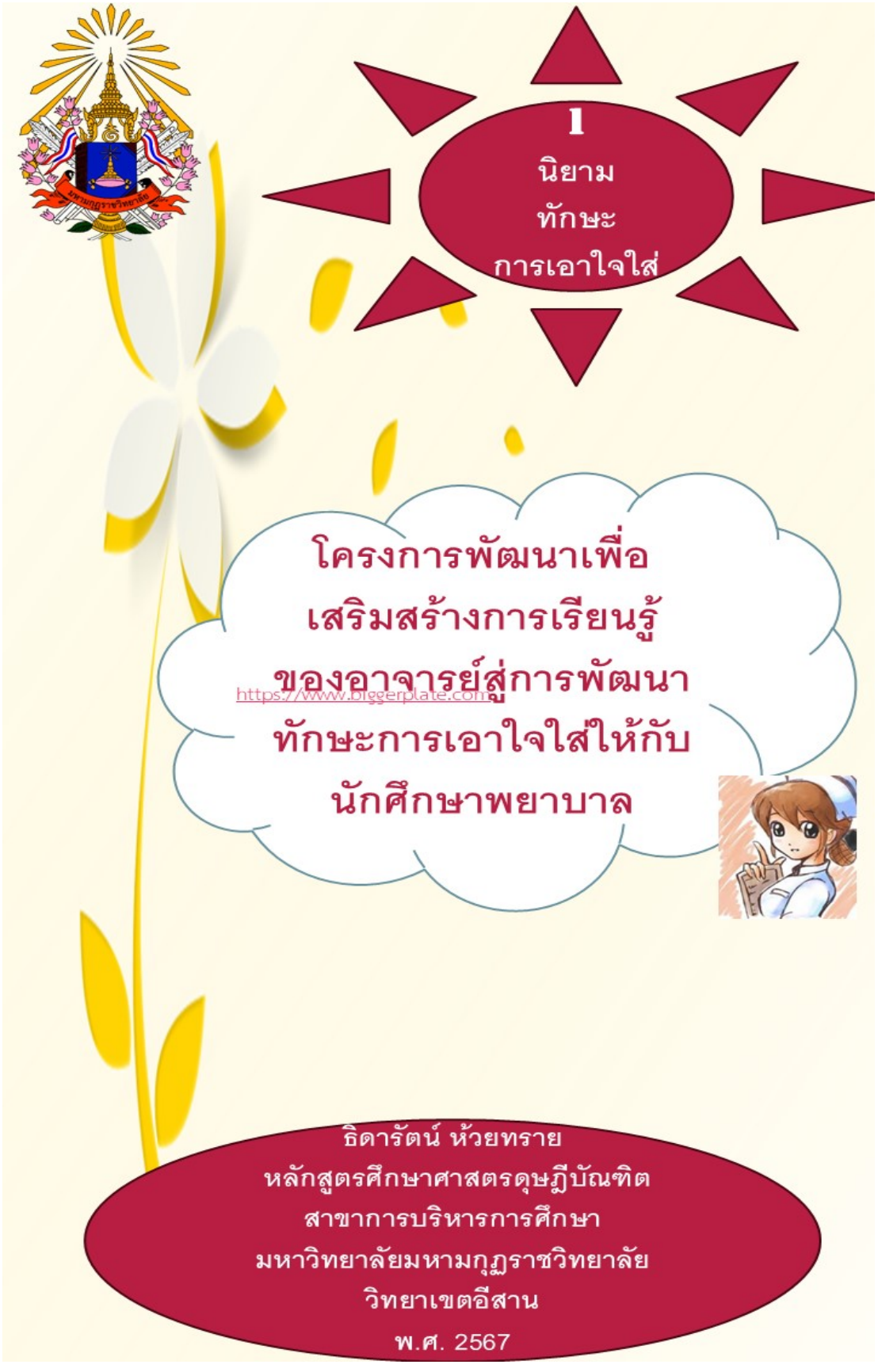


โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

- นิยาม
- ความสำคัญ
- ลักษณะ
- แนวการพัฒนา
- ขั้นตอนการพัฒนา
- การประเมิน



อิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567


I
นิยาม
ทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.biggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของการเอาใจใส่ (Empathy)

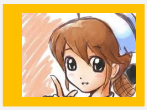
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุนิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงนิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงนิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลนิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์นิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการนิยามของทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของนิยามของทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Vlismas

Vlismas (2020) เป็นผู้อำนวยการด้านการตลาดและประเมินของบริษัท Altus ได้ให้นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) ว่า คือความสามารถในการเข้าใจความคิดและความรู้สึกของบุคคลอื่นต่อสถานการณ์นั้น ๆ รู้ว่าเขารู้สึกอย่างไรและอะไรคือสิ่งที่พวกเขากำลังคิดอยู่ รับรู้ถึงการต่อสู้ของบุคคลโดยปราศจากการตัดสินเขา เหมือนจินตนาการว่าตัวเราเองกำลังใส่รองเท้าของเพื่อน เราจะรู้ว่าตอนนี้เพื่อนของเรารู้สึกเศร้า เสียใจ หรือวิตกกังวล และเราจะเข้าไปให้การช่วยเหลือเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเพื่อนต้องการเท่านั้น



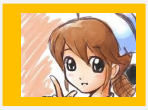
นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Vlismas มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์

https://takealtus.com/2020/06/empathy-1/



Source : https://www.istockphoto.com



ทัศนะของ Cherry

Cherry (2022) เป็นนักเขียนและที่ปรึกษาทางด้านการศึกษาสำหรับนักศึกษาจิตวิทยา ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) ว่า คือความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มองเห็นในมุมมองเดียวกับเขา และรับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไรหากเราเป็นคนคนนั้น การที่คุณสามารถมองเห็นความทุกข์ของคนอื่น เช่น เมื่อบุคคลพบกับการสูญเสีย คุณสามารถจินตนาการได้ทันทีว่าถ้าคุณเป็นคนคนนั้น คุณจะรู้สึกเหมือนอย่างที่เขากำลังรู้สึก โดยผ่านการที่คุณฟังในสิ่งที่เขาพูด กล้าที่จะชูประเด็นว่าเขารู้สึกอย่างไร พร้อมทั้งช่วยเหลือและดูแลด้วยความจริงใจ



นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Cherry มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562



Source : https://www.istockphoto.com



ทัศนะของ Campbell

Campbell (2022) เป็น นักเขียนด้านสุขภาพ ซึ่งได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการปรับตัวและการเป็นพ่อแม่ ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) ว่า คือการที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลรอบข้าง เข้าถึงความรู้สึกว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรในสภาวะอารมณ์ที่ลึกซึ้ง ความสามารถในการแยกแยะว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรเป็นส่วนหนึ่งของการเอาใจใส่

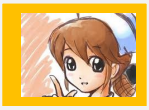


นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Campbell มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.verywellmind.com/what-is-an-empath-and-how-do-you-know-if- you-are-one-5119883



Source: https://www.clubsister.com



ทัศนะของ Waters

Waters (2022) เป็นศาสตราจารย์ นักเขียน โค้ชภาวะผู้นำ สมาชิกสมาคมจิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม (SIOP) และศูนย์การเรียนรู้โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) คือ เข้าใจความรู้สึกในสิ่งที่คนอื่นรู้สึก ฟังอย่างตั้งใจหรือกระตือรือร้นเมื่อคนอื่นพูด ไม่ตัดสิน ตระหนักถึงภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และสิ่งที่ซ่อนอยู่ในภาษาที่ไม่ใช่คำพูด อีกทั้งยอมรับความรู้สึกของทุกคน

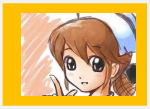


นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Waters มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.betterup.com/blog/empathy-vs-sympathy



Source: https://www.pngtree.com



ทัศนะของ Kisling

Kisling (n.d.) เป็นผู้บำบัดและนักแก้ไขปัญหาชีวิตระดับอาวุโส ได้ให้คำจำกัดความว่า การเอาใจใส่ (Empathy) คือ ความรู้สึกที่เราเข้าใจ เกิดการแบ่งปันประสบการณ์และอารมณ์ของผู้อื่น ให้เขารับรู้ หรือความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการเอาใจใส่คือตัวเชื่อมระหว่างคนสองคนที่จะมีสัมพันธภาพกันที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

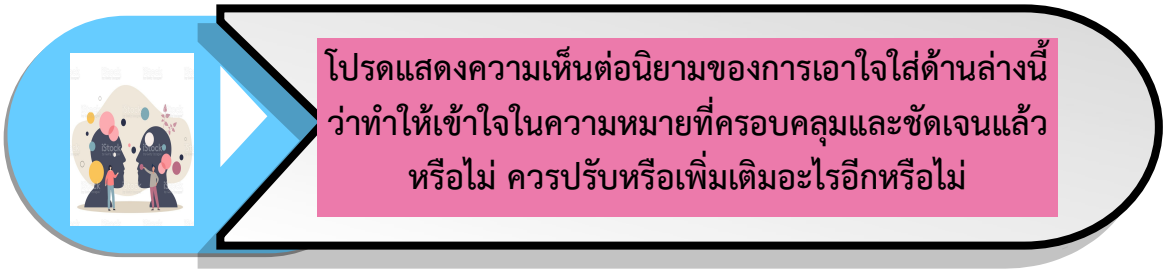


นิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Kisling มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.psychmc.com/articles/empathy-vs-sympathy



Source : https://www.theasianparent.com%2F5-ways-express-love-wife-pregnancy&psig



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของผู้อื่น รับรู้ว่าตัวเราเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร หากเราเป็นคน ๆ นั้นในขณะที่กำลังเผชิญเหตุการณ์นั้นอยู่ แสดงความใส่ใจที่จะยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจโดยไม่ตัดสิน และไม่จำเป็นต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้กับเขา ซึ่งมีความแตกต่างจากนิยามของความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ซึ่งหมายถึง ความคิดเกี่ยวกับการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นแต่จากมุมมองของตัวเราเองเท่านั้น มักให้การตัดสินใจแทน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาโดยผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ



กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับนิยามของการเอาใจใส่ (Empathy) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

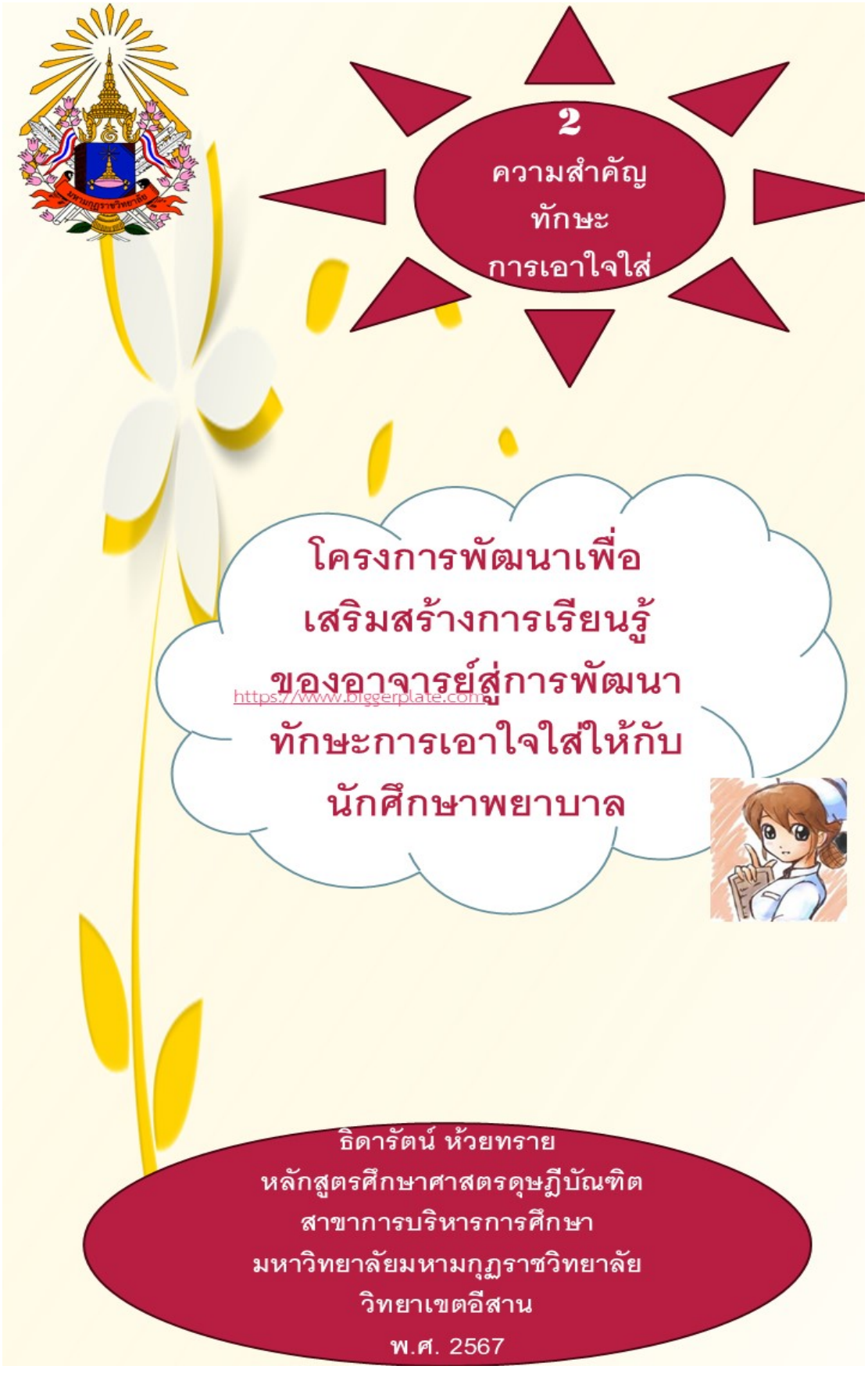
Campbell, L. (2022, July 29). *What is an empath and how do you know if you are one?* Retrieved August 27, 2022, from https://www.verywellmind.com/what-is-an-empath-and-how-do-you-know-if-you-are-one-5119883

Cherry, K. (2022, July 21). *What is empathy?* Retrieved August 26, 2022, from https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562

Kisling, J. (n.d.). *The difference between empathy and sympathy.* Retrieved August 28, 2022, from https://www.psychmc.com/articles/empathy-vs-sympathy

Vlismas, T. (2020, June 24). *What is empathy? Learn about 3 types of empathy.* Retrieved August 27, 2022, from https://takealtus.com/2020/06/empathy-1/

Waters, S. (2022, January 12). *Understanding the difference between sympathy and empathy.* Retrieved August 28, 2022, from https://www.betterup.com/blog/empathy-vs-sympathy


2
ความสำคัญ
ทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.biggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

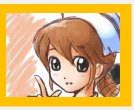
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remenbering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Molenberghs

Molenberghs (2017) เป็นอาจารย์อาวุโสด้านประสาทสังคมวิทยา ที่ Monash ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้เราเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เพื่อให้เราสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเฉพาะเจาะจงที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางสังคม มีงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่นำไปสู่พฤติกรรมการช่วยเหลือเป็นอย่างดี การเอาใจใส่จึงเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเองที่อยู่ระหว่างตนเองกับผู้อื่น

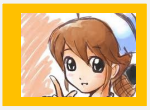


ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Molenberghs มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://theconversation.com/understanding-others-feelings-what-is-empathy-and-why-do-we-need-it-68494



Source : https://thepotential.org/knowledge/relational-mindset-ep1/



ทัศนะของ Texas A&M International University

Texas A&M International University (2019) ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า เมื่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพวกเขาอาจจะวิตกกังวล เต็มไปด้วยความรู้สึกต่าง ๆ มากมาย และหวาดกลัว อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้ป่วย พยาบาลควรรู้ว่าการดูแลเอาใจใส่ที่เต็มไปด้วยความเข้าอกเข้าใจสามารถช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย

การเอาใจใส่ช่วยให้พยาบาลสร้างความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่จะเชื่อมต่อระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแลโดยมุ่งเน้นไปที่มุมมองของผู้ป่วย สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างการสื่อสารเนื่องจากพยาบาลสามารถเข้าใจได้ว่าผู้ป่วยกำลังประสบกับอะไรอยู่และมีวิธีการเผชิญปัญหาอย่างไร

นอกจากนั้น การเอาใจใส่ยังช่วยส่งเสริมการดูแลผู้ป่วย (Enhances Patient Care) การปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย

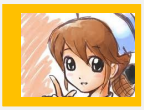


ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Texas A&M International University มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://online.tamiu.edu/articles/rnbsn/empathy-is-crucial-in-nursing.aspx



Source : https://th.pngtree.com/



ทัศนะของ Norwich University Campbell

Norwich University (2021) ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า บทบาทของการเอาใจใส่ในการดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งที่ต้องแสดงออกอย่างต่อเนื่องในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ผลดีของการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพที่หลากหลาย ดังนั้นการเอาใจใส่ทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นในสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยคือ คุณภาพในการดูแล นอกจากนั้น การเอาใจใส่จะช่วยพยาบาลได้แสดงออก ดังนี้คือ 1) สร้างความเคารพ 2) ส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและทัศนคติที่ดี 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 4) การรวบรวมข้อมูลประวัติการเจ็บป่วยหรือประวัติทางการแพทย์ และ 5) การบริหารยาอย่างสมเหตุผล

ดังนั้น เมื่อได้รับการดูแลที่เต็มไปด้วยการเอาใจใส่ผู้ป่วยจะวิตกกังวลลดลง มีการดูแลตนเองดีขึ้น ลดความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าและความไม่เป็นมิตร เพราะการเอาใจใส่ของพยาบาลจะเข้าใจความต้องการของผู้ป่วยได้ดีขึ้น ทำให้ผู้ป่วยสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อกังวลของพวกเขา

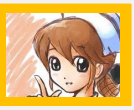


ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Norwich University มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
Importance of Empathy in Nursing: 5 Patient Care Tips | Norwich University Online



Source : https://www.engineeringtoday.



ทัศนะของ Wilson

Wilson (2021) เป็นพยาบาลวิชาชีพและผู้ก่อตั้ง Nerdy Nurse ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า การเอาใจใส่เป็นทักษะที่ทรงพลัง (Powerful Skill) สำหรับการพยาบาล พยาบาลจำเป็นที่จะต้องมีทักษะการเอาใจใส่เป็นอย่างมากในขณะที่ให้การดูแลผู้ป่วย เพราะพยาบาลที่มีความเข้าอกเข้าใจและท่าทีผ่อนคลาย ผู้ป่วยจะรู้สึกปลอดภัยในระหว่างการตรวจและรับการรักษา จากความสามารถของพยาบาลที่จะรับรู้อารมณ์ของผู้ป่วย เข้าใจในสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ทั้งทางด้านร่างกายหรืออารมณ์ความรู้สึก และดูแลผู้ป่วยในแบบที่ตรงกับความต้องการของคนคนนั้นโดยปราศจากการตัดสิน การเอาใจใส่มีบทบาทสำคัญในการพยาบาล เนื่องจากมีผลต่อการที่พยาบาลจะต้องติดต่อสื่อสารอย่างไรกับผู้ป่วย บุคคลอื่น ๆ หรือบุคลากรทางการแพทย์ในขณะที่ทำงาน การเอาใจใส่ช่วยยกระดับการดูแลผู้ป่วยและผลลัพธ์ทางคลินิก ความพึงพอใจของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น การจำหน่ายผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาลเร็วกว่าแผนการรักษาที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตัวตามแผนการรักษาและการดูแลตนเองของผู้ป่วย

นอกจากนั้น ทักษะการเอาใจใส่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ความเป็นมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพสูง ยิ่งไปกว่านั้นยังเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลอีกด้วย

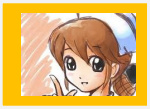


ความสำคัญทักษะของการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Wilson มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://thenerdynurse.com/why-is-empathy-important-in-nursing/



Source : https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/



ทัศนะของ Campbell

Campbell (2022) เป็นนักเขียนด้านสุขภาพ ซึ่งได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการปรับตัว และการเป็นพ่อแม่ ได้ให้ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ว่า ประโยชน์ของการเป็นคนที่มีความเอาใจใส่ (Empath) คือ เริ่มที่การเอาใจใส่อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจสิ่งที่ดีดี ประโยชน์อีกอย่างที่พบได้คือ ความสามารถในการปรับตัวได้ต่อประสบการณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ถ้าคุณสามารถสัมผัสกับความรู้สึกของบุคคลอื่นรอบ ๆ ตัวคุณได้ คุณก็จะสามารถให้การช่วยเหลือและดูแลได้เป็นอย่างดี และสำหรับคนที่มีความสำคัญกับตัวคุณ จะทำให้คุณสามารถที่จะช่วยเหลือเขาเหล่านั้นได้โดยผ่านการได้รับความไว้วางใจจากเขาและกลายเป็นคนที่พวกเขาเรียนรู้ที่จะพึ่งพาในอนาคต สิ่งเหล่านี้ทำให้คุณเป็นหุ้นส่วนและเพื่อนที่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในอนาคต

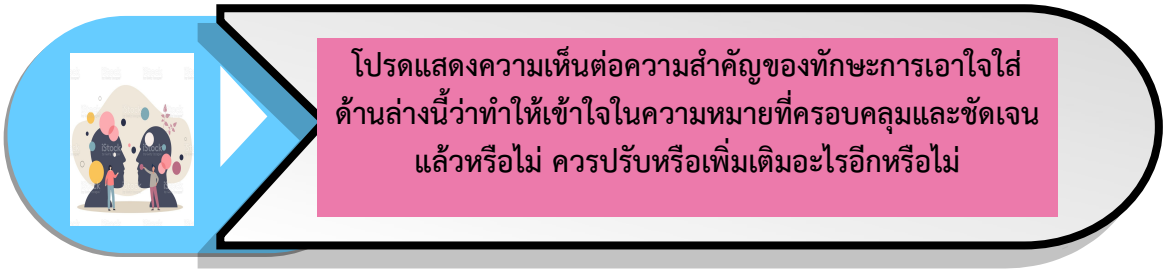


ความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Campbell มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.verywellmind.com/what-is-an-empath-and-how-do-you-know-if-you-are-one-5119883

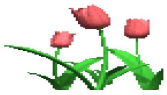


Source : https://allwellhealthcare.com/elderly-care/



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีความสำคัญสำหรับพยาบาลหลายประการ ดังนี้ 1) ช่วยให้เข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 2) เป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจ สัมผัสได้กับความรู้สึกของบุคคล สามารถให้การช่วยเหลือและดูแลได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที 3) นำไปสู่พฤติกรรมทางจริยธรรม (Amoral Behavior) 4) ช่วยให้พยาบาลสร้างความไว้วางใจ (Trusting Connection) ที่เชื่อมต่อระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่อยู่ในการดูแล 5) เสริมสร้างและปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย 6) เกิดผลทางด้านบวกจากการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพที่หลากหลาย 7) ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) เมื่อผู้ป่วยต้องเข้ารับการรักษา 8) มีผลกระทบต่ออารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม (Emotion Cognitive and Behavioral Implications) ที่สร้างผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิภาพสำหรับผู้ป่วย 9) การดูแลตนเองดีขึ้น (Improved Self-Care) ภาวะซึมเศร้า (Depression) และความไม่เป็นมิตร (Hostility) ของผู้ป่วยลดลง 10) ถ้าปราศจากการเอาใจใส่จะส่งผลให้การรักษาจะมีประสิทธิภาพลดลง 11) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น 12) ทำให้เกิดคุณภาพการดูแล ความพึงพอใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนการรักษาของผู้ป่วย 13) พัฒนาประสิทธิภาพของพยาบาลในการสร้างความเคารพ ส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและทัศนคติที่ดี การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การรวบรวมข้อมูลประวัติ และการบริหารยาอย่างสมเหตุผลให้กับผู้ป่วย 14) เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพยาบาลที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcomes) ยกระดับการดูแลผู้ป่วย ผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) และการปรับปรุงผลลัพธ์ทางคลินิก (Improved Patient Outcomes) ของผู้ป่วย 15) มีผลต่อการสื่อสารอย่างไรกับผู้ป่วย บุคคลอื่น ๆ หรือบุคลากรทางการแพทย์ ในขณะที่ทำงาน และ 16) อัตราการลาออกของพยาบาลลดลง (Decreased Nursing Turnover Rates)

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าพยาบาลต้องมีทักษะการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพและสำคัญมากที่พยาบาลจะต้องฝึกการเอาใจใส่ เพราะทักษะนี้มีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ



กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

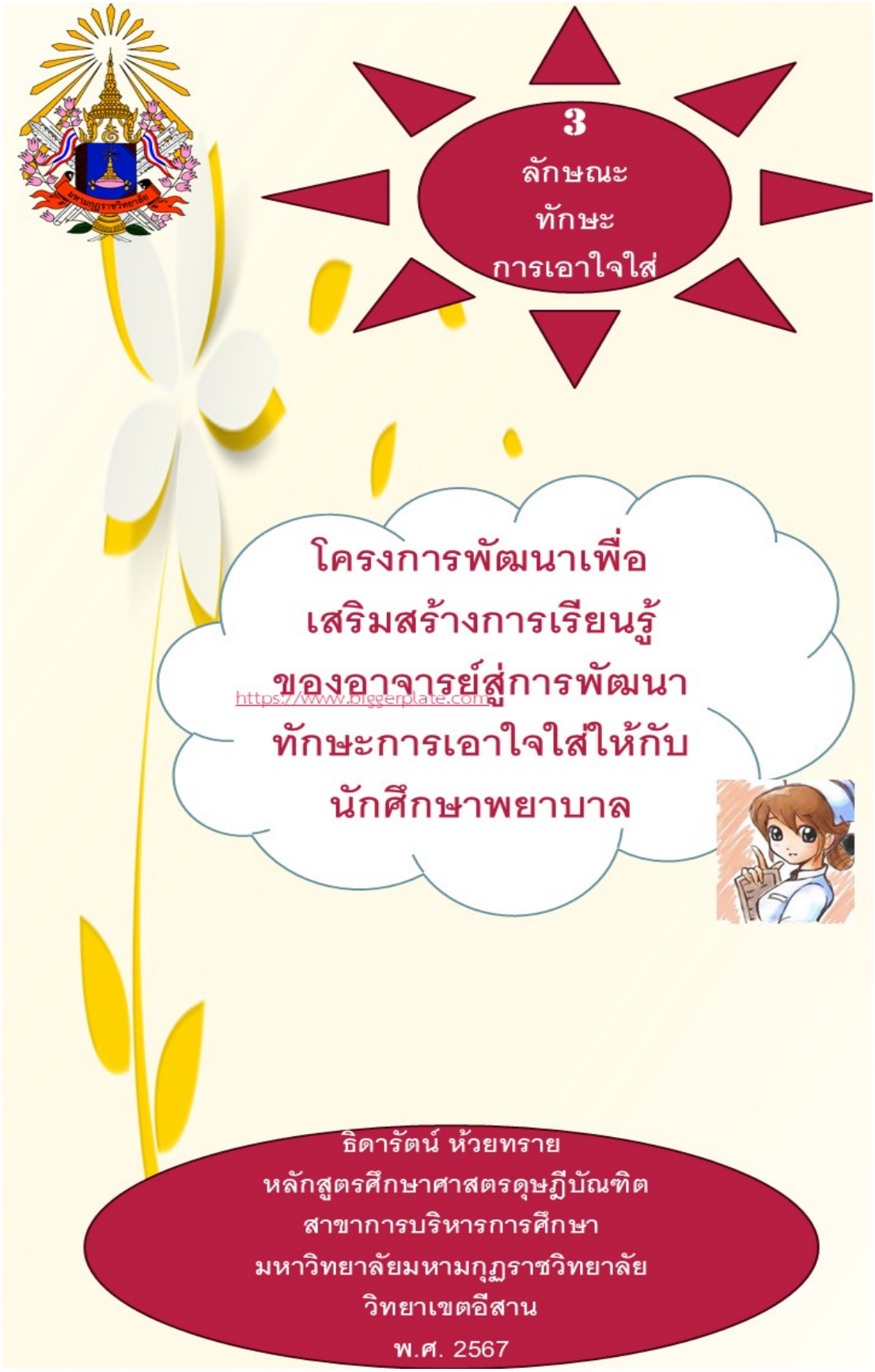
Campbell, L. (2022, July 29). *What is an empath and how do you know if you are one?* Retrieved August 27, 2022, from https://www.verywellmind.com/what-is-an-empath-and-how-do-you-know-if-you-are-one-5119883

Molenberghs, P. (2017, January 8). *Understanding others' feelings: What is empathy and why do we need it?* Retrieved August 29, 2022, from https://theconversation.com/understanding-others-feelings-what-is-empathy-and-why-do-we-need-it-68494

Norwich University. (2021, January 26). *Importance of empathy in nursing: 5 Patient care tips.* Retrieved August 29, 2022, from Importance of Empathy in Nursing: 5 Patient Care Tips | Norwich University Online

Texas A&M International University. (2019, May 15). *Why empathy is crucial in nursing*. Retrieved August 29, 2022, from https://online.tamiu.edu/articles/rnbsn/empathy-is-crucial-in-nursing.aspx

Wilson, B. (2021, November 23). *Why is empathy important in nursing?* Retrieved August 29, 2022, from https://thenerdynurse.com/why-is-empathy-important-in-nursing/


3
ลักษณะ
ทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.biggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Legg

Legg (2019) เป็นนักการศึกษา นักจิตวิทยาคลินิก และนักวิจัยเกี่ยวกับสารเสพติด ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

1. คุณเต็มไปด้วยความเอาใจใส่ (You have a Lot of Empathy) ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจประสบการณ์และความรู้สึกของผู้อื่นที่อยู่นอกมุมมองของเรา

2. คุณเต็มไปด้วยความใกล้ชิดสนิทสนม (Closeness and Intimacy can Overwhelm You) เกิดจากการติดต่อที่ใกล้ชิดกันบ่อยครั้ง ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่สนิทสนมตามมา

3. คุณมีสัญชาตญาณที่ดี (You have Good Intuition) คุณจะรู้สึกว่า คุณมีปฏิกิริยาตอบสนองที่ชัดเจนต่อสิ่งที่อาจจะดีหรือไม่ดี

4. คุณรู้สึกผ่อนคลายเมื่ออยู่กับธรรมชาติ (You Take Comfort in Nature) คนที่มีการเอาใจใส่นั้นเต็มไปด้วยความสงบ ผ่อนคลายของประสาทสัมผัสและอารมณ์

5. คุณไม่พยายามเข้าไปอยู่ในสถานที่จำกัด (You don't do Well in Crowded Places) การเอาใจใส่สามารถรับรู้ เพียงแค่มีใครแสดงอารมณ์ออกมาในสถานที่จำกัด คุณรับรู้ถึงสัมผัสนี้ได้

6. คุณมีช่วงเวลาที่ยากลำบากซึ่งไม่ได้รับการดูแล(You have a Hard Time not Caring)

7. คนอื่นตั้งใจที่จะปรึกษาปัญหากับคุณ (People Tend to Tell You Their Problems) จากการที่คุณไวต่อความรู้สึกและการเป็นผู้ฟังที่ดี คนใกล้ชิดของคุณจะรู้สึกผ่อนคลายและพวกเขาเหล่านั้นจะเข้าหาคุณเป็นคนแรกเมื่อพวกเขาเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก

8. คุณมีการรับรู้ที่ไวต่อเสียง กลิ่น และการสัมผัส (You have a High Sensitivity to Sounds, Smells, or Sensations)

9. คุณต้องการเวลาสำหรับการเติมพลัง (You Need Time to Recharge)เมื่อคุณรู้สึกอ่อนล้าจำเป็นที่คุณจะต้องการพัก

10. คุณไม่ชอบความขัดแย้ง (You don't Like Conflict)

11. คุณมักจะรู้สึกว่าคุณไม่เหมาะสม (You Often Feel Like You don't Fit in) แม้ว่าเราจะปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี แต่บางครั้งเราพบว่าเป็นการยากในการค้นหาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

12. คุณตั้งใจที่จะแยกตัว (You Tend to Isolate) การอยู่คนเดียวสามารถช่วยให้คุณฟื้นตัวจากการความท่วมท้นที่อยู่ภายในตนเอง ดังนั้นการปลีกตัวจะช่วยเยียวยาคุณ แต่ไม่ควรนาน

13. คุณมีช่วงเวลาที่ยากลำบากในการกำหนดขอบเขต (You have a Hard Time Setting Boundaries) ซึ่งขอบเขตมีความสำคัญในทุกความสัมพันธ์

14. คุณมองเห็นโลกในรูปแบบที่ไม่เหมือนใคร (You See The World in Unique Ways) ความเข้าใจทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งสามารถผลักดันการหยั่งรู้ของคุณได้ และคุณมักจะยอมรับสิ่งที่คนอื่นผิดพลาดได้

15. บางครั้งคุณค้นพบว่าสามารถไปถึงการจัดการกับการรับรู้และอารมณ์ที่มากเกิน (You

Sometime Find It Tough to Cope with Sensory and Emotional Overload) จากการฝึกฝนดูแลตนเองที่ดี



ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Legg มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.healthline.com/health/what-is-an-empath



Source : https://www.forexduck.com



ทัศนะของ Clarke

Clarke (2021) เป็นนักจิตบำบัดที่ได้การรับรอง ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ประกอบด้วย

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เมื่อเราฝึกการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ เราจะฝึกที่จะเข้าไปในมุมมองของคนอื่น โดยจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น เข้าใจได้ว่าเหตุใดพวกเขาถึงรู้สึกเศร้าหรือผิดหวัง จินตนาการได้ว่าพวกเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) มี 3 ส่วน คือ รู้สึกว่าอารมณ์ของเราเหมือนกับผู้อื่น รู้สึกถึงความทุกข์ของเราเองเมื่อเห็นผู้อื่นเจ็บปวด และรู้สึกเข้าอกเข้าใจต่อผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ

3. การเอาใจใส่ชนิดอื่น (Other Types of Empathy) เช่น การเอาใจใส่ความรู้สึก (Affective Empathy) เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะเข้าใจและตอบสนองอย่างเหมาะสม หรือ การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) เกี่ยวข้องกับการมีปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกายต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่ เช่น ถ้ามีใครกำลังรู้สึกอับอาย เราอาจจะรู้สึกหน้าแดงหรือท้องไส้ปั่นป่วนไปด้วย



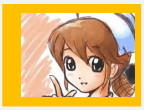
ลักษณะที่แสดงถึงความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Clarke มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389



Source : https://www.psy.chula.ac.th



ทัศนะของ The Indeed Editorial Team

The Indeed Editorial Team (2021) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่าเป็นความสามารถที่เราสามารถรับรู้ความคิดและความรู้สึกของเราเองและเรายังสามารถบอกได้ว่าเพื่อนร่วมงานของเรากำลังรู้สึกอย่างไรเช่นกัน การเอาใจใส่มักเกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาเชิงวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราสามารถมองเห็นสถานการณ์จากมุมมองของเราและเปรียบเทียบกับมุมมองของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นเรายังสามารถแสดงให้พวกเขาเห็นว่าเรายินดีเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ตัวอย่างลักษณะของทักษะการเอาใจใส่ (Examples of Empathic Skills)

1. ความอยากรู้ (Curiosity) ในความอยากรู้ เราสามารถหาช่องทางเข้าไปสู่มุมมองของผู้อื่นในการทำงาน จะทำให้เรากล้าถามคำถามและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้แล้วทำให้เรารู้มากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความอยากรู้ต่อการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทาย เป็นการสร้างบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การตั้งใจฟัง (Active Listening) คือ ความสามารถในการได้ยินและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าเรามีความตั้งอกตั้งใจฟังเขาพูด การฝึกฟังด้วยความตั้งใจ (Active Listening) ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยเราอาจจะฟังอย่างเข้าใจและไม่โต้ตอบ ทำให้เราสามารถมองเห็นความคิดที่ชัดเจน แก้ไขความขัดแย้ง และระบุความคาดหวัง บ่อยครั้งที่การฟังอย่างตั้งใจยังรวมไปถึงการแสดงออกโดยการไม่สื่อสาร เช่น การมองตา พยักหน้าขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด ปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระตามที่เขาคิดก่อนที่เราจะอธิบาย

3. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การมีความตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้เรารับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมทางวิชาชีพของเราอย่างไร อาจมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเราในที่ทำงาน สามารถประเมินความคิดของเราเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของเรา อีกทั้งยังสามารถเห็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยหาสาเหตุของความสับสนของเราซึ่งจะช่วยให้เราขอความช่วยเหลือได้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในฐานะของทีมทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้เราสามารถประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ ภาษากาย และรูปแบบการสื่อสารของเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์ทำให้เราเตรียมความพร้อมให้การดูแลด้านจิตใจได้เมื่อจำเป็น นอกจากนี้เรายังสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. การเปิดใจ (Open-Mindedness) การเป็นคนที่เปิดใจหมายถึง การเต็มใจที่จะค้นหาหรือสำรวจมุมมองใหม่ ๆ เมื่อเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่แตกต่างเกี่ยวกับงาน เราจะรับฟังเหตุผลของพวกเขาและตกลงที่จะลองใช้เทคนิคของพวกเขาเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่



ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ The Indeed Editorial Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.indeed.com/career-advice/career-development/empathic-skills



Source : https://www.istockphoto.com



Cherry (2022) เป็นนักเขียนและที่ปรึกษาทางด้านการศึกษาสำหรับนักศึกษาจิตวิทยา ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ชนิดของการเอาใจใส่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล แบ่งประเภทของการเอาใจใส่ไว้ 3 ประเภทคือ

1. การเอาใจใส่ความรู้สึก (Affective Empathy) เกี่ยวข้องกับการเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและมีการตอบสนองอย่างเหมาะสม

2. การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) เกี่ยวข้องกับการมีปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังประสบอยู่

3. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าใจสภาพจิตใจของบุคคลอื่นและสิ่งที่พวกเขากำลังคิดเกี่ยวกับการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

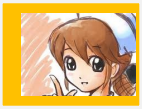


ลักษณะที่แสดงถึงทักษะของการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Cherry มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562



Source : https://modernformhealthcare.co.th/mental-health-care-of-bedridden-patient/



ทัศนะของ Master Class

Master Class (2022) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า 3 ชนิดของการเอาใจใส่ที่สามารถประเมินได้จากเหตุการณ์ในชีวิตของบุคคล ได้แก่

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) หรือที่เรียกว่าการรับรู้ในมุมมองของบุคคลอื่น การรับรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังที่เชื่อมต่อกับมุมมองของบุคคลอื่นโดยปราศจากการใส่ประสบการณ์ มุมมอง หรืออคติของตนเอง

2. การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) ทักษะนี้มีประโยชน์เมื่อใช้กับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เช่น เมื่อมีคนมาขอคำแนะนำจากเรา หลังจากที่พวกเขาได้อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เราจะแสดงความเข้าอกเข้าใจโดยเริ่มจากวิเคราะห์หาสาเหตุหรือผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ เราสามารถแสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจสถานกาณ์ของพวกเขาในระดับหนึ่งในลักษณะที่เป็นกลาง อาจให้ข้อมูลหรือมุมมองทางเลือกแก่เขาก็ได้

3. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) คุณสามารถเปรียบเทียบได้ว่าการเอาใจใส่ด้านการรับรู้คือ การพยายามที่จะเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่น ในขณะที่การเอาใจใส่ด้านอารมณ์คือการรู้สึกถึงความเจ็บปวดเมื่อเห็นผู้อื่นเหยียบตะปู ดังนั้น การเอาใจใส่ด้านอารมณ์จึงเป็นรูปแบบที่เราเพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา

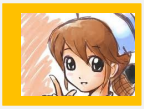


ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Campbell มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.masterclass.com/articles/how-to-show-empathy#7nDuCNRVzaQatJPBacxKGN



Source : https://www.clubsister.com



ทัศนะของ Lahey

Lahey (n.d.) เป็นเจ้าของบริษัทโฆษณาเกี่ยวกับผู้นำและแรงงานทางด้านสุขภาพ และเป็น CEO ของบริษัทโทรคมนาคม Aspendale ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ทักษะการเอาใจใส่ที่สำคัญ 8 ประการที่คุณสามารถฝึกฝน เพื่อพัฒนาความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนี้

1. ความอยากรู้ (Curiosity) ใช้เวลาในการอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร พยายามเข้าใจมุมมองของพวกเขาอย่างถ่องแท้

2. การฟังด้วยความเข้าใจ (Authentic Listening) หยุดวางแผนในสิ่งที่คุณอยากจะพูดและมุ่งความสนใจไปที่การได้ยินความคิดและความรู้สึกของพวกเขา

3. การสะท้อนกลับและการถอดความ (Repeating and Paraphrasing) พยายามบอกกับพวกเขาในสิ่งที่คุณได้ยินพวกเขาพูดด้วยคำพูดของคุณเอง เพื่อให้พวกเขาสามารถแก้ไข หรือให้การยืนยันว่าคุณได้ยินหรือเข้าใจได้ถูกต้อง

4. การจินตนาการ (Imagination) ลองคิดดูว่าการลองใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร

5. การเปิดใจ (Open-Mindedness) ปล่อยให้ตัวเองติดตามความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น

6. ความใจอ่อน (Vulnerability) แสดงให้เขารู้ถึงปฏิกิริยาและความรู้สึกของคุณเกี่ยวกับสิ่งที่อีกฝ่ายพูดด้วยความเคารพ โดยมีเจตนาว่าคุณเข้าใจพวกเขาอย่างแท้จริง

7. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ทำความเข้าใจว่า ตอนนี้อารมณ์หรือความรู้สึกคุณเป็นอย่างไร และอารมณ์ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาของคุณอย่างไร

8. ความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others, Emotions) ให้พัฒนา “การจับอารมณ์” ต่อความรู้สึกที่คนอื่นรู้สึกด้วยการที่เราสังเกตภาษากาย สีหน้า และการฟัง ซึ่งอยู่ระหว่างการสนทนาที่เขาอาจไม่บอกเราโดยตรง

แม้ว่า ทักษะการเอาใจใส่เหล่านี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ถ้ายิ่งคุณฝึกฝนมากเท่าไหร่ก็ยิ่งดีขึ้นเท่านั้น



ลักษณะที่แสดงถึงทักษะของการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Lahey มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://engagingleader.com/8-key-skills-of-empathy/



Source : https://www.women.kapook.com



Skills You Need (n.d.) ได้ให้ทัศนะต่อลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ว่า ชนิดของการเอาใจใส่ที่ถูกให้คำจำกัดความจากนักจิตวิทยาว่า สิ่งเหล่านี้คือการรับรู้ อารมณ์ และความเข้าอกเข้าใจ นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงลักษณะการแสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่อย่างน้อย1 ในของ 3 ประเภท ดังนี้

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถในการทำให้ตัวเองอยู่ในพื้นที่ของคนอื่นและเห็นมุมมองของพวกเขา แต่ไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์ร่วมเหมือนกับอารมณ์ของพวกเขา พูดได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเข้าใจ เป็นกุญแจสำคัญของการเอาใจใส่

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) การเอาใจใส่ด้านอารมณ์คือ คุณเข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่คุณสามารถจับอารมณ์ของผู้อื่นได้ การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ เป็นความเข้าใจด้านอารมณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนการเอาใจใส่ชนิดอื่น การเอาใจใส่ด้านอารมณ์เป็นสิ่งที่ดี (Emotional Empathy is Good) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทางการแพทย์เช่น แพทย์และพยาบาลเพื่อให้ตอบสนองต่อผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่เราสามารถตอบสนองต่อเพื่อนและบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน

เราควรมีการฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง เพราะการควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้แพทย์และพยาบาลไม่เกิดความเบื่อหน่ายจากการเกิดการเอาใจใส่ที่มากเกินไป ซึ่งมีความเสี่ยงที่ตามมาคือจะกลายเป็นความแข็งกระด้าง (Hardened) และไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Responsive Inappropriate)

3. การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) การเอาใจใส่ด้วยความเข้าอกเข้าใจนั้นนอกจากมีการห่วงใยผู้อื่นแล้วยังเพิ่มเติมการกระทำที่ช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วย โดยทั่วไป บุคคลที่ต้องการการเอาใจใส่ (Empathy) จากเรา ไม่เพียงแค่ต้องการให้เรารับรู้ (Cognitive Empathy) และรู้สึกถึงความเจ็บปวดของพวกเขา (Emotional Empathy) เท่านั้น แต่พวกเขาต้องการให้เรามีความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy) กับสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ และที่สำคัญคือ ช่วยให้พวกเขาดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วย

นอกจากนั้น เพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นการดีที่มีผู้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบอื่น ๆ ของการเอาใจใส่อีก 2 ชนิด (Two Other Types of Empathy) คือ

1. การเอาใจใส่ด้านร่างกาย (Somatic Empathy) หมายถึงการรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นทางร่างกาย ตัวอย่างเช่น หากคุณเห็นใครบางคนถูกทำร้าย เราอาจรู้สึกเจ็บปวดทางร่างกายเช่นกัน

2. การเอาใจใส่ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Empathy) หมายถึงการเชื่อมต่อโดยตรงกับจิตสำนึก เหมือนกับ “การตรัสรู้” (Enlightenment) ในเชิงปรัชญาตะวันออกและจะทำให้สำเร็จได้จากการฝึกสมาธิ

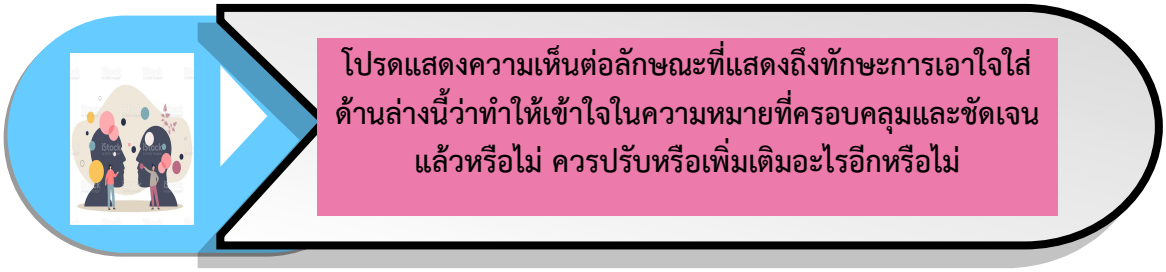


ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Skills You Need มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html



Source : https://bookscape.co/relational-mindset-01



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) สำหรับพยาบาลมีหลายประการ ดังนี้

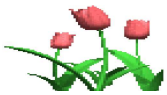
ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You Need
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)		/		/	/		/
1. การรับรู้และเข้าไปยังมุมมองของผู้อื่น							
2. การได้มาซึ่งมุมมอง (Perspective-Taking) ของบุคคลที่กำลังคิดอยู่							
3. ฝึกที่จะเข้าไปในมุมมองของผู้อื่น ผ่านการจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น							
4. ใช้ความสามารถในการฟังที่เชื่อมต่อกับมุมมองของผู้อื่น โดยปราศจากการใส่ประสบการณ์ มุมมอง หรืออคติของตนเอง							
5. ความสามารถในการทำให้ตัวเองเข้าไปอยู่ในพื้นที่ของผู้อื่นและเห็นมุมมองของพวกเขา							
6. ความสามารถในการเข้าใจสภาพจิตใจ สิ่งที่กำลังคิด และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้อื่น							
7. เข้าใจว่าเหตุใดบุคคลถึงรู้สึกเศร้าหรือผิดหวังจินตนาการได้ว่าพวกเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร							
8. เป็นความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการคิด การรับรู้ มากกว่าความรู้สึก							
9. การเกิดความรู้สึกไปพร้อมกันกับกระบวนการคิดที่เป็นเหตุผล							
10. การวิเคราะห์เชิงตรรกะและตอบสนองต่อกับผู้อื่นโดยที่ไม่มีความรู้สึกร่วมต่อผู้ที่อยู่ในความทุกข์							
11. การช่วยให้ผู้อื่นกล้าเปิดใจและแบ่งปันเกี่ยวกับมุมมองและความรู้สึก							
12. รักษาระยะห่างของความสัมพันธ์ เพื่อให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมได้							

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You Need
13. จินตนาการว่ารองเท้าของผู้อื่นเป็นอย่างไร หากเราจะเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร							
14. สามารถใส่รองเท้าของผู้อื่นเดินได้โดยไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์ร่วมเหมือนกับอารมณ์ของพวกเขา							
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)		/			/		/
15. เป็นความเข้าใจด้านอารมณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนการเอาใจใส่ชนิดอื่น ซึ่งเราสามารถรู้สึกได้ตั้งแต่เราเป็นเด็กเล็ก ๆ							
16. การรู้จักรูปแบบของ“ความทุกข์ส่วนบุคคล”(Personal Distress) หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) ซึ่งจะเป็นมากกว่าแค่เรื่องอารมณ์ทั่วไป							
17. เพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา							
18. เข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่คุณสามารถจับอารมณ์ของผู้อื่นได้							
19. เป็นการย้ายจากมุมมองของการรับรู้ไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ทางด้านอารมณ์กับบุคคล							
20. รู้สึกถึงความเจ็บปวดเมื่อเห็นผู้อื่นกำลังเจ็บปวด							
21. รู้สึกถึงความทุกข์ของเราเองเมื่อเห็นผู้อื่นเจ็บปวด							
22. รู้สึกว่าอารมณ์ของเราเหมือนกับผู้อื่น							
23. รู้สึกเข้าอกเข้าใจผู้อื่น							
24. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเอาใจใส่ด้านอารมณ์และความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น							
25. นำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ							
26. สามารถตอบสนองต่อเพื่อนหรือบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน							
27. มีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อสภาวะสุขภาพและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลในสัมพันธภาพ							
28. การควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้บุคลากรทางแพทย์ไม่เกิดความเบื่อหน่ายจากการเกิดการเอาใจใส่ผู้อื่นที่มากเกินไป							
29. มีลักษณะตรงกันข้ามกับการมีอารมณ์ที่มากเกินไป (Over-Emotional)							
ด้านร่างกาย (Somatic Empathy)		/		/			/
30. การตอบสนองทางร่างกายต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่							
31. การรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นทางร่างกาย							
32. การมีปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่น							

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You Need
กำลังประสบอยู่							
ด้านความเข้าอกเข้าใจ (Compassionate Empathy)					/		/
33. เป็นการผสมผสานกันระหว่างการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และการเอาใจใส่ด้านอารมณ์							
34. เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุหรือผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ โดยหลังจากที่บุคคลได้อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น							
35. แสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจสถานการณ์ของเขาระดับหนึ่งในลักษณะที่เป็นกลาง โดยการให้ข้อมูลหรือมุมมองทางเลือกแก่เขา							
36. เป็นความรู้สึกถึงความเจ็บปวดของใครบางคนและช่วยเหลือ							
37. มีความห่วงใยผู้อื่น และยังเพิ่มเติมการกระทำที่ช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วย							
38. ช่วยเหลือให้บุคคลดำเนินการแก้ไขปัญหาได้							
39. เป็นการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเหตุผลและอารมณ์							
40. เกิดประโยชน์เมื่อใช้กับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เมื่อมีคนมาขอคำแนะนำจากเรา							
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)		/		/			
41. ความสามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม							
42. เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม							
43. ความรู้สึกกังวลต่อความผาสุกของผู้อื่น หรือความรู้สึกกดดันส่วนบุคคล							
ด้านความอยากรู้ (Curiosity)			/			/	
44. ความสามารถในการหาช่องทางเข้าไปสู่มุมมองของผู้อื่น							
45. มีความพยายามหรือใช้เวลาเพื่อให้รู้ว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และเข้าใจมุมมองของพวกเขาอย่างถ่องแท้							
46. ไวต่อประสบการณ์ของผู้อื่นและเต็มใจที่จะเรียนรู้ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง							
47. มีความกล้าในการถามคำถามและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้แล้วทำให้เรารู้มากขึ้น							
48. มีผลให้เกิดการเรียนรู้ เป็นความท้าทาย ในการสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)			/			/	
49. การรับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมของเราอย่างไร มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเรากับบุคคลอื่นอย่างไร							
50. ทำความเข้าใจว่า ตอนนี้อารมณ์หรือความรู้สึกเราเป็นอย่างไรและอารมณ์ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาของเรา							

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You Need
อย่างไร							
51. สามารถประเมินความคิดของเราเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของเรา อีกทั้งยังสามารถเห็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน							
52. มีความสามารถในการวินิจฉัยหาสาเหตุของความสับสนของเราซึ่งจะช่วยให้กล้าขอความช่วยเหลือ							
53. การรู้จักความรู้ ค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบของพฤติกรรมเกี่ยวกับตนเอง							
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)			/			/	
54. ปล่อยให้ตัวเองติดตามความคิดและความรู้สึกของบุคคล โดยใช้เป็นกุญแจสำคัญเมื่อเราต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่น							
55. เต็มใจที่จะค้นหาหรือสำรวจมุมมองใหม่ ๆ เมื่อผู้อื่นให้คำแนะนำที่แตกต่าง							
56. อดทนที่จะรับฟังเหตุผลหรือทดลองใช้วิธีการของคนอื่นเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่							
57. สามารถปรับ พัฒนาวิธีคิด และให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมที่เกิดผลบวกต่อสภาพแวดล้อม							
ด้านความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Sensitivity to Others' Emotions)	/					/	
58. เป็นการพัฒนา “การจับอารมณ์หรือความรู้สึก” ในระหว่างการสนทนาที่เขาอาจไม่บอกเราโดยตรง							
59. การสังเกตภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และการฟังโดยไม่พูดแทรก ในระหว่างการสนทนา							
60. เป็นการทับซ้อนกันระหว่างการเอาใจใส่กับการมีความละเอียดอ่อนสูง							
61. ความไวต่อความรู้สึกกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา							
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)			/				
62. การตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง							
63. สามารถประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ รวมไปถึงภาษากายและรูปแบบการสื่อสารของบุคคลได้							
64. จากการวิเคราะห์ทำให้เราเตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์และให้การดูแลด้านจิตใจได้ดีเมื่อจำเป็น							
65. สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับบุคคลรอบข้าง							
66. ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น							
67. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน							

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	Legg	Clarke	Indeed Editorial	Cherry	Master Class	Lahey	Skills You Need
ด้านการตั้งใจฟัง (Active Listening)			/				
68. ความสามารถในการได้ยินและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง							
69. เป็นการแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าเรามีความตั้งอกตั้งใจฟังเขาพูด							
70. ช่วยให้เรามีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานจากการที่เราฟังอย่างเข้าใจและไม่โต้ตอบ							
71. สามารถมองเห็นความคิดที่ชัดเจน แก้ไขความขัดแย้ง และความคาดหวังของบุคคล							
72. เป็นการแสดงออกโดยการไม่สื่อสาร การสบตา พยักหน้า ขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด ปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระตามที่เขาคิดก่อนที่เราจะอธิบาย							
ด้านการฟังด้วยความเข้าใจ (Authentic Listening)						/	
73. เป็นการหยุดวางแผนในสิ่งที่เราอยากจะพูด ในขณะที่ฟังอยู่							
74. มุ่งความสนใจไปที่การได้ยินความคิดและความรู้สึกของผู้พูด							
ด้านการสะท้อนกลับและการถอดความ (Repeating and Paraphrasing)						/	
75. เป็นการพยายามบอกกับผู้พูดในสิ่งที่เราได้ยินเขาพูด ด้วยคำพูดของเราเอง							
76. เป็นการยืนยันว่าเราได้ยินหรือเข้าใจได้ถูกต้องในสิ่งที่เขาพูด							



กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

Cherry, K. (2022, July 21). What is empathy? Retrieved August 26, 2022, from https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562

Clarke, J. (2021, October 4). Cognitive vs. Emotional empathy. Retrieved August 31, 2022, from https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389

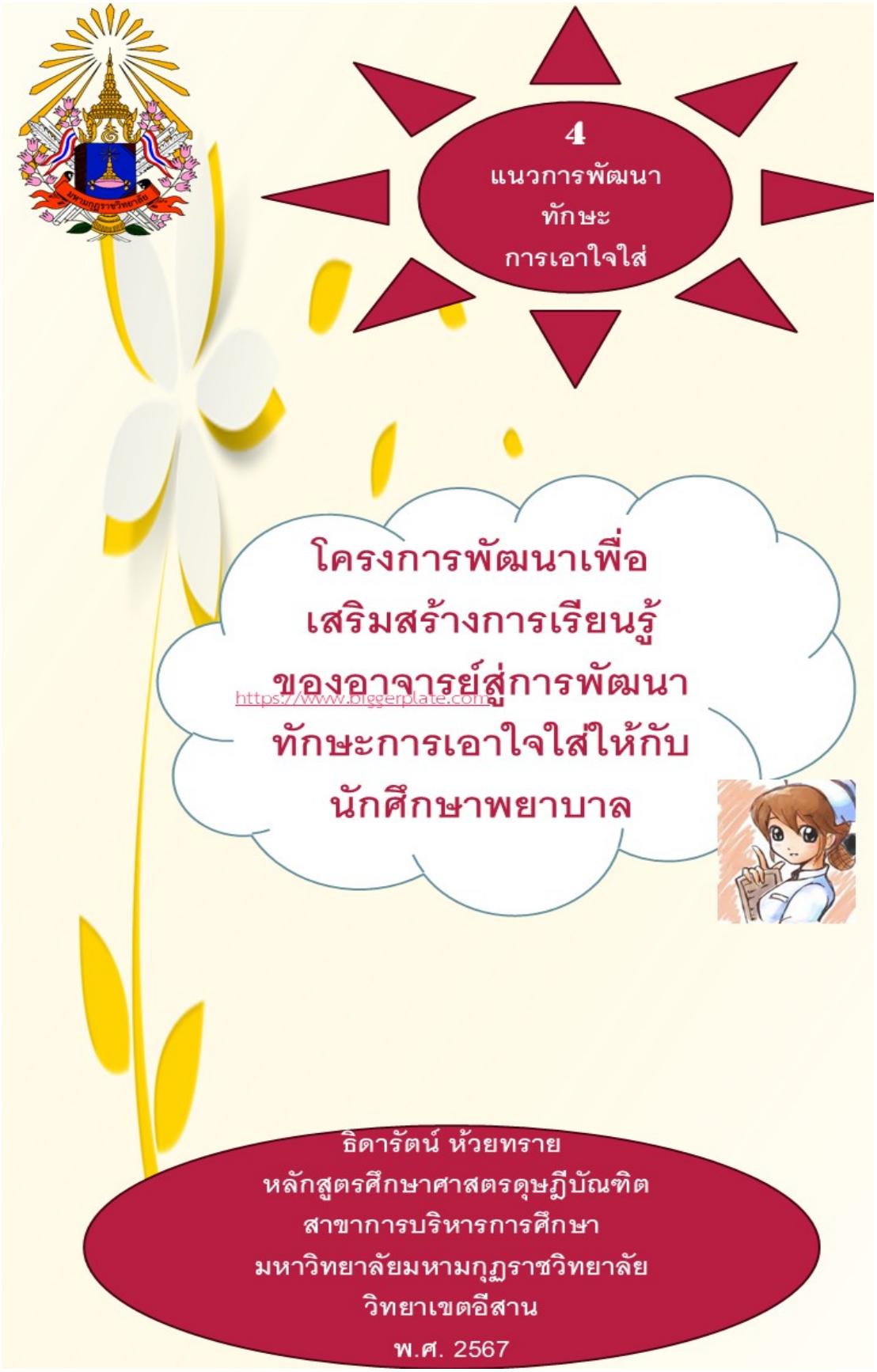
Indeed Editorial Team. (2021, December 8). Empathic skills: Definition and examples. Retrieved September 1, 2022, from https://www.indeed.com/career-advice/career- development/empathic-skills

Lahey, J. (n.d.). 8 Key Skills of Empathy. Retrieved September 1, 2022, from https://engagingleader.com/8-key-skills-of-empathy/

Legg, T. J. (2019, November 24). 15 signs you might be an empath. Retrieved August 31, 2022, from https://www.healthline.com/health/what-is-an-empath

Master Class. (2022, February 11). How to Show Empathy: 4 Techniques to Practice Empathizing. Retrieved September 2, 2022, from https://www.masterclass.com/articles/how-to-show-empathy#7nDuCNRVzaQatJPBacxKGN

Skills You Need. (n.d.). Types of Empathy. Retrieved September 1, 2022, from https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html


4
แนวการพัฒนา
ทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.bloggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

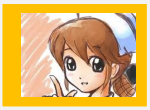
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Chowty

Chowty (2018) เป็นนักวางแผนยุทธศาสตร์และนักเขียนเชิงเทคนิค ได้ให้ทัศนะต่อ 5 เทคนิคที่จะช่วยสร้างการเอาใจใส่ไว้ ดังนี้

1. การฟัง (Listening)

เมื่อคุณเปิดใจและรับฟังผู้อื่นด้วยใจ พร้อมทั้งการแสดงออกอย่างตั้งใจ ในช่วงเวลาที่คุณรับฟังผู้อื่นจะช่วยสร้างการเอาใจใส่ เขาจะรู้สึกผ่อนคลายสบายใจที่จะพูดคุยจากใจของเขา

2. ความอยากรู้ (Curiosity)

จงพยายามสร้างความอยากรู้ในตัวคุณ โดยการอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับคนแปลกหน้า ชีวิตเขา ความรู้สึก หรือปัญหาของเขา เมื่อคุณมีความอยากรู้เกิดขึ้น ควรให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณกำลังทำหรือสิ่งที่กำลังฟังอยู่

3. ไม่มีข้อสันนิษฐาน (Have No Assumption)

สมมุติฐานมักใช้เป็นทางลัดในการแก้ปัญหาเสมอ ทำให้เรามองไม่เห็นภาพรวม ด้วยเหตุนี้เราจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง อย่าด่วนตัดสินเกี่ยวกับผู้คนหรือสถานการณ์ เรียนรู้ที่จะเฝ้ามอง พูดคุย สังเกต และวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย

4. การใส่ใจดูแล (Caring)

การให้ความสำคัญต่อผู้คน แสดงความห่วงใย แสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจดูแลพวกเขาในด้านอารมณ์ ปัญหา และความท้าทาย ทำให้ชัดเจนว่าคุณพร้อมให้ความช่วยเหลือ การเอาใจใส่สามารถสร้างขึ้นได้เพียงแค่คุณทำให้คน ๆ หนึ่งรู้สึกสบายใจและมั่นใจที่จะพูดคุยเกี่ยวกับตัวเขา บุคคลมักจะยากที่จะเปิดใจ สิ่งสำคัญคือต้องแสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจอย่างแท้จริงด้วยการเห็นและเข้าใจอย่างแท้จริง

5. การจินตนาการ (Imagination)

ใช้จินตนาการของคุณเพื่อทำความเข้าใจผู้อื่น ในสิ่งที่เขาคิดและรู้สึก ใส่ตัวคุณไปในตำแหน่งของผู้อื่นและใช้ชีวิตในแบบชีวิตของผู้อื่นเพื่อที่จะรู้ว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกอย่างไร การนึกถึงภาพหรือจินตนาการคือเทคนิคสำคัญของการเอาใจใส่ผู้อื่น



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Chowty มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://medium.com/@Archanachowty/five-effective-ways-to-establish-empathy-6c68f9732131



Source : https://www.coachforgoal.com



ทัศนะของ Carpenter

Carpenter (2020) เป็นโค้ชด้านจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การฝึกฝนองค์ประกอบสำคัญของการเอาใจใส่ สามารถช่วยให้คุณเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในชีวิตของคุณได้ดีขึ้น โดยการปฏิบัติ ดังนี้

1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)

การเอาใจใส่จะเริ่มต้นเมื่อคุณมีความตั้งใจที่จะฟังอารมณ์ อารมณ์ที่อยู่ในน้ำเสียงของพวกเขามักจะได้รับความสนใจจากคุณอย่างรวดเร็ว พยายามสังเกตสัญญาณที่เขาส่งออกหรือแสดงออกมา สิ่งนี้บ่งบอกว่าเขาเหล่านั้นกำลังรู้สึกอย่างไร

อารมณ์ของตัวคุณเองอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการสังเกตว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร ในขณะที่คุณกำลังสนทนาอยู่หากว่าคุณนึกถึงแต่เฉพาะความรู้สึกของตัวเองหรือวิธีการที่คุณจะสื่อสารกับพวกเขา สิ่งนี้อาจทำให้คุณไม่ได้ให้ความสนใจที่มากพอจะรับรู้ถึงสิ่งที่อีกฝ่ายสื่อสารออกมา ดังนั้น การฟังอย่างตั้งใจจึงสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจทางอารมณ์และการเอาใจใส่ของคุณ

2. การแบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feelings)

เมื่อคุณรับรู้ถึงอารมณ์ของคนอื่น การเอาใจใส่จะทำให้คุณรู้สึกเหมือนใส่รองเท้าของบุคคลนั้น การเอาใจใส่ไม่ใช่ความรู้สึกที่คุณจะรู้สึกในสถานการณ์นั้น แต่เหมือนว่าความรู้สึกนั้นเข้ามาอยู่ในตัวคุณและการรับรู้ในอารมณ์ความรู้สึกนั้นในชั่วขณะหนึ่ง

เมื่อคุณเข้าถึงความสูญเสีย เศร้าโศก หรือไม่สุขสบายของบุคคลอื่น การเอาใจใส่ในสิ่งนี้ไม่เพียงแต่ทำให้เรายืนเคียงข้างและปลอบโยนเขาด้วยความเข้าใจที่แท้จริง แต่อาจจะเป็นการสื่อสารได้ว่าพวกเขายินดีที่จะรับอารมณ์ที่เจ็บปวด ดังนั้นเขาจึงรับรู้ว่าเขาไม่ได้อยู่เพียงลำพัง

3. การทำตนเองเปราะบาง (Make Yourself Vulnerable)

การปล่อยให้ตัวเราเองรับเอาอารมณ์ของบุคคลอื่นสามารถช่วยยกระดับความสัมพันธ์ เมื่อคุณแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ของคุณเองให้กับผู้อื่นรู้ เช่น ความรู้สึกผิด ความวิตกกังวล และความอับอาย คุณกำลังสร้างโอกาสให้ผู้อื่นเข้าอกเข้าใจในตัวคุณบ้าง

ความเปราะบางสามารถเสริมสร้างความเข้าอกเข้าใจของคุณเองใน 2 วิธี ประการแรกคือการรู้สึกถึงคุณค่าของการเอาใจใส่เมื่อมีการสะท้อนกลับมายังคุณ สามารถทำให้ความมุ่งมั่นของคุณลึกซึ้งยิ่งขึ้นในการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น นอกจากนั้นคุณยังมีความสุขสบายในการจัดการกับอารมณ์หรือความคิดด้านลบในระหว่างการสนทนากับผู้อื่น

ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสนทนาเกี่ยวกับอารมณ์ที่เจ็บปวด แต่ถ้าคุณพยายามที่จะฝึกฝนความสามารถนี้จะทำให้เกิดโอกาสที่เป็นประโยชน์เมื่อคุณมีการแบ่งปันทางอารมณ์ คุณจะมีกลไกที่ดีสำหรับการได้มาในที่สุด

4. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)

เพื่อให้การเอาใจใส่มีประสิทธิภาพนั้นคือความสำคัญที่จะรู้สึกทั้งความเจ็บปวดของคนอื่นและรวมถึงการรู้ว่าคุณอยู่ในบทบาทที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

5. กลยุทธ์การสร้างการเอาใจใส่ (Empathy-Building Strategies)

การพัฒนาการเอาใจใส่ของคุณด้วยการฝึกฝนเป็นประจำตามหลักการพื้นฐาน ฝึกพูดคุยกับคนอื่น ๆ พยายามเริ่มต้นการสนทนากับคนที่คุณพบเจอและมองข้ามความสัมพันธ์แบบวันต่อวัน ในขณะที่อยู่ระหว่างการสนทนาให้ความสนใจที่พิเศษกับสิ่งที่บุคคลนั้นรู้สึก สังเกตภาษากาย รวมไปถึงน้ำเสียงและการเปลี่ยนแปลงพลังงาน เน้นการฟัง จัดการทั้งสิ่งที่รบกวนและความรู้สึกของคุณเองที่เข้ามาดึงดูดความสนใจของคุณตลอดการสนทนาการกระทำ ยอมรับว่าคุณสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้

6. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)

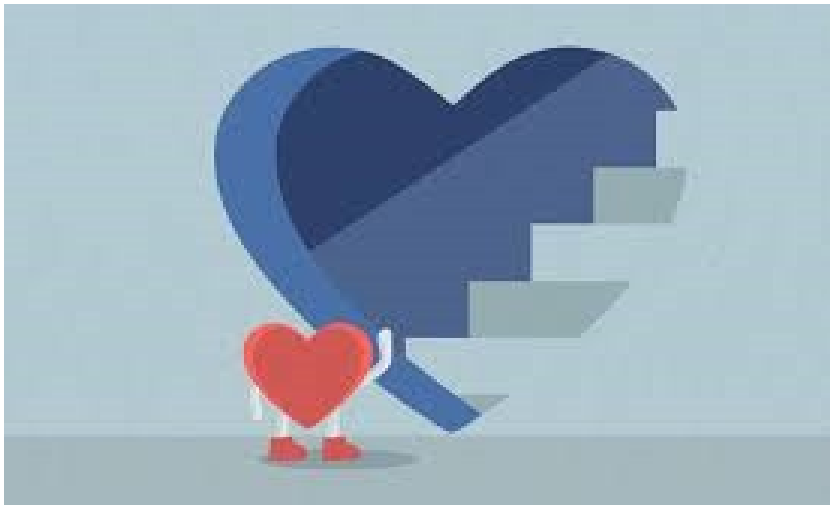
การเอาใจใส่สามารถที่จะทำให้คุณมีแรงจูงใจที่คุณจะทำในสิ่งที่แตกต่างจากเดิม จากที่คุณเคยปลอบใจเพื่อนด้วยของขวัญชิ้นเล็ก ๆ เปลี่ยนเป็นคุณใช้การเอาใจใส่ทำบางสิ่งบางอย่างกับปัญหา

เมื่อคุณพบใครบางคนที่กำลังลำบาก อย่าลืมที่จะรับฟังและแบ่งปัน อีกทั้งให้นึกว่าคุณจะช่วยเหลือเขาอย่างไร สิ่งที่สวยงามของการเอาใจใส่คือ เมื่อเห็นคนอื่นเริ่มเฟื่องฟูก็จะช่วยทำให้ชีวิตของคุณดีขึ้นเช่นกัน



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Carpenter มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.verywellmind.com/how-to-develop-empathy-in-relationships-1717547



Source : https://www.Fhuman.happinessisthailand.com



ทัศนะของ Corliss

Corliss (2021) เป็นบรรณาธิการสูงสุดของ Harvard Heart Letter นักเขียนทางการแพทย์และบรรณาธิการข่าวสุขภาพ ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า มี 3 วิธี ที่จะสร้างการเอาใจใส่ไว้ ดังนี้

1. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases)

เราทุกคนจะมีอคติต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่เราอาจจะไม่รู้จักก็ได้ สิ่งที่เรียกว่า อคติอย่างมีสติคือการตระหนักรู้เกี่ยวกับอคติ จะนำไปยังอคติที่เกิดขึ้นและยอมรับได้ เช่น ความรู้สึกที่ถูกคุกคามจากกลุ่มคนอื่นและการโต้เถียงกับคนที่อยู่ฝั่งตรงกันข้ามของคุณในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือการกระทำของคุณ นี้เป็นตัวอย่างที่พบได้เกี่ยวกับอคติที่สัมพันธ์กับเพศ เชื้อชาติ คุณวุฒิ อายุ น้ำหนัก และวัฒนธรรม

2. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitively)

คุณอาจจะเข้าใจคนอื่นผิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและภูมิหลัง ที่จะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดายกับคุณ สมมุติว่าคุณไม่รู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับคุณ อาจเพราะว่าคุณไม่ต้องการจะรู้หรือตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบ หากคุณลองทำบางอย่างเช่น “ฉันคิดว่าปฏิกิริยาของฉันอาจแตกต่างจากของคุณ ประสบการณ์ของคุณคืออะไร คุณคิดเห็นอย่างไร” ซึ่งการแสดงออกว่าเราเต็มใจที่จะรับฟังมุมมองของผู้อื่นจะช่วยให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้รับการเคารพนับถือ

3. ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively)

เมื่อคุณถามคำถามแล้วอย่าลืมฟังสิ่งที่คนอื่นตอบอย่างตั้งใจ ซึ่ง 3 เทคนิคนี้ จะช่วยคุณได้

- สบตาเพื่อสร้างความจดจ่อและเชื่อมต่อกับบุคคลอื่น
- อย่าขัดจังหวะ ปล่อยให้คนอื่นพูดจนจบก่อนที่คุณจะตอบกลับ
- ถ้าคนที่คุณคุยด้วยแสดงออกถึงอารมณ์ด้านลบ ให้หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำที่จะนำไปแก้ไขปัญหา เว้นเสียแต่ว่าเขาหรือเธอคนนั้นจะขอคำแนะนำจากคุณเอง



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Corliss มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://www.health.harvard.edu/blog/want-to-feel-more-connected-practice-empathy-2021022221992



Source : https://www.hrnote.asia



Georgoulis and Madden (2021) เป็นนักจิตวิทยาคลินิกที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ปัจจุบันเป็นคณบดีทางคลินิกที่ Coast Psychologist Service ในลอสแองเจลลิสและแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การสร้างการเอาใจใส่ ทำได้ดังนี้

1. ท้าทายอคติของคุณเอง (Challenge Your Own Prejudice)

