

ความสัมพันธ์ของนันทนิจิตอย่างจริงจัง (Serious Leisure) กับการมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของคนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

รับบทความ: 11 พฤษภาคม 2564

แก้ไขบทความ: 2 สิงหาคม 2564

ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2564

ดาวิษา ศรีธัญรัตน์¹, อัสมา เต๊ะหมาน², วนิดา ทองธีระ³,

และธวัชพร มะรินทร์⁴

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันความหลากหลายของสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถขยายขอบเขตออกไปมากกว่าเพียงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่อยู่ในบริบทการทำงานเท่านั้น นันทนิจิตเป็นศาสตร์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ด้านหนึ่งที่มีโอกาสส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการขยายขีดความสามารถดังกล่าวทั้งในด้านการวิจัยและการปฏิบัติได้ งานวิจัยนี้จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนิจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายในบริบทการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 นี้ โดยศึกษาจากคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ 414 คน พบว่า (1) กระบวนการของนันทนิจิตอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ระดับ 0.495 โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (2) ผลลัพธ์ของนันทนิจิตอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ระดับ 0.535 โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลวิจัยแสดงว่ากรอบแนวคิดแบบเติบโตนั้นสัมพันธ์กับกระบวนการที่นอกเหนือจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่ทำงาน ในอนาคตควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อขยายความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการส่งเสริมกันระหว่างนันทนิจิตกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนทางการปฏิบัติสามารถต่อยอดไปเป็นระบบหรือแนวทางการออกแบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการนันทนิจิตซึ่งเป็นแนวทางใหม่ต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, นันทนิจิตอย่างจริงจัง, การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

¹ **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240. E-mail. dawisa.s@gmail.com

² **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240. E-mail. asma.tehmaran@gmail.com

³ **หน่วยงานผู้แต่ง:** บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) 555/2 ศูนย์เอนเนอร์ยีคอมเพล็กซ์ อาคารบี ชั้นที่ 12 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 E-mail wanida.mildd@gmail.com

⁴ **หน่วยงานผู้แต่ง:** ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330. E-mail. airthawanporn@gmail.com

The Relationship between Serious Leisure and Growth Mindset of Working People in Bangkok

Received: May 11, 2021

Revised: August 2, 2021

Accepted: September 28, 2021

Dawisa Sritanyarat¹, Asma Tehmarn², Wanida Thongteera³,

and Thawanporn Marin⁴

Abstract

The field of human resource development (HRD) has been focusing on work-based development. However, life-based development could benefit the results of HRD too. Leisure is one of social science that can provide opportunities to promote and collaborate with HRD in expanding the capabilities of HRD disciplines in both research and practice. This research aims to study the relationship between mechanisms and results of serious leisure, which is a type of leisure that could lead to personal and group development, with development of a growth mindset of for working-age people in Bangkok. Data collection was done through online platform, yielding 414 responses. The results showed that (1) the mechanisms of serious leisure related to development of growth mindset at 0.495, and (2) result of serious leisure related to development of growth mindset at 0.535 at significant level at 0.01. As this research uses quantitative method, future research could consider qualitative research in this area to explore further about serious leisure and HRD. This research can lead to the development and design of HRD mechanisms, policies, or systems to allow HRD to broaden its horizon.

Keywords: Human resource development, Serious leisure, Growth mindset

¹ **Affiliation:** Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration 148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240. E-mail dawisa.s@gmail.com

² **Affiliation:** Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration 148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240. E-mail asma.tehmarn@gmail.com

³ **Affiliation:** PTT Oil and Retail Business Public Company Limited 555/2 Energy Complex, Building B, 12th Floor, Vibhavadi Rangsit Road, Chatuchak District, Bangkok 10900. E-mail wanida.mildd@gmail.com

⁴ **Affiliation:** Non-formal Education Department, Faculty of Education, Chulalongkorn University, 254 Phayathai Road, Pathumwan, Bangkok. 10330. Thailand. E-mail aithawanporn@gmail.com

บทนำ (Introduction)

สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีงานวิจัย มุมมอง และแนวปฏิบัติที่หลากหลาย หากแต่ยังสามารถขยายขอบเขตได้อีกมาก นันทนจิตเป็นศาสตร์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ที่มีโอกาสที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการขยายขีดความสามารถของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการวิจัยและการปฏิบัติ โดย Bartlett (2018) กล่าวว่าในสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของงานและนันทนจิตจำนวนไม่มาก ทั้งที่แนวคิดทฤษฎีด้านนันทนจิตนั้นเป็นหนึ่งในสังคมศาสตร์ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งนันทนจิตนั้นถูกนำมาใช้ในการสร้างการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี จึงมีคุณค่าต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายส่วนด้วยกัน

ประเด็นสำคัญที่อาจทำให้บทบาทของนันทนจิตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เด่นชัด อาจได้แก่การให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมักถูกนิยามไว้เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการนิยามเกี่ยวกับกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ McLean and McLean (2001, p. 322) ระบุว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการที่จะเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ผลการทำงาน และความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ตลอดจนการให้คำนิยามที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปที่การเกิดผลการทำงานที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร อาทิ คำนิยามของ McLagan (1989 as cited in McGuire, 2010, p.6), Swanson (1995), และ Nadler and Nadler (1992) หากพิจารณาจากนิยามข้างต้นแล้วก็อาจตีความเบื้องต้นได้ว่าการดำเนินการเพื่อสร้างการเรียนรู้หรือการพัฒนาต่างๆ นั้นย่อมมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นให้คุณค่ากับการเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยตรงมากกว่าการเรียนรู้รูปแบบอื่น อาจกล่าวได้ว่านิยามและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันยังมุ่งที่จะขีดเส้นแบ่งพาดระหว่างแนวคิดต่างๆ ให้ชัดเจน ตัวอย่างที่เห็นเด่นชัดได้แก่ การแบ่งมุมมองในการจัดการเรียนรู้ระหว่างการเรียนรู้เพื่อรู้ (Life-based learning) และการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผลการปฏิบัติงาน (Work-based learning; Bartlett, 2018) การแสดงภาวะผู้นำที่เน้นคนและเน้นงาน (Daft, 2008) เป็นต้น ความพยายามในการแบ่งการดำเนินการต่างๆ เช่นนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดหนึ่งคือกระบวนการทัศนในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ในโลกหรือ ญาณวิทยา (Epistemology) กล่าวคือกระบวนการทัศนที่เป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ Post-positivism (Nawrin & Mongkolsirikiet, 2012) ซึ่งกระบวนการทัศนนี้เชื่อในระบบความคิดแบบทวินิยม ที่เชื่อว่าโลกนี้มีเส้นกั้นระหว่างสองสิ่งได้ชัดเจน มีเพียงถูกหรือผิดเท่านั้น การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหากไม่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ก็เป็นไปเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (Sritanyarat et al., 2010) อย่างไรก็ตามคำนิยามต่างๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ไม่ได้ปิดกั้นการเรียนรู้และพัฒนาไปเสียทั้งหมด ดังเช่นข้อเสนอของ McLean

4 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

(1998) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสหสาขาวิชาที่ต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีจากสาขาวิชาด้วย ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีด้านนันทนิจย่อมสามารถมีบทบาทได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อในวงการกีฬานั้นพบว่า นันทนิจนั้นมีส่วนส่งเสริมผลการเล่นกีฬาของนักกีฬา อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดโอกาสการเกิดภาวะหมดใจ หรือ Burned out ได้อีกด้วย (ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์, 2553) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแนวคิดการบูรณาการชีวิตและการทำงาน หรือ Work-life integration แล้ว จะเห็นได้ว่าภาพรวมในการใช้ชีวิตของคนนั้น มุ่งแยกส่วนชีวิตด้านต่างๆ ออกจากกัน แต่ให้ความสำคัญทุกส่วนของชีวิต ทั้งงาน ครอบครัว และกิจกรรมยามว่าง ฯลฯ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่เป็นการแบ่งชีวิตเป็นสองด้านและพยายามสร้างให้ทั้งสองด้านสมดุลกัน (Morris & Madsen, 2007) ซึ่งนันทนิจอย่างจริงจังนี้นับเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบูรณาการการทำสิ่งที่บุคคลชอบและสนใจกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคคลนั้นๆ ได้ ดังที่แนวคิดการล้นข้ามของบริบทชีวิต หรือ Spillover theory ซึ่งนำเสนอว่าในการใช้ชีวิตของมนุษย์นั้น การตอบสนองต่อด้านใดด้านหนึ่งในชีวิตสามารถล้นข้ามไปสู่ชีวิตด้านอื่นๆ ได้ อาทิ การเกิดความพึงพอใจหรือความเครียดจากการทำงานก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้านอื่นได้ (Sirgy et al., 2001) ขณะเดียวกันความรู้สึกหรือความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้รับหรือเกิดจากด้านอื่นของชีวิตก็สามารถถูกนำมาใช้ในการทำงานได้เช่นกัน (Morris & Madsen, 2007) เมื่อพิจารณาแนวคิดนี้แล้ว ก็พบว่าแนวคิดการใช้นันทนิจอย่างจริงจังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นไปได้และมีประโยชน์อย่างยิ่ง เป็นการใช้จ่ายที่อยู่นอกเหนือจากบริบทการทำงานมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือทัศนคติที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำงานได้ด้วย จึงสอดคล้องกับแนวคิด Spillover theory ที่กล่าวถึงข้างต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นงานวิจัยนี้มุ่งที่จะต่อยอดแนวคิดของ Bartlett (2018) ในการทำความเข้าใจบทบาทการทำงานร่วมกันของการเรียนรู้จากนันทนิจ (Leisure learning) และการเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยตรง (Work-based learning) ภายใต้บริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

การวิจัยนี้ดำเนินการเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของนันทนิจอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และผลลัพธ์ของนันทนิจอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้วยมุ่งหวังในการใช้ผลของการวิจัยนี้ในการออกแบบนันทนิจให้เป็นเครื่องมือของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรและพลเมืองที่พึงประสงค์ขององค์กรและสังคม

ประโยชน์ของการวิจัย (Benefits)

1. การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนันทนจิตอย่างจริงจังกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนองค์กร เศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่างๆ ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสามารถนำเสนอบทบาทของนันทนจิตในการออกแบบกระบวนการและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นการขยายขอบเขตการวิจัยและการปฏิบัติในสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
2. จากผลการวิจัยนี้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรได้แนวทางการนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการนันทนจิตไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในภาคปฏิบัติต่อไป รวมถึงขยายผลการดำเนินการที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกด้วย เพื่อสอดคล้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตอันเป็นส่วนหนึ่งของทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. วงวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำแนวทาง แนวคิดด้านนันทนจิต ไปใช้ในการขยายขอบเขตการวิจัยและเสริมสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมได้

กรอบแนวคิดของงานวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเพื่อระบุบทบาทของนันทนจิตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร และจะนำแนวคิดและกระบวนการของนันทนจิตมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างไร โดยมีการตั้งคำถามวิจัยที่เฉพาะเจาะจงขึ้นได้แก่ กระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร

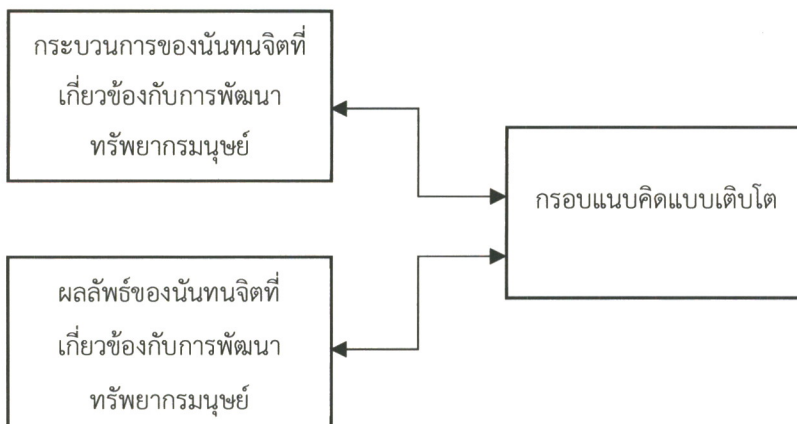
ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562) ได้สรุปว่า กระบวนการของของนันทนจิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย 9 ประการ ได้แก่ 1) เป็นกิจกรรมที่มีการกระทำที่อาศัยความทุ่มเท จริงจังในการกระทำ 2) ประกอบไปด้วยกระบวนการสะท้อนความคิด (Reflect) เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ 3) ประกอบด้วยกระบวนการที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และยังประกอบด้วยกระบวนการการถ่ายทอดหรือแบ่งปันประสบการณ์การทำงานนันทนจิตกับผู้อื่นที่อาจมีหรือไม่ได้มีกิจกรรมนันทนจิตเดียวกัน 4) การเกิดแรงบันดาลใจจากภายใน หรือเกิดแรงจูงใจในกระทำจากภายใน 5) เกิดจากแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยแวดล้อม 6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆอย่างจริงจัง หมายถึงการพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้การกระทำกิจกรรมนันทนจิตที่ตั้งใจนั้นดำเนินไปได้ 7) การให้เวลากับการทำการกิจกรรมนั้นและการสนุกไปกับการทำการกิจกรรมนั้น 8) การมีทัศนคติเชิงบวกกับนันทนจิต และ 9) การเล่นและการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในการทำการกิจกรรมนันทนจิตนั้นบุคคลมักมีโอกาสนั้นและกล้าที่จะเล่น หรือการลองทำสิ่งใหม่ รวมถึงการลองสวมบทบาทใหม่ๆที่อาจไม่เคยทำมาก่อนในชีวิตและการทำงาน

6 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนผลลัพธ์ของนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างความหมายของชีวิต ซึ่งอาจเป็นทั้งการสร้างตัวตนของตนเองและการสร้างและแสดงตัวตนทางสังคม 2) การเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี 3) พื้นฟูจิตใจจากความเครียดและความเหนื่อยล้าโดยเฉพาะจากการทำงาน 4) เกิดการพัฒนาทักษะบางประการจากการทำกิจกรรมนันทนาการและนำทักษะนั้นกลับไปใช้ในการทำงาน 5) ความอยู่ดีมีสุขของบุคคลผู้ทำกิจกรรมนันทนาการ 6) การพัฒนาทักษะทางสังคมและทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 7) การปฏิรูปตัวตนของบุคคล (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562)

จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้นสามารถกำหนดสมมติฐานได้ว่ากระบวนการของนันทนาการที่มีความสัมพันธ์ และผลลัพธ์ของนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะกรอบความคิดแบบเติบโต

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำถามวิจัย (Research Question)

1. กระบวนการ (Mechanism) ของนันทนาการอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับกรอบความคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอย่างไร
2. ผลลัพธ์ (Outcomes) ของนันทนาการอย่างจริงจังมีความสัมพันธ์กับกรอบความคิดแบบเติบโตของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of Study)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของตัวแปรนันทนาการอยู่ภายใต้ขอบเขตของนันทนาการอย่างจริงจังเท่านั้น ซึ่งนันทนาการอย่างจริงจังหรือ Serious leisure หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ

โดยมีแรงจูงใจจากภายในของตนเอง มีความพยายามที่จะพัฒนาตนให้สามารถทำกิจกรรมนั้นให้ดีขึ้นหรือเก่งขึ้น ผลลัพธ์ของนั้นทัศนคติที่ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมได้รับความพึงพอใจ รวมถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อีกด้วย (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562; ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์, 2553) นอกจากนี้งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโตโดยใช้นิยามว่าคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและเชื่อว่าสามารถเติบโตได้ คนผู้นั้นจะยอมรับความเสี่ยงและมองความล้มเหลวเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ ดังนั้น ความพยายามจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และความล้มเหลวโดยที่ได้รับความสะท้อนกลับ (Feedback) จะช่วยให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้นในอนาคต (Dweck, 2008, as cited in Faulkner & Latham, 2016, p. 138)

ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของประชากรไว้เพียงคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ส่งผลให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กับคนกลุ่มนี้เท่านั้น ไม่รวมถึงคนวัยทำงานที่ทำงานในพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบทการทำงานมีความแตกต่างกันตามพื้นที่ อันอาจเกิดจากบริบทสังคมแวดล้อม การเข้าถึงสาธารณูปโภคและทางเลือกในกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามพื้นที่อีกด้วย โดยผู้วิจัยใช้คนกลุ่มดังกล่าวเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต จึงได้ดำเนินการศึกษาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าทัศนคติอย่างจริงจังในคนกลุ่มนี้สัมพันธ์กับกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้จริง

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง

ดังที่นำเสนอข้างต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีคำนิยามที่หลากหลาย โดยส่วนใหญ่กล่าวถึงการเรียนรู้ ซึ่งหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ชุดความรู้ ทักษะต่างๆ และอาจรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วย (Garavan, 1997; McLean & McLean, 2001; McGuire, 2010; McLagan, 1989 as cited in McGuire, 2010, p.6; Nadler & Nadler, 1992; Nadler, 1970 as cited in McGuire, 2010, p.4) นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังถูกนิยามครอบคลุมถึงการดำเนินการ กระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ทั้งการดำเนินการระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำมาซึ่งการเรียนรู้และการแสดงผลลัพธ์ของการเรียนรู้นั้น (McLean & McLean, 2001)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าคำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่นั้นมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปที่การแบ่งแยกระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานกับการเรียนรู้ในบริบทอื่นๆ ตัวอย่างได้แก่ McLagan (1989 as cited in McGuire, 2010, p.6) และ Swanson (1995) ที่ระบุเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นไปเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานของคนและองค์การ ซึ่งนับได้ว่าเป็นนิยามที่เน้นการเรียนรู้ในบริบทการทำงาน เช่นเดียวกับ Nadler and Nadler (1992) ที่มุ่งให้

8 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่นำมาซึ่งการพัฒนาการทำงานปัจจุบันและงานในอนาคต รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีผู้ให้มุมมองไว้หลากหลาย แต่แนวคิดที่ครอบคลุมขอบเขตในวงกว้างที่สุดนั้นได้แก่การก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มหรือทีมงาน องค์กร ชุมชน หรือประเทศชาติ ไปจนถึงในระดับสังคมโลก (McLean & McLean, 2001: 322)

คำนิยามของนันทนาการ (Leisure)

หากจะกล่าวตามนิยามในพจนานุกรมแล้วนันทนาการ (Leisure) หมายถึงเวลาว่างหรือเวลาที่ไม่ต้องทำงานนั่นเอง (Neufeld, 1998) ดังนั้นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สามารถจัดอยู่ในกลุ่มนันทนาการจึงได้แก่การกระทำหรือกิจกรรมใดๆ ที่บุคคลตัดสินใจทำในเวลาว่างและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน นอกจากนี้ประพจน์ ลักษณะพิสุทธิ์ (2553) ให้ความหมายของคำว้านันทนาการว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ โดยมีแรงจูงใจจากภายในของตนเอง และผลลัพธ์ของนันทนาการนั้นส่งผลให้ได้รับความพึงพอใจ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ นันทนาการจึงไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรมอะไรก็ได้ที่ทำในเวลาว่าง แต่ต้องมีลักษณะของการทำด้วยความสมัครใจและเกิดความพึงพอใจและประสบการณ์เชิงบวกด้วย

เมื่อเป็นเช่นนั้นนันทนาการจึงแตกต่างกับนันทนาการ (Recreation) เนื่องจากนันทนาการเป็นกิจกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องเข้าร่วมไม่ว่าสมัครใจหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานหรือการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่องค์กรหรือกลุ่มคนกำหนดไว้ จากนิยามข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าการนันทนาการนั้นเป็นกระบวนการที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักเลือกใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการเรียนรู้ตลอดจนการจัดกระทำต่างๆ ในการพัฒนาองค์กร ส่วนนันทนาการนั้นเป็นกระบวนการที่พบเห็นได้น้อยกว่ามาก

ประเภทและลักษณะของนันทนาการ

การสรุปนิยามข้างต้นนั้นเป็นข้อสรุปที่ใช้ในการวิจัยนี้ อย่างไรก็ตามการทำความเข้าใจนันทนาการเชิงลึกก็มีความสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่ จึงขอเสนอการจัดแบ่งประเภทของนันทนาการที่สามารถพิจารณาได้หลากหลายแง่มุม Kelly (1990) เสนอมุมมองที่น่าสนใจโดยแบ่งการทำความเข้าใจนันทนาการออกเป็น 3 มุมมองดังนี้

การระบุนันทนาการด้วยกรอบเวลา (Leisure as time) แ่งมูมนี้นำเสนอว่าการระบุว่าจะอะไรคือนันทนาการของบุคคลนั้น สามารถทำได้โดยพิจารณาจากเวลา นันทนาการในมุมมองนี้หมายถึงเวลาที่คนว่างจากการทำหน้าที่ที่ต้องทำในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ในการทำงานหรือหน้าที่อื่นๆ ในชีวิต (Brightbill, 1960) ดังนั้นหากพิจารณาในแง่มุมนี้แล้ว นันทนาการก็คือเวลาที่คนสามารถทำสิ่งที่ตนต้องการได้ โดยไม่ถูกรบกวนของความจำเป็นมากกับตนเอง อย่างไรก็ตาม DeGrazia (1964) แย้งว่าการมีเวลาว่างกับนันทนาการนั้นไม่เหมือนกัน คนที่มีเวลาว่างนั้นไม่ใช่ว่าจะมีนันทนาการเสมอไปดังนั้น

นั้นทัศนคติจึงอาจหมายถึงสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากเวลาว่างก็เป็นได้ จึงเกิดแนวคิดการระบุนันทนจิตด้วยกรอบของตัวกิจกรรมขึ้นเป็นอีกมุมมองหนึ่งดังนำเสนอต่อไปนี้

การระบุนันทนจิตด้วยกรอบกิจกรรม (Leisure as activity) แ่งมุนั้นนับเป็นการต่อยอดจากแนวคิดข้างต้น กล่าวคือนันทนจิตนั้นอาจไม่ได้หมายถึงเพียงแค่เวลาว่างจากหน้าที่ต่างๆ แต่หมายถึงกิจกรรมที่บุคคลกระทำ Dumazedler (1967) เสนอว่านันทนจิตคือกิจกรรมหรือสิ่งที่คนเลือกที่จะทำด้วยความเต็มใจ ไม่ได้มีปัจจัยแห่งความจำเป็นมาเป็นกรอบ ภายใต้มุมมองนี้มักมีการระบุกิจกรรมที่นับเป็นนันทนจิต อาทิ กีฬา กิจกรรมกลางแจ้ง งานอดิเรกประเภทต่างๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ว่ากิจกรรมที่บุคคลกระทำจะสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นนันทนจิตของบุคคลนั้น แต่การระบุเจาะจงว่ากิจกรรมใดบ้างที่นับเป็นนันทนจิตก็อาจเป็นการให้นิยามที่จำกัดเกินไป ดังที่ Sritanyarat et al. (2019) กล่าวถึงนิยามของนันทนจิตว่ากิจกรรมที่นับเป็นนันทนจิตของคนหนึ่ง อาจเป็นกิจกรรมที่นับเป็นการทรมานสำหรับอีกคน ดังนั้นการระบุว่ากิจกรรมใดบ้างที่นับเป็นนันทนจิตจึงมีข้อจำกัดเช่นกัน เมื่อพิจารณาเช่นนี้แล้ว นันทนจิตก็อาจไม่ได้ถูกจำกัดแค่เวลา หรือ รูปแบบกิจกรรม หากแต่เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมนั้นๆ ต่างหากที่ทำให้กิจกรรมนั้นเป็นนันทนจิตหรือไม่ ดังนำเสนอต่อไปนี้

การระบุนันทนจิตด้วยกรอบความรู้สึกและประสบการณ์ (Leisure as state/experience) แ่งมุนี้พิจารณานันทนจิตในฐานะที่เป็นสถานะทางอารมณ์หรือความรู้สึก ดังที่ Pieper (1963) ระบุว่านันทนจิตนั้นว่าด้วยทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของคน การที่คนมีเวลาว่าง หรือทำกิจกรรมบางประการก็อาจไม่ได้เรียกได้ว่าอยู่ในภาวะที่เกิดนันทนจิตได้ เนื่องจากความรู้สึกและประสบการณ์ไม่เป็นไปในเชิงบวกนั่นเอง

เมื่อพิจารณาทั้ง 3 แ่งมุนั้นแล้ว อาจสรุปได้ว่านันทนจิตนั้นสามารถตีความได้หลายแง่มุม ไม่ว่าจะพิจารณาว่าหมายถึงเวลา หมายถึงกิจกรรม หรือหมายถึงความรู้สึกของคน นอกจาก 3 แ่งมุนั้นข้างต้นแล้ว นันทนจิตยังสามารถพิจารณาได้อีกวิธีหนึ่งได้แก่การพิจารณาประโยชน์ของนันทนจิต ได้แก่ นันทนจิตเชิงบวก (Positive leisure) และนันทนจิตเชิงเปี่ยงเบน (Deviant leisure/purple leisure) หรือนันทนจิตเชิงทำลาย (Destructive leisure) ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าผลกระทบบางอย่างในเวลาว่างและกระทำโดยไม่ได้มีกรอบของความจำเป็นบังคับ อีกทั้งยังเกิดความรู้สึกที่ดีและเป็นบวกในการกระทำนั้นจะยังผลเชิงบวกเสมอไป จึงเกิดการนิยามนันทนจิตเชิงเปี่ยงเบนขึ้นโดย Curtis (1979) ได้ให้นิยามว่าเป็นการกระทำที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองที่เอาแต่ใจตัวเอง ความโลภ การผิดศีลธรรม ความโหดร้าย สร้างความเกลียดชังในสังคม ตัวอย่างได้แก่ การเสพยา การชมเพลง ภาพยนตร์ หรือซอฟต์แวร์ผิดกฎหมาย (Rojek, 2005) การฆาตกรรมต่อเนื่อง (Gunn & Caissie, 2006) การดูหนังสือภาพ เรื่องเขียน หนังสือและศิลปะที่ลามก (Jackson, 1999) พฤติกรรมการรวมกลุ่มแบบ Gang เพื่อทำกิจกรรม อาทิ ดื่มสุรา เสพยา (Stodolska et al., 2017)

10 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาแง่มุมต่างๆ ข้างต้นแล้วอาจกล่าวได้ว่างานวิจัยนี้สังเคราะห์แนวคิดและนิยามของนันทนิจที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้ นันทนิจที่จะสามารถแสดงบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นอาจหมายถึงกิจกรรมใดๆ ที่คนทำในเวลาว่างจากหน้าที่ต่างๆ ด้วยความเต็มใจและอยากทำจากแรงจูงใจภายในของตนเอง ไม่ว่าจะกิจกรรมนั้นจะนำมาซึ่งรายได้หรือไม่ก็ตาม

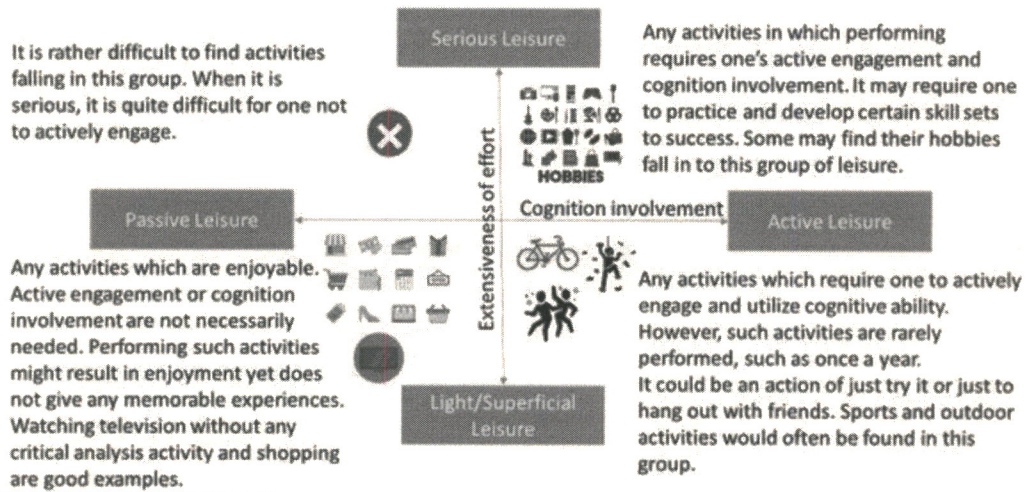
อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ได้เพียงศึกษานันทนิจโดยรวม หากแต่เน้นศึกษานันทนิจอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมการอธิบายประเภทและลักษณะของนันทนิจเพิ่มเติมโดยพิจารณาประเภทของนันทนิจด้วยนิยาม 2 แขนงได้แก่ แขนงของความพยายาม (Extensiveness of effort) และแขนงของการมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive involvement; ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562)

เมื่อพิจารณาแขนงของการมีส่วนร่วมทางปัญญาจะพบนันทนิจ 2 แนวทางดังนี้ 1) นันทนิจเชิงรุก (Active leisure) ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรมที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้กระทำ มีการใช้ทักษะต่างๆ ของบุคคล (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562) นักวิชาการบางกลุ่มอาจอธิบายนันทนิจกลุ่มนี้โดยหมายรวมถึงกิจกรรมที่บุคคลต้องออกจากบ้าน เช่น การเล่นกีฬา ออกกำลังกาย การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม (Firestone & Shelton, 1992 as cited in Lee & Bhargava, 2004) รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ร่างกายและกระบวนการคิด ตัดสินใจในการทำ อาทิ กีฬา การถ่ายภาพ เป็นต้น (Dardis et al. 1994) รวมไปถึงกิจกรรมที่ต้องใช้กระบวนการรู้คิด (Cognitive processes) แม้จะไม่ได้ใช้ร่างกายทางกายภาพภายนอก อาทิ การอ่านหนังสือ เนื่องจากเกิดการซึมซับเรื่องราวเนื้อหาต่างๆ และ 2) นันทนิจเชิงรับ (Passive leisure) หมายถึงกิจกรรมที่ผู้กระทำมีความสุข สนุกที่ได้ทำ ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะใดๆ มาก ไม่ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือไม่ต้องใช้กระบวนการรู้คิด (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562) เช่น การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ไปเรื่อยๆ หรือการดูเรื่องราวต่างๆ บนสื่อสังคมออนไลน์แบบไม่ได้วิเคราะห์หรือวิพากษ์ทางความคิด (Dardis et al., 1994; Firestone & Shelton, 1992 as cited in Lee & Bhargava, 2004; Holder et al., 2009) นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมอยู่ในฐานะผู้ชมมากกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมในรูปแบบที่ไม่ได้เป็นการชมเชิงวิพากษ์ ซึ่ง Dardis et al. (1994) กล่าวโดยสรุปไว้ว่านันทนิจกลุ่มนี้อาจเป็นกิจกรรมความบันเทิงทางสังคม (Social entertainment)

นอกจากแขนงของการมีส่วนร่วมทางปัญญาแล้ว อีกแขนงหนึ่งในการพิจารณาคือแขนงของความพยายาม (Extensiveness of effort) แล้วจะพบนันทนิจ 2 แนวทางดังนี้ 1) นันทนิจอย่างจริงจัง (Serious leisure) ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมนันทนิจอย่างมุ่งมั่น มุมเท ที่จะทำได้ดีขึ้น ทำอย่างต่อเนื่อง อาจมีการฝึกซ้อม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้สามารถทำกิจกรรมได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 2) นันทนิจอย่างเบาหรืออย่างสบาย (Light leisure) ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมโดยไม่ได้เน้นการทำให้ได้ผลเลิศหรือเน้นที่การพัฒนาทักษะ เน้นที่ความสนุกสนาน หรือเพียงแค่ทดลองทำหรือทำกิจกรรมนั้นเพื่อประกอบการกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาทั้ง 2 แกนประกอบกันก็ทำให้สรุปชนิดของนันทนาการได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมที่จัดอยู่ในกลุ่มนันทนาการเชิงรับ (Passive leisure) อย่างเบา (Light leisure) กิจกรรมที่จัดอยู่ในกลุ่มนันทนาการเชิงรุก (Active leisure) อย่างเบา (Light leisure) กิจกรรมที่จัดอยู่ในกลุ่มนันทนาการเชิงรุก (Active leisure) อย่างจริงจัง (Serious leisure) และกิจกรรมที่จัดอยู่ในกลุ่มนันทนาการเชิงรับ (Passive leisure) อย่างจริงจัง (Serious leisure) ดังภาพ

ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงประเภทของกิจกรรมนันทนาการ



หมายเหตุ. ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงประเภทของกิจกรรมนันทนาการ ปรับปรุงจาก "Serious Leisure as HRD Intervention" โดย D. Sritanyarat, A. Tehmarn, W. Thongteera, T. Marin, 2019, University Forum for Human Resource Development, 20th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, p.30, 2019, University Forum for Human Resource Development

บทบาทของของนันทนาการ (Leisure) นันทนาการเชิงรุก (Active leisure) และ นันทนาการอย่างจริงจัง (Serious leisure) กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Bartlett (2018) กล่าวว่า ในระยะเริ่มแรก ทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้เวลาว่างนั้นๆ อีกทั้งในศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังจำกัดขอบเขตของการทำงาน การเรียนรู้ และนันทนาการแยกออกจากกัน แต่ปัจจุบัน นักวิชาการได้ให้นิยามของนันทนาการหลายหลากขึ้น ซึ่งรวมไปถึงการก่อให้เกิดผลลัพธ์จากการใช้เวลาว่างในกิจกรรมนันทนาการนั้นๆ เช่น ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Brajša-Zganec et al., 2011) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Dattilo et al., 2012; Isopahkala-Bouret, 2008) อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มทักษะที่ยกระดับความสามารถในการแข่งขันและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานให้กับบุคคลนั้นๆ (Isopahkala-Bouret, 2008) ซึ่งนับได้ว่าเป็นการแสดงถึงโอกาสในการนำนันทนาการมาประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ Henderson and Bialeschki

12 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

(2005) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่างานวิจัยเกี่ยวกับนันทิจนั้นยังสามารถดำเนินการศึกษาแบบข้ามสาขาวิชา (Trans-disciplinary) โดยเสนอแนะระเบียบวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อศึกษาผลกระทบของนันทิจในด้านต่างๆ อีกด้วย

นันทิจมีศักยภาพในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากนันทิจสนับสนุนการอยู่ร่วมกันในสังคม (Social inclusion) และการให้อำนาจแก่บุคคลและชุมชน (Empowerment) รวมถึงการศึกษาด้านนันทิจมีส่วนสำคัญเนื่องจากจะทำให้ผลลัพธ์ทางกิจกรรมเกิดความยั่งยืนต่อไปในอนาคต (Dattilo, 2018) ดังนั้นกิจกรรมนันทิจนั้นจึงมีศักยภาพในการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระทำ (Interventions) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การได้ ไม่ต่างจากการจัดกระทำอื่นๆ

งานวิจัยนี้ได้้นำประเด็นพิจารณานี้มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลมีกิจกรรมนันทิจอย่างจริงจังกับระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าเป็นการศึกษาในขั้นแรกเริ่ม อย่างไรก็ตามเมื่อทบทวนวรรณกรรมในสาขานันทิจและนันทิจแล้วจะพบว่าการวิจัยและงานวิชาการที่รองรับแนวคิดที่ว่ากิจกรรมนันทิจอย่างจริงจังนั้นสามารถนำมาซึ่งหรือสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในความสามารถของตน การเติมเต็มตนเอง ตลอดจนการมุ่งสู่การพัฒนาตนเองจำนวนไม่น้อย (Heo et al., 2012; Kelly et al., 2019; Kim et al., 2015) ดังนั้นแนวคิดที่ว่านันทิจอย่างจริงจังนั้นสัมพันธ์และนำมาสู่การพัฒนาชุดความคิดของคนได้นั้นจึงมีการวิจัยรองรับ

ผลลัพธ์ของนันทิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยนี้ได้ใช้ผลลัพธ์จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ ดาวิซา ศรีธัญรัตน์ (2562) เพื่อระบุเป็นปัจจัยของตัวแปรต้นที่หนึ่ง ได้แก่ ผลลัพธ์ของนันทิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย 1) การสร้างความหมายของชีวิต ซึ่งอาจเป็นทั้งการสร้างตัวตนของตนเองและการสร้างและแสดงตัวตนทางสังคม 2) การเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี 3) พื้นฟูจิตใจจากความเครียดและความเหนื่อยล้าโดยเฉพาะจากการทำงาน 4) เกิดการพัฒนาทักษะบางประการจากการทำกิจกรรมนันทิจและนำทักษะนั้นกลับไปใช้ในการทำงาน 5) ความอยู่ดีมีสุขของบุคคลผู้ทำกิจกรรมนันทิจ 6) การพัฒนาทักษะทางสังคมและทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 7) การปฏิรูปตัวตนของบุคคล (Adult personal transformation; ดาวิซา ศรีธัญรัตน์, 2562)

กระบวนการของนันทิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นอกจากนี้การวิจัยนี้ใช้ผลลัพธ์จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ ดาวิซา ศรีธัญรัตน์ (2562) เพื่อระบุเป็นปัจจัยของตัวแปรต้นที่สอง ได้แก่ กระบวนการของนันทิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) เป็นกิจกรรมที่มีการกระทำที่อาศัยความทุ่มเท จริ่งจิงใน

การกระทำ 2) ประกอบไปด้วยกระบวนการสะท้อนความคิด (Reflect) เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ 3) ประกอบด้วยกระบวนการที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และยังประกอบด้วยกระบวนการการถ่ายทอดหรือแบ่งปันประสบการณ์การทำงานกิจกรรมนั้นๆกับผู้อื่นที่อาจมีหรือไม่ได้มีกิจกรรมนั้นๆ จิตเดียวกัน 4) การเกิดแรงบันดาลใจจากภายใน หรือเกิดแรงจูงใจในกระทำจากภายใน 5) เกิดจากแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยแวดล้อม 6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง หมายถึงการพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้การทำงานที่จริงจังที่ตั้งใจนั้น ดำเนินไปได้ 7) การให้เวลากับการทำงานนั้นและการสนุกไปกับการทำงานนั้น 8) การมีทัศนคติเชิงบวกกับงานนั้น และ 9) การเล่นและการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานนั้นๆ นั้น บุคคลมักมีโอกาสมากมายที่จะเล่น หรือการลองทำสิ่งใหม่ รวมถึงการลองสวมบทบาทใหม่ๆ ที่อาจไม่เคยทำมาก่อนในชีวิตและการทำงาน (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2562)

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

กองธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้ให้ความหมายกรอบความคิด (Mindset) ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัยนี้ ว่าคือกรอบ แนวทางของชุดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหลัก ความคาดหวัง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมหรือท่าทีของบุคคลต่อสถานการณ์ที่เผชิญหน้า

ในบริบทของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ผู้คนต้องมีทักษะการทำงานและกรอบความคิดที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงาน การเป็นผู้นำ และการใช้ชีวิต (Bower & Konwerski, 2017) กรอบแนวคิดแบบเติบโตนั้นเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ดังที่ Battelle for Kids (2019) ได้ระบุทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมถึงการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ การจัดการกับการวิจารณ์ คำชม ความล้มเหลว มีความเข้าใจและการปรับตัวกับความหลากหลายทางมุมมอง ความเชื่อ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ และรู้จักปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาท ความรับผิดชอบงานที่หลากหลาย การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่กำกวมและการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ Blackwell et al. (2007) ได้ศึกษากรอบความคิดเกี่ยวกับสติปัญญา (Implicit theories of intelligence) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล พบว่ากรอบความคิดดังกล่าวสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed mindset หรือ entity theory) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมักหลีกเลี่ยงการเผชิญอุปสรรคหรือความยุ่งยากเป็นผู้ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ (ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ, 2558) โดยกองธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ยกตัวอย่างลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดได้แก่ คนที่มีมุมมองว่า สติปัญญา ความเก่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตนที่ต้องยอมรับ ผู้ที่น้อยไม่ควรถกเถียง

14 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

โต้แย้งผู้ใหญ่ว่า การทำสิ่งที่ไม่ได้มีประสบการณ์คือความเสี่ยงในชีวิต คณะนักวิจัยค้นพบว่า ผู้เรียนอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น

ส่วนกรอบความคิดอีกประเภทหนึ่งคือกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset หรือ incremental theory) คนที่มีกรอบความคิดแบบนี้เชื่อว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ (Blackwell et al., 2007) คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีลักษณะขยัน อดทน ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ให้ความสำคัญกับกระบวนการและการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ (ซีซวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ, 2558) กองธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้ยกตัวอย่างลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่ มุ่งมองว่าสติปัญญา ความเก่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สร้างเสริมและพัฒนาได้ การถกเถียงโต้แย้งอย่างมีเหตุผลนำไปสู่ความสำเร็จของงาน การทดลองทำวิธีใหม่แม้ผิดพลาดก็ไม่อาย การคัดเลือกคนเก่ง ตัดสินได้จากผลงานมากกว่าคะแนนสอบ เป็นต้น

Dweck (2012) ระบุว่าองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จควรพัฒนาให้ผู้นำ ผู้จัดการ รวมถึงพนักงานมีกรอบความคิดแบบเติบโต โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน เช่น ทักษะการนำเสนอผลงานสามารถเรียนรู้ได้ สื่อสารค่านิยมขององค์กรที่เน้นการเรียนรู้อันเกิดจากความพยายามมากกว่าพนักงานที่มีความสามารถสูงแต่กำเนิด ให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในอนาคต ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแหล่งเรียนรู้ของพนักงาน เป็นต้น

โดยสรุปบุคคลอาจมีกรอบความคิดซึ่งอาจจำแนกได้เป็นสองประเภท คือ กรอบความคิดแบบยึดติด เช่น การที่บุคคลไม่เชื่อหรือกลัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ คนประเภทนี้มีความเคยชินกับการทำงานแบบเดิม และกรอบความคิดแบบเติบโต คนประเภทนี้มักชอบความท้าทาย และมีความเข้าใจว่าทักษะนั้นสามารถพัฒนาได้หากได้รับการฝึกฝนและมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เปิดรับการเรียนรู้ ฝึกฝนให้เกิดความเชี่ยวชาญในทักษะใหม่ ดังนั้นผู้คนที่มีความคิดแบบเติบโต จึงสามารถตอบสนองความต้องการในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งการวิจัยนี้มุ่งศึกษาโอกาสที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะได้ใช้ประโยชน์จากหนันทนจิตอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง หากแต่ยังไม่ได้มีโอกาสเข้ามาบูรณาการกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากนัก ในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยฐานคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยในอดีตที่ตั้งใจได้นำเสนอไว้เป็นรากฐาน

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ดำเนินการภายใต้กระบวนการวิจัยแบบ Post-positivism จึงมีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนด เพื่อเก็บข้อมูล และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากร

ประชากรในงานวิจัยนี้คือคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่รวมถึงคนวัยทำงานที่ทำงานในพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบทการทำงานมีความแตกต่างกันตามพื้นที่ อันอาจเกิดจากการเข้าถึงสาธารณูปโภคและทางเลือกในกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามพื้นที่

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นการเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนและเข้าถึงตัวอย่างด้วยวิธีการออนไลน์ จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 384 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

แหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บ (Data source and data collection)

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยที่เกิดขึ้นในบริบทประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามได้รับการพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562) และแบบสอบถาม กรอบความคิดแบบเติบโตที่อ้างอิงจากงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ (2558) โดยแบบสอบถามได้รับการทดสอบค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบ (Pilot-test) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีความสัมพันธ์ Cronbach's alpha (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.933 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Taber, 2017) โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ

1. กิจกรรมนันทนจิตของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุกิจกรรมนันทนจิตที่นึกได้เป็นอันดับแรกเพียงกิจกรรมเดียวเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ยึดเอากิจกรรมนันทนจิตนั้นเป็นแกนในการพิจารณาความคิดเห็นของตนเองเพื่อตอบข้อคำถาม
2. กระบวนการของนันทนจิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 16 ข้อคำถามซึ่งอ้างอิงจาก ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562)
3. ผลลัพธ์ของนันทนจิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 ข้อคำถามซึ่งอ้างอิงจาก ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562)
4. กรอบความคิดแบบเติบโต จำนวน 10 ข้อคำถาม ซึ่งอ้างอิงจากงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ (2558)
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อการกรองข้อมูลด้วยว่าสถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือไม่

16 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert-type scale) โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

หลังจากที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์แล้วจึงดำเนินการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ มีแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้นจำนวน 414 ชุด

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยวิธีทางสถิติเพื่อตอบคำถามวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Pearson’s correlation เพื่อตอบคำถามวิจัย

ผลการศึกษา (Findings)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 299 ราย เพศชาย 114 ราย และไม่ระบุ 1 ราย เป็นประชากรวัยทำงานอายุระหว่าง 18-23 ปี จำนวน 5 ราย 24-40 ปี จำนวน 263 ราย 41-55 ปี จำนวน 127 และ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 19 ราย กิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น 10 หมวดใหญ่ ได้แก่ หมวดกีฬา, หมวดท่องเที่ยว, หมวดกิจกรรมเสริมรายได้หรือสร้างรายได้, หมวดพัฒนาตนเอง, หมวดดนตรี/เล่นดนตรี, หมวดอ่านหนังสือ, หมวดศิลปะ งานฝีมือ, หมวดความบันเทิง, หมวดปลูกต้นไม้, และหมวดพัฒนาจิตใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

การพิจารณาความสัมพันธ์ดังกล่าวใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson’s correlation โดยมีค่าที่ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

		Correlations	
		ค่าเฉลี่ยของกระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจัง	การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต
ค่าเฉลี่ยของกระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจัง	Pearson Correlation	1	.495**
การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต	Pearson Correlation	.495**	1

หมายเหตุ. ** $p < .01$,

จากตารางจะเห็นได้ว่าค่า Pearson's correlation coefficients ของกระบวนการของ นันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กัน มีค่าเท่ากับ 0.495 โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางตามแนวคิดของ บุญศรี พรหมมาพันธ์ (2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

		Correlations	
		ค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ของ นันทจิตอย่างจริงจัง	การพัฒนา กรอบความคิดแบบเติบโต
ผลลัพธ์ของกระบวนการ ของนันทจิตอย่างจริงจัง	Pearson Correlation	1	.535**
การพัฒนากรอบความคิด แบบเติบโต	Pearson Correlation	.535**	1

หมายเหตุ. ** $p < .01$,

จากตารางจะเห็นได้ว่าค่า Pearson's correlation coefficients ของผลลัพธ์ของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กัน มีค่าเท่ากับ 0.535 โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางตามแนวคิดของ บุญศรี พรหมมาพันธ์ (2561)

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

ผลวิจัยนี้พบว่ากระบวนการและผลลัพธ์ของกระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังโดยรวม นั้นสัมพันธ์กับการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับแนวคิดนันทจิตอย่างจริงจังที่ศึกษาโดย (Stebbins, 2009) ที่ระบุว่ากระบวนการของนันทจิตอย่างจริงจังที่สามารถวัดและประเมินได้นั้นมีหลากหลาย รวมถึงการใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ได้ โดยก้าวข้ามผ่านอุปสรรคที่อาจจะพบเจอ ตลอดจนใช้ความอดทนเมื่อพบกับอุปสรรค ซึ่งเมื่อคนที่มีพฤติกรรมดังกล่าวหรือได้รับการหล่อหลอม ชี้แนะให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวย่อมเกิดแนวคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และมีแนวคิดที่พร้อมจะหาทางออกให้กับปัญหาต่างๆ ที่ประสบก็เป็นไปได้ที่จะพัฒนาแนวคิดแบบกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้ นอกจากนี้ Morris and Madsen (2007)

ยังพบว่าคนที่บุคลากรมีกิจกรรมนันทนิจนั้น แม้ว่าจะเป็นองค์ประกอบด้านชีวิตมากกว่าด้านการทำงาน แต่อิทธิพลของการมีกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตนั้นสามารถที่จะล้นข้ามมายังบริบทของงานได้ ทั้งนี้สามารถนำมาซึ่งการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตน การเรียนรู้ที่สามารถเสริมการทำงานให้ดีขึ้น ในทางเดียวกัน Kim et al. (2015) ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของนันทนิจอย่างจริงจังกับการเติบโตของบุคคลที่ทำกิจกรรมนันทนิจอย่างจริงจัง อันรวมถึงการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ การเสริมความเข้มแข็งของตนเอง การเติบโตทางจิตวิญญาณ และการมีความสุขและความพอใจในชีวิตของตนเอง ซึ่งนับได้ว่าสอดคล้องกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตทั้งสิ้น ส่วนนี้ทำให้เห็นได้ว่าการนำแนวทางของนันทนิจอย่างจริงจังมาใช้กับบริบทของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการพยายามเสริมสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้กับบุคลากรนั้นย่อมมีความเป็นไปได้ดังที่พบในผลการวิจัยต่างๆ

นอกจากนี้ Kelly et al. (2019) ยังพบว่าทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนิจอย่างจริงจังนั้นสามารถนำไปสู่ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน (Work-related self efficacy) ได้ ทั้งนี้จะต้องออกแบบรูปแบบการทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความคล้ายคลึงกับงานและความเข้มข้นของการทำกิจกรรมนันทนิจอย่างจริงจังให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

ทั้งนี้การที่พบความสัมพันธ์ของทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนิจอย่างจริงจังนั้นสัมพันธ์กับการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตของผู้ที่ทำกิจกรรมนันทนิจนั้นๆ อาจเกิดขึ้นโดยสอดคล้องกับแนวคิดการล้นข้ามของบริบทชีวิต หรือ Spillover theory ซึ่งได้นำเสนอไว้ก่อนหน้านี้ กล่าวคือความรู้สึกรหรือความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้รับหรือเกิดจากด้านอื่นของชีวิตก็สามารถถูกนำมาใช้ในการทำงานได้ (Sirgy et al., 2001) ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถใช้โอกาสนี้ในการนำกิจกรรมนันทนิจอย่างจริงจังไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้จากข้อค้นพบของ Heo et al. (2012) ที่พบว่าประโยชน์ที่เกิดจากการที่บุคคลมีกิจกรรมนันทนิจอย่างจริงจังประการหนึ่งได้แก่การได้เติมเต็มตนเอง หรือ การได้มี Self enrichment หรือ Self fulfilment ซึ่งประโยชน์ในข้อนี้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนิจอย่างจริงจังกับการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่พบในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนิจกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต หากมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมอาจทำให้เกิดการขยายความรู้และความเข้าใจที่มีต่อนันทนิจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้ และหากเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างหรือเพิ่มในเชิงภูมิภาคมากขึ้นอาจทำให้มองเห็นภาพความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกเหนือไปจากนี้ ปัจจัยที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้สามารถต่อ

ยอดไปเป็นกระบวนการ นโยบาย ตลอดจนระบบหรือ Platform การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการนันทนจิตอย่างจริงจังซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป โดยผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพิจารณาผลการวิจัยนี้ประกอบการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ที่อาจนอกเหนือจากการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม อาจเลือกใช้การเปิดโอกาส ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้สรรหากิจกรรมยามว่างหรือนันทนจิตที่เหมาะสมและตรงกับความสนใจ ภายใต้เงื่อนไขของการเป็นนันทนจิตอย่างจริงจัง แล้วจึงให้การสนับสนุน แนวโน้ม ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อให้กระบวนการของกิจกรรมเป็นไปตามปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกรอบความคิดแบบเติบโต ตลอดจนอาจพิจารณาระบบนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างให้กับการใช้กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการระบาดของโรคจากไวรัสโคโรนา 19 ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถทำได้ในพื้นที่ของการทำงานเช่นเดิม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยนันทนจิตอย่างจริงจังนี้อาจเป็นทางเลือกให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นได้กว้างขวางขึ้น

นอกจากนี้การวิจัยนี้เป็นการดำเนินการแรกเริ่มในการศึกษาความเป็นไปได้ของการนำศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ของนันทนจิตที่กับการมีกรอบความคิดแบบเติบโตของตัวอย่าง ด้วยวิธีการทางสถิติแบบที่ยังไม่สามารถระบุได้ว่าตัวแปรใดเป็นเหตุและตัวแปรใดเป็นผล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบทางสถิติเพิ่มเติมจากคำถามวิจัยโดยพบว่า กระบวนการของนันทนจิตอย่างจริงจังที่สัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ผลลัพธ์การวิเคราะห์เพิ่มเติมนี้สามารถอธิบายได้เบื้องต้นว่ากระบวนการของนันทนจิตอย่างจริงจังทำนายการมีกรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ที่ร้อยละ 25.9 ($R^2 = 0.259$) และผลลัพธ์ของนันทนจิตอย่างจริงจังที่สัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ผลลัพธ์การวิเคราะห์เพิ่มเติมนี้สามารถอธิบายได้เบื้องต้นว่าผลของนันทนจิตอย่างจริงจังทำนายการมีกรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ที่ร้อยละ 30.3 ($R^2 = 0.303$)

แม้ว่าจะมีการวิเคราะห์เพิ่มเติมดังกล่าวแล้วการระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุผลนั้น เพื่ออธิบายให้ได้ว่าตัวแปรใดเป็นเหตุ ตัวแปรใดเป็นผลในเชิงประจักษ์นั้น อาจจำเป็นต้องดำเนินการด้วยการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งไม่ได้เป็นความมุ่งหวังของการวิจัยนี้ เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการดำเนินการขั้นต้นเพื่อระบุความเป็นไปได้ในการนำนันทนจิตอย่างจริงจังมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องกรอบแนวคิดแบบเติบโต ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้วิจัยที่สนใจนำแนวคิดนี้ไปต่อยอดได้ดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง หรือวิจัยอื่นๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการใช้นันทนจิตอย่างจริงจังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถขยายผลการวิจัยนี้โดยการวิจัยต่อยอดเพื่อหาคำตอบว่ากิจกรรมที่แตกต่างกันนั้น มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตแตกต่างกันหรือไม่อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กองธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย*. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- ดาวิชา ศรีจันรัตน์. (2562). นันทนิจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติเนื่องในโอกาสครบรอบปีที่ แห่งการสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร 53 ทหารศาสตร์: เปลี่ยนโฉมประเทศไทยให้ก้าวไกลอย่างมั่นคง*, (น271.-299). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัชวาลย์ ศิลปกิจ, อรวรรณ ศิลปกิจ, และ รสสุคนธ์ ชมชื่น. (2558). ความตรงของแบบวัดชุดความคิด. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 23(3), 166-174.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2561). เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการใช้สหสัมพันธ์และการถดถอยในการวิจัย. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 11(1), 32-45.
- ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2558). *นันทนิจ (Leisure): แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้*. อ้างอิงจาก [http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/นันทนิจ_\(LEISURE\)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf](http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/นันทนิจ_(LEISURE)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf)
- Bartlett, K. R. (2018, June). *Work and leisure: A critical integrative literature review to explore the impacts of a false dichotomy on HRD research and practice*. Paper presented at the 19th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe. Newcastle, UK: Newcastle Business School.
- Battelle for Kids. (2019). *Framework for 21st century learning*. Retrieved from http://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_Brief.pdf
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Brajša-Žganec, A., Merkaš, M., & Šverko, I. (2011). Quality of life and leisure activities: How do leisure activities contribute to subjective well-being? *Social Indicators Research*, 102(1), 81-91.
- Bower, M., & Konwerski, P. (2017). A mindset for career curiosity: Emerging leaders working in the digital space. *New Direction for Student Leadership*, 2017(153), 89-101.

- Brightbill, C. (1960). *The challenge of leisure*. Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harpar and Row.
- Curtis, J.E. (1979). *Recreation: Theory and practice*. Mosby.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Thomson South-Western.
- Dardis, R., Soberon-Ferrer, H., & Patro, D. (1994). Analysis of leisure expenditures in the United States. *Journal of Leisure Research*, 26(4), 309–321.
<https://doi.org/10.1080/00222216.1994.11969964>
- Dattilo, J. (2018). Inclusion and education: Creating a path through leisure. In M. J. Monteagudo (Ed.). *Leisure experiences, opportunities and contributions to human development* (pp. 111-128). DuestoDigital.
- Dattilo, A., Ewart, A., & Dattilo, J. (2012). Learning as leisure: Motivation and outcome in adult free time learning. *Journal of Park and Recreation Administration*, 30(1), 1-18.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Ballantine Books.
- Faulkner, J., & Latham, G. (2016). Adventurous living lives: Teacher qualities for 21st century Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 4(4), 137-150.
- Garavan, T. M. (1997). Training, development, education and learning: different or the same? *Journal of European Industrial Training*, 21(2), 39-50.
- Gunn, L., & Caissie, L. T. (2006). Serial murder as an act of deviant leisure. *Leisure/Loisir*, 30(1), 27–53. <https://doi.org/10.1080/14927713.2006.9651340>
- Henderson, K. A., & Bialeschki, M. D. (2005). Leisure and active lifestyles: Research reflections. *Leisure Sciences*, 27(5), 355–365. <https://doi.org/10.1080/01490400500225559>
- Heo, J., Lee, I. H., Kim, J., & Stebbins, R. A. (2012). Understanding the relationships among central characteristics of serious leisure: *An empirical study of older adults in competitive sports*, *Journal of Leisure Research*, 44(4), 450-462.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2012.11950273>
- Holder, M. D., Coleman, B., & Sehn, Z. (2009). The contribution of active and passive leisure to children's well-being. *Journal of Health Psychology*, 14(3), 378-386.
<https://doi.org/10.1177/1359105308101676>

- Isopahkala-Bouret, U. (2008). Developmental leisure: Why work-related learning takes place outside of working hours. *Human Resource Development International*, 11(5), 479–491. <https://doi.org/10.1080/13678860802417619>
- Jackson, E. L. (1999). Leisure and the internet. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 70(9), 18–22. <https://doi.org/10.1080/07303084.1999.10605963>
- Kelly, J. R. (1990). *Leisure*. (2nd ed.). Prentice Hall.
- Kelly, M. C., Stauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2019). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103340>
- Kim, J., Heo, J., Lee, I.H., & Kim., J. (2015). Predicting personal growth and happiness by using serious leisure model. *Social Indicators Research*, 122(1), 147–157. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0680-0>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lee, Y. G., & Bhargava, V. (2004). Leisure time: Do married and single individuals spend it differently? *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 32(3), 254–274. <https://doi.org/10.1177/1077727X03261631>
- McGuire, D. (2010). *Foundations of human resource development*. Retrieve http://www.sagepub.com/upm-data/36589_01_McGuire_CH_01.pdf
- McLean, G. N. (1998). HRD: A three-legged stool, an octopus, or a centipede? *Human Resource Development International*, 1(4), 375–377.
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313–326.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work—life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454. <https://doi.org/10.1177/1523422307305486>

- Nadler, C. & Nadler, Z. (1992), *Every manager's guide to human resource development*. Jossey-Bass.
- Nawrin, R. & Mongkolsirikiet, K. (2012). Post-positivism and its implication on human resource and organization development. *Human Resources and Organization Development Journal*, 4(1), 10-34.
- Neufeld, V. (1998). *Webster's new world dictionary, third college edition*. Book Prentice Hall.
- Pieper, J. (1963). *Leisure: The basis of culture*. Random House.
- Rojek, C. (2005). *Leisure theory: Principles and practice*. Palgrave Macmillan.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sritanyarat, D., Kanjanajuta, C. & Tanawattanakorn, C. (2010). Positivism: To see, to hear, to smell, to touch, but not to feel. *Human Resource and Organization Development Journal*, 2(2), 31-50.
- Sritanyarat, D., Tehmarn, A., Thongteera, W., & Marin, T. (2019). Serious leisure as HRD intervention. In S. Nachmias (Ed.). *Proceedings of the 20th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe*. (pp. 28-42). Nottingham Trent University.
- Stebbins, R. (2009), Serious leisure and work. *Sociology Compass*, 3(5), 764-774. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2009.00233.x>
- Stodolska, M., Berdychevsky, L., & Shinew, K. J. (2017). Gangs and deviant leisure. *Leisure Sciences*, 41(4), 278–293. <https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1329040>
- Swanson, R. A. (1995). Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Taber, K. S. (2017). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48 (6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

เอกสารอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

Academy of Moral and Political Sciences. *Photchananukrom sap sukka sat ruamsamai* [Dictionary of Contemporary Education Terms]. Office of the Royal Society.

Sritanyarat, D. (2019). *Nanthanachit kap kanphatthana sapphayakoṇ manut* [Serious leisure and human resource development]. In National Institute of Development Administration (Eds.), *A national academic conference on the occasion of the 53rd anniversary of the founding of National Institute of Development Administration: Thailand Transformation for Sustainable Growth* (pp. 271-299). Bangkok: National Institute of Development Administration

Silpakit, C., Silpakit, O., & Chomchuen, R. (2015). Khwam trong khong bæp wat chut khwamkhit [The validity study of the mindset assessment scale]. *Journal of Mental Health of Thailand*, 23(3), 166-174

Pommapun, B. (2018). Technique karn præ phol wi khro kho mool sam rub karn chai saha sumphan læ karn thod thoy nai karn wi jai [Techniques for data interpreting for using correlation and regression in research]. *STOU Educational Journal*, 11(1), 32-45

Laxanaphisuth, P. (2010). *Nanthana chit (Leisure): næokhit thi khuan thamkhwam khaochai hai thongthæ* [Leisure: Concepts that should be fully understood]. Retrieved from [http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/นันทนิจ_\(LEISURE\)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf](http://www.chulapedia.chula.ac.th/images/6/6a/นันทนิจ_(LEISURE)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf)