

Learning Model to Promote Moderation Behavior According to Sufficiency Economic Philosophy for Industrial Workers

Kongphob Khantipongpunthu^{1*}, Thasuk Junprasert¹, Yuttana Chaijukul²

Received: April 3, 2024 Revised: June 23, 2024 Accepted: July 16, 2024

¹ Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

² Independent Researcher

Abstract

The purpose of the research is to develop a learning model to promote moderation behavior according to the sufficiency economic philosophy for industrial workers. The research use quality methodology was divided into two phases: Phase One consisted of learning process to promote moderation behavior, using the interview method with six key informants. Phase Two developed a learning model to promote moderation behavior, and used the participatory action research method with twelve participants. The results of phase one were as follows 1) Moderation behaviors has 3 definitions and 7 behavior characteristics, as follow 1.1) Live balance life. Behavior characteristics: 1.1.1) Create a work-life balance 1.1.2) Create a balance of revenues and expenses. 1.2) Make decisions within reason. Behavior characteristics: 1.2.1) Examine needs and benefits. 1.2.2) Financial systematically plan. 1.3) Live your life according to moral principles. Behavior characteristic: 1.3.1) Do the work with honesty. 1.3.2) Don't harm yourself and others. 1.3.3) Act appropriately. And 2) The learning process to promote moderation behavior consists of 5 stages, consisting of self-exploration, identifying behavior, designing activities, planning, and evaluating. The results of phase two were as follows, 1) The learning model has 4 stages, consisting of 1.1) Power of self-exploration. 1.2) Objective identification. 1.3) Design and develop. 1.4) Evaluate and feedback. And 2) The learning model was called the PO-DE Model consists of principle, objective, learning model, and using condition, and 3) the results of the evaluation of the model were found to be propriety and feasibility. As the empirical results from changes in the learning process, it leads to moderate behavior of industrial factory employees, namely the habit of recording income-expenses regularly. There is a continuous increase in savings. Debt burden decreased and without creating new debt burdens.

Keywords: Philosophy of the sufficiency economy, moderation behavior, industrial workers, learning model

*Corresponding author,
E-mail: kongphobkhan@gmail.com

รูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์^{1*}, ฐาศุภร์ จันประเสริฐ¹, และยุพธนา ไชยจุกุล²

¹ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นักวิจัยอิสระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน และระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัยจำนวน 12 คน ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า 1) พฤติกรรมพอประมาณประกอบด้วย 3 ความหมาย และ 7 ลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ 1.1) ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ลักษณะพฤติกรรม 1.1.1) สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน 1.1.2) สร้างสมดุลรายรับและรายจ่าย 1.2) ตัดสินใจภายใต้เหตุผล ลักษณะพฤติกรรม 1.2.1) คำนึงถึงความจำเป็นและคุณประโยชน์ 1.2.2) วางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ 1.3) ครองตนตามหลักคุณธรรม ลักษณะพฤติกรรม 1.3.1) ประกอบอาชีพด้วยความสุจริต 1.3.2) ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 1.3.3) ประพฤติปฏิบัติดี 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย สำรวจตนเอง ระบุพฤติกรรม ออกแบบกิจกรรม วางแผน และประเมินผล ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1.1) สร้างพลังแห่งการสำรวจตัวตน 1.2) มุ่งผลหมุดหมายที่พึงประสงค์ 1.3) พัฒนาการเรียนรู้ตามเจตจำนง และ 1.4) พร้อมเจาะจงสะท้อนผลการประเมิน 2) รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ชื่อว่า “รูปแบบพอดี (PO-DE Model)” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนรู้ และเงื่อนไขการนำไปใช้ และ 3) รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ สำหรับผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การมีพฤติกรรมพอประมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ มีพฤติกรรมการบันทึกรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ มีการออมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาระหนี้สินลดลง และไม่มีการสร้างภาระหนี้ใหม่

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, พฤติกรรมพอประมาณ, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม, รูปแบบการเรียนรู้

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

อีเมล: kongphobkhan@gmail.com

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

จากข้อมูลของ Ministry of Labour (2023) พบว่า สถิติการจ้างงานเทียบกับจำนวนประชากรประมาณ 66 ล้านคน มีการจ้างแรงงานจำนวนมากถึง 40.53 ล้านคน และผลการสำรวจสถานภาพแรงงานไทยทั่วประเทศที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ของศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปี พ.ศ.2566 จำนวน 1,300 ตัวอย่าง (Chamber Business Poll, 2023) พบว่า แรงงานไทยมีรายจ่ายเฉลี่ย 10,001-15,000 บาทต่อคน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ในขณะที่แรงงานไม่มีการออมสูงถึงร้อยละ 73.50 แรงงานเคยประสบปัญหาผิวนัดการผ่อนชำระด้วยสาเหตุหมุนเงินไม่ทัน ร้อยละ 33.30 การผิวนัดชำระมีปัญหาจากรายได้ไม่พอต่อค่าใช้จ่าย ร้อยละ 77.20 โดยให้เหตุผลว่ามีสาเหตุมาจากภาระหนี้สินมากขึ้น ร้อยละ 42.8 ด้านผลสำรวจหนี้สินครัวเรือนของแรงงานไทย พบว่า มีหนี้สิน ร้อยละ 99.10 ส่วนพฤติกรรมการใช้จ่ายเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ พบว่า กลุ่มที่ใช้จ่าย “เท่ากับ” รายได้ที่ได้รับ ร้อยละ 49.20 กลุ่มที่ใช้จ่าย “น้อยกว่า” รายได้ที่ได้รับ ร้อยละ 18.50 และ กลุ่มที่ใช้จ่าย “มากกว่า” รายได้ที่ได้รับ ร้อยละ 32.30 ส่งผลให้แรงงานไทยมีอัตรารายจ่ายเฉลี่ยค่อนข้างสูง โดยจากการศึกษาการก่อหนี้ในระบบของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า เกิดจากการมีพฤติกรรมไม่มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย การเที่ยว การดื่มและการเสี่ยงโชค ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมไม่พอเพียง (Butjayanon, 2020; Phisanwachirapas & Boonpitak, 2019) สอดคล้องกับ Cheunchoksarn et al. (2019) ที่พบว่า พฤติกรรมการใช้จ่ายของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ใช้วิธีแก้ปัญหาด้วยการกู้ยืม มีแนวโน้มการบริโภคอย่างไม่พอเพียง ขาดความพอประมาณ และขาดเหตุผลในการตัดสินใจ

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงมีพระราชดำรัสแนวทางในการดำเนินชีวิตให้แก่พสกนิกรชาวไทย หลักของแนวคิดนี้อยู่ที่ “ให้เดินสายกลาง การคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนการใช้ความรู้และคุณธรรม” ประกอบการวางแผนและการกระทำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Boontongkham et al., 2020; Chumtakhob, 2020) ที่สำคัญจะต้องมี “สติ ปัญญา ความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง โดย “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ชี้ให้เห็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนตั้งแต่ระดับรัฐ ชุมชน สังคม ครอบครัว และระดับบุคคล ดังนั้น การพัฒนาจึงต้องให้ดำเนินไปในทางสายกลางทุกระดับ (The Chaipattana Foundation, 2010)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบผลการสำรวจงานวิจัยปี พ.ศ. 2549–2558 จำนวน 162 เรื่อง ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและมุ่งเน้นการนำไปใช้ในระดับบุคคลเฉพาะกลุ่ม แก้ปัญหาด้านจัดการหนี้สินและพฤติกรรมการใช้จ่ายของปัจเจกบุคคล รวมถึงการจัดการความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต และนำไปใช้ในชุมชนเพื่อสร้างชุมชนต้นแบบและการแก้ไขปัญหาการบริโภคนิยม อีกทั้งส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะตัวแปรต้นและศึกษาในมุมของปรัชญา ความสัมพันธ์ของการดำเนินชีวิตกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้อยู่ในกลุ่มชุมชน ครอบครัว องค์กร และสถานศึกษา (Jensantikul, 2019) โดยจากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่ายังมี “ช่องว่างการวิจัย” ในหลายมิติ อาทิ ไม่พบมิติการพยายามเข้าไปทำความเข้าใจ

ประสบการณ์ สถานการณ์ ผลกระทบ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่พบมิติของการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ (Knowledge gap) ไม่พบมิติการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Methodology gap) โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยส่วนใหญ่จะใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา มีการกำหนดองค์ประกอบอย่างชัดเจน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ และเงื่อนไขการนำไปใช้ อีกทั้งจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบด้วยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่มตัวอย่าง (Sangthong, 2019; Ounraun, 2020; Jongchaloemchai, 2020; Sandhisomabandhu, 2020) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นโอกาสในการปิดช่องว่างในมิติต่าง ๆ และมุ่งเน้นการเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณให้กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งถือเป็นประชากรกลุ่มใหญ่และประสบปัญหาการมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย มีภาระหนี้สิน และขาดพฤติกรรมการออม อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเน้นการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยนำหลักการทางจิตวิทยาประยุกต์และจิตวิทยาการเรียนรู้ “บูรณาการร่วมกับ” การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมกับบริบทของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้ มูลเหตุที่ผู้วิจัยใช้ความพอประมาณเป็นฐานเนื่องจากความพอประมาณเป็นแนวคิดที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งเอื้อให้แต่ละบุคคลสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานะของตนเองได้ ประกอบกับไม่สามารถใช้มาตรวัดได้ว่าความพอประมาณควรอยู่ในระดับใดจึงจะเหมาะสมในระดับปัจเจกบุคคล สัมพันธ์กับ Boonma (2017) ที่กล่าวว่า ความพอประมาณเป็นแนวคิดที่ดีความหมายเป็นตัวเลขแบบเฉพาะเจาะจงไม่ได้และต้องใช้วิจารณญาณในบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจต้องอิงกับบริบทของแต่ละบุคคล โดยการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม อยู่บนฐานของเหตุผลที่สนับสนุนด้วยความรู้และการยึดมั่นในศีลธรรมจรรยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) กล่าวถึง แนวคิดตามหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปเผยแพร่ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 โดย “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งถึงแนวการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและ

บริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ โดย “ความพอเพียง” หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการกระทำใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) Kolb and Fry (1975) นำเสนอ “ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์” โดยมีแนวคิดว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเรียนรู้จากการนำประสบการณ์เดิมมา “บูรณาการ” เพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตั้งคำถาม ทดลอง ตั้งข้อสงสัย แก้ปัญหา ทำนายความเป็นไป และสะท้อนผลการเรียนรู้ในระหว่างและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งการสะท้อนผลจะนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ (Schon, 1983) กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) ผู้ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมหรือมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือร่วมกิจกรรม 2) ขั้นไตร่ตรอง (Contemplation phase) เป็นขั้นการสะท้อนคิด (Reflection stage) มุ่งทำความเข้าใจประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม 3) ขั้นการสร้างแนวคิดและนำไปประยุกต์ใช้ (Conceptualization & Application phase) กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจ และขยายแนวคิดผสมผสานกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ และ 4) ขั้นการทดลองปฏิบัติ (Implement phase) การนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้กับปรากฏการณ์จริงหรือสถานการณ์จริง เพื่อนำผลการปฏิบัติมาวิเคราะห์ความเหมาะสม

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) Knowles (1984) เชื่อว่า “การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” มีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ผู้ใหญ่มักจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการหรือสนใจ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน ผู้สอนทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวก จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง ผู้เรียนจึงอยู่ในฐานะผู้ร่วมกิจกรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมต้องอาศัยสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน และค้นหาความจริงจากประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นหลักมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา อีกทั้งผู้ใหญ่ยังมีความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-direct) มากกว่าการชี้นำหรือควบคุม เช่น แบบใช้ประสบการณ์ชีวิต แบบใช้แผนการศึกษาเฉพาะบุคคล แบบเรียนรู้จากโครงการ เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าจะใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใดต้องมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมตามปัจจัยและเงื่อนไขที่เหมาะสม

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาสังคม (Social Cognitive Learning Theory) Bandura (1989) เชื่อว่า “พฤติกรรมของบุคคล” ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของปัจจัยภายในตัวบุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ โดยปัจจัยทั้งสามไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกัน การเรียนรู้จึงขึ้นอยู่กับ “เงื่อนไขและตัวแบบ” แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การเรียนรู้จากผลการกระทำของตนเอง และ 2) การเรียนรู้จากตัวแบบหรือการเรียนรู้จากพฤติกรรมของผู้อื่น การเรียนรู้เชิงปัญญาสังคมมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ของบุคคลจากการที่บุคคลสามารถควบคุมความคิด

ความรู้สึกและการกระทำของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตนเอง รวมไปถึง “แนวความคิดกำกับตนเอง (Self-regulation)” โดย Zimmerman (1998) และ Aimsupasit (2020) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อการ “ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม” ตนเองไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการปรับปรุงหรือแก้ไข โดยเป็นการพัฒนาจากภายใน ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ 1) กระบวนการสังเกตตนเอง (Self-observation process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลให้ความสนใจลักษณะพฤติกรรมและผลจากพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย กำหนดหลักเกณฑ์ การแสดงพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเอง ระบุพฤติกรรมและประเมินพฤติกรรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งเชิงบวกและเชิงลบ 2) กระบวนการตัดสินตนเอง (Judgement process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อสรุปว่าจะตัดสินใจว่าจะดำเนินการกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอย่างไรต่อไป และ 3) กระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-reaction process) เพื่อตอบสนองต่อผลการประเมินพฤติกรรมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในและภายนอกต่อการแสดงพฤติกรรมของตนเอง

ทฤษฎีขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transtheoretical model: TTM) Prochaska and Velicer (1997) มีแนวคิดว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลต้อง “ผ่าน” ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Stage of change) ตามลำดับ 5 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะก่อนการคิดหรือยังไม่สนใจปัญหา (Pre-contemplation) เป็นระยะที่บุคคลไม่คิดจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของตนเอง ขาดการตระหนักรู้ในผลกระทบของพฤติกรรมตนเอง ไม่เห็นผลเสียจากพฤติกรรม 2) ระยะเริ่มตัดสินใจหรือขั้นลังเล/ซังใจ (Contemplation) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มคิดหรือตระหนักรู้ว่าพฤติกรรมที่ทำอยู่เป็นปัญหาต่อตนเองและผู้อื่น 3) ระยะการเตรียมตัว (Preparation) ระยะนี้บุคคลมีความตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างจริงจัง จะมีการวางแผนกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชัดเจน จึงควรได้รับการกระตุ้น หาแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้กำลังใจและเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตัวในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 4) ระยะสร้างพฤติกรรมใหม่หรือขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นระยะที่บุคคลลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ การช่วยเหลือควรให้ข้อมูล ให้คำแนะนำและเทคนิคเพื่อสนับสนุนให้เขาปฏิบัติตามที่กำหนดได้ ควรหลีกเลี่ยงบุคคลหรือสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลกลับไปมีพฤติกรรมที่ไม่ดีเหมือนเดิม และ 5) ระยะการคงไว้หรือดำรงพฤติกรรมใหม่ เป็นขั้นที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Maintenance) เป็นระยะที่บุคคลสามารถปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมใหม่มากกว่า 6 เดือน แต่ระยะนี้บุคคลอาจจะจะมีสภาวะวนกลับไปพบปัญหาเดิม (Relapse) ได้ จึงควรมีการป้องกันการกลับไปทำพฤติกรรมเดิมซ้ำอีก (Prevent relapse)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Development of instructional model) Joyce and Weil (2004) ให้ความหมาย “รูปแบบการเรียนรู้” เปรียบเสมือน “พิมพ์เขียว” หรือ “แบบ” หรือ “แผนการเรียนรู้” ที่ประกอบด้วยขั้นการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้จัดกระทำอย่างเป็นระบบตามหลักปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีและความเชื่อ โดยการจัดการสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ การวางแผนหลักสูตร การออกแบบโปรแกรมและจัดเตรียมอุปกรณ์ เพื่อกระตุ้นความสนใจและจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) แนวคิดและหลักการของรูปแบบ

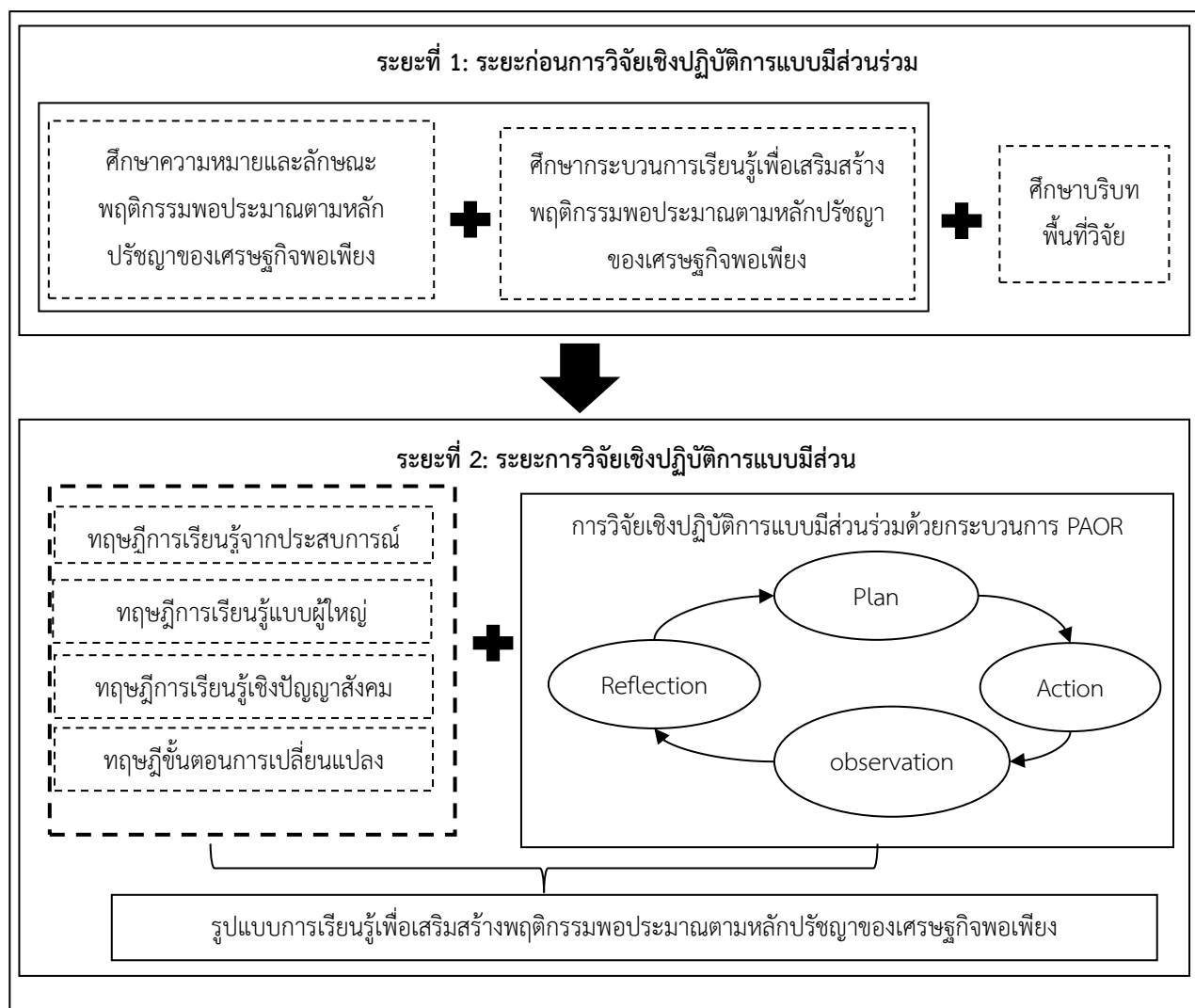
การเรียนรู้ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติ และ 5) การวัดและประเมินผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาความสำคัญ เหตุผล ช่องว่างการวิจัย พบช่องว่างการวิจัยในหลายด้าน อาทิ ไม่พบมิติการพยายามเข้าไปศึกษาประสบการณ์ สถานการณ์ ผลกระทบและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ช่องว่างการใช้แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ช่องว่างในมิติการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ช่องว่างในมิติการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณให้กับกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 ปี 8 เดือน แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 – เดือนกรกฎาคม 2565 ใช้เวลา 4 เดือน ระยะที่ 2 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 - เดือนพฤศจิกายน 2566 ใช้เวลา 1 ปี 4 เดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แบบมีจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่ 1 บุคลากรในพื้นที่วิจัยที่มีแนวปฏิบัติด้านพฤติกรรมพอประมาณ และได้รับการยอมรับจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมว่ามีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ความหมายและลักษณะพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผู้ร่วมวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่วิจัย จำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ มีจุดมุ่งหมายตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ คือ 1) เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงาน สังกัดพื้นที่วิจัย ที่มีความสมัครใจจะเข้าร่วมโครงการวิจัย 2) เป็นผู้มีความตั้งใจที่จะเข้ารับการเรียนรู้และศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต และ 3) สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดระยะเวลาของโครงการ

ผู้วิจัย มีบทบาทในการเฝ้าอำนวยความสะดวกปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กระตุ้นและสังเกตการดำเนินกิจกรรมของผู้ร่วมวิจัย รวมไปถึงจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับปัจจัยหรือเงื่อนไขของการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วม 2) แบบประเมินตนเอง 3) แบบบันทึกกิจกรรมรายบุคคล 4) แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติ และ 5) แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการตรวจสอบความครบถ้วนและเพียงพอของข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Content analysis) ตามแนวคิดของ Phosita (2011) ด้วยการจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) ลดทอนข้อมูล และคัดสรรข้อความต่าง ๆ ที่มีความหมายตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาเพื่อนำมากำหนดรหัสข้อมูล (Coding)

โดยรหัสที่เตรียมไว้สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกได้ตามข้อมูลที่ปรากฏ หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลที่ถูกใส่รหัส (Categorization) โดยแยกตามหัวเรื่องที่สำคัญและหาข้อสรุปสำคัญ

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 ด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เนื่องจากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีการ (Multiple methods) ทั้งการสนทนากลุ่ม การสังเกต และการจดบันทึก ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ผู้ร่วมวิจัยตรวจสอบข้อมูล (Member checking) ด้วยการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ร่วมวิจัยเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมวิจัยและให้ผู้ร่วมวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง

จริยธรรมในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองการทำวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัยหมายเลขรับรอง SWUEC/G/131/2565E เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565

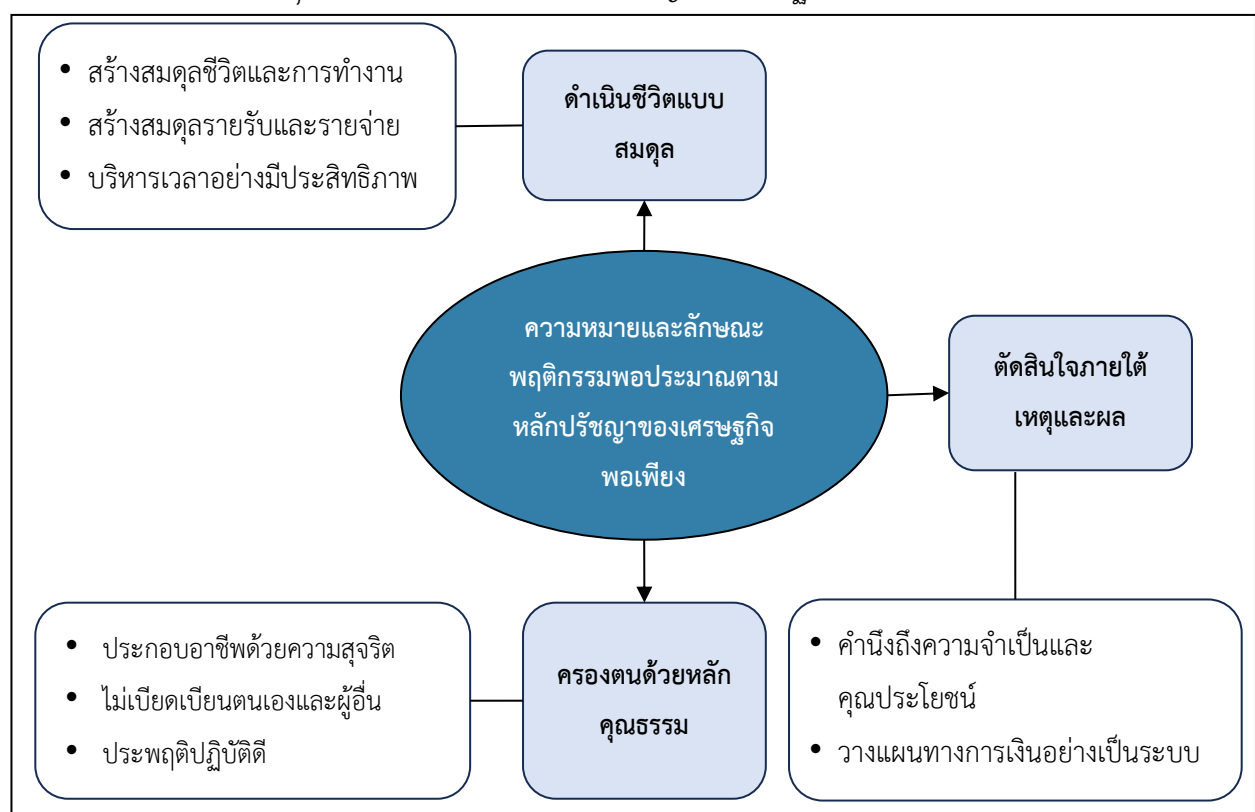
ผลการวิจัย

การศึกษาระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาความหมายและลักษณะพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 ความหมาย และ 7 ลักษณะพฤติกรรมพอประมาณ รายละเอียดดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2

ความหมายและลักษณะพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



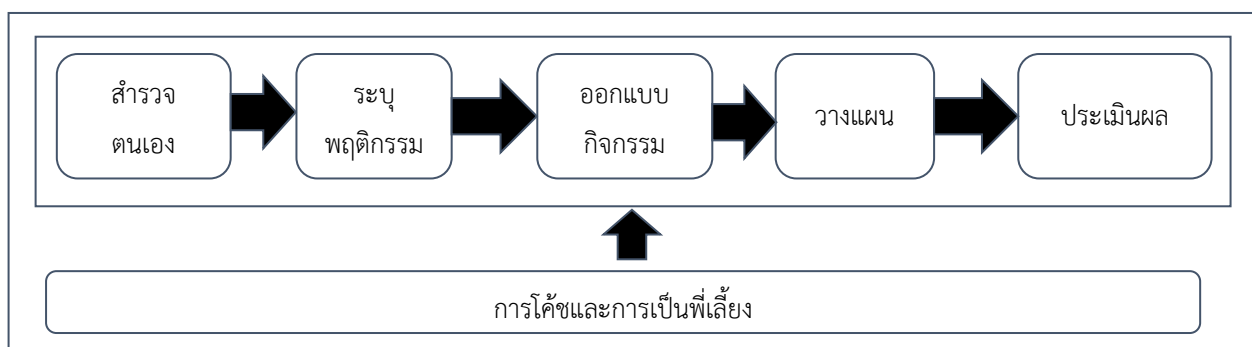
“การใช้ชีวิตควรเป็นไปตามฐานะและสอดคล้องกับสภาวะของตนเอง ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับทุนที่มีอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทุนเงิน ทุนร่างกาย ทุนกายภาพ หรือทุนอะไรก็แล้วแต่ และสาระสำคัญของชีวิต จริง ๆ ต้องเอาเศรษฐกิจเชื่อมพุทธให้มีความพอดี ให้รักษาความสมดุล มัชฌิมาปฏิปทา” (ปณิธาน)

“การอยู่อย่างพอเพียง ต้องรู้จักประหยัด ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ต้องรู้จักกินรู้จักใช้ แล้วประเมินรายได้ที่มีว่าเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องนึกถึงอนาคตข้างหน้าและมีความคิดอดออม” (มั่งมี)

ผลการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และแทรกเสริมการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงเข้าไปในทุกขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณ



“การประเมินตนเอง เริ่มต้นง่าย ๆ ด้วยการประเมินในสิ่งที่จับต้องได้ แล้วการประมาณตนก็คือการประมาณทุนของตนเอง ต้องประเมินตัวเองก่อนเพื่อให้รู้ทุนร่างกาย ทุนทรัพย์ ทุนอะไรต่อมิมะไรที่มีทั้งหมด ให้รู้จักทุนก่อน ต้องระเบิดจากข้างใน อย่าไปให้โดยที่เขายังไม่พร้อม แล้วจะทำยังไงให้เขาเกิดความพร้อมก่อน เราจึงต้องให้เมื่อเขาพร้อม” (ปณิธาน)

“ต้องให้เขาทบทวนตัวเอง ต้องเคลียร์ตัวเองออกมาให้ชัดก่อนว่าปัญหาเกิดจากอะไร ต้องไปหาข้อมูลปัญหา จะเคลียร์ปัญหานี้อย่างไร มีใครเกี่ยวข้องไหม และเราจะจัดการอย่างไร แล้วถ้าใจอยากเปลี่ยนอยากทำก็ไม่มีอะไรยาก” (มัธยัสถ์)

“เขาจะต้องมีใจเข้าไปด้วย ต้องมีจิตร่วมด้วย ต้องมีความอยากที่จะเรียน อยากที่จะเปลี่ยนแปลง การมีโอกาสดูเห็นแนวทางคนอื่นแล้วเอามาแก้ไขตัวเราเอง พุดง่าย ๆ เลย อันดับแรกต้องมีใจใฝ่รู้ที่อยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง กลัวหนี้ กลัวจนก่อน อันดับที่สอง คือ ต้องประเมินรายได้รายจ่ายตัวเอง” (มั่งมี)

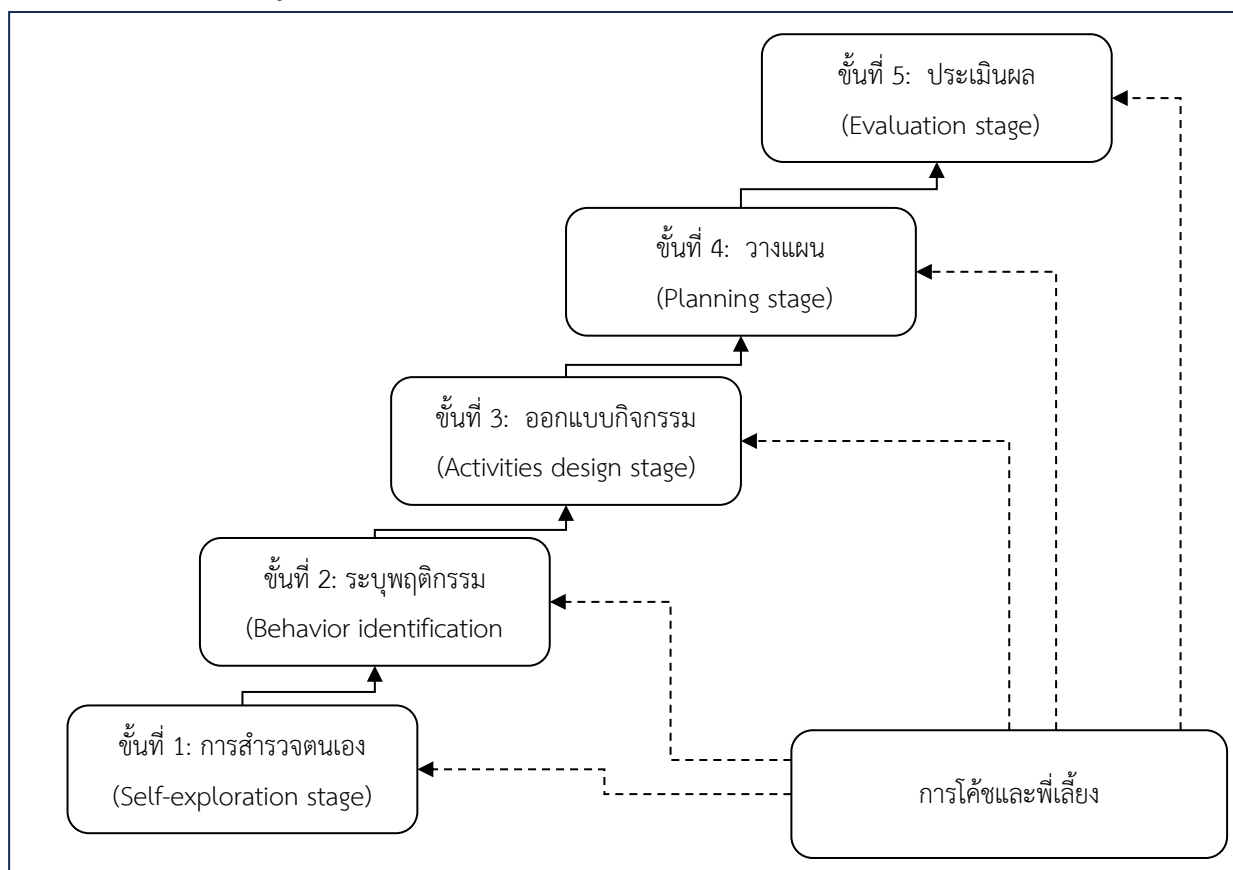
2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การนำแนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้มาบูรณาการเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกระบวนการ PAOR และใช้เทคนิค Appreciate-Influence-Control (A-I-C) จำนวน 3 วงรอบ มีดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 1 มี 3 กิจกรรม และวงรอบที่ 2 มี 3 กิจกรรม โดยทั้งสองวงรอบใช้ระยะเวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง และฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเป็นเวลา 5 เดือน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมวิจัยกำหนดพฤติกรรมพอประมาณเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 พฤติกรรม คือ 1) สร้างสมดุลรายรับและรายจ่าย 2) คำนึงถึงความจำเป็นและคุณประโยชน์ และ 3) การวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 4

ภาพประกอบ 4

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณจากวงรอบที่ 2



การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ร่วมวิจัยมีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณได้ครบถ้วนตามพฤติกรรมพอประมาณที่กำหนดไว้ทั้ง 3 พฤติกรรมแล้ว โดยผู้ร่วมวิจัยมีการออม มีการบันทึกรายรับรายจ่าย มีการใช้จ่ายน้อยลง และมีหนี้สินลดลง นอกจากนั้นผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นว่าควรนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้น “การกำกับตนเอง” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเข้าสู่ระยะถวนตัวในวงรอบที่ 3

“ในรอบที่สองพวกเราได้รับเทคนิคการจัดการกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่พบได้ ซึ่งก็เป็นทักษะหนึ่งที่พวกเราสามารถนำมาใช้ได้ด้วยตัวเอง จึงขอเสนอว่าในรอบนี้เราทุกคนต้องจัดการเรื่องราวที่อาจเกิดขึ้นด้วยตัวเองหรือพวกเราต้องช่วยกันเอง เราต้องยืนได้ด้วยขาตัวเอง ต้องทำได้เอง และที่สำคัญ ถ้าเราสามารถทำได้เองตามรูปแบบที่เราร่วมกันทำนี้ เราจะสามารถขยายผลไปยังคนอื่นได้ด้วย เราต้องเป็นจุดเริ่มต้น เป็นต้นแบบให้คนอื่น” (มิถุนา)

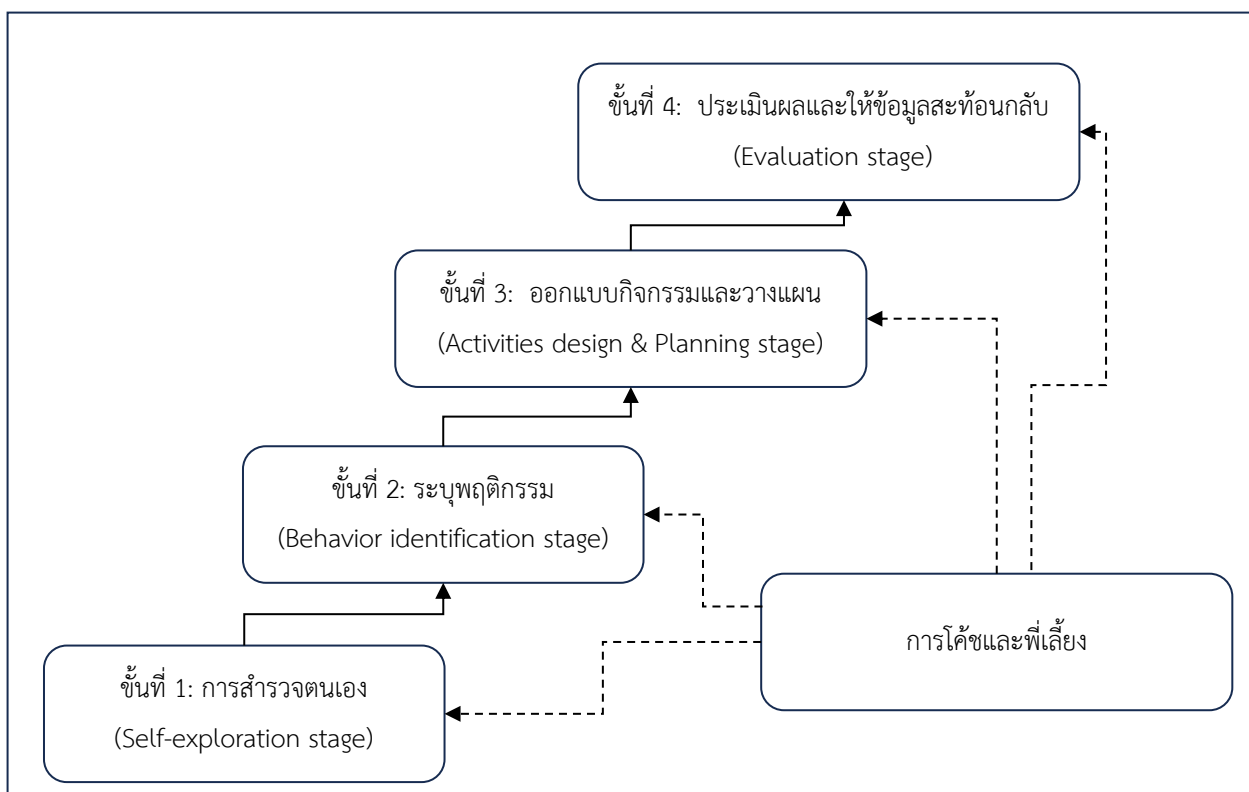
“รอบนี้เราต้องยืนให้ได้ด้วยตัวเองละนะ หรือพวกเราด้วยกันที่ต้องช่วยกัน ต้องดูแลกัน ลองทำดู ได้ไม่ได้ก็เอามาปรับกันเอา ถ้าเราทำได้คนอื่นที่เห็นเค้าก็จะเอาอย่าง ไม่ต้องมีแผนอะไรก็ได้ ทำไปตามสองครั้งที่เคยทำนี้แหละ แล้วค่อยมาดูกันว่าทำได้หรือเปล่า ดัดขัดตรงไหนจะได้แก้ไขด้วยกันไป แค่ว่าพวกเรามาคุยกันวงเล็กก็ได้ลองจัดการกันเองนะพวกเรา” (มินา)

“เราต้องลองจัดการกับตัวเองกัน ถ้าเราต้องการมีพฤติกรรมแบบนี้จริง ๆ เราก็ต้องทำเอง เพราะสุดท้าย ไม่มีใครช่วยเราได้นอกจากตัวเอง ไม่ต้องทำอะไรเพิ่ม แค่ทำสิ่งที่ทำมาสองรอบให้ต่อเนื่องจนเป็นนิสัยเท่านั้นเอง” (พฤษภา)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในรอบที่ 3 มี 3 กิจกรรม ใช้ระยะเวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง และการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเป็นเวลา 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมวิจัยเสนอให้มีการ “ควบรวม” ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายหรือใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน ส่งผลให้ได้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ขั้นตอน แสดงตามภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณที่ได้จากวงรอบที่ 3



หลังผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 วงรอบ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีลักษณะพฤติกรรมพอประมาณที่เกิดขึ้นจริงเป็นไปตามพฤติกรรมที่คาดหวัง และมีผลลัพธ์ทางอ้อมเชิงบวกเกิดขึ้น ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

จากการบูรณาการข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3 วงรอบ “ควบรวม” กับการประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ภายใต้ชื่อ “รูปแบบพอดิ (PO-DE Model)” โดยผู้วิจัยมีแนวคิดว่าการที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ไม่ทำให้ตนเองและครอบครัวได้รับผลกระทบด้านลบ ควรต้องก่อประกอบไปด้วยความพอเพียง เพียงพอ พอประมาณ และที่สำคัญที่สุดจะต้องมีความ “พอดิ” หรือ “สมดุล” ในการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่เป็นเสมือน “เกลียวการสะท้อนผล” ในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 สร้างพลังแห่งการสำรวจตัวตน (Power of self-exploration: P) เป็นระยะกระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยก้าวข้ามขั้น “ไม่สนใจปัญหา” ไปสู่การไตร่ตรองผ่านกิจกรรมสร้างการตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมปัจจุบันของตนเองที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น และรับรู้ผลลัพธ์อันจะเกิดจากพฤติกรรมใหม่ด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ เช่น การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาสังคมผ่านกิจกรรมการได้รับฟังผู้เชี่ยวชาญและการเรียนรู้จากการดูต้นแบบ (Model) ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ผ่านกิจกรรมการวาดภาพสะท้อนตัวตนในอนาคตและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และกระบวนการกำกับตนเองในขั้นการสังเกตตนเองผ่านกิจกรรมสะท้อนคิด

ขั้นตอนที่ 2 มุ่งผลหมุดหมายที่พึงประสงค์ (Objective identification: O) เป็นระยะที่มุ่งเน้นให้ผู้ร่วมวิจัย “ตระหนักรู้ ไตร่ตรองและตัดสินใจ” เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณ และผลลัพธ์ที่คาดหวังที่เหมาะสมกับบริบทของบุคคล โดยผู้วิจัยนำกระบวนการกำกับตนเองขั้นการสังเกตตนเองและการตัดสินใจตนเองผ่านกิจกรรมการสะท้อนคิดจากภาพวาดอนาคต หลังจากนั้นให้ผู้ร่วมวิจัยแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการเล่าเรื่องจากภาพวาดของตนเอง และบอกเหตุผลของการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมพอประมาณนั้น ๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจจากภายในด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง

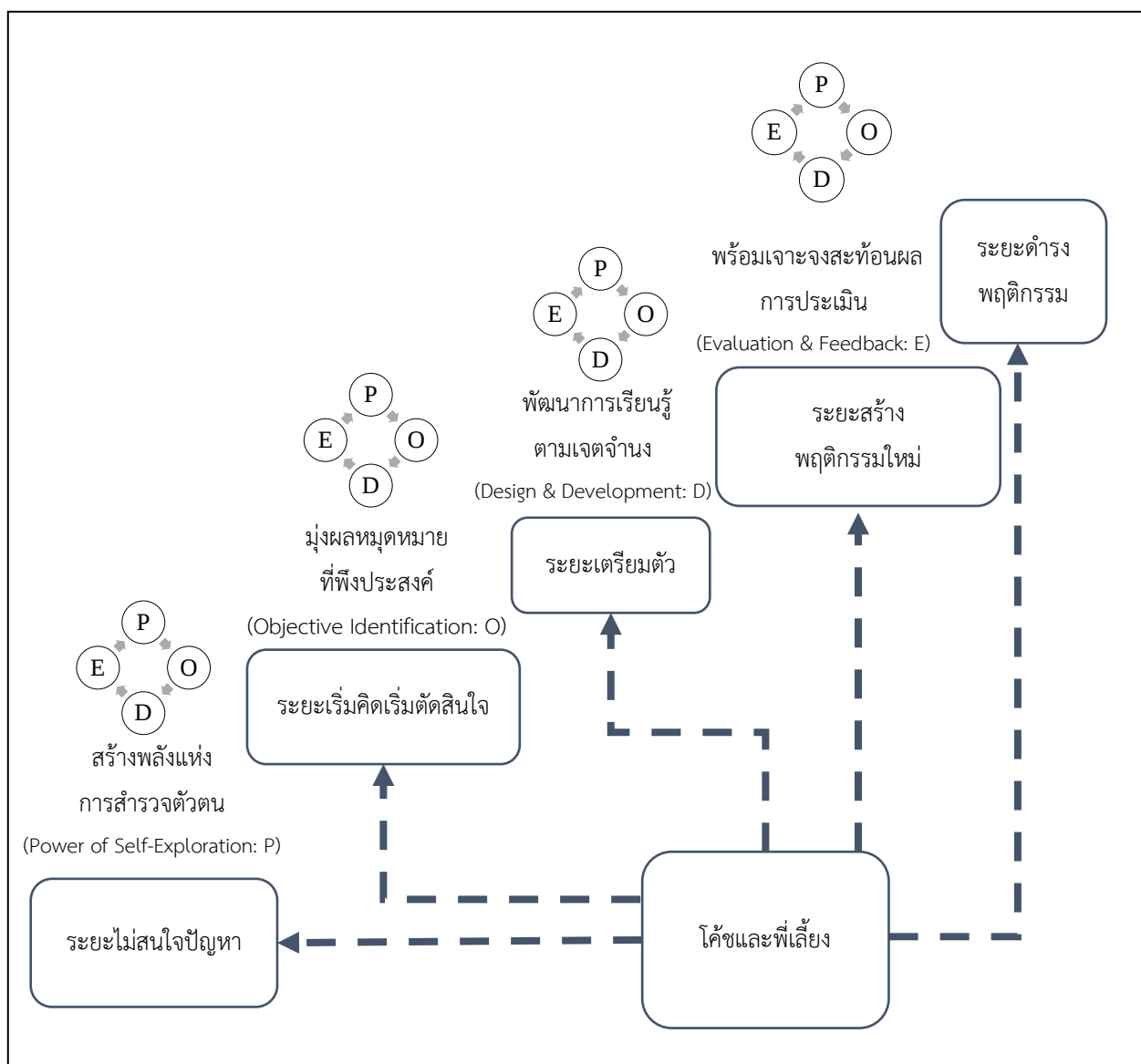
ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาการเรียนรู้ตามเจตจำนง (Design & development: D) เป็นระยะการ “สร้างพฤติกรรมใหม่หรือขั้นการลงมือปฏิบัติ” ด้วยการออกแบบกิจกรรมและกำหนดการวางแผนพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ผู้ร่วมวิจัยจึงต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม และเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ผู้วิจัยได้นำกระบวนการกำกับตนเองมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมผ่านกิจกรรมการบันทึก

พฤติกรรมของตนเอง กิจกรรมการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม และการแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการสะท้อนคิดด้านความเข้าใจ-การเรียนรู้ ด้านเจตคติ-ความรู้สึก และด้านทักษะ-พฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 4 พร้อมเจาะจงสะท้อนผลการประเมิน (Evaluation & feedback: E) เป็นระยะที่ผู้ร่วมวิจัย “ปฏิบัติหรือกระทำพฤติกรรมใหม่” ผ่านการประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการเปรียบเทียบพฤติกรรมปัจจุบัน พฤติกรรมพอประมาณที่คาดหวังกับพฤติกรรมพอประมาณที่เกิดขึ้นจริงหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการกำกับตนเองมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมผ่านการบันทึกพฤติกรรมของตนเอง การแบ่งปันประสบการณ์ และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม และการสะท้อนคิดจากการสะท้อนผลลัพธ์ ดังภาพประกอบ 6

ภาพประกอบ 6

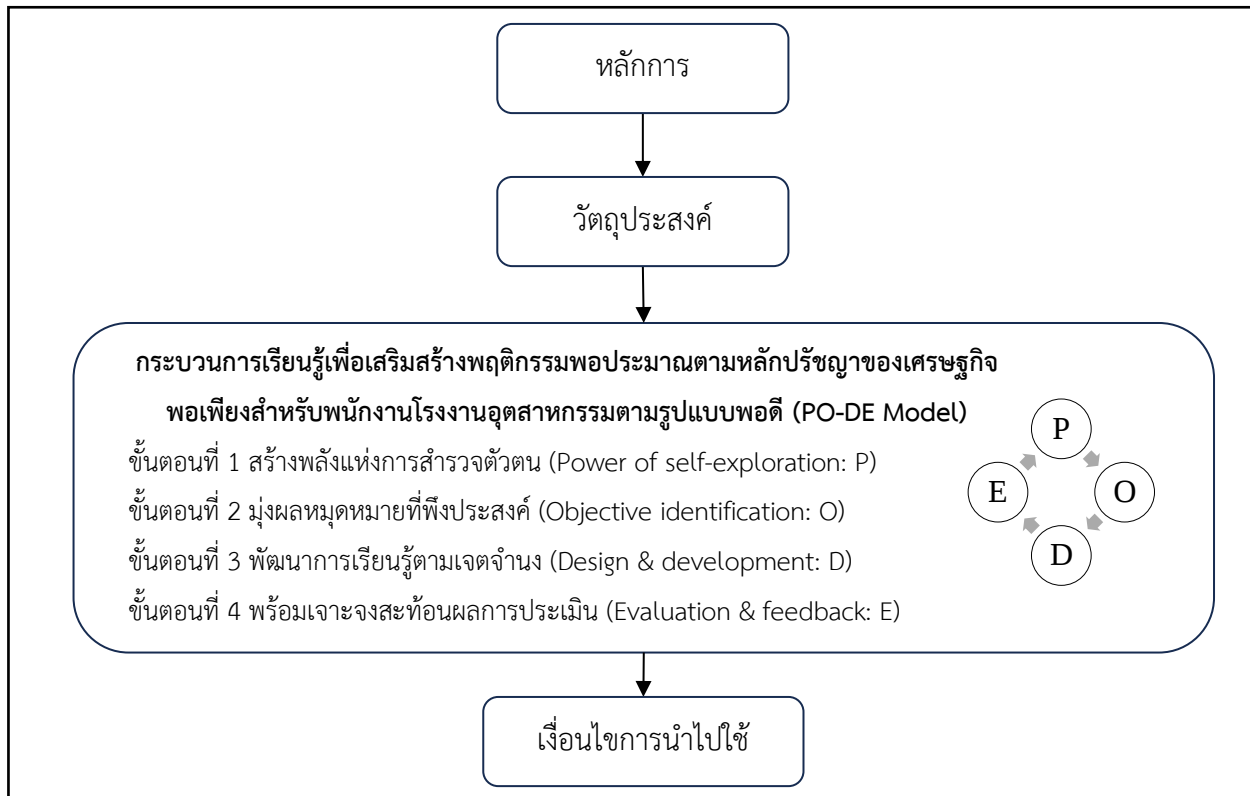
รูปแบบพอดี้ (PO-DE Model) เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม รายละเอียดดังภาพประกอบ 7

ภาพประกอบ 7

องค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



หลักการ: เป็นการออกแบบที่มุ่งเน้นให้มีความเป็นกลาง (Commonality) ไม่มีการชี้นำหรือมีอคติต่อกิจกรรมที่กำหนดขึ้น กระบวนการเรียนรู้ไม่ซับซ้อน และเป็นการสร้างกระบวนการภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

วัตถุประสงค์: เพื่อนำไปใช้เป็นตัวแบบในการเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กระบวนการเรียนรู้: ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนตามกระบวนการเรียนรู้ของรูปแบบพอดี

เงื่อนไขการนำไปใช้: ระบบสนับสนุน ทักษะการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง การกำกับติดตาม

ผลจากการประเมิน “ความเหมาะสม” ของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณของผู้ร่วมวิจัยตามแนวทางของ Stufflebeam (2001) พบว่า มีความเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทุกขั้นตอน โดยขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างพลังแห่งการสำรวจตัวตน เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นในการจุดประกายความต้องการเปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจ และขั้นตอนที่ 4 พร้อมเจาะจงสะท้อนผลการประเมิน โดยช่วยส่องสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนับตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปจนกว่าจะดำรงพฤติกรรมที่ต้องการได้

“ด้วยกระบวนการทุกขั้นตอนทำให้เราเกิดการเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดี เข้าใจลึกซึ้งมากขึ้น เกิดจากกระบวนการนี้แหละที่ให้โอกาสคนเรียนได้มีส่วนร่วมผ่านการปฏิบัติจริง” (พฤษภา)

“ทุกขั้นตอนเกิดจากเราเอง เราารู้สึกว่าเราเป็นเจ้าของ เรากำหนดเอง แล้วเราก็ทำเองด้วยตัวเอง ผลลัพธ์ก็เกิดกับเราเอง แล้วทำไมจะไม่ทำก็เพื่อตัวเราเอง” (กันยา)

“การพัฒนาตัวเองแบบที่เรามีส่วนร่วมทำให้เรารู้สึกว่าเราคิด เราทำ ผลก็เกิดเพื่อตัวเอง เพราะไม่มีใครได้อะไรจากเรา วิธีการนี้ทำให้เราได้ฝึกทำด้วยตัวเอง โดยมีพี่เลี้ยงมีโค้ชคอยให้ช่วยเหลือแนะนำ และรอบสุดท้ายเราได้ฝึกเองทำให้เรารู้ว่าเราจะมุ่งมั่นที่จะทำได้ ผลลัพธ์ที่เกิดเราและคนใกล้ชิดตัวเราคือคนที่จะได้รับผลโดยตรง” (พฤศจิกายน)

ผลจากการประเมิน “ความเป็นไปได้” ของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณของผู้ร่วมวิจัยตามแนวทางของ Stufflebeam (2001) พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณ โดยผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบเดิม และสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จริงและเป็นรูปธรรม

“กระบวนการนี้ทำให้เรามีส่วนร่วม ปกติเวลาฝึกอบรมไม่ค่อยมีโอกาสมีส่วนร่วม นั่งฟังและจดอย่างเดียว ผลเลยออกมาอย่างที่เห็น แต่รูปแบบนี้ทำให้เรากระตือรือร้น อยากเปลี่ยนแปลงตัวเองจริง ๆ ไม่ยากและไม่เสียเวลาอย่างที่แอบกังวลในตอนแรกเลย” (ธันวา)

“เป็นกระบวนการพัฒนาที่ดีกว่าการฝึกอบรมอย่างเดียว การให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละคนได้ดี การแบ่งปันประสบการณ์ช่วยให้ได้เรียนรู้แนวทางการทำกิจกรรมและการควบคุมตนเองได้ดีขึ้น” (เมษา)

“วิธีการอื่นเราไม่ค่อยได้มีส่วนร่วม ส่วนใหญ่คนสอนก็จะบอกให้เราทำนั่นทำนี่ เราไม่ได้แสดงความเห็นอะไร แต่วิธีการนี้เราเริ่มเองตั้งแต่เริ่มจนจบขั้นตอน ทำวน ๆ ไปเรื่อย ทำได้ก็พัฒนาต่อ ไม่ได้ก็กลับไปแก้ไข” (กุมภาพันธ์)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 มุ่งเน้นวิธีการเรียนรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติและมุ่งผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2 มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน และคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ อย่างเป็นระบบ และเห็นควรให้มีการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงแทรกเสริมในระหว่างการทำกิจกรรม สัมพันธ์กับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่ Knowles (1984) ระบุไว้ว่าผู้ใหญ่มักจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่กำลังเรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการและความสนใจ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นไปในทำนองเดียวกับ Linderman

(1926) ที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ไว้ว่าผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และการมีประสบการณ์ด้วยตนเอง

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

รูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานอุตสาหกรรม ชื่อ “รูปแบบพอดี (PO-DE Model)” พัฒนารูปแบบขึ้นจากผลการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ ส่งผลให้มีการออกแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานวิธีการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างครบถ้วนด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีจุดเด่นที่เป็น “หัวใจ” ของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ “การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นวงจรแบบขดลวด” ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการสะท้อนผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น อีกทั้งการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เป็นไปด้วยความเรียบง่ายและไม่ซับซ้อน จึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันในทุกกระบวนการ และสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

สำหรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการกำหนดองค์ประกอบ ระยะ และขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Jongchaloemchai (2020) ที่พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดประสงค์ 3) สารการเรียนรู้ 4) กระบวนการเรียนรู้ 5) สื่อและสิ่งสนับสนุน และ 6) การวัดประเมินสัมพันธภาพ Sandhisomabandhu (2020) ที่พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมควบคู่กับการโค้ชผลการปฏิบัติงานและการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นชื่อว่า “รูปแบบแอทแคร์ (AT-CARE Model)” มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) หลักการ 2) วัดจุดประสงค์ 3) กระบวนการ พัฒนา และ 4) เงื่อนไขการนำไปใช้

สำหรับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบพอดี พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีการ “เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณ” ในทิศทางที่ดีขึ้นทุกลักษณะพฤติกรรม โดยเฉพาะการสร้างสมดุสรายรับและรายจ่าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างสมดุสรายรับและรายจ่ายเป็นจุดเริ่มต้นในการดำเนินการตามลักษณะพฤติกรรมอื่น ๆ ทั้งหมด ประกอบกับผู้ร่วมวิจัยเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยข้อค้นพบนี้ต้องประเมินขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยการใช้เทคนิคจากการบูรณาการทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล อีกทั้งแนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต้องมุ่งเน้นความสอดคล้องกับขั้นความพร้อมในการปรับเปลี่ยนของผู้ร่วมวิจัย จึงต้องเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Numpoon (2020) ที่ศึกษาการนำทฤษฎีขั้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ส่งผลดีต่อกลุ่ม

อาการเมแทบอลิกในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ป่วยกลุ่มอาการเมแทบอลิก ช่วยให้ผ่านไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ส่งผลดีต่อกลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการเมแทบอลิกในแต่ละองค์ประกอบได้ สัมพันธ์กับ Heetaksorn et al. (2017) ที่ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมออกกำลังกาย: การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พบว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาช่วยในการวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถช่วยให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกายที่ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรม ควรมีการกำหนดแนวนโยบายและการหาแนวปฏิบัติที่ดี และนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนงาน เช่น แผนการพัฒนาพฤติกรรมพอประมาณ กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมพอประมาณ
2. ผู้บริหารทุกระดับของโรงงานอุตสาหกรรม ควรเข้าไปมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพอประมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้วยการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมด้านงบประมาณและเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในระหว่างการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และนำไปสู่การ มีพฤติกรรมพอประมาณตามที่ผู้ร่วมวิจัยคาดหวังไว้ จึงควรให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพอประมาณ
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การสำรวจตนเองมีความสำคัญอย่างมาก จึงควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติของตนเอง บันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของตนเอง และสำรวจเป้าหมายของตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และสะท้อนคิด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตามที่ผู้ร่วมวิจัยกำหนดด้วยตนเอง
3. จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสามารถถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรอื่นที่สนใจได้ จึงควรใช้ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกตการณ์ และสะท้อนผลลัพธ์ มาเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเป็นการเติมเต็มความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะมีความเหมาะสมกับนักวิจัยที่มีกระบวนการทัศน์แบบปฏิฐานนิยม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสามารถสนับสนุนให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างทั่วถึง ภายใต้หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

3. ควรมีการขยายการศึกษาด้วยการนำบุคคลในครอบครัวเข้ามาเป็นผู้ร่วมวิจัย เพื่อสร้างการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน เนื่องจากระบบนิเวศน์รอบตัวของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมย่อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

4. ควรมีการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมพฤติกรรมพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- Aimsupasit, S. (2020). *Theories and techniques in behavior modification* (7th ed.). Chulalongkorn University press. [in Thai]
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Boonma, S. (2017). *Sufficiency economy philosophy*. PA living. <http://www.uthaisak.com/SEEbySawaiBoonma.htm> [in Thai]
- Boontongkham, N., Phrakrupaladsuwattanabuddhikun, & Deyiem, S. (2020). A good quality of life according to the sufficiency economy philosophy under the COVID-19 virus. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 6(4), 235–246. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/240486> [in Thai]
- Butjayanon, S. (2020). Application of Buddhist principles in solving economic problems in the consumerism era. *Journal of Buddhist Studies Vanam Dongrak*, 7(2), 63-80. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam_434/article/view/246157 [in Thai]
- Chamber Business Poll. (2023). *Thai labor: Case study income no over 15,000thb./month*. Thai Chamber University. https://cebf.utcc.ac.th/upload/poll_file/file_th_182d29y2024.pdf [in Thai]
- Cheunchoksan, S., Chuawally, P., & Dhamrongsiri. V. (2019). Money problem of Thai Family. *Journal of Bank of Thailand (online)*. https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_30Oct2019.html [in Thai]

- Chumtakob, D. (2020). Sufficiency economy: An alternative survival strategy for the Covid-19 pandemic. *Journal of Multidisciplinary Academic Research and Development*, 2(3), 11-22. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JMARD/article/view/243958> [in Thai]
- Heetaksorn, C., Chanthra, R., Wanchai, A., & Intana, J. (2017). Exercise behavior modification and application of the transtheoretical model. *Journal of Nursing and Health Care*, 35(4), 25-33. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned/article/view/111711/87179>
- Jensantikul, N. (2019). Philosophy of sufficiency economy: Preliminary survey of researches during 2006-2012. *Southeast Bangkok Journal*, 5(1), 1-11. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SB_Journal/article/view/149947 [in Thai]
- Jongchaloemchai, P. (2020). *Development of a learning management model for enhancing the creative problem-solving skills of preservice teachers* (Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University). Srinakharinwirot University Dspace. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1093> [in Thai]
- Joyce, B., & Weil, M. (2004). *Models of Teaching* (5th ed.). Allyn & Bacon.
- Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species*. Gulf Publishing.
- Kolb, D., & Fry, R. E. (1975). Toward an applied theory of experiential learning. In C. Cooper (Ed.), *Theories of group processes*. John Wiley & Sons.
- Linderman, E. C. (1926). *The meaning of adult education*. New Republic.
- Ministry of Labour. (2023). *Annual labor situation year 2023*. Human Resources Management Division, Ministry of Labour. [in Thai]
- Numpoon, J. (2020). Application of the Transtheoretical Model in adult patients with Metabolic syndrome. *The Red Cross Nursing Journal*, 13(2), 15-28. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/trcnj/article/view/249743>
- Ounraun, W. (2020). *An instruction model development based on social constructivism and Authentic learning approaches to enhance differentiated instruction ability for student teachers* (Doctoral dissertation, Naresuan University). NU Intellectual Repository. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/3376>
- Phisanwachiropas, P., & Boonpitak, C. (2019). The consumerism accordance with Buddhist concept. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(9), 4261-4280. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/223730/154840> [in Thai]
- Phosita, C. (2011). *Science and Art of Quality Research* (9th ed.). Amarin Printing and Publishing. [in Thai]

- Prochaska, J. O., & Velicer, W. F. (1997). The transtheoretical model of health behavior change. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 38-48. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.1.38>
- Sandhisomabandhu, P. (2020). *A joint training model between performance coaching and empowerment evaluation for competencies development on information management for academic supporting personnel responsible for quality assurance at the Rajamangala University of Technology in the central region* (Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University). Srinakharinwirot University DSpace. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/769> [in Thai]
- Sangthong, S. (2019). *The development of MECCA model to enhance critical reading abilities for upper secondary school students* (Doctoral dissertation, Silpakorn University). Srinakharinwirot University DSpace. <http://ir-thesis-su.ac.th/dspace/handle/123456789/2619> [in Thai]
- Schon, D. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic books.
- Stufflebeam, D. L. (2001). Evaluation Checklists: Practical Tools for Guiding and Judging Evaluations. *American Journal Evaluation*, 22(1), 71-79. [https://doi.org/10.1016/S1098-2140\(01\)00119-9](https://doi.org/10.1016/S1098-2140(01)00119-9)
- The Chaipattana Foundation. (2010). *Sufficiency economic philosophy*. <https://www.chaipat.or.th/publication/publish-document/sufficiency-economy.html> [in Thai]
- Zimmerman, B. J. (1998). Academic studying and the development of personal skill: A self-regulatory perspective. *Educational Psychologist*, 33(2-3), 73-86. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3302&3_3