

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Gavin (1993) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีลักษณะในการสร้างสรรค์ การได้มาซึ่งความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Argyris (1997) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอในองค์กร ลดทอนสิ่งที่เรียกว่า defensive routines หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย เพื่อปกป้องตนเองหรือแก้ตัว

Luthan (1998) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นการนำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์กร

Senge (2000) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานตามที่ปรารถนาโดยมีการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และมีการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

Hoy และ Miskel (2001) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก แรงบันดาลใจของสมาชิกได้รับการสนับสนุนและ

ส่งเสริม สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรได้มีการขยาย ศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Ubben และ Jensen (2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) มีความหมายเดียวกันและใช้แทนกันได้ เป็นชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ ความ เจริญเติบโต ก้าวหน้า มีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นเรื่องขององค์กรหรือ ชุมชนที่ไม่เคยอึดตัว

Marquardt (2002) ได้นิยามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจ แห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตร มีการจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเพิ่มผลผลิต

อดุลย์ วิริยะเวชกุล (2539) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่ บุคลากรในองค์กร เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นขบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิด ของการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่าง เป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยน พฤติกรรมองค์กร

พจน์ สะเพียรชัย (2549) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อความรู้ใหม่ รวมถึงความคิดและความรู้ของคนในองค์กรให้เป็น พลังร่วม เพื่อผลักดันองค์กรให้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมจาก ภายนอก แล้วนำมาซึ่งความสำเร็จตามปณิธานและความมุ่งหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงหลักการหรือ แนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆทางธุรกิจ และปรับ อุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

จากคำนิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนักวิชาการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามุมมองที่ คล้ายคลึงกันคือการมองภาพความสำเร็จ ไปในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของ บุคลากรในทุกระดับทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล และระดับ องค์กร จากการวิเคราะห์ถึงสาระสำคัญของคำนิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการต่างๆ ต้องการ นำเสนอ สามารถสรุปการมีลักษณะร่วมของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
2. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
3. การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร
5. การให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบ กระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
6. การปรับตัว เปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์กรที่สมาชิกมีความใฝ่เรียนรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิต และมีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดหรือปรัชญาในการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของโลกธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ดังนั้นองค์กรที่จะอยู่รอดและมีศักยภาพในการแข่งขันได้ จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างทักษะความสามารถของพนักงานให้มีการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องในองค์กร นั่นก็คือ การสร้างองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ได้เสนอแนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ประการในหนังสือเรื่อง วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้ (the fifth disciplines) ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น สิ่งที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ (personal mastery) คือการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อบ่มงั่งจุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. การมีแบบแผนทางความคิด (mental model) คือแบบแผนทางความคิดของคนในองค์กรที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึก มีความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ชัดเจนและถูกต้อง มุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความ

เปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะทางอารมณ์ไม่แปรปรวนหรือทอดยเมื่อเผชิญกับวิกฤติการณ์ต่างๆ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของคนในองค์กร ที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องมาจากการที่มีการรับฟังซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มีการให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้หากวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ หรือขัดแย้งกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถทำความเข้าใจและมองภาพรวมของวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรเพราะจุดหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือผลักดันให้ทุกคนมีพันธกิจร่วมกัน โดยอาศัยพื้นฐานจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) คือการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของกลุ่มสมาชิกในองค์กร ในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มสมาชิกต่างๆภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของบุคลากรในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนด้านจิตใจในหลายด้านเช่นสามารถมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้ สามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นระบบและสามารถระบุได้ถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา

Marquardt (1996) กล่าวถึงแนวคิด 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่ มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบคือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบ จากที่ให้ความสนใจในเนื้องานและผลิตผล ไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้พัฒนาไปพร้อมกัน เช่นการกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การให้การสนับสนุน การกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ

3. การให้อำนาจกับสมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน หุ้นส่วนธุรกิจ โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีความสามารถ

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีที่มีรูปแบบต่างๆ สนับสนุนการเรียนรู้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมทั้ง 5 ประการซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ทั้งด้านความคิด วิทยาการ และค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ๆ เหล่านั้นพัฒนาและปรับปรุง โครงร่างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง มีมุมมองที่เปิดกว้างและต้องตัดสินใจให้เหมาะสมและทนต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมองค์กรในทุกๆ ด้าน ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าไปสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรโดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน สื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้ว จึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดมองปัญหา และที่สำคัญ

อย่างยิ่งคือการเรียนรู้จากความสำเร็จและจากความล้มเหลว ทำยที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่างๆข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ให้เป็นระบบ ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุด แทนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาไปในแต่ละจุดย่อย ๆ ซึ่งอาจเป็นการแก้ไขที่ไม่ตรงจุด ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความหมายของ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience)

Resilience เป็นคำที่นำมาจากภาษาลาติน resitre ที่แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่คืนตัวสู่สภาพเดิมอย่างรวดเร็ว

Jordan (1992) ได้นิยามการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่า เป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นทำให้บุคคลสามารถปรับตัวผ่านอุปสรรคและจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

Joseph (1994) อธิบายความหมายของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่าเป็นจุดแข็งที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยเจตคติและพฤติกรรมการแก้ ปัญหาซึ่งทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความยากลำบากและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยบุคคลที่มีการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มองโลกในแง่บวก เห็นคุณค่าในตนเองมีความมุ่งมั่นและมีทักษะทางสังคม

Grotberg (1995) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นศักยภาพของบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนที่มีความสามารถในการฟื้นตัว การป้องกันความสูญเสีย การลดความรุนแรงและการผ่านพ้นจากการได้รับผลกระทบที่เกิดจากภาวะบีบคั้นต่างๆที่ต้องเผชิญได้ด้วยดี ซึ่งพื้นฐานของความเข้มแข็งหรือศักยภาพดังกล่าวนี้ควรจะต้องได้รับการส่งเสริมปลูกฝังให้เกิดขึ้น ตั้งแต่อยู่ในวัยเด็กและสามารถพัฒนาได้ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม

Dyer (1996) ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นความสามารถหรือทักษะซึ่งสามารถพบได้ใน 3 มิติด้วยกัน คือ มิติบุคคล มิติระหว่างบุคคล และครอบครัว โดยที่ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลหรือมีอิทธิพลให้บุคคลเกิดความเข้มแข็งทางใจในขณะเผชิญเหตุการณ์หรือภายหลังเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤติ

Wang (1997) นิยามการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่าเป็นศักยภาพและลักษณะนิสัยในการมุ่งประสบความสำเร็จของบุคคลในกลุ่มเสี่ยงที่จะเผชิญกับสถานการณ์ทางลบในชีวิต แต่บุคคลเหล่านั้นก็สามารถประสบความสำเร็จและพัฒนาตนเองได้

Masten และ Reed (2002) อธิบายความหมายของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่าเป็นกระบวนการหรือรูปแบบของการปรับตัวในเชิงบวกและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อน้ำที่และการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล

Rutter (2007) ได้พูดถึงความหมายของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่าเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แม้ว่าจะต้องผ่านประสบการณ์ความทุกข์หรือความเสียหายที่คาดว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ร้ายแรง หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันต้านทานต่อประสบการณ์ความเสียหายจากสิ่งแวดล้อม หรือการเอาชนะความเครียดหรือความทุกข์ยาก

Bhamra et al. (2011) ความสามารถที่จะกลับสู่สภาวะปกติหลังจากพบกับ ความเปลี่ยนแปลง

Longstaff et al. (2013) ความสามารถที่จะกลับคืนหรือฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ รักษาภาวะที่ต้องการ มีความทนทานต่อความกดดันของระบบ ปรับเปลี่ยนและก้าวหน้า

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2541) ได้บัญญัติคำว่า “Resilience” ในพจนานุกรมอังกฤษ-ไทยว่า ความสามารถในการกลับสู่สภาพเดิม ความหัดได้ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการฟื้นคืนสู่ปกติ

ศิริเพิ่ม เชาวศิริศิลป์ (2546) ได้อธิบายว่าการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติคือ ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดีโดยการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ไปสู่แนวทางที่สร้างสรรค์และพัฒนาไปในทางที่ทำให้ชีวิตเป็นสุข

เพ็ญประภา ปริญาพล (2550) นิยามการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในด้านของความสามารถของบุคคล โดยให้ความหมายว่าเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความสามารถที่มีในมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ใน เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สังคมหรือวัฒนธรรมใดๆก็ตาม เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มนุษย์นำมาป้องกันปกป้องตนเองจากเหตุการณ์ที่ไม่ปรารถนา เพื่อเอาชนะและทำให้ ชีวิตของตนผ่านพ้นประสบการณ์ทางลบที่กำลังเผชิญไปได้

ประเวช ดันติพิวัฒนสกุล (2550) กล่าวว่าแนวคิดเรื่องของการสร้างความเข้มแข็งทางใจพัฒนาขึ้นจากความรู้หลายแหล่ง จึงไม่ใช่เป็นทฤษฎีใหม่ แต่เป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้ด้วยความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีหลักฐานอ้างอิงจากงานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถของคนเราในการต่อสู้กับปัญหาชีวิต ซึ่งจากการศึกษาพบว่าคนเรามีความสามารถในการปรับตัวภายในและ ความสามารถนั้นเป็นสิ่งที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม

ตันติมา ค้วงโยธาและคณะ(2553) ได้ให้ความหมายของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติว่า หมายถึง การกลับไปสู่การทำหน้าที่ในระดับเดิมหลังการบาดเจ็บทางใจหรือหลังการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความงอกงามและการทำหน้าที่ที่ดี การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติเป็น โครงสร้างที่มีมิติที่หลากหลายและเป็นองค์รวม เป็นความสามารถในการเผชิญและเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ยากลำบากให้ได้ดีที่สุด และเป็นความสามารถในการพัฒนาวิธีการลดความตึงเครียด

อารยา ผลธัญญา (2554) ได้ให้คำจำกัดความของการฟื้นคืนสู่ สภาวะปกติว่าเป็น คุณลักษณะทางบวกของบุคคลและการมีความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับผู้อื่นที่บุคคลรับรู้ ซึ่งเอื้อให้บุคคลสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมและกลับมาใช้ชีวิตตามปกติเมื่อประสบกับสถานการณ์เลวร้ายที่มีความเสี่ยงต่อการมีพัฒนาการ โดยที่ศักยภาพของบุคคลในการปรับตัวเป็นผลมาจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนที่เป็นลักษณะภายในตัวบุคคลหรือ ปัจจัยภายในและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอก

กรมสุขภาพจิต(2563) ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจว่า คือความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝัน พลิกวิกฤติให้เป็น โอกาส ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้โดยไม่จมอยู่กับความทุกข์ และดำเนินชีวิตต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

Grotberg (1995) ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นทักษะที่จำเป็นในการเพิ่มปัจจัยปกป้องอันเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการได้แก่

- 1.ด้านแหล่งประโยชน์ภายนอก หมายถึงการตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนมี (I have...)
- 2.ด้านความเข้มแข็งภายใน หมายถึงการรับรู้ในสิ่งที่ตนเป็น (I am...)
- 3.ด้านทักษะสังคมและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการแก้ไขปัญหาสิ่งที่ตนสามารถทำได้ (I can...) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดความเข้มแข็งทางใจ เป็นการค้นคว้าหาแหล่งประโยชน์ภายในตนเองที่จะนำมาเผชิญกับความเครียด

Klöhnen (1996) ได้วิเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบของการจัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติที่มีอยู่ในตัวบุคคล (ego-resilience) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมองโลกในแง่ดีอย่างมั่นใจ (confident optimism) ซึ่งอธิบายได้ถึงการที่บุคคลมองโลกในแง่ดีมีความคิดในเชิงบวก และมีความกระตือรือร้นในการชีวิต ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีความกระวนกระวายใจ และไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรือสถานการณ์ในเชิงลบ

2. มุ่งมั่นในความสำเร็จและไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น (productive and autonomous activity) องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น

3. อบอุ่นและเข้าใจผู้อื่น (interpersonal warmth and insight) องค์ประกอบนี้อธิบายถึงการที่บุคคลมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และดูเป็นที่น่าเชื่อถือในสังคม

4. มีทักษะในการแสดงออก (skilled expressiveness) องค์ประกอบนี้สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับผู้อื่น ซึ่งทำให้เป็นเรื่องง่ายต่อการใช้ชีวิตในสังคม และการมีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

เดวิส (Davis 1999) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยสรุปว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางใจ จะต้องประกอบด้วยความสามารถ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถทางด้านร่างกาย (physical competence) ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี มีอารมณ์ร่าเริง สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีปฏิริยาสนองตอบทางอารมณ์เพียงเล็กน้อยถึงปานกลาง เมื่อเผชิญ กับสถานการณ์ใหม่ ๆ

2. ความสามารถทางด้านสังคมและสัมพันธ์ภาพ (social and relation competence) ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาและรักษาไว้ มีความไว้วางใจ มีความสามารถและมีโอกาสในการเหลือบุคคลที่สามารถ ให้ความช่วยเหลือตนเอง มีความสามารถในการตระหนักรู้ และแสดงบทบาทที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ความสามารถทางด้านการรู้คิด (cognitive competence) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน การแก้ไขปัญหา มองอนาคตอย่างมีความหวัง มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อในการควบคุมตนเอง มีความเชื่อว่าทุกคน สามารถประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการประเมินการรู้คิดที่เพียงพอและตรงตามความเป็นจริง

4. ความสามารถทางด้านอารมณ์ (emotional competence) ได้แก่ ความสามารถในการควบคุม อารมณ์ มีความอดทนพร้อมที่จะรอคอยโอกาส มองเห็นคุณค่าในตนเองตามความเป็นจริง และมีความสามารถใน การสร้างอารมณ์ขัน

5. ความสามารถทางด้านคุณธรรม (moral competence) ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลอื่น มีความ รับผิดชอบต่อสังคม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความผูกพันและมีส่วนร่วมในสังคม

6. ความสามารถทางด้านจิตวิญญาณ (spiritual competence) ได้แก่ การมีศรัทธา มีศีลธรรม เช่น ความเชื่อศรัทธา มองเห็นความหมายในชีวิต มีความยุติธรรม นับถือตนเอง และการมองเห็นคุณค่าในตนเอง

Maddi และ Khoshaba (2005) ได้ทำการศึกษาข้อมูลการวิจัยและข้อมูลการจ้างงานเพื่อศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพและรูปแบบการรับมือกับความเครียดของพนักงานที่มีการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติพบว่า ความแข็งแกร่ง เป็นหัวใจสำคัญของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติและทัศนคติ 3 ด้านที่สำคัญซึ่ง ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น การควบคุม และความท้าทาย และได้ถูกรวบรวมและอธิบายเพื่อจัดเป็นรูปแบบของความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (mindset) โดยรายละเอียดของทัศนคติทั้ง 3 ด้านนั้น ประกอบไปด้วย

1.ความมุ่งมั่น (commitment) เมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่น บุคคลนั้นจะมองว่างานของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ และจะรับประกันได้ว่าตนเองนั้นให้ความใส่ใจอย่างเต็มที่ มีความพยายามในการทำงาน บุคคลนั้นจะอยู่ร่วมกับผู้คนรอบข้างได้แม้ในขณะที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมทางสังคมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

2.การควบคุม (control) เมื่อบุคคลมีความมั่นคงในความคิดด้านการควบคุม บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และในการตัดสินใจที่จะใช้ความพยายามของตนเอง นั้นบุคคลนั้นจะประเมินสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถยอมรับได้กับสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง

3.ความท้าทาย (challenge) เมื่อบุคคลมีความมั่นคงในทัศนคติด้านความท้าทาย บุคคลนั้นจะมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือในการเปิด โอกาสใหม่ ๆ ให้กับตนเอง บุคคลนั้นจะยินดีเผชิญหน้ากับความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และพยายามแก้ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะเปิดรับกับความท้าทายในชีวิตโดยไม่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงกับความท้าทายนั้น ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดีต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ศึกษาศึกษาตัวแปรทำนายความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ

ความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในจำนวนรวมกัน 235 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 129 คน และหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน พบความสอดคล้องกันกับทฤษฎีความหวัง ต่อ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร และยังพบว่าความหวังส่งผลกับความสุขในการทำงาน โดยที่ความหวังจะเป็นสิ่งทำให้เกิดความคิดที่จะค้นหาแนวทางต่างๆ เพื่อนำตนเองไปยังจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้ง เอาไว้ได้ จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรตามมา ในด้านความสามารถในการฟื้นคืนได้พบการส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงานทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ เมื่อคนเราพบกับปัญหาต่างๆ ย่อมทำให้เกิดความเหนื่อยล้าขึ้นในใจ จึงทำให้ความสุขในการทำงานลดลง ตามไปด้วยในช่วงแรกของการเจอปัญหา แต่ก็สามารถฟื้นคืนและจัดการกับปัญหาไปได้ นอกจากนี้ในด้านความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่งผลกับผลงาน ซึ่งหากคนที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้จะมีการฟื้นคืนในเรื่องการพบเจอกับอุปสรรค ดังนั้นจึงทำให้สามารถมีพลังในการฝ่าฟันอุปสรรคและจะส่งเสริมในเรื่องของผลงานที่ออกมาดีอีกด้วย ซึ่งผลวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Youssef และ Luthan (2007) เพียงบางส่วน

กัลญา ธรรมพัฒนากุล (2557) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ความชำนาญในตน ความ ยืดหยุ่นทางอารมณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานชาย โดยนำบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาประยุกต์ใช้ในแง่ของการคัดเลือกบุคคล ซึ่งมุ่งสนใจที่ความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ความชำนาญในตน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานชาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานชายบริษัท เอสเซติกแอนด์เวลเนส จำกัด โดยทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรคือ พนักงานชาย Spasha ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบถามวัดความชำนาญในตน แบบสอบถามวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานชาย พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความชำนาญในตนด้านความรู้ ความชำนาญในตนด้านทักษะ ความชำนาญในตนด้านความสามารถเฉพาะตัว ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการฟื้นฟูสภาพตน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการจัดการกับปัจจัยเสี่ยง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานชาย ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานชาย

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทำการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ในแต่ละตัวแปรพบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการจัดการกับปัจจัยเสี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด (0.554) รองลงมาคือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการฟื้นฟูสภาพตน (0.548) ความชำนาญในตนด้านความสามารถเฉพาะตัว (0.279) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านการปรับตัว (0.270) ชำนาญในตนด้านความรู้(0.222) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์(0.088) ความชำนาญในตนด้านทักษะ(0.049) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (0.031) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (0.016) บุคลิกภาพแบบมีหัวนไหว(-0.205) และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (-0.251) ตามลำดับ

นุชนาฏ ธรรมชั้น และบุรณี กาญจนถวัลย์ (2557) ศึกษาพลังสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษในจังหวัดนครปฐม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษ ในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีอายุ 25 - 60 ปีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามพลังสุขภาพจิต 3) แบบวัดเหตุการณ์เครียด (Life Stress Event) 4) แบบวัดสัมพันธภาพในครอบครัวใช้ Univariate analysis (ได้แก่ t - test และ One - way ANOVA) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังสุขภาพจิต และใช้ stepwise multiple regression analysis เพื่อหาปัจจัยทำนายพลังสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษมีระดับพลังสุขภาพจิตปกติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 60.74 ± 8.11 จาก คะแนนเต็ม 80 คะแนน โดยพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังสุขภาพจิต 5 ปัจจัยคือ เพศ $p < 0.05$, อายุ $p < 0.001$, ช่วงเวลาปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ $p < 0.05$, เหตุการณ์เครียดในชีวิต $p < 0.001$ และ สัมพันธภาพภายในครอบครัว $p < 0.01$ เมื่อวิเคราะห์การถดถอย แบบพหุคูณ พบว่าปัจจัยทำนายพลังสุขภาพจิตของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมกระดาษ ได้แก่ อายุ (มีอิทธิพลในเชิงบวก), เหตุการณ์ เครียดในชีวิต (มีอิทธิพลในเชิงลบ) และสัมพันธภาพภายในครอบครัว (มีอิทธิพลในเชิงบวก) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์พลังสุขภาพจิตของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมกระดาษได้ ร้อยละ 34.8

กาญจนา จิตุพันธ์ และกาญจนา สาธุกุล (2559) ศึกษาระดับความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ (resilience quotient) ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขารัฐศาสตร์ชั้นสูงเทคนิคเกษตรกรรม ชั้นปีที่ 2 และลักษณะการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามองค์ประกอบของสมรรถนะความยืดหยุ่นทนทานของจิตใจในวิชาชีพงาน ประชากรคือนักศึกษาสาขาเทคนิคเกษตรกรรมชั้นปีที่ 2 จำนวน 45 คน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาชีพงาน ปีการศึกษา 2558 วิทยาลัยการสาขารัฐศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้ แบบทดสอบความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.85 ก่อนออกฝึกงาน และใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการสังเกต การสนทนากลุ่ม หลังฝึกงาน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับของความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ องค์ประกอบด้าน ความ

มั่นคงทางอารมณ์ระดับปกติ มีการเรียนรู้ที่ได้รับผลกระทบจากด้านสังคมคือสังคมแหล่งฝึกงาน ความคาดหวัง การวางตัว วัฒนธรรมการทำงาน และด้านกำลังใจระดับปกติ ได้รับกำลังใจจากพ่อแม่ ตนเอง และด้านการจัดการแก้ปัญหา ระดับปกติคือ การแก้ปัญหาต่อการจดจำหน้างาน การสร้างสัมพันธภาพกับพี่ในที่ฝึกงานและเพื่อนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กัณฐก ขวัญยืน (2561) ศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การและกระบวนการ เกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ บุคลากรระดับบริหารจำนวน 15 คน และบุคลากรระดับพนักงานจำนวน 750 คน จากบริษัทประกันวินาศภัย 15 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดขององค์การเป็นชั้น (strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ฉบับแรกสำหรับบุคลากรระดับบริหารและฉบับที่ 2 สำหรับบุคลากรระดับพนักงาน มีค่าดัชนีIOC (Item-objective Congruence Index) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.748 – 0.969 ใช้การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยกรณี 3 ระดับในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยที่พบคือ การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติขององค์การที่เป็นปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะ ปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยระดับกลุ่มคือ ประสิทธิภาพร่วมส่งผลต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สำหรับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความวิริยะอุตสาหะด้านความเพียรพยายาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ การมองโลกในแง่ดีและการจัดแจงในงานด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานทางโครงสร้าง ส่งผลต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษากระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 6 คน จากบริษัทประกันวินาศภัยที่มีคะแนนเฉลี่ยการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานสูงที่สุด ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง และแผนพัฒนารายบุคคล เป็นกระบวนการหลักที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยพหุระดับซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลผลิตคือ การเป็นบุคลากรที่มีการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานอยู่ในระดับสูง

หัสบดีนทร์ เต็มทรัพย์ และ รัตติกรณัฏ์ จงวิศาล (2562) ศึกษาระดับของความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้น ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ของความ

ฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นธนาคารพาณิชย์ แห่งในกรุงเทพมหานคร ศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับสูงมาก 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.555 , 0.623 และ 0.672 ตามลำดับ และ 3) ความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 52.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

Rowder W Rolzert (2001) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันการจัดองค์กรต่างๆ จะปรากฏหรือค่อยๆ ไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลงการกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่างๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ประการแรกการเผชิญเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญคือ การที่บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะ และการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆได้ในเวลานั้นๆ

Morgana Hodliffe (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นทางจิตใจกับปัจจัยด้านต่างๆในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และอัตราการลาออก กับพนักงานในบริษัทต่างๆ พบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

นำไปสู่การมีความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การมีอิทธิพลต่ออัตราการลาออก

Parul Malik & Pooja Garg (2017) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน กับการนำไปสู่การมีความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากแบบสอบถามจำนวน 350 จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลสำหรับค่าที่หายไปและค่าผิดปกติและหลังจากลบข้อมูลและค่าผิดปกติที่ขาดหายไป 50 แบบสอบถาม จึงปฏิเสธเพิ่มเติม โดยเหลือแบบสอบถามที่ใช้งานได้จำนวน 300 แบบสอบถามสำหรับการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นตัวอย่างสุดท้ายของการศึกษานี้จึงประกอบด้วยพนักงานไอทีจำนวน 300 คน มุ่งเน้นไปที่ผู้จัดการไอทีระดับกลางเป็นตัวอย่างประชากรของการศึกษานี้ เนื่องจากพวกเขาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงกับพนักงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน 73% เป็นชาย และ 27% หญิง ในแง่ของการกระจายอายุ 38% มีอายุน้อยกว่า 30 ปี 26% เป็นของ 30–39 ปีและ 31% เป็นของ 40–49 ปีและ 5% อายุ 50 ปีขึ้นไป ในแง่ของประสบการณ์การทำงาน 44% มีเวลาน้อยกว่า 5 ปี 32% มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ 24% มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี การวัดความยืดหยุ่นของพนักงานโดยใช้ 'ความยืดหยุ่นในการทำงาน' ที่พัฒนาโดยวินวูดและคณะ (2013) ทั้งหมด 20 รายการในระดับ Likert 7 จุด คะแนนอยู่ในช่วงตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง The Cronbach ค่า α ของมาตราส่วนพบว่าเป็น 0.864

Jessica Kate Bishop (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตที่ดีของพนักงาน และความยืดหยุ่นในจิตใจของพนักงาน แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานมุ่งเน้นไปที่ความสามารถของแต่ละบุคคลในการฟื้นคืนกลับภายหลังความทุกข์ยาก นักวิจัยร่วมสมัยได้ขยายแนวความคิดนั้นไปที่พิจารณาความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานเป็นความสามารถด้านพฤติกรรมที่ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์วิกฤติ แต่สามารถแสดงให้เห็นได้เมื่อเผชิญกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในแต่ละวันที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้ความยืดหยุ่นของพนักงานจึงถูกกำหนดเป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรวบรวม บูรณาการ และใช้ทรัพยากรขององค์กร และจะแสดงออกเป็นความสามารถของพนักงานในการมีส่วนร่วมในเชิงรุก ปรับตัว และแสวงหาการสนับสนุนพฤติกรรม วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกคาดหวังว่าจะช่วยกระตุ้นการพัฒนาความยืดหยุ่นในหลายๆพฤติกรรม ประการแรก เมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มั่นใจในการเผชิญกับความท้าทาย มีการลง

นำแนวคิดใหม่ๆมาปรับใช้ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (Malik & Garg, 2017) รวมถึงการพูดคุยเชิงสร้างสรรค์ระหว่างพนักงานสามารถมองได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรจะส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้และการปรับตัวของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสมมติฐานในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 การสอบถามและการสนทนาอย่างมีแบบแผน (inquiry and dialogue) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 การกระจายอำนาจ (empowerment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสำหรับมิติทั้งสามมีดังนี้: การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\alpha = .76$), การแบ่งปันความรู้ ($\alpha = .73$), การเรียนรู้ร่วมกัน ($\alpha = .89$) ซึ่งทั้งหมดนี้มีค่ามากกว่า .7