การที่คุณเชื่อมั่นในบางสิ่งไม่ได้หมายความว่ามันถูกต้อง การใช้เวลาในการวิเคราะห์อคติของคุณเอง การเรียนรู้ที่จะเห็นความเป็นส่วนตัวของบุคคลมากไปกว่า “มาตราฐานทางสังคม” จะช่วยให้คุณฝึกการเอาใจใส่ผู้อื่น

ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงอคติและสมมุติฐานของเรา ให้ถามตัวคุณเองว่าทำไมคุณคิดว่าคนที่ยากจนคือคนที่ขี้เกียจ หรือผู้ป่วยโรคจิตคือบุคคลอันตราย หรือผู้ที่ยึดมั่นในศาสนาคือผู้ก่อการร้าย

2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important)

เริ่มต้นปฏิบัติต่อผู้คนราวกับว่าเขามีความสำคัญกับคุณ จงตระหนักว่าคุณไม่ใช่คนเดียวที่อาศัยอยู่ในโลกนี้และคุณไม่ได้พิเศษกว่าใคร

ยอมรับในความเป็นมาของเขา อย่ามองเขาในรูปแบบของการตีตราจากการมองเพียงด้านเดียว บุคคลอื่นคือความเป็นส่วนบุคคลและมาพร้อมข้อบกพร่องและความเข้มแข็ง

3. อาสาสมัคร (Volunteer)

บางครั้ง คนเราก็มีแรงจูงใจที่จะเอื้อมมือออกไปช่วยเหลือกับบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ หากคุณต้องการพัฒนาการเอาใจใส่ให้อาสาตอนนี้เลยทันที การเป็นอาสาสมัครช่วยส่งเสริมความเข้าใจในความต้องการของชุมชนและทำให้คุณได้เชื่อมต่อกับผู้คนที่คุณอาจไม่ได้พบเจอในชีวิตของคุณ การอุทิศเวลาส่วนหนึ่งให้กับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือก็มีประโยชน์ด้านสุขภาพจิตที่น่าทึ่งเช่นกัน

4. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)

จินตนาการที่ดีเป็นหนึ่งในรากฐานที่สำคัญของการแสดงความเอาใจใส่ต่อบางสิ่ง คุณอาจจะไม่สามารถสัมผัสกับทุกสิ่งที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคลได้ แต่คุณสามารถใช้จินตนาการของคุณเพื่อให้คุณรู้ว่าบุคคลจะรู้สึกอย่างไรและใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อเอาใจใส่พวกเขา

การจินตนาการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความทุกข์ของใครบางคน จะช่วยให้คุณเข้าใจพวกเขา ดังนั้น แทนที่คุณจะตัดสินชายแก่ที่เดินอยู่บนถนนและพยายามขอเงินคนอื่นว่าเขาต้องเอาไปซื้อเหล้า ลองจินตนาการเกี่ยวกับการใช้ชีวิตบนถนน แสวงหาความเมตตาจากคนที่ไร้ความเมตตา

5. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy)

สิ่งนี้หมายถึงการได้รับประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลอื่น ดังสุภาษิต “เดินหนึ่งไมล์ในรองเท้าของคนอื่น”

คุณไม่จำเป็นต้องมองไปไกลขนาดนั้น แค่ลองทำและพิจารณาในทุกสิ่งที่แม่ของคุณทำใน

หนึ่งวันตลอดทั้งสัปดาห์ คุณจะค้นพบว่าการจัดการทั้งบ้านและที่ทำงานเป็นเรื่องยากเพียงใด และคุณจะรู้สึกซาบซึ้งมากขึ้นสำหรับจำนวนงานที่เธอต้องทำ

6. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation)

การนั่งสมาธิเป็นวิธีที่ดีในการช่วยตัวเองให้จัดการกับภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียดจากการใช้ชีวิตในแต่ละวัน และสามารถช่วยให้คุณมีความเข้าอกเข้าใจมากขึ้น

เริ่มต้นด้วยการทำสมาธิเป็นประจำ นั่งที่ไหนสักแห่งที่สะดวกสบายและจดจ่อกับการหายใจของคุณ เมื่อเกิดความคิดเข้ามาแทรกแซงให้ยอมรับพวกเขาและปล่อยพวกเขาออกไปจากใจของคุณ จินตนาการเกี่ยวกับตัวเองดังเช่นของที่เต็มไปด้วยความรัก ไม่ต้องคิดเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเองและไม่ต้องคิดถึงความแข็งแกร่งทั้งหมดของคุณเช่นกัน เพียงแค่มองว่าตัวเองมีค่าคู่ควรแก่ความรัก

เมื่อคุณมีความรักความเมตตาต่อตนเองแล้ว ให้เริ่มฝึกฝนกับคน 4 ประเภทที่แตกต่างกัน คือ คนที่คุณเคารพ คนที่คุณรัก บุคคลทั่วไปที่คุณพบเจอนอกบ้านในแต่ละวัน คนที่ไม่เป็นมิตร หรือคนที่คุณขัดแย้งด้วย พยายามกำกับตัวเองเพราะจะเป็นประโยชน์ในการทำซ้ำ ๆ กับตัวเอง เช่น ความรัก ความเมตตา เพื่อเตือนคุณเมื่อคุณออกนอกเส้นทาง และช่วยคุณจดจ่ออยู่กับความรู้สึกของความรักความเมตตา แม้กระทั่งต่อคนที่ไม่เป็นมิตร

7. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers)

ส่วนหนึ่งของการแสดงการเอาใจใส่คือการสนใจคนอื่น โดยเฉพาะกับคนที่ไม่รู้จักเลยและคนที่อยู่นอกวงสังคมของคุณ

ความอยากรู้ อาจจะเริ่มต้นด้วยการคุยเรื่องดินฟ้าอากาศ แม้ว่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี คุณเองก็ต้องเข้าใจสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ในโลกของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่คุณไม่เคยคุยด้วย ถือว่าเป็นการเปิดเผยตัวตนของคุณ

การมีการสนทนาแบบนี้เป็นเวลาที่ดีในการทดสอบความเอาใจใส่ของคุณเพราะบางคนไม่ต้องการพูดคุย ดังนั้น คุณสามารถเรียนรู้ที่จะเก็บเกี่ยวพฤติกรรมเหล่านี้ และปล่อยให้คนเหล่านี้อยู่เพียงลำพัง การทดสอบเหล่านี้เหมือนกับการที่คุณอ่านหนังสือ สวมหูฟัง หลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้คนและไม่ประสานสายตากับใคร

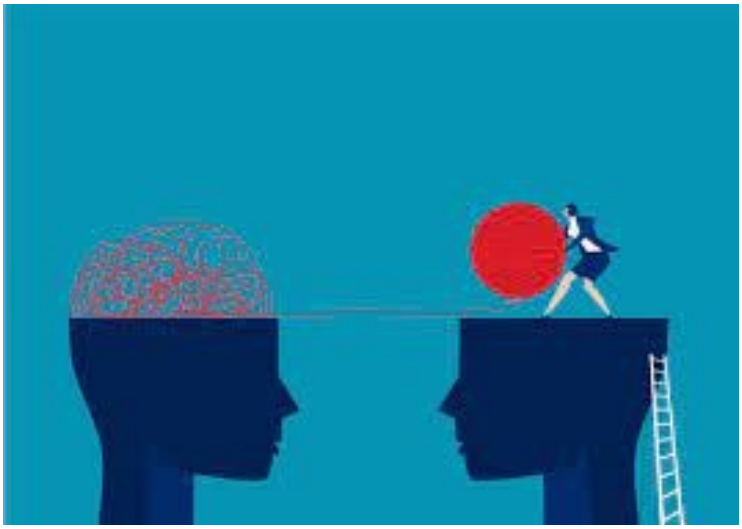
หากมีคนสบตากับคุณ จงยิ้มให้คน ๆ นั้นอย่างให้กำลังเขาด้วยความเต็มใจ ต่อมาค้นหาบางสิ่งหรือลักษณะส่วนบุคคลซึ่งคุณอาจจะนำมาเริ่มต้นในการสนทนา เช่น การอ้างถึงหนังสือที่เขาอ่าน หรือถามให้เขาช่วยอธิบายบางสิ่งในสภาวะแวดล้อมของคุณเอง ยิ้มด้วยความเต็มใจอย่างต่อเนื่องและเรียกชื่อของบุคคลเป็นระยะในช่วงเวลาที่กำลังพูดคุย

นอกจากนี้ ถ้าคุณรู้สึกถูกคุกคามหรือไม่ผ่อนคลายกับคนที่คุณกำลังพูดคุยด้วย ให้ยุติการสนทนาและเดินออกมา เชื่อมั่นในสัญชาตญาณของคุณ



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Georgoulis and Madden มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้ https://www.wikihow.com/Show-Empathy



Source : https://www.mygreatlearning.com



ทัศนะของ Norwich University

Norwich University (2021) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ ว่า มี 5 เคล็ดลับสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลใช้การเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยและตัวพยาบาลเอง ดังนี้

1. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)

การรับรู้ความคิดเห็นของผู้ป่วยด้วยการพยักหน้าและตอบสนองเป็นการแสดงถึงการเอาใจใส่ ถามเกี่ยวกับความกังวลด้านสุขภาพว่าส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยอย่างไร จากนั้นมีส่วนร่วมในการฟังอย่างตั้งใจ การถามคำถามอย่างต่อเนื่อง และการแสดงความสนใจในชีวิตของผู้ป่วยภายใต้บทบาทของผู้ป่วยเอง การตอบสนองต่อความกังวลของผู้ป่วย จะทำให้สามารถมุ่งความสนใจไปที่การแก้ปัญหาของผู้ป่วยรายนั้นเพียงอย่างเดียวโดยหลีกเลี่ยงการทำงานหลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน ผู้ป่วยที่รู้สึกว่าพยาบาลกำลังฟังอย่างตั้งใจเกี่ยวกับอาการ คำถาม และความกังวล จะนำไปสู่การดูแลที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่า และเกิดความพึงพอใจที่สูงขึ้น

2. มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)

การมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเป็นการเตรียมการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนการหายของผู้ป่วย โดยลดความมีอคติและการตัดสินให้แทนที่ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของความเท่าเทียมของการดูแลที่มีคุณภาพ

จำไว้ว่า มีผู้ป่วยจำนวนมากรู้สึกไม่สบายใจที่จะพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพที่ละเอียดอ่อน การทำให้เกิดความสุขสบาย (Comfort) และความไว้วางใจ (Trust) จะช่วยให้สามารถสนทนาได้อย่างเปิดเผย

3. พัฒนาความสามารถและการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Competence and Awareness)

การทำความเข้าใจและเคารพในเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิหลังทางกายภาพ และสังคมของผู้ป่วย สามารถช่วยเรื่องการดูแลได้ จากการยอมรับความเชื่อทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาไปจนถึงการใช้สรรพนามในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยการยอมรับความเชื่อ ความต้องการ และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย ทำให้พยาบาลสามารถให้การดูแลด้วยการเอาใจใส่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรม เราควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยที่แตกต่างกัน เปิดใจต่อวัฒนธรรม ประสบการณ์ใหม่ ๆ และภูมิหลังแตกต่างกัน ความเต็มใจที่จะเรียนรู้สามารถช่วยให้พยาบาลลดช่องว่างและดูแลส่วนบุคคลได้

4. มีกลยุทธ์ในการดูแลตนเองเพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าจากความเห็นอกเห็นใจ (Use Self-Care Strategies to Prevent Compassion Fatigue)

การที่เราจะดูแลผู้อื่นได้ มีความจำเป็นที่เราจะต้องดูแลตนเองด้วย ซึ่งสมาคมพยาบาลอเมริกัน (The American Nurses Association) ได้แนะนำกลยุทธ์ในการดูแลตนเอง ดังนี้

-หายใจเข้า-ออก ลึก ๆ
-ฝึกอยู่กับตนเอง
-พูดคุยกับตัวเองในเชิงบวก มุ่งความสนใจไปยังสถานการณ์ทางด้านบวก
-อ่านหนังสือที่ส่งเสริมความคิดด้านบวกสัก 2-3 นาที ก่อนเริ่มงาน
-ทำตัวเองให้มีชีวิตชีวา
-พูดคุยกับบุคคลอื่น

5. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

การแสดงออกถึงการเอาใจใส่ทางการพยาบาลจะช่วยให้บุคคลอื่นสร้างในสิ่งเดียวกันในทางปฏิบัติ และพฤติกรรมทางบวกนี้จะขยายออกไปนอกขอบเขตของพื้นที่การดูแลสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาผู้ป่วยหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชุมชน พยาบาลสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกโดยการแสดงคุณลักษณะด้านบวก เช่น การเอาใจใส่ ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อแสดงความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก

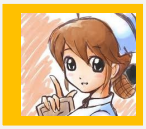


แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy) จากทัศนะของ Norwich University มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://online.norwich.edu/academic-programs/resources/empathy-in-nursing



Source : https://www.mygreatlearning.com



ทัศนะของ The Indeed Editor Team

The Indeed Editor Team (2022) ได้ให้ทัศนะต่อ 11 เคล็ดลับ สำหรับพัฒนาทักษะความเข้าใจ ดังนี้

1. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It personal)

ในฐานะผู้ให้บริการที่มีการเอาใจใส่ สิ่งสำคัญคือต้องรู้จักผู้ป่วยของคุณมากกว่าที่จะรู้แค่ชื่อบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ เริ่มต้นด้วยการเรียกชื่อให้ถูกต้อง สิ่งนี้บ่งบอกได้เกี่ยวกับการแสดงออกถึงความเคารพและความสนใจ จดบันทึกในเวชระเบียนของพวกเขาเพื่อให้คุณจำได้ว่าคุณเห็นอะไรบ้างในพวกเขา

2. สบตา (Make Eye Contact)

การสบตากับผู้ป่วยของคุณ สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญของการฟังอย่างตั้งใจและสามารถช่วยให้ผู้คนรู้สึกสบายใจมากขึ้นเมื่ออยู่ในบรรยากาศของการรักษาทางการแพทย์ การใช้เทคนิคนี้ควรใช้เมื่อมีการให้คำแนะนำหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรค การสบตาช่วยให้มีการเชื่อมโยงระหว่างตัวคุณเองและผู้ป่วยของคุณและสามารถช่วยให้คุณตีความปฏิกิริยาของบุคคลต่อความคิดและความคิดของคุณ

การสบตาเป็นสิ่งจำเป็น แต่การบันทึกข้อมูลเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์มักเป็นอุปสรรคให้ทำสิ่งนี้ยากขึ้น ควรเงยหน้าขึ้นมองผู้ป่วยเมื่อคุณถามคำถาม อธิบายว่าเพราะอะไรคุณถึงมองคอมพิวเตอร์มากกว่าที่จะมองผู้ป่วยของคุณในขณะที่คุณพิมพ์

3. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)

วิธีหนึ่งที่สำคัญในการแสดงออกถึงการเอาใจใส่คือ การส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติของคุณอย่างเป็นปกติ โดยให้แน่ใจว่าคุณตอบสนองตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วยแต่ละราย ตัวอย่างเช่น ลองเพิ่มหัวข้อในการรับผู้ป่วยใหม่ของคุณ ให้มีหัวข้อแบบปลายเปิดไว้สำหรับผู้ป่วยเพื่ออธิบายความกังวลและสิ่งสนับสนุนทางกายภาพที่พวกเขาต้องการ นี่คือ ก้าวเล็ก ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ป่วยของคุณรับรู้ว่า เขากำลังอยู่ในพื้นที่ปลอดภัยและมีความเข้าอกเข้าใจ

4. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)

ในการถามคำถามเชิงลึกกับผู้ป่วยของคุณ คุณอาจจะถามคำถามที่คล้ายกันกับสมาชิกในครอบครัว ผู้ดูแลผู้ป่วย การกระทำนี้จะปรับปรุงความสามารถในการวินิจฉัย การรักษา และการดูแลผู้ป่วย

5. อดทน (Be Patient)

โดยปกติผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยจำนวนมากอยู่เป็นประจำ ควรให้เวลาของคุณกับผู้ป่วยแต่ละรายและสนทนาทางคลินิกเพื่อเน้นความเอาใจใส่ของคุณ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสายสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้ป่วย และอาจเพิ่มความไว้วางใจระหว่างผู้ป่วยกับบุคลากรทางการแพทย์

เมื่อคุณพบกับผู้ป่วยควรให้พวกเขาได้อธิบายประวัติสุขภาพ ความกังวล และอาการในปัจจุบันอย่างเต็มที่ ปล่อยให้พวกเขาตอบคำถามเชิงลึกที่คุณถามไปได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ เมื่อคุณ

ตรวจเยี่ยมทางการพยาบาลในแต่ละครั้ง ให้ถามผู้ป่วยของคุณว่าพวกเขามีคำถามหรือข้อกังวลอื่น ๆ หรือไม่

6. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณา (Practice Descriptive Note-Taking)

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการดูแลสุขภาพที่เอาใจใส่คือ การจดบันทึกระหว่างและหลังการเยี่ยมผู้ป่วย รายการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพในการบันทึกอาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการระบุการวินิจฉัยที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพสามารถทำให้เกิดประโยชน์ภายใต้สิ่งเหล่านี้ เมื่อต้องการพัฒนาและฝึกฝนทักษะการเอาใจใส่ สิ่งสำคัญคือต้องรวมบันทึกเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ป่วยเกี่ยวกับอาการ การวินิจฉัย หรือแผนการรักษาของพวกเขา การฝึกการจดบันทึกนี้มีความสำคัญต่อการจัดทำประวัติผู้ป่วยในเชิงลึกและครอบคลุม และนำมาใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย

7. อธิบายการมุ่งเน้นของคุณเกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Explain Your Focus on Empathy)

เมื่อคุณใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การให้การสนับสนุนผู้ป่วยและใช้การสบตา ผู้ป่วยของคุณอาจจะชมเชยองค์กรของคุณตามความรู้สึกของเขา คุณสามารถยืนยันและเสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวกเหล่านี้ได้โดยการแสดงว่าความเอาใจใส่มีความสำคัญอย่างไรสำหรับคุณ คุณอาจจะใช้เวลาสำหรับการอธิบายว่าเหตุใดต้องพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้ง และปฏิสัมพันธ์เชิงบวก

8. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)

อีกวิธีหนึ่งที่คุณสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับผู้ป่วยคือ การให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตามสำหรับผู้ป่วยหลังการรักษา หลังจากที่คุณได้ข้อสรุปทางคลินิกหรือกำหนดแผนการรักษาแล้ว สิ่งสำคัญคือต้องอธิบายแผนการรักษานั้นอย่างชัดเจนต่อผู้ป่วยหรือญาติพวกเขา

คุณสามารถทำสิ่งนี้ได้โดยใช้เทคนิคง่าย ๆ การเขียนแผนเป็นขั้นตอนและถามคำถามเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ป่วยของคุณเข้าใจและเห็นด้วยกับการวินิจฉัย คำแนะนำทางการแพทย์ หรือแผนการรักษาของเขา พร้อม ๆ กับการพัฒนาทักษะนี้ของคุณ สิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย การใช้ยา และคำแนะนำทางการแพทย์

9. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)

หากคุณต้องการทราบว่าผู้ป่วยรับรู้อย่างไรต่อวิธีการเอาใจใส่ของคุณ ให้ขอความคิดเห็นจากพวกเขา และควรถามคำถามที่รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเรากับผู้ป่วยในเชิงบวก และการเอาใจใส่ของพยาบาล

10. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)

การเข้าใจและเคารพความรู้สึกของผู้ป่วยคือ กุญแจสำคัญของสิ่งนี้รวมไปถึงชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิหลังทางภูมิศาสตร์ ภูมิหลังทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการยอมรับความเชื่อ ความต้องการ และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย คุณสามารถให้การดูแลด้วยความเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เพื่อพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประสบการณ์ของผู้ป่วยที่แตกต่างกัน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่มีวัฒนธรรมต่างกันแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะ

เรียนรู้ ความปรารถนาที่จะเชื่อมโยงภูมิหลังและการอุทิศตนเพื่อการดูแลบุคคลทั้งคน

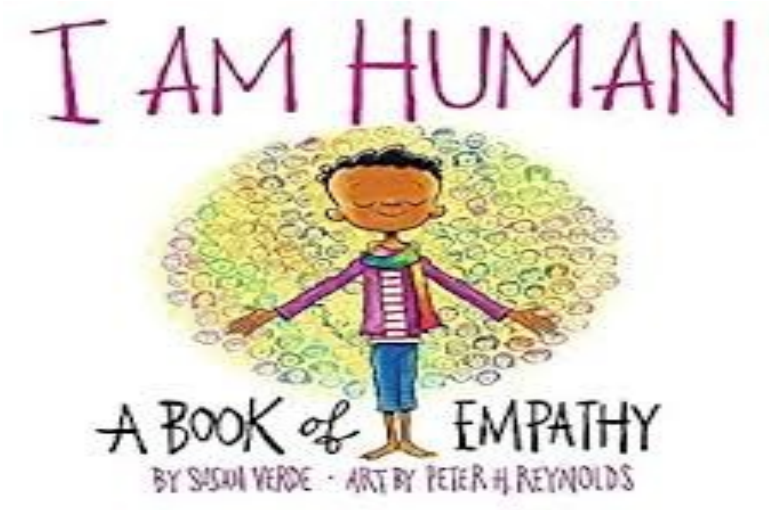
11. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

เมื่อคุณแสดงการเอาใจใส่ให้ผู้อื่นเห็น คนอื่นจะทำตามโดยสร้างแนวทางปฏิบัติเดียวกันได้ ไม่ว่าจะรักษาผู้ป่วยหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกโดยการแสดงลักษณะเชิงบวกเช่นการเอาใจใส่ ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อแสดงความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกได้



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ The Indeed Editor Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.indeed.com/career-advice/career-development/empathy-in-healthcare



Source : https://www.lazada.co.th



ทัศนะของ Master Class

Master Class (2022) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า การใช้หนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งเทคนิค เพื่อที่จะฝึกการทำความเข้าใจสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือคนในสังคมรอบตัวที่คุณไว้วางใจ มีดังนี้

1. เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ (Be an Active Listener)

ทักษะการสื่อสารมีหลายรูปแบบ โดยการใช้แง่มุมของภาษากาย เช่น การสบตาหรือการแสดงออกทางสีหน้า เพื่อสื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปยังผู้อื่นในขณะที่สนทนา เราสามารถใช้คำถามปลายเปิดและฟังอย่างตั้งใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นกล้าแบ่งปันมากขึ้นและตรวจสอบความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น

2. ให้คำแนะนำ (Offer Advice)

การเป็นผู้ฟังที่เต็มไปด้วยความเข้าใจหมายถึง การไม่ตัดสินหรือให้คำแนะนำ ควรจำไว้ว่าคุณจะให้คำแนะนำก็ต้องเมื่อคนคนนั้นต้องการ ในทางตรงกันข้ามคุณอาจจะเคยได้รับคำแนะนำที่ไม่ต้องการจากการตัดสิน

3. ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort)

การเอาใจใส่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเข้าใจด้านอารมณ์และความเข้าใจทางความคิดระหว่างบุคคลเท่านั้น บางครั้งการสัมผัสของมนุษย์ เช่น การกอดหรือโอบหลังอาจเป็นเครื่องมือในการเอาใจใส่ที่ทรงพลัง คุณสามารถใช้การสัมผัสทางกายที่เหมาะสมเพื่อสื่อสารอารมณ์ที่เฉพาะเจาะจงและเป็นการแบ่งปันทางด้านอารมณ์ จากการสัมผัสของมนุษย์ทำให้เกิดการตอบสนองของระบบประสาท เช่น เซลล์ประสาทกระจก (Mirror neurons) โดปามีน (Dopamine) และซีโรโตนิน (Serotonin) ในร่างกาย ที่สามารถช่วยปรับอารมณ์พัฒนาจิตใจของมนุษย์ได้

4. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person's Experience)

การตรวจสอบความถูกต้องเป็นเครื่องมือของการเอาใจใส่ที่มีประสิทธิภาพ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางสังคมที่แสวงหาความปลอดภัยและต้องการอยู่รอดในสังคม รูปแบบการรวมกลุ่มทางสัญชาตญาณยังคงมีอยู่ในสังคม หากคุณเป็นคนที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นคุณก็จะได้พบเจอกับเพื่อนใหม่ การเอาใจใส่จะช่วยให้คุณสามารถยอมรับอารมณ์ที่ผู้อื่นรู้สึกและนำเอาความรู้สึกนี้ไปเป็นความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งมีผลต่อการกล้าแบ่งปันน้ำหนักด้านอารมณ์ของผู้ที่กำลังพูด



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Master Class มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.masterclass.com/articles/how-to-show-empathy#7nDuCNRVzaQatJPBacxKGN



Source : https://www.thumbsup.in.th



ทัศนะของ Ponio

Ponio (2022) เป็นผู้เชี่ยวชาญ SEO และนักเขียนมืออาชีพในเว็ปไซด์ที่หลากหลาย เช่น กฎหมาย สุขภาพ โภชนาการ ฯลฯ ได้ให้ทัศนะต่อวิธีการง่าย ๆ ที่จะสร้างการเอาใจใส่ ดังนี้

1. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)

สิ่งที่สำคัญที่สุดของคนที่กำลังประสบปัญหาที่ยากลำบากต้องการคือ ใครสักคนที่ฟังเขาด้วยความเข้าใจ ดังนั้น การฟังจึงเป็นหนึ่งในขั้นตอนแรกของการแสดงการเอาใจใส่ และถ้าคุณตัดสินใจที่จะฟังใครบางคนก็ควรฟังโดยมีเป้าหมายที่จะเข้าใจพวกเขา

พวกเราหลายคนอาจจะไม่ชอบฟังคนที่ชอบพูดถึงเรื่องราวในชีวิตที่มากมายของเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเรามีภาระของตัวเองที่ต้องแบกรับเช่นกัน ดังนั้นส่วนใหญ่คำพูดของพวกเขาก็เพียงแค่ผ่านเข้าไปในหูข้างหนึ่งและออกไปอีกข้างหนึ่ง เราเพียงแค่ได้ยินเสียงแต่ไม่เข้าใจเขา

แต่ถ้าคุณต้องการที่จะแสดงออกถึงการเอาใจใส่อย่างแท้จริง ให้ฟังในสิ่งที่พวกเขาพูดอย่างตั้งใจ ปล่อยให้เขาพูดโดยไม่พูดแทรก ปล่อยให้เขาระบายความในใจออกมา ดูการแสดงออกของสีหน้าท่าทางและพยายามตีความหมายให้ได้ จงตั้งใจฟังไม่เพียงแต่คำพูดของพวกเขาเท่านั้นแต่ยังรวมถึงเสียงที่กรีดร้องเงียบ ๆ ของความขุ่นมัวที่ผุดขึ้นมาภายในพวกเขา บางครั้งใช้เวลาเงียบ ๆ ที่เต็มใจฟังและเข้าใจเพื่อพาใครบางคนออกจากความทุกข์ของพวกเขา

2. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)

สิ่งหนึ่งที่นักจิตวิทยาเสริมไว้ว่า แก่นแท้ของการเอาใจใส่คือความอยากรู้อยากเห็น หากคุณต้องการเข้าใจใครสักคนจริง ๆ คุณต้องขุดลึกลงไปและแสดงให้เห็นว่าคุณสนใจสิ่งที่พวกเขาพูด แทนที่จะถามว่าวันนี้เขาเป็นอย่างไร ให้พวกเขาพูดถึงสิ่งที่น่าสนใจที่เกิดขึ้นกับพวกเขา แต่ไม่ใช่ในลักษณะที่ทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนถูกสัมภาษณ์งาน ถามพวกเขาเหมือนเขาเป็นเพื่อนหรือคนรักของคุณ การกระทำที่เรียบง่ายเช่นนี้ไม่เพียงแต่สร้างสายสัมพันธ์แต่ยังทำให้เขารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญและมีคนห่วงใยพวกเขา

3. อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)

ไม่มีอะไรจะน่ารำคาญไปกว่าการพูดคุยกับคนที่นั่งอยู่ตรงหน้าเราแต่ไม่สนใจเรา ลองนึกภาพว่าอีกฝ่ายจะรู้สึกอย่างไรถ้าคุณจ้องมองโทรศัพท์ของคุณตลอดเวลาที่พวกเขาพูดอยู่

นี่คือเหตุผลที่บอกว่าการอยู่และให้ความสนใจกับผู้คนเป็นวิธีที่ดีในการแสดงการเอาใจใส่ หากคุณสามารถจดจ่ออยู่กับคนที่อยู่ตรงหน้าคุณได้ นั่นเป็นสัญญาณที่บอกกับพวกเขาว่าคุณยินดีที่จะฟังเขาพูด แสดงให้เห็นว่าคุณใส่ใจพวกเขาจริง ๆ และคุณเป็นคนที่พวกเขาสามารถไว้วางใจได้

4. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)

เราทุกคนอาจรู้สึกผิดที่มีอคติและการด่วนตัดสิน แต่ไม่ได้หมายความว่าเราจะไม่สามารถเรียนรู้ได้ หากคุณต้องการแสดงการเอาใจใส่ผู้อื่นอย่างจริงใจคุณต้องปล่อยวางอคติทั้งหมดของคุณก่อน เรียนรู้ที่จะฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง จำไว้ว่าเราทุกคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เราทุกคนกำลังต่อสู้กับใครบางคนที่เราอาจไม่รู้จัก ดังนั้น อย่าด่วนที่จะตัดสินใครโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของพวกเขาก่อน

5. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain from Offering Unsolicited Advice)

คนที่พูดคุยปัญหากับคุณอาจไม่ได้ต้องการคำแนะนำเสมอไป บางครั้งพวกเขาก็ต้องการไหล่ที่จะไว้พิงเวลาร้องไห้ ดังนั้นเท่าที่เป็นไปได้ หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รู้ว่าคุณหวังดีแต่การให้คำแนะนำที่เขาไม่ต้องการ ไม่ใช่สิ่งที่ดีสำหรับคนที่อยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก จำไว้เขาต้องการคนที่เข้าใจเขา ไม่ใช่คนที่บอกว่าเขาควรทำอะไร

6. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)

มีคนบอกว่าดวงตาเป็นหน้าต่างสู่จิตวิญญาณของคน นั่นเป็นเหตุผลที่การมองใครสักคนในสายตาเป็นวิธีที่ดีในการถ่ายทอดการเอาใจใส่และความจริงใจ คนส่วนใหญ่ยังมองว่าการสบตาเป็นเช่นวิธีการของการส่งต่อจิตวิญญาณของคุณกับอีกฝ่าย

7. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feelings)

แม้ว่าคุณจะไม่เห็นด้วยกับความเชื่อและการตัดสินใจของพวกเขา ความรู้สึกของทุกคนก็ถูกต้อง ดังนั้น หลีกเลี่ยงการพูดประโยคเหล่านี้กับคนอื่นเช่น "ไม่เป็นไร คุณจะผ่านมันไปได้" หรือ "ลองมองมันอีกแบบหนึ่งสิ" การทำแบบนี้อาจจะคล้ายกับให้ความมั่นใจอย่างแท้จริง ที่ทำให้รู้สึกว่าไม่มีค่าในความเจ็บปวดทางอารมณ์และความรู้สึกของพวกเขา แทนที่จะบอกพวกเขาว่า "ฉันเสียใจกับคุณที่ต้องเจอเรื่องราวแบบนี้" หรือ "ฉันไม่สามารถจินตนาการได้เลยว่าคุณต้องผ่านอะไรไปบ้าง" มันแสดงให้เห็นว่าคุณรับรู้ความรู้สึกของเขา และเป็นความเข้าใจได้อย่างสมบูรณ์แบบสำหรับพวกเขาต่อความรู้สึกในรูปแบบนั้น

8. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)

บางครั้งการเปิดใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณในสถานการณ์ที่คล้ายกัน ช่วยให้ผู้อื่นสามารถเห็นสถานการณ์ของพวกเขาจากมุมมองที่ต่างออกไป ควรเป็นการแบ่งปันประสบการณ์และมุมมองเพื่อให้สามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ระหว่างคุณกับอีกฝ่าย

9. ฝึกสติ (Practice Mindfulness)

สติคือการฝึกฝนที่มีเป้าหมายโดยเจตนามุ่งเน้นความสนใจของคุณต่อช่วงเวลาในปัจจุบันและยอมรับมันโดยไม่มีการตัดสิน การมีสติต่อสภาพแวดล้อมและผู้คนรอบตัวคุณ จะช่วยให้คุณเห็นสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่ต่างออกไป ช่วยให้คุณพัฒนาความเข้าใจต่อผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้เกี่ยวกับการเอาใจใส่ที่เพิ่มขึ้น

10. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)

จำไว้ว่าชีวิตเป็นเหมือนปริซึม (Prism) เราทุกคนอาจจะกำลังมองไปที่เดียวกัน แต่เราแต่ละคนอาจเห็นมันในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเลี่ยงไม่ได้ที่เราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และคนที่มีมุมมองแตกต่างจากคุณไม่จำเป็นต้องผิด คุณจะไม่เห็นในสิ่งที่คนอื่นเห็น ดังนั้น การเคารพและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นกุญแจสำคัญในการเรียนรู้การเอาใจใส่ ไม่ได้หมายความว่าคุณกำลังเพิกเฉยต่อความคิดเห็นของคุณเอง แต่หมายความว่าคุณยินดีที่จะมองสิ่งต่าง ๆ จากด้านข้างของปริซึม นั่นคือการเอาใจใส่อย่างแท้จริง

11. ลองเข้าไปในชีวิตของใครบางคน (Try Out Someone's Life)

เพื่อให้เข้าใจใครสักคนอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่สวมใส่รองเท้าของพวกเขา คุณต้องเดินเข้าไป

พยายามใช้ชีวิตในแบบชีวิตของพวกเขาสักหนึ่งวัน ไปเยี่ยมพวกเขาที่บ้าน ไปที่สถานที่สักการะบูชา หรือใช้เวลาอยู่ในละแวกบ้านของพวกเขา หรือถ้าคุณต้องการที่จะเห็นภาพของคนเร่ร่อนจริง ๆ ให้นั่งลงและแบ่งปันอาหารกับคนจรจัด คุณจะประหลาดใจที่คุณจะได้รับข้อมูลเชิงลึกจากการสัมผัสกับชีวิตของคนอื่น

12. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You can Help)

คำพูดที่ว่า “ฉันจะอยู่ที่นี่เสมอหากคุณต้องการความช่วยเหลือใด ๆ” หรือ “ฉันเป็นเพียงคนที่คุณตามหา” สามารถสร้างความมั่นใจได้มากถ้าคุณกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ดังนั้นหากคุณต้องการแสดงให้ใครสักคนเห็นว่าคุณเข้าใจปัญหาอุปสรรคของพวกเขา การเสนอตัวให้ความช่วยเหลือของคุณเป็นการเริ่มต้นที่ดี เพียงแค่มั่นใจว่าคุณจะให้ความช่วยเหลือพวกเขาอย่างแท้จริง ถ้าคนอื่นยอมรับในข้อเสนอของคุณ สิ่งนี้จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าคุณจริงใจจริง ๆ และสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่คำพูด



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Ponio มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://ofhsoupkitchen.org/how-to-show-empathy



Source : https://www.Fkctathailand.com



ทัศนะของ Andrew

Andrew (n.d.) เป็นนักเขียนและผู้ให้การปรึกษาชั้นนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเจริญเติบโต และการมีสัมพันธภาพที่ยั่งยืน ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ไว้ ดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself) ภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายซึ่งจะผลักดันให้คุณออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) ของคุณเอง การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น การเล่นดนตรี งานอดิเรก หรือการเรียนภาษา ที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะความเป็นมืออาชีพ ทำในสิ่งที่ชอบอย่างมีความสุขและคือกุญแจสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจ

2. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment) การท่องเที่ยวโดยเฉพาะสถานที่แปลกใหม่และวัฒนธรรมใหม่ ๆ จะช่วยให้คุณรู้จักที่จะชื่นชมคนอื่น

3. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback) การขอข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะในการสร้างสัมพันธภาพของคุณ โดยการรับฟังจากครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน และตรวจสอบกับพวกเขาเป็นระยะว่าคุณควรทำอย่างไร

4. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore the Heart not Just The Head) การอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับวิธีการค้นหาหรือเจาะลึกเข้าไปในสัมพันธภาพและอารมณ์ส่วนบุคคล นี่คือการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความเข้าใจของบุคลากรทางการแพทย์รุ่นใหม่

5. สวมรองเท้าของคนอื่น (Walk in Others' Shoes) การคุยกับคนอื่นเกี่ยวกับสิ่งที่เขาชอบคือการสวมรองเท้าของคนอื่น หากคุยเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นประเด็นหรือความกังวลของพวกเขา เขาจะรับรู้ว่าคุณร่วมแบ่งปันประสบการณ์กับพวกเขา

6. ทดสอบอคติของคุณเอง (Examine Your Biases) เราทุกคนต่างมีอคติที่ซ่อนไว้ในตนเอง ซึ่งสิ่งนี้จะขัดขวางการรับฟังและความเข้าใจของคุณ มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อายุ เชื้อชาติ และเพศ ไม่ต้องสนใจว่าคุณมีอคติมากมายแค่ไหน ให้ปรับวิธีคิดใหม่แล้วเราจะแก้ไขอคติที่เกิดขึ้นได้

7. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity) อะไรคือสิ่งที่คุณจะเรียนรู้ได้จากเพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่า ในประสบการณ์ของใคร? สิ่งที่คุณเรียนรู้แค่จากมุมมองของคุณ มุมมองนั้นต่อผู้รับบริการจะแคบ คนที่มีความอยากรู้จะมีคำถามมากมายที่จะนำไปสู่การพัฒนาความเข้าใจที่แข็งแกร่งต่อผู้คนรอบตัวเขา

8. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions) โดยการคิด 3-4 รอบ ก่อนที่จะถามคำถามกับบุคคลอื่น ในการสนทนากับผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงานของคุณ

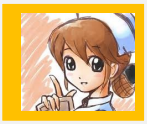


แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Andrew มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://andrewsobel.com/article/eight-ways-to-improve-your-empathy/



Source : https://www.plookfriends.com



ทัศนะของ Miller

Miller (n.d.) เป็นผู้สื่อข่าว The New York Time นักเขียนเรื่องครอบครัว และอนาคตการทำงานสำหรับผลลัพธ์ ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า จากการศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่า วิธีการที่จะทำให้ทุกคนสามารถเพิ่มการเอาใจใส่ได้โดย

1. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)

แก่นแท้ของการเอาใจใส่คือความอยากรู้อยากเห็น สามารถทำได้โดย

- เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้า เชิญเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนบ้านที่คุณไม่สนิทสนมมาร่วมรับประทานอาหารกลางวัน เริ่มต้นด้วยการพูดคุยเรื่องทั่วไป ถามพวกเขาว่าพวกเขากำลังทำอะไรอยู่และชีวิตประจำวันของพวกเขาเป็นอย่างไร
- ติดตามผู้คนบนโซเชียลที่มีภูมิหลังแตกต่างจากคุณ (เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเมือง)
- ไม่เล่นโทรศัพท์หรือมองหน้าจออื่น ๆ ขณะสนทนากับผู้อื่น เพื่อให้คุณสามารถฟังและสังเกตเห็นการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางของพวกเขาได้อย่างเต็มที่

2. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life)

"ไม่เพียงแต่สวมรองเท้าคนอื่น มากไปกว่านั้น จะต้องเดินในรูปแบบเดียวกับเขา" Helen Riess จิตแพทย์จาก Harvard Medical School และหัวหน้านักวิทยาศาสตร์ของการเอาใจใส่ (Empathetic) ซึ่งได้เตรียมการฝึกเกี่ยวกับการเอาใจใส่สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลสุขภาพไว้ดังนี้

- เข้าร่วมกับคนอื่นในโบสถ์ มัสยิด ธรรมศาลา หรือบ้านของคนอื่นเป็นเวลา 2-3 สัปดาห์ ในขณะที่คุณเข้าร่วมหรือไปเยี่ยมหมู่บ้านเพื่อพัฒนาประเทศและเป็นอาสาสมัคร ใช้เวลากับเพื่อนบ้าน พูดคุยกับคนไร้บ้านในชุมชน
- หากพฤติกรรมของใครบางคนรบกวนคุณ ลองคิดสักนิดว่าทำไม ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นเรื่องของวัยรุ่น เริ่มต้นด้วยการยอมรับว่าเขาอาจจะมีความเครียด ยิ่งไปกว่านั้นต้องพิจารณาว่าการใช้ชีวิตประจำวันของเขาเป็นอย่างไร การบ้านที่มากส่งผลต่อการนอนของเขาอย่างไร

3. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)

การทำงานในโครงการกับคนอื่น ๆ เป็นการสร้างความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลและด้านมนุษยชาติ และลดความแตกต่างที่สามารถแบ่งแยกผู้คนได้ Rachel Godsil ศาสตราจารย์ด้านกฎหมายของ Rutgers และผู้ร่วมก่อตั้ง The Perception Institute ค้นคว้าว่ามนุษย์สร้างอคติได้อย่างไร และวิธีการเอาชนะสิ่งนี้ไปได้อย่างไร

- ทำงานในสวนสาธารณะของชุมชน
- ทำการจัดระเบียบทางการเมือง
- เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการศาสนสถาน
- ถ้าคุณมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสูญเสีย เข้าร่วมกลุ่มกับคนที่มีประสบการณ์คล้ายกัน



แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Miller มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.nytimes.com/guides/year-of-living-better/how-to-be-more-empathetic



Source : https://www.2Fwww.sales100million.com



ทัศนะของ Mindmaven

Mindmaven (n.d.) ได้ให้ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ว่า 5 เทคนิคที่จะกลายเป็นคนที่มีการเอาใจใส่ ได้แก่

1. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)

คนเราส่วนใหญ่มักจะพูด 2 เท่าขึ้นไปมากกว่าที่เราฟัง ในทางกลับกันคนที่มีการเอาใจใส่จะฟังก่อน และพูดหลังจากที่ฟังพวกเขาอย่างระมัดระวัง นี้คือสิ่งที่ Mindmaven เรียกว่า ฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

นี้คือ 5 วิธี ที่คุณสามารถจะกลายเป็นผู้ฟังที่ดีขึ้น 1) ให้ความสนใจกับการสนทนาอย่างไม่สนใจโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ 2) สื่อสารด้วยความสนใจโการสบตาอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้เวลาเพื่อให้เขาพูดให้หมดในสิ่งที่อยู่ในความคิด และหลีกเลี่ยงการขัดจังหวะพวกเขา 4) สรุปสิ่งที่คุณเข้าใจเมื่อเขาพูดจบ สรุปสิ่งที่คุณเข้าใจแล้วย้อนกลับไปถามเขาว่า “ดิฉัน/ผม เข้าใจสิ่งที่ได้ถูกต้องแล้วใช่มั้ย” และ 5) ถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ พยายามเป็นคนที่มีความกระหายใคร่รู้เป็นธรรมชาติ และถามคำถามที่ไม่ใช่การตัดสิน เพื่อทำความเข้าใจมุมมองความคิดและความรู้สึกของอีกฝ่าย อนุญาตให้อีกฝ่ายพูดจาโผงผาง เมื่อคนมีปัญหาบางอย่างเขาอาจจะอารมณ์ด้านลบ ซึ่งเป็นไปได้ ควรให้พื้นที่แก่พวกเขาในการรู้สึกแบบนั้น ให้พวกเขาได้พูดและแบ่งปันจากใจว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร บ่อยครั้งในการทำแบบนี้จะนำพาให้พวกเขาได้ค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาของตนเอง

2. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)

หลังจากฟังคนอื่นพูด คุณจะอยู่ในจังหวะที่ดีที่สุดต่อการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ด้วยการพูดว่าคุณรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์เดียวกันนั้น ตัวอย่างเช่น “นั้นต้องรู้สึกแย่มากจริง ๆ” “ฉันไม่รู้ว่าสิ่งที่ควรทำคืออะไร” “มันยากสำหรับฉันที่จะฟังสิ่งที่คุณพูด เพราะเหตุการณ์ทั้งหมดนี้ทำให้ฉันรู้สึกโกรธ”

ความคิดเห็นเหล่านี้ ล้วนเป็นวิธีที่ดีในการแสดงให้คุณเห็นว่าอีกฝ่ายรู้สึกอย่างไร สิ่งที่จับได้คือ ข้อความเหล่านี้ต้องเป็นความรู้สึกที่แท้จริง

ดังนั้น พยายามจินตนาการว่าอีกฝ่ายกำลังเผชิญอะไรอยู่ เหมือนใส่ตัวเองลงไปในรองเท้าเขา สัมผัสกับช่วงเวลานั้นราวกับว่าสิ่งนั้นเกิดขึ้นกับคุณและปล่อยให้อารมณ์ของคุณนำทางคุณไป

เมื่อคุณรับรู้อารมณ์เหล่านี้ ว่ามันเกิดขึ้นมากกว่าที่เคยเป็น การตอบสนองทางอารมณ์ของคุณจะเป็นเรื่องง่ายต่อคนอื่น และสิ่งนี้จะทำให้คนอื่นรู้สึกถึงความเข้าใจและการฟัง นำไปสู่การติดต่อสื่อสารทางความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ระหว่างคุณทั้งคู่มากขึ้น

3. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)

เรากลัวที่จะอ่อนไหวเปราะบาง เพราะเรากังวลว่าคนอื่นจะคิดว่าเราโง่หรืออ่อนแอ Brené Brown ผู้ที่อยู่แนวหน้าของงานวิจัยเกี่ยวกับความอ่อนไหวเปราะบาง ไม่สนับสนุนหรือเห็นด้วยในสิ่งนี้ พูดง่าย ๆ คือ อย่ากลัวที่จะขอความช่วยเหลือ การขอความช่วยเหลือแสดงให้เห็นถึงความอ่อนไหวเปราะบาง มักนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่มากขึ้น

นี้คือ 3 วิธีในการพัฒนาให้กลายเป็นคนที่อ่อนไหวในการสร้างสัมพันธภาพแบบมืออาชีพ

-หลังจากที่คุณฟังคนอื่นแบบระมัดระวัง แล้วลองนึกถึงเวลาที่คุณอยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายกัน ตัวอย่างเช่น คุณอาจจะมีการเผชิญกับปัญหาในโครงการที่ล้มเหลว ไม่ ทันเวลา และต้องต่อสู้กับทีมทำงานด้วยกัน

-จำไว้ว่า สิ่งที่คุณรู้สึกในสถานการณ์นั้น อาจจะเป็นการที่คุณไม่สามารถจัดการกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้าได้ดี คุณอาจจะรู้สึกหวาดกลัวและวิตกกังวล

-แสดงออกถึงความรู้สึกเหล่านี้ต่อคนอื่น ต่อมาแบ่งปันสิ่งที่คุณเรียนรู้จากกระบวนการนี้

4. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumptions)

การมีข้อสันนิษฐานคือ การต่อยอดของความคิดอุปทานที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจหรือประสบการณ์ที่แท้จริง บ่อยครั้งที่เราใช้สมมติฐานเป็นทางลัดในการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น ในการเข้าใจการติดต่อสื่อสารใหม่ ๆ แต่เราใช้ทางลัด เราไม่มองดูภาพรวม ด้วยเหตุนี้ เราจึงไม่ได้ "แก้ปัญหา" จริง ๆ

นี่คือเหตุผลที่สมมติฐานเป็นอันตรายต่อการเอาใจใส่: เมื่อคุณตั้งสมมติฐาน ความเข้าใจที่คุณเขียนขึ้นนั้นไม่ค่อยตรงกับปัญหาที่บุคคลนี้กำลังเผชิญอยู่ ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารที่คุณแสดงออกมา รู้สึกเหมือนถูกบังคับและไม่เป็นธรรมชาติ

ไม่น่าแปลกใจเลยที่สิ่งนี้มักจะทำให้อีกฝ่ายคิดบางอย่าง เช่น "เธอไม่เข้าใจสถานการณ์ของฉัน" หรือ "เขาไม่ใช่คนที่ฉันควรกลับไปหาในอนาคต เพราะเขาไม่ฟัง" ดังเช่นที่คุณอาจจินตนาการได้ การด่วนสรุปแบบนี้ บ่อยครั้งที่จะทำให้ผู้คนถอยห่างออกไป

ดังนั้น อย่าเร่งรีบเห็นอกเห็นใจและอย่าพยายามเอาใจใส่ก่อนที่คุณจะเข้าใจสถานการณ์อย่างแท้จริง ให้เวลากับตัวเองสัก 5 นาที ที่จะฟังและถามคำถามก่อนที่จะพยายามสื่อสารกับอีกฝ่าย

5. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)

ถ้าเราไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจินตนาการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการเกิดการเอาใจใส่ และวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาทักษะนี้คือ การพัฒนาจินตนาการของคุณ

หากคุณมีความสุขกับการอ่านหนังสือ แนะนำว่าให้คุณหาหนังสือสักเล่มมาอ่านและมุ่งเน้นความสนใจไปที่การกระทำและความรู้สึกของตัวละครจริง ๆ ที่จะทำให้คุณจะสามารถมองเห็นจุดที่สูงสุดและต่ำสุดของอารมณ์มนุษย์



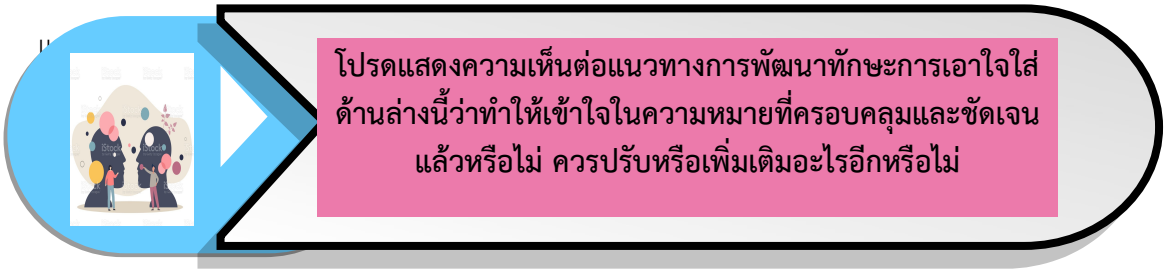
แนวทางการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Mindmaven มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด "คลิก" ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://mindmaven.com/blog/5-tips-to-become-more-empathetic/



Source : https://www.slideshare.net/TeeTre/chapter-4-empathize



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวการพัฒนาของทักษะการเอาใจใส่สำหรับพยาบาล เป็นหลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม ได้ดังตารางที่แสดงไว้ข้างล่างนี้

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)	/	/									
2. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)						/					
3. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)								/			
4. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback)									/		
5. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)			/				/				/

แนวการพัฒนา **หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม**	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
6. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important)	/			/							
7. มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)						/					
8. อดทน (Be Patient)					/						
9. ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort)							/				
10. อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)								/			
11. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers)				/							
12. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)								/			
13. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity)	/								/		
14. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)		/									
15. อาสาสมัคร (Volunteer)				/							
16. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)					/						
17. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help)								/			
18. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases)			/								
19. ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice)				/					/		
20. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)								/			
21. แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling)		/							/		
22. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling)								/			
23. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation)				/							
24. ฝึกสติ (Practice Mindfulness)								/			
25. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself)									/		
26. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)	/			/							/
27. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy)		/		/							
28. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณนา (Practice Descriptive Note-Taking)					/						

แนวการพัฒนา **หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม**	Chowty	Carpenter	Corliss	Georgoulis	Editorial	Norwich U.	Master	Ponio	Andrew	Miller	Mindmaven
29. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)					/		/				
30. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain From Offering Unsolicited Advice)								/			
31. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitive)			/								
32. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)					/						
33. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions)									/		
34. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)					/			/			
35. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don't Make Assumption)	/										/
36. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person's Experience)							/				
37. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)								/			
38. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead By Example)					/	/					
39. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life)								/		/	
40. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)					/	/					
41. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)		/									/
42. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)		/									
43. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It Personal)				/							
44. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)					/						
45. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)								/			
46. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ (Get Out of Your Usual Environment)									/		
47. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore the Heart not Just the Head)									/		
48. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)										/	
49. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)										/	
50. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)											/

กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

Andrew (n.d.). Eight ways to improve your empathy. Retrieved September 2, 2022, from https://andrewsobel.com/article/eight-ways-to-improve-your-empathy/

Carpenter, D. (2020, February 14). How to develop empathy in your relationships. Retrieved September 2, 2022, from https://www.verywellmind.com/how-to-develop-empathy-in-relationships-1717547

Chowty, A. (2018, June 28). Five effective ways to establish empathy. Retrieved September 2, 2022, from https://medium.com/@Archanachowty/five-effective-ways-to-establish-empathy-6c68f9732131

Corliss, J. (2021, February 22). Want to feel more connected? Practice empathy. Retrieved September 2, 2022, from https://www.health.harvard.edu/blog/want-to-feel-more-connected-practice-empathy-2021022221992

Georgoulis, L. and Madden, H. (2021, October 13). How to show empathy. Retrieved September 2, 2022, from https://www.wikihow.com/Show-Empathy

Indeed Editorial Team. (2022, March 10). 11 tips to promote empathy as a health care professional. Retrieved September 1, 2022, from https://www.indeed.com/career-advice/career-development/empathy-in-healthcare

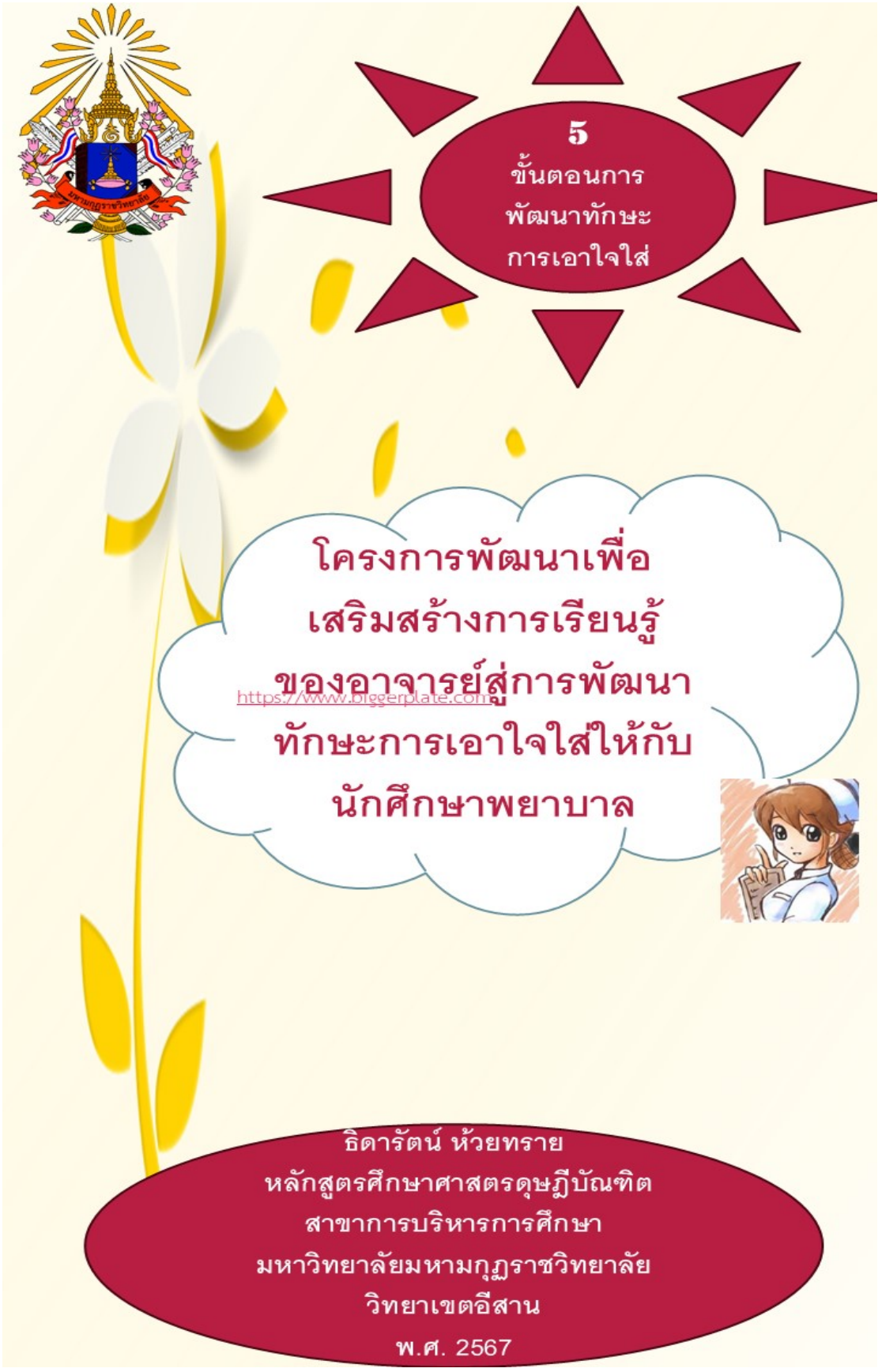
Master Class. (2022, February 11). How to show empathy: 4 techniques to practice empathizing. Retrieved September 2, 2022, from https://www.masterclass.com/articles/how-to-show-empathy#7nDuCNRVzaQatJPBacxKGN

Miller, C. C. (n.d.). How to be more empathetic. Retrieved September 1, 2022, from https://www.nytimes.com/guides/year-of-living-better/how-to-be-more-empathetic

Mindmaven. (n.d.). 5 actionable tips to develop empathy & become a more empathetic person. Retrieved September 2, 2022, from https://mindmaven.com/blog/5-tips-to-become-more-empathetic/

Norwich University. (2021, January 26). Importance of empathy in nursing: 5 Patient care tips. Retrieved September 1, 2022, from https://online.norwich.edu/academic-programs/resources/empathy-in-nursing

Ponio, J. (2022, January 28). How to Show Empathy in 12 Simple Ways. Retrieved September 2, 2022, from https://ofhsoupkitchen.org/how-to-show-empathy


5
ขั้นตอนการ
พัฒนาทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.bloggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

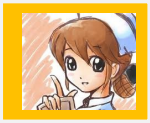
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Skybound

Skybound (2016) ได้ให้ทัศนะ 7 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ฟัง (Listen) ก่อนที่คุณจะรู้สึกหรือแสดงความเข้าอกเข้าใจ คุณต้องฟังคนอื่นอย่างตั้งใจ หากคุณไม่ได้ฟังอย่างตั้งใจ คุณจะไม่สามารถรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ (ทั้งทางคำพูดและภาษากาย) ที่ช่วยให้คุณเข้าถึงความเข้าใจได้

ขั้นตอนที่ 2 อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) หลายครั้งที่ผู้คนมาแบ่งปันความคับข้องใจหรือปัญหา วิธีที่คุณคุ้นเคยกับการตอบสนองคือการให้ทางออก ความคิด หรือคำแนะนำแก่บุคคลอื่นโดยตรง เนื่องจากคุณต้องการให้เกิดประโยชน์และมีประโยชน์ให้คนอื่นออกจากความทุกข์ แต่นี่ไม่ใช่สิ่งที่คนอื่นต้องการ เว้นแต่จะมีคนขอคำแนะนำหรือแนวทางแก้ไขจากคุณ เราควรมุ่งเน้นไปที่การสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 3 รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) นี่อาจจะเป็นขั้นตอนที่ส่งผลที่ตามมามากที่สุดและดูเหมือนจะง่ายที่สุด อย่างไรก็ตาม อาจเป็นสิ่งที่รู้สึกอึดอัดใจหรือไม่คุ้นเคยในช่วงแรก ๆ แต่สิ่งนี้จะแปรเปลี่ยนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) ขั้นตอนนี้คุณต้องถามคำถามปลายเปิดง่าย ๆ สัก 2-3 ข้อ เพื่อหาความชัดเจนในสิ่งที่คุณไม่เข้าใจหรือสงสัย

ขั้นตอนที่ 5 พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) ลำดับต่อไปเมื่อคุณมีโอกาสที่จะสะท้อนกลับในสิ่งที่คุณได้ยิน ในรูปแบบคำพูดของคุณเอง สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ทำให้แน่ใจว่าสิ่งที่คุณได้ยินนั้นถูกต้อง แต่ยังช่วยให้อีกฝ่ายยอมรับและตระหนักถึงสิ่งที่พวกเขาพูด บางครั้งสิ่งนี้อาจจะมีคุณค่ามากสำหรับใครบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขากำลังคิดออกมาดัง ๆ และไม่ต้องแปลความว่าเกิดอะไรขึ้นในชีวิตของพวกเขา การฟังคนอื่นสรุปสถานการณ์ของเขาหรือเธออาจเป็นของขวัญที่ดีสำหรับใครบางคน

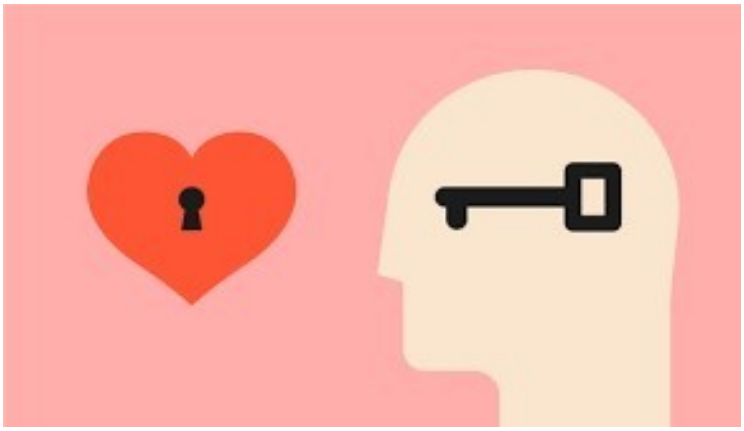
ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) ขั้นตอนการสื่อสารนี้เป็นความรู้สึกเอาใจใส่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น คุณไม่เพียงแต่ได้ยินและเข้าใจสิ่งที่คนอื่นพูด แต่คุณกำลังใส่ตัวเองในรองเท้าของคนอื่น และเข้าใจสาเหตุหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 7 ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate) ขั้นตอนนี้เราสามารถทำได้ตลอดการสนทนา การตรวจสอบร่วมกันจะเป็นประโยชน์อย่างมาก เพื่อให้แน่ใจว่าคุณเข้าใจสิ่งที่พวกเขาพูดอย่างถ่องแท้ แม้ว่าคุณจะมีการสรุปและอ้างถึงคำพูดตามสิ่งที่คุณได้ยิน คุณต้องไม่ยึดติดว่าคุณวิเคราะห์สถานการณ์ของพวกเขาสำเร็จหรือไม่ สิ่งนี้ไม่ใช่การวิเคราะห์เพื่อแก้ไข สิ่งสำคัญคือคุณต้องเข้าใจสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่อย่างแท้จริง ดังนั้นหากคุณต้องการสรุปหรือทำให้สิ่งที่ถูกต้องก็ไม่เป็นไร จะเป็นการเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายแก้ไขหรือแก้ไขสิ่งที่คุณพูด

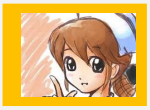


ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Skybound มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://goskybound.com/7-steps-to-showing-empathy/



Source : https://www.adecco.co.th



ทัศนะของ Reynolds

Reynolds (2019) เป็นนักเขียนภาวะผู้นำ 2 แบบ และเป็นประธานของสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำ ได้ให้ทัศนะ 5 ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่และสัมพันธภาพ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don't Assume You Understand) สรุปคำที่คุณได้ยินและแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่คุณสังเกตเห็น แล้วให้พวกเขาบอกว่าเห็นด้วยหรือถูกต้องหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) พวกเขาอาจพูดอะไรบางอย่างที่กระตุ้นความทรงจำของคุณ ใช้ความอยากรู้อยากเห็นเพื่อที่จะย้อนกลับไปฟัง เพื่อที่คุณจะได้ไม่รับเรื่องราวที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับคนอื่น

ขั้นตอนที่ 3 จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters) ธรรมชาติของเราจะได้ยินในสิ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐานและความเชื่อของเรา เราจะปรับแต่งสิ่งที่ขัดแย้งกับมุมมองของเรา ควรปล่อยให้ตัวเองมองว่าคนอื่นให้ความหมายกับสถานการณ์นั้นอย่างไร มองหารายละเอียดและมุมใหม่ ๆ ในเรื่องราวของพวกเขาที่คุณไม่คาดคิดว่าจะได้ยินมาก่อน

ขั้นตอนที่ 4 ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ (Don't Commiserate) เมื่อพวกเขาพูดถึงสิ่งที่ไม่ดีและความผิดของพวกเขา ให้ถามว่าอะไรอยู่เบื้องหลังการตัดสินของพวกเขา อย่าด่วนสรุปและเห็นด้วย ทันทีที่คุณจะบอกว่าการตัดสินของพวกเขาถูกต้อง คุณต้องกลับมาฟังอีกครั้งให้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem) เมื่อคุณค้นพบข้อเสนอแนะหรือมีความอยากที่จะให้คำแนะนำ คุณจะไม่มีความจดจ่อมากพอที่จะฟังในสิ่งที่เขาพูด ถ้าคุณรีบด่วนให้คำแนะนำในช่วงต้นของการสนทนา พวกเขาจะไม่พูดหรือปกป้องตัวเองเพราะเขารู้สึกว่าไม่ได้รับการฟังอีกต่อไป หากคุณให้วิธีแก้ปัญหาโดยไม่ถามว่าพวกเขาต้องการความคิดของคุณหรือไม่ คุณอาจจะเสี่ยงต่อการทิ้งคนอื่นที่คุณอาจจะต้องช่วยเหลือโดยปราศจากการพิจารณา อันดับแรกคุณควรเอาใจใส่ก่อน สะท้อนสิ่งที่คุณได้ยินและมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นแสดงออกเพื่อให้พวกเขารู้สึกว่าคุณได้ยิน จากนั้นคุณสามารถถามว่าพวกเขาต้องการแนวคิดบางอย่างหรือการฝึกฝนเพื่อหาทางออกหรือไม่



ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Reynolds มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.psychologytoday.com/us/blog/wander-woman/201911/5-steps-developing-real-empathy



Source : https://www.Fg-aca-th.com



Thomas & Prabhala (2020) Thomas เป็นคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และผู้ก่อตั้งส่วน Prabhala เป็นรองผู้อำนวยการอาวุโสของ Service Delivery ได้ให้ทัศนะ 5 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself)

Socrates ย้ำตั้งแต่เริ่มต้นว่า "การรู้จักตัวเอง" สะท้อนให้เห็นและระบุพฤติกรรมของคุณและสิ่งที่คุณแสดงออก (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะตัวตนคล้ายกับการทำงานกับตนเอง) เป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจว่าคนอื่นมองคุณอย่างไร อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่หรือจุดบอดของคุณ ทักษะการเรียนรู้ของคุณคืออะไร ลักษณะและรูปแบบอารมณ์ของคุณ ทักษะและเทคนิคและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 เข้าใจผู้อื่น (Understand Them)

การเอาใจใส่มี 3 ประเภทคือ การรับรู้ ความเข้าใจอารมณ์ และความเข้าอกเข้าใจ ซึ่งจะทำงานไปพร้อม ๆ กันที่จะสามารถถ่ายทอดในการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับผู้รับคำปรึกษา ลูกค้า ผู้จัดการ และกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมาก

ขั้นตอนที่ 3 สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations)

วิธีที่เรามองหา ความรู้สึก และการกระทำที่จะส่งผลต่อการสนทนาใด ๆ ให้ดีขึ้นหรือแย่ลง เราจะสร้างปัจจัยเฉพาะเจาะจงต่อพวกเขาในรูปแบบทางบวกแทน

ขั้นตอนที่ 4 เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen)

Otto Scharmer และทีมงานของเขาที่สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) ได้พัฒนารูปแบบการฟัง จากการสังเกตบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ในระดับองค์กร เขาตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความล้มเหลวในที่ทำงานอาจเกิดจากการขาดการฟัง ดังนั้น จึงขาดความเข้าใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติ (Practice)

ทุกการโต้ตอบเป็นโอกาสในการฝึกฝนการเอาใจใส่ที่สร้างความเข้าใจใหม่ของคุณ คุณควรตระหนักถึงวิธีที่คุณใช้ในการสนทนาทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ตัวเองพบผู้คนใหม่ ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

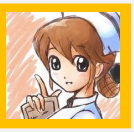


ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Thomas & Prabhala มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://www.infoq.com/articles/guide-empathy-boost-career/



Source : https://www.mangozero.com



ทัศนะของ Morgan

Morgan (2021) เป็นผู้นำทางด้านการปาฐกถาและนักเขียนเกี่ยวกับ empathy ได้ให้ทัศนะ 4 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับเอามุมมอง (Perspective Taking)

การเอาใจใส่คือ การใส่ตัวเองในรองเท้าของคนอื่นและพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของพวกเขา เมื่อคุณฝึกการเอาใจใส่คุณต้องจินตนาการถึงช่วงเวลาที่คุณพบกับเหตุการณ์ที่เลวร้ายคล้ายกัน เมื่อคุณอ่อนแอและสามารถที่ผ่านพ้นไปได้ ทำให้คุณสามารถเชื่อมโยงกับที่มาของอีกฝ่ายได้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment)

เราจะตกหลุมพรางถ้าเราตัดสินอย่างเร็วในเรื่องของคนอื่น เราควรฟังโดยไม่ต้องหาข้อสรุปในการฝึกการเอาใจใส่เราต้องฟังและทำความเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 3 การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก (Recognizing Emotions Someone Else is Feeling)

ขณะที่คุณฟัง ให้พยายามรับรู้อารมณ์ที่อีกฝ่ายรู้สึกว่าเป็นความเกลียดชัง ความโกรธ ความขุ่นมัว ความเศร้า ความสุข หรือความรู้สึกอื่น ๆ อีกมากมาย การระบุชนิดของอารมณ์ได้จะช่วยให้คุณเข้าใจสิ่งที่พวกเขารู้สึก

ขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)

เมื่อคุณระบุและส่งต่อเกี่ยวกับมุมมองและอารมณ์ของคนอื่น ให้พวกเขารู้ว่าคุณเข้าใจ การถ่ายทอดความเข้าใจของคุณนี้ จะสร้างการเชื่อมต่อและช่วยให้คุณตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกนั้นได้อย่างเหมาะสม

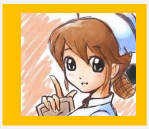


ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Morgan มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://thefutureorganization.com/4-steps-to-practice-empathy-from-dr-brene-brown/



Source : https://www.consyncgroup.com



ทัศนะของ Ranta

Ranta (2021) เป็นนักปฏิรูปและเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทารุณกรรมในสตรี ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ 5 พฤติกรรมที่สามารถฝึกฝนและสามารถแสดงให้เห็นอย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่กับผู้รับคำปรึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively)

การฟังที่มีประสิทธิภาพจะต้องตั้งใจฟังอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นด้วยการมุ่งความสนใจไปที่ผู้รับคำปรึกษา นั่นหมายถึงการขจัดสิ่งรบกวนและหันหน้าเข้าหาผู้รับคำปรึกษาเพื่อฟัง ไม่เพียงแต่กับหูของคุณ แต่ยังรวมถึงดวงตาของคุณด้วย ประมาณเพียง 7 เปอร์เซ็นต์ของการสื่อสารมาจากการพูด นั้นหมายความว่าข้อมูลที่สำคัญจะถูกถ่ายทอดออกมาผ่านภาษากายหรือการแสดงออกทางสีหน้า

ขั้นตอนที่ 2 รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions)

อารมณ์เป็นสัญญาณสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวิธีการแก้ปัญหา พวกเขาบอกเราเมื่อเราอยู่ในเส้นทางที่ถูกต้อง พวกเขาจะเตือนเราเมื่อมีอันตรายรออยู่ข้างหน้า และเมื่อใดควรดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ดังนั้นการเรียนรู้ที่จะรับรู้และตอบสนองอย่างเหมาะสมต่ออารมณ์ทุกประเภทจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations)

การยอมรับการตีความเหตุการณ์หรือสถานการณ์ของใครบางคน ไม่เหมือนกับการเห็นด้วยกับพวกเขา ช่วยให้คุณสามารถมองเห็นสถานการณ์จากภายนอกมุมมองของคุณเอง และสังเกตสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษาได้ดีขึ้น การประเมินที่ดีขึ้นนั้น จะช่วยให้คุณค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่คุณอาจพลาดไปได้

ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนปัญหา (Restate The Problem)

ก่อนที่จะพยายามแก้ปัญหา ก็ควรที่จะทบทวนอีกครั้ง ซึ่งจะเป็นการดีต่อการถอดความที่นานขึ้นตราบใดที่คุณไม่เปลี่ยนแปลงความหมายของมัน ตัวอย่างเช่น คุณสามารถพูดว่า "ให้ฉันดูว่าฉันเข้าใจคุณถูกต้องหรือไม่ คุณยอมรับว่าการประกันทันตกรรมจะทำให้พนักงานของคุณมีความสุขและเป็นเครื่องมือในการสรรหาบุคลากรที่ยอดเยี่ยม แต่คุณไม่รู้สึกว่ามันเหมาะกับงบประมาณของคุณ สิ่งนี้ถูกต้องหรือไม่"

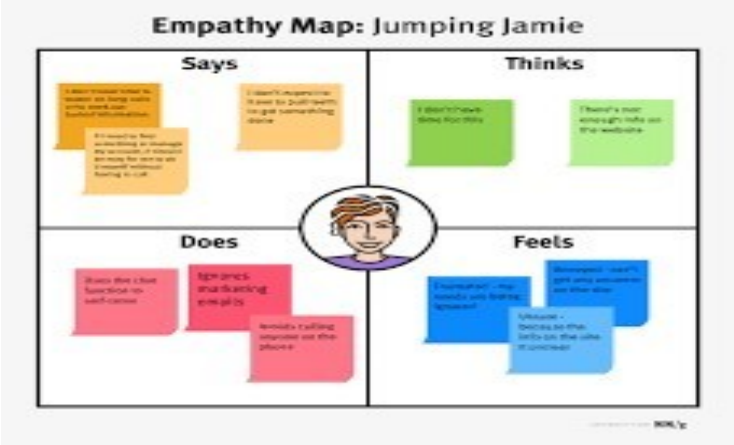
ขั้นตอนที่ 5 ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

การขออนุญาตก้าวไปข้างหน้าเป็นมากกว่าแค่ความสุภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าคุณและผู้รับคำปรึกษาอยู่ในระดับเดียวกันในการสนทนา หากคุณขออนุญาตก้าวไปข้างหน้า แต่ผู้รับคำปรึกษายังคงต้องการพูดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์ต่อ คุณควรกลับไปที่จุดเริ่มต้นและทำตามขั้นตอนก่อนหน้านี้



ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Ranta สาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://blog.solsticebenefits.com/solstice-broker-blog/5-steps-to-showing-empathy-for-clients



Source : https://www.nngroup.com



ทัศนะของ Sicinski

Sicinski (n.d.) เป็นโค้ชการใช้ชีวิต การสร้างแผนที่ทางจิตใจ การท่องเที่ยว และจินตนาการ เป็นผู้ค้นพบตาราง IQ ในปี ค.ศ. 2008 และ สร้างมากกว่า 400 แผนการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ ได้ให้ทัศนะ 6 ขั้นตอนในการพัฒนาการเอาใจใส่ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person's Shoes)

ขั้นตอนแรกในการพัฒนาการเอาใจใส่คือ การจินตนาการว่าตัวเองเป็นคนอื่น กล่าวอีกนัยหนึ่งลองนึกภาพตัวเองใส่รองเท้าของพวกเขา ใช้ชีวิตผ่านประสบการณ์ที่เฉพาะเจาะจงของบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings)

เมื่อคุณใส่รองเท้าของคนอื่นแล้ว ก็ถึงเวลาที่จะขุดลึกลงไปอีกเล็กน้อยในการเข้าถึงความรู้สึกและเจตนาของบุคคลนั้น

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person's Experience)

เมื่ออีกฝ่ายเริ่มรู้สึกสบายใจต่อหน้าคุณ พวกเขาจะเต็มใจและสามารถแสดงออกหรือเปิดเผยตัวตนได้มากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งพวกเขาจะกล้าแสดงความอ่อนแอ โดยจะแสดงความรู้สึกและเจตนาที่แท้จริงของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You're Hearing)

ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าผู้คนไม่ค่อยซื่อสัตย์และจริงใจ 100 เปอร์เซ็นต์ในสถานการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support)

นี่คือ สิ่งที่คุณต้องเตรียมให้พร้อมในการสนับสนุนทางด้านอารมณ์แก่บุคคลอื่น ในขั้นตอนนี้ คุณควรมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสภาพจิตใจของบุคคลอื่นและสิ่งที่พวกเขาต้องการในสถานการณ์นี้ แน่นอนว่า นี่ไม่ได้หมายความว่าคุณได้โอกาสไฟเขียวที่จะให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์แก่บุคคลอื่น แต่จะหมายถึงการอยู่กับอารมณ์ ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณของพวกเขา

ขั้นตอนที่ 6 ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)

ข้อควรระวังอย่างหนึ่งในการฝึกการเอาใจใส่คือ เป็นการง่ายมากที่จะดึงเอาอารมณ์ของคุณเข้าสู่โลกของคนอื่น ซึ่งปัญหาความเจ็บปวดและประสบการณ์ของพวกเขามากลายเป็นปัญหาความเจ็บปวดและประสบการณ์ของเรา สิ่งนี้สามารถครอบงำ รบกวนคุณภาพชีวิต และความสามารถของเราในการช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว

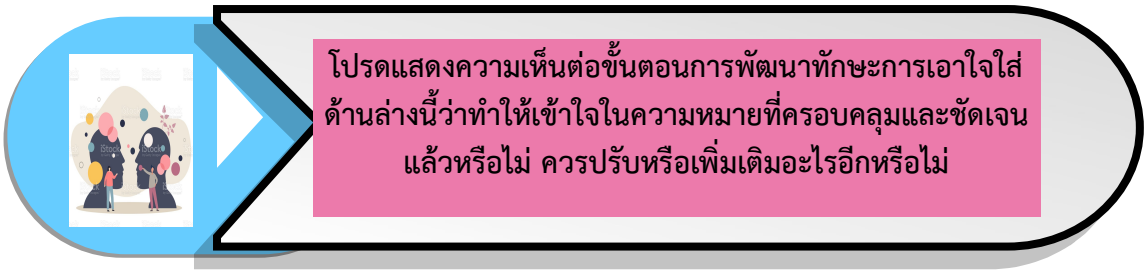


ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Sicinski มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://blog.iqmatrix.com/developing-empathy



Source : https://www.urbinner.com



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ของแต่ละแหล่งที่นำมาอ้างอิงดังนี้

1. ขั้นตอนการพัฒนาการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Skybound (2016) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟัง (Listen) 2) อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest) 3) รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard) 4) ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions) 5) พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard) 6) สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact) และ 7) ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate)

2. ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่และสัมพันธภาพ จากทัศนะของ Reynolds (2019) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand) 2) อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present) 3) จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters) 4) ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ(Don’t Commiserate) และ 5) จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem)

3. ขั้นตอนการพัฒนาในการสร้างการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Thomas & Prabhala (2020) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2) เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3) สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4) เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) และ 5) การปฏิบัติ (Practice)

4. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Morgan (2021) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3) การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก(Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) และ 4) การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)

5. ขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมที่คุณสามารถฝึกฝนและสามารถแสดงให้เห็นอย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่กับผู้รับคำปรึกษาของคุณ จากทัศนะของ Ranta (2021) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2) รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3) ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations) 4) ทบทวนปัญหา (Restate The Problem) และ 5) ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

6. ขั้นตอนการพัฒนาการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Sicinski (n.d.) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person’s Shoes)

2) ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings) 3) วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล (Identify with The Person’s Experience) 4) ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You’re Hearing) 5) เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support) และ 6) ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)



กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

Morgan, J. (2021, May 15). 4 steps to practice empathy from Dr. Brene Brown. Retrieved September 4, 2022, from https://thefutureorganization.com/4-steps-to-practice-empathy-from-dr-brene-brown/

Ranta, K. (2021, January 8). 5 steps to showing empathy for clients. Retrieved September 4, 2022, from https://blog.solsticebenefits.com/solstice-broker-blog/5- steps-to-showing-empathy-for-clients

Reynolds, M. (2019, November 7). 5 steps for developing real empathy. Retrieved September 4, 2022, from https://www.psychologytoday.com/us/blog/wander-woman/201911/5-steps-developing-real-empathy

Sicinski, A. (n.d.). Six steps for developing empathy in social situations. Retrieved September 3, 2022, from https://blog.iqmatrix.com/developing-empathy

Skybound. (2016, April 12). 7 steps to showing empathy. Retrieved September 4, 2022, from https://goskybound.com/7-steps-to-showing-empathy/

Thomas, R. and Prabhala, V. (2020, September 11). A five-step guide to building empathy that can boost your development career. Retrieved September 4, 2022, from https://www.infoq.com/articles/guide-empathy-boost-career/


6
การประเมิน
ทักษะ
การเอาใจใส่
โครงการพัฒนาเพื่อ
เสริมสร้างการเรียนรู้
ของอาจารย์สู่การพัฒนา
ทักษะการเอาใจใส่ให้กับ
นักศึกษาพยาบาล
https://www.biggerplate.com
ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



ชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)

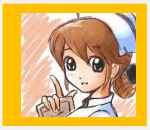
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์การประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการของการประเมินทักษะการเอาใจใส่ได้

คำชี้แจง

- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ที่นำมากล่าวถึง แต่ละทัศนะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
- ศึกษารายละเอียดของการประเมินทักษะการเอาใจใส่จากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ



ทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar and Levine

Spreng, McKinnon, Mar and Levine (2009) ได้พัฒนาแบบสอบถาม Toronto Empathy (TEQ) ที่แสดงให้เห็นการมีความตรงของเครื่องมือ มีความตรงภายในและความเชื่อมั่นที่สูง ดังนั้น TEQ ฉบับย่อ มีความเชื่อมั่นและความตรงของเครื่องมือสำหรับการประเมินการเอาใจใส่

The Toronto Empathy Questionnaire (TEQ) ดังกล่าว มีลักษณะในการให้คะแนนเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เคย (Never) = 0, แทบจะน้อยมาก (Rarely) = 1, บางครั้ง (Sometimes) = 2, บ่อยครั้ง (Often) = 3, เสมอ (Always) = 4 โดยมีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ดังนี้

1. เมื่อรู้สึกว่าคนอื่นตื่นเต้น ฉันก็มักจะตื่นเต้นเช่นกัน
2. ความโชคร้ายของคนอื่น ไม่สามารถรบกวนฉันในการจัดการที่ดีได้
3. มันทำให้ฉันรู้สึกไม่ดี ที่เห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ
4. ฉันไม่ได้รับผลกระทบ เมื่อคนใกล้ชิดของมีความสุข
5. ฉันชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น
6. ฉันมีความรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน
7. เมื่อเพื่อนเริ่มพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาของเขา ฉันพยายามที่จะพูดคุยไปในเรื่องอื่นแทน
8. ฉันสามารถบอกได้ เมื่อคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมา
9. ฉันพบว่าฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของคนอื่นได้
10. ฉันไม่รู้สึกเห็นอกเห็นใจ คนที่รู้ถึงสาเหตุของการเจ็บป่วยของตนเอง
11. ฉันรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อเห็นคนร้องไห้
12. ฉันไม่สนใจอย่างแน่นอนว่า คนอื่นจะรู้สึกอย่างไร
13. ฉันจะรู้สึกเข้มแข็งทันที เพื่อที่จะช่วยเหลือคนที่ฉันเห็นว่าเขามีความทุกข์
14. เมื่อฉันเห็นใครบางคนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ฉันไม่รู้สึกสงสารพวกเขามากนัก
15. ฉันคิดว่ามันโง่ สำหรับคนที่ร้องไห้ออกมาจากความสุข
16. เมื่อฉันเห็นใครบางคนถูกเอารัดเอาเปรียบ ฉันรู้สึกว่าอยากปกป้องเขา



การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar and Levine มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ Journal of Personality Assessment, 91(1), 62-71. DOI: 10.1080/00223890802484381



Source : https://www.diyinspirenow.com



ทัศนะของ Gaumer Erickson, Soukup, Noonan and McGurn

Gaumer Erickson, Soukup, Noonan and McGurn (2016) ทำการวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามการเอาใจใส่กล่าวว่า ในบริบททางด้านการศึกษา

แบบสอบถามเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Empathy Formative) ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของนักเรียนใน 2 องค์ประกอบที่สำคัญของการเอาใจใส่ ซึ่งได้แก่ :

1. ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น: บริบท ความรู้สึก และพฤติกรรมของพวกเขา
2. การสื่อสารความเข้าใจของคุณออกไปเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนบุคคลของใครบางคน

คำถามที่เป็นส่วนประกอบแต่ละส่วนมีการระบุไว้ด้านล่าง คำถามในเชิงลบต้องมีการปรับค่าคะแนน N

ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น (Understand Others)

1. ฉันพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของคนอื่น
2. เมื่อฉันไม่เข้าใจมุมมองของใครบางคน ฉันจะถามเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม
3. เมื่อฉันไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น มันเป็นการยากสำหรับฉันที่จะเข้าใจมุมมองของพวกเขา (N)
4. ฉันจะพิจารณาบริบทของผู้อื่น เมื่อฉันพูดคุยกับพวกเขา
5. ฉันพยายามจินตนาการว่า ฉันจะรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ของคนอื่นที่กำลังเผชิญอยู่
6. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามที่จะจดจำช่วงเวลาที่ฉันรู้สึกในแบบเดียวกัน
7. เมื่อฉันอ่านหนังสือหรือดูหนัง ฉันคิดว่า ฉันจะทำอย่างไรถ้าฉันเป็นตัวละครตัวนั้น
8. บางครั้งดิฉันสงสัยว่า การอยู่ในบทบาทของการเป็นพ่อแม่นั้น จะรู้สึกอย่างไร

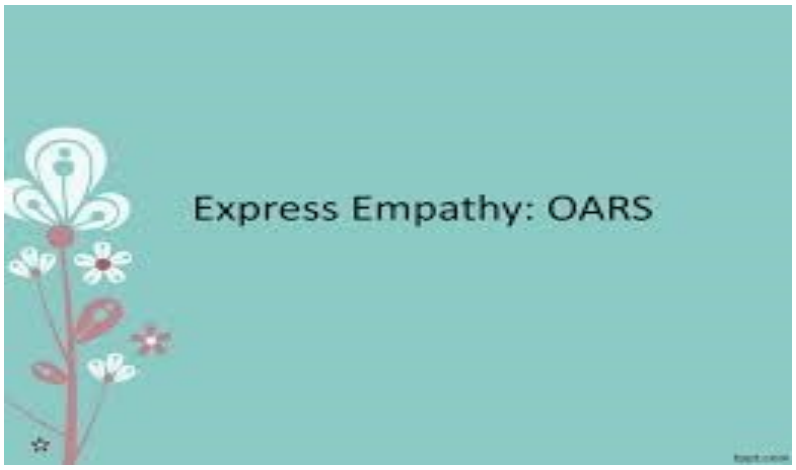
การสื่อสารความเข้าใจ (Communicate Understanding)

9. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันพยายามแสดงให้เพื่อนเห็นว่าฉันเข้าใจว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร
10. ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า ทำไมคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"
11. ฉันรู้สึกที่จะบอกว่า "คุณผิด" เมื่อมีใครบางคนแสดงความคิดเห็นของพวกเขา (N)
12. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ท่าทางหรือการกระทำของฉันทำให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ เช่น กอดหรือตบหลัง
13. ฉันพูดบางสิ่ง เช่น "บางครั้งเหมือนกับว่ามันจะเกิดขึ้นกับฉัน ฉันเข้าใจว่าคุณรู้สึกอย่างไร"
14. ฉันมักบอกเพื่อน ๆ ว่า “คุณไม่ควรเป็นทุกข์กับเรื่องนั้น"หรือ "หยุดที่จะรู้สึกแบบนั้น” (N)
15. เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับพวกเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้

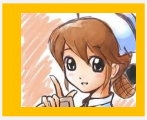


การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Gaumer Erickson, Soukup, Noonan and McGurn มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
http://www.highplainsed.com/pdfs/SECD/Growth%20Measure%20-%20CCC%20-%20Empathy%20Questionnaire.pdf



Source : https://www.Fayo.moph.go.th



ทัศนะของ Danka and Nemanja

Danka and Nemanja (2020) ได้อธิบายว่า แบบสอบถามของการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และความรู้สึก(The Questionnaire of Cognitive and Affective Empathy: QCAE) เป็นแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาความเที่ยงตรงของข้อคำถามขึ้นอย่างพิถีพิถันโดยวัดการเอาใจใส่ 2 ด้านของการเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) และการเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) QCAE มีมาตราส่วนเป็น 4 ระดับ จำนวน 31 รายการ และระดับย่อย 5 รายการ ได้แก่ 1) มุมมองที่ได้มา 2) สถานการณ์ออนไลน์ 3) การกระจายของอารมณ์ 4) การตอบสนองที่ใกล้เคียง และ 5) ค่าคะแนนการตอบสนองต่อภายนอก

1. บางครั้ง ฉันพบว่ามันยากที่จะเข้าใจมุมมองจากสิ่งที่เห็น “คนที่แต่งตัวประหลาดอื่น ๆ”
2. ฉันมักจะมีวัตถุประสงค์เมื่อฉันดูภาพยนตร์หรือเล่นและฉันจะไม่ยึดติดกับความรู้สึกนั้น
3. ฉันพยายามมองให้รอบด้านของผู้คน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ
4. บ่อยครั้งที่ฉันพยายามเข้าใจเพื่อน ๆ ให้มากขึ้น โดยจินตนาการจากมุมมองของพวกเขาว่าอย่างไร
5. เมื่อฉันไม่พอใจกับใครบางคนฉันมักจะพยายาม “สวมใส่รองเท้าของเขา” สักพัก
6. ก่อนที่จะวิพากษ์วิจารณ์ใครสักคน ฉันพยายามจินตนาการว่าฉันจะรู้สึกอย่างไรถ้าฉันอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับพวกเขา
7. ฉันมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับปัญหาของเพื่อน
8. ฉันมีแนวโน้มที่จะรู้สึกไม่มั่นใจ เมื่อคนอื่น ๆ รอบตัวฉันดูเหมือนจะประหม่า
9. คนที่ฉันอยู่ด้วยมีอิทธิพลอย่างมากต่ออารมณ์ของฉัน
10. มันส่งผลกระทบต่อฉันมากเมื่อเพื่อนคนหนึ่งของฉันดูไม่สบายใจ
11. ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมที่ลึกซึ้งกับความรู้สึกของตัวละครในภาพยนตร์ ละคร หรือนวนิยาย
12. ฉันอารมณ์ไม่ดี เมื่อเห็นใครบางคนร้องไห้
13. ฉันมีความสุขเมื่อฉันอยู่กับกลุ่มคนที่ร่าเริงและเศร้า
14. ฉันมักรู้สึกกังวลเมื่อคนอื่นกังวลและตื่นตระหนก
15. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีใครบางคนที่ต้องการสนทนาหรือไม่
16. ฉันสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วถ้ามีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่หมายถึงอีกสิ่ง
17. มันยากสำหรับฉันที่จะเห็นว่ามีบางสิ่งที่ทำให้ผู้คนอารมณ์เสียมาก
18. ฉันพบว่ามันง่ายที่จะสวมใส่รองเท้าของคนอื่น
19. ฉันสามารถทำนายได้ว่าใครบางคนจะรู้สึกอย่างไร
20. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัดหรืออึดอัด
21. คนอื่นบอกฉันว่าฉันสามารถเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่
22. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีคนอื่นสนใจหรือเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ฉันพูด

23. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา
24. ฉันรู้สึกได้ว่าฉันกำลังพยายามเข้าถึง แม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม
25. ฉันสามารถมองหาสิ่งที่ผู้อื่นต้องการที่จะพูดถึงได้อย่างง่ายดาย
26. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่
27. ฉันสามารถทำนายสิ่งที่ใครบางคนอยากจะทำ
28. ฉันมักจะสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่นแม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมัน
29. ฉันมักจะไม่สามารถแยกออกจากอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อดูภาพยนตร์
30. ดิฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของเพื่อนคนอื่นเสมอก่อนจะทำอะไรสักอย่าง
31. ก่อนที่ฉันจะทำอะไรบางอย่างฉันพยายามพิจารณาว่าเพื่อนของฉันจะตอบสนองต่อมันอย่างไร

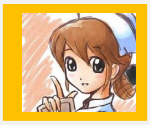


การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Danka and Nemanja มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://osf.io/y4cr6



Source : https://www.Fthemodernist.in.th



ทัศนะของ Brett, Becerra, Maybery and Preece

Brett, Becerra, Maybery and Preece (2022) ได้วิจัยเพื่อสร้าง The Perth Empathy Scale (PES) ซึ่งเป็นแบบประเมิน 20 คำถาม โดยการรายงานด้วยตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเอาใจใส่ PES วัดความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงอารมณ์ของคนอื่น การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแทนในอารมณ์ของคนอื่น เป็นการเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) การก้าวข้ามอารมณ์ทางบวกและทางลบ มีลักษณะเป็นแบบแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เคย (Never) = 0, แทบจะน้อยมาก(Rarely) = 1, บางครั้ง (Sometimes) = 2, บ่อยครั้ง (Often) = 3, เสมอ (Always) = 4 โดยมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันจะรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกเศร้าหรือไม่
2. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่รู้สึกเศร้า มันทำให้ฉันรู้สึกเศร้าเช่นกัน
3. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกมีความสุขหรือไม่
4. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่มีความสุขมันทำให้ฉันรู้สึกมีความสุขเช่นกัน
5. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินเสียงใครสักคน ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขากำลังรู้สึกโกรธหรือไม่
6. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่โกรธ มันทำให้ฉันรู้สึกโกรธด้วย
7. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกขบขันหรือไม่
8. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ขบขัน มันทำให้ฉันรู้สึกขบขันเช่นกัน
9. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกกลัวหรือไม่
10. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่กำลังหวาดกลัว มันทำให้ฉันรู้สึกกลัวเช่นกัน
11. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกสงบหรือไม่
12. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่สงบ มันทำให้ฉันรู้สึกสงบเช่นกัน
13. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกขยะแขยงหรือไม่
14. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ขยะแขยง มันทำให้ฉันรู้สึกขยะแขยงเช่นกัน
15. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกกระตือรือร้นหรือไม่
16. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่กระตือรือร้น มันทำให้ฉันรู้สึกกระตือรือร้นเช่นกัน
17. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรู้ว่าพวกเขารู้สึกอายหรือไม่
18. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่อาย มันทำให้ฉันรู้สึกอายเช่นกัน
19. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครบางคน ฉันรู้ว่าพวกเขารู้สึกภาคภูมิใจหรือไม่
20. เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ภูมิใจ มันทำให้ฉันรู้สึกภูมิใจเช่นกัน



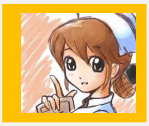
การประเมินทักษะของการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Brett, Becerra, Maybery and Preece มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://www.researchgate.net/publication/358919980_Perth_Empathy_Scale_PES_Copy_of_questionnaire_and_scoring_instructions



Source : https://www.thekommon



ทัศนะของ Engelbrecht

Engelbrecht (2022) เป็นนักจิตบำบัดที่ได้รับใบอนุญาตและศัลยประสาทแพทย์ ได้อธิบายเกี่ยวกับ The Empathy Quotient ว่า The Empathy Quotient (EQ) เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งออกแบบมาเพื่อวัดการเอาใจใส่สำหรับผู้ใหญ่ มีข้อความ 20 รายการ มีบางสิ่งที่ต้องทำกับคะแนนความฉลาดทางความเข้าใจ มันอาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคะแนน EQ ของบุคคล แต่จะส่งเสริมต่อการพัฒนาความตรงของความถูกต้องต่อคำตอบของคุณ ดังนั้น ฉันคิดว่ามันจะดีต่อการที่ได้รู้ว่าข้อความใดไม่ควรนำมาใช้ในการทดสอบนี้ ได้แก่ :

1. ฉันชอบสัตว์มากกว่ามนุษย์
2. ฉันพยายามติดตามเทรน์ปัจจุบันและแฟชั่นในปัจจุบัน
3. ฉันฝันเกือบทุกคืน
4. ฉันพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเองมากกว่าที่จะพูดคุยกับคนอื่น
5. ฉันเป็นสิ่งแรกที่ดีที่สุดในทุกเช้า
6. ฉันจะไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเล็กน้อยแค่ไหน
7. ฉันชอบเรื่องตลกที่ใช้งานได้จริงมากกว่าอารมณ์ขันทางวาจา
8. ฉันมีหรือใช้ชีวิตเพื่อวันนี้มากกว่าอนาคต
9. ฉันมักจะมีความคิดเห็นที่แข็งแกร่งมากเกี่ยวกับคุณธรรม มโนธรรม
10. ฉันคิดว่ามารยาทที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พ่อแม่สามารถสอนลูกได้
11. ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
12. ผู้คนมักบอกฉันว่าฉันคาดเดาไม่ได้มาก
13. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการเป็นจุดสนใจของคนในสังคม
14. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการพูดคุยเรื่องการเมือง
15. ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้จนกว่าฉันจะทำทุกอย่างที่ฉันวางแผนไว้ว่าจะทำในวันนั้น
16. บ่อยครั้งที่ฉันเริ่มทำงานอดิเรกใหม่ ๆ แต่ฉันจะไม่เบื่ออย่างรวดเร็วและย้ายไปทำสิ่งอื่นแทน
17. ฉันรู้สึกตื่นเต้นมากต่อการไปเล่นรถไฟเหาะ
18. ฉันชอบที่จะจัดการชีวิตแบบวันต่อวัน และบ่อยครั้งที่ฉันจะจดบันทึกในสิ่งที่ฉันต้องทำ
19. ฉันไม่ชอบทำอะไรที่เสี่ยง
20. ก่อนตัดสินใจฉันมักจะชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียเสมอ

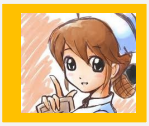


การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Engelbrecht มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://embrace-autism.com/empathy-quotient/



Source : https://www.brainfit.co.th



ทัศนะของ Psychologia

Psychologia (n.d.) ให้ทัศนะว่า การเอาใจใส่คือ ความสามารถต่อการรู้สึกว่าคนอื่นรู้สึกอะไรและเข้าใจว่าเขาต้องการอะไร อย่างไรก็ตาม ค่าคะแนนที่สูงของความเข้าใจ อาจจะหมายรวมไปถึงคุณแสดงออกทางอารมณ์อย่างมาก วิตกกังวลและทุกข์จากการยึดติด แบบประเมินประกอบด้วยข้อคำถามเพื่อการประเมินตนเอง 20 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ ไม่แน่ใจ (Not sure) ไม่เคย (Never) เป็นบางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) บ่อยมาก (Very often) และเป็นประจำ (Always) ดังนี้

1. เมื่อฉันได้ยินเรื่องราวที่น่าเศร้า ฉันค้นพบว่ามันยากต่อการที่จะไม่ร้องไห้
2. การเห็นสัตว์ที่ได้รับบาดเจ็บ จะมีผลต่อเนื่องยาวนานต่ออารมณ์ของฉัน
3. ฉันช่วยเหลือสัตว์และพาพวกเขากลับบ้านเพื่อดูแลพวกเขา
4. ฉันหลีกเลี่ยงการดูหนังเศร้าหรืออ่านหนังสือเศร้า
5. เมื่อใดก็ตามที่ฉันได้ยินเสียงเด็กร้องไห้ ฉันรับรู้ได้ว่าอาจมีอะไรที่ผิดปกติ
6. ฉันเล่นกับลูก ๆ ของคนอื่นเสมอ
7. ฉันระมัดระวังที่จะไม่ทำร้ายความรู้สึกของคนอื่น
8. ฉันให้กำลังเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาแบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา
9. ฉันจะบอก เมื่อฉันเกิดอารมณ์ท่วมท้น
10. ฉันพบว่า มันยากมากที่จะพูดว่า "ไม่" กับผู้คน
11. ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป หากเพื่อนต้องการระบายให้กับฉันฟัง
12. ฉันรู้สึกเหนื่อยและท่วมท้น
13. เพื่อน ๆ ดึงดูดฉัน เมื่อใดก็ตามที่พวกเขามีปัญหา
14. ฉันเป็นคนที่ยอมรับคนอื่น
15. ฉันไม่ชอบการประชุมใหญ่และชอบสังสรรค์ ชอบเพียงเพื่อนสัก 1-2 หรืออยู่คนเดียว
16. ฉันให้อภัยพ่อแม่ของฉันสำหรับความผิดพลาดของพวกเขาที่มีต่อฉัน
17. ฉันมีแนวโน้มที่จะอารมณ์แปรปรวน
18. ฉันมักจะออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
19. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น
20. ฉันพยายามที่จะอ่านระหว่างทาง

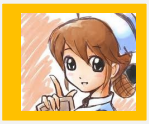


การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Psychologia มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://psychologia.co/empathy-test/



Source : https://.coachatwork.in.th



ทัศนะของ Psychology Tools

Psychology Tools (n.d.) เป็นเว็บไซต์ฟรีที่ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา นักเรียน และประชาชนทั่วไป สามารถเข้าถึงเครื่องมือการประเมินทางจิตวิทยาที่ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการมาแล้ว ได้นำเสนอ The Empathy Quotient (EQ) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 60 ข้อคำถาม (นอกจากนี้ยังมีเวอร์ชันที่สั้น 40 ข้อ) ที่ถูกออกแบบมาเพื่อวัดการเอาใจใส่ในผู้ใหญ่พัฒนาโดย Simon Baron-Cohen ที่ ARC (ศูนย์วิจัยออทิสติก) ที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์

EQ ดังกล่าวมีข้อคำถามในลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Agree) ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Disagree) และไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly) ข้อคำถามมีทั้งหมด จำนวน 60 ข้อ ดังนี้

1. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดาย ถ้ามีใครบางคนต้องการที่จะเข้ามาสนทนา
2. ฉันชอบสัตว์มากกว่ามนุษย์
3. ฉันพยายามติดตามเทรน์ปัจจุบันและแฟชั่นในปัจจุบัน
4. ฉันพบว่ามันยากที่จะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ ในสิ่งที่ฉันเข้าใจได้ง่ายเมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในครั้งแรก
5. ฉันฝันเกือบทุกคืน
6. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลคนอื่น
7. ฉันพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเองมากกว่าที่จะพูดคุยกับคนอื่น
8. ฉันพบว่ามันยากที่จะรู้ว่า จะทำอย่างไรในสถานการณ์ทางสังคม
9. ฉันเป็นสิ่งแรกที่ดีที่สุดในทุกเช้า
10. ผู้คนมักบอกกับฉันว่า ฉันไปไกลเกินไปในการขับรถกลับบ้านในการพูดคุย
11. มันไม่ได้เป็นอะไรมาก ถ้าฉันจะไปสายในการพบกับเพื่อนของฉัน
12. มิตรภาพและความสัมพันธ์นั้นเป็นเรื่องยากเกินไป ดังนั้นฉันจึงมักจะไม่รบกวนพวกเขา
13. ฉันจะไม่ทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเล็กน้อยแค่ไหน
14. บ่อยครั้งที่ฉันมักพบว่ามันยากที่จะตัดสินในสิ่งที่หยาบคายหรือสุภาพ
15. ในการสนทนา ฉันมักจะมุ่งความสนใจไปที่ความคิดของตัวเองมากกว่าสิ่งที่ผู้ฟังของฉันอาจจะคิด
16. ฉันชอบเรื่องตลกที่ใช้งานได้จริงมากกว่าอารมณ์ขันทางวาจา
17. ฉันมีหรือใช้ชีวิตเพื่อวันนี้มากกว่าอนาคต
18. เมื่อฉันเป็นเด็ก ฉันสนุกสนานกับการใช้เวลาส่วนหนึ่งต่อการเฝ้ามองดูว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น
19. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ถ้ามีคนพูดสิ่งหนึ่งแต่หมายถึงอีกสิ่ง
20. ฉันมักจะมีความคิดเห็นที่แข็งแกร่งมากเกี่ยวกับคุณธรรม มโนธรรม
21. มันยากสำหรับฉัน ถ้าพบว่ามีบางสิ่งทำให้ผู้คนรู้สึกแย่มาก ๆ

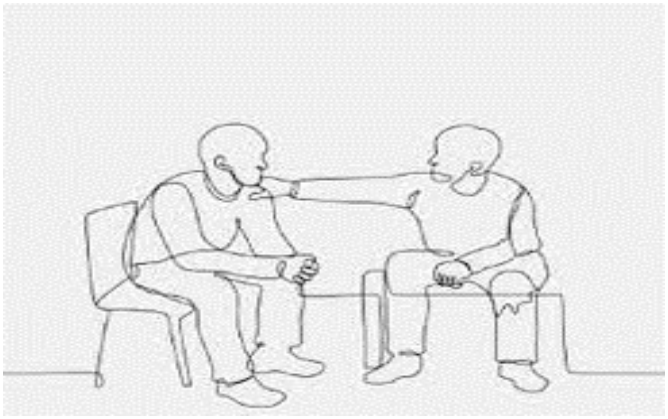
22. ฉันพบว่ามันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะสวมใส่รองเท้าของคนอื่น
23. ฉันคิดว่ามารยาทที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พ่อแม่สามารถสอนลูกได้
24. ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
25. ฉันมั่นใจว่า ฉันทายใจคนอื่นได้ว่าเขารู้สึกอย่างไร
26. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจ
27. ถ้าฉันพูดอะไรบางอย่างที่ทำให้คนอื่นโกรธเคือง ฉันคิดว่านั่นเป็นปัญหาของพวกเขา ไม่ใช่ของฉัน
28. ถ้าใครถามฉันว่า ฉันชอบทรงผมของพวกเขาไหม ฉันจะตอบตามความจริงแม้ว่าฉันจะไม่ชอบก็ตาม
29. ฉันไม่สามารถเห็นได้ว่า ทำไมใครบางคนควรรู้สึกขุ่นเคืองกับคำพูดด้วยการสังเกต
30. ผู้คนมักบอกฉันว่าฉันคาดเดาไม่ได้
31. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการเป็นจุดสนใจของคนในสังคม
32. การเห็นคนอื่นร้องไห้ ไม่ได้ทำให้ฉันรู้สึกเสียใจ
33. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการพูดคุยเรื่องการเมือง
34. ฉันไม่รู้สึกอะไร ถ้าใครบางคนแสดงความหยาบคายเมื่อสิ่งนั้นเกิดจากความไม่ได้ตั้งใจ
35. ฉันไม่รู้สึกสับสนกับสถานการณ์ทางสังคม
36. คนอื่นมักจะบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่
37. เมื่อฉันพูดคุยกับผู้คน ฉันมักจะใส่ใจในการพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าของฉันเอง
38. ฉันรู้สึกไม่ดีที่เห็นสัตว์เจ็บปวด
39. ฉันสามารถตัดสินใจได้ โดยไม่สนใจว่าคนอื่นจะรู้สึกอย่างไร
40. ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้จนกว่าฉันจะทำทุกอย่างที่ฉันวางแผนไว้ว่าจะทำในวันนั้น
41. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีคนสนใจหรือเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ฉันพูด
42. ฉันรู้สึกไม่ดีถ้าฉันเห็นคนรู้สึกแย่กับการวางแผนใหม่ ๆ
43. เพื่อนมักจะพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา และพวกเขามักจะบอกว่าฉันเข้าใจเพื่อนเป็นอย่างดี
44. ฉันเป็นคนที่รับรู้ได้ว่าฉันถูกคุกคามถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม
45. บ่อยครั้งที่ฉันเริ่มทำงานอดิเรกใหม่ ๆ แต่ฉันจะไม่เบื่ออย่างรวดเร็วและย้ายไปทำสิ่งอื่นแทน
46. บางครั้งคนอื่นบอกฉันว่า ฉันไปไกลเกินกว่าการล้อเล่น
47. ฉันรู้สึกตื่นเต้นมากต่อการไปเล่นบนรถไฟเหาะตีลังกาขนาดใหญ่
48. บ่อยครั้งที่คนอื่นมักพูดว่า ฉันเป็นคนอ่อนไหวทั้งที่ฉันไม่รู้ว่าทำไม
49. ถ้าฉันเห็นคนแปลกหน้าในกลุ่ม ฉันคิดว่ามันควรจะดีขึ้นต่อพวกเขาถ้าฉันพยายามที่จะให้เขาเข้าร่วมกลุ่ม
50. ฉันมักจะไม่สามารถแยกออกจากอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อดูภาพยนตร์
51. ฉันชอบที่จะจัดการชีวิตแบบวันต่อวัน และบ่อยครั้งที่ฉันจะจดบันทึกในสิ่งที่ฉันต้องทำ

52. ฉันสามารถปรับเข้าสู่ในสิ่งที่คนอื่นรู้สึกอย่างรวดเร็วและอย่างตั้งใจ
53. ฉันไม่ชอบทำอะไรที่เสี่ยง
54. ฉันสามารถทำให้สำเร็จง่ายกับสิ่งที่คนอื่นอาจต้องการที่จะพูดคุยเกี่ยวกับมัน
55. ฉันสามารถบอกได้ว่า ถ้ามีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขา
56. ก่อนตัดสินใจฉันมักจะชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียเสมอ
57. ฉันไม่ออกจากความสำเร็จได้อย่างมีสติจากกฎเกณฑ์ของสังคม
58. ฉันรู้สึกดีที่จะทำนายว่าคนอื่นจะทำอะไร
59. ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมไปกับปัญหาของเพื่อน
60. ฉันสามารถชื่นชมความคิดมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับความคิดนั้น

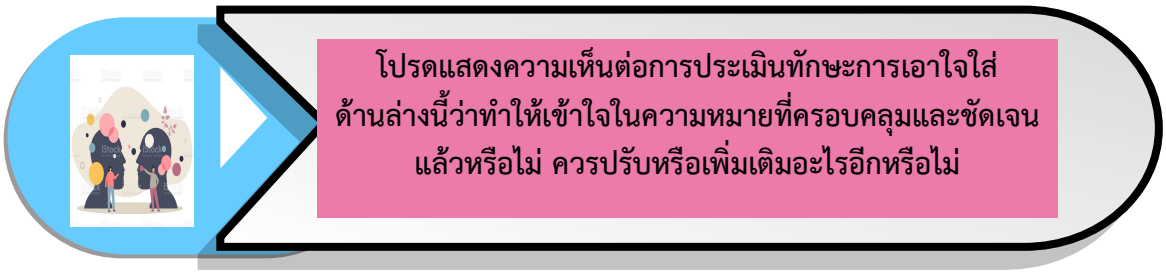


การประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) จากทัศนะของ Psychology Tools มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
https://psychology-tools.com/test/empathy-quotient



Source : https://www.forexduck.com



โปรดแสดงความเห็นต่อการประเมินทักษะการเอาใจใส่ด้านล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจในความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดสำคัญในการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) นั้น จะมีข้อคำถามของแบบประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทำการประเมินด้วยตนเอง (Self-Report) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ ตั้งแต่ 4-6 ระดับ ได้แก่ แบบที่1 คือ 4 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Agree) ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย (Slightly Disagree) และไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง (Strongly) แบบที่ 2 คือ 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เคย (Never) แทบจะน้อยมาก(Rarely) บางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) และ เสมอ (Always) และ แบบที่ 3 คือ 6 ระดับ ประกอบด้วย ไม่แน่ใจ (Not sure) ไม่เคย(Never) เป็นบางครั้ง (Sometimes) บ่อยครั้ง (Often) บ่อยมาก (Very often) และเป็นประจำ (Always) ข้อคำถามมีตั้งแต่ 15-60 ข้อ เนื้อหาการวัดมีทั้งเชิงบวก เชิงลบ และข้อคำถามที่ไม่ควรนำมาใช้เป็นคำถามในแบบประเมิน ซึ่งครอบคลุมการประเมินทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

1. การเอาใจใส่ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจกระบวนการคิดและเข้าไปยังมุมมองของผู้อื่น ผ่านจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น สามารถที่จะเข้าใจสภาพจิตใจ สิ่งที่กำลังคิด และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้อื่นเหมือนเรากำลังสวมใส่รองเท้าของผู้อื่นเดิน ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น

-ฉันพยายามมองสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของคนอื่น

-ฉันพยายามจินตนาการว่า ฉันจะรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ของคนอื่นที่กำลังเผชิญอยู่

-เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคน ฉันรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกมีความสุขหรือไม่

-เมื่อฉันไม่พอใจกับใครบางคนฉันมักจะพยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" สักพัก

-ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีคนปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่

2. การเอาใจใส่ด้านอารมณ์ (Emotion Empathy) เป็นความเข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา และเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) ซึ่งจะเป็นมากกว่าแค่เรื่องอารมณ์ทั่วไป ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น

-เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามที่จะจดจำช่วงเวลาที่ฉันรู้สึกในแบบเดียวกัน

-เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ท่าทางหรือการกระทำของฉันทำให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ เช่น กอดหรือตบหลัง

-ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่ามีใครบางคนที่ต้องการสนทนาหรือไม่

-ฉันมักจะมีอารมณ์ร่วมไปกับปัญหาของเพื่อน

-เมื่อฉันเห็นหรือได้ยินคนที่ภูมิใจ มันทำให้ฉันรู้สึกภูมิใจเช่นกัน

3. การเอาใจใส่ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกบุคคลอื่นและมีการตอบสนองอย่างเหมาะสม ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น

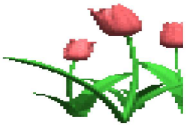
-เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับพวกเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้

-ฉันสามารถทำนายได้ว่าใครบางคนจะรู้สึกอย่างไร

-ดิฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของเพื่อนคนอื่นเสมอก่อนจะทำอะไรสักอย่าง

-ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาแบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา

-คนอื่นมักจะบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรและกำลังคิดอะไรอยู่



กิจกรรม

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

Brett, J., Becerra, R., Maybery, M., & Preece, D. (2022, March). Perth empathy scale (PES): Copy of questionnaire and scoring instructions. Retrieved September 11, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/358919980_Perth_Empathy_Scale_PES_Copy_of_questionnaire_and_scoring_instructions

Danka, P & Nemanja, K. (2020, February). Questionnaire of cognitive and affective empathy-QCAE. Retrieved September 13, 2022, from https://osf.io/y4cr6

Engelbrecht, N. (2022, August 19). The empathy quotient. Retrieved September 14, 2022, from https://embrace-autism.com/empathy-quotient/

Gaumer Erickson, A.S., Soukup, J.H., Noonan, P.M., & McGurn, L. (2016). Empathy questionnaire. Lawrence, KS: University of Kansas, Center for Research on Learning. Retrieved September 11, 2022, from http://www.highplainsed.com/pdfs/SECD/Growth%20Measure%20-%20CCC%20-%20Empathy%20Questionnaire.pdf

Psychologia. (n.d.). Empathy test: Am I an empath? Retrieved September 11, 2022, from https://psychologia.co/empathy-test/

Psychology Tools. (n.d.). Empathy quotient (EQ). Retrieved September 13, 2022, from https://psychology-tools.com/test/empathy-quotient

Spreng, R. N., McKinnon, M. C., Mar, R. A., & Levine, B. (2009). The Toronto empathy questionnaire: Scale development and initial validation of a factor-analytic solution to multiple empathy measures. Journal of Personality Assessment, 91(1), 62-71. DOI: 10.1080/00223890802484381

คู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล





ธิดารัตน์ ห้วยทราย
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2567



คู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล



คำชี้แจง

คู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาลนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. **ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์**
   - ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่
   - แนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
   - ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่
2. **ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาพยาบาล**
3. **ภาพเชิงหลักการ/เชิงแนวคิดเพื่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล**
4. **แบบประเมินตนเองของอาจารย์ถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ**
5. **แบบประเมินตนเองของอาจารย์ถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ**
6. **แบบสะท้อนผลจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล**
   - ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล
   - ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล
   - วิธีการที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค
   - บทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาล
   - ข้อเสนอแนะเพื่อให้การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่สำหรับนักศึกษาพยาบาลบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่

1. การรับรู้และเข้าไปยังมุมมองของผู้อื่น
2. การได้มาซึ่งมุมมอง (Perspective-Taking) ของบุคคลที่กำลังคิดอยู่
3. ฝึกที่จะเข้าไปในมุมมองของผู้อื่น ผ่านการจินตนาการว่า เราจะรู้สึกอย่างไรถ้าเราเป็นคนคนนั้น
4. ใช้ความสามารถในการฟังที่เชื่อมต่อกับมุมมองของผู้อื่น โดยปราศจากการใส่ประสบการณ์ มุมมอง หรืออคติของตนเอง
5. ความสามารถในการทำให้ตัวเองเข้าไปอยู่ในพื้นที่ของผู้อื่นและเห็นมุมมองของพวกเขา
6. ความสามารถในการเข้าใจสภาพจิตใจ สิ่งที่กำลังคิด และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้อื่น
7. เข้าใจว่าเหตุใดบุคคลถึงรู้สึกเศร้าหรือผิดหวังจินตนาการได้ว่าพวกเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร
8. เป็นความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการคิด การรับรู้ มากกว่าความรู้สึก
9. การเกิดความรู้สึกไปพร้อมกันกับกระบวนการคิดที่เป็นเหตุผล
10. การวิเคราะห์เชิงตรรกะและตอบสนองต่อกับผู้อื่นโดยที่ไม่มีความรู้สึกร่วมต่อผู้ที่อยู่ในความทุกข์
11. การช่วยให้ผู้อื่นกล้าเปิดใจและแบ่งปันเกี่ยวกับมุมมองและความรู้สึก
12. รักษาระยะห่างของความสัมพันธ์ เพื่อให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมได้
13. จินตนาการว่ารองเท้าของผู้อื่นเป็นอย่างไร หากเราจะเดินโดยใส่รองเท้าของผู้อื่นจะเป็นอย่างไร
14. สามารถใส่รองเท้าของผู้อื่นเดินได้โดยไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์ร่วมเหมือนกับอารมณ์ของพวกเขา
15. เป็นความเข้าใจด้านอารมณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนการเอาใจใส่ชนิดอื่น ซึ่งเราสามารถรู้สึกได้ตั้งแต่เราเป็นเด็กเล็ก ๆ
16. การรู้จักรูปแบบของ“ความทุกข์ส่วนบุคคล”(Personal Distress) หรือ “การเชื่อมต่อทางอารมณ์” (Emotional Contagion) ซึ่งจะเป็นมากกว่าแค่เรื่องอารมณ์ทั่วไป
17. เพ่งความสนใจไปที่ความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่นจากประสบการณ์ที่เขาได้แบ่งปันมา
18. เข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่คุณสามารถจับอารมณ์ของผู้อื่นได้
19. เป็นการย้ายจากมุมมองของการรับรู้ไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ทางด้านอารมณ์กับบุคคล
20. รู้สึกถึงความเจ็บปวดเมื่อเห็นผู้อื่นกำลังเจ็บปวด
21. รู้สึกถึงความทุกข์ของเราเองเมื่อเห็นผู้อื่นเจ็บปวด
22. รู้สึกว่าอารมณ์ของเราเหมือนกับผู้อื่น
23. รู้สึกเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
24. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเอาใจใส่ด้านอารมณ์และความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
25. นำไปสู่การช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ
26. สามารถตอบสนองต่อเพื่อนหรือบุคคลอื่นเมื่อพวกเขาอยู่ในภาวะกดดัน
27. มีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อสภาวะสุขภาพและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลในสัมพันธภาพ
28. การควบคุมตนเองได้ดี (Good Self-Control) ช่วยให้บุคลากรทางแพทย์ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

จากการเกิดการเอาใจใส่ผู้อื่นที่มากเกินไป
29. มีลักษณะตรงกันข้ามกับการมีอารมณ์ที่มากเกินไป (Over-Emotional)
30. การตอบสนองทางร่างกายต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่
31. การรู้สึกถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นทางร่างกาย
32. การมีปฏิกิริยาทางด้านร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังประสบอยู่
33. เป็นการผสมผสานกันระหว่างการเอาใจใส่ด้านการรับรู้และการเอาใจใส่ด้านอารมณ์
34. เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุหรือผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ โดยหลังจากที่บุคคลได้อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
35. แสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจสถานการณ์ของเขาระดับหนึ่งในลักษณะที่เป็นกลางโดยการให้ข้อมูลหรือมุมมองทางเลือกแก่เขา
36. เป็นความรู้สึกถึงความเจ็บปวดของใครบางคนและช่วยเหลือ
37. มีความห่วงใยผู้อื่น และยังเพิ่มเติมการกระทำที่ช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วย
38. ช่วยเหลือให้บุคคลดำเนินการแก้ไขปัญหาได้
39. เป็นการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเหตุผลและอารมณ์
40. เกิดประโยชน์เมื่อใช้กับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เมื่อมีคนมาขอคำแนะนำจากเรา
41. ความสามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม
42. เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างเหมาะสม
43. ความรู้สึกกังวลต่อความผาสุกของผู้อื่น หรือความรู้สึกกดดันส่วนบุคคล
44. ความสามารถในการหาช่องทางเข้าไปสู่มุมมองของผู้อื่น
45. มีความพยายามหรือใช้เวลาเพื่อให้รู้ว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และเข้าใจมุมมองของพวกเขาอย่างถ่องแท้
46. ไวต่อประสบการณ์ของผู้อื่นและเต็มใจที่จะเรียนรู้ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง
47. มีความกล้าในการถามคำถามและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้แล้วทำให้เรารู้มากขึ้น
48. มีผลให้เกิดการเรียนรู้ เป็นความท้าทาย ในการสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
49. การรับรู้ว่าอารมณ์ของเราเป็นอย่างไร อารมณ์นี้ส่งผลต่อพฤติกรรมของเราอย่างไร มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของเรากับบุคคลอื่นอย่างไร
50. ทำความเข้าใจว่า ตอนนี้อารมณ์หรือความรู้สึกเราเป็นอย่างไร และอารมณ์ ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาของเราอย่างไร
51. สามารถประเมินความคิดของเราเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของเรา อีกทั้งยังสามารถเห็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
52. มีความสามารถในการวินิจฉัยหาสาเหตุของความสับสนของเราซึ่งจะช่วยให้กล้าขอความช่วยเหลือ
53. การรู้จักความรู้ ค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบของพฤติกรรมเกี่ยวกับตนเอง
54. ปล่อยให้ตัวเองติดตามความคิดและความรู้สึกของบุคคล โดยใช้เป็นกุญแจสำคัญเมื่อเราต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่น
55. เต็มใจที่จะค้นหาหรือสำรวจมุมมองใหม่ ๆ เมื่อผู้อื่นให้คำแนะนำที่แตกต่าง
56. อดทนที่จะรับฟังเหตุผลหรือทดลองใช้วิธีการของคนอื่นเพื่อดูว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

57. สามารถปรับ พัฒนาวิธีคิด และให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมที่เกิดผลบวกต่อสภาพแวดล้อม
58. เป็นการพัฒนา “การจับอารมณ์หรือความรู้สึก” ในระหว่างการสนทนาที่เขาอาจไม่บอกเราโดยตรง
59. การสังเกตภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และการฟังโดยไม่พูดแทรก ในระหว่างการสนทนา
60. เป็นการทับซ้อนกันระหว่างการเอาใจใส่กับการมีความละเอียดอ่อนสูง
61. ความไวต่อความรู้สึกกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา
62. การตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง
63. สามารถประเมินสัญญาณของสภาวะอารมณ์ รวมไปถึงภาษากายและรูปแบบการสื่อสารของบุคคลได้
64. จากการวิเคราะห์ทำให้เราเตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์และให้การดูแลด้านจิตใจได้ดีเมื่อจำเป็น
65. สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับบุคคลรอบข้าง
66. ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น
67. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
68. ความสามารถในการได้ยินและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง
69. เป็นการแสดงให้ผู้พูดเห็นว่าเรามีความตั้งอกตั้งใจฟังเขาพูด
70. ช่วยให้เรามีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานจากการที่เราฟังอย่างเข้าใจและไม่โต้ตอบ
71. สามารถมองเห็นความคิดที่ชัดเจน แก้ไขความขัดแย้ง และความคาดหวังของบุคคล
72. เป็นการแสดงออกโดยการไม่สื่อสาร การสบตา พยักหน้าขณะที่ผู้อื่นกำลังพูดปล่อยให้เขาพูดได้อย่างอิสระตามที่เขาคิดก่อนที่เราจะอธิบาย
73. เป็นการหยุดวางแผนในสิ่งที่เราอยากจะพูด ในขณะที่ฟังอยู่
74. มุ่งความสนใจไปที่การได้ยินความคิดและความรู้สึกของผู้พูด
75. เป็นการพยายามบอกกับผู้พูดในสิ่งที่เราได้ยินเขาพูด ด้วยคำพูดของเราเอง
76. เป็นการยืนยันว่าเราได้ยินหรือเข้าใจได้ถูกต้องในสิ่งที่เขาพูด

แนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่

1. ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority)
2. รับฟังผู้ป่วยและแสดงให้เห็นถึงความอยากรู้เกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา (Listen to Patients and Show Curiosity About Their Lives)
3. ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand)
4. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback)
5. ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak)
6. ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important)
7. มีเมตตาและให้เกียรติ (Be Kind and Respectful)
8. อดทน (Be Patient)
9. ให้ความสุขสบายด้านอารมณ์และทางกาย (Provide Emotional and Physical Comfort)
10. อยู่กับปัจจุบัน (Be Present)
11. ฝึกความอยากรู้กับคนแปลกหน้า (Practice Curiosity About Strangers)
12. ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity)
13. ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity)
14. ลงมือทำและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือ (Take Action and Offer Help)
15. อาสาสมัคร (Volunteer)
16. ส่งเสริมสนับสนุน (Normalize Advocacy)
17. ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help)
18. รับรู้เกี่ยวกับอคติของคุณ (Acknowledge Your Biases)
19. ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice)
20. ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases)
21. แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling)
22. ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling)
23. ฝึกสมาธิ ความรัก ความเมตตา (Practice Loving-Kindness Meditation)
24. ฝึกสติ (Practice Mindfulness)
25. เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself)
26. ใช้จินตนาการของคุณ (Use Your Imagination)
27. ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy)
28. ฝึกการจดบันทึกเชิงพรรณนา (Practice Descriptive Note-Taking)
29. ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions)
30. งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain From Offering Unsolicited Advice)
31. ถามคำถามที่ไวต่อความรู้สึก (Ask Questions Sensitive)
32. ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions)
33. ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions)

34. มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye)
35. อย่าตั้งสมมติฐาน (Don’t Make Assumption)
36. ตรวจสอบประสบการณ์ของบุคคล (Validate The Person’s Experience)
37. เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience)
38. ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead By Example)
39. พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else’s Life)
40. พัฒนาความเคารพทางวัฒนธรรม (Develop Cultural Respect)
41. ความอ่อนไหว เปราะบาง (Be Vulnerable)
42. คำพูดจากสิ่งที่ดี (A Word from Very Well)
43. บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล (Make It Personal)
44. ขอความคิดเห็นของผู้ป่วย (Seek Patient Feedback)
45. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion)
46. พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม (Get Out of Your Usual Environment)
47. เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore The Heart not Just The Head)
48. พูดคุยกับคนใหม่ ๆ (Talk to New People)
49. ร่วมผลักดันสำหรับการแบ่งปัน (Join Forces for a Shared Cause)
50. แสดงออกถึงมุมมองของคุณ (Express Your Perspective)

ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่

Skybound (2016)

ขั้นตอนที่ 1 ฟัง (Listen)
ขั้นตอนที่ 2 อดทนอดกลั้นต่อการแก้ไขหรือเสนอแนะ (Resist The Urge to Fix or Suggest)
ขั้นตอนที่ 3 รับรู้และเข้าใจสิ่งที่คุณได้ยิน (Acknowledge That You Heard)
ขั้นตอนที่ 4 ถามคำถามเพื่อหาความชัดเจน (Ask Clarifying Questions)
ขั้นตอนที่ 5 พูดให้ชัดในสิ่งที่คุณได้ยิน (Articulate What You Heard)
ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารที่ทำให้เกิดผลกระทบ (Communicate Inferred Impact)
ขั้นตอนที่ 7 ลงทะเบียนและตรวจสอบความถูกต้อง (Check-In and Validate)

Reynolds (2019)

ขั้นตอนที่ 1 อย่าคิดว่าคุณเข้าใจ (Don’t Assume You Understand)
ขั้นตอนที่ 2 อยู่กับปัจจุบัน (Stay Present)
ขั้นตอนที่ 3 จัดการกับการคัดกรองของคุณ (Manage Your Filters)
ขั้นตอนที่ 4 ไม่ควรเห็นอกเห็นใจ(Don’t Commiserate)
ขั้นตอนที่ 5 จำไว้ว่าเป้าหมายคือการเข้าใจมุมมองของพวกเขาไม่ใช่แก้ไขปัญหาของพวกเขา (Remember The Goal is to Understand Their Perspective, Not fix Their Problem)

Thomas & Prabhala (2020

ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself)

ขั้นตอนที่ 2 เข้าใจผู้อื่น (Understand Them)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา(Build Comfort into Conversations)

ขั้นตอนที่ 4 เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen)

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติ (Practice)

Morgan (2021)

ขั้นตอนที่ 1 การรับเอามุมมอง (Perspective Taking)

ขั้นตอนที่ 2 การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment)

ขั้นตอนที่ 3 การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก(Recognizing Emotions Someone Else is Feeling)

ขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion)

Ranta (2021)

ขั้นตอนที่ 1 ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively)

ขั้นตอนที่ 2 รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions)

ขั้นตอนที่ 3 ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations)

ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนปัญหา (Restate The Problem)

ขั้นตอนที่ 5 ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

Sicinski (n.d.)

ขั้นตอนที่ 1 จินตนาการว่าตัวเองใส่รองเท้าของคนอื่น (Imagine Yourself in The Other Person’s Shoes)

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความรู้สึก (Investigate Underlying Feelings)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล(Identify with The Person’s Experience)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่คุณได้ยิน (Verify The Accuracy of What You’re Hearing)

ขั้นตอนที่ 5 เสนอตัวช่วยเหลือ (Offer Your Support)

ขั้นตอนที่ 6 ฝึกการปลดอารมณ์ (Practice Emotional Detachment)

1. ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักศึกษพยาบาล

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาพยาบาล พิจารณาได้จากแบบประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นผู้ได้รับผลจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Legg (2019), Clarke (2021), Indeed Editorial Team (2021), Cherry (2022),

Master Class (2022), Lahey (n.d.), และ Skills You Need (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ จากทัศนะของ Spreng, McKinnon, Mar & Levine (2009), Gaumer Erickson, Soukup, Noonan & McGurn (2016), Danka & Nemanja (2020), Brett, Becerra, Maybery & Preece (2022), Engelbrecht (2022), Psychologia (n.d.) และ Psychology Tools (n.d.) โดยแบบประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลดังกล่าวมี “ข้อคำถาม” ที่แสดงถึงทักษะการเอาใส่ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาพยาบาลจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางแสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาพยาบาล

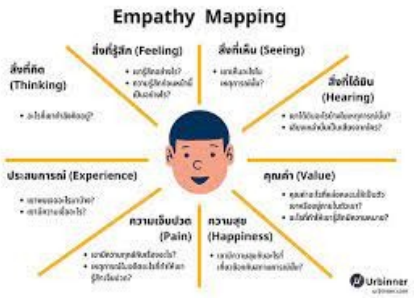
ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ (Cognitive Empathy)					
1. ฉันเข้าใจผู้คนมากขึ้นโดยจินตนาการถึงมุมมองของพวกเขาว่าเป็นอย่างไร					
2. เพียงแค่เห็นหรือได้ยินใครสักคนพูด ฉันรับรู้ได้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร					
3. ฉันสามารถจินตนาการได้ว่า ฉันคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่					
4. ฉันสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนพูดสิ่งหนึ่ง แต่ความจริงหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง					
5. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่า มีการปิดบังอารมณ์ที่แท้จริงของพวกเขาหรือไม่					
6. เมื่อฉันไม่เข้าใจใครบางคน ฉันมักจะเตือนตัวเองให้พยายาม "สวมใส่รองเท้าของเขา" เดินสักพัก					
7. ฉันพยายามมองบริบทของบุคคลให้รอบด้าน ก่อนที่ฉันจะตัดสินใจ					
8. ฉันสามารถทำนายได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ใครบางคนอยากจะทำ					
9. คนอื่นมักบอกกับฉันว่า ฉันเข้าใจดีว่าพวกเขากำลังรู้สึกอย่างไรหรือกำลังคิดอะไรอยู่					
ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)					
10. เมื่อมีใครบางคนกำลังทุกข์ ฉันพยายามนึกถึงช่วงเวลาที่ฉันเคยรู้สึกในแบบเดียวกัน					
11. ฉันสามารถบอกได้ว่า มีคนกำลังเศร้าแม้ว่าพวกเขาจะไม่พูดอะไรออกมาเลยก็ตาม					
12. ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่า มีใครบางคนที่ต้องการพูดคุยกับฉัน					
13. ฉันรู้สึกอ่อนโยนและห่วงใยต่อคนที่ด้อยโอกาสกว่าฉัน					
14. เมื่อเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวรู้สึกเศร้า ฉันแสดงออกให้พวกเขารับรู้ว่าฉันเข้าใจ					
15. ฉันกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้คือความแตกต่างของฉันจากคนอื่น					
16. ฉันพบว่า ฉันสามารถ "ปรับแก้" อารมณ์ของผู้อื่นได้					
ด้านความรู้สึก (Affective Empathy)					
17. ฉันสามารถทำนายได้ว่า ใครบางคนกำลังรู้สึกอย่างไร					
18. ฉันสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีคนในกลุ่มรู้สึกอึดอัด					
19. ฉันรู้สึกได้ว่า ฉันกำลังพยายามเข้าถึงแม้ว่าคนอื่นจะไม่บอกฉันก็ตาม					
20. ฉันให้กำลังใจเพื่อนและครอบครัว โดยกระตุ้นให้พวกเขาได้แบ่งปันความรู้สึกของพวกเขา					
21. เมื่อฉันรู้ว่าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทุกข์ ฉันพยายามพูดคุยกับเขา					

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
22. เพื่อนชอบพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของพวกเขา เพราะว่าฉันเข้าใจพวกเขา					
ด้านการเปิดใจ (Open-Mindedness)					
23. ฉันสามารถชื่นชมมุมมองของคนอื่น แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยกับมุมมองนั้นก็ตาม					
24. ฉันคิดว่าเป็นการดีสำหรับคนแปลกหน้า เมื่อฉันพยายามที่จะให้พวกเขาเข้าร่วมกลุ่ม					
25. เป็นการง่ายที่ฉันจะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ เมื่อพวกเขาไม่เข้าใจในการฟังครั้งแรก					
26. ฉันตั้งใจปรับตัวกับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว					
27. ฉันมักจะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยเหลือผู้อื่น					
ด้านการฟังอย่างตั้งใจและความเข้าอกเข้าใจ (Active Listening and Compassionate Empathy)					
28. ฉันมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ผู้พูดมากกว่าสนใจในความคิดของตัวเอง					
29. ในการพูดคุย ฉันใส่ใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขามากกว่าเรื่องของฉันเอง					
30. ฉันจะเลื่อนงานและกิจกรรมอื่น ๆ ออกไป เพื่อให้เวลากับเพื่อนที่ต้องการระบายให้กับฉันฟัง					
31. ฉันชอบที่จะพูดว่า "ฉันมองเห็นว่า เพราะอะไรคุณถึงรู้สึกแบบนั้น"					
32. เมื่อเห็นใครบางคนถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพ ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ					
33. ฉันพยายามพิจารณาความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง					
34. ฉันมีความสุขอย่างแท้จริงในการคอยดูแลผู้อื่น					
35. ฉันชื่นชอบกับการทำให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น					

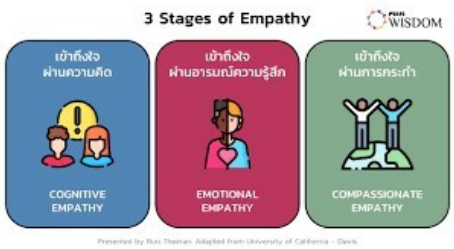
3. ภาพเชิงหลักการ/เชิงแนวคิดเพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล



Source: https://www.starfishlabz.com



Source: https://www.urbinner.com



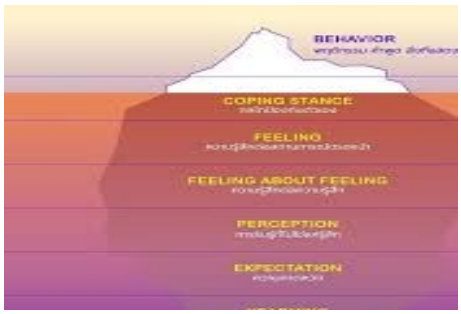
Source: https:// www.runwisdom.com



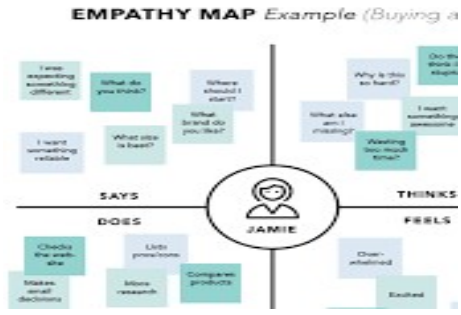
Source: https://www.facebook.com



Source: https://www.Fblog.skooldio.com



Source: https://www.gotoknow.org



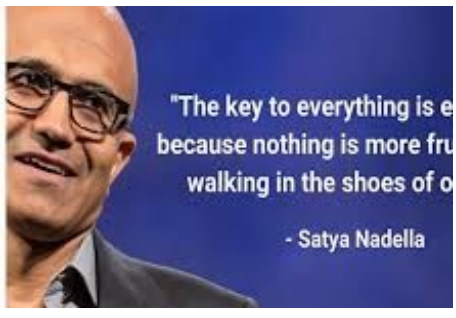
Source: https://www.chanalaaa.com



Source: https://www.marketingoops.com



Source: https://www.aduang.co



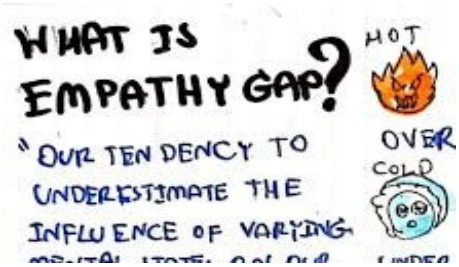
Source: https://www.isranews



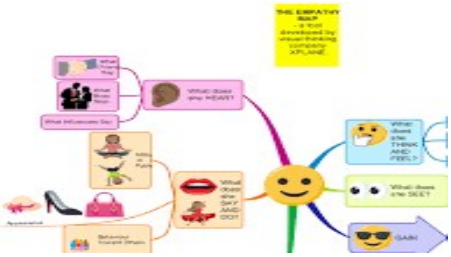
Source: https://www.isranews



Source: https://www.sasimasuk.com



Source: https://www.blockdit.com



Source: https://www.biggerplate.com

4. แบบประเมินตนเองของอาจารย์ถึง “ระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ”

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดประเมินตนเองถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/8AShHVJh8ToBAqk97



5. แบบประเมินตนเองของอาจารย์ถึง “การเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ”

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ท่านได้เลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติอย่างไร ? ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นใน Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/DcKgsrzjqaHfHa9s6



6. แบบสะท้อนผลจากการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นในประเด็นต่าง ๆ จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/fWmF5iqn2JY3rP89A



บทที่ 6
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน”

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สองนักศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินเท่ากับ 4.63 หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

สมมุติฐานในการวิจัย มี 2 ประการ คือ 1) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลตามโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ 1) **พื้นที่และกลุ่มทดลอง** (Experiment

Area & Group) ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีอาจารย์จำนวน 10 คน และนักศึกษาพยาบาล 80 คน เป็นกลุ่มทดลอง ระยะเวลาดำเนินการทดลองในภาคสนาม คือ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 และ 2) **กลุ่มประชากร** (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกวิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้

การดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือ/หน่วยการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (5) การเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัย โดยมีผลการวิจัยดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัย 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ ดังนี้

6.1.1 โครงการและคู่มือประกอบโครงการ

6.1.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ มีคู่มือประกอบโครงการ 6 ชุด โดยแต่ละชุดมีการนำเสนอเนื้อหาจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1.1.1.1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The importance of digital literacy in K-12 (Loveless, 2019), What is digital literacy? (Lynch, 2017), What is digital literacy? (Heitin, 2016), The definition of digital literacy (Heick, 2015), What is digital literacy? (Western Sydney University, 2018), Digital literacy (Wikipedia, 2018), What is digital literacy? (Common Sense Media, n.d.), What is digital literacy and why does it matter? (Renaissance, n.d.)

6.1.1.1.2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 7 Reasons why digital literacy is important for teachers (Levy, 2018), Why digital literacy is important for kids (Teach Your Kids Code Website, 2018), The importance of digital literacy (Living Medicareful, 2018), Why digital literacy matters (National Library, n.d.), 5 Benefits of digital literacy (Gov Connection, n.d.), Why is digital literacy important (Purposeful Technology Weebly, n.d.), Digital literacy (Speed Matters, n.d.)

6.1.1.1.3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 4 Principles of digital literacy (Heick, 2015), Digital literacy (British Columbia, n.d.), Characteristics of effective digital literacy learning delivery (Quizlet, n.d.), Digital literacy fundamentals (Media Smarts, n.d.), Characteristics of digital literacy (Wiki UBC, n.d.), Characteristics of effective digital literacy learning delivery (Teaching Adults, n.d.)

6.1.1.1.4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 5 Ways to develop your digital literacy skills (Ruesink, 2014), 7 Tips to promote digital literacy and tech skills in e-learning (Pappas, 2017), 4 Ways your institution can improve digital literacy for student workforce success (Devaney, 2016), How to develop your digital literacy skills (Lakin, 2017), 7 Ways to teach digital literacy (Stenger, 2018), Developing digital literacy skills (Webwise Ie, n.d.), Characteristics of effective digital literacy learning delivery (Teaching Adults, n.d.), Strategies for developing digital literacy (National Library, n.d.), How to teach digital literacy in the classroom. (Applied Educational System, n.d.)

6.1.1.1.5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Strategic steps towards organizational digital capability (Killen, Beetham and Knight, (2017), Seven ways to teach digital literacy (Stenger, 2018), 5 Ways to develop your digital literacy skills (Ruesink, 2014), Ten steps to strengthen digital and media literacy (Roscorla, 2020), Four steps to an equitable and effective digital literacy program (Murphy, 2019), Digital literacy and your school: Steps to becoming digitally literate (Spencer, 2018), How are you planning to implement your digital literacy program? (Equip Team, 2019)

6.1.1.1.6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการเอาใจใส่ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ A review of digital literacy assessment instruments. IDE-712: Analysis for Human Performance Technology Decisions (Covello, 2010), Development and validation of a digital literacy scale for teenagers (Rodríguez-de-Dios, Igartua & González-Vázquez, 2016), Preparing Japanese students' digital literacy for study abroad: Is more training needed? (Cote & Milliner, 2017), A survey of EFL teacher's digital literacy. Teaching English with Technology (Cote & Milliner, 2018)

6.1.1.2 โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อให้อาจารย์ได้ใช้เป็นแนวทางในการทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล เป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-

Assessment) สำหรับอาจารย์ใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากอาจารย์ในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนที่ได้รับ และ 5) แนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ผลดียิ่งขึ้น

6.1.1.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

6.1.1.3.1 ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น (ระยะที่ 1) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

-การเรียบเรียงเนื้อหาให้มีความชัดเจน กระชับ ตรงตามประเด็นของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของเนื้อหาชุดคู่มือที่ 1-6 ของทั้ง 2 โครงการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

-การปรับสำนวนภาษาให้อ่านแล้วเข้าใจง่าย ในความหมายอันเดียวกัน

6.1.1.3.2 ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ (ระยะที่ 2) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

-การตรวจสอบเนื้อหาในชุดคู่มือที่ 1-6 ของทั้ง 2 โครงการนั้น มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ได้จริง

-ปรับเนื้อหาในส่วนของแนวทางการพัฒนา โดยรวบรวมแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการฟังที่มีหลายประเด็นให้มารวมอยู่ในข้อเดียวกันและขยายความให้ครอบคลุมทุกประเด็นของการฟัง

6.1.1.3.3 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 1 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

-ปรับเนื้อหาให้กระชับ เข้าใจง่าย ครอบคลุม และตรงประเด็น สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้

-ความหมายของบางคำที่แปลมาจากสำนวนภาษาอังกฤษ ทำให้เข้าใจยาก ผู้วิจัยได้มีการปรับให้เป็นสำนวนภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจความหมายไปในทางเดียวกัน

-รูปแบบการนำเสนอมีการปรับปรุงปกของชุดโครงการให้น่าสนใจ ตัวหนังสือให้มองเห็นชัดเจน ดึงดูดสายตา

6.1.1.3.4 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 2 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

-โดยภาพรวมคู่มือทั้ง 6 ชุด ในทั้ง 2 โครงการ เกิดจากการทบทวนวรรณกรรม จากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ จึงส่งผลให้เนื้อหามีความน่าเชื่อถือ ตรงประเด็น ครอบคลุม และทันสมัย ส่งผลให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลอง สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาสู่การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-มีการปรับปรุงเนื้อหาในส่วนที่เป็นข้อความที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ ให้เป็นภาษาที่สามารถอ่านทำความเข้าใจได้ง่าย และเข้าใจความหมายไปในทิศทางอันเดียวกัน

-มีรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการทำให้ผู้ศึกษามีองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ คุณลักษณะของผู้ที่มีทักษะการเอาใจใส่ แนวการพัฒนา ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนในการพัฒนา รวมทั้งการประเมินผล ที่บ่งบอกว่านักศึกษาพยาบาลเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของทักษะการเอาใจใส่ในบริบททางการพยาบาลในระดับใด

-ในสาระสำคัญของคู่มือ ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่มีการรวบรวมแนวทางการพัฒนาที่มีความหลากหลายมาร่วมเป็นประเด็นเดียวกัน เช่น การฟัง การถาม เป็นต้น

6.1.2 ประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการ

จากผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์หลังการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ เพื่อแสดงให้ทราบว่าคู่มือประกอบโครงการที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และอาจารย์มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ รวมทั้งเมื่ออาจารย์นำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาผู้เรียนได้ทำให้ผู้เรียนมีคะแนนจากผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาหรือไม่นั้น ปรากฏผลดังนี้

6.1.2.1 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์หลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 ราย หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรกซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 95.83 ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

6.1.2.2 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์หลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ซึ่งหมายถึงร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์ จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 10 ราย พบว่า มีอาจารย์ร้อยละ 100 สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

6.1.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนาอาจารย์ จากการให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 ราย ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 239 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 23.90 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 345 คะแนน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 34.50 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน

(Dependent) พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนานักศึกษาพยาบาล จากผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาล “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา แล้วนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าที (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองได้คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ทั้งกรณีของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์ และโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาล พบว่า คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ และอาจารย์นำผลการเรียนไปพัฒนานักศึกษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพได้ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ และ 2) โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยโครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเองของอาจารย์ โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่ออาจารย์นำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล จากผลการวิจัยและพัฒนานี้ สามารถที่จะนำไปเผยแพร่ให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกทุกวิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ ได้นำไปใช้ได้อย่างมีผลการวิจัยรับรอง

6.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งกรณีโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์และกรณีโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลนั้น อาจเนื่องจากทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) เป็นทักษะหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดในประเภทของ Soft Skills จากทัศนะของ Dziados (2019), Eastern Illinois University (2019), Doyle (2020), Curtis (2020), และ Clipboard Health (2021) ได้กล่าวถึง Soft Skills สำหรับพยาบาลว่าเป็นทักษะทางสังคมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีหลายทักษะ เช่น Communication, Attitude and Confidence, Teamwork, Networking, Critical Thinking and Creative Problem Solving, Professionalism, Empathy, Conflict Resolution, Adaptability, and Initiative and Strong Work Ethic เป็นต้น ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) เป็นทักษะสำคัญสำหรับพยาบาล ดังมีผลจากการศึกษาเรื่องการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยพบว่าการสื่อสารด้วยความเอาใจใส่ส่งผลโดยตรงต่อผู้ป่วย ช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ป่วย และส่งเสริมสัมพันธภาพด้านการรักษา ดังนั้น จะเห็นว่าการสื่อสารด้วยความ

เอาใจใส่เป็นเส้นทางสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการดูแลผู้ป่วย (Boland, 2021) เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจจากนานาทัศนะของนักวิชาการที่ทันสมัย ทั้งประเด็นเกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการเอาใจใส่ ซึ่งเมื่ออาจารย์ได้ศึกษาแล้ว ได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ โดยเฉพาะได้มองเห็นแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนานักศึกษาพยาบาลได้ดีกว่าที่เคยเป็นมา จึงตั้งใจศึกษาเนื้อหาตาม “โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของอาจารย์” จนเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อนำไปใช้พัฒนานักศึกษาพยาบาล นักศึกษาพยาบาลเองได้รับการพัฒนาในแนวทางใหม่ ๆ และอย่างสม่ำเสมอจากอาจารย์ จึงทำกิจกรรมร่วมกันอาจารย์ใน “โครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน” อย่างตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการเอาใจใส่ ทำให้นักศึกษาพยาบาลมีลักษณะที่แสดงถึงทักษะการเอาใจใส่ตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นกัน ดังนั้น เหตุผลสำคัญในผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงขึ้นกับความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการเอาใจใส่ที่เป็นประเด็นหลักในการวิจัยในครั้งนี้ ดังมีทัศนะของนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการเอาใจใส่มีความสำคัญต่อทั้งต่อตัวของพยาบาล เพื่อนร่วมงาน ระบบบริการสุขภาพ และองค์กรวิชาชีพ เนื่องจากทักษะการเอาใจใส่ในการพยาบาลเป็นพื้นฐานสำคัญในรูปแบบการดูแลสุขภาพ ที่เกิดจาก Trusting Connection เข้าใจความต้องการของผู้ป่วย ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน (Alleviate Suffering) ซึ่งเป็นการยกระดับการดูแลผู้ป่วย และผลลัพธ์ทางคลินิก (Clinical Outcomes of Patients) ของผู้ป่วยได้ ดังนั้น ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) มีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้กลายเป็นบัณฑิตพยาบาลที่สามารถให้บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Vlismas, 2020; Cherry, 2022; Campbell, 2022; Waters, 2022; Kisling, n.d.)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ในขั้นตอนของการสร้างหรือพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ขั้นตอนแรกที่สำคัญคือ การสืบค้นเนื้อหาหรือสาระสำคัญที่จะนำมาบรรจุไว้ในโปรแกรมฯ ซึ่งเนื้อหาจะต้องได้มาโดยกระบวนการทบทวนวรรณกรรมจากนานาทัศนะ มีความทันสมัย จากฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ หลังจากนั้นนำเนื้อหาดังกล่าวส่งเข้ารับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนบรรจุลงในโปรแกรมฯ หากมีการแปลจากสำนวนภาษาต่างประเทศ ควรปรับเป็นภาษาที่ผู้ศึกษาอ่านแล้วเข้าใจความหมายได้ถูกต้องตรงตามที่เจ้าของภาษาเดิมต้องการสื่อสาร การจัดลำดับของเนื้อหาก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะหากจัดเรียงลำดับไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ผู้ศึกษาไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้ ตลอดจนการจัดทำรูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจ ผู้วิจัยควรคำนึงถึงว่า โปรแกรมดังกล่าวจัดทำขึ้นสำหรับผู้ที่สนใจในการที่จะศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากับกลุ่มเป้าหมายของตนเองได้ ซึ่งหลังจากทำการศึกษาแล้วผู้ศึกษาต้องมีองค์ความรู้ที่เพียงพอนำสู่การปฏิบัติจริงได้ ข้อสังเกตสำหรับผู้ที่สนใจก่อนจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองไปใช้ควรมีการศึกษาเนื้อหาภายในโปรแกรมฯ สรุปองค์ความรู้แต่ละประเด็น และทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความพร้อมด้านความรู้ของตนเองก่อนการพัฒนาทักษะใดใดก็ตามให้กับกลุ่มเป้าหมาย

6.2.2 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลนี้ ให้ความสำคัญกับแนวคิด

“Knowledge + Action = Power” ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมที่ว่า “Knowledge is Power” ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ความรู้หากไม่ได้นำไปปฏิบัติ ก็ไม่มีประโยชน์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) อย่างลึกซึ้งมากขึ้น จะทำให้ได้องค์ความรู้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ด้วย Research & Development (R&D) methodology ซึ่งกระทำได้โดยจัดทำโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาอาจารย์สู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพได้ หลังจากที่นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่แล้ว นักศึกษาพยาบาลจะมีคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาลที่มีการเอาใจใส่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่ให้ความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือ “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” โดยการนำองค์ความรู้จากวิสัยทัศน์หรือทัศนะของบุคคลหรือหน่วยงานที่เชื่อถือได้มาจัดทำเป็น Learning Modules เพื่อนำไปใช้พัฒนาอาจารย์ให้เกิดการเรียนรู้ก่อนเป็นลำดับแรกแล้วให้อาจารย์นำผลการเรียนรู้นั้นไปปฏิบัติกับนักศึกษา ไม่สิ้นสุดลงเพียงการพัฒนาครูตามแนวคิด “Knowledge is Power” ที่นิยมใช้กันในศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมา

การที่อาจารย์นำผลการเรียนรู้ที่ตนเองได้รับมาสู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้เกิดทักษะการเอาใจใส่ได้ตามที่คาดหวังนั้น สืบเนื่องมาจากเมื่ออาจารย์มีองค์ความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ ส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาลจนเกิดทักษะการเอาใจใส่ และสามารถประเมินได้ว่านักศึกษามีทักษะนี้ในระดับใด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ “ผลลัพธ์การเรียนรู้” ที่ว่า คือผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกปฏิบัติ หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในระหว่างการศึกษา (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565) การที่นักศึกษาพยาบาลมีทักษะการเอาใจใส่นั้น เกิดจากผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกหรือผู้สอน เป็นสอนวิธีหาคำตอบมากกว่าที่จะบอกว่าคำตอบไหนผิด-ถูก เปลี่ยนจาก Instructor เป็น Coach หรือ Facilitator ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนดการเรียนรู้ นับว่าเป็นการเรียนรู้ของทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่มี 3 ทักษะหลัก ๆ คือ ทักษะการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ Life Long Learning ต่อมาคือทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสุดท้ายคือทักษะชีวิตที่เข้าใจตนเองและรู้จักปรับตัวเข้ากับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2566) นอกจากนี้ ยังสามารถรับมือกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย การมีความเอาใจใส่และการมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (Empathy and Mindfulness) ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลลงไปได้ (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการที่แนวคิด “Knowledge + Action = Power” จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากกระบวนการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับอาจารย์

และอาจารย์จะต้องนำองค์ความรู้นั้นสู่การพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน มิใช่เพียงแค่พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้เท่านั้น โดยกระบวนการดังกล่าวต้องมีการวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมนำสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการจะทำชุดคู่มือเสริมสร้างความรู้ให้กับอาจารย์ และมีคู่มือเชิงปฏิบัติการให้อาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนที่อาจารย์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนของการเกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนที่สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม มีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ มีการบริหารจัดการกิจกรรมและกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ภายใน 1 ภาคการศึกษา

6.2.3 แนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่จากทัศนะของนักวิชาการที่นำมากล่าวถึงในการวิจัยนี้ ถือเป็นทัศนะสากล เพราะได้จากการศึกษาค้นคว้าจากการที่มีผู้นำเสนอไว้ทางอินเทอร์เน็ตจากหลากหลายประเทศ ซึ่งมีหลากหลายแนวทาง บางแนวทางมีข้อเสนอแนะเป็นแนวการพัฒนาที่เป็นหลักการ / แนวคิด / วิธีการ / กลยุทธ์ / กิจกรรม เช่น ทัศนะของ Chowty (2018) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้ 1) ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority) 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนว่าเขาเป็นคนสำคัญ (Treat People as Being Important) 3) ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการปฏิบัติตาม (Provide Easy-to-Follow Directions) 4) ถามคำถามเชิงลึก (Ask In-Depth Questions) และ 5) ทำตัวเป็นแบบอย่าง (Lead By Example) ทัศนะของ Ponio (2022) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้ 1) ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand) 2) อยู่กับปัจจุบัน (Be Present) 3) ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity) 4) ถามเขาว่าต้องการให้ช่วยอย่างไร (Ask How You Can Help) 5) ปล่อยวางอคติของคุณ (Let Go of Your Biases) 6) ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling) 7) ฝึกสติ (Practice Mindfulness) 8) งดเว้นการให้คำแนะนำที่ไม่พึงประสงค์ (Refrain From Offering Unsolicited Advice) 9) มองตาพวกเขา (Look Them in The Eye) 10) เปิดเผยประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Open Up About a Similar Experience) 11) พยายามเข้าถึงชีวิตของคนอื่น (Try Out Someone Else's Life) และ 12) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept Their Opinion) ทัศนะของ Andrew (n.d.) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ ดังนี้ 1) รับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Get Feedback) 2) ยกระดับความอยากรู้ของคุณ (Cultivate Your Sense of Curiosity) 3) ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice) 4) แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling) 5) เปลี่ยนแปลงตนเอง (Challenge Yourself) 6) ตั้งคำถามที่ดีขึ้น (Ask Better Questions) 7) พาตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อมเดิม (Get Out of Your Usual Environment) และ 8) เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore The Heart not Just The Head)

ในขณะที่บางแนวทางเสนอแนะถึงขั้นตอนการพัฒนา เช่น ทัศนะของ Thomas & Prabhala (2020) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจตัวเอง (Understand Yourself) 2) เข้าใจผู้อื่น (Understand Them) 3) สร้างความผ่อนคลายในระหว่างการสนทนา (Build Comfort into Conversations) 4) เรียนรู้วิธีการฟัง (Learn How to Listen) และ 5) การปฏิบัติ (Practice) ทัศนะของ Morgan (2021) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการ

พัฒนาทักษะการเอาใจใส่มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับเอามุมมอง (Perspective Taking) 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสิน (Staying Out of Judgment) 3) การรับรู้อารมณ์ที่คนอื่นรู้สึก(Recognizing Emotions Someone Else is Feeling) และ 4) การสื่อสารความเข้าใจอารมณ์ของคุณ (Communicating That You Understand an Emotion) และทัศนะของ Ranta (2021) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) 2) รับรู้อารมณ์ของพวกเขา (Recognize Their Emotions) 3) ยอมรับการตีความของพวกเขา (Accept Their Interpretations) 4) ทบทวนปัญหา (Restate The Problem) และ 5) ขออนุญาตเพื่อเดินหน้าต่อไป (Ask Permission to Move Forward)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ และขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงในการวิจัยนี้ พบว่า การฟัง การถาม และการให้ความสำคัญต่อการรับรู้ถึงมุมมอง ความรู้สึก แบบไม่ตัดสิน ปราศจากอคติของตนเอง เป็นแนวทางการพัฒนาและขั้นตอนที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับการถูกเลือกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มทดลอง จากแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ทั้งหมด 50 แนวการพัฒนา โดยระหว่างกระบวนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล อาจารย์กลุ่มทดลองจำนวน 5 ราย มีการสะท้อนเรื่องราวและความรู้สึกที่เกิดขึ้นว่า ตามปกติเมื่อได้ยินเรื่องราวต่าง ๆ จะด่วนสรุปหรือตีความเรื่องที่ได้ยินนั้นตามประสบการณ์เดิมในอดีตของตนเองทันทีในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งในความเป็นจริงนั้นยังไม่ได้เข้าใจความจริงของเรื่องราวเหล่านั้น จากการที่ได้เรียนรู้แนวการพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ทำให้ลองจำลองตนเองไปเป็นนักศึกษาพยาบาลบ้าง ส่งผลให้มีความเข้าใจต่อความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของนักศึกษา เปิดใจรับฟัง ติดตามเรื่องราวที่นักศึกษาเล่า ตั้งคำถามที่ตรงประเด็น ส่งผลให้นักศึกษากล้าเล่าเรื่องราวออกมาได้ง่ายขึ้นและตรงตามความเป็นจริง อาจารย์สัมผัสได้และมองเห็นความไม่สบายใจของนักศึกษา เสมือนเข้าไปนั่งอยู่ในใจนักศึกษา นั้นคือการเกิด “Empathy” ของอาจารย์ ซึ่งอยากให้นักศึกษาเป็นสุขและเรียนรู้วิธีการนี้นำไปปรับใช้ในบริบทการพยาบาลและชีวิตประจำวัน

6.2.4 ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุดนั้น ผลจากการประเมินพบว่า มี “แนวการพัฒนา” ที่ถูกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรก คือ 1) ทำให้การฟังเป็นความสำคัญอันดับแรก (Make Listening a Priority) 2) ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Listen with a Goal to Understand) 3) ฟังอย่างตั้งใจมากกว่าพูด (Actively Listen More Than You Speak) 4) ถามด้วยความอยากรู้อย่างแท้จริง (Ask with Genuine Curiosity) 5) ปรับเปลี่ยนอคติของคุณ (Challenge Your Own Prejudice) 6) แบ่งปันความรู้สึก (Share Their Feeling) 7) ยอมรับความรู้สึกของพวกเขา (Acknowledge Their Feeling) 8) ฝึกสติ (Practice Mindfulness)

9) ฝึกฝนประสบการณ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ (Practice Experiential Empathy) และ 10) เจาะลึกความในใจไม่ใช่แค่ความคิด (Explore The Heart not Just The Head) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของลักขณา สริวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่า การฟังหมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นด้วยท่าทีสงบ เงียบ ประสานสายตาด้วยความสนใจ การฟังที่ดีต้องมีจิตที่สงบและเป็นกลาง ซึ่งการฟังในที่นี้ไม่ใช่เพียงเป็นการได้ยิน และพูดทวนในสิ่งที่ผู้พูดพูดออกมาได้อย่างถูกต้องเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความเข้าใจทั้งในสิ่งที่ผู้พูดพูดออกมาและไม่ได้พูด ซึ่งสังเกตได้จากท่าทางรวมทั้งอารมณ์หรือความหมายที่แฝงอยู่ในประโยคที่สามารถตั้งข้อสังเกตในเรื่องที่น่าจะตรวจสอบดูว่าผู้ฟังเข้าใจผิดหรือไม่ การฟังที่ดีจะต้องจับประเด็นและสาระสำคัญที่แทรกอยู่ในคำพูดและท่าทางดังกล่าวไว้ เป็นเบื้องต้น “ความคิดแสดงออกด้วยคำพูด ความรู้สึกแสดงออกด้วยสีหน้าท่าทาง” และที่สำคัญคือ ผู้ฟังจะต้องรู้จักฟังตัวเองโดยตระหนักถึงอารมณ์ ความคิด ที่เกิดขึ้นภายในของตนในระหว่างที่พูดคุย เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจตนเอง และเข้าใจปัญหาของผู้อื่นที่ประสบอยู่ นอกจากนั้นทัศนะของสายฝน เอกวรางกูร (2563) ที่กล่าวว่า การถาม (Questions) ใช้สำหรับต้องการหาข้อมูล เพื่อให้ผู้ป่วยได้บอกความคิด ความรู้สึก เรื่องราวต่าง ๆ การถามแต่ละครั้งต้องมีจุดมุ่งหมายว่าต้องการอะไร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสนทนาหรือไม่อย่างไร คำถามปลายปิด (Close-ended Question) เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบว่า ใช่หรือไม่ใช่ เพื่อหาข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ส่วนคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เป็นคำถามที่มุ่งให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างหลากหลายโดยอิสระ ไม่จำกัดความคิด ความรู้สึก คำถามจะมีลักษณะอย่างไร เมื่อไหร่ อะไร ส่วนการถามแบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลกระจ่างขึ้น (Exploring) เป็นการถามเพิ่มเติมจากสิ่งที่ผู้พูดเล่าโดยเจาะลึกลงไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือปัญหาที่แท้จริงและเฉพาะเจาะจงชัดเจนขึ้น การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการสะท้อนความคิด ความรู้สึก หรือความหมายของสิ่งที่ผู้พูดแสดงออกมา โดยผู้ฟังพูดซ้ำในคำพูดของผู้พูดเพื่อให้ผู้พูดได้ยินสิ่งที่ตนเองพูดใหม่อีกครั้ง เทคนิคนี้จะช่วยนำความคิดความรู้สึกที่คลุมเครือออกมาให้กระจ่างชัดขึ้น และการยอมรับ (Accepting) เป็นการตอบสนองด้วยคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในคำพูดหรือความเป็นบุคคลของผู้พูด เช่น การพยักหน้า การกล่าวคำว่า “ค่ะ” “ครับ” การที่ผู้พูดได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกภาคภูมิใจ และมีคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตามการยอมรับในคำพูดหรือพฤติกรรมของผู้พูด ไม่ได้หมายถึงการที่เราจะต้องเห็นด้วย แต่เป็นการบ่งบอกถึงการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้พูดอย่างเป็นธรรม ไม่ใช้ตนเองในการตัดสิน จะช่วยให้ผู้พูดกล้าพูดและแสดงออกในสิ่งที่ตนไม่สามารถบอกกับผู้อื่นได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ที่อาจารย์กลุ่มทดลองนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล มีสถานการณ์ที่น่าสนใจและอาจารย์ได้ใช้แนวทางในการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่บริหารจัดการ ดังนี้ 1) ความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยที่สุด เนื่องจากขาดความมั่นใจในการเข้าไปสนทนากับผู้ป่วย ขาดทักษะการสร้างสัมพันธภาพ ขาดความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยหรือครอบครัวได้ บางครั้งเจอการทดสอบจากผู้ป่วยและครอบครัวที่ไม่มั่นใจว่านักศึกษาพยาบาลจะสามารถดูแลตนเองได้ จากปัญหาดังกล่าว เมื่อนักศึกษาเข้ามาขอรับคำปรึกษา อาจารย์ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาระบายความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของตัวเองเกี่ยวกับปัญหาที่เผชิญอยู่ กระตุ้นให้นักศึกษาได้ระบายปัญหาความวิตกกังวลออกมาให้มากที่สุด โดยอาจารย์ตั้งใจฟังอย่างเข้าใจ (Empathetic Listening)

ฟังอย่างตั้งใจ ติดตามเรื่องราวของนักศึกษา ไม่สกัดกั้นการระบายออกของนักศึกษา จากการฟังของอาจารย์ทำให้นักศึกษาได้ยินสิ่งที่ตนเองคิดอยู่ ซึ่งอาจจะทำให้นักศึกษามองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนั้นการถามยังเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจสิ่งที่นักศึกษาคิดหรือรู้สึกอยู่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวอย่างคำพูด เช่น “ในการพูดคุยครั้งนี้ อาจารย์ได้รับรู้ความทุกข์หรืออะไรที่คุณรู้สึกอยากเล่า อยากระบาย หรืออยากให้อาจารย์ช่วยเหลืออะไร ขอให้คุณบอกอาจารย์ได้เลยนะคะ” หรือ “สิ่งที่คุณกังวล เป็นเรื่องราวที่ค่อนข้างซับซ้อน เราต้องช่วยกันหาทางออก ซึ่งอาจไม่สามารถจัดการได้เพียงครั้งนี้ครั้งเดียว อาจารย์อยู่ที่นี่นะคะ เราลองมาช่วยกันคิดดีไหมว่าเราจะหาทางออกอย่างไร” การสร้างความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษากล้าเปิดเผยความคิดความรู้สึก ทำให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา ซึ่งความไว้วางใจนี้เกิดจากการที่อาจารย์แสดงการยอมรับและเคารพในศักดิ์ศรีของนักศึกษาในฐานะบุคคล มีความตั้งใจจริงและความเสมอต้นเสมอปลาย ความไวต่อความต้องการของนักศึกษา การให้เวลาในการพูดคุยถึงปัญหาให้ข้อมูลที่เป็นจริงอย่างชัดเจน จะส่งผลให้ความวิตกกังวลของนักศึกษาลดลง 2) นักศึกษาไม่เข้าใจหรือมองไม่เห็นปัญหาของผู้ป่วย แนวทางแก้ไขคืออาจารย์แนะนำให้นักศึกษารับฟังอย่างตั้งใจและเข้าอกเข้าใจ ซึ่งทำให้ผู้ป่วยรู้สึกสบายใจที่จะพูดถึงข้อมูลที่เป็นปัญหามากกว่าความรู้สึกซึ่งเกี่ยวพันกับข้อมูลที่ให้ ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลควรเชื่อมระหว่างข้อเท็จจริงที่ได้รับมากับความรู้สึกของผู้ป่วย โดยอาจจะพูดว่า “ดูเหมือนคุณจะรู้สึก..... เพราะ.....” จะช่วยให้ผู้ป่วยสามารถสำรวจตัวเองและเชื่อมโยงได้ระหว่างเหตุการณ์กับความรู้สึก 3) นักศึกษาพยาบาลเกิดความสงสารหรือความรู้สึกร่วม (Sympathy) มากกว่าการเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ผู้ป่วย ในสถานการณ์แบบนี้อาจารย์ได้แนะนำนักศึกษาต้องมีความตระหนักรู้ในตนเองว่า ขณะนี้กำลังทำอะไรอยู่ส่งผลอย่างไรต่อตนเองและผู้อื่น กำลังทำหน้าที่และบทบาทอะไร รวมทั้งต้องไวต่อการรับรู้ของตนเองและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อรับรู้ว่าตนเองนั้นกำลังมีอารมณ์ร่วมกับความรู้สึกของผู้ป่วย จะต้องบอกกับตนเองว่า “ตอนนี้กำลังทำหน้าที่ช่วยเหลืออยู่ เพื่อจะได้ถอนตัวออกมาจากความรู้สึกร่วมกับของผู้ป่วย” นั่นคือ ถอดตัวเองจากการมีความรู้สึกร่วมหรือความรู้สึกเช่นเดียวกับที่ผู้ป่วยรู้สึก (Sympathy) มาเป็นความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) 4) ผู้ป่วยต้องการพึ่งพานักศึกษาพยาบาล การแก้ไขของอาจารย์คือ แนะนำนักศึกษาให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้ป่วย โดยที่นักศึกษานั้นเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้ป่วยตระหนักถึงปัญหาของตนเองและแก้ไขปัญหาเหล่านั้นตามศักยภาพที่ผู้ป่วยมี รวมทั้งการย้ำเตือนถึงการสิ้นสุดสัมพันธภาพเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้สำรวจความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับการแยกจาก นอกจากนั้นแนะนำแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่ผู้ป่วยสามารถรับบริการได้ และ 5) การแสดงออกของอารมณ์อย่างรุนแรงของนักศึกษา เช่น การร้องไห้ การโกรธ การท้อแท้ เป็นเหมือนสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่นักศึกษาได้เผชิญอยู่นั้นหนักเกินความสามารถของนักศึกษา นักศึกษาไม่สามารถจะอดทนต่อไปได้ อารมณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ที่แท้จริงที่นักศึกษารู้สึกจริง ๆ ดังนั้น อาจารย์จึงควรแสดงออกว่ารับรู้ความรู้สึกนั้นและแสดงออกให้นักศึกษารับรู้ เช่น “อาจารย์รับรู้ได้ว่า เหตุการณ์/สิ่งที่เกิดขึ้น/สิ่งที่คุณกำลังเผชิญอยู่ เป็นเรื่องที่ยากสำหรับคุณ” โดยสรุปการที่อาจารย์มีองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) พร้อมที่จะเป็นต้นแบบที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถหล่อหลอมให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง ให้มีลักษณะของบุคคลที่มีทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills) ได้ และส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักศึกษากับผู้รับบริการ เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี

6.2.5 ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยทางบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของตัวเอง คือ1) อาจารย์ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการฝึกประสบการณ์ Empathy Skills ให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เอกอุมา อิ้มคำ (2564) ที่กล่าวว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ ความคิด พฤติกรรม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไขในความคิดและพฤติกรรมของผู้อื่น ไม่ตัดสิน ซื่อสัตย์ต่อคำพูดและความรู้สึกของตนเอง เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงและจริงใจที่มีต่อผู้อื่น การเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นจะทำให้เกิดความรู้สึกเข้าอกเข้าใจ (Empathy) สามารถให้การดูแลได้ตรงตามความรู้สึกอันแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ผลลัพธ์ออกมาในเชิงบวก 2) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) สอดคล้องกับทัศนะของ สายฝน เอกวรางกูร (2563) ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นการที่บุคคลรู้ตัวตลอดเวลาว่า ตนเองกำลังทำอะไร มีความรู้สึกอย่างไร การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองทำได้ด้วยการศึกษาตนเอง ฝึกสติ และเปิดใจรับฟังการสะท้อนจากผู้อื่นอย่างเต็มใจและปราศจากอคติ การตระหนักรู้ในตนเองส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเข้าใจ ไม่ตัดสิน ยอมรับความเป็นบุคคลทั้งของตนเองและผู้ป่วย รวมถึงญาติ ผู้ดูแล และผู้เกี่ยวข้องในทุกสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย ช่วยให้ผู้ป่วยกล้าเปิดเผย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ นำไปสู่กระบวนการบำบัดรักษาพยาบาลที่บรรลุผลสำเร็จ 3) ความรักในเพื่อนมนุษย์ (Love) สอดคล้องกับทัศนะของยาใจ สิทธิมงคล, พวงเพชร เกสรสมุทร, นพพร ว่องสิริมาศ, และอาทิตยา พรชัยเกตุ โอว ยอง (2561) ที่กล่าวว่า ความรักในเพื่อนมนุษย์เป็นความห่วงใย เอาใจใส่ และเอื้ออาทรต่อผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ป่วย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ป่วยรู้สึกอบอุ่นไว้วางใจ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดกำลังใจและความหวัง ความรักในเพื่อนมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญของสัมพันธภาพเพื่อการบำบัด และการเปลี่ยนแปลงสู่สุขภาวะของผู้ป่วย การแสดงออกถึงความรักความห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ป่วย สามารถแสดงออกได้ตั้งแต่ระดับเล็กน้อยง่าย ๆ จนถึงระดับที่ซับซ้อน เช่น การยิ้มให้ผู้ป่วยการเรียกชื่อผู้ป่วยถูกต้อง การรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้กับผู้ป่วย การตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้ป่วยด้วยความจริงใจ การรับฟังปัญหาหรือความทุกข์ใจต่าง ๆ ของผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนความเป็นตัวเองเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และแสวงหาแหล่งความร่วมมือ เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ผู้ป่วย เป็นต้น ความรักในเพื่อนมนุษย์ความเข้าใจและยอมรับในความเป็นบุคคลแต่ละคน การเข้าใจความรู้สึกและความทุกข์ของผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่พยาบาลจะต้องมีและต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลผ่านการใช้ตนเองเป็นสื่อกลาง และสอดคล้องกับทัศนะของ ณรงค์ สุภัทรพันธุ์ (2561) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตัวเองให้ “ลงตัว” มีความเป็นธรรมชาติของตัวตน และสื่อสารกับผู้ป่วยได้อย่างจริงใจอย่าง “คนกับคน” ไม่เสแสร้งด้วยการใช้ท่าทีที่เป็นแบบแผนของสังคมหรือใช้กลไกป้องกันตนเพื่อให้ดูสุภาพ จนไม่สามารถเข้าถึงตัวตนของผู้ป่วยได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ตนเอง เกิดความอยากรู้ อยากเข้าใจผู้ป่วย อยากรับฟังผู้ป่วยให้เข้าใจ ตอบสนองต่อคำพูดของผู้ป่วยด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และสามารถดำรงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างมั่นคง และใส่ใจที่จะเรียนรู้จากผู้ป่วยอยู่เสมอ ดังคำว่า “Rapport” (ปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน) หรือ “Connected” (เชื่อมถึง) นั่นเอง รวมถึงความหมายของคำว่า

“Empathy” (การเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง) หรือการมีความเมตตา กรุณา และพร้อมเสมอที่จะเข้าใจผู้ป่วย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ในระหว่างที่อาจารย์พัฒนาทักษะการเอาใจใส่แต่ละขั้นตอนให้กับนักศึกษาพยาบาลนั้น อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีในการตระหนักรู้ในตนเอง และการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ประคับประคองให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สามารนำสถานการณ์จริงมาให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในการสะท้อนคิดด้วยตนเองอย่างเหมาะสมโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสิ่งสำคัญอาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีของความเป็นกัลยาณมิตร เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนา นักศึกษาได้สะท้อนถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยการรับฟัง เกิดทักษะการสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสาร ความเอื้ออาทร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ไม่ด่วนสรุปและตัดสินผู้อื่น การสะท้อนความรู้สึกทำให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าหาผู้คนทำได้ง่ายขึ้น เป็นธรรมชาติ และมีความเข้าใจผู้ป่วยและครอบครัวมากขึ้น และที่สำคัญมีความสุขและภูมิใจในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือดูแล

6.2.6 ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการอาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล อาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองได้ให้ความเห็นถึงบทเรียนที่ได้รับจากการวิจัยนี้ คือ การแสดงสมรรถนะของความเป็นอาจารย์มืออาชีพ (Professional Standard Framework) เนื่องจากการดำเนินการวิจัย “เสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล” ในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัย การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาอาจารย์ แล้วอาจารย์นำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากอาจารย์ที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei, 2022) สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความเป็นอาจารย์มืออาชีพ นอกจากนี้ ผู้สอนยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน มีเทคนิควิธีการสอนและจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา (สัญญา สดประเสริฐ, 2562) คุณภาพของการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จึงต้องเป็นการศึกษาที่สามารถทำให้ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัฒน์จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโดยเฉพาะอาจารย์ต้องเปลี่ยนแปลงแนวการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิต (กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกูลเวช และดาวประกาย ระโส, 2564) และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยมีภารกิจหลักคือ การสร้างคน (แรงงานความรู้) และการสร้างความรู้สู่ความเป็นเลิศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมให้พึ่งตนเองได้ พัฒนาได้และแข่งขันได้ การสอน (Teaching) และการวิจัย (Research) จึงเป็น 2 ด้านของเหรียญอันเดียวกัน ทิศทางการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากตามภารกิจหลักของรัฐบาลในการขับเคลื่อน

ประเทศสู่การศึกษายุค Thailand 4.0 ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบกระบวนการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องมี “สมรรถนะด้านความเป็นอาจารย์” ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีสองวิชาชีพในตนเอง ได้แก่ วิชาชีพในศาสตร์ของตน และวิชาชีพด้านความเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีความจำเป็นที่อาจารย์ซึ่งเป็นนักวิชาการตามศาสตร์วิชาชีพของตนต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่ม “สมรรถนะด้านความเป็นอาจารย์” ในระดับอุดมศึกษา อันจะเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของอุดมศึกษาไทยวิถีใหม่ (สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา บทบาทที่สำคัญคือการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่กว้างไกล สามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน เมื่ออาจารย์เข้าใจกรอบแนวคิดของกรอบสมรรถนะอาจารย์ (Professional Standard Framework) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะอาจารย์ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษา และนำแนวทางกรอบสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไปพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผลลัพธ์ย่อมเกิดแก่ผู้เรียน

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยมีการพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป เพื่อเป็นการเผยแพร่และบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการวิจัยที่มีคุณภาพ ในการนำโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ไปใช้มีข้อควรคำนึงถึงดังนี้

6.3.1.1 ตระหนักว่าการที่แนวคิด “Knowledge + Action = Power” จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากกระบวนการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับอาจารย์และอาจารย์จะต้องนำองค์ความรู้นั้นสู่การพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน มิใช่เพียงแค่พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้เท่านั้น โดยกระบวนการดังกล่าวต้องมีการวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมนำสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการจะทำชุดคู่มือเสริมสร้างความรู้ให้กับอาจารย์ และคู่มือเชิงปฏิบัติการให้อาจารย์นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนที่อาจารย์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มี

การกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนของการเกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนที่สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม มีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ มีการบริหารจัดการกิจกรรมและกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

6.3.1.2 ตระหนักถึงทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่และขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ที่นำมากล่าวถึงในการวิจัยนี้ พบว่า การฟัง การถาม และการให้ความสำคัญต่อการรับรู้ถึงมุมมอง ความรู้สึก แบบไม่ตัดสิน ปราศจากอคติของตนเอง เป็นแนวทางการพัฒนาและขั้นตอนที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับการถูกเลือกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มทดลอง จากแนวทางการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ทั้งหมด 50 แนวทางพัฒนา

6.3.1.3 ตระหนักถึงปัญหาคือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ดังนี้ 1) ความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยที่สุด 2) นักศึกษาพยาบาลไม่เข้าใจหรือมองไม่เห็นปัญหาของผู้ป่วย 3) นักศึกษาพยาบาลเกิดความสงสารหรือความรู้สึกร่วม (Sympathy) มากกว่าการเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ผู้ป่วย 4) ผู้ป่วยต้องการพึ่งพานักศึกษาพยาบาล และ 5) การแสดงออกของอารมณ์อย่างรุนแรงของนักศึกษาพยาบาล เช่น การร้องไห้ การโกรธ การท้อแท้ เป็นเหมือนสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่นักศึกษาได้เผชิญอยู่นั้นหนักเกินความสามารถของนักศึกษา นักศึกษาไม่สามารถจะอดทนต่อไปได้

6.3.1.4 ตระหนักถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของอาจารย์ในการตระหนักรู้ในตนเอง และการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ประคับประคองให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สามารถยกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในการสะท้อนคิดด้วยตนเองอย่างเหมาะสมโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสิ่งสำคัญอาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีของความเป็นกัลยาณมิตร มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนา นักศึกษาได้สะท้อนถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยการรับฟัง เกิดทักษะการสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสาร ความเอื้ออาทร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ไม่ด่วนสรุปและตัดสินผู้อื่น การสะท้อนความรู้สึกทำให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าหาผู้คนทำได้ง่ายขึ้น เป็นธรรมชาติ และมีความเข้าใจผู้ป่วยและครอบครัวมากขึ้น และที่สำคัญมีความสุขและภูมิใจในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือดูแล

6.3.1.5 ตระหนักว่าการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา บทบาทที่สำคัญคือการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่กว้างไกล สามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน เมื่ออาจารย์เข้าใจถึงกรอบแนวคิดของกรอบสมรรถนะอาจารย์ (Professional Standard Framework) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ สมรรถนะอาจารย์ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษา และนำแนวทางกรอบสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไปพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผลลัพธ์ย่อมเกิดแก่ผู้เรียน

6.3.1.6 ผู้ที่สนใจในการที่จะศึกษาโปรแกรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากับกลุ่มเป้าหมายของตนเองนั้น ต้องทำการศึกษาชุดคู่มือโครงการทั้ง 2 อย่างละเอียดพร้อมทำความเข้าใจ สรุปองค์ความรู้แต่ละประเด็น และทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความพร้อมด้านความรู้ของตนเองก่อนการพัฒนาทักษะใดก็ตามให้กับกลุ่มเป้าหมาย

6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในโอกาสต่อไป

6.3.2.1 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ในงานวิจัยนี้ ชุดคู่มือมีรูปแบบการนำเสนอรูปแบบการเขียน (Writing Style) ในการทำวิจัยและพัฒนาครั้งถัดไป อาจจะมีการเพิ่มเติมการนำเสนอในรูปแบบอื่น อาทิ เช่น E-book การทำคลิปวิดีโอ (Video Production Format) กระบวนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ หรือสาธิตขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในยุคทักษะศตวรรษที่ 21 และมีการจดลิขสิทธิ์ทางปัญญาของโปรแกรมออนไลน์ดังกล่าว

6.3.2.2 ตระหนักว่าการสร้างหรือพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ลำดับแรกที่สำคัญคือ การสืบค้นเนื้อหาสาระสำคัญที่นำมาบรรจุไว้ในโปรแกรมฯ ซึ่งเนื้อหาจะต้องได้มาโดยกระบวนการทบทวนวรรณกรรมจากนานาทัศนะ มีความทันสมัย จากฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ จากนั้นนำเนื้อหาดังกล่าวผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนบรรจุลงในโปรแกรม หากมีการแปลจากสำนวนภาษาต่างประเทศ ควรปรับเป็นภาษาที่ผู้ศึกษาอ่านแล้วเข้าใจความหมายได้ถูกต้องตรงตามที่เจ้าของภาษาเดิมต้องการสื่อสาร การจัดลำดับของเนื้อหาก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะหากจัดเรียงลำดับไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ผู้ศึกษาไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้ ตลอดจนการจัดทำรูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจ ผู้วิจัยควรคำนึงถึงว่า สำหรับผู้ที่สนใจในการที่จะศึกษาโปรแกรมดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากับกลุ่มเป้าหมายของตนเองนั้น หลังจากทำการศึกษาแล้วผู้ศึกษาต้องมีองค์ความรู้ที่เพียงพอนำสู่การปฏิบัติจริงได้ ข้อสังเกตสำหรับผู้ที่สนใจ ก่อนจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองไปใช้ควรมีการศึกษาเนื้อหาภายในโปรแกรมฯ สรุปองค์ความรู้แต่ละประเด็น และทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความพร้อมด้านความรู้ของตนเองก่อนการพัฒนาทักษะใดใดก็ตามให้กับกลุ่มเป้าหมาย

6.3.2.3 ในระหว่างการดำเนินการภาคทดลองระยะที่ 2 อาจารย์นำเอาความรู้สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลนั้น มีอาจารย์ที่ออกแบบขั้นตอนการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาลขึ้นมาเอง เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดและความน่าเชื่อถือของขั้นตอนการพัฒนาที่ออกแบบ ควรมีการนำขั้นตอนดังกล่าวทำวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มตัวอย่างให้ตามกระบวนการวิจัยเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของขั้นตอนดังกล่าว

6.3.2.4 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ในงานวิจัยนี้ ได้รับข้อเสนอแนะจากอาจารย์กลุ่มทดลองว่า ควรมีการพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาชั้นปี 1 เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และในชั้นปีที่ 2 ก่อนที่นักศึกษาจะเรียนในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานที่เป็นรายวิชาแรกของการขึ้นฝึกปฏิบัติงานในบริบททางการพยาบาล

บรรณานุกรม

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2566). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการฝึกทักษะให้แก่นักเรียนมากกว่าการมอบความรู้.* สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก https://plan.vru.ac.th/?dt_portfolio

กัญภร เอี่ยมพญา,นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกูลเวช และดาวประกาย ระโส. (2564). การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8*(1), 352-360. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก https://so02.tci-thaijo.org

กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564). *การศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21 : ระบบยังเหลื่อมล้ำการเรียนรู้ยังวิกฤต.* สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.eef.or.th/global-education

คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2565). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา : เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565.*

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2563-2567.* กรุงเทพฯ : โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

จิตศริณย์พร ปัญจวัฒนคุณ. (2561). อริสัจ 4 กับวัยรุ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 23*(1), 1-15. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://so05.tci-thaijo.org

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *โลกเปลี่ยนจาก VUCA เป็น BANI โรงเรียนจะปรับตัวอย่างไร.* สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.sobkroo.com

ณรงค์ สุภัทรพันธุ์. (2561). *Psychiatric Interview.* (พิมพ์ครั้งที่ 4) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิชย์.

นภาพร สิงหทัต. (ม.ป.ป.). คุณลักษณะที่ดีของเครื่องมือในการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2566, จาก https://bit.ly/3E35x09

เปรื่อง กุมุท. (2519). *เทคนิคการเขียนบทเรียนโปรแกรม. กรุงเทพฯ :* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระคันธศีล จันทร์สุวงศ์, สมเดช นามเกตุ และบุญส่ง สินธุ์นอก. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ วัดมหาพุทธวงศาป่าหลวง นครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *Journal of Modern Learning Development*, *6*(3), 266-282. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://so06.tci-thaijo.org

พระอภิชัย อภิวฑฺโน. (2559). การประยุกต์ใช้หลักคารวธรรมเพื่อการเสริมสร้างครอบครัวสันติสุข. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4*(1), 175-187. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://so03.tci-thaijo.org

ภัฏชวัชร์ สุขเสน. (2561). อธิษฐานธรรม : หลักความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, *5*(1), 79-86. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://so06.tci-thaijo.org

มนตรี แย้มกสิกร (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2 (How to use efficiency criterion in media research and development : The Difference between 90/90 Standard and E1/E2). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 19*(1), 1-16.

ยาใจ สิทธิมงคล, พวงเพชร เกสรสมุทร, นพพร ว่องสิริมาศ, และ อาทิตยา พรชัยเกตุ โอว ยอง. (2561). *การพยาบาลจิตเวชศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เยาวดี รางชัยกุลวิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โยธิน แสวงดี. (ม.ป.ป.). *แผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย: การเขียนโครงการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อขอทุนสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ (Area Based Research).* สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566, จาก *https://rdo.psu.ac.th/th/images/D3/PR-news*

ลักขณา สริวัฒน์. (2560). *ทฤษฎีเทคนิคการให้การปรึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี. (2564). *รายงานการประเมินตนเองเพื่อขอรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์.* อุดรธานี : งานประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2564.* อุดรธานี : งานประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี. (2565). *คู่มือบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2565) ประจำปีการศึกษา 2565.* อุดรธานี : งานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี. (2565). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง 2565).* อุดรธานี : งานบริหารหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา. (e-Book).* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2566). *คู่มือการขอรับรองการประเมินสมรรถนะอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2566.*

สายฝน เอกวรางกูร. (2563). *การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต: ศาสตร์และศิลป์สู่การปฏิบัติ 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สามลดา.

สัญญา สดประเสริฐ. (2562). ศตวรรษที่ 21 : ทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 1-12. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก https://so04.tci-thaijo.org

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2563). *โครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัย.* สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก https://nriis.go.th/FileUpload/AttatchFile/News

สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561–2580.* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เอกอุมา อิ้มคำ. (2564). *การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช: การประยุกต์ใช้กรณีเลือกสรร (พิมพ์ครั้งที่ 3).* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อวยชัย รางชัยกุล. (2565). การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมบริหรรศน์*, *5*(1), 246-254. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://so04.tci-thaijo.org

Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment (5th ed.).* Baston: Allyn and Bacon.

Amadi, E.C. (2008). *Introduction to educational administration; A module*. Harey Publications.

Andrew (n.d.). *Eight ways to improve your empathy.* Retrieved September 2, 2022, from https://andrewsobel.com

Bamte. (n.d.). *Educational administration - Meaning, authoritarian and democratic educational management.* Retrieved July 26, 2023, from http://bawmte.blogspot.com

Boland, P. (2021, May 17). *Humanized Healthcare Is Coming; What Does it Mean?* Retrieved July 6, 2023, from https://www.hcinnovationgroup.com

Boonchote, T. (2022). *BANI World.* Retrieved July 5, 2023, from https://cathcarttechnology.co.th

Brett, J., Becerra, R., Maybery, M., & Preece, D. (2022, March). *Perth empathy scale (PES): Copy of questionnaire and scoring instructions.* Retrieved September 11, 2022, from https://www.researchgate.net/publication

Campbell, L. (2022, July 29). *What is an empath and how do you know if you are one?* Retrieved August 27, 2022, from https://www.verywellmind.com

Campbell, L. (2022, July 29). *What is an empath and how do you know if you are one?* Retrieved August 27, 2022, from https://www.verywellmind.com

Carpenter, D. (2020, February 14). *How to develop empathy in your relationships.* Retrieved September 2, 2022, from https://www.verywellmind.com/how-to-develop-empathy-

Chaichanawirote U. & Vantum, C. (2017). Evaluation of Content Validity for Research Instrument. *Journal of Nursing and Health Sciences, 11*(2), 105-111.

Cherry, K. (2022, July 21). *What is empathy?* Retrieved August 26, 2022, from https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562

Cherry, K. (2022, July 21). *What is empathy?* Retrieved August 26, 2022, from https://www.verywellmind.com

Chowty, A. (2018, June 28). *Five effective ways to establish empathy.* Retrieved September 2, 2022, from https://medium.com/@Archanachowty/five-effective-ways-to-establish-empathy-6c68f9732131

Churches, A. (2010, January). *21st century pedagogy*. Retrieved July 19, 2023, from https://www.researchgate.net/figure/21-st-Century-Pedagogy

Clarke, J. (2021, October 4). *Cognitive vs. Emotional empathy.* Retrieved August 31, 2022, from https://www.verywellmind.com

Clipboard Health. (2021, March 15). *10 Soft skills you need as a successful nurse.* Retrieved August 27, 2022, from https://clipboardhealth.com

Corliss, J. (2021, February 22). *Want to feel more connected? Practice empathy.* Retrieved September 2, 2022, from https://www.health.harvard.edu/blog/want-to-feel-more-

Curtis, K. (2020, October 16). *Soft skills every nursing student needs to develop.* Retrieved August 25, 2022, from https://www.edumed.org

Danka, P & Nemanja, K. (2020, February). *Questionnaire of cognitive and affective empathy-QCAE.* Retrieved September 13, 2022, from https://osf.io/y4cr6

Dhammei, T. (2022, January 15). *Educational administration: Concepts of educational administration and principles of educational administration.* Retrieved July 9, 2023, from https://onlinenotebank.wordpress.com

Dowler, K. (2019, October 8). *The 3 stages of empathy.* Retrieved September 4, 2022, from https://uxdesign.cc/three-stages

Doyle, A. (2020, September 17). *Important nursing skills for your resume.* Retrieved August 25, 2022, from https://www.thebalancecareers.com

Driscoll, M. (2022, September 7). *Education in the 21st century.* Retrieved June 16, 2023, from https://thinkstrategicforschools.com/education-21st-century/

Dziados, V. (2019, March 9). Top 10 soft skills for nurses. Retrieved August 25, 2022, from https://www.nursingcenter.com

Eastern lllinois University. (2019, May 10). *Importance of soft skills in nursing.* Retrieved August 26, 2022, from https://learnonline.eiu.edu

Edge, K. (2000). *School-based management*. Paper for the Education Reform & Management Thematic Group, HDNED, World Bank [August 2000]. Retrieved July 20, 2023, from http://web.worldbank.org/archive/website00238I

Engelbrecht, N. (2022, August 19). *The empathy quotient*. Retrieved September 14, 2022, from https://embrace-autism.com/empathy-quotient/

Gaumer Erickson, A.S., Soukup, J.H., Noonan, P.M., & McGurn, L. (2016). *Empathy questionnaire.* Lawrence, KS: University of Kansas, Center for Research on Learning. Retrieved September 11, 2022, from http://www.highplainsed.com

Georgoulis, L. and Madden, H. (2021, October 13). *How to show empathy.* Retrieved September 2, 2022, from https://www.wikihow.com/Show-Empathy

Hopkins, K.D. & Stanley, J. C. (1983). *Educstional and psychological measurement and evaluation (6th ed.).* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hai

Indeed Editorial Team. (2021, December 8). *Empathic skills: Definition and examples*. Retrieved September 1, 2022, from https://www.indeed.com/career-advice/career-development/empathic-skills

Indeed Editorial Team. (2022, March 10). *11 tips to promote empathy as a health care professional.* Retrieved September 1, 2022, from https://www.indeed.com

Kashyap, D. (n.d.). *Educational administration: Meaning, nature and other details.* Retrieved July 16, 2023, from https://www.yourarticlelibrary.com

Kisling, J. (n.d.). *The difference between empathy and sympathy.* Retrieved August 28, 2022, from https://www.psychmc.com/articles/empathy-vs-sympathy

Kraaijenbrink, J. (2022, June 22). *What BANI Really Means (And How It Corrects Your World View).* Retrieved July 15, 2023, from https://www.forbes.com

Lahey, J. (n.d.). *8 Key Skills of Empathy.* Retrieved September 1, 2022, from https://engagingleader.com/8-key-skills-of-empathy/

Legg, T. J. (2019, November 24). *15 signs you might be an empath*. Retrieved August 31, 2022, from https://www.healthline.com/health/what-is-an-empath

Master Class. (2022). *How to Show Empathy: 4 Techniques to Practice Empathizing.* Retrieved September 2, 2022, from https://www.masterclass.com

Master Class. (2022). *How to show empathy: 4 techniques to practice empathizing.* Retrieved September 2, 2022, from https://www.masterclass.com

Miller, C. C. (n.d.). *How to be more empathetic.* Retrieved September 1, 2022, from https://www.nytimes.com

Mindmaven. (n.d.). *5 actionable tips to develop empathy & become a more empathetic person.* Retrieved September 2, 2022, from https://mindmaven.com/blog/5-tips-to-become-more-empathetic/

Mitzkus, S. (2022). *BANI World: What is it and Why We Need it?* Retrieved July 3, 2023, from https://digitalleadership.com/blog/bani-world/

Molenberghs, P. (2017). *Understanding others' feelings: What is empathy and why do we need it?* Retrieved August 29, 2022, from https://theconversation.com

Morgan, J. (2021). 4 *steps to practice empathy from Dr. Brene Brown.* Retrieved September 4, 2022, from https://thefutureorganization.com/4-steps-to-practice-empathy-from-dr-brene-brown/

Naiyatip Teerapuk (n.d.). *Research tools.* Retrieved October 25, 2022, from http://naiyatip-research.blogspot.com/p/research-tools.html

Norwich University. (2021). *Importance of empathy in nursing: 5 Patient care tips.* Retrieved August 29, 2022, from Importance of Empathy in Nursing: 5 Patient Care Tips | Norwich University Online

Norwich University. (2021). *Importance of empathy in nursing: 5 Patient care tips.* Retrieved September 1, 2022, from https://online.norwich.edu/academic-programs/resources/empathy-in-nursing

Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice.* Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams& Wilkins.

Ponio, J. (2022). *How to Show Empathy in 12 Simple Ways.* Retrieved September 2, 2022, from https://ofhsoupkitchen.org/how-to-show-empathy

Psychologia. (n.d.). *Empathy test: Am I an empath?* Retrieved September 11, 2022, from https://psychologia.co/empathy-test/

Psychology Tools. (n.d.). *Empathy quotient (EQ).* Retrieved September 13, 2022, from https://psychology-tools.com/test/empathy-

Ranta, K. (2021). *5 steps to showing empathy for clients.* Retrieved September 4, 2022, from https://blog.solsticebenefits.com

Reynolds, M. (2019). *5 steps for developing real empathy.* Retrieved September 4, 2022, from https://www.psychologytoday.com/us/blog/wander-

Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, *2,* 49-60.

Sicinski, A. (n.d.). *Six steps for developing empathy in social situations*. Retrieved September 3, 2022, from https://blog.iqmatrix.com/developing-empathy

Skills You Need. (n.d.). *Types of Empathy.* Retrieved September 1, 2022, from https://www.skillsyouneed.com

Skybound. (2016). *7 steps to showing empathy.* Retrieved September 4, 2022, from https://goskybound.com/7-steps-to-showing-empathy/

Spreng, R. N., McKinnon, M. C., Mar, R. A., & Levine, B. (2009). The Toronto empathy questionnaire: Scale development and initial validation of a factor-analytic solution to multiple empathy measures. *Journal of Personality Assessment, 91*(1), 62-71. DOI: 10.1080/00223890802484381

Target Jobs. (n.d.). *Education administrator: job description*. Retrieved July 30, 2023, from https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions

Texas A&M International University. (2019, May 15). *Why empathy is crucial in nursing*. Retrieved August 29, 2022, from https://online.tamiu.edu/articles/rnbsn/empathy-is-crucial-in-nursing.aspx

The Teachers Council of Thailand. (n.d.). *Educational professional standards.* Retrieved July 26, 2023, from https://maekongwa.thai.ac/client-upload/maekongwa/download/.pdf

Thesis Thailand. (2020). *ความหมายของ t – test Dependent และ t – test Independent*. Retrieved October 22, 2022, from https://bit.ly/2Zec0Xa

Thomas, R. and Prabhala, V. (2020). *A five-step guide to building empathy that can boost your development career.* Retrieved September 4, 2022, from https://www.infoq.com/articles/guide-empathy-boost-career/

Turner, R. & Carlson, L.A. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing 3*(2):163-171. DOI:10.1207/S15327574IJT0302_5

UCLA: Statistical Consulting Group. (2016). *What Does Cronbach's Alpha Mean?.* Retrieved June 30, 2023, from https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/

University of Bridgeport. (2022). *What does an education administrator do?* Retrieved July 17, 2023, from https://www.bridgeport.edu/news/what-does-an-education-administrator-do/

Vlismas, T. (2020). *What is empathy? Learn about 3 types of empathy.* Retrieved August 27, 2022, from https://takealtus.com/2020/06/empathy-1/

VOICE online. (2564). *2022 Trends: "การศึกษายุคใหม่" ปรับชุดความคิดให้ทัน เพราะความรู้อยู่แค่ "ปลายนิ้ว".* สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก https://voicetv.co.th/read/IJiY1Zqd9

Waters, S. (2022). *Understanding the difference between sympathy and empathy.* Retrieved August 28, 2022, from https://www.betterup.com/blog/empathy-vs-sympathy

Wilson, B. (2021). *Why is empathy important in nursing?* Retrieved August 29, 2022, from https://thenerdynurse.com/why-is-empathy-important-in-nursing/

Wisdom Max Center Company Limited (2015). *การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร.* Retrieved June 19, 2023, from https://www.wisdommaxcenter.com

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

ที่ อว ๗๘๑๔/๐๑๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๑๗๖

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม

เนื่องด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น และในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานงานของท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. อาจารย์จุฬาลักษณ์ นิลอาธิ
๒. ดร. จารุณี อินทฤทธิ์
๓. อาจารย์ปรานต์ศศิ เหล่ารัตน์ศรี
๔. อาจารย์ศุภรดา วงค์จำปา
๕. อาจารย์ภัทรินทร์ ธรรมดวงศรี

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุชีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๗๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ข
รายชื่อและสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สถานที่ทำงาน
1	อาจารย์จุฬาลักษณ์ นิลอาธิ	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
2	ดร.จารุณี อินทฤทธิ์	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
3	อาจารย์ปรานต์ศศิ เหล่ารัตน์ศรี	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
4	อาจารย์ศุภรดา วงค์จำปา	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
5	อาจารย์ภัทรินทร์ ธรรมดวงศรี	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม

ภาคผนวก ค
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๑๕๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๑๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

เนื่องด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือรวมถึงเพื่อให้ได้ข้อเสนอที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการในลำดับต่อไป ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. ดร.สายใจ คำทะเนตร
๒. ดร.ธรณิศ สายวัฒน์
๓. ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง
๔. ดร.ภาสินี ไทอินทร์
๕. ดร.รัชนี พจนา
๖. อาจารย์นวลละออง ทองโคตร
๗. อาจารย์ณรงค์ คำอ่อน
๘. อาจารย์สุรัสวดี พนมแก่น
๙. อาจารย์พัฒนี ศรีโอษฐ์
๑๐. อาจารย์ศักดิ์ชรินทร์ นรสาร

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย 087-6396655

ภาคผนวก ง
รายชื่อและสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

รายชื่อและสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา
1	ดร.สายใจ คำทะเนตร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
2	ดร.ธรณิศ สายวัฒน์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
3	ดร.ภาสินี โทอินทร์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
4	ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
5	ดร.รัชนี พจนา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
6	อาจารย์นวลละออง ทองโคตร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
7	อาจารย์พัฒนี ศรีโอษฐ์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
8	อาจารย์สุรัสวดี พนมแก่น	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
9	อาจารย์ณรงค์ คำอ่อน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
10	อาจารย์ศักดิ์ขรินทร์ นรสาร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ภาคผนวก จ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

ที่ อว ๗๘๑๔/ว๓๒๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๑๑๖

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวนการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.สายใจ คำทะเนตร ดร.รัชนี พจนา ดร.ธรณิศ สายวัฒน์ ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง และ ดร.ภาสินี โทอินทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีสังวรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๗-๖๓๙๖๖๕๕

ที่ อว ๗๓๑๔/ว๓๒๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๐๑๖

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวนการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๐๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผศ.ดร.เนตรนภา กาบมณี และ ดร.ภานุ อดกลั้น เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๙-๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ฉ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์

ด้านการบริหารการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1.	ดร.สายใจ คำทะเนตร	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท พ.ศ. 2538 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2547 - ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2566	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
2.	ดร.รัชนี พจนา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี พ.ศ. 2533 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลครอบครัว) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2544 - ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2561	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
ด้านการวัดและประเมินผล			
1.	ดร.ธรณิศ สายวัฒน์	- วิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาล) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2530 - ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2536 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558	อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
2.	ดร.ภาณุ อดกลั้น	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี พ.ศ. 2533 - การศึกษามหาบัณฑิต (วัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2539 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2557	อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี
ด้านหลักสูตรและการสอน			
1.	ผศ.ดร.เนตรนภา กาบมณี	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมาพ.ศ. 2536 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 - ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555	อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ภาคผนวก ช
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันเพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษา

ที่ อว ๗๙๑๔/๑๒๔๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๗๒-๓๑๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบกับบุคลากรอาจารย์ จำนวน ๓๐ คน และแบบทดสอบกับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุชีวิชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๔๑๔๙๕
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๗๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ซ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องในแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

ที่ อว ๗๘๑๔/ว๑๒๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๕, ๐๔๓-๒๔๒-๑๑๖

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ด้วย นางอิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผศ.ดร.เนตรนภา กาบมณี และ ดร.ภานุ อดกลั้น เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุชีรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางอิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๗-๖๓๗๖๖๕๕

ที่ อว ๗๘๑๔/ว๓๒๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๗๖

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวนการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.สายใจ คำทะเนตร ดร.รัชนี พจนา ดร.ธรณิศ สายวัฒน์ ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง และ ดร.ภาสินี โทอินทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีรชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๙-๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ฌ
รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง ในแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

ด้านการบริหารการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
1.	ดร.รัชนี พจนา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี พ.ศ. 2533 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลครอบครัว) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2544 - ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2561	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
ด้านการวัดและประเมินผล			
1.	ดร.ธรณิศ สายวัฒน์	- วิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาล) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2530 - ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2536 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
2.	ดร.ภาณุ อดกลั้น	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี พ.ศ. 2533 - การศึกษามหาบัณฑิต (วัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2539 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2557	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
ด้านหลักสูตรและการสอน			
1.	ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2540 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2545 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัย ขอนแก่น พ.ศ. 2562	อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
2.	ดร.ภาสินี โทอินทร์	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี พ.ศ. 2540 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2547 - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการเรียนการสอน) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2561	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ภาคผนวก ญ
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันการศึกษา
เพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

ที่ อว ๗๙๑๔/๑๒๔๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๗๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบกับบุคลากรอาจารย์ จำนวน ๓๐ คน และแบบทดสอบกับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

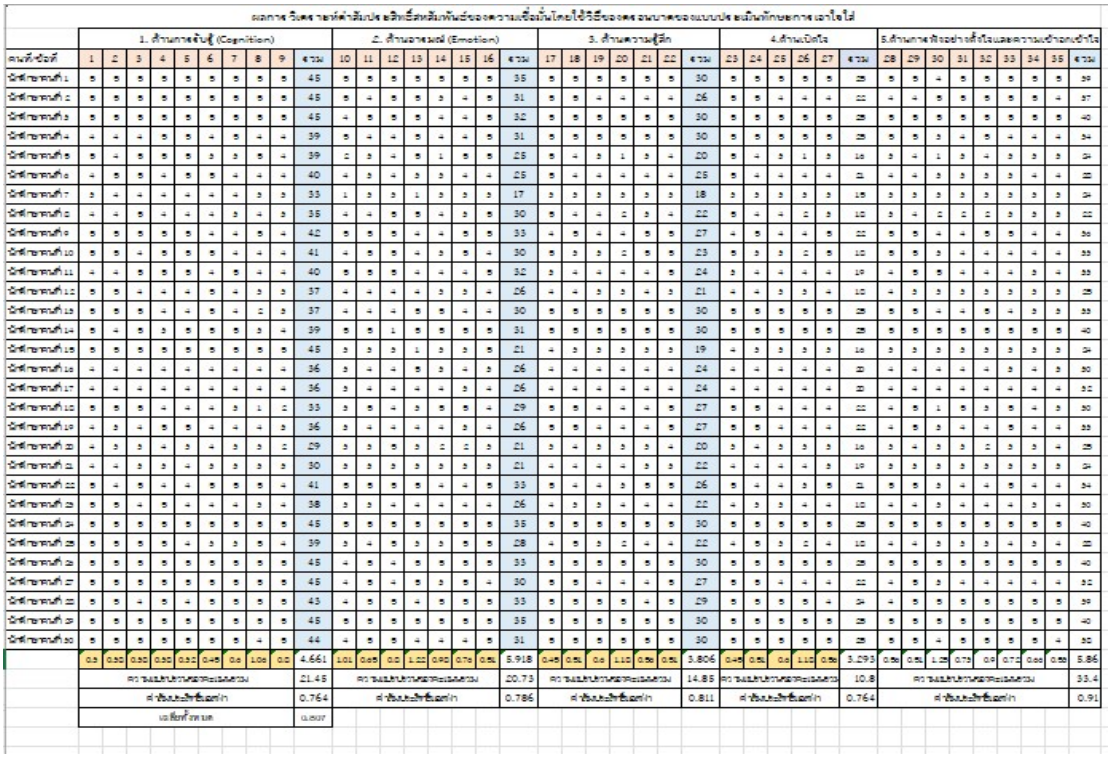
ขอเจริญพร

(พระสุจีวชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๔๑๔๓๕
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๗๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ฎ
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของครอนบาค ของแบบประเมินทักษะการเอาใจใส่



ผลการ วิเคร าะห์ค่าสัมประ ะสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของคร ะนบาครอง แบบประ ะเมินทักษะการ เอาใจใส่

	1. ด้านการจับรู้ (Cognition)										2. ด้านอารมณ์ (Emotion)								3. ด้านความรู้สึก							4.ด้านเบิกใจ					5.ด้านการฟังอย่างลึกใจและความเข้าอกเข้าใจ								
คนที่/ข้อที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ผลรวม	10	11	12	13	14	15	16	ผลรวม	17	18	19	20	21	22	ผลรวม	23	24	25	26	27	ผลรวม	28	29	30	31	32	33	34	35	ผลรวม
นักศึกษาคนที่ 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
นักศึกษาคนที่ 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	3	4	5	31	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	5	5	4	37
นักศึกษาคนที่ 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
นักศึกษาคนที่ 4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	5	4	4	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	5	4	4	4	34
นักศึกษาคนที่ 5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	39	2	3	4	5	1	5	5	25	5	4	3	1	3	4	20	5	4	3	1	3	16	3	4	1	3	4	3	3	3	24
นักศึกษาคนที่ 6	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40	4	3	4	3	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	4	4	32
นักศึกษาคนที่ 7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33	1	3	3	1	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
นักศึกษาคนที่ 8	4	4	5	4	4	4	3	4	3	35	4	4	5	5	4	3	5	30	5	4	4	2	3	4	22	5	4	4	2	3	18	3	4	2	2	2	3	3	3	22
นักศึกษาคนที่ 9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	5	5	4	4	36
นักศึกษาคนที่ 10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	5	4	30	5	3	3	2	5	5	23	5	3	3	2	5	18	5	5	3	4	4	4	4	4	33
นักศึกษาคนที่ 11	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	32	3	4	4	4	4	5	24	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	4	4	3	4	33
นักศึกษาคนที่ 12	5	5	4	4	4	5	4	3	3	37	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	3	3	25
นักศึกษาคนที่ 13	5	5	5	4	4	5	4	3	3	37	4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	3	3	33
นักศึกษาคนที่ 14	5	4	5	3	5	5	5	3	4	39	5	5	1	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
นักศึกษาคนที่ 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	1	3	3	5	21	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
นักศึกษาคนที่ 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	5	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	3	30
นักศึกษาคนที่ 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
นักศึกษาคนที่ 18	5	5	5	4	4	4	3	1	2	33	3	5	4	3	5	5	4	29	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	22	4	5	1	5	5	5	4	3	30
นักศึกษาคนที่ 19	4	3	4	5	5	4	4	4	3	36	3	4	4	4	3	4	4	26	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	4	5	4	4	33
นักศึกษาคนที่ 20	4	3	3	4	3	4	3	3	2	29	3	3	5	3	2	2	3	21	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	2	3	3	4	25
นักศึกษาคนที่ 21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
นักศึกษาคนที่ 22	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	3	5	5	26	5	4	4	3	5	21	5	5	3	4	4	5	4	4	34
นักศึกษาคนที่ 23	5	5	4	5	4	4	4	3	4	38	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	3	4	30
นักศึกษาคนที่ 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
นักศึกษาคนที่ 25	5	5	5	5	4	3	3	5	4	39	3	4	5	3	3	5	5	28	4	5	3	2	4	4	22	4	5	3	2	4	18	4	4	3	3	3	4	3	4	28
นักศึกษาคนที่ 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
นักศึกษาคนที่ 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	3	5	4	30	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	4	4	4	4	32
นักศึกษาคนที่ 28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
นักศึกษาคนที่ 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
นักศึกษาคนที่ 30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	4	38
	0.9	0.93	0.93	0.93	0.93	0.46	0.6	1.06	0.9	4.661	1.01	0.45	0.9	1.22	0.93	0.79	0.91	5.918	0.45	0.91	0.6	1.15	0.98	0.91	5.806	0.45	0.91	0.6	1.15	0.98	3.293	0.59	0.91	1.25	0.73	0.9	0.72	0.66	0.59	5.86
	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม									21.45	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม							20.73	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม						14.85	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม					10.8	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม								33.4
	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า									0.764	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า							0.786	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า						0.811	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า					0.764	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า								0.91
	เฉลี่ยทั้งหมด									ผลรวม																														

ภาคผนวก ฏ
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสถาบันการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๓๒๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลไผ่เมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๗๖

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวนการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ด้วย นางธิดารัตน์ ห้วยทราย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมการเรียนรู้ของอาจารย์สู่การพัฒนาทักษะการเอาใจใส่ให้กับนักศึกษาพยาบาล" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผศ.ดร.เนตรนภา กาบมณี และ ดร.ภานุ อดกลั้น เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีรชิรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางธิดารัตน์ ห้วยทราย ๐๘๙-๖๓๙๖๖๕๕

ภาคผนวก ฐ
รายชื่ออาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

รายชื่อของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	สาขาวิชา
1.	ดร.วนิดา ศรีพรหมษา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม พ.ศ. 2541 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลครอบครัว) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2552 - Doctor of Philosophy Nursing Science มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564	การพยาบาลอนามัยชุมชน
2.	อ.รุ่งนภา ประยูรศิริศักดิ์	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา พ.ศ. 2537 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลชุมชน) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2542	การพยาบาลอนามัยชุมชน
3.	อ.อนุรักษ์ แสงจันทร์	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2533 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
4.	อ.ศิรินันท์ ฉลวยแสง	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา พ.ศ. 2551 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2567	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
5.	ดร.รัตติกร เมืองนาง	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา พ.ศ. 2538 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2542 - Ph.D. in Nursing University of	การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	สาขาวิชา
		East Anglia, UK. พ.ศ. 2555	
6.	ดร.สุมัทณา แก้วมา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม พ.ศ. 2538 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2545 - Ph.D. in Nursing Saint Louis University, USA. พ.ศ. 2565	การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
7.	อ.นิรุธ มะโนมัย	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2562	การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
8.	อ.จุฑารัตน์ ลมอ่อน	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2544 - สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2548	การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
9.	อ.มัทนา พรมรักษา	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2554 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564	การพยาบาลมารดาทารก
10.	อ.ทัศนีวรรณ กรุงแสงเมือง	- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2555 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564	การพยาบาลมารดาทารก

ภาคผนวก ฑ
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

Paired Samples Statistics

	Paired Difference							
				95% Confidence Interval of the Difference				
Pair 1	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)
ก่อนเข้าโปรแกรม กับ หลังเข้าโปรแกรม	10.60	1.430	0.452	9.577	11.623	23.443	9	0.000

t-table = 2.2622

การแปลผล

1. Pair 1 หมายถึง การหาค่าแตกต่างระหว่างคะแนน หลังเข้าโปรแกรม ลบ ก่อนเข้าโปรแกรม
2. Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ยค่าความแตกต่างของคะแนน หลังเข้าโปรแกรม และ ก่อนเข้าโปรแกรม เท่ากับ 10.60
3. Std. Deviation หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าแตกต่าง (Sd) = 1.430
4. Std. Error Mean หมายถึง ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของค่าแตกต่าง (SEd) = 0.452
5. 95% Confidence Interval of the Difference หมายถึง ค่าช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 9.58 $< \mu d <$ 11.623
6. ค่า t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบของการทดสอบ H0 : $\mu d = 0$ ในที่นี้ t = 23.443 t-table= 2.2622
7. Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่า Significance ของการทดสอบ t = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$

สรุปผลการวิเคราะห์

ตารางที่.. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบเปรียบเทียบคะแนน ก่อนเข้าโปรแกรม กับ หลังเข้าโปรแกรม ของผู้เรียน

	Mean	S.D.	ค่าเฉลี่ยของผลต่าง	S.D. ค่าเฉลี่ยผลต่าง	t	df	Sig 1 tailed
ก่อนเข้าโปรแกรม	23.90	1.370	10.60	1.430	23.443 *	9	0.000
หลังเข้าโปรแกรม	34.50	0.527					

จากตารางที่.... พบว่า การทดสอบคะแนนของผู้เรียน มีคะแนนก่อนเข้าโปรแกรม เฉลี่ย เท่ากับ 23.90 คะแนน และมีคะแนน หลังเข้าโปรแกรม เฉลี่ย เท่ากับ 34.50 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนสอบทั้งสองครั้ง พบว่า คะแนนสอบ หลังเข้าโปรแกรม สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ฒ
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการเอาใจใส่ของนักศึกษาพยาบาล ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

Paired Samples Statistics

	Paired Difference							
				95% Confidence Interval of the Difference				
Pair 1	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)
ก่อนเข้าโปรแกรม กับ หลังเข้าโปรแกรม	1.40	0.176	0.020	1.362	1.441	71.172	79	0.000

t-table = 1.9905

การแปลผล

1. Pair 1 หมายถึง การหาค่าแตกต่างระหว่างคะแนน หลังเข้าโปรแกรม ลบ ก่อนเข้าโปรแกรม
2. Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ยค่าความแตกต่างของคะแนน หลังเข้าโปรแกรม และ ก่อนเข้าโปรแกรม เท่ากับ 1.40
3. Std. Deviation หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าแตกต่าง (Sd) = 0.176
4. Std. Error Mean หมายถึง ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของค่าแตกต่าง (SEd) = 0.020
5. 95% Confidence Interval of the Difference หมายถึง ค่าช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของค่าเฉลี่ย เท่ากับ $1.36 < \mu d < 1.441$
6. ค่า t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบของการทดสอบ H0 : $\mu d = 0$ ในที่นี้ t = 71.172 t-table= 1.9905
7. Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่า Significance ของการทดสอบ t = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$

สรุปผลการวิเคราะห์

ตารางที่.. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบเปรียบเทียบคะแนน ก่อนเข้าโปรแกรม กับ หลังเข้าโปรแกรม ของผู้เรียน

	Mean	S.D.	ค่าเฉลี่ยของผลต่าง	S.D. ค่าเฉลี่ยผลต่าง	t	df	Sig 1 tailed
ก่อนเข้าโปรแกรม	3.22	0.184	1.40	0.176	71.172 *	79	0.000
หลังเข้าโปรแกรม	4.62	0.144					

จากตารางที่.... พบว่า การทดสอบคะแนนของผู้เรียน มีคะแนนก่อนเข้าโปรแกรม เฉลี่ย เท่ากับ 3.22 คะแนน และมีคะแนน หลังเข้าโปรแกรม เฉลี่ย เท่ากับ 4.62 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนสอบทั้งสองครั้ง พบว่า คะแนนสอบ หลังเข้าโปรแกรม สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธิดารัตน์ ห้วยทราย

วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดีที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2513

ชาติภูมิ : อุดรธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน : 145/5 หมู่ 4 ต.หนองขอนกว้าง อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

: E-mail. thidarathuai@gmail.com

การศึกษา : พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา

: พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

งานปัจจุบัน : ปฏิบัติราชการในตำแหน่ง อาจารย์ เป็นประธานสาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี