

ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

นายอำเภอ อัมฤงกูร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**The Effects of Using a Guidance Activities Package Based on Perla M. Taigo's Whole Brain Literacy (WBL) Concept and Appreciative Inquiry (AI) on Organizational Engagement of Employees In the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital**

**Mr. Amphur Atsadavut**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for  
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies  
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อและนามสกุล** นายอำเภอ อัมฎาวุธ

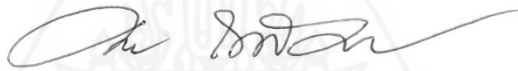
**แขนงวิชา** การแนะแนว

**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา

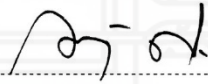
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย)



**ชื่อวิทยานิพนธ์** ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ผู้วิจัย** นายอำเภอ อัญญาธร รหัสนักศึกษา 2582800666 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา (1)** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา  
สบายยิ่ง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่  
เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โกและสุนทรียสาธก (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์  
ฟื้นฟู หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว จำแนกตามเพศอายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือนและ  
สถานภาพการสมรส และ (3) ศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 20 คน ได้มาโดย  
การสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
ได้แก่ (1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีความเที่ยงเท่ากับ .94 (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการ  
รู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โกและสุนทรียสาธก จำนวน 12 กิจกรรม และ (3) แบบสอบถาม  
ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู หลังการใช้  
ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โกและสุนทรียสาธก มีระดับ  
คะแนนมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (2) ความผูกพันต่อ  
องค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของเจ้าหน้าที่ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา  
อัตรารายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน  
และ (3) ระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้  
เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรอาศัยเทคโนโลยีในการทำกิจกรรมเพื่อง่าย และสะดวกต่อการ  
ทำกิจกรรม รวมทั้งการสื่อสารโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย

**คำสำคัญ** กิจกรรมแนะแนว การรู้ของสมองทั้งหมด สุนทรียสาธก ความผูกพันต่อองค์กร

**Thesis title:** The Effects of Using a Guidance Activities Package Based on Perla M. Taigo's Whole Brain Literacy (WBL) Concept and Appreciative Inquiry (AI) on Organizational Engagement of Employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital

**Researcher:** Mr. Amphur Atsadavut; **ID:** 2582800666;

**Degree:** Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;

(2) Dr. Niranart Sansa, Assistant Professor; **Academic year:** 2016

### Abstract

The purposes of this research were (1) to compare levels of organizational engagement of employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital before and after using a guidance activities package based on Perla M. Taigo's whole brain literacy (WBL) concept and appreciative inquiry (AI), (2) to compare levels of organizational engagement after using the guidance activities package based on Perla M. Taigo's whole brain literacy (WBL) concept and appreciative inquiry (AI) of employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital, as classified by gender, age, duration of employment, educational qualification, monthly income, and marital status; and (3) to study their satisfaction with and suggestions for using the guidance activities package.

The research sample consisted of 20 employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital who were willing to participate in the activities. They were selected by stratified random sampling. The employed research instruments were (1) a scale to assess organizational engagement with reliability coefficient of .94; (2) a guidance activities package based on Perla M. Taigo's whole brain literacy (WBL) concept and appreciative inquiry (AI) which consisted of 12 activities; and (3) a questionnaire on satisfaction with and suggestions for using the guidance activities package. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, two-way ANOVA, and content analysis.

The findings showed that (1) the organizational engagement level of employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital after using a guidance activities package based on Perla M. Taigo's whole brain literacy (WBL) concept and appreciative inquiry (AI) was significantly higher than their counterpart level before using the activities package at the .05 level of statistical significance; (2) employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital with different genders, ages, durations of employment, educational qualifications, monthly incomes, and marital statuses did not significantly differ in their levels of organizational engagement; (3) the employees were satisfied with the use of the guidance activities package at the highest level; meanwhile, they suggested that technology should be used to facilitate the participation of activities; also, online social media with up-to-date contents should be employed in conducting the activities.

**Keywords:** Guidance activities package, Whole brain literacy (WBL), Appreciative inquiry (AI), Organizational engagement

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา และอาจารย์ ดร. ครรชิต แสนอุบล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มาโดยตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ ในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ สันตนิรันดร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์ คุณรัชต์ วงศ์วิสิทธิ์ คุณพัฒนพงศ์ แยมงามเหลือ และคุณอนุธิดา วงศ์ตันกาศ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ผู้วิจัยในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และกิจกรรมแนะแนวในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง และเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธทุกท่าน ในความร่วมมือ และให้การสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวของผู้วิจัย และคนสำคัญที่คอยอยู่เคียงข้างกันมาตลอด ที่ให้ความสำคัญในการศึกษาของผู้วิจัย และเป็นกำลังแรงใจที่ทำให้ผู้วิจัยบรรลุตามเป้าหมายที่ได้หวังไว้ อีกหนึ่งแรงใจ ต้องขอขอบคุณ เพื่อนๆ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นแรงสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ ประสบการณ์ที่ดี ที่ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และฝึกฝนตนเองในการวางแผน ดำเนินการอย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหาที่พบ ตลอดจนนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา ก่อให้เกิดการนำไปต่อยอดในชีวิต ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม

อำเภอ อัยฎาวุธ

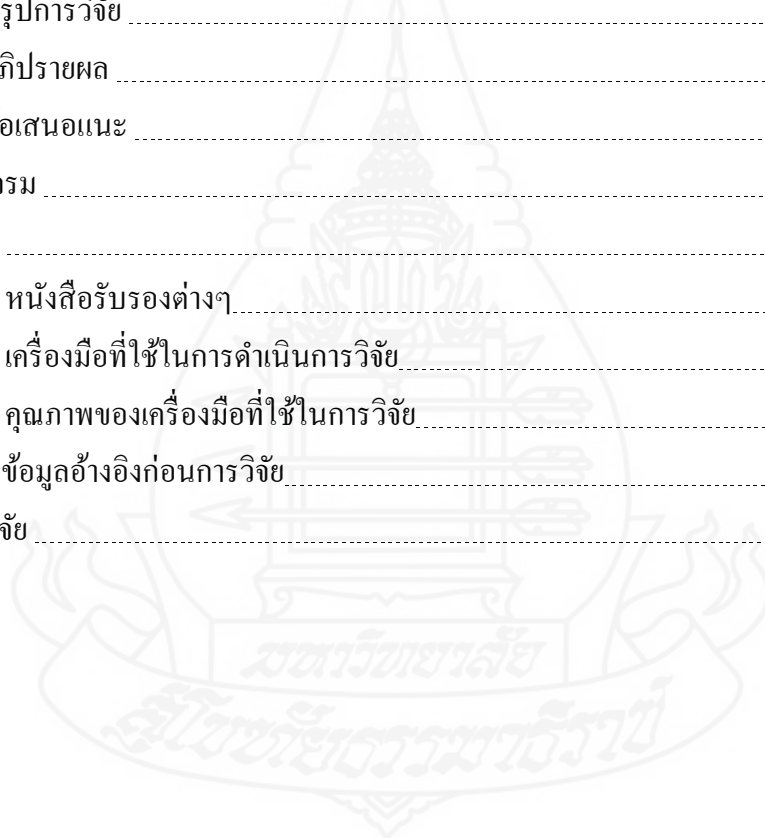
ธันวาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐาน .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	10
กิจกรรมแนะแนว .....	25
แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก .....	38
แนวคิดสุนทรียศาสตร์ (appreciative inquiry: AI) .....	45
ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร .....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	73
รูปแบบการวิจัย .....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	92

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	93
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง .....	93
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานหรือประเด็นปัญหา .....	96
ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง .....	116
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	117
สรุปการวิจัย .....	117
อภิปรายผล .....	120
ข้อเสนอแนะ .....	126
บรรณานุกรม .....	127
ภาคผนวก .....	133
ก หนังสือรับรองต่างๆ .....	134
ข เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย .....	142
ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	206
ง ข้อมูลอ้างอิงก่อนการวิจัย .....	222
ประวัติผู้วิจัย .....	235





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบจุดเน้นในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพยุคเดิม และอาชีพยุคใหม่ ตามแนวคิดของอัลวิน ทอฟเฟอร์ (Alvin Toffler) .....	26
ตารางที่ 2.2 แสดง Success of Information for Measuring Performance .....	32
ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ประจำแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ .....	66
ตารางที่ 2.4 แสดงการให้บริการการรักษาของหน่วยงานต่างๆ ในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ .....	67
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ .....	74
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ .....	75
ตารางที่ 3.3 แสดงตัวอย่างข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร .....	77
ตารางที่ 3.4 แสดงแนวทางการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก .....	81
ตารางที่ 3.5 แสดงกำหนดการชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก .....	87
ตารางที่ 3.6 แสดงรูปแบบการทดลอง .....	91
ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ .....	93
ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ .....	93
ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน .....	94
ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	94
ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือน .....	95
ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	95
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง .....	96

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อ .....	97
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อ .....	100
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อ .....	102
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลอง .....	105
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลอง ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร .....	106
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลอง ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร .....	106
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลอง ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร .....	107
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล้า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามเพศ .....	108
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล้า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามอายุ.....	109

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม แนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามอายุการทำงาน.....	110
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	111
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือน.....	112
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	113
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โกและสุนทรียสาธก ของกลุ่มตัวอย่าง.....	114



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดง โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....	17
ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) .....	20
ภาพที่ 2.3 แสดงขอบข่ายของกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ .....	28
ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอน และวงจรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ...	29
ภาพที่ 2.5 แสดงกระบวนการการควบคุม (the control process) .....	31
ภาพที่ 2.6 แสดงคลื่นแห่งการพัฒนาของโทฟเฟลอร์เปรียบเทียบกับความรู้หรือสมรรถนะ .....	40
ภาพที่ 2.7 แสดงรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินช์ (the four-brain model of Lynch) .....	41
ภาพที่ 2.8 แสดง Functional Characteristics of the Four-Brain Model of Lynch .....	42
ภาพที่ 2.9 แสดง The Iteration/ Wending Process .....	44
ภาพที่ 2.10 แสดงกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธก (4-D cycle) .....	47
ภาพที่ 2.11 แสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธกและวงจร การเรียนรู้ ของลัคเนอร์และแนคเนอร์ บนแนวคิดการเรียนรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก .....	48
ภาพที่ 2.12 แสดงความสัมพันธ์ของประสบการณ์กับเจตคติ .....	49
ภาพที่ 2.13 แสดง Organization as Iceberg .....	52
ภาพที่ 2.14 แสดงองค์ประกอบของเจตคติ 3 ประการ .....	54
ภาพที่ 2.15 แสดงเจตคติแบบ 3 องค์ประกอบของโรเซ็นเบิร์ก และฮอฟแลนด์ .....	55
ภาพที่ 2.16 แสดงรูปแบบของเจตคติ และพฤติกรรม .....	56
ภาพที่ 2.17 แสดงลักษณะขององค์กรในแง่มุมที่ต่างกัน 5 ลักษณะ .....	60

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรง อัตราการแข่งขันทางสังคมเพิ่มสูงขึ้น เป็นภาวะที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งการเปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์ ซึ่งตรงกับหลักการบริหาร และพัฒนาองค์กร ที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ได้แก่ มนุษย์ (man) เงินทุนหรืองบประมาณ (money) วัตถุดิบ (material) และวิธีการจัดการ (method) (Katz & Kahn, 1978, pp. 20) ถือว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการขับเคลื่อนสังคมในยุคใหม่ เพราะฉะนั้น การบริหารยุคใหม่ จึงควรมุ่งเน้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Thailand 4.0) กล่าวถึงการมุ่งให้คนไทยเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ไปพร้อมกับการพัฒนา “คนไทย 4.0 สู่มหาวิทยาลัย” คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (head) มีทักษะที่เห็นผล (hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (health) และมีจิตใจที่งดงาม (heart) โดยการส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตในตัวคน (growth for people) เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ก็จะกลายเป็นคนที่สามารถขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (people for growth) และพาประเทศไปสู่ความยั่งยืน (กองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา. 2559, น.19) จากการสำรวจทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับโลก (2012 Thailand HR Trends Survey) จาก 187 องค์กร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership development) การจัดการคนเก่ง (talent management) การปรับบทบาททางด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้คิดทางกลยุทธ์ (strategic partner) หนึ่งในทิศทาง คือ การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (employee engagement) และยังสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบอาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR professional) จำนวน 1,200 ราย จากการสุ่มเลือกของ SHRM สรุปแนวโน้มที่สำคัญเรียงลำดับ 10 อันดับ โดยอันดับที่ 4 ก็คือ การสร้างความผูกพันของพนักงาน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. 2559, น.7) จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ทิศทาง และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ซึ่งความผูกพัน (engaged) มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการลาออก และการเปลี่ยนงาน (turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งยังเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนาย

แรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร หากพนักงานเกิดความผูกพันกับงาน ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (employee engagement) จำนวน 150,000 คน จาก 140 ประเทศ พบว่า พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 63 และไม่รู้สึกรักองค์กร ร้อยละ 24 ด้วยเหตุผลว่า พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และมีเจตคติเชิงลบต่อองค์กร และยังเผยแพร่ความคิดเชิงลบให้กับพนักงานคนอื่นๆ ในที่ทำงานอีกด้วย (Thitikorn Pooloatarachewin, 2014)

ในปัจจุบันแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีเจ้าหน้าที่ประจำ จำนวน 66 คน จากสถิติตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 พบว่า มีอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 20.97 เป็น ร้อยละ 27.69 ในปี พ.ศ. 2558 โดยในปี 2559 มีเจ้าหน้าที่ลาออกจากงาน จำนวน 6 คน (สถิติถึง 1 เม.ย. 59) (ฝ่ายบริหารบุคคล รพ.วิชัยยุทธ, 2559) ทำให้ส่งผลต่อธุรกิจ จากการสูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพ และธรรมชาติขององค์กร จากการรับเจ้าหน้าที่ใหม่จำนวนมากก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น และยังส่งผลต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ภายในแผนก เช่น ความรู้สึกเชิงลบ เสียขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น จากการศึกษาอัตราการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูอยู่ในระดับที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ (spiritually and organization culture) ซึ่งมีความสำคัญมากขึ้น อันเป็นผลมาจากวิถีชีวิตปัจจุบันทำให้ขาดความสัมพันธ์ พนักงานจึงปรารถนาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะฉะนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นให้พนักงานมีความผูกพันด้วยใจต่อองค์กร จะสามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เปรียบเสมือนที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง จึงจะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ให้ได้ยาวนานที่สุด (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2016 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, น.49) ซึ่งสอดคล้องกับผู้วิจัยที่ได้ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 63 คน จากแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน มีความเที่ยงเท่ากับ .94 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ (ปัจจัยภายใน) และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยภายนอก) มี

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.97 \pm 0.72$  และ  $4.19 \pm 0.80$  ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาจึงเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตามโมเดล Thailand 4.0 ที่ได้รื้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช คือ การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (strength from within) จากระดับฐานราก และแพร่ขยายออกไปเป็นวงกว้าง ซึ่งในอดีตเราค้นหา “ข้อเสียในสิ่งที่ดี” (negative side of the good) แต่ในศตวรรษที่ 21 คือ การค้นหา “ข้อดีในสิ่งที่ไม่ดี” (positive side of the bad) (กองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, น.5 และ 10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียสาธก (appreciative inquiry: AI) ที่เป็นเครื่องมือในการค้นหาศักยภาพ และคุณค่าหรือสิ่งที่ดีในตัวบุคคล เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการ ที่เรียกว่า 4-D Cycle ประกอบด้วย (1) การค้นหาประสบการณ์ที่ดี (discovery) (2) นำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือวิสัยทัศน์ (dream) (3) ออกแบบ และวางแผนเพื่อให้บรรลุความฝันหรือวิสัยทัศน์ (design) และ (4) การดำเนินการให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ (delivery or destiny) บนพื้นฐานเชิงบวก (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2003 อ้างใน ภิญ โญ รัตนพันธุ์, 2559) และแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก (whole brain literacy: WBL) เป็นการทำงานเชื่อมโยงการรู้ของสมองทั้งหมด บนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ ได้แก่ (1) ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น ความรู้หรือข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล เรียกว่า I-Control (I-C) (2) ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น สิ่งที่ไม่รู้ สิ่งที่ไม่ได้จำกัดหรือกำหนด ข้อมูลที่ยังไม่แน่นอน เรียกว่า I-Explore (I-E) (3) ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น การกระทำ การสร้างผลผลิต เรียกว่า I-Pursue (I-PU) และ 4) I-Preserve (I-PR) คือ ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น ความสัมพันธ์รู้สึกชอบพอ การมีคุณค่า ความผูกพันทางอารมณ์ โดยมี Purpose Center (PC) or Center Core เป็นแกนกลางของสมอง ทั้งสี่ส่วนที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น การหลอมรวมเชื่อมโยง และการหมุนเวียนเข้าออกของกระแสความคิด ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในส่วนต่างๆ แสดงถึง เป็นความคิดอย่างเป็นองค์รวม ก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มากขึ้น (Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo, 2010, p. 43) เข้ามาผสมผสานกัน

ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มุ่งเน้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการรับรู้ และการเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่การมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง และแพร่ขยายไปยังเพื่อนร่วมงาน งาน และองค์กร เพราะเจตคติสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยสะท้อนเป็นพฤติกรรมในอนาคตได้ เช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน การย้ายงาน รวมทั้งการอยู่ และการ

ลาออกจากงานอีกด้วย หากเจ้าหน้าที่มีเจตคติเชิงลบต่อการทำงานหรือองค์กร อาจเกิดปัญหาต่อองค์กรได้ เพราะฉะนั้น การมีเจตคติเชิงบวก ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และการทำงานอยู่กับองค์กร ไม่ลาออกจากงาน (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2016 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น.218-221) ผู้วิจัยจึงหวังว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวชุดนี้ จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรในหลากหลายมิติ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส

2.3 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

## 3. สมมติฐาน

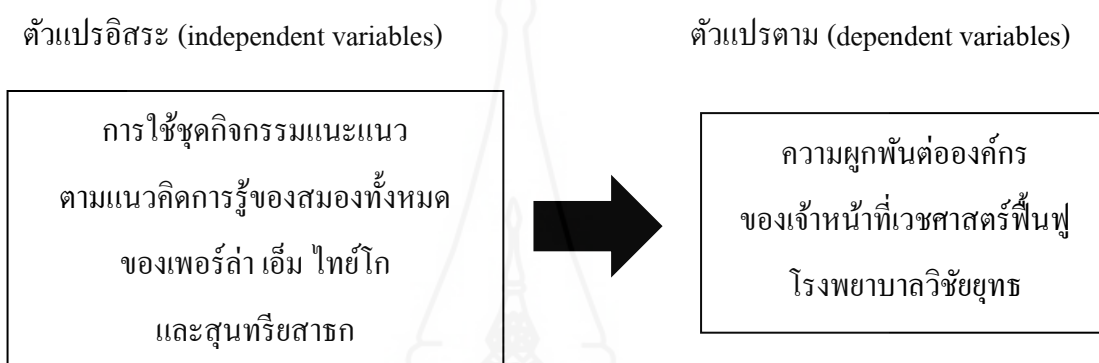
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน



#### 4. ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษา ได้นำแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มาเป็นขอบเขตแนวคิดในการศึกษาในส่วนตัวแปร แสดงได้ดังต่อไปนี้



#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการแนะแนว ภายใต้แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก โดยการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เน้นการมองภาพแบบองค์รวม ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างครอบคลุมมากขึ้น บนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเป็นองค์รวม และเป็นระบบ

และกระบวนการการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดสุนทรียสาธก ในการค้นหาศักยภาพ และคุณค่าหรือสิ่งที่ดีในตัวบุคคล เพื่อนำไปสู่การส่งเสริม และพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด โดยอาศัยตามกระบวนการ Whole-system 4-D dialogue (4-D cycle) ประกอบด้วย (1) การค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (discovery) (2) นำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือวิสัยทัศน์ (dream) (3) ออกแบบ และวางแผนเพื่อให้บรรลุความฝันหรือวิสัยทัศน์ (design) และ (4) การดำเนินให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ (delivery or destiny) มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการทำให้เจ้าหน้าที่เกิดการรับรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี ซึ่ง

นำไปสู่การมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน โดยรวมถึง ความพึงพอใจในงาน เป็นเจตคติที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ โดยตัดสินจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่ องค์การปฏิบัติต่อพนักงาน และความเกี่ยวข้องกังาน เป็นเจตคติที่มีต่องาน ความเกี่ยวข้อง ความสำคัญ การมีส่วนร่วม การมีคุณค่าของบุคคลนั้นๆ และต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และปรารถนาจะทำงานอยู่ องค์กรตลอดไป โดยกระบวนการของชุดกิจกรรมแนะแนว จะต้องอยู่บนพื้นฐานเชิงบวกตาม แนวคิด ดังนี้

D1 (discovery) การสำรวจประเด็นต่างๆ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สะท้อนถึงประสบการณ์ที่ดีหรือจุดแข็งที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลต่างๆ อาจมาจากหลากหลาย วิธี เช่น การสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสนทนาเป็นวิธีการที่ง่าย และทำได้ตลอดเวลา การ สัมภาษณ์ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องมีการวางแผนดำเนินการอย่างมีระบบ การ สสำรวจ โดยการใช้แบบทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ การรวบรวมข้อมูล สถิติการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย รวมถึงข้อมูลด้านผลผลิต และคุณภาพ

D2 (dream) สิ่งที่ต้องทำให้เป็นหรือเกิดขึ้น คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์

D3 (design) การออกแบบวิธีดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม (ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)) ขั้นวิเคราะห์ (ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting)) ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้ (ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing))

D4 (delivery or destiny) การปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ ติดตาม และประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของกิจกรรม คือ ขั้นดำเนินการ และขั้นประเมินผล (ขั้นที่ 4 คิดและนำไป ปฏิบัติ (applying))

5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อ องค์กรโดยสะท้อนถึงเจตคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร และแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมในการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.2.1 ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ รับรู้ รับทราบ เข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดย

1) เป้าหมายที่จะเป็นที่ยอมรับจะต้องมาจากเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้กำหนดหรือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิด และการทำงานที่มีความ

เป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม

2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีความพยายาม ความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วไป

3) เป้าหมายที่มีความท้าทายที่เป็นไปได้จริง จะสร้างความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ว่า ตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นเพื่อไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จ

4) เป้าหมายนั้นต้องทำให้เจ้าหน้าที่ เชื่อว่า ผลสำเร็จของงานนั้นเกิดจากการกระทำของตน

5.2.2 การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

5.2.3 การปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

5.3 เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ประกอบด้วย นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักพลศึกษา ผู้ช่วยแพทย์ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์

5.4 เพศ หมายถึง ชาย และหญิงของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

5.5 อายุ หมายถึง ช่วงอายุ 20-27 ปี 28-35 ปี 36-43 ปี 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

5.6 อายุการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานตามช่วงเวลา ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10-12 ปี 13-15 ปี และ 23 ปีขึ้นไป ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

5.7 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

5.8 อัตรารายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่แลกเปลี่ยนจากการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

5.9 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพทางกฎหมาย โสด สมรส หย่าร้าง และอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

หมายเหตุ นิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้จากการประมวลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

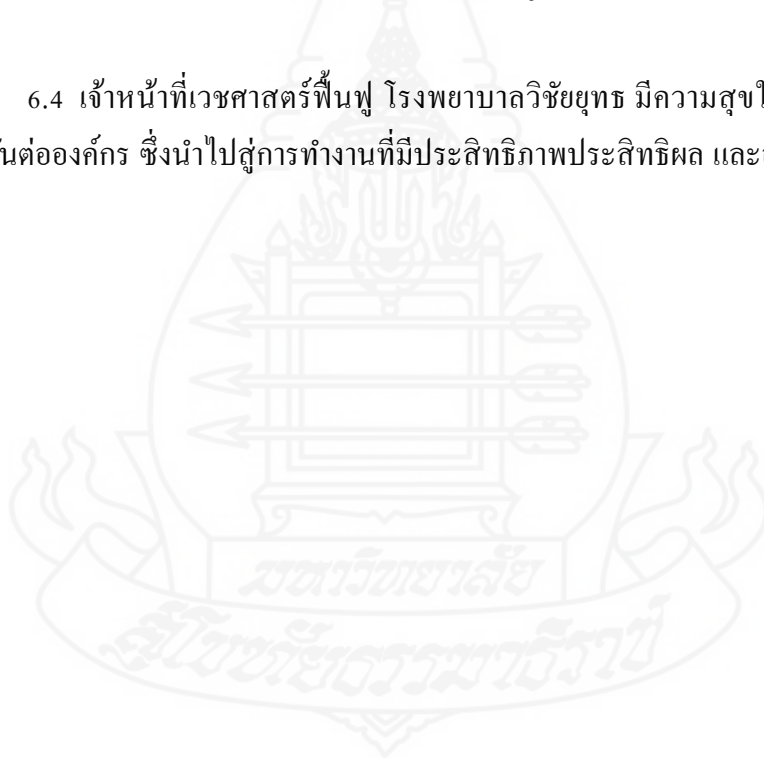
## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร เข้าใจสภาพปัจจุบันของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์พื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทราบแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาสำหรับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

6.2 ชุคกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์พื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มประชากรอื่นๆ ได้

6.3 ชุคกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก เป็นต้นแบบในการนำไปใช้สร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลอื่นๆ ที่มีความสนใจ

6.4 เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์พื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และอัตราการลาออกจางานลดลง



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลวิชัยยุทธ ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. กิจกรรมแนะแนว
  - 2.1 ความหมายของกิจกรรมแนะแนว
  - 2.2 การพัฒนากิจกรรมแนะแนว
  - 2.3 รูปแบบกิจกรรมในการพัฒนา
3. แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก (whole brain literacy: WBL)
  - 3.1 ความหมายของการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก
  - 3.2 พื้นฐานแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด
  - 3.3 แนวคิดของการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก
4. แนวคิดสุนทรียสาธก (appreciative inquiry: AI)
  - 4.1 ความหมายของแนวคิดสุนทรียสาธก
  - 4.2 หลักการของแนวคิดสุนทรียสาธก
  - 4.3 ความสัมพันธ์ของแนวคิดสุนทรียสาธกกับประสบการณ์ และเจตคติ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

- 5.1 ความหมายขององค์กร
- 5.2 ลักษณะขององค์กร
- 5.3 ประเภทขององค์กร
- 5.4 ข้อมูลของโรงพยาบาลวิชัยยุทธ
- 5.5 ข้อมูลของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Albrecht (2010 อ้างใน ศรีญา แสงล้อมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2556, น. 79) จากการศึกษา พบว่า การใช้ คำว่า work engagement, employee engagement หรือ organization commitment นิยามใกล้เคียงกัน ในอดีตนิยมใช้คำว่า organization commitment ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า work engagement หรือ employee engagement ซึ่งสอดคล้องกับ Strelloff (2010 อ้างใน รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ์, 2554, น. 20) กล่าวถึง คำว่า “engagement” มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำว่า “commitment”

### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1974, p. 143) กล่าวว่า เป็นเจตคติของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์กรที่บุคคลนั้นๆ มีอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บุคานัน (Bruce Buchanan, 1974, p. 533) กล่าวว่า เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) หมายถึง การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร (3) ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

คาห์น (Kahn, 1990 อ้างใน นวสันันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2557, น. 3) กล่าวว่า เป็นการ ทำงานร่วมกันของพนักงานเกี่ยวกับบทบาทของพนักงานต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงออกผ่านทางร่างกาย ความรู้ความเข้าใจ และการแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึกต่อการทำงาน

พอตเตอร์ และสตีลส์ (Porter and Steers, 1991 อ้างใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, น. 141) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วมในองค์กร 3

ประการ คือ (1) มีความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์กรที่ทำงานอยู่ (2) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (3) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

โอเรียลลี และแชตแมน (O'Reilly, C., & Chatman, J, 1986 อ้างใน นิตส์นั สิริ ไซดิรัตน์. 2559, น. 141) กล่าวว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (1) การยินยอมทำตาม (compliance) คือ ความต้องการขององค์กรบางอย่างเป็นคำตอบแทนจากองค์กร เช่น คำจ้าง (2) การยึดมั่นในองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (3) การซึมซับค่านิยมองค์กร (internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

โมว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979 อ้างใน นิตส์นั สิริ ไซดิรัตน์, 2559, น. 141) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้พนักงานเต็มใจที่จะอุทิศตัว เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Tasker. J, 2004; Edward L. Gubman (1998 อ้างใน ปริญญช ปัญญา, 2558, น. 19) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกผูกพันทางใจต่อองค์กร พยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เข้าใจเป้าหมายขององค์กร เชื่อมั่น และศรัทธาในค่านิยม นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร และแสดงออกในการเข้าร่วมกิจกรรม และพยายามทำหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพราะมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2016 แปล วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2559, น. 220) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไปของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์กับงาน ฟังพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง การขาด และการลาออกจากงานจะน้อยลง

Lewis et al. (2011, p. 4 อ้างใน Jonathan Passmore, 2013, pp. 163) กล่าวว่า เป็นความคิด ความรู้สึกที่ดีต่องาน และบทบาทหน้าที่ของตนและองค์กร รวมทั้ง การกระทำที่เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

นิทสัน์ สิริโชติรัตน์ (2559, น. 142-143) กล่าวว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรที่แสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างเหนียวแน่น (2) ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร (3) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไป โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความต้องการมีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มใจทุ่มเท และอุทิศให้กับองค์กร (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) ความผูกพันที่ตระหนักรู้ดีว่า การเป็นพนักงานขององค์กรนี้จะได้รับผลประโยชน์มากกว่าการที่ลาออกจากงาน (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน หรือความเป็นหนี้บุญคุณ จะแสดงออกถึงความจงรักภักดีของพนักงาน

พิกุล อุคตวงษ์ (2557, น. 8) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นคุณลักษณะภายใน โดยเชื่อว่า การที่พนักงานจะทำงานได้ดี สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และดำรงอยู่กับองค์กรนั้นอย่างยาวนาน ก็ต่อเมื่อพนักงานมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร โดยความรู้สึคนั้นจะอยู่กับพนักงานยั่งยืนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์กรจะให้ความสำคัญ และให้คุณค่ากับพนักงานเพียงใด เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ ในท้ายที่สุดพนักงาน และองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (win-win situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จทั้งคู่

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2556, น. 81) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกของพนักงานในเชิงความรู้สึก (emotionally) ความคิดหรือการรับรู้ (cognitively) และเชิงกายภาพ (physically) ในความรู้สึกที่มีคุณค่า (meaningfulness) ความมั่นคง (safety) และความพร้อมใช้งาน (availability) ของพนักงานต่อบทบาทในการทำงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร

Strellioff (2010 อ้างใน รุ่งโรจน์ อรรถานิติช, 2554, น. 20) กล่าวว่า เป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การพูด เป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง การอยู่ในองค์กร เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึที่จริงใจถึงแม้มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า และการตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานที่ทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ

รุ่งโรจน์ อรรถานิติช (2554, น. 22-24) กล่าวว่า เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลใน



เรื่องต่างๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาจัดการ สร้าง และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมองจากสิ่งที่พนักงานพูดหรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณ แสดงให้เห็นถึงการมีความผูกพันในการทำงานกับองค์กร ซึ่งเรียกสัญญาณนี้ว่า PaRS ประกอบด้วย (1) ร่วมมือ สนับสนุนธุรกิจขององค์กร (participation: Pa) เป็นสัญญาณอันตรายแรกที่บ่งบอกว่า พนักงานเริ่มจะขาดความผูกพัน คือ มีความคิดที่ว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือ เมื่อองค์กรขอความร่วมมือให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะพนักงานทำผิดวินัยหรือไม่จรรยาบรรณในการทำงาน โดยมักจะพูดเสมอว่า “บริษัทนี้ ไม่ใช่ของฉันคนเดียว” (2) ต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ (retire: R) หากไม่มีความรู้สึกนี้ก็เป็นสัญญาณอันตรายข้อที่ 2 ที่เห็นถึงการยกขบวนการลาออกของพนักงานหรือพนักงานที่ไม่ต้องการลาออก แต่กลับเข้ามายื่นขอเกษียณอายุก่อนกำหนด (early retire) เพราะพนักงานเริ่มมองไม่เห็นอนาคต คิดเพียงแต่ว่าถึงอยู่ในองค์กรไปก็มีเพียงแค่ลูกหลาน และเจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ก็เฉพาะคนสนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร จึงส่งผลให้มีพนักงานจำนวนมากเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งๆ ที่เป็นกลุ่มพนักงานที่องค์กรไม่อยากจะลาออก (3) พูดถึงองค์กรเชิงบวก (speak: S) การพูดถึงองค์กรในเชิงลบ สังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆ ในเชิงลบจากพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่ายบุคคลหรือต่อผู้บริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์กรในเชิงลบให้กับบุคคลภายนอกฟัง แสดงว่า พนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร จึงพูดเปรียบเทียบองค์กรตนเองกับองค์กรอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน และแง่มุมอื่นๆ ซึ่งน่าจะเป็นสัญญาณอันตรายในข้อสุดท้ายที่สะท้อนว่า พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสะท้อนถึงเจตคติของพนักงาน แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ รับรู้ รับทราบ เข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พนักงานมีเจตคติเชิงบวกต่องาน เห็นคุณค่าของงาน ความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร (3) การปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Jack J. Phillips, Ron D. Stone & Patricia Pulliam Phillips (2001, p. 253) กล่าวว่า การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นกระบวนการสำคัญในความเข้าใจต่อระดับ แรงจูงใจ และสำรวจเจตคติที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และการบริหารงานขององค์กรของ พนักงาน เพราะฉะนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สูงมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิต และการ กระทำที่สูงไปด้วย

Towers Watson (2008 อ้างใน Jonathan Passmore, 2013, pp. 163) ได้ทำการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความประพฤติดีดีมากกว่าพนักงานที่มี ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554, น. 46) กล่าวว่า engagement เป็นกระบวนการค้นหา ข้อมูล และนำข้อมูลจัดการ สร้าง และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และต้องการอยู่ กับองค์กรให้นานที่สุด

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญในการ สะท้อนเจตคติ แรงจูงใจ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีข้อมูลสภาพ ปัจจุบันในการจัดการพนักงานอย่างเป็นระบบ และยังสามารถทำนายความสุขของพนักงานใน องค์กร ส่งผลแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทุ่มเทต่อการทำงาน การเข้างาน การ ขาดลา มาสาย การลาออกจางาน เป็นต้น หากว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พนักงานก็จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดี ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรในทุกๆ มิติ

## 1.3 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990) ความผูกพันของแต่ละบุคคลมีลักษณะ และที่มาแตกต่างกัน มี 3 ประเภท คือ

1.3.1 ความผูกพันเชิงอารมณ์ (affective commitment) เกิดจากความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยึดมั่น ความเต็มใจ ความทุ่มเท และอุทิศตน ให้กับองค์กร บุคคลที่ มีความผูกพันเชิงอารมณ์ก็จะอยู่กับองค์กรอย่างเต็มใจ (want to)

1.3.2 ความผูกพันเชิงการลงทุน (continuance commitment) เกิดจากการคิด วิเคราะห์ โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ ผลตอบแทนที่ได้จาก องค์กร หรือผลประโยชน์ที่สูญเสียจากการออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนก็จะ อยู่กับองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน (need to)

1.3.3 ความผูกพันเชิงหน้าที่ (normative commitment) เกิดจากการรับรู้ว่าคุณภาพหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่ และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่ก็จะอยู่กับองค์กรเพื่อความเหมาะสมในเชิงจริยธรรม (ought to)

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความผูกพันมีหลากหลายประเภท มีลักษณะและที่มาที่แตกต่างกัน เกิดจากการรับรู้ การคิด และความรู้สึกของประสบการณ์ในบุคคลนั้นๆ

#### 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter & Steers (1982 อ้างใน รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ์, 2554, น. 19-20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรส

2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (job or role-related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และความชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (work experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพในองค์กรที่รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และรูปแบบการบริหาร แนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (structural characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร ลักษณะการรวม และกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

Steers (1977 อ้างใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, น. 142-143) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุการทำงานในองค์กร ดังนี้ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย คนที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุน้อย คนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวุฒิการศึกษาสูง คนที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด และผู้ที่ทำงานกับองค์กรยิ่งนานเท่าใดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยลักษณะงาน และองค์กร ได้แก่ (1) ความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงาน (2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (3) งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น (4) ขนาดขององค์กร

3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ (1) ความมั่นคง และน่าเชื่อถือขององค์กร (2) ความยุติธรรมในการพิจารณาตามผลงาน (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปริยนุช ปัญญา (2558, น. 20-21) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ต้องเริ่มจากการที่พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) บริษัท (company) การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี (2) ผู้บริหาร (manager) ให้การสนับสนุน และมีการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม (3) เพื่อนร่วมงาน (work group) ต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผล (4) ลักษณะงาน (the job) ต้องมีความท้าทาย มีระบบในการประเมินผลการทำงานที่ดี (5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (career/ profession) พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน และการมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา (6) ลูกค้า (customer) ต้องสามารถเข้าถึง และตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่แท้จริง

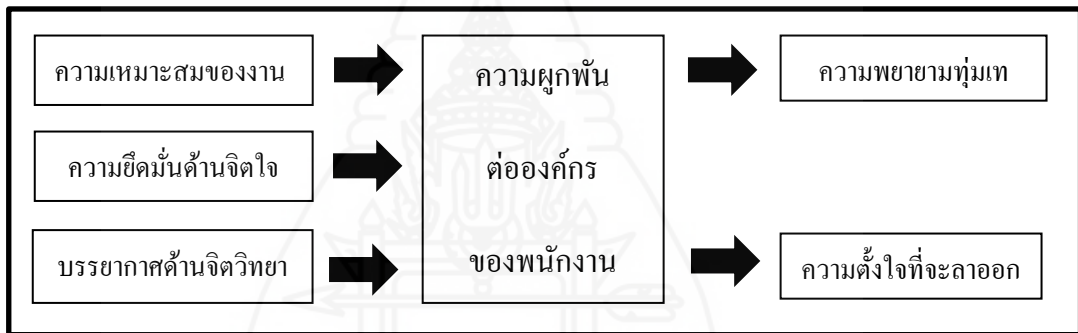
Saks (2006 อ้างใน ศรีัญญา แสงลิมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2556) แนวคิดของเซคส์ (Saks) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยหลากหลายมุมมอง และมีมิติที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผล และผลลัพธ์ที่ให้เห็นภาพรวม (overall conceptual) โดยระบุ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแบบหลายมิติ หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์ ประกอบด้วย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีผลต่อปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลลัพธ์ที่ดี พนักงานจะเพิ่มระดับความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้เพิ่มของผลผลิต ความพึงพอใจ และมีแนวโน้มในการลดอัตราการลาออก

ศรีัญญา แสงลิมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2556, น. 80-83) จากการศึกษาแนวคิดของเซคส์ (Saks, 2006) แนวคิดของเมย์ และคณะ (May, Glison & Harter, 2004) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ดังภาพที่ 2.1) ได้แก่

1. ความเหมาะสมของงาน (job fit) ความเหมาะสมของงานที่ดีเป็นการให้โอกาสกับพนักงานที่จะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในคุณค่าของงานของแต่ละบุคคล และงานที่มีคุณค่าจะมีผลต่อการพัฒนาเจตคติเชิงบวกในงาน ซึ่งพนักงานจะพัฒนาเจตคติในงาน บนพื้นฐานของความเหมาะสมของงาน ส่งผลต่อความยึดมั่น (commitment) ผลงาน (performance) และความตั้งใจที่จะลาออก (intention to turnover) ดังนั้นพนักงานที่ทำงานที่มีลักษณะเหมาะสมทั้งเชิงกายภาพ และอารมณ์ความรู้สึกก็จะมุ่งมั่น และมีความผูกพันต่องานที่ดี

2. ความยึดมั่นด้านจิตใจ (affective commitment) การรับรู้หรือความเข้าใจในงานของพนักงานมีผลต่อระดับความยึดมั่นด้านจิตใจ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการพัฒนาเจตคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน

3. บรรยากาศด้านจิตวิทยา (psychological climate) บรรยากาศด้านจิตวิทยาเป็นมุมมองของพนักงานที่ใช้ทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม และรับรู้ในสิ่งที่ปรากฏออกมาทางจิตวิทยาที่มีคุณค่าของแต่ละบุคคลที่สัมพันธ์กับ โครงสร้าง (structure) กระบวนการ (process) และเหตุการณ์ต่างๆ (circumstance) ประกอบด้วย ความอิสระในงาน การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร รางวัล การยอมรับ และการแสดงออก ซึ่งพนักงานที่อยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และความพยายามทุ่มเทเป็นพิเศษ



ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ที่มา: ศรีญา แสงล้อมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2556, น. 81)

Kahn (1990 อ้างใน นวสันันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2557) ได้ศึกษาทฤษฎีความผูกพันของคานัน (engagement theory of Kahn) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทของพนักงานต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงออกผ่านทางร่างกาย ความรู้ความเข้าใจ และการแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึกต่อการทำงาน

ปัจจัยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของคานัน มี 4 มิติ

1. มิติด้านกายภาพ (physiological dimension) เป็นการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่าที่คาดไว้ในขณะทำงานเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นขององค์กรจัดหาโดยส่วนรวม เช่น อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์สะอาด ปลอดภัย

ชุดทำงานคู่มือ ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นเฉพาะตัวพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน ตำแหน่งงานมีความเหมาะสม สวัสดิการต่างๆ ตามความสามารถ และเป็นธรรม เป็นต้น

2. มิติด้านการพัฒนาความรู้ และคุณค่าพนักงาน (employees and value development dimension) การสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำที่เห็นคุณค่า และความสำคัญกับพนักงานในการศึกษาอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และเมื่อทำงานมีประสิทธิภาพ ก็เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในตนเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ พร้อมเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น

3. มิติด้านเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร (positive attitudes in the organization dimension) เป็นความรู้สึกเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม การสร้างเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นตัวแทนขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ

4. มิติด้านมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย (focus performance dimension) มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก เช่น ความก้าวหน้าในงาน การสร้างบรรยากาศ ความรัก การพัฒนาบุคลากร และมีรางวัลเข้ามาจูงใจ เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 49-50) กล่าวว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ มีความสัมพันธ์กับกำไรที่เพิ่มขึ้น การลาออกจากงานน้อยลง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมดีขึ้น และองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. Strong sense of purpose ความสำนึกอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมต่อองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

2. Focus on individual development สร้างความผูกพันต่อองค์กร เน้นตระหนักการมีคุณค่าของพนักงาน โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง

3. Trust and openness วัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์เปิดเผย ตรงไปตรงมา ผู้บริหารไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด และพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างพนักงาน

4. Employee empowerment ผู้บริหารไม่ปิดกั้นอารมณ์ และความรู้สึกของพนักงาน โดยสามารถแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกโดยไม่กลัวความผิดหรือถูกตำหนิ

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควรมีการพัฒนาเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง เช่น การเห็นคุณค่า การให้ความสำคัญ ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจต่อตนเอง

(2) ปัจจัยของงาน และการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ เข้าใจขอบเขตหรือบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสม ความอิสระ ความก้าวหน้าของงาน การเห็นคุณค่าของงานว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ฉะนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีเจตคติเชิงบวกต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่องานที่ดี พนักงานก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

(3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ขนาดองค์กร ลักษณะการบริหารองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ปัจจัยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอีกอย่างหนึ่ง คือ การสร้างเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

และปัจจัยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ (4) การมุ่งเน้นสู่เป้าหมาย โดยการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

## 1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### 1.5.1 ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิม (early theories of motivation)

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Abraham Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ลำดับ การตอบสนองแต่ละลำดับต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2016 แปลใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, น. 232-233) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

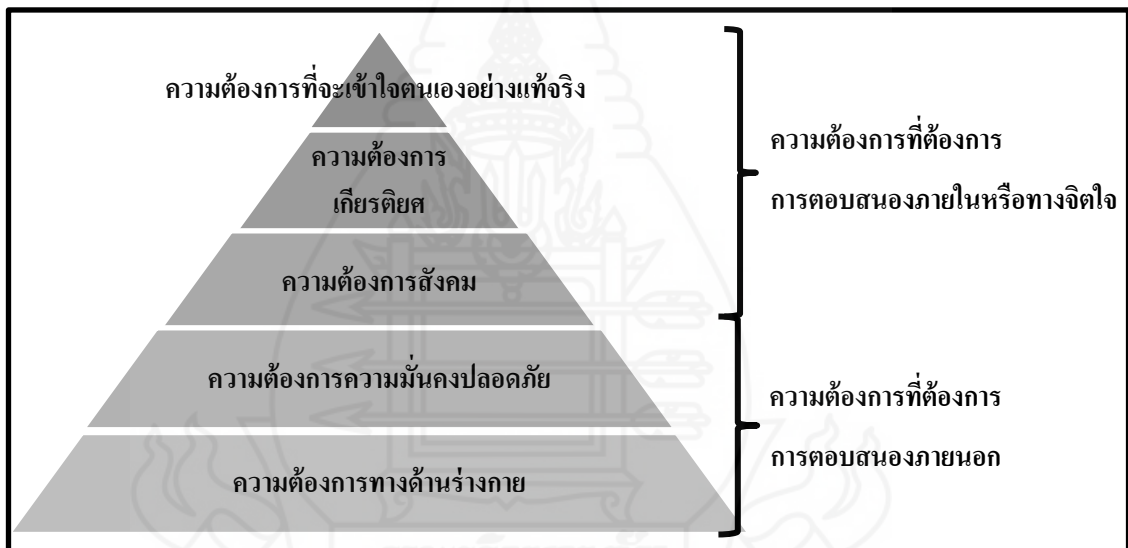
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ความคุ้มครองจากอันตรายทั้งร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งหลักประกันด้วย

ขั้นที่ 3 ความต้องการสังคม (social needs) คือ ความต้องการความรัก ความใส่ใจ การได้รับการยอมรับ มิตรภาพ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ (esteem needs) คือ ความต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ และการยกย่องสรรเสริญ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization needs) คือ ต้องการให้ความคิดความฝันของตนเองเป็นจริง ความต้องการนี้อาจมีในบางคนหรือน้อยคนที่รับได้รับการตอบสนองในขั้นนี้

จากลำดับความต้องการทั้ง 5 ลำดับ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่ต้องการการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น มีบรรยากาศเหมาะสม ปลอดภัยต่อการทำงาน มีสวัสดิการ มีความมั่นคง อีกกลุ่มคือ ความต้องการที่ต้องการการตอบสนองภายในหรือทางจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เช่น ความสัมพันธ์อันดี การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น (ดังภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น.232)

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's motivation-hygiene / motivation maintenance theory/ deal factor theory/ two-factor theory)



Federick Herzberg อธิบายว่า ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (motivators or satisfiers factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับความต้องการทางจิตใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 234-235 นิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์, 2559, น. 252-254 และวิเชียร วิทยาอุดม, 2554 น. 163-168) ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งการแก้ปัญหา และอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงานนั้น และพร้อมที่จะทำงานอื่นต่อไป

2. การได้รับการยอมรับ (recognition) การได้รับการยกย่อง การสรรเสริญ การให้ความสำคัญ และได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ในสังคม เมื่อทำงานบรรลุผลก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ ส่งผลในการกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงาน (work itself) งานที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทายในความสามารถของพนักงาน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) การมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ถ้ามีความไว้วางใจให้โอกาสทำงานอย่างเต็มที่ และอย่างเป็นอิสระ โดยที่หัวหน้าไม่ควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (growth) การมีโอกาที่จะเติบโต ทั้งการพัฒนาด้านองค์ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน พนักงานก็เจริญก้าวหน้ามากขึ้นก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจได้

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (maintenance or hygiene factors) ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับความต้องการภายนอก เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความไม่พึงพอใจ ไม่มีแรงจูงใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน

1. การควบคุมดูแล (supervision) หัวหน้างานขาดภาวะผู้นำ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครอง

2. นโยบายบริษัท (company policy and administration) นโยบายขององค์กรไม่สอดคล้องหรือเอื้อต่อองค์กร และพนักงาน การบริหารงานขาดประสิทธิภาพไม่เป็นรูปธรรม

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (relationship with supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีช่องว่างมาก เข้ากันไม่ได้หรือเข้าไม่ถึง หัวหน้าทำตัวอยู่เหนือกว่าผู้อื่น ไม่เป็นกันเอง ขาดความสนิทสนม ทำให้ลูกน้องเกิดความไม่พอใจ

4. สภาพของการทำงาน (working condition) สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) พฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กร เช่น ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เารัดเอาเปรียบ ชอบเสียดสี จี้อ่อน ไม่มีความเป็นมิตรภาพทำให้ขบข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อกันขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็น ทำตัวถ่วงความเจริญ เข้ากันไม่ได้ เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (salary) มีความไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอควร การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และตำแหน่งช้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็กเคิลแลนด (McClelland's achievement motivation theory/ three-needs theory) ประกอบด้วย 3 ประการ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 235-236 และวิเชียร วิทยาอุดม, 2554 น. 169-172) ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี

2) ความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพล และเข้าไปควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นหรือจูงใจให้คนอื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ แบ่งเป็น ความต้องการมีอำนาจส่วนตัว ความต้องการมีอำนาจทางสังคม และต้องการให้สังคมรู้จักยอมรับและชื่นชม

3) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และมนุษย์สัมพันธ์ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

### 1.5.2 ทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย (contemporary theories of motivation)

#### 1) ทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory)

เอ็ดวิน เอ ล็อกก์ และเกรย์ พี ลาทัม (Edwin A Loocke & Gray P Latham)

กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน และมีความยากลำบากหรือมีความท้าทายที่เป็นไปได้จริง จะกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายาม และความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วไป ซึ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 237-238 และนิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์, 2559, น. 262-263) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

(1) Goal Commitment คือ เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรประกาศให้พนักงานรับรู้โดยทั่วกัน และพนักงานเชื่อว่า ผลสำเร็จของงานนั้นเกิดจากการกระทำของตนหรือเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดขึ้นหรือมีส่วนร่วม

(2) Adequate Self-Efficacy คือ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นเพื่อไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

(3) National Culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน หมายความว่า วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิด และมีความเป็นอิสระในการทำงาน เคารพเหตุผล ทุกฝ่ายรับฟังความคิดเห็นร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน รวมทั้งการควบคุม (หลักการบริหารแบบ Management By Objectives: MBO เป็นรูปแบบหนึ่งของทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย)

จากการศึกษารวบรวมข้อมูล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างมาก เพราะ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร นั่นคือ หมายถึง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความสุขของพนักงานในองค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานที่ดี จึงทำให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เช่นเดียวกัน แต่ในขณะที่ ปัจจุบันระดับความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มลดลง รวมทั้งเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธด้วย เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ขึ้น โดยจะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้นิยามปฏิบัติการความผูกพันต่อองค์กร ต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสะท้อนถึงเจตคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร และแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ รับรู้ รับทราบ เข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดย

1.1 เป้าหมายที่จะเป็นที่ยอมรับจะต้องมาจากเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้กำหนด หรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิด และการทำงานที่มีความเป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม

1.2 เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพยายาม ความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วไป

1.3 เป้าหมายที่มีความท้าทาย และเป็นไปได้จริง จะสร้างความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ว่า ตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นเพื่อไปสู่เป้าหมาย และความสำเร้จ

1.4 เป้าหมายนั้นต้องทำให้เจ้าหน้าที่ ความเชื่อว่า ผลสำเร็จของงานนั้น เกิดจากการกระทำของตน

2. การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

3. การปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการพัฒนาเจตคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร ให้มีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงคิดค้น และสร้างเครื่องมือในการแนะแนวขึ้น คือ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก ดังที่จะกล่าวต่อไป

## 2. กิจกรรมแนะแนว

### 2.1 ความหมายของกิจกรรมแนะแนว

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2558, น. 5 และ 12) กล่าวว่า เครื่องมือแนะแนวที่ใช้วัดสิ่งที่ต้องการในการแนะแนว เพื่อเก็บข้อมูลในเรื่องต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ในงานแนะแนว ซึ่งเครื่องมือที่มีความสำคัญต่องาน ก็เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต โดยจะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเชื่อถือได้ ในส่วนการแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้มีอาชีพที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพตามความต้องการ จึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และต้องใช้เวลา ซึ่งจะช่วยให้รู้จักและเข้าใจตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอาชีพ เจตคติ และค่านิยมที่มีต่ออาชีพ

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2555, น. 5) กล่าวว่า เป็นสื่อกลางในการให้บริการ ผู้รับบริการ ช่วยในการพัฒนาคน ป้องกันปัญหา ยังส่งผลให้ดำรงตน ดำรงงานได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ประโยชน์แก่ตน และสังคมให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในชีวิตส่วนตัว และการทำงานได้อย่างปกติสุข

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า กิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการแนะแนว เพื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ และการสำรวจ อย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคคลนั้นๆ

### 2.2 การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ (สมร ทองดี และปราณี รามสูต, 2555, น. 15-17)

เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอาชีพ ป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ เน้นการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาชีพ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอาชีพของบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานอาชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานทางอาชีพให้เหมาะสมกับความสามารถของตน รวมทั้ง ด้านการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) กล่าวถึง การจัดกิจกรรมแนะแนวทางอาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยเปรียบเทียบจุดเน้นในการจัดกิจกรรมแนะแนวยุคเดิมกับยุคใหม่ (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบจุดเน้นในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับ  
อาชีพยุคเดิม และอาชีพยุคใหม่ ตามแนวคิดของอัลวิน ทอฟเฟอร์ (Alvin Toffler)

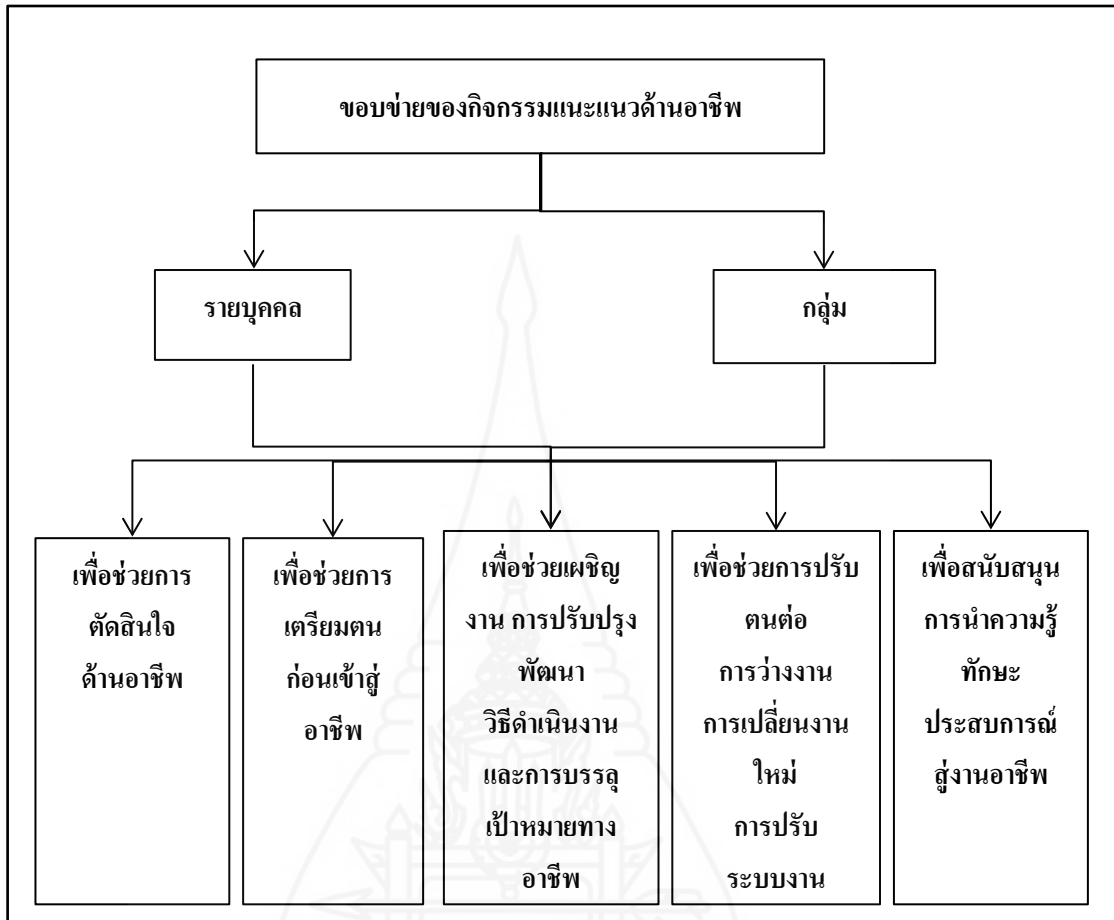
จุดเน้นในการพัฒนาคนของกิจกรรมแนะ แนวอาชีพยุคเดิม	จุดเน้นในการพัฒนาคนของกิจกรรมแนะแนว อาชีพยุคใหม่
1. เน้นให้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือมี หน้าที่เฉพาะ	1. เน้นให้พร้อมต่อการปรับตัวหลายทาง และ ให้ตระหนักต่อการที่จะต้องปรับบทบาท หน้าที่
2. เน้นการทำงานแข่งขันกับเวลา และ ทันทั่วถึง รับกับงานของคนอื่นในทีม	2. เน้นการทำงานใหญ่ขึ้น รวมงานหลายส่วน เข้าไว้แทนการทำงานเป็นทีมเท่านั้น ทำให้ ยืดหยุ่นเวลาได้กับทั้งให้เคยชินกับการ ทำงานในสิ่งแวดล้อมหลายรูปแบบ แต่ยัง เน้นการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข
3. เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบ ตาม กฎเกณฑ์ขององค์กร และสังคม	3. เน้นการทำงานเร็วอย่างมีคุณภาพ คล่องตัว ระบบระเบียบยังมีแต่เน้นการตระหนักใน ความรับผิดชอบ เพิ่มอิสระในการตัดสินใจ และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์
4. เน้นการเชื่อฟัง และยอมรับหัวหน้า ทำ ตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงานมักเป็นความ รับผิดชอบของหัวหน้า	4. เน้นให้ปรับตัวต่อการมีหัวหน้าหลายคน ตามความซับซ้อนขององค์กร และเน้นให้มี เจตคติที่ดีต่อความคิดที่ต่างกัน และจากการ ที่ทุกคนทุ่มเทความคิดลงในงานแยกเรื่อง ส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน เพื่อ เสริมสร้างการยอมรับกันและกันในการ ทำงาน
5. เน้นการวัดผลสำเร็จด้านอาชีพจาก ผลผลิต และรายได้	5. เน้นการวัดความสำเร็จด้านอาชีพจาก ผลงาน และคุณภาพชีวิตไปพร้อมๆ กัน

ที่มา: อัลวิน ทอฟเฟอร์ (Alvin Toffler) (แปลใน รัตติกฤษณ์ แสงอุไร และคณะ, 2543 น. 316  
อ้างใน สมร ทองดี และปราณี รามสูต, 2555, น.17)

2.2.1 แนวทางการพัฒนากิจกรรมแนะแนว มี 6 ประเด็น (Muro and Kottman, 1995 cited by Kottman, Ashby and DeGraaf, 2001, p. 7 อ้างใน สมร ทองดีและปราณี รามสูต, 2555, หน่วยที่ 9, น. 44-58) ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนว เป็นหัวใจสำคัญโดยอยู่ภายใต้ขอบข่ายกิจกรรมแนะแนว ต่อไปนี้ (1) เสริมสร้างความรู้สึกลึกซึ้งของผู้รับบริการต่อการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (2) ผู้รับบริการค้นหาความหมายให้ชีวิตด้านการเรียนรู้ มีชีวิตแห่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (3) สร้างพัฒนาการมองเห็นตนเองในแง่บวก (4) ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง (5) เพิ่มศักยภาพด้านการตระหนักรู้ตน และความสามารถที่จะแสดงตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม (6) ผู้รับบริการสำรวจ และเข้าใจค่านิยมของตน (7) สร้างเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักยอมรับผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง (8) ผู้รับบริการมีทักษะด้านการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นพื้นฐาน (9) พัฒนาทักษะการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ (10) เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม (11) เสริมสร้างเจตคติเชิงบวกต่อชีวิตที่เหมาะสม ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม โดยมุ่งเน้นให้เกิดในการบูรณาการแบบองค์รวม เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังที่ เจียรนัย ทรงชัยกุล และจิตรอรีย์ เนตรหิน (2555, หน่วยที่ 11, น. 4, 17) กล่าวในส่วนของกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพที่มาตรฐาน มุ่งเน้นให้ผู้รับบริการมีพัฒนาการทางอาชีพอย่างสมวัย รู้จักตนเอง รู้จักโลกของงาน การตัดสินใจในการเลือกอาชีพ การวางตัว และการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ รวมทั้งการพัฒนาในการประกอบอาชีพอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 117) กล่าวว่า ลักษณะของเป้าหมายที่ดี ควรระบุผลลัพธ์ที่ต้องการมากกว่าวิธีการปฏิบัติ วัตถุประสงค์ มีช่วงเวลาชัดเจน มีความท้าทาย สมเหตุสมผล เป็นลายลักษณ์อักษร พนักงานที่เกี่ยวข้องรับรู้โดยทั่วกัน

2) การกำหนดขอบข่ายของกิจกรรมแนะแนว ในงานแนะแนวมี 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัว และสังคม โดยส่วนใหญ่มักเป็นการผสมผสานในทุก ๆ ด้าน ขึ้นอยู่กับว่าจะเน้นไปในด้านใด ซึ่งขอบข่ายของกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นรายบุคคล และกิจกรรมแนะแนวเป็นกลุ่ม (ดังภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 แสดงขอบข่ายของกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ

ที่มา: สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2555) หน้าที่ 9 หน้า 19

3) การกำหนดขั้นตอนของกิจกรรม เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการการดำเนินงาน

เจียรนัย ทรงชัยกุล และจิตรอรีย์ เนตรหิน (2555, น. 19-21) มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ ได้แก่

1. การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกิจกรรมที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน

2. การวางแผนพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับขอบข่าย และวัยของผู้รับบริการ



3. ดำเนินการพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ อาจมีรูปแบบที่ความแตกต่างกัน จากการศึกษาจึงประยุกต์ขั้นตอนของการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดชื่อกิจกรรม สามารถสื่อในสิ่งที่ต้องการทำ กระชับได้ใจความ และมีความน่าสนใจ

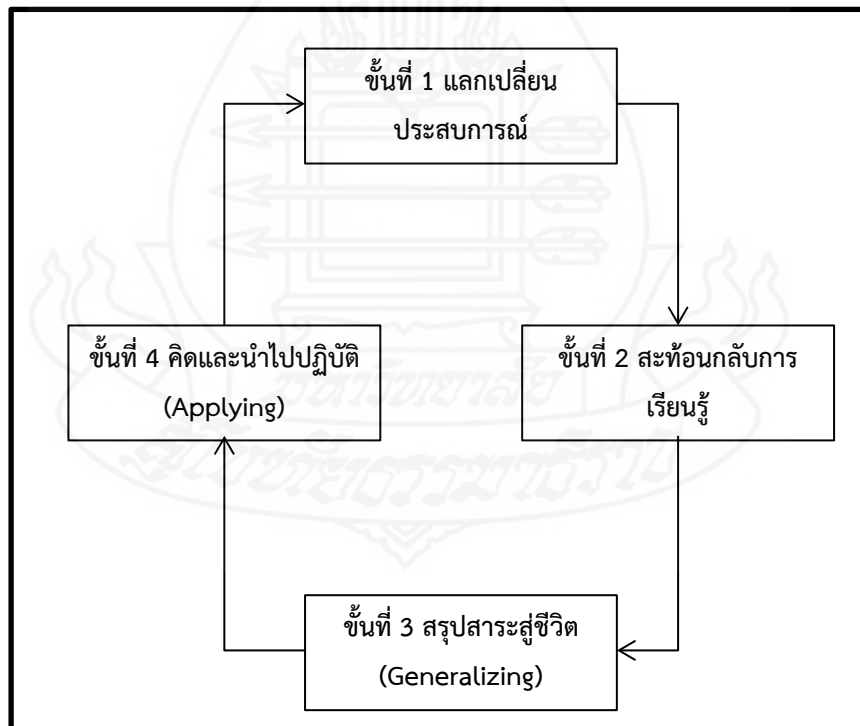
3.2 วัตถุประสงค์ สามารถสื่อถึงเป้าหมายที่ต้องการ ชัดเจน และวัดประเมินได้ง่าย

3.3 กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มของผู้รับบริการ

3.4 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม การระบุเวลาจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของการจัดกิจกรรม

3.5 วิธีดำเนินการจัดกิจกรรม

ขั้นนำ เป็นการเตรียมความพร้อม และการกระตุ้นความสนใจของผู้รับบริการก่อนเข้าสู่กิจกรรม จากการศึกษา วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (four phases of the learning cycle) ของลัคเนอร์ และแนคเนอร์ กล่าวไว้ 4 ขั้นตอน คือ “แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนกลับการเรียนรู้ สรุปสาระสู่ชีวิต คิดและนำไปปฏิบัติ (ดังภาพที่ 2.4)



ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอน และวงจรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ที่มา: ลัคเนอร์และแนคเนอร์ (Luckner and Nadler) (1997 cited by Kottman, Kottman, Ashby and

DeGraaf, 2001 p. 14 อ้างใน สมร ทองดี และปราณี รามสุต, 2555, น.50)

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing) อาจเป็นการเล่นเกม บทบาทสมมติในสถานการณ์จำลอง ฟัง/อ่านกรณีศึกษา ค้นคว้า เล่าอดีต เล่าเรื่อง แบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญหรือผลลัพธ์การเรียนรู้หรือจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) การแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก วิเคราะห์ พิจารณา หาเหตุผลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในขั้นที่ 1 เพื่อหาคำตอบว่าเกิดอะไรขึ้นจากขั้นที่ 1 หรือเขาคิดว่าสิ่งนั้นว่าอย่างไร

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) การสร้างองค์ความรู้หรือสรุปสาระการเรียนรู้จากการอภิปรายสะท้อนกลับการเรียนรู้ อาจศึกษาทฤษฎี และแนวคิดเพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) การทดลองประยุกต์ใช้สาระการเรียนรู้สู่ชีวิต โดยอาจทดลองแก้สถานการณ์จำลอง สร้างคำขวัญ วางแผนพัฒนาคน ภูมิใจตนเองในการปฏิบัติตามแผน

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงนำวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของลัคเนอร์ และแนคเนอร์ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการการจัดกิจกรรม ได้ดังนี้

ขั้นกิจกรรม (ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์) เป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผล มีลักษณะให้ผู้รับบริการทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเกิดการเรียนรู้หรือค้นพบความรู้สึกด้วยตนเอง เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการรับรู้กระบวนการพร้อมผลงาน

ขั้นวิเคราะห์ (ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้) เป็นการเปิดโอกาสในการอภิปรายความรู้และกระบวนการในการร่วมทำกิจกรรม

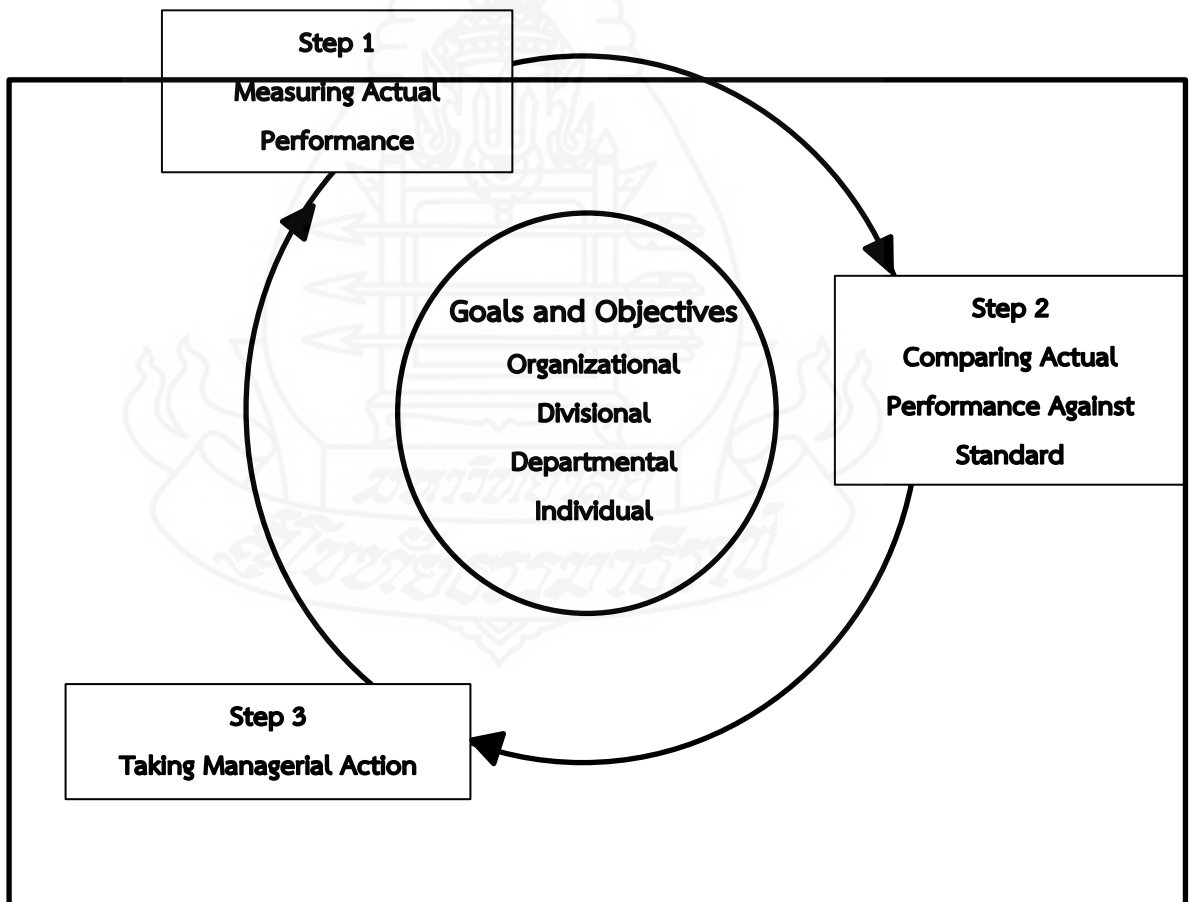
ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้ (ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต และขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ) เป็นการรวบรวมความคิด และสรุปสาระความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ขั้นประเมินผล เป็นการประเมินเพื่อนำข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมแนะแนว

4) การเลือกใช้เครื่องมือ และสื่อประกอบกิจกรรมแนะแนว เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมแนะแนว จึงต้องเลือกให้มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของผู้รับบริการ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือ อย่างเช่น แบบทดสอบ แบบสำรวจ แฟ้มบันทึกข้อมูล แฟ้มสะสมงาน ระเบียบสะสม แบบบันทึกพฤติกรรม เป็นต้น สื่อประกอบ อย่างเช่น

เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องฉายวิดีโอ เครื่องคอมพิวเตอร์ แผนภูมิ ไบงาน ไบความรู้ สื่อสิ่งพิมพ์  
รูปภาพ เป็นต้น

5) การประเมินคุณภาพกิจกรรมแนะแนว มีความสำคัญในการตรวจสอบว่า  
กิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งหรือไม่ ซึ่งการประเมินมีทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ  
มีหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ เป็นต้น โดยการประเมิน  
จะต้องครอบคลุมทุกระยะของกิจกรรม ทุกขอบข่าย มีการแปลผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การ  
ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับ Stephen P. Robbins and  
Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 269-274) เรียกว่า การควบคุม (control)  
คือ กระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ทำ เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จของเป้าหมาย หาก  
ผิดพลาดจากเป้าหมายก็ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ การวัดผลการปฏิบัติงานที่  
เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลกับเป้าหมายที่วางไว้ และการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดจาก  
เป้าหมาย (ดังภาพที่ 2.5)



ภาพที่ 2.5 แสดงกระบวนการการควบคุม (the control process)

ที่มา: Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น.271)

ขั้นที่ 1 การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (measuring actual performance) จากวิธีสำคัญๆ ได้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ด้วยตนเอง โดยวิธี Management By Walking Around (MBWA) มีข้อดี คือ เห็นความเป็นไปหรือปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ข้อเสีย คือ ความเห็นของผู้สังเกตมีความแตกต่างกัน เสียเวลา และทำให้พนักงานรู้สึกไม่ได้รับความไว้วางใจ

2. รายงานในรูปสถิติ การเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตัวเลข ข้อเสีย คือ การวัดผลในเชิงปริมาณ (สถิติตัวเลข) ไม่สามารถวัดในเชิงคุณภาพ

3. รายงานในรูปวาจา จากการประชุม ปรีกษาหารือทั้งเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มรวมทั้งทางโทรศัพท์ ข้อดี คือ รวดเร็ว แต่ข้อเสีย ก็คือ ข้อมูลที่แปลผลอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง

4. รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ข้อดี คือ เป็นทางการ อ้างอิงได้ นำไปใช้ได้ง่าย ข้อเสีย คือ การรายงานมักมีหลังการปฏิบัติไปแล้ว ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดง Success of Information for Measuring Performance

	Benefits	Drawbacks
<b>Personal observations</b>	- Get firsthand knowledge - Information isn't filtered - Intensive coverage of work activities	- Subject to personal biases - Time-consuming - Obtrusive
<b>Statistical reports</b>	- Easy to visualize - Effective for showing relationships	- Provide limited information - Ignore subjective factors
<b>Oral reports</b>	- Fast way to get information - Allow for verbal and nonverbal feedback	- Information is filtered - Information can't be documented
<b>Written reports</b>	- Comprehensive - Formal - Easy to file and retrieve	- Take more time to prepare

ที่มา: Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิชา สกวนวงศ์วาน, 2559, น. 271)

ขั้นที่ 2 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (comparing actual performance against standard) เป็นขั้นตอนให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ปฏิบัติกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน อาจแสดงในรูปแบบของตารางหรือกราฟก็ได้

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน (taking managerial action) โดยตรวจสอบสาเหตุของปัญหา และแก้ไขที่สาเหตุ มีทางเลือกอยู่ 3 ทาง คือ ไม่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน การทบทวนมาตรฐาน โดยสอดคล้องกับ ธรรมนูญผลอนันต์ (2552 น. 67-69) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการพิจารณาวินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ดำเนินการไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมา เทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สรุปว่าสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป มีสาระสำคัญดังนี้ กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับกิจกรรมก่อน-หลัง ว่าแตกต่างอย่างไร เปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ต้องการเปลี่ยนพฤติกรรมตามเกณฑ์จนถึงระดับที่ต้องการและพิจารณาตัดสินใจถึงการทำกิจกรรมที่ออกมา จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดบ้าง

การประเมินประสิทธิผล แบ่งเป็น 3 ระยะ

1. ก่อนการทำกิจกรรม ประเมินว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นมีศักยภาพในการตอบสนองต่อเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยพิจารณาเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ชัดเจนหรือไม่ วิธีการดำเนินการสามารถตอบสนองความจำเป็นในการทำกิจกรรมหรือไม่

2. ระหว่างการทำกิจกรรม เป็นการรวบรวมความเห็นที่เป็นรูปธรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม แล้วนำมาวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง เพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น องค์ประกอบที่ควรพิจารณา คือ วิทยาการ และการนำเสนอ เช่น นำเสนอเนื้อหาครบถ้วนตามเป้าหมาย ความสามารถในการนำเสนอเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม การเปิดโอกาสให้ซักถามให้เกิดความกระจ่าง ความเหมาะสมของกิจกรรม เช่น ความสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การบริหารเวลาที่เหมาะสม ความพร้อมของเอกสาร และอุปกรณ์ รวมทั้งสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. หลังการทำกิจกรรม การประเมินผลกระทบที่เกิดกับองค์กร แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะสั้น และยาว อาจใช้วิธีสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามทั้งผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผู้บังคับบัญชา ตัวอย่างคำถาม คือ สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และคุณภาพงาน

4. การจัดทำคู่มือกิจกรรมแนะแนว เป็นสิ่งที่แสดงรายละเอียดของกิจกรรมที่เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวคิด และแนวทางในการนำไปใช้ ส่วนมากจัดทำเป็นในลักษณะรูปเล่ม โดยมี 2

ลักษณะ คือ คู่มือกิจกรรมแนะแนวสำหรับผู้แนะแนวที่ทำงาน และคู่มือกิจกรรมแนะแนวสำหรับผู้รับบริการ

### 2.3 รูปแบบกิจกรรมในการพัฒนา แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (ชัยญา ผลอนันต์, 2552)

2.3.1 ในขณะที่ปฏิบัติงาน นิยมใช้กันมากที่สุด เพราะสามารถทำได้ทันที ไม่ทำให้เสียเวลางานหรือใช้งบประมาณมากนัก

1) กรณีศึกษา (case study) เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และเสนอแนะ อาจเป็นขององค์กรหรือองค์กรอื่น ถ้าเป็นขององค์กรตนเองจะช่วยให้เข้าใจภูมิหลังมากขึ้น

2) กระบวนการกลุ่ม (sensitivity training) เป็นการฝึกอบรมด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกของบุคคลจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ผู้นำกลุ่มต้องมีบทบาทน้อยที่สุด คอยสังเกตพฤติกรรม อธิบาย และแก้ปัญหาที่เกิดจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความไวต่อความรู้สึกของแต่ละคนให้มีทักษะในการอ่านความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อตนเองจะแสดงพฤติกรรมออกได้อย่างเหมาะสม

3) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (group process) เป็นกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม เจตคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการตระหนักรู้ การรับรู้ และการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม กระบวนการของกลุ่มอาจใช้การเล่น เกม หรือการแสดงบทบาทจำลองสถานการณ์ตัวอย่าง

4) กลุ่มซักถาม (audience reaction group) การจัดกลุ่มซักถามถึงประเด็นปัญหา โดยวิธีการฟังอย่างตั้งใจและถามอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความกระจ่าง และสรุประหว่างวิทยากรบรรยาย เพื่อรายงานต่อที่ประชุม ตอนท้ายกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในกลุ่ม การตระหนักรู้ การรับรู้ และการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5) เกมการบริหาร การแข่งขันศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างสถานการณ์จำลอง

6) จัดทีมผู้ฟัง (listening team) การจัดกลุ่มให้เป็นผู้ฟังการสอน การอบรม และจดบันทึก ฝึกการจับประเด็น บันทึก เรียบเรียงให้ได้เนื้อหาประเด็นสำคัญของเรื่อง

7) ชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (forum) ใช้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ชี้แจงข้อสงสัยในเรื่องต่างๆ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้พนักงาน

8) ซินดิเคต (syndicate) เป็นการประชุมเพื่ออบรมผู้บริหารให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยใช้ความรู้จากวิทยากรแล้วมีการแบ่งกลุ่มซินดิเคต 6-12 คน เพื่อแก้ไขปัญหา

ในแต่ละเรื่องตามความสนใจของสมาชิก หลังจากกลุ่มชนิดิเคต มีการประชุมรวมเพื่อรายงานสิ่งที่เพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ

9) ซิมโพเซียม (symposium) คล้ายการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน โดยพูดเรื่องเดียวกันแต่คนละตอน

2.3.3 แต่งตั้ง แบ่งเป็น (1) แต่งตั้งคณะกรรมการชุดเล็ก (sub-committee) เป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางให้มีประสบการณ์จริง ในการวิเคราะห์ปัญหาภาพรวมจริงขององค์กร แล้วเสนอคณะกรรมการปกติ วิธีนี้ให้ผลแตกต่างกับการหมุนเวียนงาน ในแง่ที่ให้สัมผัสกับปัญหาองค์รวม ไม่ใช่การเรียนรู้เฉพาะหน้าที่ (2) แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ (committee) เป็นการประชุมของกรรมการ เพื่อปรึกษา และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (3) แต่งตั้งเป็นคณะทำงาน (working group) เป็นผู้ดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ คล้ายคณะกรรมการชุดเล็ก แต่คณะกรรมการชุดเล็กมิได้เป็นผู้รับผิดชอบในการทำงาน

1) ทักษศึกษา (field trip) การศึกษาในสถานที่อื่น เพื่อให้เห็นสถานการณ์ปฏิบัติงานจริงในเรื่องที่อบรม จากนั้นให้เขียนรายงาน อภิปราย สรุปผล และยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

2) ทำโครงการจริง (live project or group work) เป็นแบบฝึกหัดที่ทำจริง ไม่ใช่ทำในสมุด โดยวิทยากรกำหนดขอบเขตหรือแนวปฏิบัติ โดยประยุกต์จากหลักวิชาการที่ศึกษาอบรม อาจเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม

3) ทำแบบฝึกหัด (exercise) ตั้งโจทย์ปัญหาให้แก่บนกระดาษหรือการทดลองโดยการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

4) เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ได้ประสบการณ์จริง แก้ปัญหาจริง เพิ่มทักษะการวางแผนและการวิเคราะห์ปัญหา มีโอกาสทำงานกับแผนกอื่นๆ

5) สอนงาน/ ถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว (coaching)

6) หมุนเวียนงาน เพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขึ้น จัดการเลื่อยซาเนื่องจากการทำงานนาน เกิดการปรับปรุงด้วยมุมมองใหม่ เกิดการร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ เกิดความเข้าใจในปัญหาของต่างฝ่ายมากขึ้น สร้างความคุ้นเคย และสร้างทีมที่ดี

2.3.3 นอกเหนือจากปฏิบัติงาน

เดินแรลลี่ (walk rally) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาโดย นายซิเกอร์ โคะบะยะชิ เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกัน ใช้เวลา และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเหมาะสม ฝึกสังเกต จดจำ คิดปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสื่อสารภายใน การนำ และการแบ่งปันงานกัน

- 1) บทบาทสมมติ (role play/ sociodrama) การเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน โดยการจัดให้ได้แสดงบทบาทในสถานการณ์จริง อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อยเพื่อสวมบทบาท
- 2) บรรยาย (lecture) การถ่ายทอดในลักษณะการสอน การบอกเล่าทางวิชาการ เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว จากผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์สูง เพื่อให้เกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการหรือทฤษฎี เพื่อสร้างหรือเปลี่ยนแปลงความรู้สึคนึกคิด และความเชื่อ
- 3) ประชุม แบ่งออกเป็น (1) ประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เน้นการร่วมประสบการณ์ นำไปปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย (2) ประชุมโต๊ะกลม (panel or round table) การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ฟัง 4-6 คน มีลักษณะแสดงทัศนะความคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริง โดยการจัดที่ให้เห็นหน้ากัน มีผู้นำอภิปรายแนะนำผู้อภิปราย สอบถามปัญหา และควบคุมการอภิปราย (3) ประชุมระดับผู้บริหาร (convention) เฉพาะผู้นำ เพื่อปรึกษาหารือแก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนวิธีการทำงานระหว่างกลุ่ม รวมทั้งรับนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และกลับไปชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) เชนิเหตุการณ (incident method) เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ นำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคคล สถานการณ์เกี่ยวกับการทำงานมากกว่าวิธีการสร้างความคิด วิทยากรจะช่วยแยกแยะรายละเอียดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวบรวมคำถาม และให้กลุ่มฝึกตัดสินใจ ถกแถลงกันหาข้อยุติเรื่องราวเหตุการณ์ รวมทั้งประเมินการกระทำพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5) ฝึกสั่งการ (in basket training) เป็นแบบฝึกหัดการบริหารโดยการนำเรื่องจริงที่ผู้บริหารจะต้องสั่งการ แล้วให้ตัดสินใจสั่งการในเรื่องที่เป็นปัญหาต่างๆ ในเวลาจำกัด รวมทั้งการสั่งการ การอนุมัติ การแบ่งงานการมอบหมายงาน
- 6) ร่วมกับสถาบันการศึกษา (institution) เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้
- 7) ระดมความคิด (brain storming) การเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ไม่คำนึงถูกหรือผิด เป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆ อาจเป็นการพูดหรือการเขียนในกระดาษ ใช้เวลา 1-10 นาที รวบรวมจัดลำดับเฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เสนอที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เทคนิค Mind Mapping
- 8) ศึกษาทางไปรษณีย์ และ E-learning จากสถาบันที่น่าเชื่อถือ
- 9) สอนสำเร็จรูป (program instruction) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการสอนของเครื่องมือหรือหนังสือ (programmed text books)



10) สัมภาษณ์ (interviewing) เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยกำหนดให้ไปสัมภาษณ์ในหัวข้อที่กำหนด เตรียมคำถามสั้นๆ แนวของเรื่อง อาจเป็นแบบกลุ่มหรือเดี่ยว แล้วนำมาเสนอในชั้น

11) สัมมนา แบ่งเป็น (1) สัมมนานอกบริษัท (seminar) จัดสัมมนาพิเศษสำหรับฝ่ายบริหาร เช่น การสร้างทีม การตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ อาจใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) สัมมนาในบริษัท (in-house seminar) การประชุมหาแนวทางกว้างๆ โดยผู้ที่ทำหน้าที่และเกี่ยวข้องทราบ เริ่มด้วยการประชุมสมาชิกทั้งหมด เพื่อรับฟังนโยบาย วัตถุประสงค์ มีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความรู้ โดยการบรรยายหรืออภิปราย อาจแบ่งกลุ่มเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาหรือไม่ก็ได้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหรือเสนอหน่วยงาน

12) สาธิต แบ่งเป็น (1) สาธิตแบบแสดงผล (result demonstration) การนำเอาของจริงมาแสดงวิธีให้เห็นของจริง กระบวนการต่างกับการสาธิตวิธี ตรงที่ไม่ต้องแสดงวิธีขั้นตอนการปฏิบัติให้เห็น สาธิตแบบแสดงผล มีลักษณะการจูงใจให้ปฏิบัติตาม (2) สาธิตวิธี (method demonstration) การนำเอาของจริงมาแสดงวิธีให้เห็นของจริง กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการใช้เครื่องมือ ต้องจัดให้เห็นการทำอย่างชัดเจน เหมาะกับกลุ่มเล็กๆ เหมาะกับงานที่ต้องปฏิบัติ การบรรยายไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ ควรมีการปฏิบัติจริงโดยการใช้บทบาทสมมติ

13) แสดงละครสั้น (skit or playlet) เพื่อขยายมโนภาพ อธิบายเรื่องให้ละเอียด และกว้างขวาง เพื่อให้จดจำ และเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

14) ห้องค้นคว้าทดลอง (laboratory) การฝึกปฏิบัติที่เอาทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เรียนไปฝึกปฏิบัติ ปรับประยุกต์ใช้ เพื่อให้คำแนะนำสมบูรณแบบ พัฒนาการคิดและทักษะ ตลอดจน การสังเกตพฤติกรรมกระบวนการที่เกิดขึ้น วิธีการดำเนินการ การวิเคราะห์ และการประเมินผลอย่างเห็นชัดเจน

15) อภิปราย (discussion) คือ การจัดให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป พุดแสดงความคิดเห็น และมุมมองของตนให้พนักงานฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรืออยู่ในความสนใจของพนักงาน แบ่งย่อยออกหลายรูปแบบ เช่น (1) นำอภิปราย (leading discussion) ผู้นำอภิปรายให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวางตามวัตถุประสงค์ และกรอบที่กำหนด (2) อภิปรายกลุ่ม (group discussion) การประชุม 7-20 คน ในเรื่องที่กำหนด เพื่อสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา แสวงหาข้อยุติและสรุปข้อเสนอแนะ เหมาะกับเรื่องใหญ่ที่มีหัวข้อย่อยที่ต้องการแก้ไขหลายเรื่อง (3) อภิปรายกลุ่มย่อย (buzz discussion) การแยกการประชุมกลุ่มเล็กๆ 5-7 คน ใช้เวลาสั้นๆ ร่วมกันคิด อภิปราย เพื่อให้ความเห็น หาคำตอบเบื้องต้น แล้วเสนอ

ที่ประชุมใหญ่ในเวลาที่กำหนด (4) อภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (panel discussion) ผู้อภิปราย 3-4 คน ดำเนินการอภิปรายคนละมุมมองหรือออกความคิดเห็นในหัวเรื่องเดียวกัน คอยสรุป และ เชื่อมโยงเรื่องราว (5) อภิปรายแบบปจจา-วิชันนา (colloquy) อภิปรายปัญหาโดยฝ่ายหนึ่งตั้งคำถาม อีกฝ่ายตอบ อาจเป็นฝ่ายละ 2-3 คน ผู้ตอบมักเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะเหมือนการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง

จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงสามารถประยุกต์กรอบโครงสร้างของกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก อาศัย กระบวนการ Whole-system 4-D dialogue (4-D cycle) ประกอบด้วย (1) การค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (discovery) (2) นำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือวิสัยทัศน์ (dream) (3) ออกแบบและวางแผนเพื่อให้บรรลุความฝันหรือวิสัยทัศน์ (design) และ (4) การดำเนินให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ (delivery or destiny) บนพื้นฐานเชิงบวก อย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนา

### 3. แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก (whole brain literacy: WBL)

3.1 ความหมาย whole brain literacy ยังไม่มีการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยอย่างเป็นทางการ

Oxford University (2000, pp. 1478) หมายความว่า คำว่า whole คือ full แปลเป็นภาษาไทยว่า เต็มไปด้วย, เต็ม, บรรจุเต็ม, เต็มที่, สมบูรณ์, มากที่สุด, อุดมสมบูรณ์ (วิทช์ เทียงบูรณธรรม, 2537, น. 332)

Oxford University (2000, pp. 751) and Philip D. Morehead and Andrew T. Morehead (1965, pp. 312) หมายความว่า literacy ว่า literacy the ability to read and write

วิทช์ เทียงบูรณธรรม (2537, น. 1013) หมายความว่า คำว่า whole แปลเป็นภาษาไทยว่า ทั้งหมด, ทั้งสิ้น, พร้อมมูล, สมบูรณ์, ไม่มีการแบ่งแยก, ครบถ้วน, เต็ม, ไม่บุบสลาย, ไม่เป็นอันตราย, ไม่เจือปน, ล้วนๆ และ คำว่า Brain แปลเป็นภาษาไทยว่า สมอง, มั่นสมอง, สติปัญญา, หัวคิด, คนฉลาดมาก (วิทช์ เทียงบูรณธรรม, 2537, น. 92) และคำว่า literacy หมายความว่า ความสามารถอ่านออกเขียนได้, การรู้หนังสือ (literate หมายความว่า สามารถอ่าน และเขียนหนังสือได้, มีการศึกษา, ให้ความรู้ดี, เข้าใจง่าย, แจ่มแจ้ง (วิทช์ เทียงบูรณธรรม, 2537, น. 485))

คำเนิน การเด่น และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2539, น. 226 และ 483) หมายความว่า คำว่า whole แปลเป็นภาษาไทยว่า ทั้ง, ทั้งเพ คำว่า Brain แปลเป็นภาษาไทยว่า สมอง

ธง วิทย์วัฒน์ (2540, น. 503 และ 929) กล่าวคำว่า whole มีคำเหมือน คือ intact, unbroken, aggregate, gross, complete, integral, total, entire, sum, unimpaired, all, full, absolute แปลเป็นภาษาไทยว่า ทั้งหมด, ทั้งสิ้น, สมบูรณ์ และ คำว่า literate หมายความว่า erudite, learned, scholarly, lettered, deeply read (คำเหมือนกัน) รู้หนังสือ, อ่านออกเขียนได้, มีความรู้ดี (Literature knowledge, learning, lore, education, erudition (คำเหมือนกัน) หมายความว่า ความรู้, อักษรศาสตร์)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) หมายความว่า literacy ว่า การรู้หนังสือ, ความสามารถในการอ่านและเขียน (ประชากรศาสตร์ ๔ ก.พ. ๒๕๕๕)

ระบบสืบค้นออนไลน์ (2559 อ้างใน eclassnet.kku.ac.th/etraining/file/1213687611-activity1.doc) หมายความว่า คำว่า literacy ว่า การรู้หนังสือ ซึ่งหมายถึง ความสามารถด้านภาษาในการเขียน อ่าน ฟังและพูด เพื่อการสื่อสาร รวมถึง ความเข้าใจของปัจเจกบุคคล และการแลกเปลี่ยนความคิดกันระหว่างคนในสังคม

The Grolier International Dictionary (1981 อ้างใน Perla Rizalina M. Tayko, 2010) หมายความว่า คำว่า literacy ว่า ความสามารถในการอ่านและเขียน รวมไปถึง ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ หรือบุคคลที่ได้รับการบอกกล่าวหรือการสอนเป็นอย่างดี

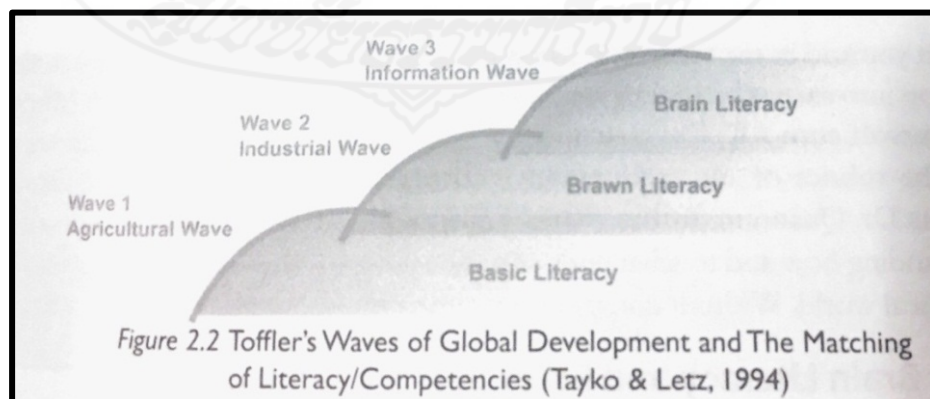
จากการศึกษาผู้วิจัย สรุปได้ว่า แนวคิด whole brain literacy โดยนิยาม คำว่า whole brain literacy หมายถึง ความสามารถในการอ่านและเขียน รวมทั้ง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจ และการประยุกต์ของสมองทั้งหมด ผู้วิจัย จึงเรียกว่า “การรู้ของสมองทั้งหมด”

**3.2 พื้นฐานแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก (foundation of whole brain literacy)** (Perla Rizalina M. Tayko, 2010, p. 33-35)

การรู้ของสมองทั้งหมด (whole brain literacy: WBL) มีพื้นฐานมาจากกรอบแนวคิด และกระบวนการจากงานวิจัยของลินช์ และคณะ (Lynch & et.al., 1984) ได้ทำการศึกษา รูปแบบสมองสี่ส่วน (four-brain model) ของมนุษย์ที่ใช้ทักษะในการประมวลผล และการตัดสินใจ ศึกษาการทำงานสมองของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย และยังคงศึกษาเจาะลึกลงไปในเรื่องการทำงานของสมอง ซึ่งได้เรียกส่วนหนึ่งการทำงานของสมองนั้นว่า “สมองด้านธุรกิจเป็นคณะกรรมการ (the business brain as the committee)” โดยที่กระบวนการจะถูกเรียกว่า “การประชุมกับคณะกรรมการ ภายใต้อัจฉริยะ (meeting with the committee in your mind where the committee)” โดยกระบวนการทำงานนี้ เรียกว่า “อ่านเพื่ออ่าน (reading to read)” สมองส่วนนี้จะอ่านข้อมูลทั้งหมดภายในสะท้อน การประมวลผล มุมมอง ความคิดเห็นในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำอย่างเป็นระบบ และ

มีจุดประสงค์ของพฤติกรรม ความสามารถในการระบวนการนี้จัดว่าเป็น “ความสามารถในการรู้ อ่าน (literacy)” ขั้นสูง เชื่อว่า สมอองทั้งสี่ส่วนทำงานร่วมกันอย่างมีศักยภาพ จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพด้วย ต่อมา ลินซ์ และพอล คอร์ดิส (Lynch & Pual Kordis, 1988) ได้เสนอ แนวคิดสมอองมีความสามารถในการปรับตามสถานการณ์ที่ซับซ้อน และในการที่สมอองจะเอาชนะในยุคของข้อมูลข่าวสาร มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเป็นเลิศในหลายๆ ด้าน ซึ่งผ่านกระบวนการคิดที่นิยามไว้ใน “ยุทธศาสตร์ปลาโลมา (strategy of the dolphin)” โดยที่ยุทธศาสตร์นี้เปรียบเทียบการเลือกของปลาโลมาโดยผ่านสมอองสี่ส่วนในการตัดสินใจ

ลินซ์ และเลทซ์ (Lynch & Letz, 1994) มุ่งการแปลผล ความสามารถระดับสูงในกระบวนการของสมอองสี่ส่วนของลินซ์ ได้ศึกษาทักษะการคิดของครู และนักเรียนในโรงเรียนประเทศฟิลิปปินส์ โดยการออกแบบ และประยุกต์กระบวนการเรียนการสอน (dolphin seminars) และแปลผลทักษะกระบวนการของข้อมูลในมนุษย์ การเรียนรู้พื้นฐานนี้ เรียกว่า “การรู้ของสมอองทั้งหมด (whole brain literacy: WBL)” โดยสอดคล้องกับ แอลวิน โทฟเฟลอร์ (Alvin Toffler, 1980) กล่าวถึง คลื่นลูกที่สามแห่งการพัฒนา คือ ยุคที่กล่าวถึงข่าวสารข้อมูล ซึ่งเปรียบเทียบกับ คลื่นลูกที่หนึ่ง (ยุคการพัฒนาด้านเกษตรกรรม) คือ basic literacy เป็นความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนรู้ ในทักษะการอ่าน การเขียน และการคำนวณ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา คลื่นลูกที่สอง (ยุคการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม) คือ brawn literacy เป็นความสามารถพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในด้านทักษะการกระทำ การฝึกฝน ให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญเฉพาะทางตามความสนใจของแต่ละบุคคล และคลื่นลูกที่สาม (ยุคการพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสาร) คือ brain literacy เป็นความสามารถขั้นสูงของบุคคล ในกระบวนการจัดการตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่น กระบวนการการรู้ของสมอองทั้งหมดจะจัดการระบบการทำงานต่างๆ ซึ่งคลื่นลูกที่สาม มีความสำคัญในศตวรรษที่ 21 แนวคิดการรู้ของสมอองทั้งหมด จึงเป็นรากฐานในการเรียนรู้ของมนุษย์ ให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังภาพที่ 2.6



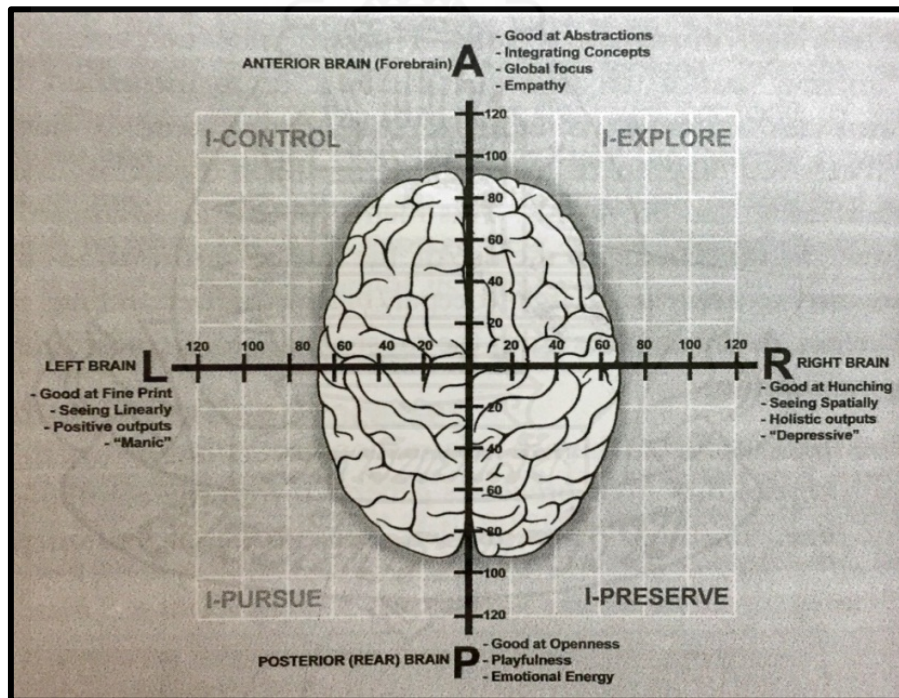
ภาพที่ 2.6 แสดงคลื่นแห่งการพัฒนาของโทฟเฟลอร์เปรียบเทียบกับความรู้หรือสมรรถนะ

### 3.2.1 รูปแบบสมองสี่ส่วนของลินช์ (the four-brain model of Lynch) (Perla

Rizalina M. Tayko, 2010, p. 41-42)

รูปแบบการทำงานของสมองสี่ส่วน เป็นการทำงานที่เป็นอิสระต่อกัน แบ่งออกเป็น (1) สมองด้านซ้ายหน้า เรียกว่า I-Control (I-C) (2) สมองด้านขวาหน้า เรียกว่า I-Explore (I-E) (3) สมองด้านซ้ายหลัง เรียกว่า I-Pursue (I-PU) และ (4) สมองด้านขวาหลัง เรียกว่า I-Preserve (I-PR)

การทำงานของสมองสี่ส่วน โดยแต่ละส่วนจะมีความสามารถเฉพาะทาง หรือมีสมรรถนะเฉพาะตัวในแต่ละส่วน อย่างไรก็ตาม เมื่อทุกส่วนทำงานร่วมกัน และเชื่อมโยงกัน ก็จะก่อให้เกิดความเป็นเหตุเป็นผลต่อสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์นั้นๆ ในมุมมองที่เป็นแบบองค์รวมของเหตุการณ์นั้น ผ่านการหมุนเวียนเข้าออกของกระแสความคิดในสมองทั้งสี่ส่วนจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีมุมมองแบบภาพรวมเกิดขึ้น มากกว่าที่จะมองเห็นมุมใดมุมหนึ่ง นั่นหมายความว่า สิ่งต่างๆ ที่เป็นอยู่นั้นสามารถเข้าใจ และมองเห็น ได้อย่างองค์รวม มากกว่าเป็นผลรวมจากการที่นำสิ่งย่อยๆ มารวมกัน ดังภาพที่ 2.7

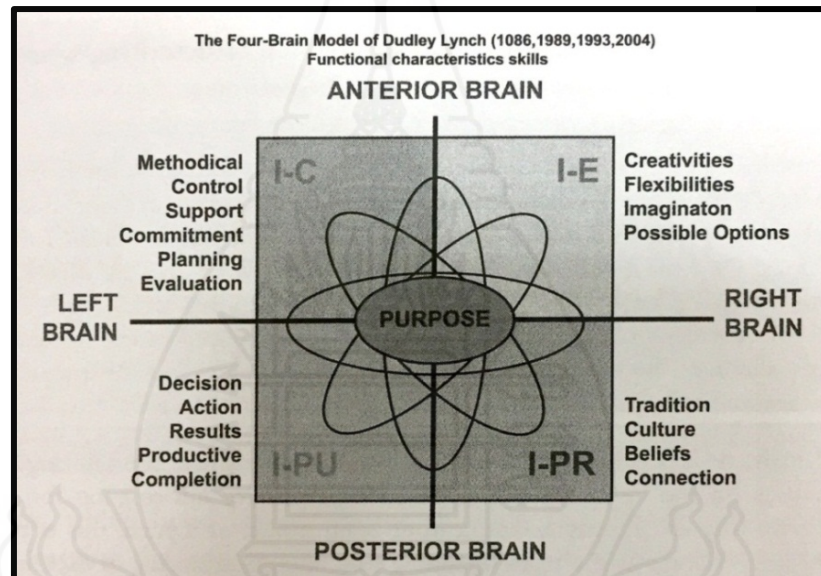


ภาพที่ 2.7 แสดงรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินช์ (the four-brain model of Lynch)

ที่มา: Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo (2010, p.42)

**3.2.2 คุณลักษณะของสมองสี่ส่วนของลินช์ (functional characteristics of the four-brain model of Lynch)** (Perla Rizalina M. Tayko, 2010, p. 43-45)

จากพื้นฐานของสมองสี่ส่วน การรู้ของสมองทั้งหมดมีกระบวนการหมุนเวียนของกระแสดความคิดเข้า และออกในส่วนต่างๆ ของสมองทั้งสี่ส่วน และแกนกลางของสมอง ในขณะที่ บุคคล สนใจ ตั้งใจ หรือให้ความสำคัญอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความคิดก็จะตกอยู่ในบางส่วนของสมอง ก็จะทำให้บุคคลนั้น มีมุมมองที่ไม่ครอบคลุม แต่ถ้ากระแสดความคิดของบุคคลนั้นมีการหมุนเวียนครบทั้งสี่ส่วน ก็ย่อมมีมุมมองที่ใช้การประมวลผลข้อมูล และการตัดสินใจ (the four-brain model of human information processing by Lynch 1984, 1986, 1993, 2004) (ดังภาพที่ 2.8)



ภาพที่ 2.8 แสดง Functional Characteristics of the Four-Brain Model of Lynch

ที่มา: Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo (2010, p.43)

และหน้าที่แต่ละส่วนของสมอง ตามรูปแบบการทำงานของสมองสี่ส่วนของลินช์ มีดังต่อไปนี้

I-Control (I-C) คือ บริเวณส่วนหนึ่งของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น ความรู้ หรือข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล แสดงถึง “ความแน่นอนและความมั่นคง (certainty and consistency)”

คำสำคัญที่ใช้ในการอธิบาย เช่น ความแน่นอน (sure) มาตรฐาน (standard) กฎระเบียบ (rules) นโยบาย (policy) และแนวทาง (guidelines)

I-Explore (I-E) คือ บริเวณส่วนหนึ่งของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น สิ่งที่ไม่รู้ สิ่งที่ไม่ได้กำหนดหรือกำหนด ข้อมูลที่ยังไม่แน่นอน แสดงถึง “ความอยากรู้อยากเห็นและความคิดสร้างสรรค์ (curiosity and creativity)” คำสำคัญที่ใช้ในการอธิบาย เช่น ความยืดหยุ่น (flexible) การเปลี่ยนแปลง (changeable) การแปรผันได้ (varied) และการเปลี่ยนได้ง่าย (open-ended)

I-Pursue (I-PU) คือ บริเวณส่วนหนึ่งของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น การกระทำ การสร้างผลผลิต การทำให้สมบูรณ์ แสดงถึง “การกระทำและการทำให้บรรลุสำเร็จสมบูรณ์ (activity and productivity)” เช่น การมุ่งสู่เป้าหมายและทำให้สำเร็จ (center as the main operating function on getting thing done) การเคลื่อนไหวอย่างไม่หยุดนิ่ง คำสำคัญที่ใช้ในการอธิบาย เช่น ที่จำเป็นเร่งด่วน (urgent) ทันทีทันใด (immediate) จำเป็นอย่างยิ่ง (need) การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (quick study) และการตัดสินใจอย่างแน่วแน่ (decisive)

I-Preserve (I-PR) คือ บริเวณส่วนหนึ่งของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น ความสัมพันธ์รู้สึกชอบพอและการเชื่อมประสานระหว่างบุคคล (affinity and posterity) หน้าที่ของสมองส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก การมีคุณค่าของสิ่งต่างๆ ความผูกพันทางอารมณ์ คำสำคัญที่ใช้ในการอธิบาย เช่น ความสามัคคีปรองดอง ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว (harmony) การมีปฏิสัมพันธ์ (relation) การมีส่วนร่วม การเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน (belongingness) และความเชื่อมกันทางความรู้สึก (emotion attachment) หรือคุณค่า (value)

Purpose Center (PC) or Center Core คือ บริเวณที่เป็นแกนกลางของสมองทั้งสี่ส่วนที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น การหลอมรวมเชื่อมโยง ที่จุดประสงค์เหล่านั้น คือ แกนของเหตุการณ์ การกระทำ ความผูกพัน โดยที่ทุกๆ ส่วนของสมอง จะช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อให้เกิดผลแบบองค์รวมมากกว่าผลของส่วนต่างๆ มารวมกัน ในส่วนนี้กระแสของความคิด จะเริ่มต้นจากคำถาม คำว่า “ทำไม (why)” ต่อสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ต่างๆ เรื่องราวต่างๆ ที่เป็นจุดศูนย์กลางที่เป็นแก่นของเรื่อง ดังนั้น เมื่อมีการไขความกระจ่าง และพรรณนาอย่างลึกซึ้ง จะนำไปสู่สิ่งที่มีความหมาย และสัมผัสถึงจุดประสงค์นั้น และการหมุนเวียนเข้าออกของกระแสความคิด ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในส่วนต่างๆ แสดงถึง เป็นความคิดอย่างเป็นองค์รวม

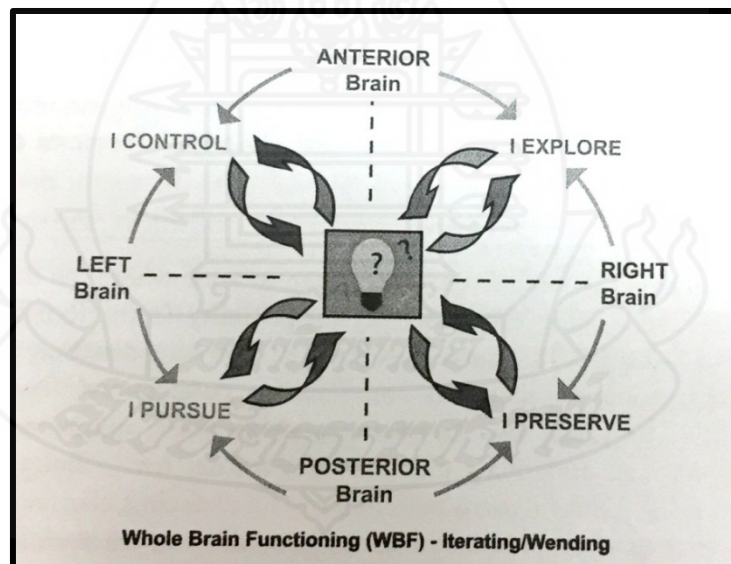
### 3.3 แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก (whole brain literacy:

**WBL)** (Perla Rizalina M. Tayko, 2010, pp. 23, 25, 33, 40-41)

แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เป็นเครื่องมือในการค้นหาคัญภาพของมนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงความสามารถหรือทักษะที่มีอยู่ของมนุษย์เท่านั้น แต่คือ พลวัต

ภายใน (inner dynamic) ที่ใช้ในการเรียนรู้ และการคิด โดยกระบวนการของรูปแบบสมองสี่ส่วน แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของมนุษย์ พัฒนาการจากการมองจากภายในสู่ภายนอก (insider looking out) ของมนุษย์ บนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ ซึ่งในแต่ละบุคคลก็จะมี ความสามารถแตกต่างกันไป

ดังนั้น เครื่องมือการเรียนรู้ และการคิดที่มีศักยภาพของของมนุษย์ นั่นก็คือ สมอง และจิตใจ ดังนั้น การที่จะสร้างศักยภาพขององค์กร สมองและจิตใจขององค์กร ก็คือ พนักงานใน องค์กร ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปอย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก เป็นกระบวนการเชิงระบบ (systematic approach) โดยใช้หลัก ศูนย์กลาง ที่เรียกว่า วัตถุประสงค์หลัก และมีการเชื่อมต่อให้เกิดการไหลเวียนของระบบความคิด และซ้ำๆ โดยผ่านความรู้สึก ความรู้คิดกับข้อมูลที่มีอยู่ผู้การค้นหาในสิ่งที่ไม่เคยรู้ โดยอาจจะมาจากการกระตุ้นให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะค้นหาในสิ่งที่ไม่รู้ในตัวบุคคลนั้นๆ บนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วน ของลินซ์ การทำงานของแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด เน้นการมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ต่างๆ ในมุมมองที่กว้างขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ซึ่งการเห็นภาพแบบองค์รวม ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 แสดง The Iteration/ Wending Process

ที่มา: Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo (2010, p.43)



การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เน้นการมองภาพแบบองค์รวม ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างครอบคลุมมากขึ้น บนพื้นฐานรูปแบบสมองที่ส่วนของลินซ์ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวม

#### 4. แนวคิดสุนทรียศาสตร์ (appreciative inquiry: AI)

##### 4.1 ความหมายของสุนทรียศาสตร์

###### ความหมาย คำว่า appreciative inquiry

Philip D. Morehead & Andrew T. Morehead (1965, p. 35) หมายความว่า คำว่า appreciative ว่า duly grateful

Oxford University (2000, p. 49, 670) หมายความว่า คำว่า appreciative ว่า feeling or showing that you are grateful for/ showing pleasure or enjoyment และ คำว่า inquiry ว่า enquire, enquirer, enquiring, enquiry

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2537, น. 32 และ 427) หมายความว่า คำว่า appreciative แปลเป็นภาษาไทยว่า รู้สึกขอบคุณ, เห็นคุณค่า, สามารถเห็นคุณค่าหรือขอบคุณได้ และ คำว่า inquiry แปลเป็นภาษาไทยว่า ถามหา, ใต้ถาม, สอบถาม

ธง วิทย์วัฒน์ (2540, น. 42 และ 447) appreciate estimate, value, recognize, acknowledge, rise in value (คำเหมือนกัน) หมายความว่า ซาบซึ้ง, เห็นคุณค่า, ขึ้นราคา และ คำว่า inquiry ว่า question, query, interrogation, investigation, scrutiny, quest, inspection, pursuit, search, examination (คำเหมือนกัน) หมายความว่า การสอบถาม, การถามหา, การสอบสวน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) หมายความว่า คำว่า inquiry แปลเป็นภาษาไทยว่า การสอบถาม, การสอบสวน (ประชากรศาสตร์ 4 ก.พ. 2545)

จากการศึกษาผู้วิจัย สรุปได้ว่า appreciative คือ เห็นคุณค่าสิ่งที่ดีงาม และ inquiry คือ การสืบค้นหา

สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (2551) คำว่า appreciative มีความหมายในทางที่เป็น การชื่นชมในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดี ส่วนคำว่า inquiry คือ การวิจัยค้นคว้า เพราะฉะนั้น appreciative inquiry คือ การค้นหา และการชื่นชมที่ดีมีอยู่ในองค์กร ในส่วนสุนทรียศาสตร์ มาจากคำว่า สุนทรีย

มีรากศัพท์มาจากคำว่า สุนทร คือ ความดีงาม ส่วนคำว่า สาธก คือการยกตัวอย่างเป็นกรณีให้เห็น  
 ดังนั้น สุนทรียสาธก หมายความว่า การยกตัวอย่างเป็นกรณีให้เกิดการนิยมนิยมชื่นในความดีที่มีอยู่

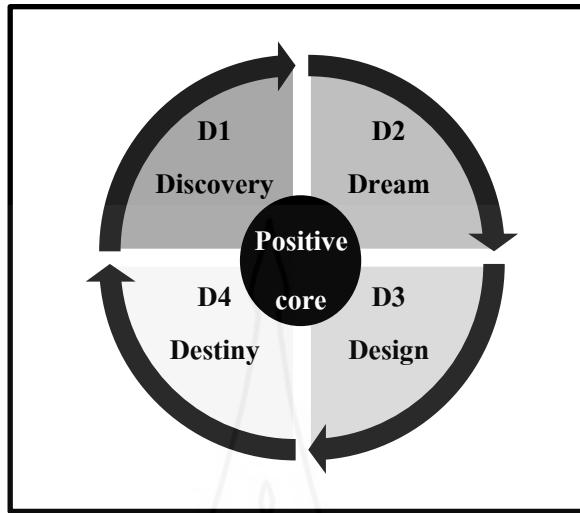
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) คำว่า สุนทรีย-, สุนทรียะ หมายความว่า  
 เกี่ยวกับความนิยม ความงาม ซึ่งคำแม่ของ สุนทรีย-, สุนทรียะ คือ สุนทร, สุนทร- หมายความว่า  
 งาม, ดี, ไพเราะ, และ คำว่า สาธก หมายความว่า การยกตัวอย่างมาอ้างให้เห็น (ช่วยทำ, ทำให้สำเร็จ)

คำเนิน การเด่น และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2539, น. 496) คำว่า สาธก ใน  
 ภาษาอังกฤษ คือ to cite as an example, illustrate (แสดงให้เห็นด้วยภาพ, ตัวอย่างหรืออื่นๆ, อธิบาย,  
 ยกตัวอย่าง, ทำให้เข้าใจ, อธิบายด้วยตัวอย่าง อ้างใน วิทย์ เทียงบูรณธรรม, 2537, น. 401)

นิจ ทองโสภิต (2546, น. 915) คำว่า สาธก ในภาษาอังกฤษ คือ to expose (การ  
 เปิดเผย, การนำเสนอ อ้างใน วิทย์ เทียงบูรณธรรม, 2537, น. 286)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า appreciative inquiry คือ การสืบค้นหาคุณค่า และสิ่งที่ดีงาม ซึ่ง  
 สอดคล้องกับ คำว่า สุนทรียสาธก คือ การแสดงให้เห็นสิ่งที่ดีที่งาม ผู้วิจัยจึงใช้ภาษาไทยว่า  
 “สุนทรียสาธก”

Cooperrider, Whitney & Stavros (2003 อ้างใน ภิญโญ รัตนพันธุ์, 2559) กล่าวถึง  
 appreciative inquiry (AI) หรือ สุนทรียสาธก เป็นเครื่องมือในการค้นหาศักยภาพ และคุณค่าหรือสิ่ง  
 ที่ดีในตัวบุคคล เพื่อนำไปสู่การส่งเสริม และพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด เป็นกระบวนการที่  
 ขับเคลื่อนให้เกิดการถามคำถามในเชิงบวกแบบไม่มีเงื่อนไขใดๆ จะเปิดโอกาสให้กับจินตนาการ  
 แทนที่จะเป็นความคิดเชิงลบ แนวคิดสุนทรียสาธก อยู่บนสมมติฐานที่ว่า สิ่งต่างๆ ล้วนมีเรื่องราว  
 เชิงบวกที่สร้างแรงบันดาลใจ แนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร โดย  
 อาศัยตามกระบวนการ Whole-system 4-D dialogue (4-D cycle) ประกอบด้วย (1) การค้นหา  
 ประสบการณ์ที่ดีที่สุด (discovery) (2) นำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือ  
 วิสัยทัศน์ (dream) (3) ออกแบบและวางแผนเพื่อให้บรรลุความฝันหรือวิสัยทัศน์ (design) และ (4)  
 การดำเนินให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ (delivery or destiny) ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 แสดงกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียศาสตร์ (4-D cycle)

ที่มา: Cooperrider, Whitney & Stavros (2003 อ้างใน กัญญา รัตนพันธุ์, 2559)

#### 4.2 หลักการพื้นฐานของแนวคิดสุนทรียศาสตร์ มีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

4.2.1 The constructionist principle เป็นหลักการพื้นฐาน ที่เชื่อว่า เรากำหนดชะตากรรมเราเองได้ รวมทั้งสร้าง และค้นหาหนทางให้ตนเองได้

4.2.2 The poetic principle อดีต ปัจจุบัน อนาคตของเราเปิดกว้างต่อการตีความอย่างไร้ขีดจำกัด เราสามารถพบสิ่งดีๆ ในตัวบุคคลหรือสิ่งต่างๆ รอบตัว ถ้าเราให้ความสนใจ สิ่งเหล่านั้นก็จะเติบโตเป็นประสบการณ์จริงๆ ของเรามากขึ้นเรื่อยๆ

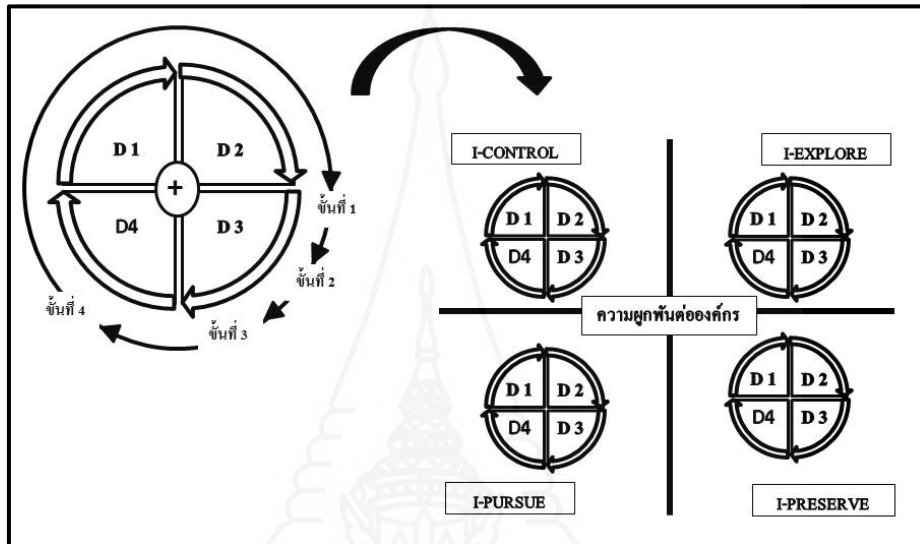
4.2.3 The simultaneity principle การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เมื่อมีการกระตุ้น

4.2.4 The anticipatory principle ภาพในอดีตที่เราสร้างขึ้นในใจ จะเป็นสิ่งนำทางเราในการแก้ปัญหาของเราในปัจจุบัน และสร้างสรรค์อนาคตแก่เรา ภาพมีความหมายมากกว่าคำพูด ยิ่งภาพนั้นชัดเจน เราก็มีแนวโน้มจะเติบโตไปเส้นทางนั้นมากยิ่งขึ้น

4.2.5 The positive principle การที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนได้ นั้น มีเงื่อนไขว่า ต้องอยู่บนพื้นฐานของการคิดเชิงบวก อารมณ์ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้สึกที่ดี ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกัน ก็มีความสุขสนุกสนาน อารมณ์ที่ดี ซึ่งมีความสำคัญในการทำงาน และการเติบโต กล่าวคือ หากเรามีความสุข เราจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้บูรณาการวงจรการเรียนรู้กับแนวคิดสุนทรียศาสตร์ เป็นกระบวนการการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียศาสตร์ ในการค้นหาศักยภาพ และคุณค่าหรือสิ่งที่ดีในตัวบุคคล

เพื่อนำไปสู่การส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพสูงสุด โดยอาศัยกระบวนการ Whole-system 4-D dialogue (4-D cycle) โดยกระบวนการของชุดกิจกรรมแนะแนวจะต้องอยู่บนพื้นฐานเชิงบวก และเพื่อให้เกิดการศึกษาที่เป็นองค์รวมมากขึ้น จึงนำแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก มาบูรณาการเข้ากับชุดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดทั้งสอง (ดังภาพที่ 2.11)



ภาพที่ 2.11 แสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาขกและวงจรการเรียนรู้ของลัคเนอร์และแนคเนอร์ บนแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก

D1 (discovery) การสำรวจประเด็นต่างๆ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สะท้อนถึงประสบการณ์ที่ดีหรือจุดแข็งที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลต่างๆ อาจมาจากหลากหลายวิธี เช่น การสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม การสนทนาเป็นวิธีการที่ง่าย และทำได้ตลอดเวลา การสัมภาษณ์ ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ต้องมีการวางแผนดำเนินการอย่างมีระบบ การสำรวจ โดยการใช้แบบทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ การรวบรวมข้อมูล สถิติการมาทำงาน การขาดลา มาสาย รวมถึงข้อมูลด้านผลผลิต และคุณภาพ

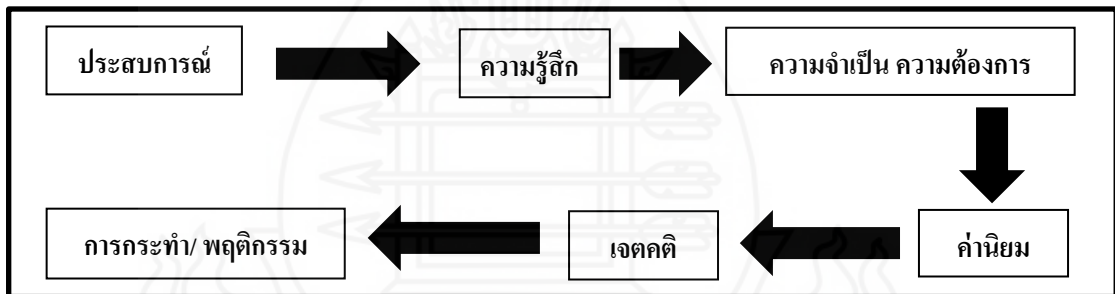
D2 (dream) สิ่งที่ฝันต้องการให้เป็นหรือเกิดขึ้น คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์

D3 (design) การออกแบบวิธีดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม (ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)) ขั้นวิเคราะห์ (ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting)) ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้ (ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing))

D4 (delivery or destiny) การปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ ติดตาม และประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของกิจกรรม คือ ขั้นตอนการ และขั้นประเมินผล (ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying))

#### 4.3 ความสัมพันธ์ของแนวคิดสุนทรียสาขากับประสบการณ์ และเจตคติ

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษา การค้นหาประสบการณ์ที่ดีตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาข ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ ภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสะท้อนถึงเจตคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร และแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรม ดังที่ วิเชียร วิทยาอุดม (2554, น. 35) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของ ประสบการณ์ (experience) กับเจตคติ (attitude) ว่า ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล จะทำให้บุคคล นั้นประเมินสิ่งต่างๆ ตามประสบการณ์ที่มี จนกลายเป็นเจตคติขึ้นได้ หากบุคคลนั้นๆ มี ประสบการณ์ที่ดีต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์นั้น ก็จะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเหล่านั้น ในทาง กลับกัน หากบุคคลนั้นๆ มีประสบการณ์ที่ไม่ดี ก็จะมีเจตคติต่อสิ่งเหล่านั้นไม่ดีเช่นกัน มี ความสัมพันธ์ของประสบการณ์กับเจตคติ (ดังภาพที่ 2.12) โดยสอดคล้องกับสุพานี สฤณภู่วาณิช (2552, น.72) กล่าวว่า เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ที่มากขึ้น



ภาพที่ 2.12 แสดงความสัมพันธ์ของประสบการณ์กับเจตคติ

ที่มา: วิเชียร วิทยาอุดม (2554, น.37)

##### 4.3.1 ความหมายของเจตคติ (attitude)

ดำเนิน การเด่น และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2539, น. 123) กล่าวว่า attitude คือ เจตคติ

วิทย์ เทียงบูรณธรรม (2537, น. 45) กล่าวว่า attitude คือ กิริยาท่าทาง, การวางตัว, ทักษะ, ท่าที, เจตคติ

วิเชียร วิทยาอุดม (2554, น. 28-29) กล่าวว่า เป็นนามธรรม เป็นความรู้สึก ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก บุคลิกภาพ และการจงใจ เป็นภาวะจิตใจที่จะเรียนรู้ ให้พร้อมและปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยประสบการณ์ที่ใช้มีอิทธิพลที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลไปสู่บุคคล ดังนั้น เจตคติจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ เจตคติในองค์กร (attitude in organizations) เจตคติของพนักงานส่งผลกระทบต่อองค์กร เจตคติ คือ ความเชื่อ และความรู้สึกที่เกี่ยวกับแนวคิด สถานการณ์หรือบุคคล จึงมีความสำคัญ เพราะเป็นกลไกสะท้อนความรู้สึกของพนักงาน และมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมบุคคล ส่วนพนักงานที่มีเจตคติเชิงบวก จะมีแนวโน้มมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และยังคงอยู่ในองค์กรแม้จะมีองค์กรอื่นที่ตรงการก็ตาม

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2555, น. 64) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว และมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งต่อสิ่งนั้น ทั้งนี้เจตคติของบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น โดยรับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสื่อมวลชน ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก็จะเกิดเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลที่ส่งผลย้อนกลับไปสู่เจตคติ ต่อเนื่องกันไป

นิทัศน์ สิริโชติรัตน์ (2559, น. 125) กล่าวว่า เป็นสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อที่ถูกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นต้นกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือเจตคติของแต่ละคน เป็นผลรวมขององค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น วัฒนธรรมในการเรียนรู้ จากครอบครัว สถานศึกษา เพื่อน และสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

เทอร์สโตน (Thurstone, 1946/ 1959, pp. 320 อ้างใน อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดมพัฒนกิจ, 2554, น. 117) กล่าวว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกในทางสนับสนุนหรือต่อต้านที่หมายทางจิต และความเข้มของอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบในทางสนับสนุนหรือต่อต้านที่หมายทางจิต ส่วนอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก ได้แก่ ความชอบ การปกป้องหรือการทำดีกับที่หมายทางจิต ส่วนอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ความเกลียด การทำลาย หรือปฏิกิริยาต่อต้านที่หมายทางจิต (psychological object) หมายถึง วัตถุ ความคิด แผนการกระทำ รูปแบบความประพฤติ อุดมการณ์ หลักจริยธรรม คำขวัญ หรือสัญลักษณ์ที่บุคคลอาจแสดงอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบได้

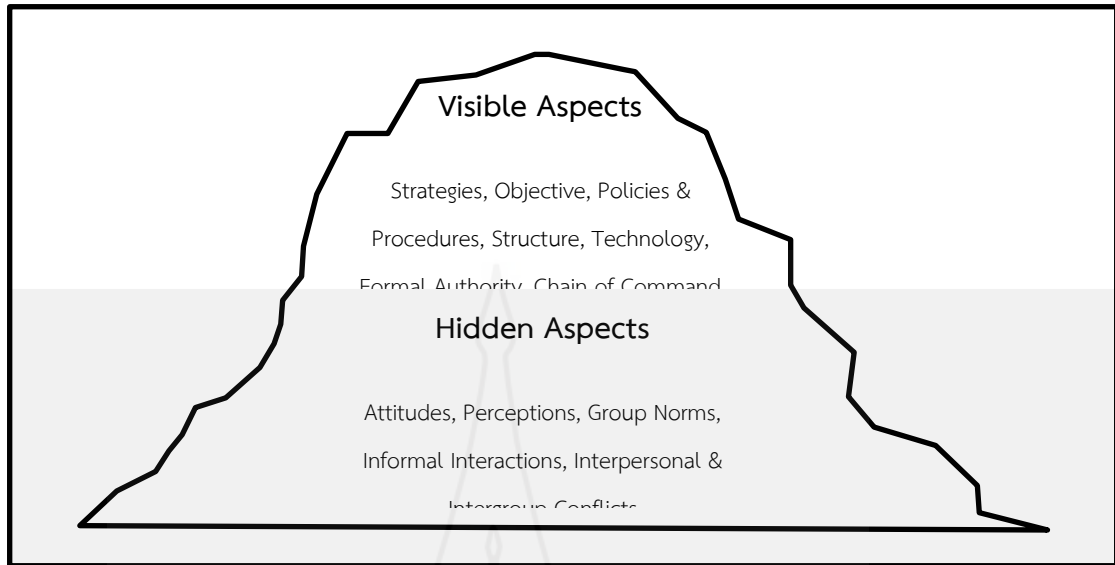
อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2554, น. 116) กล่าวว่า เป็นความเชื่อ ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีทิศทางที่แน่นอน และมีแนวโน้มในการ เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน โดยเจตคติสามารถแผ่ขยายไปยังผู้อื่นได้ผ่านการเรียนรู้ และ ประสบการณ์ร่วมกัน

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, น. 218-221) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกในการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คน สิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านความเข้าใจ เป็นความเชื่อ ความ คิดเห็น ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารที่ผู้นั้นมีอยู่ ว่าชอบหรือไม่ชอบจากความรู้ความเข้าใจ (2) ด้าน อารมณ์หรือความรู้สึก ความรู้สึกว่าจะชอบหรือไม่ชอบที่เกิดจากอารมณ์หรือความรู้สึก (3) ด้าน พฤติกรรม เกิดจากความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมนั้น และเจตคติมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล ต่างๆ จึงควรทำให้พนักงานเห็นภาพที่ดีในการเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้เปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ เจตคติต่อองค์กรในการทำงาน มี 2 ชนิด ดังนี้

1. เจตคติต่อความพึงพอใจในงาน เป็นเจตคติเชิงบวกอย่างหนึ่งที่บุคคลมี ต่องานที่ทำอยู่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลคนเดียว พนักงานจะตัดสินใจระดับความพึงพอใจในงานของ ตน จากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติเชิงบวกต่อการทำงานหรือองค์กร พนักงานจะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ตรงกันข้าม ถ้ามีเจตคติเชิงลบอาจเกิด ปัญหาต่อองค์กรได้ และเจตคติที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็นความยึดมั่น ผูกพัน ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคต เช่น การอยู่ และการลาออกจากงานของพนักงาน

เจตคติเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์กร เปรียบเสมือนด้านล่างของก้อน น้ำแข็งที่ลอยอยู่กลางทะเล ซึ่งเป็นส่วนที่เราไม่สามารถมองเห็นด้วยตา ดังภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 แสดง Organization as Iceberg

ที่มา: Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น.218)

เจตคติของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย 4 อย่าง ได้แก่

1. Job satisfaction เจตคติต่องานที่ทำของพนักงาน หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง แสดงว่า มีเจตคติเชิงบวกต่องานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การขาด การลาออกจางานน้อย ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น เป็นพนักงานที่ดีไม่สร้างความเสียหายต่อองค์กร

2. Job involvement เจตคติต่องานที่ทำของพนักงานว่า ตนมีความสำคัญ มีส่วนร่วม มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ถ้ามีความเกี่ยวข้องกับงานสูงก็ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน แสดงว่ามีเจตคติเชิงบวก

3. Organization commitment เจตคติที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และปรารถนาจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

4. Employee engagement การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่องาน และองค์กรมากขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การให้บริการลูกค้าดีขึ้น และการทำงานอยู่กับองค์กรไม่ลาออกจางาน

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, น. 137) กล่าวว่า เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จากที่ไม่ชอบอาจเปลี่ยนเป็นชอบได้ในการทำงาน และเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ การเข้าใจเจตคติของพนักงานต่อการทำงานหรือต่อสภาพแวดล้อมของงานเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานที่มีเจตคติเชิงบวกก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานได้ การที่พนักงานมีเจตคติที่แตกต่างกัน ก็มาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ



1. การที่ได้รับรู้จากความเชื่อ ความเข้าใจ คือ เป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่แต่ละคนมีอยู่ ซึ่งความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดมาจากความเข้าใจของแต่ละคน

2. ส่วนของความรู้สึก และตัดสินใจ คือ ส่วนของอารมณ์ ความรู้สึกซึ่งเป็นส่วนบุคคลหรือความรู้สึกที่มีอยู่

3. องค์ประกอบของพฤติกรรมที่บุคคลมีแนวโน้มจะกระทำ

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจมีลักษณะที่นามธรรม ซึ่งเป็นความรู้สึกมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติของบุคคลไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด โดยเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคลนั้นๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเกิดการเรียนรู้ใหม่มาแทนที่ และส่งผลสอดคล้องต่อพฤติกรรม

#### 4.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

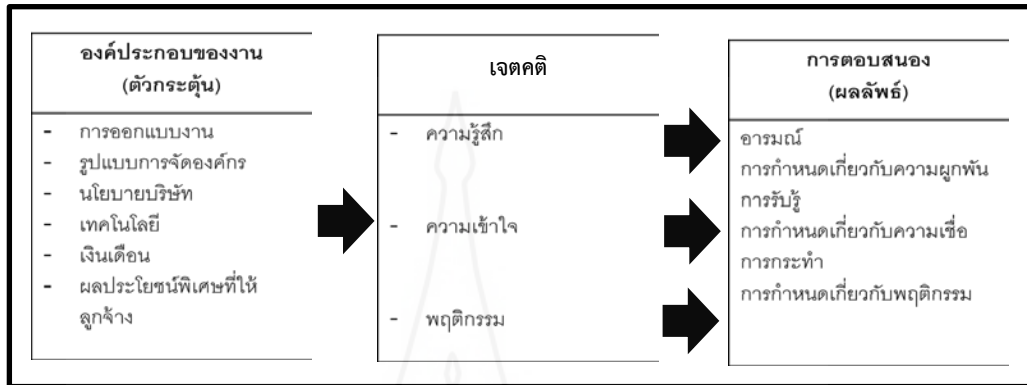
วิเชียร วิทยาอุดม (2554, น. 31-34) กล่าวว่า ความแตกต่างของเจตคติในแต่ละบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม เจตคติเป็นความรู้สึกจึงยากที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นความเชื่อ และพฤติกรรมที่โน้มเอียงตามความชอบเฉพาะบุคคล ในส่วนของการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคลรอบๆ ตัว มีอิทธิพลสำคัญต่อการสร้างเจตคติในการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective or emotional component) ภาวะทางด้านความรู้สึกและอารมณ์เกี่ยวกับบุคคล ทั้งความคิด เหตุการณ์หรือจุดประสงค์ที่มีต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง เป็นผลจากการประเมินสิ่งเร้านั้น ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ องค์ประกอบนี้เกิดจากการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข (conditioned learning)

2. ด้านการรับรู้หรือความเชื่อ (cognitive or belief component) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้หรือความเชื่อ ความคิดเห็น ความเข้าใจหรือความรู้ที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า สิ่งของหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่สะสมมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ความเชื่อที่จะได้รับการประเมิน โดยเจตคติของบุคคลแสดงออกจะทำให้ทราบได้ว่าบุคคลนั้นมีความเชื่ออย่างไร

3. ความพร้อมที่จะกระทำหรือด้านพฤติกรรม (action tendency or behavioral component) พฤติกรรมมีความสัมพันธ์ต่อส่วนของความรู้สึก เป็นความพร้อมหรือแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หลังจากการประเมินสิ่งนั้นแล้ว และการกระทำต่อสิ่งเร้าตามความเชื่อ และความรู้สึก พฤติกรรมจึงเป็นสิ่งสะท้อนของเจตคติที่แสดงให้เห็นภายนอก ซึ่งพฤติกรรมอาจเป็นไปในทิศทางเดียวกับเจตคติหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ของตัวแปรพฤติกรรม

บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมียองค์ประกอบ ทั้ง 3 ประการ โดยตัวกระตุ้นเป็นผลให้เกิดรูปแบบของเจตคติ (จุดมุ่งหมายทางความรู้สึก ความเข้าใจ พฤติกรรม) ซึ่งนำไปสู่การตอบสนอง ดังภาพที่ 2.14

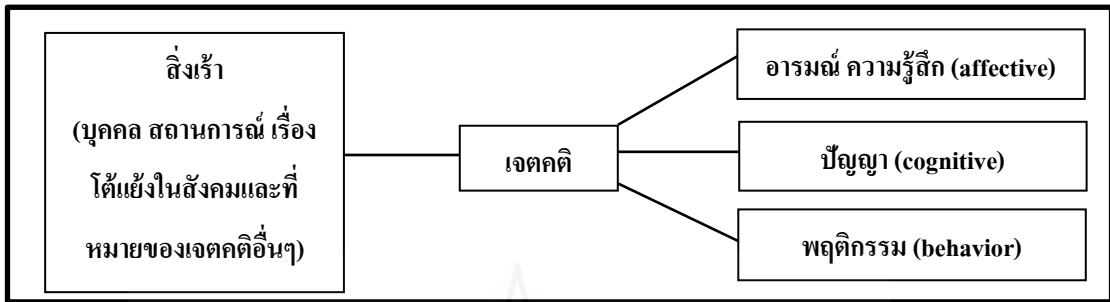


ภาพที่ 2.14 แสดงองค์ประกอบของเจตคติ 3 ประการ

ที่มา: Gibson (1994, p. 103 อ้างใน วิเชียร วิทษอุดม, 2554, น.33)

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดมพัฒน์กิจ (2554, น. 116-118) องค์ประกอบของเจตคติมีหลายด้าน ได้แก่

1. เจตคติแบบสามองค์ประกอบ ของโรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland, 1960) ได้แก่ (1) ปัญญา (cognitive component) การรับรู้ และการเรียนรู้ที่ผ่านมา เกิดเป็นประสบการณ์ทั้งทางตรงที่เจอด้วยตนเอง หรือทางอ้อมจากการบอกเล่าหรือแหล่งข้อมูลต่างๆ (2) ความรู้สึก (affective component) ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่มี และการคิดอย่างเป็นระบบถึงผลที่ได้รับเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้น (3) แนวโน้มพฤติกรรม (behavior component) การนำความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึก มาประสานสอดคล้องกันแล้วพิจารณาเป็นแนวโน้มที่กระทำสิ่งต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ และความเชื่อนั้น ดังภาพที่ 2.15



ภาพที่ 2.15 แสดงเจตคติแบบ 3 องค์ประกอบของโรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์

ที่มา: Rosenberg and Hovland (1960 อ้างใน อนุก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, 2554, น.117)

2. เจตคติแบบสององค์ประกอบ ของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1960 & 1966) ได้แก่องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อถูกกระตุ้น โดยเป็นที่หมายของเจตคติ (object) และองค์ประกอบทางปัญญา หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีว่าที่หมายของเจตคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่างๆ ของบุคคลนั้น ภายหลังถูกพัฒนาเป็นทฤษฎีโครงสร้างทางพลวัตของเจตคติ (a structural theory of attitude dynamics, 1964) หรือ ทฤษฎีความสอดคล้องของพลวัตของเจตคติ (a consistency theory of attitude dynamics, 1965) และจัดเป็นทฤษฎีหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีความสอดคล้องทางปัญญา (cognitive consistency theories) โดย แคลตส์ (1960) เชื่อว่า เจตคติเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะประเมินสัญลักษณ์หรือที่หมายหรือแง่มุมของโลกของตนในทางที่ดีหรือไม่ดี เจตคติองค์ประกอบสององค์ประกอบเข้าด้วยกัน คือ อารมณ์ความรู้สึก เป็นแกนกลางของความชอบไม่ชอบ และปัญญาหรือความเชื่อเป็นส่วนการบรรยายที่หมายของเจตคติ บรรยายลักษณะ และบรรยายความสัมพันธ์กับที่หมายอื่น

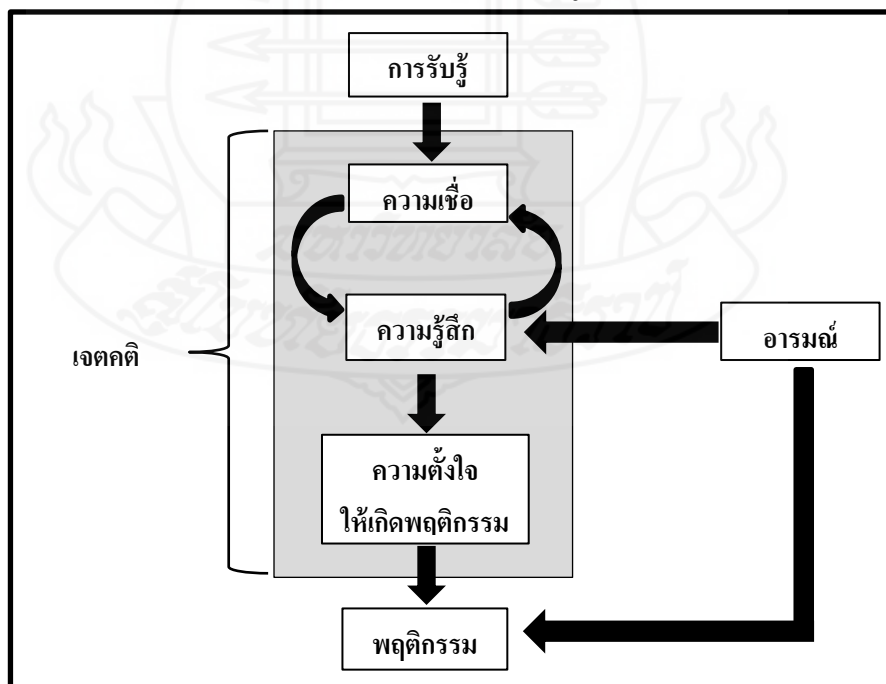
3. เจตคติหนึ่งองค์ประกอบ ของเทอร์สโตน (Thurstone) ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective component) มีแกนกลางอยู่ที่การประเมิน (evaluation)

4.3.3 คุณลักษณะของเจตคติ (characteristics of attitude) (วิเชียร วิทยอุดม, 2554, น. 33 และ น.41-42)

เจตคติมีลักษณะเฉพาะ เป็นการจัดระเบียบแนวคิด ความเชื่อ อุปนิสัย และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยรวมตัวหลังจากการประเมินเป็นแนวโน้มไปในทางใดทางหนึ่งในเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยบุคคลจะไม่มีจิตใจที่เป็นกลาง สรุปได้ดังนี้

- 1) เจตคติเป็นสิ่งที่อยู่ภายในเป็นการจัดระเบียบแนวความคิด ความเชื่อ ที่เกิดภายในของแต่ละบุคคล
- 2) เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เกิดจากการเรียนรู้ และเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะติดตัวอยู่กับบุคคลนั้นจนกว่าจะเกิดการเรียนรู้ใหม่แทน
- 3) เจตคติมีลักษณะมั่นคงถาวร เจตคติที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากกระบวนการประเมิน วิเคราะห์ สรุปรูป และจัดระเบียบเป็นความเชื่อฝังติดกับตัวบุคคล จึงทำให้ยากที่จะเปลี่ยนแปลงของเจตคติ
- 4) เจตคติอ้างอิงถึงสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ของตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้น เป็นเรื่องที่เกิดจากการสัมผัส และเรียนรู้จากสิ่งภายนอก ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองจากภายในตัวบุคคล

และยังกล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude change) ว่า อารมณ์ เจตคติ และพฤติกรรม (emotions, attitudes and behavior) อารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับเจตคติ เจตคติเป็นความเชื่อ การประเมินความรู้สึกและความมุ่งหมายของพฤติกรรมต่างๆ บุคคลใช้อารมณ์ในการตัดสินใจความรู้สึกต่อสิ่งต่างๆ เจตคติพัฒนาจาก 2 ปัจจัย คือ (1) ประสบการณ์ทางอารมณ์ (2) กระบวนการรับรู้ความรู้สึกโดยอารมณ์ คือ ประสบการณ์ ส่วนเจตคติ คือ สิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจ สามารถแบ่งแยกระหว่างความรู้สึกและความคิด ความรู้สึก คือ อารมณ์ในขณะที่มีความคิดเกี่ยวข้องกับเจตคติ ซึ่งอารมณ์สามารถรวบรัดได้จับได้ แต่เจตคติจะอยู่กับเราตลอดไป ดังภาพที่ 2.16



ภาพที่ 2.16 แสดงรูปแบบของเจตคติ และพฤติกรรม

ที่มา: Steven L. Meshane and Mary Ann Von Glinow (2000, pp. 202 อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2554, น.42)

#### 4.3.4 ประเภทของเจตคติ (types of attitudes)

วิเชียร วิทยอุดม (2554, น. 35-36) กล่าวว่า เจตคติที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง เจตคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน ถ้ามีความพึงพอใจในงานสูง เช่น พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์กร ตอบสนองความต้องการ ก็จะมีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับงาน (job involvement) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน และพิจารณาว่าตัวเองมีผลงานสำคัญเท่าไรต่อคุณค่าของตัวเอง หากมีความเกี่ยวข้องกับงานในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อการมาทำงานสาย การขาด การย้ายงาน การลาออกจากงานน้อย และยังทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นอีกด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง พนักงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมาย และเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ด้วยความผูกพัน (commitment) และความจงรักภักดี (loyalty)

ในปัจจุบัน นอกจาก การวัดเจตคติด้วยการวัดความพึงพอใจในงาน ก็เริ่มมาให้ความสนใจ เรื่องความเกี่ยวข้องกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรทำให้ทราบถึงเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2554, น. 119) ได้แบ่งประเภทของเจตคติ 2 ประเภท คือ

1. เจตคติเชิงบวก (positive attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พร้อมเข้าหา เมื่อเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นความรู้สึกชอบ พึงพอใจ ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือ

2. เจตคติเชิงลบ (negative attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พร้อมจะถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง เมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

4.3.5 **หน้าที่ของเจตคติ** มี 4 ประการ (อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, 2554, น. 119-120) คือ

1) ช่วยให้ผู้บุคคลเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว (knowing function) โดยการจัดระบบสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ง่ายแก่การเข้าใจ เพื่อทำนายเหตุการณ์ต่างๆ หรือบอกสาเหตุหรือเหตุการณ์นั้นๆ อาจจะถูกหรือผิดก็ได้

2) ช่วยป้องกันตัวเอง (self-defensive function) หรือช่วยให้มี self-esteem ทำให้บุคคลไม่ดูถูกตัวเอง เป็นความภาคภูมิใจ โดยการสร้างเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีบางอย่างที่จะนำความไม่พอใจมาสู่ตนเอง

3) ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือสังคม (instrumental or social adjust function) โดยเป็นเครื่องมือทำให้บุคคลได้รับประโยชน์ต่างๆ เป็นการกระทำหรือปฏิกิริยาโต้ตอบที่แสดงออกอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น ส่วนมากจะเป็นการกระทำอันนำมาซึ่งความพอใจแก่ตนเอง

4) ช่วยให้ผู้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมตนเอง (self-expressive function) สิ่งที่แสดงว่า เจตคตินำความพอใจมาให้บุคคลนั้น คือ การแสดงเจตคติอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) ของบุคคลนั้น

4.3.6 ประโยชน์ของเจตคติ โดยเจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก (อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, 2554, น. 119-120) มีดังนี้

1) ช่วยให้ผู้บุคคลเตรียมความพร้อมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อความสำเร็จของกิจกรรม

2) ช่วยในการสร้างเสริมบุคลิกภาพ เพราะเจตคติเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

3) ช่วยในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต จากเจตคติของบุคคลนั้นๆ

4) ช่วยในการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ และสามารถหาสิ่งอื่นๆ มาทดแทนให้เกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสพการณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ ซึ่งเจตคติเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจมีลักษณะที่นามธรรม ซึ่งเป็นความรู้สึกมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติของบุคคลไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด โดยเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ประสพการณ์ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคลนั้นๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเกิดการเรียนรู้ใหม่มาแทนที่ และส่งผลสอดคล้องต่อพฤติกรรม การที่เจ้าหน้าที่มีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน โดยรวมถึง ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ โดยตัดสินจากประสพการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน และความเกี่ยวข้องกับงานเป็นเจตคติที่มีต่องาน ความเกี่ยวข้อง ความสำคัญ การมีส่วนร่วม การมีคุณค่าของบุคคลนั้นๆ

และต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และปรารถนาจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป จะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรในหลายมิติ เจตคติของเจ้าหน้าที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ รวมทั้งพฤติกรรมในการมาทำงานสาย การขาด การย้ายงาน และการลาออกจากงานอีกด้วย

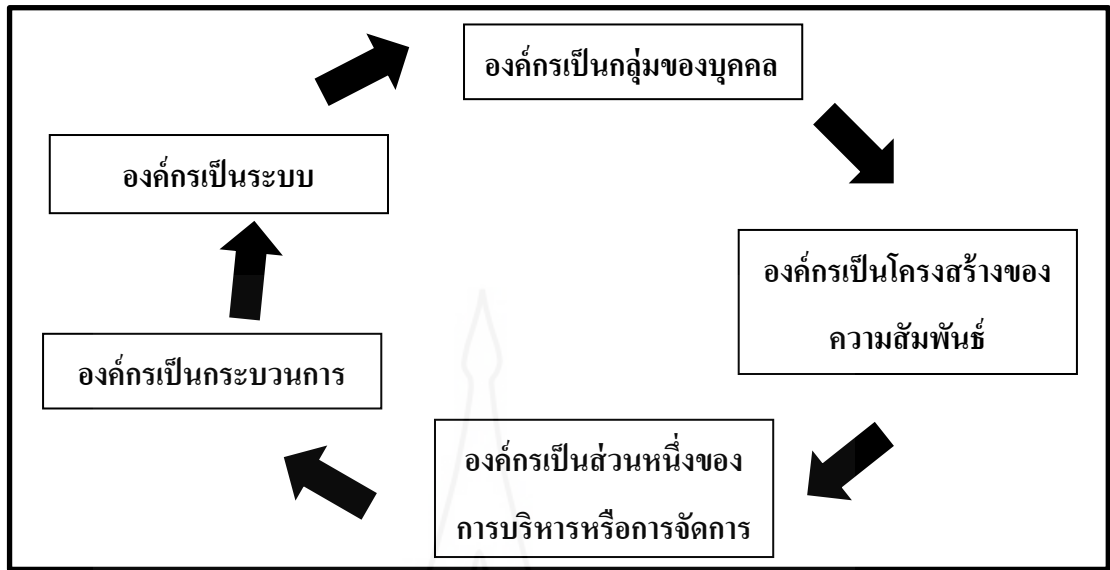
เพราะฉะนั้น ชุมกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีตามแนวคิดสุนทรียสาธกพัฒนาก่อตัวเป็นเจตคติที่อยู่บนพื้นฐานเชิงบวก อย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้มีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน และต่อองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กร

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

### 5.1 ความหมายขององค์กร

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558, น. 38-46) กล่าวว่า การรวมตัวของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กร ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาองค์ประกอบขององค์กร ได้ดังนี้ (1) ประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ปฏิบัติงานร่วมกันหรือแบ่งการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) คนในองค์กรต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ (3) คนในองค์กรต้องการความรู้ ข้อมูล และข่าวสารในการแก้ไขปัญหาขององค์กรต้องมีโครงสร้าง (4) องค์กรจะอยู่ได้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องปฏิสัมพันธ์กัน (5) องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้อง และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

### 5.2 ลักษณะขององค์กร สามารถจำแนกลักษณะต่างๆ (ดังภาพที่ 2.17) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.17 แสดงลักษณะขององค์กรในแง่มุมที่ต่างกัน 5 ลักษณะ

ที่มา: กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558, น. 39)

5.2.1 องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคล คือ กลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความเชื่อว่าบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร

5.2.2 องค์กรเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ คือ องค์กรที่มีความคงที่จะมีกรอบความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบที่แน่นอน แต่จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่นที่ทำให้องค์กรมีการเคลื่อนไหว ได้แก่ บัณฑิตบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

5.2.3 องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการที่นำปัจจัยต่างๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2.4 องค์กรเป็นกระบวนการ คือ กระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่คล้ายคลึงกันอยู่ด้วยกัน โดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ และความถนัด รวมทั้งมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2.5 องค์กรเป็นระบบ มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต และมีข้อมูลป้อนกลับสู่ปัจจัยนำเข้า เรียกว่า องค์กรระบบเปิด (open system) เป็นการดำเนินภายใน และมี



ปฏิสัมพันธ์ (interacts) กับสถานะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก มีการบริหารงานอย่างมีระบบ ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก และจากการเรียกร้องกระบวนการแปลงสภาพระบบ การติดต่อสื่อสาร และวิธีการนำเอาสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วกลับไปทำใหม่ เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนา ส่วนองค์กรระบบปิด (closed system) เป็นระบบที่ไม่มีปัจจัยภายนอกมาเกี่ยวข้อง เน้นมองแต่ ภายในองค์กรมากกว่า เช่น การผลิตสินค้า ระบบการผลิต และการจัดการภายในองค์กร มี ส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ปัจจัยการผลิต (inputs) ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร กระบวนการแปลงสภาพ (transformations) ได้แก่ กิจกรรม การทำงานของ พนักงาน การบริหาร การผลิต และผลผลิต (outputs) ได้แก่ สินค้าและบริการ ผลทางการเงิน ข้อมูลข่าวสาร และผลทางด้านบุคลากร

การบริหารรูปแบบใหม่ คือ การบริหารให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ทั้งตัวบุคคล และทีมงาน มีลักษณะเป็น โครงข่ายเชื่อมโยงกัน มี รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่นในการทำงาน มีความรวดเร็ว (one stop services) มีการ สร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ นิรนาท แสนสา (2556, น. 40-44) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ต้องใช้ความคิด และกระบวนการการบริหาร เพื่ออนาคตมากขึ้น โดยการปรับกระบวนทัศน์ (paradigm) และชุดความคิด (mind sets) ใหม่ ซึ่ง แบบเดิมมักใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (experience based) โดยใช้วิธีการความเป็นปัจเจกบุคคลที่แต่ละคนเรียนรู้เพียงลำพังคนเดียวมาแก้ไข แต่แนวโน้มใหม่ต้องใช้การเรียนรู้เป็นฐาน (learning based) โดยใช้วิธีการจัดการความรู้ (knowledge management) มาเป็นแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน แนวคิดใหม่เป็นรูปแบบของนักวิจัย และพัฒนา (research and development) และพัฒนาองค์กรให้เป็นแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ เปลี่ยนแปลงกรอบคิด ของบุคลากร คิดวิเคราะห์เชิงระบบ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และพัฒนาศักยภาพของทีม ซึ่งต้อง เชื่อมั่นศักยภาพของมนุษย์เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร โดยต้องรู้จัก ใช้เทคโนโลยี เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และให้ความสนใจเรื่องความ สมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสำเร็จควบคู่กันไป

### 5.3 ประเภทขององค์กร

#### 5.3.1 การจำแนกองค์กร โดยการศึกษาการเกิด มี 2 ประเภท ได้แก่

- 1) องค์กรแบบปฐมภูมิ (primary organization) คือ องค์กรที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกทุกคนเกี่ยวข้องกันมา
- 2) องค์กรแบบมัธยภูมิ (secondary organization) คือ องค์กรที่มีความสัมพันธ์ของสมาชิกอันเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์กร แบบไม่เป็นส่วนตัว โดยมี

วัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก และบุคคลภายนอกขององค์กร เช่น หน่วยงานราชการ ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม สโมสร โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

### 3) การจำแนกองค์กรโดยยึดโครงสร้าง มี 2 ประเภท ได้แก่

(1) องค์กรที่มีรูปแบบ/ องค์กรรูปนัย/ องค์กรที่เป็นทางการ (formal organization) องค์กรที่มีโครงสร้าง ระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผน มีขั้นตอน สายบังคับบัญชา กำหนดหน้าที่แบ่งงานตามความสามารถอย่างชัดเจน องค์กรลักษณะนี้จะเห็นได้จากองค์กรเอกชนหรือรัฐ เรียกว่า “ระบบราชการ (bureaucracy)” มีลักษณะดังนี้ มีการจัดตั้งวัตถุประสงค์อย่างเป็นทางการ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิก มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่แน่นอน รวมทั้งกำหนดความสัมพันธ์ และการติดต่อของหน่วยงานอย่างเป็นทางการ มีแผนภูมิองค์กร (organization chart) แสดงให้เห็นกิจการต่างๆ อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์เป็นอย่างไร โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) การแบ่งระดับสายการบังคับบัญชา (hierarchy) คือ การแบ่งอำนาจหน้าที่ รวมทั้งความรับผิดชอบ และมีขอบเขตที่แตกต่างกันไปตามระดับลดหลั่นกันไป (line of authority) เป็นลักษณะการบริหารแบบจากบนลงล่าง (top down management) หรือ แบบแนวตั้ง (vertical) (2) การแบ่งงาน (division of labor) คือ การจำแนกหน่วยงานเฉพาะออกไปตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับคุณสมบัติ และศักยภาพ โดยคำนึงถึง การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (3) ช่วงการควบคุม (span of control) คือ ขอบเขตของสายการบังคับบัญชา หรืออีกนัยหนึ่ง คือ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับชั้นที่ถัดลงมา และการที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามาก หรือช่วงการควบคุมกว้าง ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (4) เอกภาพในการบริหารงาน (unity of command) คือ การบริหารที่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีการประสานงานอย่างสอดคล้องกัน มีการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับอย่างชัดเจน ดังนั้น วัตถุประสงค์ในการจัดรูปแบบขององค์กร คือ ต้องการกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการดำเนินการอย่างชัดเจน มีระบบงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ หลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

(2) องค์กรไร้รูปแบบ/ องค์กรรูปนัย/ องค์กรที่ไม่เป็นทางการ (informal organization) เป็นองค์กรที่ไม่มีโครงสร้าง ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน โดยวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

### 5.3.2 การจำแนกองค์กรตามลักษณะการบริหาร มี 3 ประเภท ได้แก่

1) องค์กรระบบราชการ (bureaucratic organization) มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น หน่วยงานรัฐบาล

2) องค์กรเอกชน (private organization) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และกำไรให้กับองค์กรเป็นสำคัญ

3) องค์กรระหว่างประเทศ (international organization) เป็นการรวมตัวของประเทศต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมนุษยชาติ

#### 5.4 ข้อมูลของโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และโรงพยาบาลการแพทย์วิชัยยุทธ

##### 5.4.1 ประวัติโดยย่อ (ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รพ. วิชัยยุทธ, มกราคม 2560)

โรงพยาบาลวิชัยยุทธเป็นโรงพยาบาลเอกชน ชนิดรักษาโรคทั่วไปทุกชนิด (general hospital) แห่งแรกในกรุงเทพฯ ที่ไม่ได้เป็นขององค์กรทางศาสนา เปิดทำการในวันที่ 9 มิถุนายน 2512 เริ่มจาก “วิชัยยุทธคลินิก” มีเตียงผู้ป่วย 10 เตียง ห้องตรวจ 5 ห้อง พร้อมห้องผ่าตัด และห้องคลอด แพทย์ผู้ก่อตั้ง 7 ท่าน ได้แก่ นายแพทย์เสริมศักดิ์ เพ็ญชาติ (สูตินารีแพทย์) นายแพทย์บุญเกตุ เหล่าวานิช (ศัลยแพทย์) นายแพทย์อัศวิน เทพาคำ (โสต ศอ นาสิกแพทย์) นายแพทย์สมพันธ์ บุญยคุปต์ (อายุรแพทย์) นายแพทย์ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี (วิสัญญีแพทย์) นายแพทย์เชาวลิต ปรียาสมบัติ (กุมารแพทย์) และนายแพทย์ธำรงรัตน์ แก้วกาญจน์ (ศัลยแพทย์กระดูกและข้อ) โดยมีคุณรังษิ รัตนปราการ เป็นกรรมการผู้จัดการ ได้ร่วมทุนกันก่อสร้าง โดยได้รับการสนับสนุนที่ดิน และเงินทุนจาก คุณสมพร บุญยคุปต์ ได้ตั้งชื่อสถานพยาบาลตามชื่อท่านเจ้าของที่ดิน คือ “พลโทพระวิชัยยุทธเดชาคนี”

จากนั้นในปี 2522 ได้จดทะเบียนเป็น บริษัท วิชัยยุทธ จำกัด โดยสร้างอาคารที่สอง รวมเป็น 60 เตียง เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลวิชัยยุทธ” โดยโรงพยาบาลได้ยึดหลัก “การแพทย์เพื่อคุณภาพ” จึงได้รับความพอใจ และมั่นใจในมาตรฐานการดูแลรักษา เรียกว่าเป็น “โรงพยาบาลจิวแต่แจ๋ว” และในปี 2539 ได้สร้างอาคาร “วิชัยยุทธเหนือ” สูง 21 ชั้น มีเตียงผู้ป่วย 350 เตียง และในปี 2547 ได้สร้างอาคาร “ศูนย์การแพทย์วิชัยยุทธ” สูง 23 ชั้น เชื่อมกับตึกแรกอาคารวิชัยยุทธ อาคารนี้จะเน้นด้านการบริการผู้ป่วยนอกสำหรับระบบเฉพาะโรค มีห้องตรวจโรคมากกว่า 75 ห้อง และมี Ambulatory Care และมีเตียงผู้ป่วยในเพิ่มอีก 100 เตียง มีห้องประชุมใหญ่ขนาดความจุ 1,000 คน จอดรถได้ 500 คัน ชั้นบนสุดเป็นที่ลงเฮลิคอปเตอร์ และสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาล และวงการแพทย์ ได้ยึดมั่นในหลักการการรักษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงมีการประชุมวิชาการแพทย์ให้แก่แพทย์และพยาบาลอย่างต่อเนื่องทุกเดือน เป็นสถาบันหลักที่ได้รับการรับรองจากแพทย์สภา และสภาการพยาบาลให้เป็นสถาบันสมทบในการศึกษาต่อเนื่องของแพทย์และพยาบาล รวมทั้งจัดประชุมวิชาการพยาบาลทั่วประเทศอีกด้วย ทางโรงพยาบาลมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในระบบวิชาต่างๆ และประสบการณ์จากต่างประเทศทุกสาขาวิชากว่า 200 ท่าน และมีเจ้าหน้าที่ 1,167 คน และด้วยการรักษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงได้ขอพระราชทานตราตั้ง เมื่อ

วันที่ 22 พฤศจิกายน 2537 และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราตั้ง “ครุฑพ่าห์” ให้แก่ บริษัท วิชัยยุทธ จำกัด ตั้งแต่วันที่ 24 พฤษภาคม 2547 จึงเป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกที่ได้รับพระราชทาน ถือได้ว่าเป็นบริษัทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งบรรดาแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ ทุกคนจะยึดมั่นในมาตรฐานทางการแพทย์ และจริยธรรมในการให้บริการตลอดไป

#### 5.4.2 ลักษณะสำคัญขององค์กร (organization profile)

สภาพแวดล้อมขององค์กร บริการหลัก (main service) ตรวจรักษาโรคทั่วไป (general private hospital) ให้บริการแก่ผู้ป่วยตั้งแต่โรค/ ภาวะฉุกเฉิน (emergency care) โรคทั่วไป (primary care) โรคเฉพาะทางทุกระบบ (specialize care) และรับผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากสถาบันอื่นๆ (referral hospital, tertiary care)

ปรัชญา (philosophy) การแพทย์เพื่อคุณภาพ และคุณธรรม

วิสัยทัศน์ (vision) โรงพยาบาลแห่งความเชื่อมั่นศรัทธา และความเป็นเลิศทางการแพทย์

พันธกิจ (mission) ให้การรักษาพยาบาลด้วยคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม

ค่านิยม (values) “TRUSTY”

T: Teamwork is the key for success (ทำงานเป็นทีม), R: Respect & Care as our own family (ให้เกียรติ และดูแลเสมือนบุคคลในครอบครัว), U: Unstoppable development (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) S: Support & Promote to be a Learning Organization (ส่งเสริมสนับสนุนผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้), T: Thai Culture & sociality are our accountability (รับผิดชอบต่อสังคม และวัฒนธรรมไทย), Y: Your quality & ethical healthcare services are our commitment (เชื่อมั่นในคุณภาพและคุณธรรม)

ความสามารถเฉพาะขององค์กร (core competency): การดูแลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ใช้จิตสำนึกการบริการภายใต้วัฒนธรรมไทย ให้การต้อนรับ ดูแลผู้ป่วย และญาติ ตลอดจนคณะแพทย์และพนักงานทุกคนเสมือนญาติ และมิตรสนิท ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ (humanized caring through Thai culture and service mind)

ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (workforce profile): องค์กรมีบุคลากรที่มีลักษณะครบถ้วนตรงตามภารกิจ ในคุณวุฒิ และจำนวนที่พอเพียง ทั้งกลุ่มวิชาชีพ และพนักงานทั่วไป โดยไม่มีนักศึกษาฝึกงาน เนื่องจากเป็นสถานบริการภาคเอกชน

### 5.4.3 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร (key success factor)

1) ปรัชญาที่บ่งบอกตัวตน และแนวทางในการประกอบธุรกิจบริการ สุขภาพที่ชัดเจนของคณะผู้ก่อตั้งที่คณะผู้บริหารยึดถือปฏิบัติมาโดยเคร่งครัด แม้จะเป็นการประกอบธุรกิจภาคเอกชน ได้แก่ “การแพทย์เพื่อคุณภาพ และคุณธรรม”

2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์กรแพทย์ ที่อาจจะนับได้ว่าเป็น โรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกที่มีการกำกับดูแลคุณภาพ และการเข้าร่วม กิจกรรมวิชาการของคณะแพทย์อย่างจริงจัง มีบรรยากาศคล้าย โรงเรียนแพทย์ มีกิจกรรมนำความรู้ ใหม่จากงานวิจัยมาถ่ายทอดให้คณะแพทย์เพิ่มพูนความรู้ทุกเดือน (การประชุม Journal club) มีการ นำการตรวจรักษาผู้ป่วยรายที่น่าสนใจมาประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรับปรุงแนวทางการตรวจ รักษาในลักษณะ Morbidity and Mortality conference เป็นประจำทุกเดือน เป็นเวลากว่า 30 ปี มีการ มอบหมายให้แพทย์ใหม่ตามเยี่ยมผู้ป่วยกับอาจารย์ผู้ใหญ่เพื่อเรียนรู้ระบบ และวัฒนธรรมการดูแล ผู้ป่วยแบบองค์รวมที่แท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังเป็น โรงพยาบาลเอกชนที่ได้รับ มอบหมายจากแพทยสภาให้เป็นสถาบันหลักในการจัดกิจกรรมประชุมวิชาการเป็นประจำทุกปี มี แพทย์เข้าร่วมการประชุมจากทั่วประเทศ ส่งผลให้องค์กรแพทย์มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล มีความ เข้มแข็งในเชิงวิชาการ และการสืบทอดวัฒนธรรมของการใช้หลักวิชาการและ Evidence-Based ใน การตรวจรักษาดูแลผู้ป่วยควบคู่ไปกับการดูแลความห่วงใยประจักษ์ชัด ใช้ High-Touch คู่กับ High-Tech ตลอดมา และยังคงดำเนินต่อไป

3) วัฒนธรรมการดูแลผู้ป่วย และญาติตลอดจนคณะแพทย์ และพนักงานทุก คนประจักษ์ชัด และมีตรรกะมาอย่างยาวนานกว่า 48 ปี โดยเน้นการใช้วัฒนธรรมไทยเป็นหลักใน การดูแลทั้งผู้ป่วย และพนักงาน โดยจะเน้นตั้งแต่วันสัมภาษณ์ และปฐมนิเทศพนักงานใหม่ สำหรับ ผู้ป่วย ความเป็นกันเอง และการเข้าถึงแพทย์และพยาบาลได้ง่าย การให้เวลา และการรับฟังผู้ป่วย และญาติตลอดจนการสัมผัส ทำให้ผู้ป่วยทุกรายอบอุ่นใจ และนึกถึงโรงพยาบาลทุกครั้งที่มีปัญหา

4) ระบบกำกับดูแลองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

### 5.4.4 บริบทเชิงกลยุทธ์ (ที่มีผลต่อความยั่งยืนขององค์กร)

1) ปัญหาสุขภาพ (1) ปัญหาสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่ โรคทั่วไปทางอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวช และเด็ก (2) ปัญหาสุขภาพที่เป็น โอกาสพัฒนา โรงพยาบาลถือว่า ความสามารถในการตรวจรักษาผู้ป่วยทุกราย ทุกปัญหา ยังเป็น โอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีวัน สิ้นสุด และมีความสำคัญเท่าเทียมกัน (3) โรคที่มีข้อจำกัดในการให้บริการ/ ต้องส่งต่อ ขณะนี้ โรงพยาบาลสามารถให้บริการตรวจรักษาได้ทั้งหมด

2) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (1) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ การเตรียมบุคลากรใหม่ให้เข้าใจ และปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมหลักขององค์กรให้ได้ทุกรุ่น (2) การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือนโยบาย โรงพยาบาลเอกชนนอกกำลังแข่งขันทางการตลาดในหลายรูปแบบทั้งการขยายเครือข่าย ควบรวมกิจการ ขยายสาขาไปต่างประเทศ ตั้งบริษัทผลิตเวชภัณฑ์ ฯลฯ แต่นโยบายโรงพยาบาล คือ การมุ่งมั่นกับคุณภาพ ไม่ปฏิบัติผิดหรือเสี่ยงกฎหมายใดๆ ซื่อสัตย์ต่อผู้ป่วย และผู้มีรายได้ส่วนเสียทั้งหมด (3) ปัญหาสำคัญที่โรงพยาบาลพยายามแก้ไขให้มีความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทั้งทางกายภาพ และระบบมาโดยตลอด และ (4) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของคณะแพทย์ และบุคลากรวิชาชีพที่สำคัญ สถานะทางการเงินที่มั่นคง ราคาที่สมเหตุสมผล และการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น

#### 5.5 ข้อมูลของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู (rehabilitation clinic) ยึดหลักเดียวกับปรัชญาโรงพยาบาล คือ การแพทย์เพื่อคุณภาพ และคุณธรรม และยังไม่มี วิทยาลัย นวัตกรรม และเป้าหมาย รวมทั้งโครงสร้างองค์กรของแผนกที่เป็นรูปธรรม

##### 5.5.1 อัตรากำลังคน

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ประจำแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ตำแหน่ง	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
แพทย์ (ไม่รวมเป็นเจ้าหน้าที่ของ รพ.)	1	2	3
นักกายภาพบำบัด	4	22	26
นักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย	0	1	1
นักกิจกรรมบำบัด	3	5	8
นักพลศึกษา	0	2	2
ผู้ช่วยแพทย์	0	4	4
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	8	10	18
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	0	7	7
รวม	15	51	66
คิดเป็นร้อยละ	22.73	77.27	100.00

### 5.5.2 การให้บริการการรักษา

ตารางที่ 2.4 แสดงการให้บริการรักษาของหน่วยงานต่างๆ ในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู  
โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

หน่วยงาน	อาคารวิชัยยุทธเหนือ		อาคารศูนย์วิชัยยุทธ	
	วันที่ให้บริการ การรักษา	เวลาการ ให้บริการการ รักษา	วันที่ให้บริการ การรักษา	เวลาการ ให้บริการการ รักษา
กายภาพบำบัด	ทุกวัน	8.00-16.00 น.	จันทร์-ศุกร์	8.00-20.00 น.
			เสาร์	8.00-17.00 น.
			อาทิตย์ วันนักขัตฤกษ์	8.00-16.00 น.
กิจกรรมบำบัด	ทุกวัน	8.00-16.00 น.	ทุกวัน	8.00-16.00 น.
พลศึกษา	จันทร์-ศุกร์	8.00-19.00 น.	-	-
	เสาร์-อาทิตย์			
	วันนักขัตฤกษ์	9.00-13.00 น.		

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีวัตร เปลียนศิริ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาชุมชนเพื่อประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์ในการเสนอแผนพัฒนากระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำที่พึงประสงค์ในชุมชนต้นแบบอนุรักษ์ป่าที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำชุมชนต้นแบบ ลักษณะผู้นำชุมชนที่พึงประสงค์ และเสนอแผนพัฒนากระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำที่พึงประสงค์ในชุมชนต้นแบบอนุรักษ์ป่าที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ การเก็บข้อมูลแบบเชิงลึกด้วยการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณาเพื่อค้นหาสิ่งดีๆ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้มีส่วนร่วมจากกลุ่มชาติพันธุ์ปกากะญอ ชุมชนบ้านแม่คองซ้าย จำนวน 7 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาแผนด้วยการประยุกต์กับสุนทรียศาสตร์จากการศึกษา พบว่า กิจกรรม “การทำแนวกันไฟ” สามารถนำสิ่งที่ค้นพบไปพัฒนาแผนด้วยกระบวนการของสุนทรียศาสตร์ ภายใต้โครงการ 2C (connector community) ชุมชนนักประสานเป็น

การประยุกต์แนวคิดไปสู่องค์กรชุมชนที่ไม่เป็นทางการ ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้แบบมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน

ปริญญช ปัญญา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง จำนวน 734 คน จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามลำดับขั้นความผูกพัน พบว่า ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านสนับสนุนทางการบริหาร และด้านสัมพันธ์สภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง พบว่า ความท้าทายในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเหมาะสมของงาน องค์กรเห็นคุณค่า และหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด คือ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

นवलพรรณ เอกเจริญ สุทธิ แซ่ลิ้ม และสุนีย์ วรรณ โทมล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในตำแหน่งการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ เขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 356 คน จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 36-45 ปี การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีรายได้ระหว่าง 9,001-10,000 บาท เป็นแรงงานฝีมือ อายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ลักษณะส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ และอายุการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรวรรณ แก้วเพชร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา จำนวน 120 คน จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านเพศ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อ



องค์กร ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจ ในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้มากขึ้น

พิศุล อุดมวงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริหารอาคารบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด จำนวน 91 คน จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ในรายชื่อ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และระหว่าง 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี และระหว่าง 30-40 ปี ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป 11-15 ปี และ 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในรายชื่อ คือ รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานที่สำคัญ คือ การประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การจัดการสัมมนา และการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ความตระหนักถึงจิตสำนึกความผูกพันต่อองค์กร และการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดเจตคติเชิงบวกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ

นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีคำถามหลักกำหนดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาด 100 เตียงขึ้นไป จำนวน 30 คน จากการศึกษา พบว่า แนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โรงพยาบาลเอกชนมี 4 มิติ คือ (1) มิติด้านกายภาพเป็นแนวทางการสร้างความผูกพัน แบบที่จับต้องเห็นมองได้ (2) มิติด้านการพัฒนาความรู้ และคุณค่าของพนักงาน เป็นแนวทางการสร้างความมั่นใจในการทำงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง (3) มิติด้านสร้างเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร แนวทางการสร้างตัวแทนที่ดีขององค์กร และ (4) มิติด้านผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเป็นการบูรณาการมิติทั้ง 3 ข้างต้น เพื่อสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกร่วม และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศรัญญา แสงลิ้มสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท

ศึกษาปฏิสัมพันธ์ที่ได้อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จากการศึกษา พบว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 5 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนี GFI AGFI และ CFI มีค่า เท่ากับ 0.99 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.052) นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ร้อยละ 78 และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยืดหยุ่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรการมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของงาน ความยืดหยุ่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มายังความทุ่มเท และตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและเชิงลบ ตามลำดับ

Perla Rizalina M. Tayko (2015, บทคัดย่อ) ชุดทักษะในการประมวลผลข้อมูลของมนุษย์ (human information processing skills set: HIPSS): ส่วนประกอบในการยกระดับในการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษามุมมองที่แตกต่างกัน และกระบวนการของการใช้กรอบแนวคิด และความเชื่อมโยง เพื่อที่จะใช้เป็นส่วนประกอบในการยกระดับการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ หรือแม้แต่ในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ในขั้นแรก การสะท้อนลักษณะ และคุณภาพของทีมในสภาพปัจจุบัน และกระบวนการที่จะสร้าง และพัฒนาทีม สุดท้าย กระบวนการที่จะพัฒนาจะสามารถดึงพฤติกรรม และแนวคิดของการพัฒนาทีมออกมา ขึ้นต่อมา คือ การกำหนดความจำเป็นที่สำคัญ ซึ่งจะสะท้อนกระบวนการคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทีม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ในยุคข้อมูลที่เคลื่อนที่อย่างรวดเร็ว ซึ่งการมองหากรอบแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงกระบวนการเคลื่อนไหวหรือกระบวนการไหลใหม่ๆ ที่จะสามารถพัฒนาทีม ทางเลือกหนึ่ง ก็คือ แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด (whole brain literacy: WBL) และการมองสิ่งต่างๆ แบบองค์รวม กระบวนการของแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด สามารถช่วยยกระดับทีมให้มีการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพสูง

Raymond Calabrese, Erik Cohen & Dustin Miller (2013, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยการใช้กระบวนการตามแนวคิดสุนทรียศาสตร์ ที่เรียกว่า 4-D Cycle การศึกษาครั้งนี้ เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กร Urban drug court (UDC) และมหาวิทยาลัยจำนวนมาก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดสุนทรียศาสตร์ที่นำไปใช้ในการค้นหาสิ่งที่เป็นเชิงบวก จาก

ประสบการณ์ในอดีต รวมทั้งความสัมพันธ์ในการทำงานของกลุ่มงานทุกระดับชั้น เพื่อที่จะสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 9 คน ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการทำทุกกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธก ในการค้นหา 4 ปัจจัย คือ (1) ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ลึกอย่างแรงกล้าในเรื่องส่วนตัว และการสร้างพลังจากภายในตนเอง (2) ผู้เข้าร่วมโครงการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (3) ผู้เข้าร่วมโครงการออกแบบแบบแผนของวิสัยทัศน์ของตนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (4) ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกำหนดกระบวนการที่สามารถทำให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี ในการนำกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธกไปใช้จริง ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ สามารถสร้างแผนยุทธศาสตร์ที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นมาได้

Lead Holland Fiorentino (2012, บทคัดย่อ) ได้ศึกษามุมมองเชิงบวกด้านอาชีพ: การเปลี่ยนกรอบผ่านแนวคิดสุนทรียสาธก พบว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ตามแนวทางในการแก้ปัญหาในรูปแบบต่างๆ ในรูปแบบที่ง่ายที่สุด คือ การค้นหาจุดอ่อนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และรูปแบบจะเป็นการยับยั้งจุดอ่อนในองค์กร แนวทางที่กล่าวมานั้นสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้หลายสถานการณ์ และได้รับความนิยมนมากขึ้น ในผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้ที่ทำการตรวจสอบโดยการมองที่ปัญหาหระบุดึงสาเหตุของปัญหา และแนะนำวิธีการหรือหลักการใหม่ๆ เพื่อที่จะกำจัดโอกาสของการที่จะเกิดปัญหาขึ้นซ้ำๆ อีก การแก้ปัญหาเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมมากผ่านการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในแวดวงการเมือง การศึกษา และในสังคมออนไลน์ ซึ่งวิธีการ ก็คือ ทำการกำจัดสิ่งที่เลวร้าย และจดจ่อกับสิ่งที่เราเห็นว่าจะทำสิ่งผิดนั้นๆ ให้ดีขึ้น แต่แนวคิดสุนทรียสาธก เป็นแนวทางหนึ่งในการค้นหา ตรวจสอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ บนพื้นฐานที่มีอยู่ โดยการเปลี่ยนมุมมองเดิมๆ ที่มองถึงว่า “ปัญหาที่มีอยู่คืออะไร” มาเป็น “สิ่งที่ดีที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีอยู่” ซึ่งเป็นอีกทางเลือก ที่ใช้แรงพลังเชิงบวกที่มีอยู่ภายในองค์กร ขับเคลื่อนไปข้างหน้า และแรงพลังที่อยู่บนพื้นฐานนี้ทำให้เกิดผลที่ดี รวมทั้งสามารถค้นหาโอกาสที่จะเกิดขึ้นตามแนวคิดสุนทรียสาธกผ่านการพิจารณาที่ดี

Marcy Simons & Mandy L. Havert (2012, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้แนวคิดสุนทรียสาธก ในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในการค้นหาคุณค่า เพื่อช่วยเจ้าหน้าที่ และอาจารย์ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการสรรหาคัดเลือกบรรณารักษ์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดสุนทรียสาธก มีกระบวนการหลักๆ 4 องค์ประกอบ คือ การค้นหา (discovery) ความฝัน (dream) การออกแบบ (destiny) และการทำให้ไปถึงจุดหมายที่ฝันไว้ (destiny) ที่เรียกว่า 4-D cycle ซึ่งในขณะนี้หอสมุดแห่งนี้อยู่ในขั้นที่ 3 และ 4 ของกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธก ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามกรอบของกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธกในสภาพ

ปัจจุบัน และอภิปรายแนะนำพนักงานทุกระดับชั้น ในขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์เบื้องต้น และผลของการสำรวจบรรยากาศภายใน พบว่า ผลที่ออกมาเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และสุดท้ายนี้ แนวคิดสุนทรียสาธก จะช่วยค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยเหลือในการเปลี่ยนแปลงผู้นำในอนาคต

Shawn E. Schooley (2012, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้แนวคิดสุนทรียสาธก ในการสร้างความผูกพันของพลเมือง (ความท้าทายสี่อย่างสำหรับนักธรรมาการศาธารณะ) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ศึกษายุทธศาสตร์ความผูกพันของพลเมืองใหม่ในพื้นที่นั้นๆ ที่เติบโตในระดับรัฐบาลท้องถิ่น หนึ่งในคำตอบ ก็คือ การใช้แนวคิดสุนทรียสาธกในกลุ่มขนาดใหญ่จัดทำขึ้นในปี ค.ศ. 2007 โดยการตั้งคำถามไปยังผู้อำนวยการการจัดการศาธารณะ ว่า “ความท้าทายที่คุณมองเห็นเกี่ยวกับการนำกระบวนการแนวคิดสุนทรียสาธก ไปใช้ในการเพิ่มความผูกพันของพลเมืองในระดับรัฐบาลท้องถิ่นนั้นคืออะไร” รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาของข้อมูลที่ได้ ค้นพบความท้าทายสี่อย่าง ในส่วนของการอภิปรายได้นำเสนอว่า ผู้จัดการศาธารณะมีความจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงความท้าทายต่างๆ ที่กล่าวมา และขึ้นอยู่กับสภาพเงื่อนไขของท้องถิ่นนั้นๆ จึงจะสามารถกระจายความเสี่ยงหรือที่จะเอาชนะความท้าทายที่เกิดขึ้นได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีปัจจัยมากมาย ภายใต้องค์กรที่เป็นภาครัฐ และเอกชน การนำแนวคิดสุนทรียสาธก และแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการค้นหาประสบการณ์ดีๆ ในสิ่งต่าง พร้อมทั้งสร้างมุมมองใหม่ เกิดเจตคติเชิงบวกก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นองค์รวม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลัง (the one-group pretest-posttest design)

#### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทั้งหมด จำนวน 66 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 20 คน โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม (volunteer none random method)

ดังนั้น ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร โดยใช้ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ เป็นชั้นภูมิ สามารถจำแนกได้ 7 ชั้นภูมิ ได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย นักกิจกรรมบำบัด นักพลศึกษา ผู้ช่วยแพทย์ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัดและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนกับจำนวนประชากร โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
นักกายภาพบำบัด	26	8 (7.88)
นักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย	1	1 (0.30)
นักกิจกรรมบำบัด	8	2 (2.42)
นักพลศึกษา	2	1 (0.61)
ผู้ช่วยแพทย์	4	1 (1.21)
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	18	5 (5.45)
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	7	2 (2.12)
รวม	66	20

จากตารางที่ 3.1 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนกับจำนวนประชากร โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งงาน ได้แก่ นักกายภาพบำบัด จำนวน 26 คน สุ่มได้จำนวน 8 คน ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด จำนวน 18 คน สุ่มได้จำนวน 5 คน นักกิจกรรมบำบัด จำนวน 8 คน สุ่มได้จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 คน สุ่มได้จำนวน 2 คน ผู้ช่วยแพทย์ จำนวน 4 คน สุ่มได้จำนวน 1 คน นักพลศึกษา จำนวน 2 คน สุ่มได้จำนวน 1 คน และนักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย จำนวน 1 คน สุ่มได้จำนวน 1 คน ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ดังตารางที่

3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์  
ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ตำแหน่ง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
นักกายภาพบำบัด	8	40.00
นักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย	1	5.00
นักกิจกรรมบำบัด	3	15.00
นักพลศึกษา	0	0.00
ผู้ช่วยแพทย์	0	0.00
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	5	25.00
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	2	10.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ได้แก่ นักกายภาพบำบัด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 นักกิจกรรมบำบัด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 นักตรวจคลื่นไฟฟ้าวินิจฉัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 นักพลศึกษาและผู้ช่วยแพทย์ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดและแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ออกแบบและสร้างขึ้นมาจากการศึกษาวรรณกรรมประกอบกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด และปลายปิด (open & close-ended question) แบ่งออกเป็น 3 เครื่องมือ ดังนี้

### 2.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choice question) โดยอ้างอิงจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ได้แก่

เพศ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ ชาย และ หญิง

อายุ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ 20-27 ปี 28-35 ปี 36-43 ปี 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป

อายุการทำงาน โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10-12 ปี 13-15 ปี และ 23 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

อัตรารายได้ต่อเดือน โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป

สถานภาพการสมรส โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง และอื่นๆ

ตอนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วยลักษณะคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ซึ่งคำถามเชิงบวก จำนวน 33 ข้อ คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 และ 36 โดยกำหนดระดับการประมาณค่า เป็น 4 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน เห็นด้วย เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน ซึ่งคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 5, 24 และ 28 โดยกำหนดระดับการประมาณค่า เป็น 4 ระดับ ให้คะแนนกลับกัน ดังตารางที่ 3.3



ตารางที่ 3.3 แสดงตัวอย่างข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ข้อคำถามเชิงบวก</b>				
4. ฉันให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล				
17. ฉันตั้งใจทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด ถึงแม้ว่า จะถึงเวลาเลิกงานแล้ว				
32. ฉันพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เมื่อ โรงพยาบาล ขอความร่วมมือ				
<b>ข้อคำถามเชิงลบ</b>				
5. ฉันเชื่อว่าเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล ไม่สามารถเป็นจริงได้				
24. ฉันไม่พยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานที่ราบรื่น				
28. ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้				

ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมาย โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ  
อันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

4

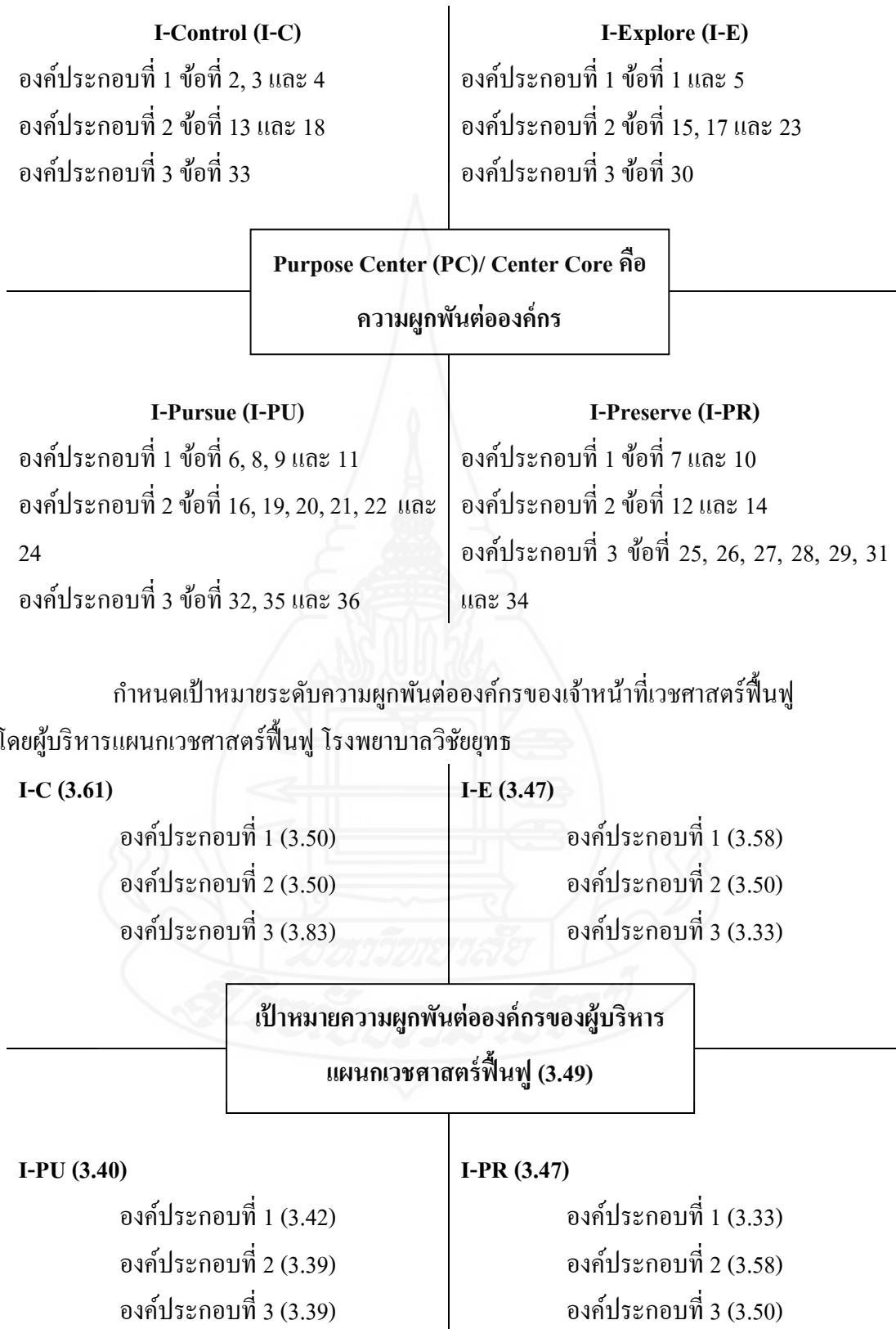
ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยระดับ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	หมายถึง
3.26- 4.00	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.51- 3.25	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย
1.76- 2.50	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00- 1.75	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

2.2 ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

กรอบโครงสร้างการวิจัยในครั้งนี้ เกิดขึ้นตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร องค์ประกอบที่ 2 คือ การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์ประกอบที่ 3 คือ การปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โดยกำหนดข้อคำถามตามแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างอิงตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก ดังต่อไปนี้



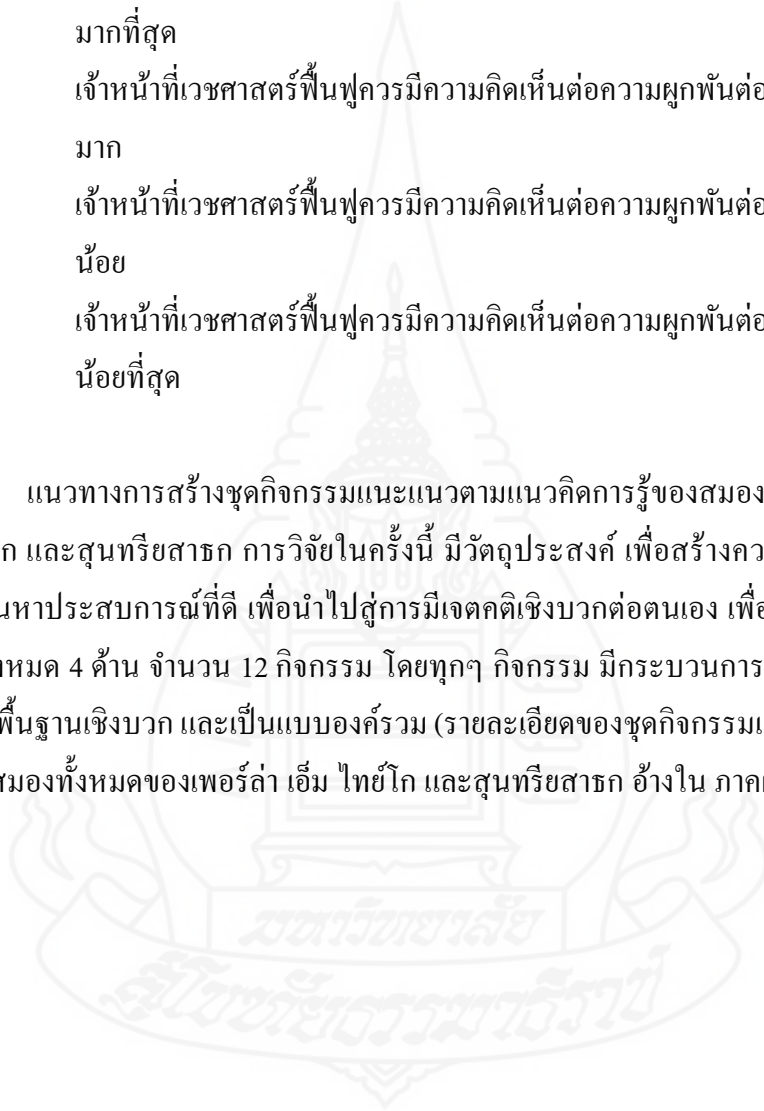
## การแปลผล

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่

หมายถึง

3.26- 4.00	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูควรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51- 3.25	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูควรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
1.76- 2.50	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูควรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00- 1.75	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูควรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการค้นหาประสบการณ์ที่ดี เพื่อนำไปสู่การมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน งานและองค์กร ทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 12 กิจกรรม โดยทุกๆ กิจกรรม มีกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธก บนพื้นฐานเชิงบวก และเป็นแบบองค์รวม (รายละเอียดของชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก อ้างใน ภาคผนวก ข) ดังตารางที่ 3.4



ตารางที่ 3.4 แสดงแนวทางการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของ เพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 1 สิ่งดีๆ กำลังจะ มา ปฐมนิเทศ	แจ้งวัตถุประสงค์ ชี้แนะให้เห็นถึงสิ่ง ที่เกิดขึ้น	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบการบรรยาย นำอภิปราย และกลุ่มซักถาม เริ่มต้นจากการสร้างสัมพันธภาพ ตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ตามแนวคิดสุนทรียสาธก เพื่อให้ทราบสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ประสบอยู่ เมื่อรับรู้สภาพที่ไม่พึงประสงค์ และในการวิเคราะห์หาแนวทาง และเป้าหมายร่วมกัน ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ และเป้าหมายความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนกอย่างเป็นองค์รวม ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
กิจกรรมที่ 2 คิดบวก มันคืออะไร	รับรู้ เข้าใจ นิยาม เจตคติเชิงบวก และแนวคิด สุนทรียสาธก	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบการบรรยาย ประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำอภิปราย เริ่มต้นจากการสร้างสัมพันธภาพ จากนั้นเป็นการทำความเข้าใจกับการค้นหาสิ่งที่ดีในสิ่งต่างๆ มุ่งให้เห็นความสำคัญและเปิดมุมมองใหม่ของการมีเจตคติเชิงบวกต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว ตามแนวคิดสุนทรียสาธกโดยเชื่อมโยงระหว่างเจ้าหน้าที่ไปยังองค์กร โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 3 ฉันคือใคร (Who am I?)	เจตคติเชิงบวก ต่อตนเอง	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบการบรรยาย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การระดมความคิด และ ประชุมเชิงปฏิบัติงาน เริ่มจากการสำรวจตนเอง เพื่อ ประเมิน และเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง ตามแนวคิด ผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC เกิดความตระหนักรู้ ข้อดี-ข้อเสียของตนเอง และฝึกการค้นหาสิ่งที่ดีใน ข้อเสียในตนเอง ตามแนวคิดสุนทรียสาธก จากนั้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสะท้อน ความคิด และความรู้สึกถึงความสำคัญ ประโยชน์ถึง การตระหนักรู้ และมีการมีคุณค่าในตนเอง
กิจกรรมที่ 4 คุณคือใคร (Who are you?)	เจตคติเชิงบวก ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบ การบรรยาย การทำแบบฝึกหัด กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เริ่มจาก การรับรู้ และการทำความเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่าง ของผู้อื่น จากแบบทดสอบตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และ แนวคิด DISC ต่อมา ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละบุคคล ที่มีทั้งข้อดี- ข้อเสีย และฝึกการค้นหาสิ่งที่ดีในข้อเสียของผู้อื่น ระหว่างกลุ่มพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และ แนวคิด DISC เพื่อสะท้อนความคิด และความรู้สึกถึง การเข้าใจ ยอมรับและปรับตัวในความแตกต่างของ ตน และผู้อื่น มีมุมมองใหม่ๆ ที่ดีกับผู้อื่น ตามแนวคิด สุนทรียสาธก

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 5 สิ่งดีๆ มีรอบตัว	เจตคติเชิงบวก ต่อตนเอง และ เพื่อนร่วมงาน	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบบรรยาย กลุ่ม ซักถาม การระดมความคิด และการประชุมเชิง ปฏิบัติงาน เริ่มจากการค้นหาสิ่งที่ดีในสิ่งของที่คุณ เหมือนใครประโยชน์ แลกเปลี่ยน และระดมความ คิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งของนั้น จากนั้น เชื่อมโยงความคิดเข้าสู่การค้นหาความดีหรือข้อดีของ ตนเอง ขยายไปสู่การค้นหาสิ่งที่ดีของเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นรูปธรรม จากประสบการณ์ของแต่ละของ บุคคล ตามแนวคิดสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 6 งาน งาน งาน (my job)	เจตคติเชิงบวก ต่องาน	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบบรรยาย ทำ แบบฝึกหัด กลุ่มซักถาม นำอภิปราย และการประชุม เชิงปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ใน องค์ประกอบที่ 2 (การอุทิศตนในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร) ที่ได้จากแบบวัด ตามแนวคิด การรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เริ่ม จากการสำรวจสภาพปัจจุบันที่เกี่ยวกับงาน จากนั้น เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้รับรู้ เข้าใจถึง ขอบเขต ระบบการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความรู้สึกต่องานที่ทำ เห็นความสำคัญ คุณค่า ในงานที่ทำของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 7 งานของเรา ยิ่งใหญ่ (our job)	เจตคติเชิงบวก ต่องาน และองค์กร	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบการประชุม เชิงปฏิบัติงาน เกม กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และนำ อภิปราย เริ่มจากการสร้างสัมพันธภาพ และกิจกรรม การต่อตัวต่อตามตัวแบบ ใช้ความสนุกสนานผ่านการ เรียนรู้ โดยการอุปมาอุปมัย ว่า ตัวต่อเป็นงานของแต่ละ บุคคลที่สามารถทำให้เป้าหมายบรรลุได้ และการ เปรียบเทียบสิ่งของ โดยการสะท้อนความคิด และ ความรู้สึก นำไปสู่การสอดแทรกเจตคติต่องาน และ องค์กร บนพื้นฐานเชิงบวก ตามแนวคิดสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 8 ตามล่าหา วิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)	เจตคติเชิงบวก ต่อองค์กร	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบแรลลี่ เกม นำอภิปราย และการประชุมเชิงปฏิบัติงาน เป็นการ กระจายกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่ม ประชากร (ตั้งแต่ กิจกรรมที่ 8-12) วิเคราะห์ความ ผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 (การปรารถนา เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) ที่ได้จากแบบวัด ตาม แนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์ โก เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โดยกิจกรรม จะเริ่มจากการประชาสัมพันธ์ ช่องทางการสื่อสาร ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (กระดานประชาสัมพันธ์ กลุ่ม ไลน์ เฟซบุ๊ก) การค้นหาประสบการณ์หรือสิ่งดีๆ ของ องค์กรตามแนวคิดสุนทรียสาธก ผ่านกิจกรรมการ ประกวดภาพถ่าย ในหัวข้อ “วิชัยยุทธของฉัน” เพื่อ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้สึก ผ่านภาพถ่าย ก่อให้เกิด มุมมองใหม่ๆ หรือเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)



กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
กิจกรรมที่ 9 ที่ทำงานของเรา นำอยู่ (happy workplace)	เจตคติเชิงบวก ต่อตนเอง งาน และองค์กร	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบบรรยาย นำ อภิปราย และแบบฝึกหัด เป็นกิจกรรมที่มีการบูรณา การ เริ่มจากการค้นหาสิ่งที่ดี จากประสบการณ์ส่วน บุคคลที่ผ่านมาในชีวิต จากนั้นกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนสิ่งดีๆ ต่อกัน
กิจกรรมที่ 10 สวัสดีทุกคน (hello my friends)	เจตคติเชิงบวก ต่อตนเอง เพื่อน ร่วมงาน และงาน	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบแรลลี่ เกม นำอภิปรายและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เป็น กิจกรรมที่มีการบูรณาการเรียนรู้ที่ผ่านมานำมาใช้จริง ผ่านกิจกรรมที่มีความสนุกสนานร่วมกัน เริ่มจากการ ทำความเข้าใจตนเอง และเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม ฝึก การตั้งเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร เพื่อการทำงาน เป็นทีม บนเงื่อนไขที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ในขณะที่มีเป้าหมายเดียวกัน
กิจกรรมที่ 11 ถอดรหัสลับ วิสัยยุทธ (DAVINCI VCH code)	เจตคติเชิงบวก ต่อตนเอง และองค์กร	การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบแรลลี่ เกม นำอภิปรายและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ วิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 (ความ เข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร) ที่ ได้จากแบบวัด ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เพื่อเป็นแนวทางในการจัด กิจกรรม กิจกรรมสร้างให้เกิดการรับรู้ เป้าหมาย พันธ กิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร ผ่านการทำ กิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งนำไปเชื่อมโยง ความสำคัญ ความสัมพันธ์เป้าหมายของตนเองกับ องค์กร จากนั้น สะท้อนความคิด และความรู้สึกของ การมีเป้าหมายเดียวกัน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์หลัก	แนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
<b>กิจกรรมที่ 12</b> <b>นี่คือบ้านของเรา</b> (my home) <b>ปัจฉิมนิเทศ</b>	<b>สรุปกิจกรรม</b>	<b>การจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบบรรยาย และ</b> <b>นำอภิปราย เริ่มจากการสรุป และรายงานผลการทำ</b> <b>กิจกรรม รวมทั้งสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำ</b> <b>กิจกรรม สุดท้าย คือ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร</b> <b>หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว และความพึงพอใจที่</b> <b>มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนว จากแบบวัด และ</b> <b>แบบสอบถาม</b>



ตารางที่ 3.5 แสดงกำหนดการชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก

ครั้งที่	กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี	เวลา	สถานที่
1	สิ่งดีๆ กำลังจะมา ปฐมนิเทศ	11 พ.ค. 60	07.00-07.30 น.	ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 20 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
2	คิดบวก มันคืออะไร	20 พ.ค. 60	17.00-19.00 น.	ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 20 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
3	ฉันคือใคร (Who am I?)	23 พ.ค. 60	07.00-08.00 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
4	คุณคือใคร (Who are you?)	27 พ.ค. 60	17.00-18.00 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
5	สิ่งดีๆ มีรอบตัว	30 พ.ค. 60	07.00-08.00 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
6	งาน งาน งาน (my job)	3 มิ.ย. 60	17.00-17.30 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
7	งานของเรายิ่งใหญ่ (our job)	6 มิ.ย. 60	07.00-08.00 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
8	ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCHphotohunter)	5-20 มิ.ย. 60	2-3 สัปดาห์	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
9	ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace)	13 มิ.ย. 60	07.00-07.30 น.	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
10	สวัสดีทุกคน (hello my friends)	7-14 มิ.ย. 60	1 สัปดาห์	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
11	ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code)	14-17 มิ.ย. 60	1 สัปดาห์	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
12	นี่คือบ้านของเรา (my home) ปัจฉิมนิเทศ	24 มิ.ย. 60	17.00-18.00 น.	ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 22 ตึกศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

หมายเหตุ กำหนดการที่แสดงเป็นวันเวลาที่เกิดขึ้นจริง โดยยืดหยุ่นตามกลุ่มตัวอย่าง

2.3 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของ เพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นแบบมาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต จำนวน 12 ข้อ โดยกำหนดระดับการประมาณค่า เป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน มาก เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน ปานกลาง เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน น้อย เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน

ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมาย โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยระดับ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	หมายถึง
4.21- 5.00	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41- 4.20	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำอยู่ในระดับมาก
2.61- 3.40	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำอยู่ในระดับปานกลาง
1.81- 2.60	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำอยู่ในระดับน้อย
1.00- 1.80	เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม และสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนาในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

### การสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้าหลักการ แนวคิดและทฤษฎี เอกสารข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด และแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้มาเป็นกรอบในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย
3. ออกแบบ และสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว โดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. นำแบบวัด และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของภาษา
5. จัดทำหนังสือบันทึกข้อความจากทางมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย และจัดทำหนังสือบันทึกข้อความจากทางมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลในการทดลองเครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง
6. จากนั้น นำแบบวัด และแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 12 ข้อ พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 นำไปปรับปรุงเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (ไม่ได้หาค่าความเที่ยง)
7. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 40 ข้อ พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.20-1.00 ข้อคำถามที่ความตรงเชิงเนื้อหา ต่ำกว่า 0.80 จึงนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะใช้ได้ จำนวน 36 ข้อ และนำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) หาค่าความเที่ยงเชิงสถิติกับกลุ่มตัวอย่างทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
8. นำผลแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีการคำนวณของครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 และหาค่าอำนาจจำแนก

(discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (corrected item - total correlation) จากการเลือกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำร้อยละ 27 จำนวนกลุ่มละ 11 คน พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.20-1.00 ยกเว้น ข้อที่ 1, 8 และ 9 ที่มีค่าอำนาจจำแนก ต่ำกว่า 0.20 จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จึงนำไปปรับปรุงอีกครั้ง

9. นำแบบวัด และแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับคืนเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การสร้าง และการหาคุณภาพชุดกิจกรรมแนะแนว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เอกสารข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว
2. จัดประชุมผู้บริหารของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ เพื่อกำหนดเป้าหมายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก เพื่อสร้างรูปแบบที่พึงประสงค์ของแผนก
3. ออกแบบ และสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก
4. นำชุดกิจกรรมแนะแนวที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา
5. จัดทำหนังสือบันทึกข้อความ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย
6. นำชุดกิจกรรมแนะแนวที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยชุดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 12 กิจกรรม พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.80-1.0
7. จากนั้น ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำชุดกิจกรรมแนะแนวฉบับที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำหนังสือบันทึกข้อความจากทางมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

3.2 การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลัง (the one-group pretest-posttest design) ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 แสดงรูปแบบการทดลอง

ก่อนการทดลอง	การทดลอง	หลังการทดลอง
O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>

ความหมายของสัญลักษณ์

O<sub>1</sub> แทน การทดสอบก่อนการทดลอง (pretest)

X แทน การเข้าร่วมชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก

O<sub>2</sub> แทน การทดสอบหลังการทดลอง (posttest)

วิธีการดำเนินการทดลอง ดังนี้

3.2.1 ขั้นก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยให้เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก

3.2.2 ขั้นดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก ตามที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 12 ครั้ง

### 3.2.3 ชั้นหลังการทดลอง

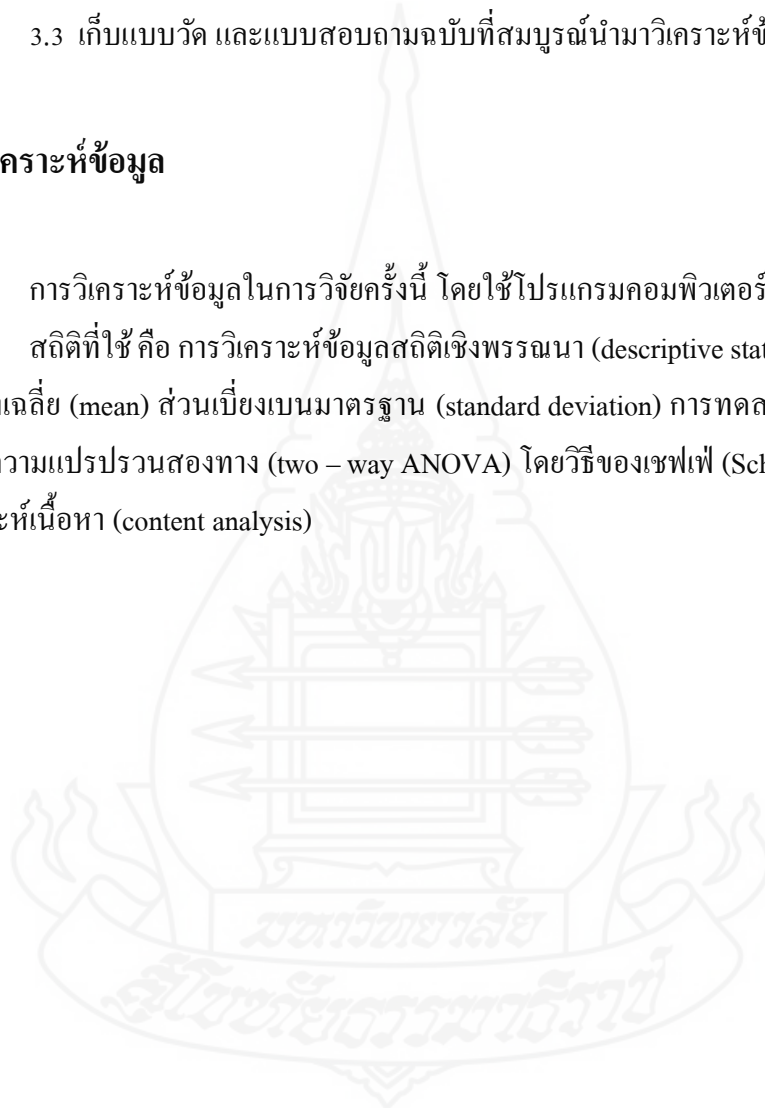
ผู้วิจัยให้เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก และแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

### 3.3 เก็บแบบวัด และแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two – way ANOVA) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	5	25.00
หญิง	15	75.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุของกลุ่มตัวอย่าง (ปี)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20	0	0.00
20-27	10	50.00
28-35	7	35.00
36-43	3	15.00
44-51	0	0.00
52 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-27 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 28-35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และมีอายุระหว่าง 36-43 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (ปี)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1	1	5.00
1-3	2	10.00
4-6	9	45.00
7-9	2	10.00
10-12	3	15.00
13-15	2	10.00
15 ปีขึ้นไป	1	5.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา คือ อายุการทำงานระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี 7-9 ปี และ 13-15 ปี จำนวนละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวนละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	25.00
ปริญญาตรี	15	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือน

อัตรารายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง (บาท)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000	0	0.00
10,001-20,000	7	35.00
20,001-30,000	9	45.00
30,001-40,000	4	20.00
40,001-50,000	0	0.00
50,000 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตรารายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 อัตรารายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และอัตรารายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
โสด	15	75.00
สมรส	5	25.00
หย่าร้าง	0	0.00
อื่นๆ	0	0.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และ สถานภาพสมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานหรือประเด็นปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
**สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมของการแปรผัน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวน (mean of squares)
df	แทน	ผลต่างของจำนวนตัวแปร (degree of freedom)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบเอฟ (F-test)
p	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	2.72	0.55	มาก	3.25	0.53	มาก
ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.17	0.52	มาก	3.42	0.49	มากที่สุด
ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.84	0.58	มาก	3.18	0.53	มาก
รวม	2.91	0.55	มาก	3.28	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $2.91 \pm 0.55$  เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.17 \pm 0.52$   $2.84 \pm 0.58$  และ  $2.72 \pm 0.55$  ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.28 \pm 0.52$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.42 \pm 0.49$  ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรและด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.25 \pm 0.53$  และ  $3.18 \pm 0.53$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ฉันรับรู้เป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล	2.75	0.55	มาก	3.50	0.51	มากที่สุด
2. ฉันเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล	2.75	0.55	มาก	3.30	0.57	มากที่สุด
3. ฉันยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล	2.75	0.44	มาก	3.35	0.49	มากที่สุด
4. ฉันให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล	2.90	0.31	มาก	3.30	0.47	มากที่สุด
5. ฉันเชื่อว่าเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล ไม่สามารถเป็นจริงได้	2.80	0.62	น้อย	3.30	0.47	น้อยที่สุด
6. เป้าหมายของโรงพยาบาล สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้กับฉัน	2.45	0.76	น้อย	3.00	0.56	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ค่านิยมของโรงพยาบาลสอดคล้องกับค่านิยมของฉัน	2.60	0.60	มาก	3.20	0.52	มาก
8. ฉันเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโรงพยาบาล	2.90	0.45	มาก	3.30	0.47	มากที่สุด
9. ฉันทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นหลัก	2.80	0.52	มาก	3.10	0.55	มาก
10. ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล	2.50	0.61	น้อย	3.05	0.69	มาก
11. ฉันสามารถทำให้เป้าหมายของโรงพยาบาลสำเร็จได้	2.90	0.55	มาก	3.30	0.57	มาก
รวม	2.74	0.54	มาก	3.25	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $2.72 \pm 0.54$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ฉันให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโรงพยาบาล ฉันสามารถทำให้เป้าหมายของโรงพยาบาลสำเร็จได้ ฉันทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นหลัก ฉันยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันรับรู้เป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันเข้าใจเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล และค่านิยมของโรงพยาบาลสอดคล้องกับค่านิยมของฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $2.90 \pm 0.31$   $2.90 \pm 0.45$   $2.90 \pm 0.55$   $2.80 \pm 0.52$   $2.75 \pm 0.44$   $2.75 \pm 0.55$   $2.75 \pm 0.55$  และ  $2.60 \pm 0.60$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ฉันเชื่อว่าเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาลไม่สามารถเป็นจริงได้ ฉันมี

ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล และเป้าหมายของโรงพยาบาลสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้กับฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $2.80 \pm 0.62$   $2.50 \pm 0.61$  และ  $2.45 \pm 0.76$  ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.25 \pm 0.53$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันรับรู้เป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล ฉันเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโรงพยาบาล ฉันเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล และฉันสามารถทำให้เป้าหมายของโรงพยาบาลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.50 \pm 0.51$   $3.35 \pm 0.49$   $3.30 \pm 0.47$   $3.30 \pm 0.47$   $3.30 \pm 0.57$  และ  $3.30 \pm 0.57$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ค่านิยมของโรงพยาบาล สอดคล้องกับค่านิยมของฉัน ฉันทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นหลัก ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล และเป้าหมายของโรงพยาบาล สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้กับฉัน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.20 \pm 0.52$   $3.10 \pm 0.55$   $3.05 \pm 0.69$  และ  $3.00 \pm 0.56$  ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันเชื่อว่าเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล ไม่สามารถเป็นจริงได้ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.30 \pm 0.47$  ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการ  
 ทัศนคติในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
12. ฉันมีความภาคภูมิใจในงานของฉัน	3.30	0.57	มากที่สุด	3.50	0.51	มากที่สุด
13. ฉันเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.50	มากที่สุด	3.55	0.51	มากที่สุด
14. ฉันรู้งานของฉันมีคุณค่าก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อโรงพยาบาล	3.40	0.50	มากที่สุด	3.60	0.50	มากที่สุด
15. ฉันมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่าง มีประสิทธิภาพ	3.15	0.49	มาก	3.60	0.50	มากที่สุด
16. ฉันนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.20	0.52	มาก	3.45	0.51	มากที่สุด
17. ฉันตั้งใจทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว	3.05	0.51	มาก	3.40	0.50	มากที่สุด
18. ฉันยึดถือประโยชน์ของ โรงพยาบาล เป็นที่ตั้ง	2.85	0.49	มาก	3.15	0.49	มาก
19. ฉันเต็มใจทำงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบโดยตรงและนอกเหนือความ รับผิดชอบ	2.90	0.55	มาก	3.25	0.55	มาก
20. ฉันกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานเพื่อ นำโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย	2.75	0.64	มาก	3.00	0.32	มาก
21. ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.35	0.49	มาก	3.45	0.51	มากที่สุด
22. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ฉันยินดี แก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.25	0.44	มาก	3.50	0.51	มากที่สุด



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
23. ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3.10	0.45	มาก	3.40	0.50	มากที่สุด
24. ฉันไม่พยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานที่ราบรื่น	3.20	0.52	น้อย	3.55	0.51	น้อยที่สุด
รวม	3.15	0.51	มาก	3.42	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.15 \pm 0.51$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย ฉันรู้ว่าจะงานของฉันมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงพยาบาล และฉันมีความภาคภูมิใจในงานของฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.40 \pm 0.50$   $3.40 \pm 0.50$  และ  $3.30 \pm 0.57$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ฉันยินดีแก้ไขปัญหาลงมือได้ด้วยความดี ฉันนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ฉันมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ฉันตั้งใจทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว ฉันเต็มใจทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและนอกเหนือความรับผิดชอบ ฉันยึดถือประโยชน์ของโรงพยาบาลเป็นที่ตั้ง ฉันกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานเพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.35 \pm 0.49$   $3.25 \pm 0.44$   $3.20 \pm 0.52$   $3.15 \pm 0.49$   $3.10 \pm 0.45$   $3.05 \pm 0.51$   $2.90 \pm 0.55$   $2.85 \pm 0.49$  และ  $2.75 \pm 0.64$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ฉันไม่พยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานที่ราบรื่น มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.20 \pm 0.52$

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ  $3.42 \pm 0.49$  เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันรู้ว่างานของฉันมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงพยาบาล ฉันมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ฉันเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย ฉันมีความภาคภูมิใจในงานของฉัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานฉันยินดีแก้ไขปัญหาคงให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ฉันนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ฉันตั้งใจทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.60 \pm 0.50$   $3.60 \pm 0.50$   $3.55 \pm 0.51$   $3.50 \pm 0.51$   $3.50 \pm 0.51$   $3.45 \pm 0.51$   $3.45 \pm 0.51$   $3.40 \pm 0.50$  และ  $3.40 \pm 0.50$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันเต็มใจทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือความรับผิดชอบ และฉันกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานเพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.25 \pm 0.55$  และ  $3.00 \pm 0.32$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันไม่พยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานที่ราบรื่น มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.55 \pm 0.51$

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25. ฉันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล	3.10	0.45	มาก	3.55	0.51	มากที่สุด
26. ฉันภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าฉันทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	3.35	0.59	มากที่สุด	3.50	0.51	มากที่สุด
27. ฉันมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่ดี	3.45	0.51	มากที่สุด	3.65	0.49	มากที่สุด
28. ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	3.15	0.67	น้อย	3.40	0.50	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง					
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
29. ปัญหาของโรงพยาบาลเปรียบเสมือน ปัญหาของฉัน	2.55	0.60	มาก	3.05	0.51	มาก
30. ฉันตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาล แห่งนี้ให้นานที่สุดหรือนานจนกว่า เกษียณอายุ	2.60	0.68	มาก	3.10	0.64	มาก
31. โรงพยาบาลเห็นความสำคัญเต็มใจรับ ฟังความคิดเห็นของฉัน	2.25	0.85	น้อย	2.50	0.61	มาก
32. ฉันพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เมื่อ โรงพยาบาลขอความร่วมมือ	2.85	0.37	มาก	3.05	0.39	มาก
33. ฉันพยายามสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ โรงพยาบาล	3.05	0.22	มาก	3.35	0.49	มากที่สุด
34. ฉันไม่คิดไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับ ข้อเสนอ และผลตอบแทนที่ดีกว่า	2.35	0.75	น้อย	2.75	0.79	มาก
35. ฉันพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่ดีทั้งต่อ หน้า และลับหลัง ให้กับบุคคลอื่นฟัง	2.95	0.51	มาก	3.30	0.47	มากที่สุด
36. ฉันจะชักชวนบุคคลอื่นเข้ามา ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	2.75	0.64	มาก	3.00	0.46	มาก
รวม	2.87	0.57	มาก	3.18	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $2.87 \pm 0.57$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่ดีและฉันภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าฉันทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.45 \pm 0.51$  และ  $3.35 \pm 0.59$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ได้แก่ ฉันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ฉันพยายามสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงพยาบาล ฉันพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่ดีทั้งต่อหน้า และลับหลังให้กับบุคคลอื่นฟัง ฉันพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เมื่อโรงพยาบาลขอความร่วมมือ ฉันจะชักชวนบุคคลอื่นเข้าร่วมทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ฉันตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดหรือนานจนกว่าเกษียณอายุ และปัญหาของโรงพยาบาลเปรียบเสมือนปัญหาของฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.10 \pm 0.45$   $3.05 \pm 0.22$   $2.95 \pm 0.51$   $2.85 \pm 0.37$   $2.75 \pm 0.64$   $2.60 \pm 0.68$  และ  $2.55 \pm 0.60$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ฉันไม่คิดไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอและผลตอบแทนที่ดีกว่า และโรงพยาบาลเห็นความสำคัญเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.15 \pm 0.67$   $2.35 \pm 0.75$  และ  $2.25 \pm 0.85$  ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ  $3.18 \pm 0.53$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ฉันมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่ดี ฉันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ฉันภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าฉันทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ฉันพยายามสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงพยาบาล และฉันพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่ดีทั้งต่อหน้า และลับหลังให้กับบุคคลอื่นฟัง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.65 \pm 0.49$   $3.55 \pm 0.51$   $3.50 \pm 0.51$   $3.35 \pm 0.49$  และ  $3.30 \pm 0.47$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ฉันตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดหรือนานจนกว่าเกษียณอายุ ฉันพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เมื่อโรงพยาบาลขอความร่วมมือ ปัญหาของโรงพยาบาลเปรียบเสมือนปัญหาของฉัน ฉันจะชักชวนบุคคลอื่นเข้าร่วมทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ฉันไม่คิดไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ และผลตอบแทนที่ดีกว่า โรงพยาบาลเห็นความสำคัญ เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของฉัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.10 \pm 0.64$   $3.05 \pm 0.39$   $3.05 \pm 0.51$   $3.00 \pm 0.46$   $2.75 \pm 0.79$  และ  $2.50 \pm 0.61$  ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.40 \pm 0.50$

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากต้องการให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากขึ้น จากข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับล่าง

รับทราบเป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาลให้มากกว่านี้ ในด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด หากต้องการให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรยังคงอยู่หรือมากขึ้น จากข้อเสนอแนะ คือ ควรมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สมเหตุสมผล สำหรับเจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในส่วนของด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและปัญหาจากเจ้าหน้าที่ระดับล่าง และนำไปพัฒนาและปรับปรุงอย่างจริงจัง ซึ่งเจ้าหน้าที่มีความภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่อยากให้องค์กรเห็นเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งหรือให้ความสำคัญของเจ้าหน้าที่มากกว่านี้

#### การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลอง

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ก่อนการทดลอง	20	105.40	6.29	4.67*	19	.00
หลังการทดลอง	20	118.30	10.37			

\* p < .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 105.40±6.29 จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 118.30±10.37 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะ หลังการทดลอง ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ก่อนการทดลอง	20	30.10	3.70	4.01*	19	.00
หลังการทดลอง	20	35.70	4.23			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $30.10 \pm 3.70$  จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ  $35.70 \pm 4.23$  เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะ หลังการทดลอง ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ก่อนการทดลอง	20	40.90	3.18	3.12*	19	.00
หลังการทดลอง	20	44.40	4.35			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $40.90 \pm 3.18$  จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ  $44.40 \pm 4.35$  เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ในระยะก่อนการทดลอง และระยะ หลังการทดลอง ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ก่อนการทดลอง	20	34.40	3.72	2.77*	19	.01
หลังการทดลอง	20	38.20	3.90			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $34.40 \pm 3.72$  จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $38.20 \pm 3.90$  เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาล วิชัยยุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และ เพศหญิง อายุ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ 20-27 ปี 28-35 ปี 36-43 ปี 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน แบ่งเป็น 7 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10-12 ปี 13-15 ปี และ 23 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อัตรารายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป และสถานภาพการสมรส แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง และอื่นๆ จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two – way ANOVA) โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม  
 เน้นแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรีย  
 สาธก จำแนกตามเพศ

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	1	123.27	123.27	1.16	.296
เพศ (ข)	1	123.27	123.27	1.16	.296
การใช้ชุดกิจกรรมเน้นแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	204867.27	204867.27	1921.70	.00*
ความคลาดเคลื่อน	18	1918.933	106.607		
รวม	21				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มี  
 เพศแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมเน้นแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า  
 เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติ



ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามอายุ

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	2	359.43	179.71	1.82	.19
อายุ (ข)	2	359.43	179.71	1.82	.19
การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	183481.83	183481.83	1853.60	.00*
ความคลาดเคลื่อน	17	1682.78	98.99		
รวม	21				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม  
 เน้นแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก  
 และสุนทรียสาธก จำแนกตามอายุการทำงาน

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	6	1078.87	179.81	2.43	.09
อายุการทำงาน (ข)	6	1078.87	179.81	2.43	.09
การใช้ชุดกิจกรรมเน้นแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	191409.76	191409.76	2583.04	.00*
ความคลาดเคลื่อน	13	963.33	74.10		
รวม	26				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมเน้นแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม  
 แนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก  
 และสุนทรียสาธก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	1	35.27	35.27	.32	.58
วุฒิการศึกษา (ข)	1	35.27	35.27	.32	.58
การใช้ชุดกิจกรรมแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	207211.27	207211.267	1858.46	.00*
ความคลาดเคลื่อน	18	2006.93	111.50		
รวม					

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มี  
 วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของ  
 เพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม  
 แนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรีย  
 สาธก จำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือน

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	3	411.97	137.32	1.35	.29
อัตรารายได้ต่อเดือน (ข)	3	411.97	137.32	1.35	.29
การใช้ชุดกิจกรรมแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	143260.95	143260.95	1406.04	.00*
ความคลาดเคลื่อน	16	1630.23	101.89		
รวม	23				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มี  
 อัตรารายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนวตามแนวคิดการรู้ของสมอง  
 ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังการใช้ชุดกิจกรรม  
 แนวแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรีย  
 สาธก จำแนกตามสถานภาพการสมรส

Source of variation	df	SS	MS	F	p
(ก)×(ข)	1	.07	.07	.00	.98
สถานภาพการสมรส (ข)	1	.07	.07	.00	.98
การใช้ชุดกิจกรรมแนว ตามแนวคิดการรู้ของสมอง ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (ก)	1	210041.67	210041.67	1851.37	.00*
ความคลาดเคลื่อน	18	2042.13	113.45		
รวม	21				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของกลุ่มตัวอย่างที่มี  
 สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนวแนวตามแนวคิดการรู้ของสมอง  
 ทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู  
 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนวแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของ  
 เพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จากแบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรม  
 แนวแนว ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)  
 ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา  
 (content analysis)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโกและสุนทรียสาธก ของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความผูกพันต่อองค์กร			
ความผูกพันต่อโรงพยาบาล <u>ก่อน</u> การเข้าร่วมกิจกรรม	3.40	0.72	ปานกลาง
ความผูกพันต่อโรงพยาบาล <u>หลัง</u> การเข้าร่วมกิจกรรม	4.18	0.62	มาก
ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน			
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งรับทราบ วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม	4.28	0.64	มากที่สุด
2. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.16	0.61	มาก
3. รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.39	0.67	มากที่สุด
4. ปริมาณงานของกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.21	0.64	มากที่สุด
5. สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	4.15	0.79	มาก
6. ท่านได้รับประโยชน์จากกิจกรรม	4.18	0.74	มาก
7. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตรประจำวัน	4.13	0.74	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	4.31	0.72	มากที่สุด
ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติ			
9. ความพร้อมของผู้ดำเนินกิจกรรม	4.48	0.54	มากที่สุด
10. ผู้ดำเนินกิจกรรมดำเนินตามวัตถุประสงค์ชัดเจน	4.44	0.62	มากที่สุด
รวม	4.21	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโกและสุนทรียสาธก ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.21 \pm 0.67$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาลก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.40 \pm 0.72$  และระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาลหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.18 \pm 0.62$  ในด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความพึงพอใจของกลุ่ม

ตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม และปริมาณงานของกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.39 \pm 0.67$   $4.31 \pm 0.72$   $4.28 \pm 0.64$  และ  $4.21 \pm 0.64$  ตามลำดับ ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับประโยชน์จากกิจกรรม ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม และท่านสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.18 \pm 0.74$   $4.16 \pm 0.74$   $4.15 \pm 0.79$  และ  $4.13 \pm 0.74$  ตามลำดับ ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความพร้อมของผู้ดำเนินกิจกรรม และผู้ดำเนินกิจกรรมดำเนินตามวัตถุประสงค์ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.48 \pm 0.54$  และ  $4.44 \pm 0.62$  ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

#### ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม

- ด้านความรู้ดีต่อกิจกรรม (ดีมาก, เหมาะสมรวดเร็วดี, ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นทีม เสริมสร้างความรัก และความสามัคคี) (10)
- ด้านความรู้ดีต่อวิทยากร (การบรรยายสนุกสนาน, นำเสนอดีมาก) (4)
- ด้านความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (อยากให้มามีกิจกรรมแบบนี้ต่อเนื่อง เป็นระยะๆ (11) อยากให้มีเกมร่วมสนุกด้วยกันเยอะๆ (1) และน่าจะมีการต่อยอดไปอีกให้มีการขยายไปในแผนกอื่นหรือจัดร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี (2) เป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน (3) อยากให้มีกิจกรรมกลุ่ม นอก รพ. แบบ 2 วัน 1 คืน เช่น บ้านเขาใหญ่ (14)

#### สิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนาในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

- ด้านระยะเวลา (ช่วงเวลาจัดกิจกรรมมากกว่านี้ แต่เข้าใจว่าอาจเป็น เรื่องของเวลาที่ต้องทำควบคู่ไปกับงาน เพื่อเสริมสร้างคนในองค์กรมีเวลาทำความสนิเทศน์ และเข้าใจในตัวตน และกันมากกว่านี้) (3)
- ด้านสถานที่ (ห้องใหญ่ อากาศเย็นเกินไป) (2)
- ด้านรูปแบบของกิจกรรม (เพิ่มข้อหวักิจกรรม ให้มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้นภาระงานต้องน้อยลงและตรงประเด็นมากกว่านี้ (1) ภารกิจมีความซับซ้อนค่อนข้าง

เข้าใจยาก (1) กระตุ้นให้คะแนนทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น เหมือนเป็น reaction ที่ดีให้ร่วมมือกันมากขึ้น กระตือรือร้น (1) และอยากให้มีรางวัลปลอบใจให้ทุกคน (1)

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ลึกในเชิงบวก และอยากให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อยากให้มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และยังอยากให้ต่อยอดไปยังแผนกอื่นๆ ภายในองค์กร ส่วนสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนาในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ความเหมาะสมด้านระยะเวลา เช่น ระยะเวลาสั้นหรือยาวเกินไป ความเหมาะสมด้านสถานที่ เช่น ห้องใหญ่ อากาศเย็นเกินไป ส่วนในด้านรูปแบบของกิจกรรม เช่น อยากให้เพิ่มข้อหัวกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีมและกิจกรรม (ภารกิจ) มีความซับซ้อนค่อนข้างเข้าใจยาก



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส และ (3) ศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทั้งหมด จำนวน 66 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 20 คน โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู เป็นชั้นภูมิ และตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นนักกายภาพบำบัด มีร้อยละ 40.00 เพศหญิง มีร้อยละ 75.00 อายุระหว่าง 20-27 ปี มีร้อยละ 50.00 อายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีร้อยละ 45.00 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีร้อยละ 75.00 อัตรารายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีร้อยละ 45.00 และมีสถานภาพโสด มีร้อยละ 80.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัด และแบบสอบถามที่ออกแบบ และสร้างขึ้นมาจากการศึกษาวรรณกรรมประกอบกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 เครื่องมือ

ดังนี้ (1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วยลักษณะคำถามเชิงบวก และเชิงลบ เป็นการประมาณค่า 4 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัดดูประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 และมีความเที่ยงเท่ากับ .94 (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก เน้นการมองแบบองค์รวมบนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอาศัยกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธก โดยการทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ และเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี เพื่อก่อให้เกิดการมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน งาน และองค์กร ในการออกแบบ และสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 12 กิจกรรม ทั้งหมด 12 ครั้ง ประกอบไปด้วย กิจกรรมที่ 1 สิ่งดีๆ กำลังจะมา (ปฐมนิเทศ) กิจกรรมที่ 2 คิดบวก มันคืออย่างไร กิจกรรมที่ 3 ฉันคือใคร (Who am I?) กิจกรรมที่ 4 คุณคือใคร (Who are you?) กิจกรรมที่ 5 สิ่งดีๆ มีรอบตัว กิจกรรมที่ 6 งาน งาน งาน (my job) กิจกรรมที่ 7 งานของเรายิ่งใหญ่ (our job) กิจกรรมที่ 8 ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter) กิจกรรมที่ 9 ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace) กิจกรรมที่ 10 สวัสดีทุกคน (hello my friends) กิจกรรมที่ 11 ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code) กิจกรรมที่ 12 นี่คือนบ้านของเรา (my home) (ปัจฉิมนิเทศ) มีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัดดูประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 และ (3) แบบสอบถามความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก และแบบสอบถามปลายเปิดในการให้กลุ่มตัวอย่างเสนอข้อเสนอแนะ วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลัง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางโดยวิธีของเซฟเฟ้ และการวิเคราะห์เนื้อหา

### 1.3 ผลการวิจัย

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=4.67^*$ ,  $p=.00$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $118.30 \pm 10.37$  และ  $105.40 \pm 6.29$  ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ในด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=4.01^*$ ,  $p=.00$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $35.70 \pm 4.23$  และ  $30.10 \pm 3.70$  ตามลำดับ ส่วน ในด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=3.12^*$ ,  $p=.00$ ) มี ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $44.40 \pm 4.35$  และ  $40.90 \pm 3.18$  ตามลำดับ และสุดท้ายคือ ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการ ทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=2.77^*$ ,  $p=.01$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $38.20 \pm 3.90$  และ  $34.40 \pm 3.72$  ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาล วิทยาลัยพุทธ หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์ โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน หลังการใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= 1.16$ ,  $p= .30$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= 1.82$ ,  $p= .19$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= 2.43$ ,  $p= .09$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน หลังการใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= .32$ ,  $p= .58$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีอัตรารายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= 1.35$ ,  $p= .29$ ) เจ้าหน้าที่ที่มี สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $F= .00$ ,  $p= .98$ ) ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิทยาลัยพุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของ เพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จากแบบสอบถาม พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.21 \pm 0.67$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.18 \pm 0.62$  มากกว่าก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.40 \pm 0.72$  ส่วนในด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การได้รับข้อมูลข่าวสารรวมทั้งรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม และปริมาณงานของกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.39 \pm 0.67$   $4.31 \pm 0.72$   $4.28 \pm 0.64$  และ  $4.21 \pm 0.64$  ตามลำดับ ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับประโยชน์จากกิจกรรม ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม และการนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.18 \pm 0.74$   $4.16 \pm 0.74$   $4.15 \pm 0.79$  และ  $4.13 \pm 0.74$  ตามลำดับ และสุดท้าย คือ ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความพร้อมของผู้ดำเนินกิจกรรม และผู้ดำเนินกิจกรรมดำเนินตามวัตถุประสงค์ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.48 \pm 0.54$  และ  $4.44 \pm 0.62$  ตามลำดับ ในส่วนการศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธกพบว่า เจ้าหน้าที่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องรวมทั้งยังต้องการให้แพร่ขยายไปยังหน่วยงานอื่นๆ ภายในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกลงในเชิงบวกต่อกิจกรรม ภายใต้การนำกิจกรรมที่มีความสนุกสนาน และส่วนสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนาในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ความเหมาะสมด้านระยะเวลา เช่น ระยะเวลาสั้นหรือยาวเกินไป ความเหมาะสมด้านสถานที่ เช่น ห้องใหญ่ อากาศเย็นเกินไป ส่วนในด้านรูปแบบของกิจกรรม เช่น อยากให้เพิ่มข้อหวักิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีมและบางกิจกรรมมีความซับซ้อนค่อนข้างเข้าใจยาก

## 2. อภิปรายผล

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม หลังมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=4.67^*$ ,  $p=.00$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $118.30 \pm 10.37$  และ  $105.40 \pm 6.29$  ตามลำดับ แสดงว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของ

สมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธก มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร หากอภิปรายตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก ที่มีรูปแบบสมองเป็นสี่ส่วน โดยทุกส่วนมีการเชื่อมโยงต่อกัน ที่มี Purpose Center (PC) เป็น ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบจะแบ่งตามสมองในส่วนต่างๆ ได้แก่ I-Control (I-C), I-Explore (I-E), I-Pursue (I-PU) และ I-Preserve (I-PR) หลังจากผู้วิจัยใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวทั้ง 12 กิจกรรม กับกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ และทุกส่วนของสมองตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก เมื่อพิจารณา ในด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=4.01^*$ ,  $p=.00$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $35.70\pm 4.23$  และ  $30.10\pm 3.70$  ตามลำดับ กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในด้านนี้ คือ กิจกรรมที่ 2, 7, 8, 9 และ 11 เป็นการส่งเสริมการรับรู้ และเล็งเห็นความสำคัญ รวมทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ควรมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับล่างรับทราบ และทำความเข้าใจกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร บนพื้นฐานการค้นหาสิ่งที่ดีที่เป็นเชิงบวกของเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรตามแนวคิดสุนทรียสาธก และยังเชื่อมโยงเป้าหมายนั้น ไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมของตัวบุคคล โดยหลังจากการทดลอง พบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore (I-E) เป็นส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น สิ่งที่ไม่รู้ หรือข้อมูลที่ยังไม่แน่นอน จากการที่เจ้าหน้าที่ยังไม่รับรู้ หรือยังไม่ชัดเจนในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การสื่อสารในเชิงบวกผ่านกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิด ทำให้เกิดการรับรู้ เชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ว่าสามารถเป็นจริงได้ เพราะฉะนั้น ชุดกิจกรรมแนะแนวจึงมีแนวโน้มในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ จากการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ดังที่ Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 115-119) กล่าวว่า วิธีในการตั้งเป้าหมายที่ดี คือ การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (management by objectives: MBO) การที่เจ้าหน้าที่ในทุกๆ แผนกหรือหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน เพื่อเกิดการปฏิบัติที่เกิดขึ้นได้จริง แต่ถ้าหากเป็นการกำหนดเป้าหมายแบบดั้งเดิม (traditional goal setting) คือ เป็นการกำหนดจากผู้บริหารระดับสูง มีลักษณะแผนจากบนลงล่าง (top down approach) เพราะฉะนั้น การประสานเป้าหมายระหว่างระดับสูงจนถึงระดับล่าง เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งลักษณะเป้าหมายที่ดีนั้น ต้องมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบ โดยสอดคล้องกับ นิตสัน ศรีโชติรัตน์ (2559, น. 222) และงานวิจัยของ ปริญญช ปัญญา (2558) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร

ที่ดี สามารถกระตุ้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ในด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=3.12^*$ ,  $p=.00$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $44.40\pm 4.35$  และ  $40.90\pm 3.18$  ตามลำดับ กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในด้านนี้ คือ กิจกรรมที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 และ 10 ที่มุ่งเน้น การตระหนักรู้ ความสำคัญ และความภาคภูมิใจต่องานของตนเอง นอกจากนี้ คือ การเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องในการทำงาน เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกั้งงานต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยชุดกิจกรรมแนะแนวครั้งนี้ เกิดขึ้นตามแนวคิดสุนทรียสาธก โดยการนำประสบการณ์ที่ดีต่องานของบุคคลมาเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น และองค์กร หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว พบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore (I-E) เป็นส่วนที่เน้นความคิดในการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น เช่น การมุ่งมั่น ทุ่มเททำงาน และการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากการตระหนักรู้ การให้ความสำคัญ การให้คุณค่า และความภาคภูมิใจกับงานของตนเองเท่านั้น จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับงาน มีเจตคติเชิงบวกต่องาน รวมทั้งมีความสุขและรักในการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นอาจยังเชื่อมโยงกับองค์กรยังไม่ชัดเจน อาจเป็นเพราะการรับทราบเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรที่ยังไม่ทั่วถึงในทุกระดับ หรืออาจมีบางส่วนยังมีประสบการณ์เชิงลบต่อองค์กร เมื่อชุดกิจกรรมแนะแนวเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นที่ดีซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดเจตคติเชิงบวกต่องาน และการเชื่อมโยงไปยังสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมทั้งองค์กร โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกว่าการทำงานนั้นมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร โดยความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ เพราะการทำงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร วิทญอุดม (2554, น. 35 และ 36) กล่าวว่า การเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจาก เจตคติเชิงบวกต่องาน ความพึงพอใจในงาน และความเกี่ยวข้องกั้งงานแล้ว เจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีความต้องการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับ นิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์ (2559, น. 137-143) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่องาน เป็นเจตคติเชิงบวกที่เจ้าหน้าที่มีต่องานของตน ไม่ใช่เพียงเกิดเฉพาะที่ตัวบุคคล แต่เป็นความรู้สึกร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสุดท้าย คือ ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t=2.77^*$ ,  $p=.01$ ) มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $38.20\pm 3.90$  และ  $34.40\pm 3.72$  ตามลำดับ กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในด้านนี้ ได้แก่ กิจกรรมที่ 2, 7, 8, 9 และ 11 มุ่งเน้นการค้นหาสิ่งที่ดี

ประสบการณ์ที่ดี ข้อดี หรือจุดเด่น อีกทั้งการรับรู้มุมมองต่างๆ จากตนเอง และผู้อื่น ตามทฤษฎีการเรียนรู้สังคม (social learning theory) ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตการกระทำหรือการบอกเล่าประสบการณ์จากผู้อื่น บนกระบวนการที่มีความน่าสนใจ มุ่งสู่การปฏิบัติกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, น. 50 และ 51) หรือเกิดจากการได้รับประสบการณ์โดยตรงด้วยตนเอง และมีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว พบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore (I-E) การคิดว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า ซึ่งส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นได้ก็ควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรด้วยเช่นกัน เช่น การรับรู้ว่าการเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรคืออย่างไร ความภาคภูมิใจ การเห็นความสำคัญต่อองค์กรคืออย่างไร นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยสอดคล้องกับ นวัตกรรม วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ที่กล่าวว่า การสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องเริ่มจากด้านกายภาพก่อน เช่น ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือภาระงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ต้องตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยต้องตอบสนองแต่ละลำดับขั้นก่อนความต้องการในลำดับขั้นถัดไป เริ่มจากการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จึงสามารถสร้างความผูกพันในระดับต่อไป ในขั้นความต้องการสังคมได้ จากการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการต่างๆ ก็จะเป็นการขยายจากบุคคลเป็นหน่วยงาน จากหน่วยงานเป็นองค์กร และเชื่อมโยงอย่างมีความหมายไปสู่เป้าหมายขององค์กร จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก สามารถใช้ได้กับคนทุก

เพศทุกวัย โดยสอดคล้องกับ นิทสัน์ ศรีโชติรัตน์ (2559, น. 118, 121 และ 123-125) กล่าวว่า Herbert Simon เป็นผู้นำทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) ของ Kenneth Boulding มาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมบุคคลในองค์กร พบว่า อิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ปัจจัยที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมที่เป็นการกำหนดองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองของมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของบุคคลที่จะทำให้เกิดขึ้น ได้แก่ (1) การเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ โดยเกิดจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มา และเป็นผลต่อเจตคติ ค่านิยม ฯลฯ ของบุคคล (2) การรับรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิม (3) เจตคติ เป็นผลรวมความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (4) ค่านิยม เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล (5) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลมีความแตกต่างกันหลายด้าน ทั้ง ด้านร่างกาย จิตใจ อายุ เพศ การศึกษา ความสามารถ และสติปัญญา ซึ่งมีปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบนดูรา (Bandura) ที่เชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา และสอดคล้องกับ Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2016 แปลใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2559, น. 99 และ 225-227) และ วิเชียร วิทย์อุดม (2554, น. 100 และ 101) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นไปตามการรับรู้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ เจตคติ อารมณ์บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับรู้ และชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โกและสุนทรียสาธก ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคคล อันเกิดขึ้นจากความต้องการรางวัลตอบแทน (operant conditioning theory) หรือจากการสังเกตการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น หรือตนเองโดยตรง (social learning theory) เพราะฉะนั้น การรับรู้ และการเรียนรู้แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้วยแต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนก็มีศักยภาพในการรับรู้ และการเรียนรู้ ดังนั้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถเพิ่มขึ้นได้เช่นเดียวกัน

การศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการรู้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ การนำแนวคิดที่เป็นจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) อย่างแนวคิดสุนทรียสาธกมาใช้ มีแนวโน้มให้เกิดความพึงพอใจที่ดี เพราะชุดกิจกรรมแนะแนว นอกจากการค้นหาสิ่งที่ดีในบุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ แล้ว ยังส่งเสริมบรรยากาศในการทำกิจกรรมให้มีแต่ความสุข ความสนุกสนาน ความพร้อมในการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกัน



เป็นทีม เสริมสร้างความรัก ความสัมพันธ์ และความสามัคคีอันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2556, น. 486-487 และ 501-502) กล่าวถึง แนวคิดสุนทรียศาสตร์ของ องค์กร (aesthetics of organizations) ที่มุ่งเน้น ความทรงจำ และประสบการณ์ที่รู้สึกได้ (felt experience) ของบุคคลต่อองค์กร โดยเชื่อว่า ความรู้สึก และการรับรู้ (sense and perception) เป็นสิ่ง สำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกันด้วย อารมณ์ และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และสอดคล้องกับ นิทศน์ ศิริ โชติรัตน์ (2559, น. 315) กล่าวว่า มนุษย์ปรารถนาที่จะมีความสุขที่เป็นความรู้สึกหรือประสบการณ์ด้าน อารมณ์เชิงบวกควรให้เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง และมากกว่าเชิงลบ ซึ่งยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ กลุ่มตัวอย่างที่ปรารถนาให้เกิดกิจกรรมขึ้นอีกอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มีต่อชุด กิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถทำให้ระดับความพึงพอใจใน ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากระดับปานกลางเป็นระดับมาก ในส่วนด้านเทคนิคการบรรยาย/ การ ปฏิบัติ ได้แก่ ความพร้อม และการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของผู้ดำเนินกิจกรรม และ ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน ได้แก่ รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และหากทำให้ ความพึงพอใจมีระดับที่เพิ่มมากขึ้น ควรคำนึงในหัวข้อต่อไปนี้ คือ การได้รับประโยชน์จากกิจกรรม การนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และความเหมาะสมในด้านเวลา อีกทั้งด้านสถานที่ ซึ่งสอดคล้อง กับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานเอกชน มีภาระหน้าที่มากมายแตกต่างกันไป ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำกิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การเลือกใช้เวลาให้เหมาะสมกับ กลุ่มคนที่ทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีส่วนต่อความพึงพอใจอย่างมาก และการอาศัยเทคโนโลยีเพื่อ เพิ่มช่องทางการสื่อสาร โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น ทำให้ง่ายต่อการทำ กิจกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนัดหมาย การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ฯลฯ เพราะฉะนั้น การ นำเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานจริง เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ดังที่ นิทศน์ ศิริ โชติรัตน์ (2559, น. 341 และ 342) กล่าวถึง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากการ พัฒนาบุคลากรแล้ว การพัฒนาองค์กรควรจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการอาศัยเทคโนโลยี ในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การบริหาร ทางไกลในการติดต่อสื่อสารที่ประหยัด สะดวก และรวดเร็ว

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า

3.1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ดังนั้น ควรมีการรายงานสรุปผล และอภิปรายผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยตรง รับทราบสภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วางแผนในการปรับปรุง พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำชุดกิจกรรมแนะแนวไปใช้ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้น ชุดกิจกรรมแนะแนวสามารถนำไปใช้ได้ในทุกๆ กลุ่มภายในองค์กร

3.1.3 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อเสนอแนะของตัวอย่าง เห็นว่าควรต้องคำนึงถึงการนำไปใช้จริง เนื่องจากเป็นหน่วยงานเอกชน การปรับให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายไปได้ รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น การจัดตั้งการพูดคุยกลุ่มทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ก่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้มีการทำงานราบรื่นมากขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีกลุ่มประชากรที่หลากหลายมากขึ้น นำไปประยุกต์ขยายผลในหน่วยงานหรือแผนกอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลขององค์กรโดยภาพรวมอย่างแท้จริง

3.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกรณีศึกษา เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก วิเคราะห์เนื้อหา และนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรต่อไป

3.2.3 ควรมีการวิจัยระยะยาวถึงผลที่มีต่อความคงทนกับชุดกิจกรรมแนะแนว และสร้างต้นแบบของกิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความผูกพันด้วยใจ สามารถขับเคลื่อน และนำพาองค์กรไปในภาวะเปลี่ยนแปลงของโลกที่ดำเนินไปตลอดเวลา



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดล ขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน*. สืบค้นจาก <http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). *การพัฒนาองค์กร (organization development)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จิตตินันท์ นันทไพบุลย์. (2555). *ศิลปะการให้บริการ ตรงตามหลักสูตรของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เจียรนัย ทรงชัยกุล และจิตรอารี เนตรหิน. (2555). *การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 25714 การพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. หน่วยที่ 11 นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ดำเนิน การเด่น และเสถียรพงษ์ วรรณ. (2539). *พจนานุกรม ไทย-อังกฤษ (Domnern-Sathienpong) Thai-English dictionary*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). *ทฤษฎีองค์การ: มุมมองต่างกระบวนทัศน์ (organization theory: multi-paradigm perspectives)*. กรุงเทพฯ: ดี.เค. ปรี้นติ้งเวิลด์.
- ธง วิทย์วัฒน์. (2540). *พจนานุกรมคำเหมือนกันและคำตรงข้าม (dictionary of synonyms and antonyms) student edition*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: Forepace publishing house.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2552). *การมุ่งเน้นทรัพยากร: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- นวลพรรณ เอกเจริญ สุทธิ แซ่ลิ้ม และสุนีย์ วรรณโกมล. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา (Journal of Technical Education Development) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.)*, 26(91), 51.
- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2557). *การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(1), 1-12.

- นิจ ทองโศภิต. (2546). *พจนานุกรม ไทย-อังกฤษ (new standard Thai-English dictionary)*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- นิทัศน์ สิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรนาท แสนสา. (2556). *สัมมนาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร*. ใน  
*ประมวลสาระชศวิชา 25713 การสัมมนาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*.  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา  
ชิราช.
- น้ำตาล อินโนเวท. (2558). *อ่านคนให้รู้ใจ ด้วย DISC*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Mass Publishing.
- ปริญญ์ ปัญญา. (2558). การศึกษาความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานใน  
อุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 8(1), 17-  
290.
- ปรีวัตร เปลี่ยนศิริ และวาสิตา บุญสาคร. (2558). การพัฒนากระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำชาติ  
พันธุ์ด้วยสุนทรียสาธก. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ (NIDA development journal)*.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 55(3), 59-86.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2557). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การศึกษาครอบครัว. ใน *ประมวล  
สาระชศวิชา 25711 แนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*.  
หน่วยที่ 13 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาชิราช.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2558). แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือแนะแนว. ใน *ประมวลสาระชศวิชา  
25714 การพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*.  
หน่วยที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาชิราช.
- พิกุล อุดมวงษ์. (2557). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริหารอาคารบริษัท  
กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาชิราช, นนทบุรี.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *Employee engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานใน  
องค์กร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วิทย์ เทียงบูรณธรรม. (2537). *พจนานุกรม อังกฤษ-ไทย (a new English -Thai dictionary ฉบับ  
สร้างประโยคและวลี)*. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์ (1977).

- วิเชียร วิทยาอุดม. (2554). *พฤติกรรมองค์การ (organization behavior)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).  
กรุงเทพฯ: ชนชั้นการพิมพ์.
- ศรีญา แสงล้อมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงาน  
ต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรม  
ศาสตร์ โดยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(2), 77-  
93.
- สมร ทองดี และปรานี รามสูต. (2555). การพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษา  
เชิงจิตวิทยา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 25714 แนวคิดในการพัฒนากิจกรรมแนะแนว  
นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุนทรี ศรีโกไสย. (2555). คุณลักษณะทางจิตของแบบวัดความสอดคล้องกลมกลืนของชีวิตตาม  
แนวคิดซาเทียน์ ฉบับภาษาไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 57 (1), 77
- อรรพรรณ แก้วเพชร. (2557). *การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดยะลา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).*  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2554). *Service Psychology comprehension  
strategies and trend จิตวิทยาบริการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อูดล  
พัฒน์กิจ น. 116-126.
- Cooperrider D.L., Whitney D., and Stavros, J. (2003). *Appreciative inquiry handbook The first in  
a series of AI workbooks for leaders of change*. (ภิญโญ รัตนาพันธุ์, ผู้แปล) San  
Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Mr. Speaker. (2558). *หยั่งใจใจคน ในทุกสถานการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ADJ.
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2016). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ ฉบับปรับปรุง  
ใหม่*. (วิรัช สงวนวงษ์วาน, ผู้แปล) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- Thitikorn Pooloatarachewin. (2559). *Employee Engagement เรื่อง สำคัญที่ HR ต้องไม่พลาด*.  
สืบค้นจาก [http://www.doyourwill.co.th/index.php/component/k2/item/1-  
employeeengagement01](http://www.doyourwill.co.th/index.php/component/k2/item/1-employeeengagement01).

- Allen, N., J., & Meyer, J.P.. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1- 18.
- Bovee & et al.. (1993). *Management: Practice and skills*. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, B.,II.. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Clayton P. Alderfer. (1972). *Existence relatedness and Growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Jack J. Phillips, Ron D. Stone and Patricia Pulliam Phillips. (2001). *The Human Resources Scorecard Measuring the Return on Investment*. USA: Butterworth-Heinemann.
- Jonathan Passmore, H.Skipton Leonard, Rachal Lawis and Athur M. Freedman. (2013). *The Wiley-Blackwell Handbook of The Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. UK: Jonh Wiley & Son. pp. 163.
- Katz D. & Kahn R.L.. (1978). *The social psychology of organization*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Willy & Sons.
- Lead Holland Fiorentino. (2012). Positive Perspective on the Profession: Reframing throuth Appreciative Inquiry. *Quest journal*, 64(4), 209.
- Marcy Simons & Mandy L. Havert. (2012). Using Appreciative Inquiry to Support a Culture Shift in Transition. *Technical Services Quarterly journal*, 29(3), 207-216.
- Oxford University. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. 6<sup>th</sup> ed. New York USA: Oxford University press.
- Perla Rizalina M. Tayko. (2015). Human Information Processing Skills Set: HIPSS): A leveraging component for the development of high performing team in the software industry. *ABAC Journal*, 35(1), 59-69.
- Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo. (2010). *Whole brain literacy: Key of Holistic Education and Success in Today's World*. Philippine: Dolmar Press.
- Philip D. Morehead and Andrew T. Morehead. (1965). *The new American Handy college dictionary*. New York USA: Penguin Group Penguin Books.
- Philip D. Morehead. (1985). *The new American Roget's college thesaurus in dictionary form*. New York USA: Penguin Group Penguin Books.

- Raymond Calabrese, Erik Cohen & Dustin Miller. (2013). Creating a Healthy workplace Culture Using an Appreciative Inquiry 4-D Cycle. *Organization Management Journal*, 10(3), 196-207.
- Robbins S.P.. (1996). *Organizational behavior: Concepts controversies application*. 27<sup>th</sup> ed. New jersey: Prentice-Hall.
- Shawn E. Schooley. (2012). Using Appreciative Inquiry to Engage the Citizenry: Four Potential Challenges for Public Administrators. *International journal of Public Administration*, 35(5), 340-351.
- Sheldon, M.. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 143.







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก  
หนังสือรับรองต่างๆ





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/ส.๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ด้วยนายอำเภอ อัยภูวณัฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิทยานิพนธ์ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน เพื่อทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาทำงานตามปกติของพนักงาน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ในร.อ.วิชัยยุทธ

ส.อ.วิชัยยุทธ

๒ พ.ค. ๖๐

๒ พ.ค. ๖๐

ขอแสดงความนับถือ

ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

อนุมัติ

๒๖/๒/๖๐

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/ร.๙/๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ด้วยนายอำเภอ อัญญาภูร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เป็นศิษย์  
ศิริพร  
๒ พ.ค. ๖๐  
๒ พ.ค. ๖๐

ขอแสดงความนับถือ

ดร. วิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๒๒๔๑



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๙๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ สันตนิรันดร์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอำเภอ อัญญาฐ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียสารกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารองค์กร ในหน่วยงานภาครัฐ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๙๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอำเภอ อัญญาวุธ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านภาษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณรัชต์ วงศ์วิสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอำเภอ อ๊ะภูวธ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารและพัฒนาองค์กร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๙๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพัฒนพงศ์ แย้มงามเหลือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอำเภอ อัญญาธ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริการองค์กร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอนุธิดา วงศ์ตันกาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอำเภอ อัญญาวุธ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวการสร้างเจตคติเชิงบวกตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านประสบการณ์ทำงานภายในองค์กร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๐๖๑๒๔๑



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย



คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ระบุลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

**ตอนที่ 2** แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</b>				
1. ฉันรับรู้เป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล				
2. ฉันเข้าใจเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล				
3. ฉันยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล				
4. ฉันให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล				
5. ฉันเชื่อว่าเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล ไม่สามารถเป็นจริงได้				
6. เป้าหมายของ โรงพยาบาล สร้างแรงกระตุ้น ในการทำงานให้กับฉัน				
7. ค่านิยมของ โรงพยาบาลสอดคล้องกับค่านิยมของ ฉัน				
8. ฉันเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ โรงพยาบาล				
9. ฉันทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของ โรงพยาบาล เป็นหลัก				
10. ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ เป้าหมาย และค่านิยมของโรงพยาบาล				
11. ฉันสามารถทำให้เป้าหมายของ โรงพยาบาล สำเร็จได้				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
12. ฉันมีความภาคภูมิใจในงานของฉัน				
13. ฉันเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
14. ฉันรู้ว่างานของฉันมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงพยาบาล				
15. ฉันมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ				
16. ฉันนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่				
17. ฉันตั้งใจทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว				
18. ฉันยึดถือประโยชน์ของโรงพยาบาลเป็นที่ตั้ง				
19. ฉันเต็มใจทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือความรับผิดชอบ				
20. ฉันกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานเพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย				
21. ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน				
22. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ฉันยินดีแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี				
23. ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น				
24. ฉันไม่พยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานที่ราบรื่น				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>				
25. ฉันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล				
26. ฉันภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่า ฉันทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้				
27. ฉันมีความภาคภูมิใจ เมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง โรงพยาบาลในทางที่ดี				
28. ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้				
29. ปัญหาของโรงพยาบาลเปรียบเสมือนปัญหาของฉัน				
30. ฉันตั้งใจที่จะทำงานกับ โรงพยาบาลแห่งนี้ ให้นานที่สุดหรือนานจนกว่าเกษียณอายุ				
31. โรงพยาบาลเห็นความสำคัญ เต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของฉัน				
32. ฉันพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เมื่อ โรงพยาบาลขอร่วมมือ				
33. ฉันพยายามสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ โรงพยาบาล				
34. ฉันไม่คิดไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ และผลตอบแทนที่ดีกว่า				
35. ฉันพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่ดีทั้งต่อหน้า และลับหลังให้กับบุคคลอื่นฟัง				
36. ฉันจะชักชวนบุคคลอื่นเข้ามาร่วมทำงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้				

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

-----ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ-----

แบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ระบุลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>					
ความผูกพันต่อโรงพยาบาลก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม					
ความผูกพันต่อโรงพยาบาลหลังการเข้าร่วมกิจกรรม					
<b>ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน</b>					
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม					
2. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
3. รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
4. ปริมาณงานของกิจกรรมมีความเหมาะสม					
5. สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม					
6. ท่านได้รับประโยชน์จากกิจกรรม					
7. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน					
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม					
<b>ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติ</b>					
9. ความพร้อมของผู้ดำเนินกิจกรรม					
10. ผู้ดำเนินกิจกรรมดำเนินตามวัตถุประสงค์ชัดเจน					

**ตอนที่ 2**

ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนาในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

.....

----- ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ-----



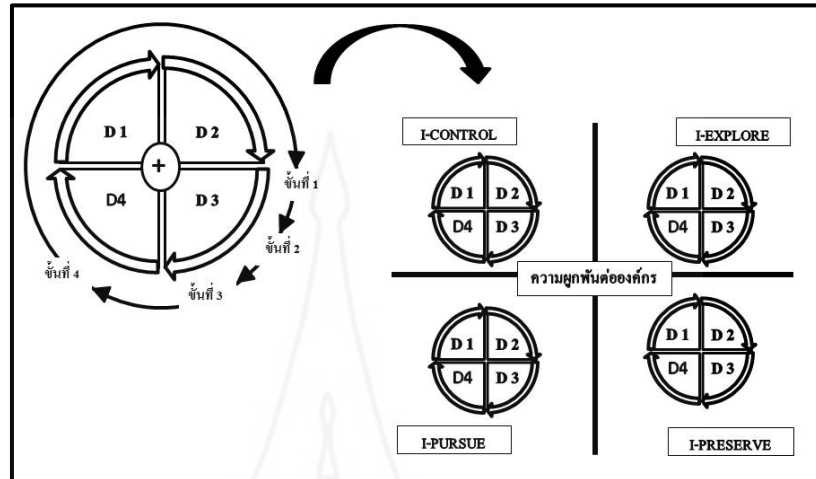


### ชุดกิจกรรมแนะแนว

#### ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก

กรอบโครงสร้างการวิจัยในครั้งนี้ เกิดขึ้นตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสะท้อนเจตคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร และกำหนดเป้าหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ซึ่งรูปแบบกระบวนการของชุดกิจกรรมแนะแนว การวิจัยในครั้งนี้ เกิดขึ้นตามแนวคิดสุนทรียสาธก วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการรับรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี และนำไปสู่การมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน งาน และองค์กร โดยเจตคติ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติของบุคคลไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด โดยเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคลนั้นๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเกิดการเรียนรู้ใหม่มาแทนที่ และส่งผลสอดคล้องต่อพฤติกรรม การที่พนักงานมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และงาน โดยรวมถึง ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ โดยตัดสินจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน ในส่วนของความเกี่ยวข้องกับงานเป็นเจตคติที่มีต่องาน ความเกี่ยวข้อง ความสำคัญ การมีส่วนร่วม การมีคุณค่าของบุคคลนั้นๆ และต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และปรารถนาจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป จะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรในหลายมิติ ซึ่งเจตคติของพนักงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ รวมทั้งพฤติกรรมในการมาทำงานสาย การขาด การย้ายงาน และการลาออกจากงานอีกด้วย

กรอบโครงสร้างของชุดกิจกรรมแนะแนว โดยอ้างอิงตามแนวคิดสุนทรียสาธก สามารถอาศัยกระบวนการ Whole-system 4-D dialogue (4-D cycle) บนพื้นฐานเชิงบวก (ดังภาพ)



D1 (discovery) การสำรวจประเด็นต่างๆ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สะท้อนถึงประสบการณ์ที่ดีหรือจุดแข็งที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลต่างๆ อาจมาจากหลากหลายวิธี เช่น การสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม การสนทนาเป็นวิธีการที่ง่าย และทำได้ตลอดเวลา การสัมภาษณ์ ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ต้องมีการวางแผนดำเนินการอย่างมีระบบ การสำรวจ โดยการใช้แบบทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ การรวบรวมข้อมูล สถิติการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย รวมถึงข้อมูลด้านผลผลิต และคุณภาพ

D2 (dream) สิ่งที่ฝันต้องการให้เป็นหรือเกิดขึ้น คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์

D3 (design) การออกแบบวิธีดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นตอนกิจกรรม (ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)) ขั้นวิเคราะห์ (ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting)) ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้ (ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing))

D4 (delivery or destiny) การปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ ติดตาม และประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของกิจกรรม คือ ขั้นตอนดำเนินการ และขั้นประเมินผล (ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying))

**รายละเอียดของชุดกิจกรรมแนะแนว**  
**ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก**

**ชื่อกิจกรรมที่ 1:** สิ่งดีๆ กำลังจะมา (ปฐมนิเทศ)

**รูปแบบของกิจกรรม:** บรรยาย นำอภิปราย และกลุ่มซักถาม

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 30-45 นาที

**D1 (discovery):** จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงาน 150,000 คน พบว่า มีพนักงานไม่ผูกพันกับองค์กร และพนักงานที่ไม่รู้สึกรักองค์กรอยู่ในระดับที่สูง ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะไม่มีความสุขในการทำงาน และมีเจตคติไม่ดีต่อองค์กรซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร และรวบรวมข้อมูลทางสถิติถึงอัตราการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน สิ่งสะท้อนจากข้อร้องเรียนของผู้รับบริการที่มีจำนวนมากขึ้น อันมาจากมาตรฐานการทำงาน การประสานงาน การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นต้น และจากการลาออกจากงานนี้ยังส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ภายในแผนก เช่น การพูดถึงองค์กรในเชิงลบจากแผ่ขยายวงกว้างขึ้น เจ้าหน้าที่ใหม่มีจำนวนมากขึ้นความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานก็มีความห่างเหินกันมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมถึงแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู จากแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน พบว่า แรงจูงใจที่มีต่อการทำงานที่มีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่มากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ (ปัจเจกภายใน) และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ปัจเจกภายนอก) อยู่ในระดับมาก และมากกว่าด้านอื่นๆ (ภาคผนวก ง)

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. สร้างสัมพันธ์ภาพกับเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
2. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทราบถึงปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ร้อยละ 90
3. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีความตระหนักรู้ในการร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

**D3 (design):****ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า**

- ศึกษา และรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันของแผนก และองค์กร
- ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางเป็นส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
- เสนอ และรายงานผลให้กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการขออนุมัติ เพื่อพัฒนาให้เกิดสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งวางแผนการดำเนินงาน และจัดเตรียมรูปแบบกิจกรรมแนะแนว รวมทั้งจัดทำเครื่องมือ สื่อในการทำกิจกรรม รวมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ และสถานที่ในการจัดกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ แจ้งกำหนดการแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย

**ขั้นนำ**

- ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม รับเอกสาร ประกอบด้วย แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว และใบกิจกรรมที่ 1 พร้อมกระดาษ post it 1 แผ่น ก่อนเริ่มกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
- การสร้างสัมพันธภาพเพื่อสร้างบรรยากาศให้มีความน่าสนใจ มีความเป็นกันเองมากขึ้น ด้วยการทักทายอย่างอบอุ่น และกล่าววัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมในครั้งนี้

**ขั้นกิจกรรม**

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing) ใช้เทคนิคการตั้งคำถาม (questioning technique) อย่างสร้างสรรค์โดยใช้คำถามปลายปิด และปลายเปิด (ใบกิจกรรมที่ 1) ตามแนวคิดสุนทรียศาสตร์ว่า “ทุกวันนี้ คุณรู้สึกอย่างไรกับโรงพยาบาลบ้าง” บันทึกลงใบกิจกรรมที่ 1 “ถ้าให้คำจำกัดความ 3 คำให้กับโรงพยาบาลจะให้คำอะไรบ้าง” บันทึกลง post it เปิดโอกาสเพื่อค้นหาประสบการณ์ต่างๆ ต่อองค์กรของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**ขั้นวิเคราะห์**

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึก และประสบการณ์ที่มีต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงมุมที่เป็นเชิงบวก และเชิงลบ จากข้อมูลที่ได้จาก post it จำนวน 3-5 คน ขึ้นสรุป และประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) นำไปเชื่อมโยงถึงสภาพปัจจุบันขององค์กรในปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์หาแนวทาง และเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคการพุดแบบเผชิญหน้า (confrontation technique) และเทคนิคการให้ข้อเสนอแนะ (advice technique) เพื่อให้ทราบสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ประสบอยู่ ตามแนวทางการปรึกษาแบบเผชิญความจริง (reality approach to counseling) เพื่อรับทราบถึงสภาพที่ไม่พึงประสงค์

**D4 (delivery or destiny):**

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากใบกิจกรรมที่ 1 เป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป ด้วยคำถาม “แล้วเราจะทำอย่างไรต่อไป” และนัดหมายการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

**ขั้นประเมินผล**

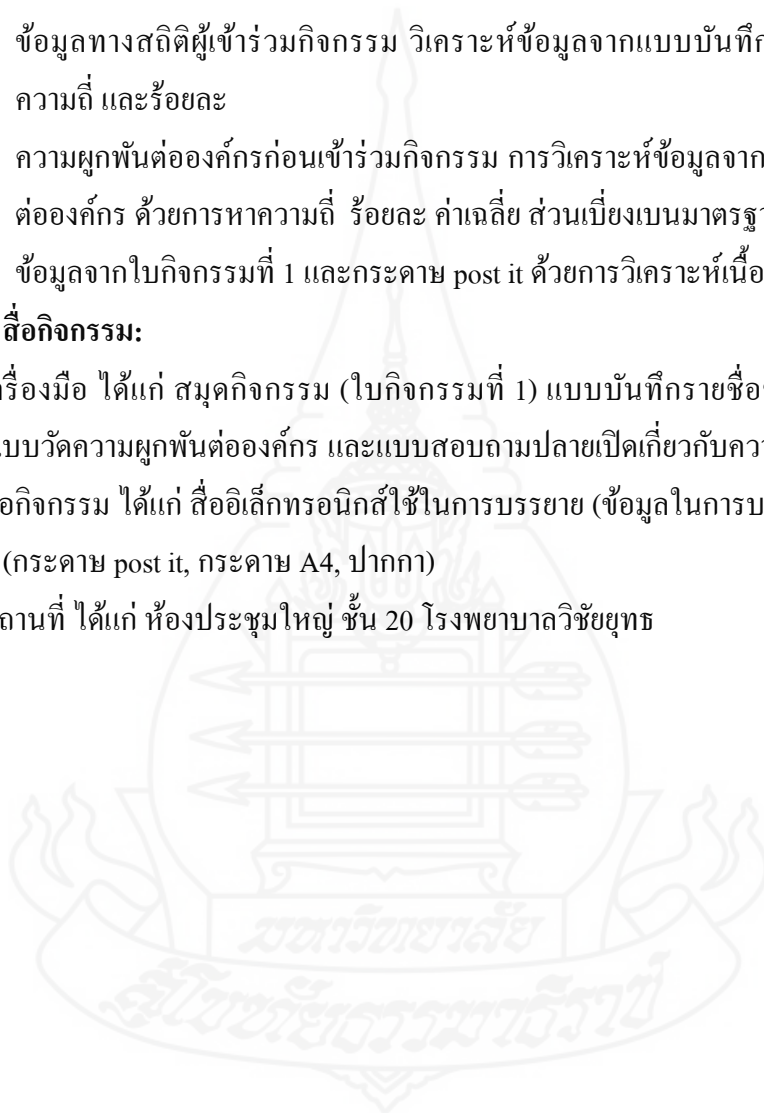
- ข้อมูลทางสถิติผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกรายชื่อ ด้วยการหาความถี่ และร้อยละ
- ความผูกพันต่อองค์กรก่อนเข้าร่วมกิจกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลจากใบกิจกรรมที่ 1 และกระดาษ post it ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 1) แบบบันทึกรายชื่อข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย (ข้อมูลในการบรรยาย) และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษ post it, กระดาษ A4, ปากกา)

สถานที่ ได้แก่ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 20 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ



**ชื่อกิจกรรมที่ 2:** คิดบวก มันคืออะไร

**รูปแบบของกิจกรรม:** การบรรยาย ประชุมเชิงปฏิบัติงาน และนำอภิปราย

**ระดับ/ วิทยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 2 ชั่วโมง

**D1 (discovery):** จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก พบว่า

**I-C 2.99 (3.61)**

องค์ประกอบที่ 1 2.80 (3.50)

องค์ประกอบที่ 2 3.13 (3.50)

องค์ประกอบที่ 3 3.05 (3.83)

**I-E 2.83 (3.47)**

องค์ประกอบที่ 1 2.78 (3.58)

องค์ประกอบที่ 2 3.10 (3.50)

องค์ประกอบที่ 3 2.60 (3.33)

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเทียบกับผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู 2.94 (3.49)

**I-PU 2.91 (3.40)**

องค์ประกอบที่ 1 2.76 (3.42)

องค์ประกอบที่ 2 3.11 (3.39)

องค์ประกอบที่ 3 2.85 (3.39)

**I-PR 2.91 (3.47)**

องค์ประกอบที่ 1 2.55 (3.33)

องค์ประกอบที่ 2 3.35 (3.58)

องค์ประกอบที่ 3 2.89 (3.50)

**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยนอกวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
ค่าเฉลี่ยในวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนก

### การแปลผล

3.26- 4.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51- 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.76- 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.75 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ในทุกองค์ประกอบ

ตามแนวคิดสุนทรียสาธก มีหลักการพื้นฐาน ที่เรียกว่า “The positive principle” คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนต้องอยู่บนพื้นฐานของการคิดเชิงบวก ความสุข อารมณ์ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถแก้ไขปัญหาคืออย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Mr. Speaker (2558, น. 198-199) กล่าวว่าความคิดบวกก่อให้เกิดพลัง การสร้างเสริมความคิดบวกให้กับเจ้าหน้าที่ และเปิดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดีๆ จากการศึกษาเชิงบวก ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งกันและกันได้

### D2 (dream): วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” ร้อยละ 90
2. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทราบถึงนิยาม และความสำคัญของเจตคติเชิงบวก แล้วนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ที่มีต่อกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

### D3 (design):

#### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- ศึกษา และรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันของแผนก และองค์กร เพื่อร่างโครงการในการจัดกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” และเสนอโครงการขออนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง
- จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน และจัดประชุมคณะทำงาน เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และรูปแบบกิจกรรมใน โครงการ พร้อมมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- จัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ รวมถึงสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์แจ้งกำหนดการแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

#### ขั้นนำ

- ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม รับเอกสาร ประกอบด้วย ใบกิจกรรมที่ 2 พร้อมคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ บันทึกลงบนกระดาษ post it คนละสี่ ข้อละ 1 แผ่น และแบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร”
- ก่อนเริ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เขียนข้อความลงในกระดาษ post it (สี่เหลี่ยม) ที่มีข้อความปลายเปิด ว่า “ฉันหวังว่า.....” (ให้ความเขียนความคาดหวังที่

อยากจะได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” และความคาดหวังต่อแผนกหรือองค์กร) แล้วนำไปติดกระดานที่กำหนดไว้

- ผู้ดำเนินกิจกรรมกล่าวเชิญ ประธานในพิธี กล่าวเปิดกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” และกล่าววัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม โดยประธานการจัดงาน ผู้ดำเนินกิจกรรม แนะนำวิทยากร การบรรยาย ในหัวข้อเรื่อง “การคิดบวกดีต่อชีวิตอย่างไร”

### ขั้นกิจกรรม

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing) เทคนิคการให้ความรู้ โดยการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ จากนั้นฝึกการค้นหาประสบการณ์ที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน การทำงาน และองค์กร

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งกันและกัน พร้อมเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

### ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) วิทยากรสรุปประเด็นจากประสบการณ์ที่ดีที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว สรุปการทำกิจกรรมโดยผู้ดำเนินกิจกรรม จากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เขียนข้อความลงใน post it (สีชมพู) ที่มีข้อความปลายเปิด ว่า “สิ่งที่ฉันได้รับ” (ให้เขียนสิ่งที่ตนเอง และองค์กรได้รับจากกิจกรรมในครั้งนี้) แล้วนำไปติดกระดานที่กำหนดไว้ พร้อมทำแบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร”

- สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ในกิจกรรมที่ 1 และทำการนัดหมายการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

### D4 (delivery or destiny)

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการนำจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเองในสภาพปัจจุบัน ด้วยคำถามปลายเปิด ว่า “ข้อดีของการคิดบวกเราจะนำไปใช้กับอะไรได้บ้าง” “เราสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้อย่างไร” และ “ถ้าเราจะนำไปใช้ในองค์กรในปัจจุบันเราจะทำได้อย่างไร” (เป็นการกระตุ้นให้คิดเพื่อนำไปสู่ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมของกิจกรรมต่อไป)

### ขั้นประเมินผล

- ข้อมูลทางสถิติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การวิเคราะห์จากแบบบันทึกรายชื่อ ด้วยการหาความถี่ และร้อยละ



- เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเจตคติเชิงบวก การวิเคราะห์จากข้อคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
- ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา (ส่วนข้อเสนอแนะ)

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 2) แบบบันทึกรายชื่อของผู้เข้าร่วมกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร” แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก และแบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อกิจกรรม “คิดบวก มันคืออะไร”

สื่อกิจกรรม ได้แก่ วิทยากร (ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย (ข้อมูลของวิทยากร) คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษ post it 2 สี, กระดาษ A4, ปากกา)

สถานที่ ได้แก่ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 20 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ



### ชื่อกิจกรรมที่ 3: นั่นคือใคร (Who am I ?)

**รูปแบบของกิจกรรม:** บรรยาย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การระดมความคิด และประชุมเชิงปฏิบัติงาน

**ระดับ/ วิชาของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 1 ชั่วโมง

**D1 (discovery):** จากการศึกษาทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ของ คาร์ล กุสตาฟ จุง (Carl Gustav Jung) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมมนุษย์ ใช้ในการค้นหาความถนัด จุดแข็ง-จุดด้อย ความชอบ-ความไม่ชอบ ที่ช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารระหว่างทีม ที่เรียกว่า DISC โดยนักจิตวิทยาชาวฟินแลนด์ ดร. วิลเลียม มาร์สตัน (Dr. William Marston) แบ่งพฤติกรรมมนุษย์เป็น 4 รูปแบบ (Mr. Speaker, 2558, น. 18-23)

และเวอร์จิเนีย ซะเทีย (Virginia Satir) นักสังคมสงเคราะห์ ชาวอเมริกัน ได้พัฒนาโมเดลกระบวนการการประเมินความตรงของการแสดงออกของมนุษย์ (the human validation process Model) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมภายนอก หรือการกระทำของมนุษย์มีความสอดคล้องกับความรู้สึกภายในจิตใจอย่างไร (ผ่องพรรณ เกิดพิพิภย์, 2557, น. 34) และยังมีแนวคิดซะเทีย (Satir's model) ที่เชื่อว่า มนุษย์จะได้รับการเติมเต็มสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้แก่ ความรัก การมีคุณค่าในตนเอง การยอมรับ อิศราภาพหรือความเป็นเจ้าของ กล่าวได้ว่า มนุษย์จะมีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น ซึ่งความสอดคล้องกลมกลืน ก็คือ มีความสอดคล้องกันในความสัมพันธ์ และความเป็นสากลในการตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งมีความเชื่อมโยงในการรับรู้คุณค่าของตนเอง การวางไว้ใจตนเอง และผู้อื่น เปิดรับความสัมพันธ์จากผู้อื่น และยังมีความสอดคล้องกลมกลืนตามนิยามของลี คือ เป็นภาวะของความตระหนักรู้ (awareness) การเปิดรับ (openness) การเชื่อมโยงกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวเอง (intrapsychic) และผู้อื่น (interpersonal) และความเป็นสากล รวมทั้งพลังที่อยู่เหนือธรรมชาติ (universal and transcendent) (สุนทรี ศรีโกไสย, 2555)

Mr. Speaker (2558, น. 68) กล่าวว่า “จะเข้าใจคนอื่นได้อย่างไร หากยังไม่เข้าใจตัวเอง” สอดคล้องกับ น้ำตาล อินโนเวท (2558, น. 76, 84-85) คนเราต้องเข้าใจตนเองให้ดีกว่าก่อน มันคือจุดเริ่มต้นที่ดี ที่ทำให้คนเรามุ่งสู่เป้าหมายได้ดี ประโยชน์ของ DISC คือ (1) การตระหนักรู้ตัวเอง (aware) รับรู้รูปแบบพฤติกรรม จุดเด่น-จุดด้อย ของตนเอง (2) การยอมรับ (accept) คนเรามีความแตกต่าง การเรียนรู้พฤติกรรมทำให้เปิดใจยอมรับพฤติกรรมตนเอง และความแตกต่างของผู้อื่น และ (3) การปรับตัว (adapt) เมื่อมีการยอมรับซึ่งกันและกัน คนเราก็จะเรียนรู้ในการปรับตัว ทำให้การอยู่ร่วมกันมีความสุขมากขึ้น เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจ DISC ผู้วิจัยจึงเชื่อมโยงกับแนวคิดธรรมชาติตาม

ปรัชญาของอินเดียนแดง (จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร) โดยใช้สัตว์เป็นสัญลักษณ์แสดงพฤติกรรมในแต่ละรูปแบบ ได้แก่ D เท่ากับ กระตัง (สีแดง), I เท่ากับ นกอินทรี (สีเหลือง), S เท่ากับ หนู (สีเขียว) และ C เท่ากับ หมี (สีน้ำเงิน) เรียกว่า ผู้นำสี่ทิศ (ดังภาพ)

Task Oriented Style	<b>Active Style</b>		People Oriented Style
	<b>D-กระตัง</b> (Dominance/ Direct) สีแดง	<b>I-นกอินทรี</b> (Influence) สีเหลือง	
	<b>C-หมี</b> (Conscientiousness) สีน้ำเงิน	<b>S-หนู</b> (Steadiness) สีเขียว	
	<b>Passive Style</b>		

ภาพแสดงรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ 4 รูปแบบเชื่อมโยงกับแนวคิดผู้นำสี่ทิศ

ที่มา: Mr. Speaker (2558) หน้า 23 (ตัดแปลง)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ (ปัจจัยภายใน) และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยภายนอก) มากกว่าด้านอื่นๆ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดขึ้นจากการตระหนักรู้ตนเองเสียก่อน เพื่อให้เจ้าหน้าที่อยู่ร่วมกัน อย่างเข้าใจ และมีความสุข

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูตระหนักรู้ตนเอง จุดเด่น-จุดด้อย มีความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
2. ศึกษาอัตราส่วนลักษณะของพฤติกรรมโดยรวมของเจ้าหน้าที่แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู จากแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC

**D3 (design):**

### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- ศึกษา และรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมเกี่ยวกับแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
- ศึกษา และออกแบบหรือดัดแปลงแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
- จัดทำสื่อประกอบการบรรยายในกิจกรรม จัดเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ในการจัดกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอีกครั้ง

### ขั้นนำ

- แจกแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ (ใบกิจกรรมที่ 3 ในสมุดกิจกรรม)
- ละลายพฤติกรรม โดยเป็นกิจกรรมสั้นๆ โดยใช้เวลา 10 นาที เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรม
- ทบทวนความเข้าใจของการคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่บวก และสรุปความพึงพอใจ ที่มีต่อกิจกรรมที่ 2 รวมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 3

### ขั้นกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- บรรยายถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีพฤติกรรมแตกต่างกัน
- จากนั้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำใบกิจกรรมที่ 3 “ฉันคือใคร” เพื่อให้ทราบ จุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง ด้วยการบรรยายสั้นๆ ที่สื่อถึงตนเองมากที่สุด ด้วยคำถามปลายเปิด ที่ว่า “ฉันเป็นคนอย่างไร” และ “นิสัยที่แย่ๆ ของฉัน” แล้วถ้าเราจะมองนิสัยแย่ๆ นั้นให้เป็นประโยชน์ได้หรือไม่
- บรรยายถึงพฤติกรรมที่แตกต่างของแต่ละประเภทตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
- จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ตามทิศของสัตว์แต่ละประเภท ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีสัญลักษณ์ของกลุ่ม กระดาษบุรูป ปากกาเมจิก สี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประเภทเดียวกัน ช่วยกันรวบรวม และระดมความคิด โดยมีคำถามปลายเปิด 2 ข้อ คือ คำถามที่ 1 พวกเราเป็นคน..... (จุดเด่น-จุดด้อยของสัตว์ประเภทเดียวกัน) และ คำถามที่ 2 อยู่กับฉัน เข้าใจฉันหน่อย (อยากให้ผู้อื่นเข้าใจหรือทำตัวอย่างไร เมื่อต้องอยู่ร่วมกัน) ใช้เวลา 15 นาที ซึ่งในระหว่างนั้น ถ้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกกว่าตนเองไม่ใช่สัตว์ประเภทนั้นก็สามารเข้ากลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองมากที่สุด

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ส่งตัวแทนในแต่ละกลุ่มมานำเสนอ ใช้เวลา กลุ่มละไม่เกิน 5 นาที เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ผู้ดำเนินกิจกรรมกระตุ้น ให้มีการสะท้อนความคิดเห็น

### ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปกิจกรรม มุ่งเน้นให้ตนเองเข้าใจตนเองมากขึ้น ให้มีความเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของตนเอง โดยการนำไปสู่คำถามที่ว่า “ผลดีของการ เข้าใจตนเองมากขึ้นนั้นมีประโยชน์อะไร”

### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) นำผลดีของการเข้าใจตนเองมาขยายผลว่าจะ นำมาใช้ได้อย่างไร จากนั้น ทั้งคำถามที่เชื่อมโยงการเข้าใจตนเองนั้น จะทำให้เข้าใจคนอื่นหรือไม่

- แจกแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC ให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมกลับไปทำที่บ้าน เพื่อประเมินตัวเองได้มากขึ้น และนัดหมายในการทำกิจกรรม ในครั้งต่อไป

### ขั้นประเมินผล

- การตระหนักรู้พฤติกรรมของตนเองตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC จากการ วิเคราะห์เนื้อหา
- อัตราส่วนลักษณะของพฤติกรรมต่างๆ ในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จากแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC การวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ และร้อยละ

### เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 3) และแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิด ผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC ลักษณะคำถามปลายปิด

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษบ รูป, สีเทียนหรือสีชอล์ก, ปากกาเมจิก, ป้ายสัญลักษณ์สัตว์ต่างๆ และป้ายชื่อสีตามลักษณะของสัตว์ แต่ละประเภท)

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

#### ชื่อกิจกรรมที่ 4: คุณคือใคร (Who are you?)

รูปแบบของกิจกรรม: การบรรยาย การทำแบบฝึกหัด และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

ระดับ/ วัยของผู้บริการ: เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม: 45 นาที

**D1 (discovery):** จากการศึกษาอัตราส่วนลักษณะของพฤติกรรมโดยรวมของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 67 คน โดยส่วนใหญ่เป็นหมี่ (ร้อยละ 40.30) รองลงมาเป็นหนู (ร้อยละ 34.33) นกอินทรี (ร้อยละ 14.93) และกระทิง (ร้อยละ 10.45) อัตราส่วนลักษณะของพฤติกรรมโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนใหญ่ เป็นหมี่ (ร้อยละ 40.00) รองลงมาเป็นหนู (ร้อยละ 30.00) นกอินทรี และกระทิง (ร้อยละ 15.00) ซึ่งพฤติกรรมเด่นของหมี่ คือ มุ่งเน้นไปในด้านความเป็นเหตุเป็นผล ชอบการคิดวิเคราะห์ วางแผนเป็นขั้นตอนชัดเจน มีกฎเกณฑ์เป็นรูปธรรม และพฤติกรรมเด่นของหนู มุ่งเน้นด้านความรู้สึก ความสัมพันธ์ ลักษณะพฤติกรรมส่วนใหญ่ทั้งสองนี้ มีลักษณะชอบเป็นผู้ตาม กิจกรรมที่เกิดขึ้น จึงเน้นการกระตุ้นให้มีความตื่นตัว ดึงดูดให้มีความน่าสนใจ และการทำงาน ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ก็ให้ความสำคัญในด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า การเข้าใจ ยอมรับ และปรับตัวเข้าหา ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

#### D2 (dream): วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตระหนักรู้ มีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
2. ศึกษาการตระหนักรู้ของพฤติกรรมตนเอง และผู้อื่นตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
3. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตระหนักรู้ถึงการทำงานร่วมกันตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### D3 (design):

##### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- ศึกษา และรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมเกี่ยวกับแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC
- ดัดแปลงแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศแนวคิด DISC ให้เป็นฉบับการ์ตูน
- จัดทำสื่อในการบรรยาย และอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอีกครั้ง

## ขั้นนำ

- แจกเอกสารแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC (ฉบับการ์ตูน) และแบบประเมินพฤติกรรมตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC กลับให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- แจงอัตราส่วนลักษณะของพฤติกรรมโดยรวม แก่เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูพร้อมกับแนวทางการทำงานร่วมกัน
- แจงวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 4 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ทวน คำถามที่ทิ้งไว้จากกิจกรรมที่แล้ว ว่า “การเข้าใจตนเองนั้นจะทำให้เข้าใจคนอื่นหรือไม่” กระตุ้นให้ช่วยกันหาคำตอบร่วมกัน

## ขั้นกิจกรรม

### ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC (ฉบับการ์ตูน) และแบบสอบถามปลายเปิด ที่มีข้อความว่า “เมื่อท่านรับรู้ข้อเสียของสัตว์เหล่านี้ ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร” (กรณีที่ท่านต้องทำงานร่วมกัน) ใช้เวลา 20 นาที
- จากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ตามทิศของสัตว์แต่ละประเภท
- เผลยแบบทดสอบพร้อมกัน โดยให้สถานการณ์ต่าง ๆ ถ้าข้อใดเป็นพฤติกรรมของสัตว์ประเภทใดให้ชี้ไปทางกลุ่มนั้น ถ้าถูกต้องให้คิดคะแนนให้ตนเอง 1 คะแนน
- จากนั้น รวมคะแนนจากแบบทดสอบ เพื่อวัดระดับความเข้าใจถึงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ของเจ้าหน้าที่

## ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ขอตัวแทนผู้ที่มีคะแนนมากที่สุด กล่าวว่า เหตุใดจึงทราบว่าพฤติกรรมต่างๆ ของผู้อื่น มีเทคนิคอย่างไรถึงเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ นี้ และขอตัวแทนผู้ที่มีคะแนนน้อยที่สุด กล่าวว่า สิ่งที่สับสนอยู่นั้นคืออะไร และคิดว่าประเภทสัตว์ที่เข้าใจง่าย และยากที่สุดคืออะไร และให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทน นำเสนอในข้อความปลายเปิด ผู้นำกิจกรรมกระตุ้นให้มีการสะท้อนความคิดเห็น

### ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปกิจกรรมมุ่งเน้นความเข้าใจผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งการทำความเข้าใจผู้อื่นก็มีทั้งง่าย และยาก แต่ถ้าเราพยายามที่จะเข้าใจก็ไม่ใช่เรื่องยาก

#### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงในเรื่องการตระหนักรู้ผู้อื่น การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเองในสภาพปัจจุบัน ด้วยคำถามที่ว่า “ถ้าเราเข้าใจใครสักคนแล้ว เราจะอยู่กับเขาอย่างมีความสุขได้อย่างไร” และนัดหมายในการทำกิจกรรมในครั้งต่อไป

#### ขั้นประเมินผล

- เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ จากแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC (ฉบับการ์ตูน) การวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ และร้อยละ
- เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตระหนักรู้พฤติกรรมของตนเอง และผู้อื่นตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ จากคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

#### เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 4) แบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ และแนวคิด DISC (ฉบับการ์ตูน) และแบบสอบถามในการตระหนักรู้ผู้อื่นตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ ลักษณะคำถามปลายเปิด

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย และอุปกรณ์ (ป้ายสัญลักษณ์)

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ



### ชื่อกิจกรรมที่ 5: สิ่งดีๆ มีรอบตัว

รูปแบบของกิจกรรม: บรรยาย กลุ่มซักถาม การระดมความคิด และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ระดับ/ วัยของผู้บริการ: กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน และกลุ่มประชากร

ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม: 1 ชั่วโมง

**D1 (discovery):** ตามความเชื่อลัทธิเต๋าของจีน ตามทฤษฎีหยิน-หยาง เป็นกฎแห่งความสมดุลของธรรมชาติ เชื่อว่า สรรพสิ่งในโลกล้วนมีสองด้านที่มีลักษณะตรงข้ามกัน แต่ก็รวมกันเป็นหนึ่งเรียกว่า เอกภาวะ คือ สิ่งๆ หนึ่งนั้นจะประกอบไปด้วย พลังบวก และพลังลบ รวมไปถึงมนุษย์ที่มีทั้งจุดเด่น-จุดด้อย หรือ ข้อดี-ข้อเสีย สอดคล้องกับ ฌันฐู เปี่ยมเปรม (2558, น. 15, 17, 19 และ 31) มนุษย์ไม่ได้สมบูรณ์แบบ ก็มีข้อเสีย ข้อบกพร่อง และอาจจะต้องอยู่กับข้อบกพร่องเหล่านั้นไปตลอดชีวิต ที่สำคัญ คือ การยอมรับ และรักในสิ่งที่ตัวเองเป็น แต่การที่หมกมุ่นกับจุดด้อยหรือข้อเสียนั้น นอกจากจะทำให้มีความรู้สึกต่อตนเองไม่ดีแล้ว ยังทำให้ไม่พัฒนาก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายต่างๆ การเลือกที่จะมองจุดเด่นของตนเอง จะทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเอง และสร้างความเชื่อมั่น ได้กล่าวว่า “เราทุกคนสามารถค้นหาบางสิ่งที่พิเศษในตัวเองนั้นได้ และเมื่อใดที่เราค้นพบมัน มันจะกลายเป็น ของขวัญที่ล้ำค่าที่สุดในชีวิตของเรา” และ สิ่งที่เรา “คิด” คือสิ่งที่เราจะ “ได้รับ” ตามกฎแห่งการดึงดูด คือ การที่เราคิดหรือรู้สึกกับตัวเองอย่างไร ผู้อื่นก็จะคิดหรือรู้สึกอย่างนั้น เจตคติเชิงลบสามารถเกิดขึ้นได้เอง เพื่อความสมดุลมนุษย์จึงต้องฝึกสร้างเจตคติเชิงบวกขึ้นมา

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. สามารถค้นหาจุดเด่นหรือข้อดีของตนเอง และสิ่งต่างๆ รอบตัว
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**D3 (design):**

ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- ศึกษา และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดทำสื่อกิจกรรม และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม จากนั้น จึงประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

ขั้นนำ

- แจกเอกสารใบกิจกรรมที่ 5 “สิ่งดีๆ มีรอบตัว” (1, 2)
- ทบทวนกิจกรรมที่ 4 เพื่อกระตุ้นความเข้าใจตนเอง และผู้อื่น
- แจกวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 5 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

### ขั้นกิจกรรม

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- กำหนดสิ่งของปริศนา 3 ชิ้น เปิดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดูทีละ 1 ชิ้น จากนั้น ให้เวลาชิ้นละ 1 นาที ในการเขียนข้อคิดของสิ่งของชิ้นนั้นให้ได้มากที่สุด ลงในใบกิจกรรมที่ 5 (1) ทำจนครบ 3 ชิ้น
- จากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบ่งกลุ่ม เป็น 3 กลุ่ม โดยการแบ่งกลุ่มให้แบ่งตามใจชอบ แต่ในกลุ่มจะต้องมีสัปดาห์ผู้นำครบทั้ง 4 ประเภท
- ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีกระดาษรูป ปากกาเมจิก สี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวบรวมข้อคิดของสิ่งของแต่ละชิ้นตามที่ได้ตอบไว้ ใช้เวลา 10 นาที
- ส่งตัวแทนในแต่ละกลุ่มมานำเสนอ ใช้เวลา กลุ่มละไม่เกิน 5 นาที

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ผู้นำกิจกรรมกระตุ้นให้มีการสะท้อนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้วยคำถาม ที่ว่า “เราได้อะไรจากกิจกรรมนี้”

### ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปกิจกรรมเชื่อมโยงสู่การคิดเชิงบวกกับสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงตนเอง และผู้อื่นด้วย เมื่อมีความคิดเชิงลบ วิธีการก็คือ พยายามหาสิ่งๆ ที่เป็นเชิงบวกให้มากกว่า

### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการนำจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเองในสภาพปัจจุบัน ด้วยการให้สร้างเป็นปรัชญาชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในวันนี้

- แจกใบกิจกรรมที่ 5 (2) ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับไปทำที่บ้าน และนัดหมายในการทำกิจกรรมในครั้งต่อไป

### ขั้นประเมินผล

- การตระหนักรู้ จุดเด่นหรือข้อดีของตนเอง และสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว จากใบกิจกรรมที่ 5 (1, 2) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
- ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จากใบกิจกรรมที่ 5 (2) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
- เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง และสิ่งต่างๆ รอบตัว

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 5 (1, 2))

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย สิ่งของปริศนา 3 อย่าง และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษบุรูป, สีเทียนหรือสีชอล์ก, ปากกามัจฉิก)  
สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 6: งาน งาน งาน (my job)**

**รูปแบบของกิจกรรม:** บรรยาย ทำแบบฝึกหัด กลุ่มซักถาม นำอภิปราย และการประชุมเชิงปฏิบัติงาน

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 30 นาที

**D1 (discovery):** Mr. Speaker (2558, น. 46) กล่าวว่า เจตคติของมนุษย์กับการทำงานมีความเกี่ยวข้องกัน การมีเจตคติที่ดีต่องานไม่เพียงแต่ความสำเร็จของงานเท่านั้นยังหมายถึงงานที่มีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก

<b>I-C</b>	3.13 (3.50)	<b>I-E</b>	3.10 (3.50)
<b>การอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b> <b>3.17 (3.49)</b>			
<b>I-PU</b>	3.11 (3.39)	<b>I-PR</b>	3.35 (3.58)

**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยนอกวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
ค่าเฉลี่ยในวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนก

## การแปลผล

3.26- 4.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51- 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.76- 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.75 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่หรือขอบเขตงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อเกิดปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์ของโรงพยาบาลเป็นที่ตั้ง เจ้าหน้าที่พร้อมที่พัฒนาตนเอง รวมทั้งการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ทั้งที่อยู่ใน และนอกเหนือความรับผิดชอบ ยินดีที่แก้ไขเมื่อเกิดข้อบกพร่องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงาน เพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในส่วนของความรู้สึกเจ้าหน้าที่เห็นคุณค่า และภาคภูมิใจในงานของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติเชิงบวกต่องาน แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จึงจัดกิจกรรมเสริมสร้างเจตคติเชิงบวกต่องานเพิ่มเติมในสิ่งที่มีอยู่

### D2 (dream): วัตถุประสงค์

1. กลุ่มตัวอย่างเล็งเห็นคุณค่าความสำคัญ และประโยชน์ต่องานของตน
2. กลุ่มตัวอย่างได้ทบทวนขอบเขตงานของตนเอง
3. กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในงานของเพื่อนร่วมงานในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
4. กลุ่มตัวอย่างรับทราบถึงความเกี่ยวข้องของงานตนเอง และผู้อื่นในแผนก

### D3 (design):

#### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- จัดทำสื่อกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และประชาสัมพันธ์แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

#### ขั้นนำ

- แจกใบกิจกรรมที่ 6 ในสมุดกิจกรรม และกระดาษ Post it 3 ใบ (โดย 3 ใบสำหรับการเขียนความรู้สึกที่ดีต่องาน เมื่อเขียนแล้วให้นำไปติดกระดานที่กำหนด เพื่อให้ทุกคนมาอ่าน) ก่อนทำกิจกรรมกลุ่ม 3 วัน
- แจกวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 6 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

### ขั้นกิจกรรม

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- ไปกิจกรรมที่ 6 ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำมาแล้ว เป็นเวลา 3 วัน แล้วก็นำมาส่ง และรวบรวมกระดาษ Post it ในระหว่าง 3 วัน ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนความรู้สึกที่ดีต่องานนำไปติดกระดาน
- นำเสนอไปกิจกรรมที่ 6 ของตนเอง จำนวน 5 คน ตามความสมัครใจ

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกการค้นหาประสบการณ์ที่ดีต่องาน และการทำงาน จากนั้น แลกเปลี่ยนความรู้สึก และประสบการณ์ต่างๆ พร้อมเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

### ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปประเด็นจากประสบการณ์ที่ดีที่มีต่องาน กระตุ้นให้เกิดความสุขในงานเกิดขึ้นได้ทุกวัน

### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงสู่ขอบเขตของงานในตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งโครงสร้างของแผนกที่ชัดเจน และการนำคิดเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

### ขั้นประเมินผล

- การตระหนักรู้ในงานของตนเอง จากคำถามปลายปิด การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อ จากคำถามปลายเปิด
- ความรู้สึกที่ดีต่องาน จากคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
- ความเกี่ยวข้องของงานตนเอง และผู้อื่นในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 6)

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย (ประกอบ) และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษ post it)

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 7:** งานของเรายิ่งใหญ่ (our job)

**รูปแบบของกิจกรรม:** การประชุมเชิงปฏิบัติการ เกม กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และนำอภิปราย

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 1 ชั่วโมง

**D1 (discovery):** ข้อมูลเหมือนในกิจกรรมที่ 6

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. กลุ่มตัวอย่างเห็นคุณค่า ความสำคัญ ประโยชน์ต่อตนเอง และต่องาน

**D3 (design):**

**ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า**

- จัดทำสื่อกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอีกครั้ง

**ขั้นนำ**

- แจกใบกิจกรรมที่ 7 ในสมุดกิจกรรม และตัวต่อท่านละ 2 ชิ้นที่มีลักษณะเหมือนกัน
- สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากกิจกรรมที่ 6
- แจกวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 7 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

**ขั้นกิจกรรม**

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- แบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 กลุ่ม แบ่งตามใจชอบ โดยในแต่ละกลุ่มต้องมีสัตว์ตามแนวคิด ผู้นำสี่ทิศครบทุกประเภท จากนั้น ให้แต่ละกลุ่มประจำที่ในแต่ละด้านทั้งสี่ด้าน
- เริ่มแรกให้แต่ละกลุ่มมองต้นแบบจากด้านที่แตกต่างกัน แล้ววาดลงในกระดาษรูปที่กลุ่มของตนเอง เมื่อได้ยินเสียงกริ่งให้เปลี่ยนด้าน (โดยหมุนตามเข็มนาฬิกา) จนครบทั้งสี่ด้าน จากนั้นให้นำสิ่งที่วาดจากทุกคนมารวมกัน จากนั้น สะท้อนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (เพื่อให้ทราบว่า งาน 1 ชิ้น นั้นจะสำเร็จขึ้นมาได้ต้องมีหลายมิติ)
- ต่อไป ทุกคนนำตัวต่อที่ได้ไปต่อ โดยมีต้นแบบสำเร็จ กติกา คือ จะต้องเหมือนต้นแบบทั้งจำนวนชิ้น สี ตำแหน่ง โดยไม่มีการต่อให้กัน เจ้าของตัวต่อจะต้องเป็นผู้ต่อด้วยตนเองเท่านั้น

**ขั้นวิเคราะห์**

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) นำอภิปรายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แสดงความคิดเห็นด้วยคำถาม ที่ว่า “คุณเห็นอะไรจากต้นแบบนี้” จากนั้น แลกเปลี่ยนความรู้สึกและ

ประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งกันและกัน โดยอาสาสมัครหรือกระตุ้นให้สำหรับผู้ที่ยังไม่ค่อยแสดงความ  
คิดเห็น ด้วยคำถามว่า “คุณรู้สึกอย่างไรเมื่อคุณได้ช่วยกันต่อจนสำเร็จ”

**ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้**

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปการทำกิจกรรมโดยสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งต่างๆ  
ในโลกนี้มีหลากหลายด้าน หลากหลายมิติ มีทั้งด้านที่เราชอบ และไม่ชอบ ด้านที่ดี และไม่ดี เพียง  
แค่เราขยับตัวก็สามารถเห็นในมุมมองอื่นๆ ใหม่ๆ ที่เราไม่เคยเห็น ถ้าเราเลือกที่จะมองในมุมมอง  
ดีๆ ก็จะทำให้เรามีความสุข ไม่ว่าจะเป็น คน สิ่งของ สถานที่ ส่วนการต่อตัวต่อตามต้นแบบที่  
กำหนด ตัวต่อในมือของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ก็เปรียบเสมือนความแตกต่างของแต่ละบุคคล  
ตัวต่อตัวเล็กๆ นั้นสามารถทำให้เกิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่ได้ และสามารถอยู่รวมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ  
ในสิ่งเดียวกันได้

**D4 (delivery or destiny):**

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยง ถ้าต้นแบบ  
เปรียบเป็น โรงพยาบาลวิชัยยุทธ โรงพยาบาลก็มีหลายด้านหลายมุม ดังนั้น การมองในมุมมองที่ดี  
ของโรงพยาบาลก็ทำให้เรามีความสุขมากขึ้น ถ้าตัวต่อเปรียบเป็นตัวเราหรืองานของเรา ก็เป็นส่วน  
หนึ่ง ส่วนสำคัญที่จะทำให้โรงพยาบาลมุ่งไปข้างหน้า ใช้คำถามทิ้งท้ายว่า “ถ้าโรงพยาบาลไม่มีเรา  
จะเป็นโรงพยาบาลที่สมบูรณ์ได้หรือไม่”

**ขั้นประเมินผล**

- กลุ่มตัวอย่างเห็นคุณค่า ความสำคัญ ประโยชน์ต่อตนเอง และต่องาน จากคำถาม  
ปลายเปิด การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 7)

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย (ประกอบ) อุปกรณ์สำนักงาน  
(กระดาษรูป, สีเทียนหรือสีชอล์ก, ปากกามาจิก) และตัวต่อ จำนวนชิ้นสองเท่ากับจำนวนผู้เข้าร่วม  
กิจกรรม และต้นแบบตัวต่อที่ต่อเสร็จแล้ว

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

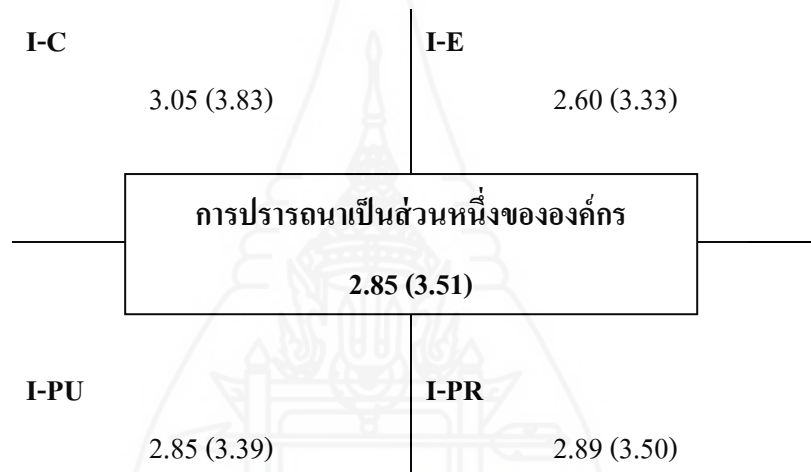
**ชื่อกิจกรรมที่ 8:** ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)

**รูปแบบของกิจกรรม:** แรลลี่ เกม นำอภิปราย และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 2-3 สัปดาห์

**D1 (discovery):** จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก



**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยนอกวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
ค่าเฉลี่ยในวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนก

#### การแปลผล

3.26- 4.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51- 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.76- 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.75 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่รับรู้ว่าการเป็นส่วนหนึ่ง และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเป็นสิ่งที่ดี และควรกระทำ ซึ่งเจ้าหน้าที่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรให้นานที่สุดหรือนานจนกว่าเกษียณอายุ แต่ยังไม่รู้สึกว่าองค์กรไม่เห็นความสำคัญ และเห็นเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลต่อความรู้สึกต่างๆ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสุขต่อองค์กร และการ



เห็นคุณค่า ความสำคัญของเจ้าหน้าที่ ทั้งเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน แสดงถึงการกระทำของเจ้าหน้าที่ในความร่วมมือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การพูดถึงองค์กรในทางที่ดีหรือชักชวนบุคคลอื่นเข้าร่วมทำงานในองค์กร ที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าความต้องการของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

#### **D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
2. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร

#### **D3 (design):**

##### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- แบ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ โดยการจัดให้มีการคละของ เพศ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งของงาน และประเภทพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ สีส้ม สีเขียว และสีชมพู
- จัดตั้งช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ การประชุมประจำสัปดาห์ กระดานประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์)
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ
- จัดเตรียมกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

##### ขั้นนำ

- แข่งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ใน โครงการ RehabVCH Rally ประกอบด้วย ภารกิจ 4 ภารกิจ ได้แก่ ภารกิจที่ 1 ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter) ภารกิจที่ 2 ที่ทำงานของเราอยู่ (happy workplace) ภารกิจที่ 3 สวัสดีทุกคน (hello my friends) ภารกิจที่ 4 ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code)
- อธิบายกฎ กติกาในการเข้าร่วมกิจกรรม ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)

##### ขั้นกิจกรรม

- ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)
  - กิจกรรมการแข่งขันประกวดภาพถ่าย ในข้อหัว “วิชัยยุทธของฉัน” ภายใต้งานใจ คือ ภาพถ่ายเกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลวิชัยยุทธ พร้อมตั้งชื่อภาพถ่าย พร้อมบรรยายความรู้สึก ความหมายของภาพถ่าย 1-3 บรรทัด จากนั้น โปสต์ลงเฟซบุ๊กของตนเอง ตั้งเป็น

สาธารณะ โดยการติด #RehabVCH และ #Vichaiyuthospital แจกการส่งภาพถ่ายทาง  
กลุ่มไลน์

- กฎ กติกา สามารถส่งผลงาน 1 ท่าน 1 ผลงาน เท่านั้น ระยะเวลาในการส่งผลงาน 2 สัปดาห์ และภาพถ่ายที่ส่งเข้าประกวด ถือเป็นลิขสิทธิ์ของกองประกวด
- จากนั้นตัดสิน และประกาศผลภายใน 1 สัปดาห์ จากกรรมการ (ผู้เชี่ยวชาญทางการถ่ายภาพ ผู้บริหาร โรงพยาบาล และแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู รวมทั้งบุคลากร โรงพยาบาล วิชาชีพ)
- ประกาศผลการแข่งขัน และมอบของรางวัล (รางวัลชนะเลิศ, รองอันดับ 1, รองอันดับ 2 และรางวัลชมเชย 2 รางวัล และคะแนนให้กับกลุ่มตนเองเพื่อสะสมรับดาวในแต่ละภารกิจ

#### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความรู้สึก มุมมอง  
ต่างๆ ของโรงพยาบาล มีโอกาสเปิดมุมมองใหม่ๆ กับ โรงพยาบาล ค้นหาประสบการณ์ที่ดีต่อ  
องค์กร โดยผ่านภาพถ่ายพร้อมคำบรรยายได้ภาพ ในมุมมองที่แตกต่างของแต่ละคน

#### ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) การเปิดใจที่จะรับสิ่งใหม่ๆ จากผู้อื่นหรือสิ่งรอบตัว  
และมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น รวมทั้งการเลือกที่จะมองสิ่งดีๆ ในสิ่งต่างๆ รอบตัว

#### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) การยกตัวอย่าง ว่า “ถ้าคุณรู้สึกแย่กับโรงพยาบาล  
ในตอนนี้ คุณจะสามารต่อสู้กับความรู้สึกนี้ได้อย่างไร” กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการ  
นำจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเองในสภาพปัจจุบัน  
และ “ตอนนี้คุณรู้สึกอย่างไรกับโรงพยาบาล”

แจกใบกิจกรรมที่ 9 “ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace)” เพื่อให้ไปทำที่บ้าน และ  
ทำการนัดหมายการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

#### ขั้นประเมินผล

- เจตคติเชิงบวกต่อองค์กรของตนเอง จากคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์  
เนื้อหา

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (กิจกรรมที่ 8 ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)  
สื่อกิจกรรม ได้แก่ กระดานประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์)  
สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 9:** ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace)

**รูปแบบของกิจกรรม:** บรรยาย นำอภิปราย และแบบฝึกหัด

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 30 นาที

**D1 (discovery):** ข้อมูลเหมือนในกิจกรรมที่ 8

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง แผนก และองค์กร

**D3 (design):**

**ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า**

- จัดทำสื่อกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

**ขั้นนำ**

- แจ้งผลการตัดสินใจการประกวดภาพถ่ายในกิจกรรมที่ 8 “ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)” มอบของรางวัล พร้อมนำเสนอภาพถ่ายของผู้ที่ได้รางวัล และแจ้งดาวที่ได้ของแต่ละกลุ่ม
- แจ้งวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 9 และนี่คือ ภารกิจที่ 2 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำความเข้าใจ ความสำคัญ และประโยชน์การมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง แผนก และองค์กรตามแนวคิดสุนทรียสาธก

**ขั้นกิจกรรม**

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

ทุกคนนำไปกิจกรรมที่ 9 ที่ทำมาแล้ว มานำเสนอแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยเน้นถึงประสบการณ์ดีๆ ที่ผ่านมา ทั้งต่อตนเอง แผนก และองค์กร ที่เป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ในการประชุมของแผนกที่มีขึ้นทุกอาทิตย์ให้อาสาสมัคร 3 คน แบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ให้ทุกคนฟัง (กิจกรรมต่อเนื่อง)

**ขั้นวิเคราะห์**

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกการค้นหาประสบการณ์ที่ดีต่อตนเอง งานหรือองค์กร จากนั้น แลกเปลี่ยนความรู้สึก และประสบการณ์ต่างๆ ที่ดีซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้ผู้นำเสนอกล่าวที่เล่าความดี พูดในสิ่งที่ดี ที่เป็นรูปธรรม และให้ผู้ฟังรับฟังอย่างตั้งใจแบบไม่มีเงื่อนไข พร้อมร่วมชื่นชมยินดีไปพร้อมๆ กัน

ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปประเด็นจากประสบการณ์ที่ดี กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกการค้นหาลักษณะดี ที่อยู่รอบตัว สร้างให้มีเจตคติเชิงบวกต่อสิ่งต่างๆ จนเป็นนิสัย กล่าวที่จะคิดเชิงบวก เพื่อเอาชนะความคิดเชิงลบ

#### **D4 (delivery or destiny):**

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการนำจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเองในสภาพปัจจุบัน ด้วยคำถาม ที่ว่า “ข้อดีของการคิดบวกเราจะนำไปใช้กับอะไรได้บ้าง” “เราสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้อย่างไร” และ “ถ้าเราจะนำไปใช้ในองค์กรในปัจจุบัน เราจะทำได้อย่างไร” (เป็นการกระตุ้นให้คิดเพื่อนำไปสู่ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมของกิจกรรมต่อไป) และสุดท้าย ทำการนัดหมายการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

#### **ขั้นประเมินผล**

- เจตคติเชิงบวกต่อองค์กร จากคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน
- เจตคติเชิงบวกต่อตนเอง แผนก และองค์กร จากคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

#### **เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 9)

สื่อกิจกรรม ได้แก่ กระดานประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์)

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 10:** สวัสดีทุกคน (hello my friends)

**รูปแบบของกิจกรรม:** แรลลี่ เกม นำอภิปราย และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 1 สัปดาห์

**D1 (discovery):** ข้อมูลเหมือนกิจกรรมที่ 3 และ 4

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู เข้าใจ ยอมรับพฤติกรรมของตนเอง และผู้อื่นมากขึ้น
2. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู มีการปรับตัว เพื่อการทำงานเป็นทีม
3. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู ฝึกการตั้งเป้าหมาย

**D3 (design):**

**ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า**

- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ
- จัดเตรียมกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

**ขั้นนำ**

- แจกวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ใน โครงการ RehabVCH Rally ในภารกิจที่ 3 ที่มีชื่อ ว่า “สวัสดีทุกคน (hello my friends)” และอธิบาย กฎ กติกาในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ 10

**ขั้นกิจกรรม**

**ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)**

ในหัวข้อ “เรามาทำความรู้จักกับสมาชิกในกลุ่มกันหน่อย “Selfie” ทุกคนคงรู้จักกันนะ”

- เราต้องจูงมือเพื่อนในกลุ่มไปถ่าย Selfie กัน โดยในรูป จะต้องมีเรา และเพื่อนในกลุ่มอย่างน้อย 1 คน และตีควิชัยยุทธตีใดตีหนึ่ง แต่ในกลุ่มต้องที่ครบทั้ง 3 ตี พร้อมทั้งระบุประเภทของสัตว์ที่ตัวคนๆ นั้น
- ตั้งชื่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม
- ภายในกลุ่มมี สัตว์ส่วนของสัตว์แต่ละประเภทอย่างไร แล้วถ้าจะให้กลุ่มเราประสบความสำเร็จในการแข่งขันแรลลี่ในครั้งนี้ต้องทำอย่างไร
- โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เช่น การส่งภารกิจในช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (กลุ่มแรก 10 ต่อไป 5 และ 3 คะแนน) องค์ประกอบของรูป (ในรูป มี 2 คนขึ้นไป จะมีคะแนนพิเศษเพิ่มขึ้น 3-5 คน (+ คนละ 1 คะแนน), 5 คนขึ้นไป (+ คนละ 2 คะแนน) (เริ่มบวก

คนที่ 3) รูปที่ถ่ายภายนอกคิก + 1 คะแนน) รูปที่ไม่สมบูรณ์ จะถูกลบคะแนน 1 คะแนน ตามจำนวนคนในรูป รูปที่ส่งมาสมาชิกไปครบ ลบคนละ 2 คะแนน ส่งช้ากว่ากำหนด หัก 2 คะแนน เป็นต้น จากนั้น ก็แปลคะแนนเป็นดาวเพื่อสะสมหาผู้ชนะในกิจกรรม

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) กระตุ้นผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีความเข้าใจ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ฝึกการปรับตัวในการทำงานเป็นทีม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน

### ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) การทำงานเป็นทีมที่ดี ในทีมควรรู้จักจุดเด่นของคน ภายในทีม เพื่อวางแผน วางตัวบุคคลให้เหมาะกับงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง เป้าหมายนั้นควรชัดเจน และมาจากการร่วมแสดงความคิดเห็นของบุคคลภายในทีม

### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการเข้าใจ ตนเอง และผู้อื่น ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันของตนเอง ด้วยประโยคที่ว่า “ลองนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตครอบครัวดูก่อน” แล้วนำมาใช้ในชีวิตการทำงาน ทิ้งท้ายประโยคให้ กระตุ้นความคิดว่า “เราอยู่ที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน เปรียบเป็นบ้านหลังที่สองก็ว่าได้ แล้วเราจะเลือก ที่จะมีความสุขหรือความทุกข์”

### ขั้นประเมินผล

- การเข้าใจ ยอมรับพฤติกรรมของตนเอง และผู้อื่น จากการสังเกตการณ์ของที่ปรึกษา กลุ่ม
- การทำงานเป็นทีม การตั้งเป้าหมาย จากการส่งภารกิจได้ตามกำหนด

### เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (กิจกรรมที่ 10) และใบการทำภารกิจที่ 3

สื่อกิจกรรม ได้แก่ กระดานประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์)

สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 11:** ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code)

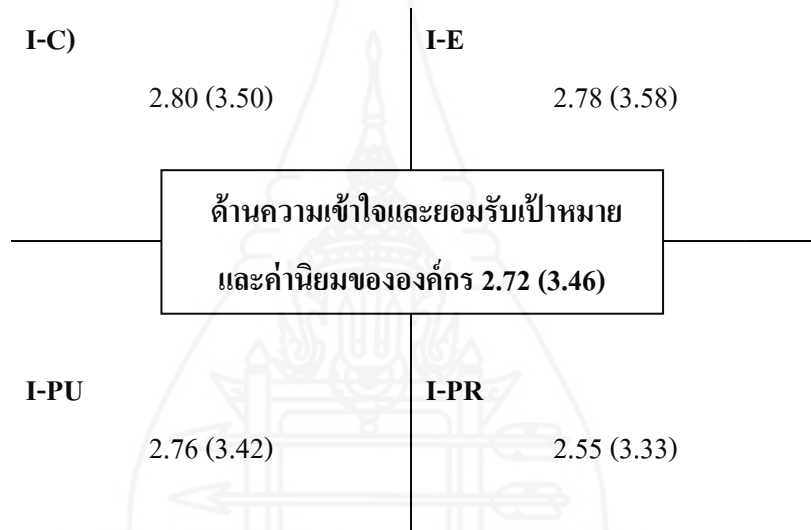
**รูปแบบของกิจกรรม:** แรตลี่ เกม นำอภิปราย และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

**ระดับ/ วัยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 1 สัปดาห์

**D1 (discovery):**

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก



**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยนอกวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
ค่าเฉลี่ยในวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนก

**การแปลผล**

3.26- 4.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51- 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.76- 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.75 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจ ยอมรับ และการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ก็ทำให้การรับรู้ ความเชื่อมั่นศรัทธา ยังส่งผลต่อการปฏิบัติต่อเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันด้วย ส่วนในแง่ความรู้สึกอยู่ในระดับที่น้อยกว่าองค์กรประกอบอื่น แสดงว่า เจ้าหน้าที่รู้สึกเกี่ยวพันมีเป้าหมาย และเป้าหมายขององค์กรไม่ได้เกิดจาก

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป้าหมายรวมไปถึงค่านิยมของโรงพยาบาล ขาดการสื่อสารถึงเจ้าหน้าที่ระดับล่าง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ไม่รับทราบสิ่งเหล่านี้ จึงก่อให้เกิดการไม่เข้าใจ หรือยอมรับเป้าหมาย ในส่วนของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ก็ยังไม่มีเป้าหมาย พันธกิจ ภารกิจ และแผน โครงสร้างที่ชัดเจน อีกทั้งยังอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ กิจกรรมที่เกิดขึ้นควรเริ่มจากการให้เจ้าหน้าที่รับทราบเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรก่อน จึงเชื่อมโยงให้มีเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย

#### D2 (dream): วัตถุประสงค์:

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู รับทราบ เข้าใจ และยอมรับ เป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร
2. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู มีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการตั้งเป้าหมายของแผนก

#### D3 (design):

##### ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า

- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ
- จัดเตรียมกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

##### ขั้นนำ

- แจกคะแนนสะสมที่ได้ของแต่ละกลุ่ม
- แจกวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 9 “ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code)” และนี่คือ ภารกิจที่ 4 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

##### ขั้นกิจกรรม

###### ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)

- ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หาคำตอบในคำถาม ที่ว่า “เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลวิชัยยุทธคืออะไร” (ข้อละ 2 คะแนน) และ “อยากให้เป้าหมายของแผนกเราเป็นอย่างไร” (5 คะแนน)
- จากนั้น ให้ถอดรหัส ที่ว่า “ไว้วางใจเปลี่ยนฝรั่ง” คืออะไร (5 คะแนน) และของกลุ่มคุณ คือ ตัวที่ 4 และ 5 คืออะไร ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีรหัสที่ไม่เหมือนกัน (4 คะแนน ตัวละ 2 คะแนน)



- “รหัสที่คุณถอดได้ เกี่ยวข้องอะไรกับเรา” (5 คะแนน) “แล้วเป้าหมายชีวิตของคุณคืออะไร” และ “สิ่งที่ถอดได้ เกี่ยวข้องกับเป้าหมายชีวิตของคุณอย่างไร” (5 คะแนน)
- การส่งภารกิจ (ส่งมา 1 หน้า เหมือนภารกิจที่ 3) โดยมีลำดับการส่ง กลุ่มแรก 10, 5 และ 3 คะแนน ตามลำดับ ภายในระยะเวลา 5 วัน ในวันประชุมประจำสัปดาห์ มีการจับฉลากตอบคำถามเกี่ยวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงพยาบาล โดยแต่ละสัปดาห์จะถูกจับฉลากคนในกลุ่มเพื่อตอบคำถาม ต่อไปนี้ สุดท้ายคือ มีทั้งหมด 9 คำถาม กลุ่มละ 3 คำถาม (ข้อละ 2 คะแนน) กลุ่มที่ได้คะแนนอันดับ 1 ได้ 10 ดาว, 5 ดาว และ 3 ดาว ตามลำดับ

### ขั้นวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ และเรียนรู้เป้าหมายต่างๆ ขององค์กร ผ่านกิจกรรมที่มีความสนุกสนาน ง่ายต่อการเปิดใจรับ ยังฝึกการตั้งเป้าหมายของชีวิตตนเอง และมุ่งสู่เป้าหมายชีวิตที่ได้ตั้งไว้

### ขั้นสรุป และประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) สรุปประเด็นโดยกระตุ้นให้มีความรู้สึกว่า เป้าหมายขององค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายของตน ความสำเร็จขององค์กรจะทำให้เป้าหมายของตนนั้นสำเร็จหรือบรรลุตามที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ ซึ่งการที่มีเป้าหมายร่วมกันหรือเกี่ยวข้องกันก็จะสามารถไปสู่ความสำเร็จได้ดีกว่า

### D4 (delivery or destiny):

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตั้งเป้าหมายในชีวิต และมีแนวทางในการดำเนินไปถึงเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายขององค์กรที่เป็นส่วนสนับสนุน ผลักดันให้ประสบผลสำเร็จได้

### ขั้นประเมินผล

- รับรู้ ความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายของแผนก ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การวิเคราะห์ด้วยความถี่ และร้อยละ

### เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (กิจกรรมที่ 11)

สื่อกิจกรรม ได้แก่ สื่อประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (กลุ่มไลน์) สถานที่ ได้แก่ แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ชื่อกิจกรรมที่ 12:** นี่คือนบ้านของเรา (my home) (ปัจฉิมนิเทศ)

**รูปแบบของกิจกรรม:** บรรยาย และนำอภิปราย

**ระดับ/ วิทยของผู้บริการ:** เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม:** 1 ชั่วโมง

**D1 (discovery):** จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก

**I-C 3.33 (3.61)**

องค์ประกอบที่ 1 3.32 (3.50)

องค์ประกอบที่ 2 3.35 (3.50)

องค์ประกอบที่ 3 3.35 (3.83)

**I-E 3.40 (3.47)**

องค์ประกอบที่ 1 3.40 (3.58)

องค์ประกอบที่ 2 3.47 (3.50)

องค์ประกอบที่ 3 3.10 (3.33)

**ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเทียบกับ  
ผู้บริหารแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู 3.31 (3.49)**

**I-PU 3.25 (3.40)**

องค์ประกอบที่ 1 3.18 (3.42)

องค์ประกอบที่ 2 3.37 (3.39)

องค์ประกอบที่ 3 3.17 (3.39)

**I-PR 3.25 (3.47)**

องค์ประกอบที่ 1 3.13 (3.33)

องค์ประกอบที่ 2 3.55 (3.58)

องค์ประกอบที่ 3 3.20 (3.50)

**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยนอกวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
ค่าเฉลี่ยในวงเล็บ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารแผนก

**การแปลผล**

3.26- 4.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51- 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.76- 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.75 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**D2 (dream):** วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู รับทราบ การสรุป และวิเคราะห์ผลของกิจกรรม
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว
3. ศึกษาความพึงพอใจ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

**D3 (design):****ขั้นเตรียมกิจกรรมล่วงหน้า**

- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ
- จัดเตรียมกิจกรรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย และสถานที่ในการทำกิจกรรม
- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

**ขั้นนำ**

- ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม รับเอกสาร ประกอบด้วย แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนวนว พร้อมกระดาษ post it (สีฟ้า) 1 แผ่น ก่อนเริ่มกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนวนว
- กล่าวทักทาย เล่นเกมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศให้มีความน่าสนใจ มีความเป็นกันเองมากขึ้น ด้วยการทักทายอย่างอบอุ่น และกล่าววัตถุประสงค์ของการกิจกรรมในครั้งนี้
- แจ้งวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่ 12 ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบ

**ขั้นกิจกรรม****ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (experiencing)**

- สรุปกิจกรรมทั้งหมด ชักถามความรู้สึก จำนวน 3-5 คน ตามความสมัครใจ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- จากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เขียนข้อความลงในกระดาษ post it (สีฟ้า) ที่มีข้อความถามปลายเปิดว่า “ถ้าให้คำจำกัดความ 3 คำให้กับโรงพยาบาลจะให้คำว่าอะไร” บันทึกลง post it แล้วนำไปติดกระดานที่กำหนดไว้
- ผู้ร่วมเข้ากิจกรรม ทำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนวนว

**ขั้นวิเคราะห์**

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (reflecting) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้สึก และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งกันและกัน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่เป็นเชิงบวก และเชิงลบจากข้อมูลที่ได้จาก post it จำนวน 3-5 คน

**ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้**

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (generalizing) ผู้นำกิจกรรมกระตุ้นให้มีการสะท้อนความคิดเห็น สรุป และแปลผลของกิจกรรมต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งรายงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

**D4 (delivery or destiny):**

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (applying) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตต่อไป ด้วยคำถามที่ว่า “เรารู้หรือยังว่าจะทำอะไรต่อไป” เป็นคำถามทิ้งท้ายเพื่อกระตุ้นความคิด

**ขั้นประเมินผล**

- สถิติผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการสรุปกิจกรรมที่ 12 การวิเคราะห์จากแบบบันทึกรายชื่อด้วยการหาความถี่ และร้อยละ
- ความผูกพันต่อองค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา
- ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว การวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนข้อเสนอแนะอื่นๆ การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

**เครื่องมือ/ สื่อกิจกรรม:**

เครื่องมือ ได้แก่ สมุดกิจกรรม (กิจกรรมที่ 12) แบบบันทึกรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

สื่อกิจกรรม ได้แก่ วิทยากร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการบรรยาย (ข้อมูลการสรุปกิจกรรม) คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง และอุปกรณ์สำนักงาน (กระดาษ post it สีฟ้า, กระดาษ A4, ปากกา)

สถานที่ ได้แก่ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 22 ตึกศูนย์การแพทย์วิชัยยุทธ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

สมุดกิจกรรม

ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก



The cover features a central illustration of a school building with a spire, overlaid with a large, faint watermark of the same building. The background is decorated with several light pink hearts. Four circular icons are arranged around the center: a brown bear on a blue circle (top left), a purple cow on a red circle (top right), a grey mouse on a green circle (bottom left), and a grey bird on a yellow circle (bottom center). The Thai text 'สมุดกิจกรรม' is written in a bold, dark blue font in the center. At the bottom, there is a line for a name: 'ชื่อ.....นามสกุล.....'.

### กิจกรรมที่ 1

ใบกิจกรรมที่ 1 “สิ่งดีๆ กำลังจะมา (ปฐมนิเทศ)  
ฉันรู้สึกอย่างไรกับโรงพยาบาล

POST IT (สีส้ม)

คำจำกัดความ 3 คำ  
ให้กับโรงพยาบาลจะให้คำว่าจะไร

.....

### กิจกรรมที่ 2

Note

Post it (สีเหลือง)  
“ฉันหวังว่า.....”  
ให้ท่านเขียนความคาดหวังที่จะได้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้

Post it (สีเขียว)  
“สิ่งที่ฉันได้รับ”  
ให้ท่านเขียนสิ่งที่ท่านได้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้

ใบกิจกรรมที่ 2 **คิดบวก มันคืออะไร**

### กิจกรรมที่ 3

ใบกิจกรรมที่ 3 “ฉันคือใคร”

ฉันเป็นใครอย่างไร

ข้อเสียของฉัน 1 อย่าง

↓


↓







↓

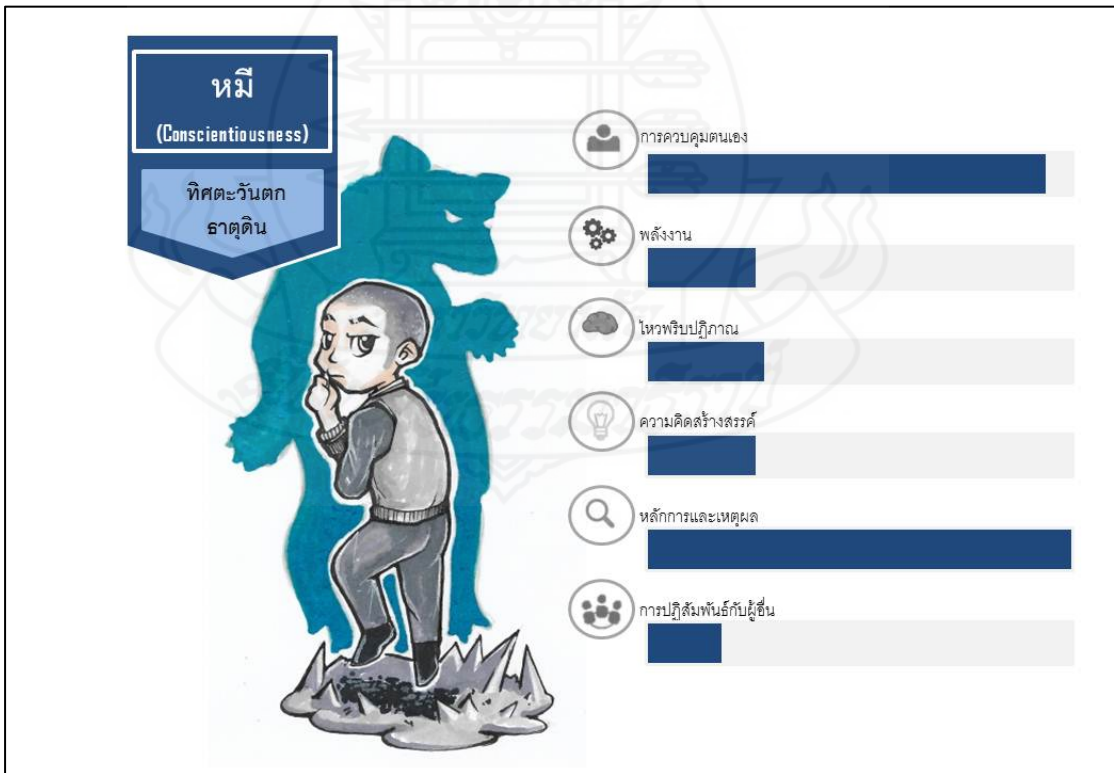
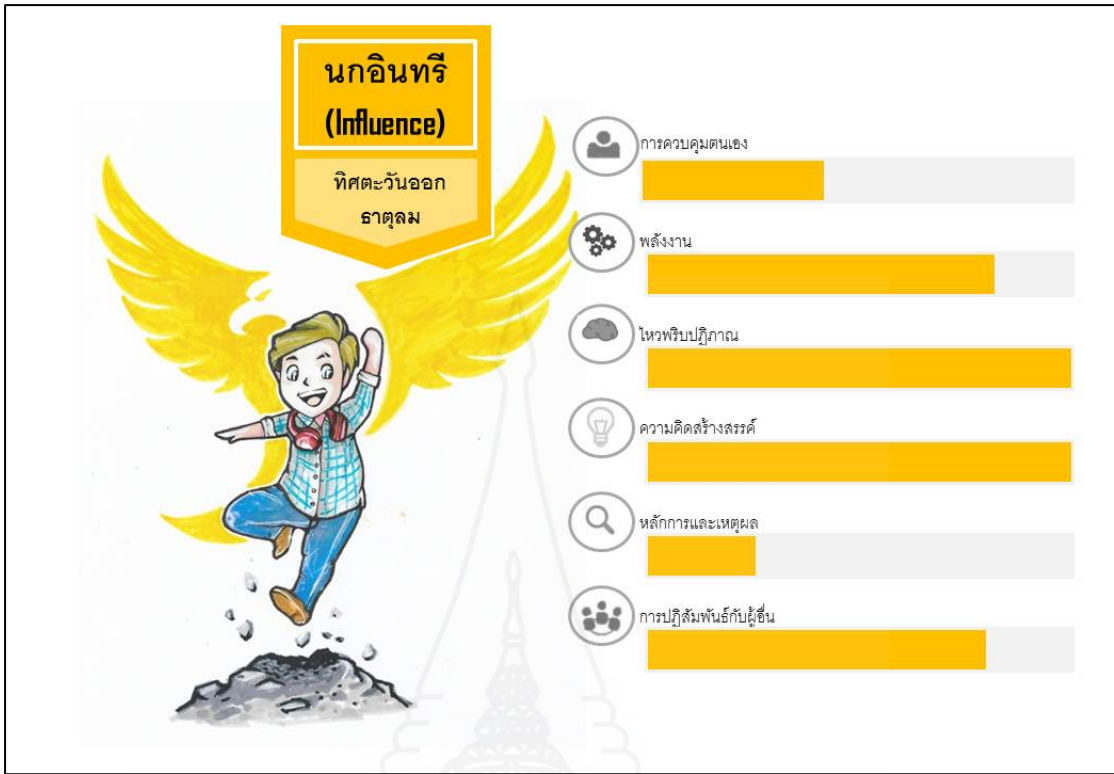
ข้อดีของฉัน 3 อย่าง

## กระต๊อง (Dominance)

ทิศเหนือ  
ธาตุไฟ




-  การควบคุมตนเอง
-  พลังงาน
-  โหวกเหิมปึกภาณ
-  ความคิดสร้างสรรค์
-  หลักการและเหตุผล
-  การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น





**หนู (Steadiness)**  
ทิศใต้  
ธาตุน้ำ



การควบคุมตนเอง ██████████  
พลังงาน ██████  
ไหวพริบปฏิภาณ ██████████  
ความคิดสร้างสรรค์ ██████  
หลักการและเหตุผล ██████  
การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ██████████



แบบประเมินพฤติกรรม

พฤติกรรมเชิงบวก

มีพลังงานสูง มีภาวะเป็นผู้นำสูง ชอบอยู่แนวหน้า มั่นใจในตัวเองสูง ขยัน มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีเป้าหมาย ชอบลงมือทำงานด้วยตนเอง มากกว่าฟังคนอื่น ชอบการแข่งขัน ชอบเสี่ยง ชอบความท้าทาย ชอบแก้ปัญหา ชอบเห็นผลเร็ว ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

กล้าแสดงออก กล้าหาญ (กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ)

ตรงไปตรงมา ตรงประเด็น ปากตรงกับใจ มีความยุติธรรมสูง ไม่ชอบเอาเปรียบ



กระจ่าง  
(Dominance)

ทิศเหนือ  
ธาตุไฟ

พฤติกรรมเชิงลบ


ชอบเป็นผู้ออกคำสั่ง ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ไม่ประนีประนอมใช้อำนาจเกินขอบเขตแบบล้าเส้นจนดูเหมือนก้าวร้าว ชอบโต้เถียง คือร้อน เอาแต่ใจ คุยดีน หมกมุ่นเรื่องงานมากเกินไป

ชอบเอาชนะ ไม่ค่อยอดทน ใจร้อน คิดเร็ว ทำเร็ว ชอบขัดจังหวะ เบื่อง่าย ไม่ชอบทำงานซ้ำๆ ซากๆ หรือมีรายละเอียด โหมโง้งเลยก่อนข้างมีศัตรูเยอะ ความรู้ดีกรุนแรง รักแรง กลี้ยกล่อม

พฤติกรรมเชิงบวก

มองโลกในแง่ดี มองในภาพรวม ชอบความอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

ร่าเริง สนุกสนาน ช่างพูดช่างคุย โหม่นน้ำเก่ง เข้ากับคนง่าย ชอบเข้าสังคม ชอบสังสรรค์ เป็นคนเปิดเผย มนุษย์สัมพันธ์ดี อารมณ์ดี ไม่ชอบการขัดแย้งและมักเป็นผู้ประสานความขัดแย้ง



นกอินทรี  
(Influence)

ทิศตะวันออกเฉียง  
ธาตุลม

พฤติกรรมเชิงลบ

ไม่ใส่ใจในรายละเอียด

ชอบทำให้ตัวเองเป็นที่สนใจ หุนหันพลันแล่น แสดงออกทางและสีหน้ามากเกินไป

ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ไร้ใจและเชื่อใจคนง่าย

ไม่ชอบระเบียบกฎเกณฑ์

ชอบคิดมากกว่าทำ เบื่อง่าย ชอบเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน

พฤติกรรมเชิงบวก

นักวิเคราะห์ แม่บ้าน จำ ต้อง มาตรฐานสูง ละเอียด ชอบเรียนรู้ มีข้อมูลมาก เชื่อถือได้  
 หนักแน่นมั่นคง ทำงานเป็นระบบมีขั้นมีตอน มีระเบียบวินัย มีเหตุผล มีหลักการ  
 เครื่องจักรต่อกฎเกณฑ์  
 สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ชอบบรรยากาศที่สงบ พึ่งมากกว่าพูด เป็นผู้ตามที่ดี




ทศ  
(Conscientiousness)  
ทศตะวันตก  
ธาตุดิน

พฤติกรรมเชิงลบ

ตัดสินใจช้า คิดมาก หยุคชะงักอยู่ในรายละเอียด ชอบความสมบูรณ์แบบเกินไป ไม่มีความยืดหยุ่น  
 ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง กะทันหัน ไม่กล้าเสี่ยง กลียดคำวิจารณ์  
 ยอมรับมากกว่าจะได้แย้ง ไม่ชอบพูดแสดงความรู้สึก เห็นชา รักความสันโดษ เข้าถึงยาก  
 ไม่ชอบสังคมหรือยากต่อการเข้าสังคม มีพื้นที่ส่วนตัวสูง

พฤติกรรมเชิงบวก

ให้ความสำคัญสัมพันธ์ภาพ มีความเป็นมิตร ชอบทำงานเป็นทีม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น  
 ผู้เชื่อมประสาน ชอบช่วยเหลือดูแลคนรอบข้าง ชอบเป็นฝ่ายสนับสนุน  
 ไม่ชอบความขัดแย้ง ไม่ค่อยชอบปฏิเสธความช่วยเหลือ  
 ใจเย็น เก็บความลับได้ไวใจใค้อคทนสูงเพียรพยายาม รักษามารยาท ใจดี อ่อนหวาน มีเมตตา  
 เป็นผู้ฟังที่ดี ซื่อสัตย์ รักสงบ รักสันติ ไม่ชอบมีเรื่อง

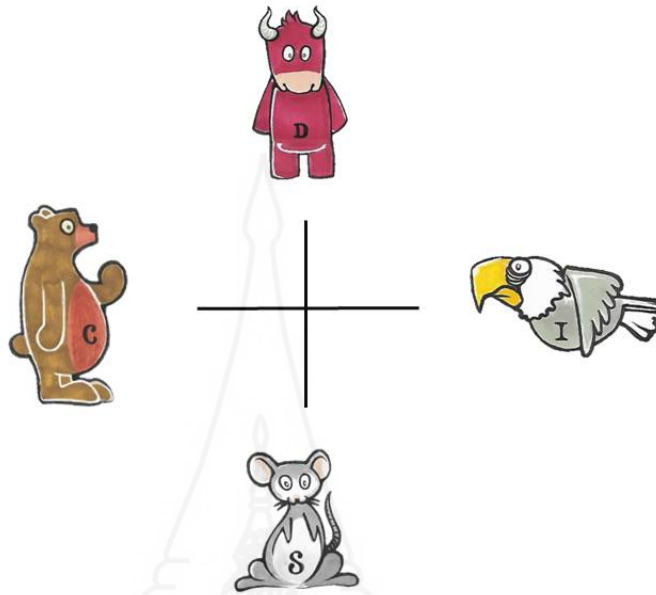


หนู  
(Steadiness)  
ทิศใต้  
ธาตุน้ำ

พฤติกรรมเชิงลบ

ขาดความคิดริเริ่ม กลัวความคิดพลาด ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ทำอะไรที่ยาก  
 ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีภาวะผู้นำหรือชอบเป็นผู้ตาม  
 เก็บความรู้สึก อ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ ยอมคนง่าย ชอบเกรงใจมากเกินไป  
 ซ้ำกั้ว ปากไม่ตรงกับใจ ไม่เปิดเผยจนเก็บกด ใจน้อย

ฉันเป็นคนประเภทใด (จงวงกลมรูปที่ตรงกับตนเองมากที่สุด)



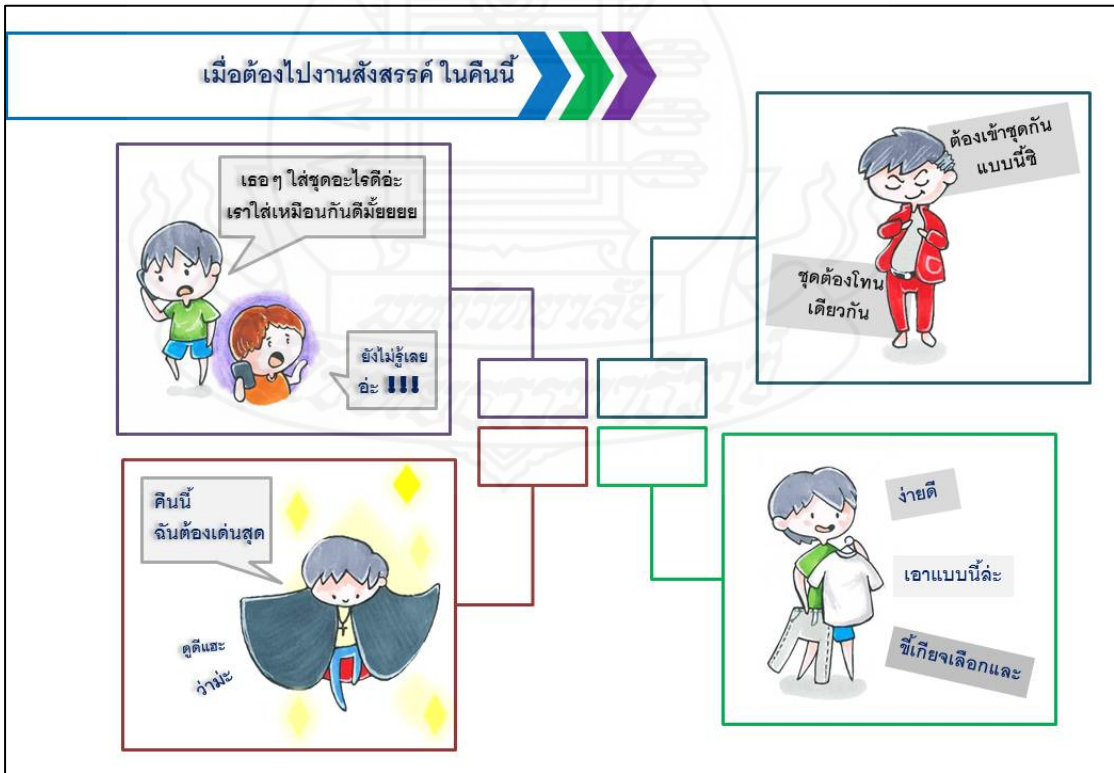
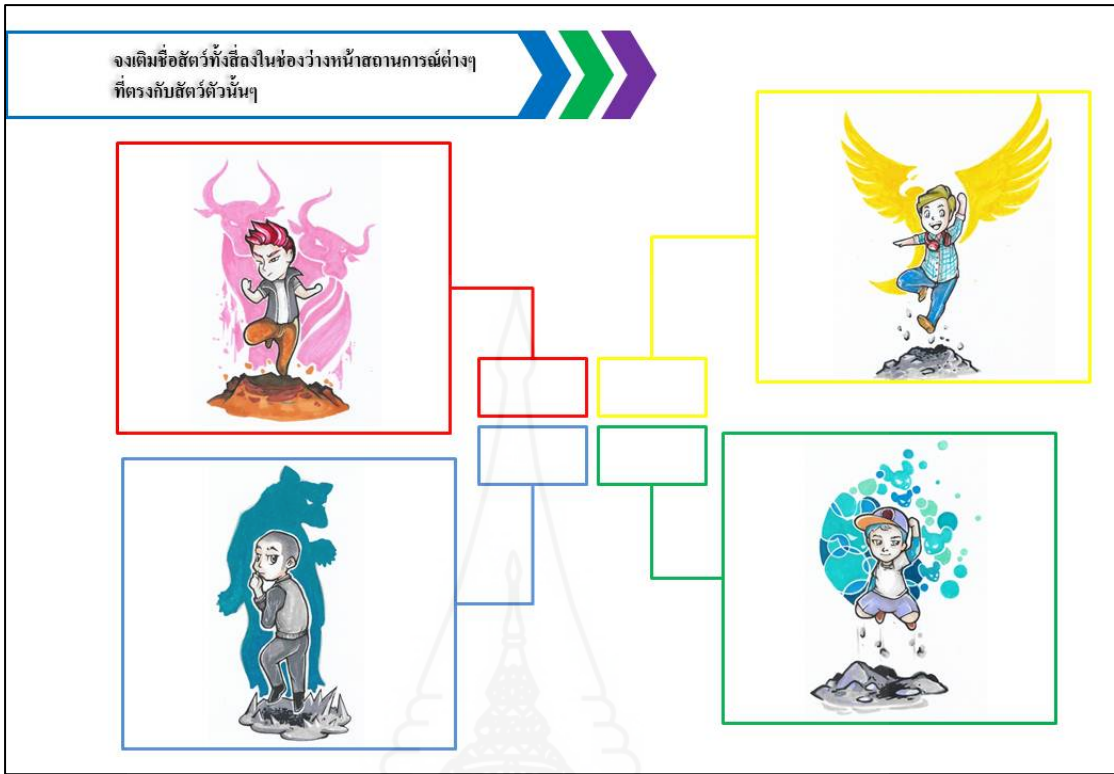
#### กิจกรรมที่ 4

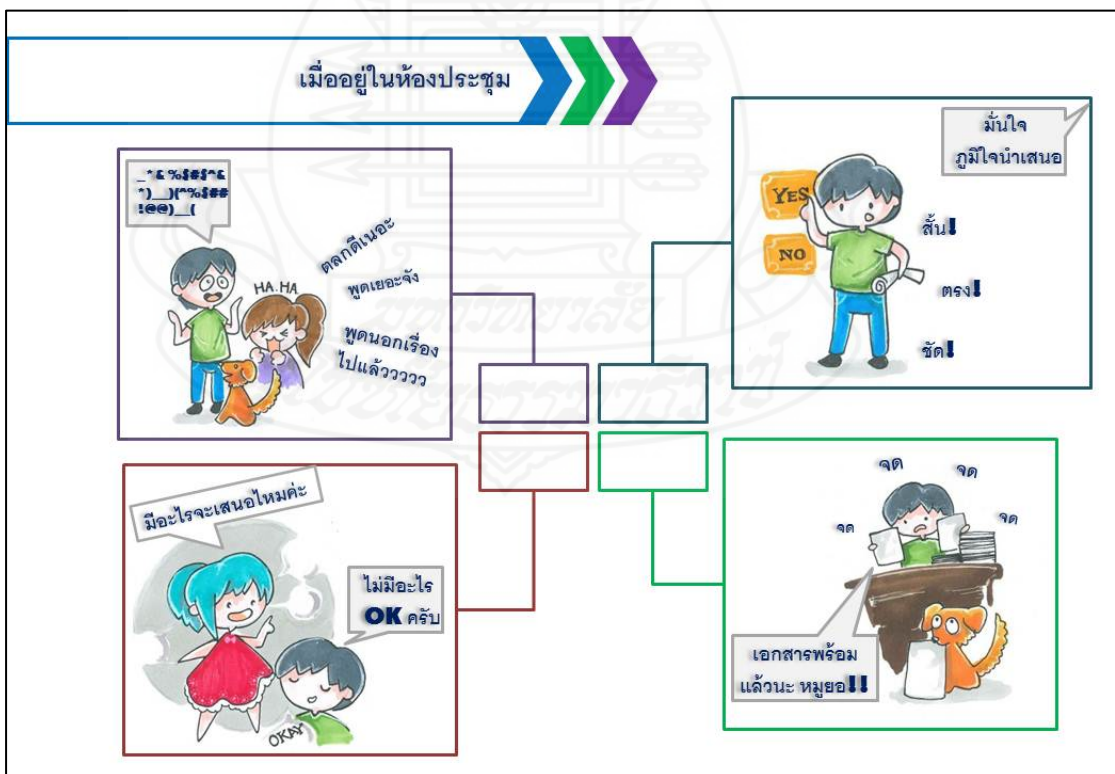
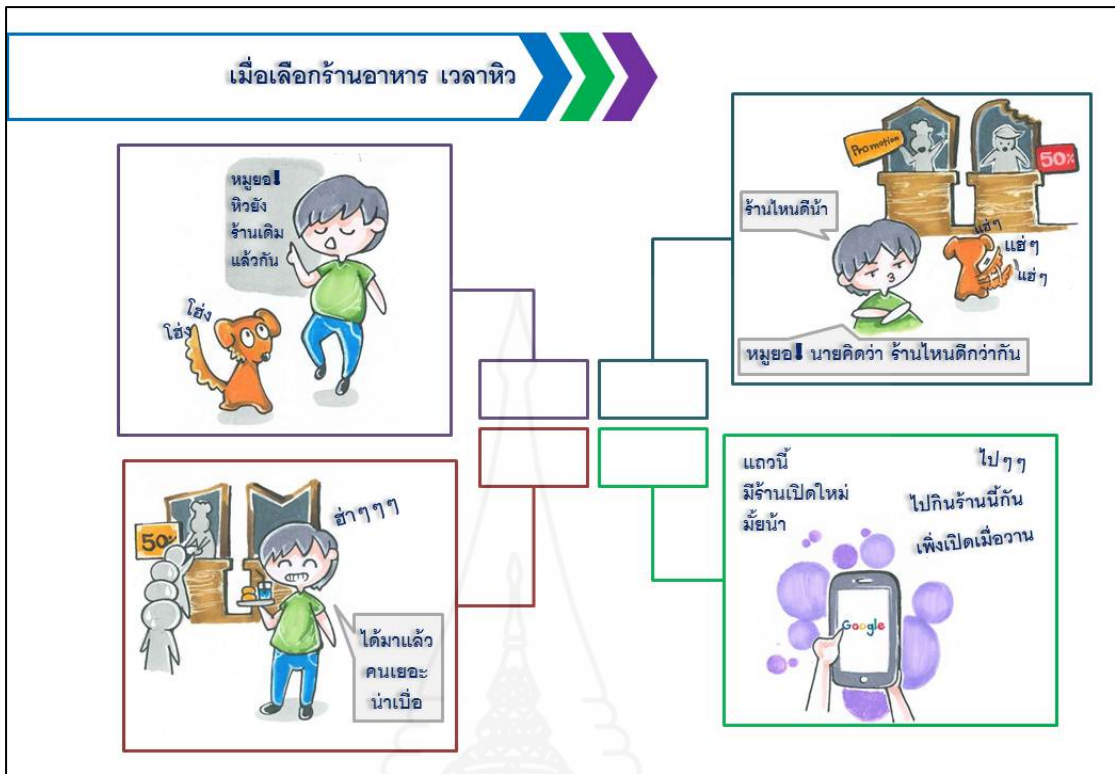


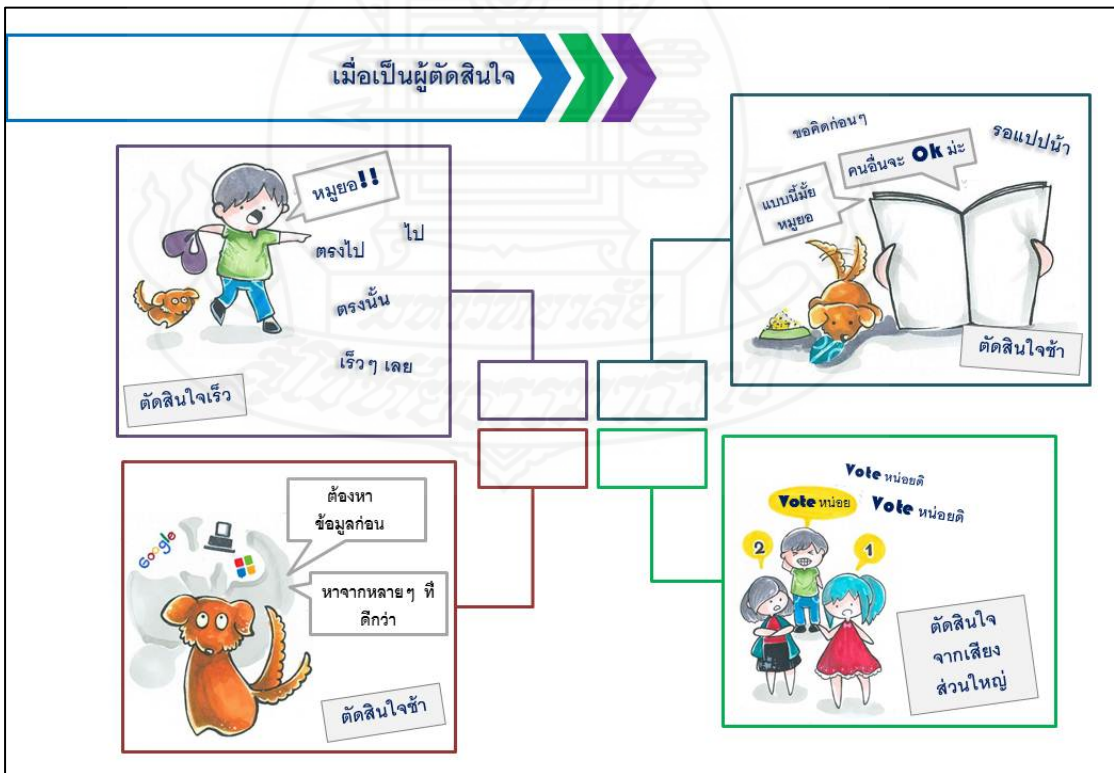
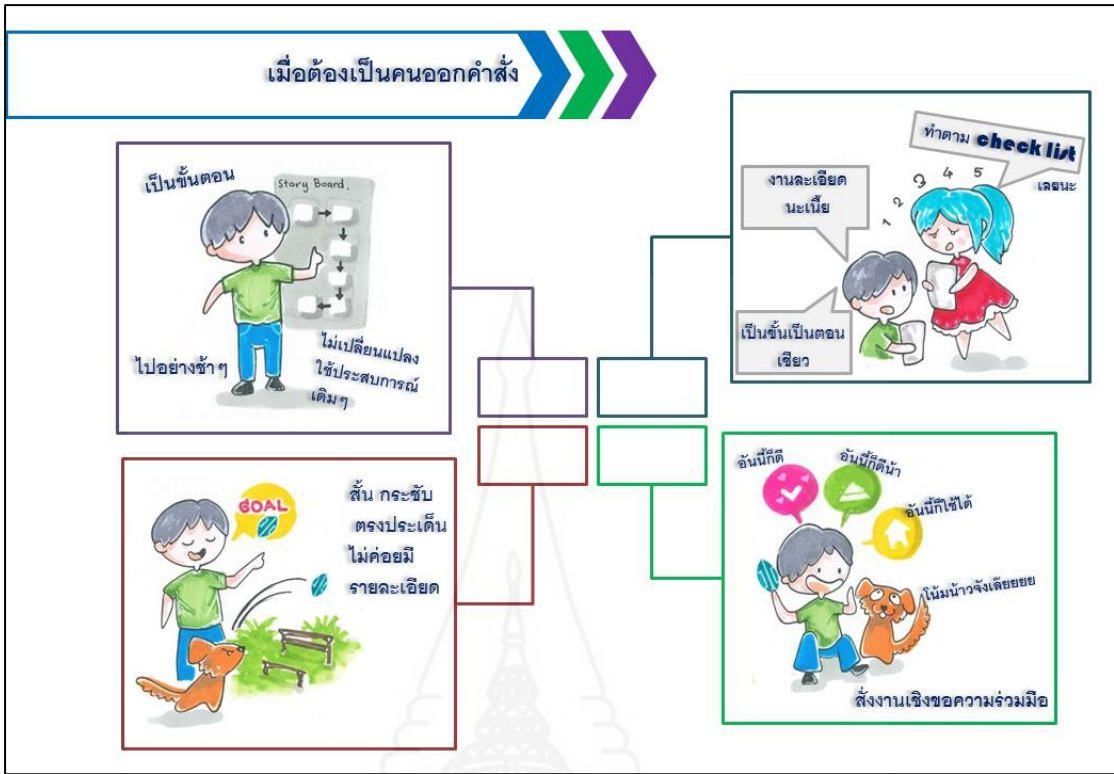
ใบกิจกรรมที่ 4

คุณคือใคร (Who are you?)

ตัวอย่างแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ เมื่ออยู่ในสถานการณ์  
ตามแนวคิดผู้นำสี่ทิศแนวคิด DISC ให้ (ฉบับการ์ตูน)







### เมื่อไป Shopping

จิง ??? ไปหมดแล้ว

อันไหนคุ้มที่สุดน้ำ

ชื้อเลย ชื้อเลย ชื้อเลย!!!  
เล็งไว้แล้ว เอาตอนนี้

ชื้อแล้วจะได้กลับ

ชื้อนี้ก็อยู่ได้แล้ว  
หมูยอ  
ไม่เปลี่ยนนะ

โอง

### เมื่อขอร้อง ขอความช่วยเหลือ

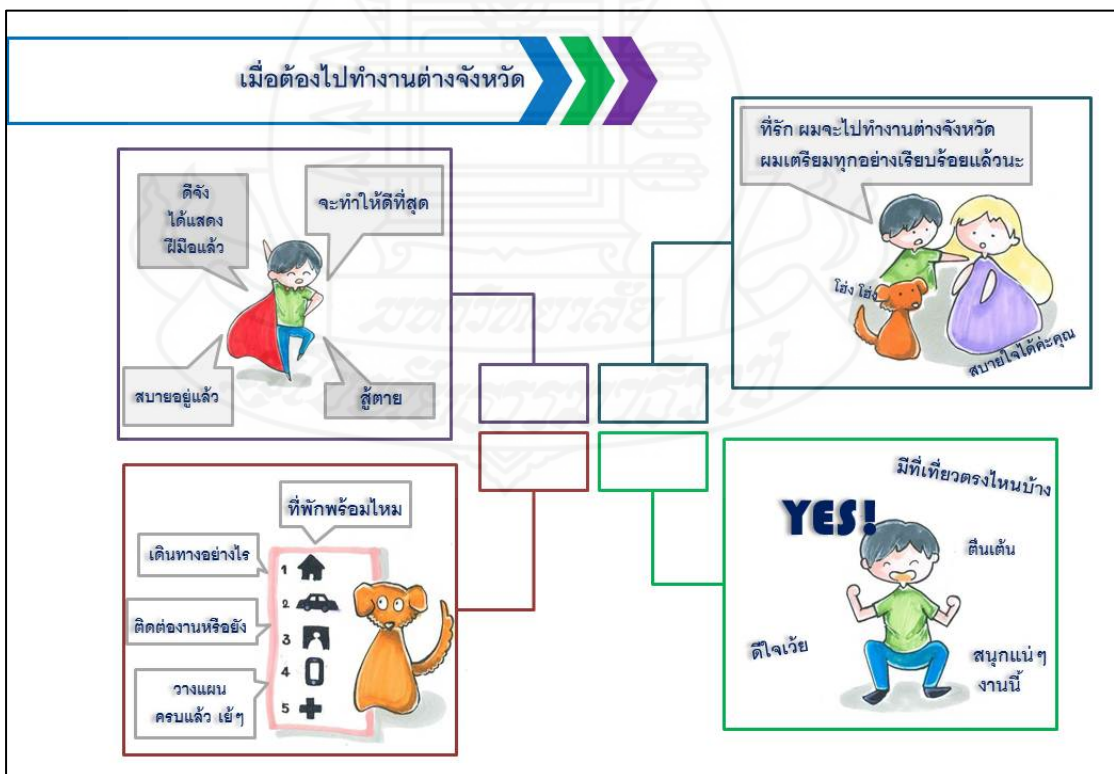
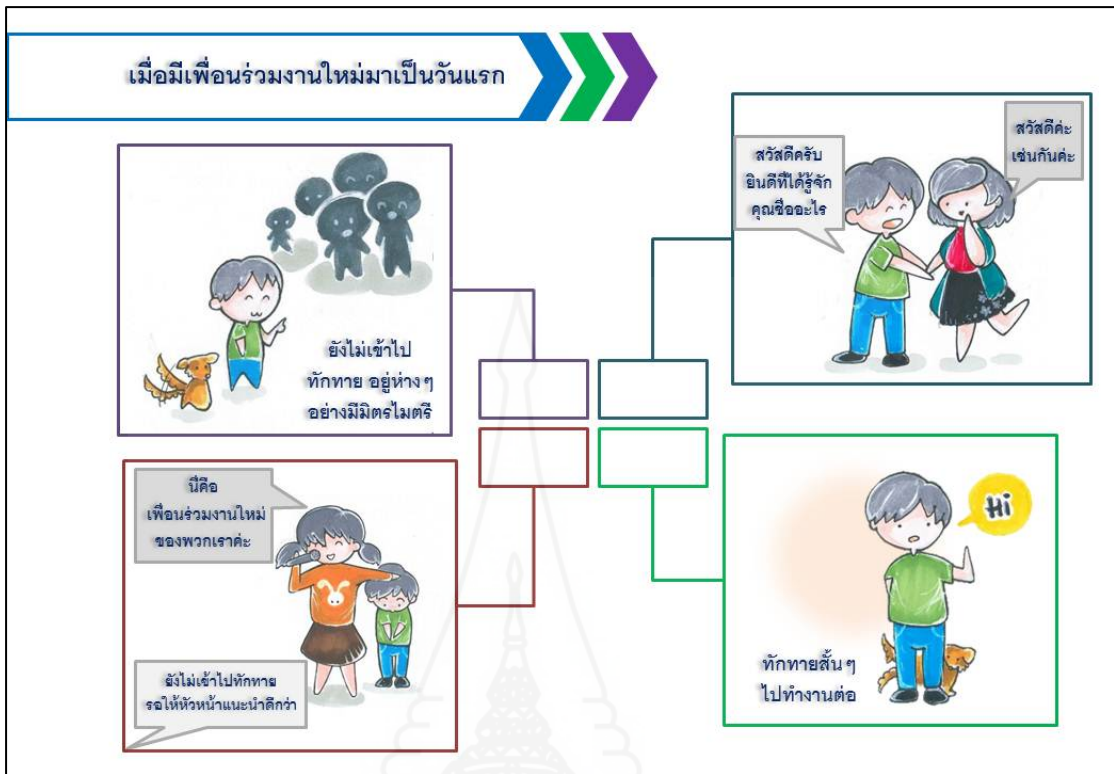
นะ นะ นะ ช่วยเค้าหน่อยนะ

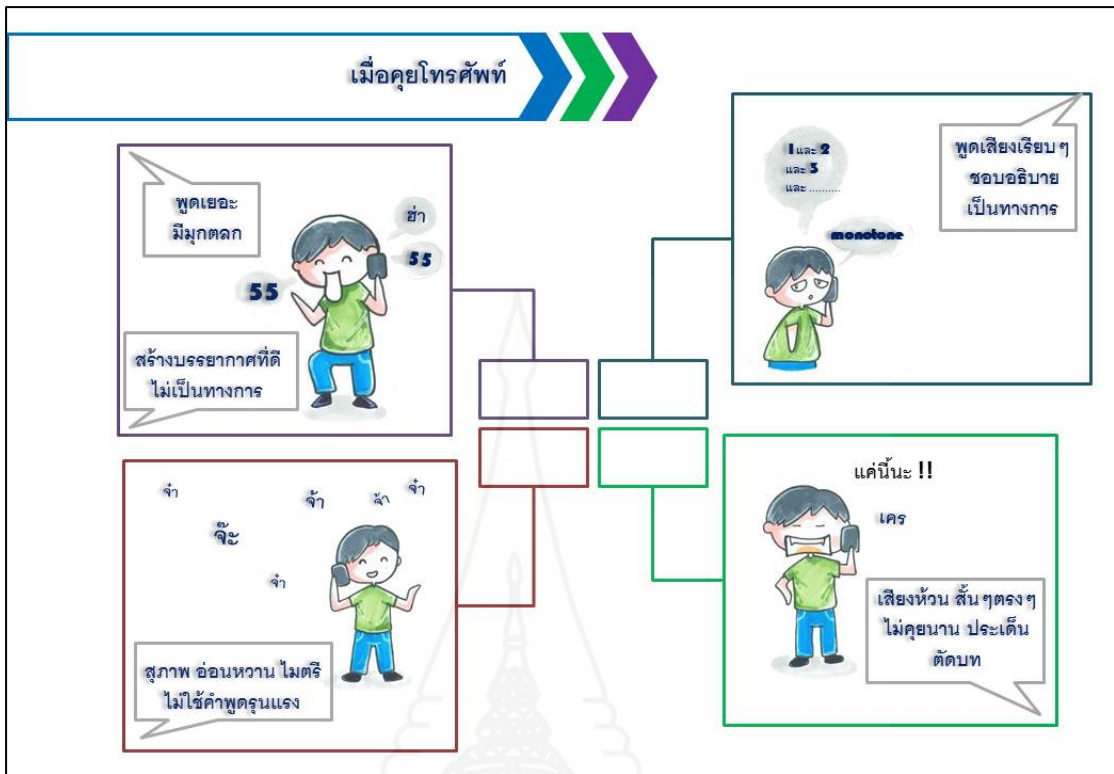
ช่วยเราหน่อยนะ  
โอเคค่ะ  
ถ้าช่วยเรา  
นายก็ได้

.....คือ แบบนี้นะครับ  
ผมต้องการ  
ความช่วยเหลือ  
จากคุณครับ  
ขอความกรุณา  
ได้ไหมครับ


ขอบคุณครับ  
ล้าปากใหม่ครับ  
ขอความกรุณา  
ด้วยนะคะ







เมื่อท่านรับรู้ข้อเสียของสัตว์เหล่านี้ ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร (กรณีที่ท่านต้องทำงานร่วมกัน)

 <p><b>กระทิง</b></p>	 <p><b>อินทรี</b></p>
 <p><b>หมี</b></p>	 <p><b>หนู</b></p>

### กิจกรรมที่ 5

ใบกิจกรรมที่ 5 “สิ่งดีๆ มีรอบตัว” (1)

1

2

3

“ปรัชญาชีวิต”

ใบกิจกรรมที่ 5 “สิ่งดีๆ มีรอบตัว” (2)

ข้อดีของตนเองมา 1 ข้อ

ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ดีที่สุด  
ที่สนับสนุนข้อดีนั้น (เป็นรูปธรรม)

ใบกิจกรรมที่ 5 “สิ่งดีๆ มีรอบตัว” (2)

ชื่อ.....

ประเภทสัตว์.....

ข้อดี คือ

ชื่อ.....

ข้อดี คือ

ชื่อ.....

ประเภทสัตว์.....

ข้อดี คือ

ชื่อ.....

ข้อดี คือ

ชื่อ.....

ประเภทสัตว์.....

ข้อดี คือ

ชื่อ.....

ข้อดี คือ

จงบอกเพื่อนในหน่วยงานที่ท่านสนิทที่สุด 3 คน (ในกลุ่มที่เป็นสัตว์เดียวกัน)

จงบอกเพื่อนในแผนกที่ท่านสนิทที่สุด 3 คน

### กิจกรรมที่ 6

ใบกิจกรรมที่ 6 งาน งาน งาน (My Job)

1. งานของฉันมีความสำคัญต่อแผนกและองค์กรอยู่ในระดับ.....

★      ★★      ★★★      ★★★★      ★★★★★

2. ฉันเข้าใจงานของฉันอยู่ในระดับ.....

★      ★★      ★★★      ★★★★      ★★★★★

ความสำคัญต่อตนเองอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม).....

.....

งานของฉันมีความสำคัญต่อผู้รับบริการอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม).....

.....

และมีความสำคัญต่อแผนกและองค์กรอย่างไร.....

.....

ฉันทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดบ้าง (จงโยงเส้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน)

งานของฉัน คือ

..... ★

- ★ แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู
- ★ กายภาพบำบัด
- ★ กิจกรรมบำบัด
- ★ พละศึกษา
- ★ ผู้ช่วยแพทย์
- ★ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด
- ★ ประชาสัมพันธ์

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับแพทย์แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟูอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับนักกายภาพบำบัดอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับนักกิจกรรมบำบัดอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับนักพลศึกษาอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับผู้ช่วยแพทย์อย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับผู้ช่วยนักกายภาพบำบัดอย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

งานของฉันมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์อย่างไร ( จงอธิบายเป็นรูปธรรม)

.....

.....

## กิจกรรมที่ 7

ใบกิจกรรมที่ 7 งานของเรายิ่งใหญ่ (Our Job)



## กิจกรรมที่ 8

กิจกรรมที่ 8 ตามล่าหาวิชัยยุทธ (RehabVCH Photohunter)

**ขอเชิญ!! ร่วมการแข่งขันประกวดภาพถ่าย**  
**ในชื่อหัวข้อ “วิชัยยุทธของจริง”**

**เงื่อนไขในการส่งภาพถ่าย**

- ภาพถ่ายเกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลวิชัยยุทธ
- ตั้งชื่อภาพถ่าย
- บรรยายความรู้สึก ความหมายของภาพถ่าย 1-3 บรรทัด
- โพสต์ลง facebook ตั้งเป็น Public โดสติด #RehabVCH like #vichayuthospital
- แจ้งการส่งภาพถ่ายที่ line group

**รางวัล**

- รางวัลชนะเลิศ, รองอันดับ 1, รองอันดับ 2 และรางวัลชมเชย 2 รางวัล
- เงินรางวัล ของรางวัลชมเชยมีเกียรติบัตร

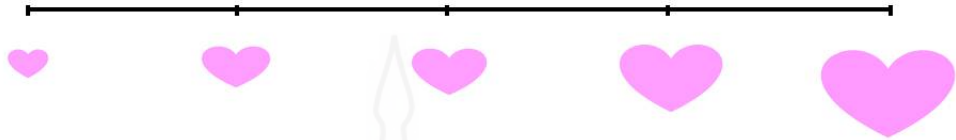
**ข้อควรระวัง**

- หมดเขตส่งผลงานภายใน 15 มิ.ย. 60 ประกาศผล 20 มิ.ย. 60
- 1 ท่าน 1 ผลงาน เท่านั้น
- ภาพถ่ายที่ส่งเข้าประกวด ถือเป็นลิขสิทธิ์ของกองประกวด

### กิจกรรมที่ 9

ใบกิจกรรมที่ 9 ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace)

ท่านรักคนนี้(โรงพยาบาล) ขนาดไหน (จงวงกลมรูปหัวใจในระดับที่ท่านพอใจ)



จงบอกเหตุผลมา 3 ข้อ ว่าเหตุใดถึง “รัก” โรงพยาบาลแห่งนี้

- 1.....
- 2.....
- 3.....

จงบอกเหตุผลมา 3 ข้อ ว่าเหตุใดยังทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

- 1.....
- 2.....
- 3.....

จงบอกความดีที่ทำต่อแผนกหรือองค์กรของท่านมา 1 ข้อ

คือ.....

จงอธิบายเหตุการณ์ (เป็นรูปธรรม)

.....  
.....

จงบอกข้อดีของแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

คือ.....

จงอธิบายเหตุการณ์ (เป็นรูปธรรม)

.....  
.....

จงบอกข้อดีของโรงพยาบาลวิชัยยุทธ

คือ.....

จงอธิบายเหตุการณ์ (เป็นรูปธรรม)

.....  
.....

## กิจกรรมที่ 10

**กิจกรรมที่ 10 สวัสดีทุกคน (Hello My Friends)**

**MISSION 3**

**Hello My Friends**

เราทำความรู้จักกับสมาชิกในกลุ่มกันหน่อย  
"Selfie" ทุกคนจงรู้จักกัน

- เราต้องจูมมือเพื่อนในกลุ่มไปถ่าย Selfie กัน โดยในรูปจะต้องมีเราและเพื่อนในกลุ่มอย่างน้อย 1 คน และตีกวีชื่อยุทธศักดิ์ไดตักหนึ่ง แต่ในกลุ่มต้องที่ครบทั้ง 3 ตีก พร้อมทั้งระบุประเภทของสัตว์ที่ตัวคุณๆ นั้น
- ตั้งชื่อกลุ่ม และ เป้าหมายของกลุ่ม
- ภายในกลุ่มมี สัตว์ส่วนของสัตว์ในแต่ละประเภทอย่างไร แล้วถ้าจะให้กลุ่มเรา ประสบความสำเร็จในการแข่งแรลลี่ครั้งนี้ ต้องทำอย่างไร

หมดเขต ส่ง วันที่ 14 มิ.ย. 60 ก่อนเที่ยงคืนนะจ๊ะ

**MISSION 3**

**Hello My Friends**

**การให้คะแนน**  
การส่งภารกิจ กลุ่มแรก 10 คะแนน ต่อไป 5 และ 3 คะแนน องค์ประกอบของรูป

- ในรูป มี 2 คนขึ้นไป จะมีคะแนนพิเศษเพิ่มขึ้น 3-5 คน (+คะแนน 1 คะแนน), 5 คนขึ้นไป (+คะแนน 2 คะแนน) (เริ่มบวกคนที่ 3)
- รูปที่ถ่ายภายนอกตึก + 1 คะแนน
- รูปที่ไม่สมบูรณ์ จะถูกลบคะแนน 1 คะแนน ตามจำนวนคนในรูป
- รูปที่ส่งมาสมาชิกไปครบ สบคนละ 2 คะแนน
- ส่งช้ากว่ากำหนด หัก 2 คะแนน

**หมายเหตุ**  
กลุ่มที่ได้คะแนนรวมเป็น อันดับ 1 ได้ 10 ★  
กลุ่มที่ได้คะแนนรวมเป็น อันดับ 2 ได้ 5 ★  
กลุ่มที่ได้คะแนนรวมเป็น อันดับ 3 ได้ 3 ★

## กิจกรรมที่ 11

**กิจกรรมที่ 11 ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH Code)**

**MISSION 4**

**DAVINCI VCH Code**

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

นำชุดรูป วิชัยยุทธ และภาพลายวิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

หมดเขต ส่ง วันที่ 17 มิ.ย. 60 ก่อนเที่ยงคืนนะจ๊ะ

**MISSION 4**

**DAVINCI VCH Code**

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

นำชุดรูป วิชัยยุทธ และภาพลายวิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

หมดเขต ส่ง วันที่ 17 มิ.ย. 60 ก่อนเที่ยงคืนนะจ๊ะ

**MISSION 4**

**DAVINCI VCH Code**

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

นำชุดรูป วิชัยยุทธ และภาพลายวิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

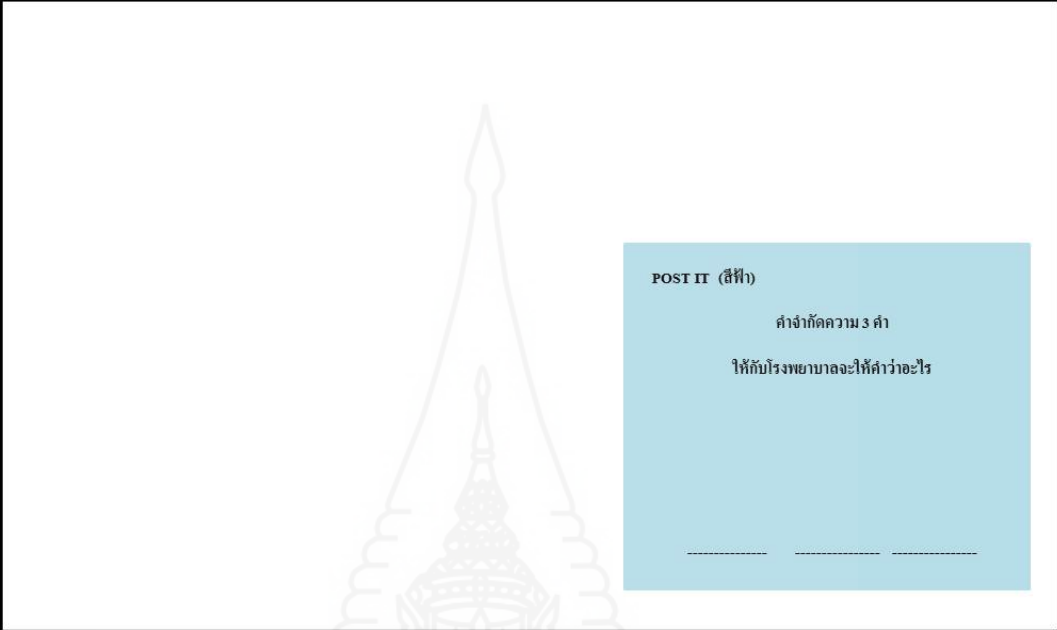
ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ โดยนำชุดรูป วิชัยยุทธ มาถอดรหัสลับวิชัยยุทธ

หมดเขต ส่ง วันที่ 17 มิ.ย. 60 ก่อนเที่ยงคืนนะจ๊ะ



## กิจกรรมที่ 12

กิจกรรมที่ 12 นี้คือบ้านของเรา (My home) ปังฉิมนิเทศ



POST IT (สีฟ้า)

คำจำกัดความ 3 คำ

ให้กับโรงพยาบาลจะให้คำอะไร

-----





**ภาคผนวก ค**

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

### 1. ชื่อ รศ.ดร. พิทักษ์ สันตนิรันดร์ (หัวหน้าอนุสาขา และห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา)

สถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา ภาควิชาพยาธิวิทยา คณะแพทยศาสตร์

โรงพยาบาล รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

วุฒิการศึกษา วท.บ. (เทคนิคการแพทย์) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล; M.Sc.

(Medical Microbiology); Ph.D. (Immunology of Infectious Diseases) London School of Hygiene and Tropical Medical, University of London, London, UK.

### ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- 2545- ปัจจุบัน กองบรรณาธิการวารสารสมาคมเทคนิคการแพทย์แห่งประเทศไทย  
ในพระอุปถัมภ์ฯ
- 2547- ปัจจุบัน หัวหน้าอนุสาขา/ ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา ภาควิชาพยาธิวิทยา
- 2558- ปัจจุบัน กรรมการฝ่ายวิชาการ ในคณะกรรมการบริหารสมาคมเทคนิคการแพทย์  
แห่งประเทศไทย ในพระอุปถัมภ์ฯ
- 2559- ปัจจุบัน กรรมการผู้ทรงวุฒิ ด้านแบคทีเรียในคณะกรรมการเชื้อโรค และพิษจากสัตว์  
กระตรวงสาธาณสุข และกรรมการในคณะกรรมการการประสานงาน และ  
บูรณาการงานการดื้อยาต้านจุลชีพ และในคณะกรรมการจัดทำร่างมาตรฐาน  
ห้องปฏิบัติการ ด้านจุลชีววิทยาทางการแพทย์ กระตรวงสาธาณสุข
- 2552- 2559 ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาพยาธิวิทยาคลินิก คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2554- 2558 ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายการศึกษาหลังปริญญา คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล-  
รามาธิบดี และกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2545- 2549 รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามาธิบดี

2. **ชื่อ** ผศ.ดร. กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์ (หัวหน้าสาขาวิชาภาษาไทย)

**สถานที่ทำงาน** สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**วุฒิการศึกษา** ศษ.บ. (ภาษาไทย) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (พระราชวังสนามจันทร์) ศศ.ม. (ภาษาไทย) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) และ กจ.ด. (การจัดการการสื่อสาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

**ประสบการณ์หรือความชำนาญ**

- การใช้ภาษาไทย

3. **ชื่อ** นายรัชต์ วงศ์วิสิทธิ์ (regional HR manager)

**สถานที่ทำงาน** บริษัท ลูซี่ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด

**วุฒิการศึกษา** Bachelor of Engineering (Computer Engineering), Assumption University;  
Master of Management in Organization Development (MMOD), Assumption University

**ประสบการณ์หรือความชำนาญ**

- 2015- Current Regional HR Manager, Lucy Electric Co., Ltd
- 2015-2017 General Manager Human Resources, Indo Thai Synthetics Co., Ltd
- 2014-2015 Human Resources Manager, Mitsubishi Corporation LT Thailand
- 2012-2014 Independent OD Consultant, Creative Learning Farm Co., Ltd
- 2004- 2012 Business Portfolio Manager Nokia (Thailand) Co., Ltd

4. ชื่อ นายพัฒนพงศ์ แย้มงามเหลือ (ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายพิจารณาสินประกัน)

สถานที่ทำงาน ฝ่ายพิจารณาสินประกัน บริษัท เอฟดับบลิวดีประกันชีวิต กรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา วท.บ. (เทคนิคการแพทย์) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล; Fellow, Life Management Institute (FLMI); Associate, Reinsurance Administration (ARA)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- 2545- ปัจจุบัน ผู้อำนวยการฝ่ายพิจารณาสินประกัน บริษัทเอฟดับบลิวดีประกันชีวิต
- 2539- 2545 ผู้จัดการฝ่ายพิจารณาสินประกัน บริษัท ประกันชีวิตศรีอยุธยา
- 2531- 2539 ผู้พิจารณาสินประกัน บริษัท เอไอเอ ประเทศไทย

5. ชื่อ นางอนุธิดา วงศ์ตันกาศ (รองหัวหน้าแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู และหัวหน้าหน่วยงานกิจกรรมบำบัด)

สถานที่ทำงาน หน่วยงานกิจกรรมบำบัด แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

วุฒิการศึกษา วท.บ. (กิจกรรมบำบัด) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- 2555- ปัจจุบัน รองหัวหน้าแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู และหัวหน้าหน่วยงานกิจกรรมบำบัด  
โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
- 2549- ปัจจุบัน นักกิจกรรมบำบัด แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

## การตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

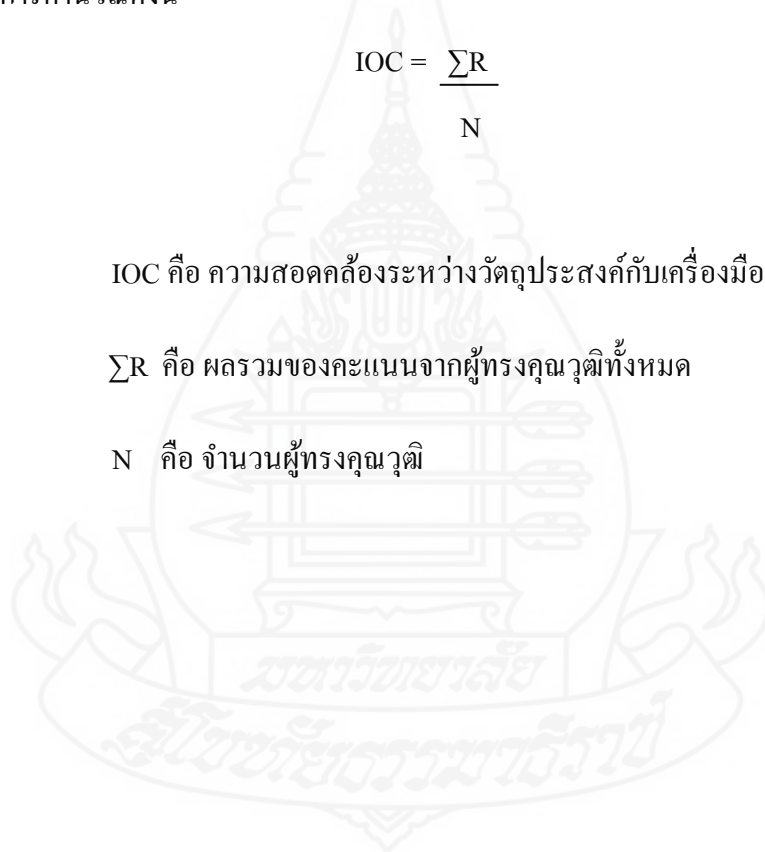
โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยพิจารณาเป็นรายข้อ เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (item-objective congruence index: IOC) วิธีการวิเคราะห์ของโรบินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ



**การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา  
ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร**

ตารางภาคผนวก ค. 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล)

ข้อ ที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ค. 1 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ ในตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน  
5 ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหาข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่า ทุกข้อคำถามใช้ได้

ตารางภาคผนวก ก. 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและ  
วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ตอนที่ 2 แบบสอบวัดความผูกพันต่อองค์กร)

ข้อ ที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	-1	0	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
6	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
7	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.20	ใช้ไม่ได้
11	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
12	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้



24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	-1	0	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
27	+1	+1	-1	-1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ค.2 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ตอนที่ 2 แบบสอบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 40 ข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ ที่ได้ไม่ถึง 0.80 ได้แก่ ข้อที่ 5-7, 10-12, 23, 26, 27, 29, 34 แสดงว่ามีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ที่ต้องปรับปรุงหรือใช้ไม่ได้

ตารางภาคผนวก ค. 3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะลักษณะปลายเปิด)

ข้อที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	รวม						1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ค. 3 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ ในตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะลักษณะปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5  
ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่า ข้อคำถามใช้ได้



การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยง (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient)  
 โดยวิธีการคำนวณของครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient)  
 ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตารางภาคผนวก ค. 4 ตารางแสดงความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม (ข้อที่)	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted	แปลผล
1	.39	.94	ความเที่ยงสูง
2	.28	.94	ความเที่ยงสูง
3	.51	.93	ความเที่ยงสูง
4	.45	.93	ความเที่ยงสูง
5	.53	.93	ความเที่ยงสูง
6	.52	.93	ความเที่ยงสูง
7	.45	.93	ความเที่ยงสูง
8	.18	.94	ความเที่ยงสูง
9	.40	.94	ความเที่ยงสูง
10	.43	.94	ความเที่ยงสูง
11	.58	.93	ความเที่ยงสูง
12	.69	.93	ความเที่ยงสูง
13	.57	.93	ความเที่ยงสูง
14	.71	.93	ความเที่ยงสูง
15	.59	.93	ความเที่ยงสูง
16	.45	.93	ความเที่ยงสูง
17	.53	.93	ความเที่ยงสูง
18	.42	.94	ความเที่ยงสูง
19	.52	.93	ความเที่ยงสูง
20	.46	.93	ความเที่ยงสูง
21	.71	.93	ความเที่ยงสูง
22	.75	.93	ความเที่ยงสูง
23	.70	.93	ความเที่ยงสูง

ตารางภาคผนวก ก. 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม (ข้อที่)	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted	แปลผล
24	.59	.93	ความเที่ยงสูง
25	.66	.93	ความเที่ยงสูง
26	.65	.93	ความเที่ยงสูง
27	.44	.93	ความเที่ยงสูง
28	.72	.93	ความเที่ยงสูง
29	.74	.93	ความเที่ยงสูง
30	.14	.94	ความเที่ยงสูง
31	.42	.94	ความเที่ยงสูง
32	.57	.93	ความเที่ยงสูง
33	.69	.93	ความเที่ยงสูง
34	.34	.94	ความเที่ยงสูง
35	.70	.93	ความเที่ยงสูง
36	.52	.93	ความเที่ยงสูง
<b>คุณภาพทั้งฉบับ</b>			
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ – coefficient) (Cronbach's Alpha)		<b>.94</b>	<b>ความเที่ยงสูง</b>

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลผลความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ .00 - .20 แปลผลว่า ความเที่ยงต่ำมาก, .21 - .40 แปลผลว่า ความเที่ยงต่ำ, .41 - .70 แปลผลว่า ความเที่ยงปานกลาง และ .71 – 1.00 แปลผลว่า มีความเที่ยงสูง

จากตารางภาคผนวก ก. 4 พบว่า ความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร หลังจากการปรับปรุงข้อคำถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 36 ข้อ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ของกลุ่มตัวอย่างทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน มีค่าความเที่ยงสูงทั้งฉบับ เท่ากับ .94

การตรวจสอบคุณภาพค่าอำนาจจำแนก/ ค่า r (discrimination)

ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตารางภาคผนวก ค. 5 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม (ข้อที่)	คะแนนรวม		อำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มสูง (11)	กลุ่มต่ำ (11)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	แปลผล
1	35	33	.18	ไม่ดีควรตัดทิ้งหรือ ปรับปรุง
2	35	32	.27	พอใช้
3	36	31	.45	ดีมาก
4	36	33	.27	พอใช้
5	38	31	.64	ดีมาก
6	38	31	.64	ดีมาก
7	35	31	.36	ดี
8	37	35	.18	ไม่ดีควรตัดทิ้งหรือ ปรับปรุง
9	35	33	.18	ไม่ดีควรตัดทิ้งหรือ ปรับปรุง
10	35	32	.27	พอใช้
11	37	32	.45	ดีมาก
12	43	35	.73	ดีมาก
13	42	34	.73	ดีมาก
14	43	34	.82	ดีมาก
15	43	34	.82	ดีมาก
16	41	35	.55	ดีมาก
17	40	34	.55	ดีมาก
18	41	35	.55	ดีมาก
19	40	32	.73	ดีมาก
20	41	33	.73	ดีมาก
21	44	34	.91	ดีมาก

ตารางภาคผนวก ก. 5 (ต่อ)

ข้อความ (ข้อที่)	คะแนนรวม		อำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มสูง (11)	กลุ่มต่ำ (11)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	แปลผล
22	44	33	1.00	ดีมาก
23	43	33	.91	ดีมาก
24	43	34	.82	ดีมาก
25	43	35	.73	ดีมาก
26	43	33	.91	ดีมาก
27	44	37	.64	ดีมาก
28	44	34	.91	ดีมาก
29	42	33	.82	ดีมาก
30	36	32	.36	ดี
31	37	32	.45	ดีมาก
32	41	33	.73	ดีมาก
33	42	34	.73	ดีมาก
34	38	32	.55	ดีมาก
35	40	32	.73	ดีมาก
36	39	31	.73	ดีมาก

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลผลค่าอำนาจการจำแนก ได้แก่ .40 ขึ้นไป แปลผลว่า ดีมาก, .30 - .39 แปลผลว่า ดี, .20 - .29 แปลผลว่า พอใช้ และ .19 - ต่ำกว่า แปลผลว่า ไม่ดีควรตัดทิ้งหรือปรับปรุง

จากตารางภาคผนวก ก. 5 พบว่า อำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร หลังจากการปรับปรุงข้อความที่ได้จากการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 36 ข้อ โดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของจุงเตฟาน เรียงลำดับคะแนนจากสูงไปต่ำ คัดเลือกออกมาร้อยละ 27 จากกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ กลุ่มละ จำนวน 11 คน จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ของกลุ่มตัวอย่างทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน มีข้อความ จำนวน 3 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ไม่สมควรตัดทิ้งหรือปรับปรุง ได้แก่ ข้อที่ 1, 8 และ 9 มีข้อความ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 4 และ 10 อยู่ในเกณฑ์พอใช้ มีข้อความ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7 และ 30 อยู่ในเกณฑ์ดี และข้อความที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ดีมาก

**การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา**  
**ของแบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว**  
**ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก**

ตารางภาคผนวก ก. 6 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนความพึงพอใจ)

ข้อที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
<b>ด้านความผูกพันองค์กร</b>								
ก่อน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
หลัง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
<b>ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน</b>								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติ</b>								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ก. 6 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ในตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนความพึงพอใจ จำนวน 10 ข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่า ทุกข้อคำถามใช้ได้

ตารางภาคผนวก ก. 7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะลักษณะปลายเปิด)

ข้อที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ก. 7 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ในตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะลักษณะปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหารายชื่อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่า ข้อคำถามใช้ได้





**การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา  
ของชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด  
ของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก และสุนทรียสาธก**

ตารางภาคผนวก ค. 8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดกิจกรรมแนะแนว)

ข้อ ที่	กิจกรรม	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปล ผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5		
1	สิ่งดีๆ กำลังจะมา (ปฐมนิเทศ)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	คิดบวก มันคืออะไร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ฉันคือใคร (Who am I?)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	คุณคือใคร (Who are you?)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สิ่งดีๆ มีรอบตัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	งาน งาน งาน (my job)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	งานของเรายิ่งใหญ่ (our job)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ตามล่าหาวิชัยยุทธ (rehabVCH photohunter)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ที่ทำงานของเราน่าอยู่ (happy workplace)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	สวัสดีทุกคน (hello my friends)	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
11	ถอดรหัสลับวิชัยยุทธ (DAVINCI VCH code)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	นี่คือบ้านของเรา (my home) (ปัจฉิมนิเทศ)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

จากตารางภาคผนวก ค. 8 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ  
วัตถุประสงค์ ในชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทย์โก  
และสุนทรียสาธก จำนวน 12 กิจกรรม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีความตรงเชิงเนื้อหารายชื่อ  
โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 แสดง  
ว่า ทุกกิจกรรมใช้ได้



ภาคผนวก ง

- ข้อมูลอ้างอิงก่อนการวิจัย
- ประมวลภาพการทำกิจกรรม

**สถิติการลาออกจากงาน  
ของเจ้าหน้าที่แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ**

แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ เป็นแผนกที่มีความหลากหลายตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักพลศึกษา ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยแพทย์ และประชาสัมพันธ์ โดยมีสถิติการลาออกจากงาน (ดังตารางภาคผนวก ง. 1)

ตารางภาคผนวก ง. 1 ตารางแสดงความถี่ และร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ลาออกจากงานในแต่ละปี

ปี พ.ศ.	จำนวนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ลาออก (คน)	ร้อยละ
2553	55	4	7.27
2554	58	9	15.52
2555	59	20	33.90
2556	62	13	20.97
2557	64	16	25.00
2558	65	18	27.69
2559 (เม.ย.)	66	6	9.09

จากตารางภาคผนวก ง. 1 พบว่า มีอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.69 และ ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารบุคคล รพ.วิชัยยุทธ, เมษายน 2559)

**การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ**

ศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จากแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน ที่มีความเที่ยง เท่ากับ .94 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.20-1.00 กับกลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 66 คน ผู้วิจัยได้รับคืน และมีฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 63 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.00 มีอายุระหว่าง 20-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีอัตรารายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.70 และเป็นตำแหน่งนักกายภาพบำบัด คิดเป็นร้อยละ 42.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาล-วิชัยยุทธ (ดังตารางภาคผนวก ง. 2)

ตารางภาคผนวก ง. 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามปัจจัยภายใน

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยภายใน)	ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จ (achievement)	3.90	0.66	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition)	3.97	0.72	มาก
ด้านความก้าวหน้า (advancement)	3.57	1.06	มาก
ลักษณะของงาน (work itself)	3.81	0.81	มาก
ความรับผิดชอบ (responsibility)	3.62	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางภาคผนวก ง. 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน จำแนกตามปัจจัยภายในของกลุ่มประชากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.77 \pm 0.80$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.97 \pm 0.72$ ,  $3.90 \pm 0.66$ ,  $3.81 \pm 0.81$ ,  $3.62 \pm 0.76$  และ  $3.57 \pm 1.06$  ตามลำดับ

ตารางภาคผนวก ง. 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามปัจจัยภายใน เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จ (achievement)			
1. การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.90	0.64	มาก
2. การแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างราบรื่น	3.89	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
ด้านการได้รับยอมรับ (recognition)			
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.87	0.77	มาก
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
ด้านความก้าวหน้า (advancement)			
5. การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง	3.46	1.11	มาก
6. การได้รับการอบรม เรียนรู้ นำไปสู่การเกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ	3.68	1.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>1.06</b>	<b>มาก</b>
ลักษณะของงาน (work itself)			
7. การรู้จักลักษณะงานของตนเอง	3.84	0.79	มาก
8. ภาระงาน และปริมาณงาน	3.78	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>
ความรับผิดชอบ (responsibility)			
9. การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	3.48	0.76	มาก
10. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.75	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางภาคผนวก ง. 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน จำแนกตามปัจจัยภายในของกลุ่มประชากร เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างราบรื่น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การรู้จักลักษณะงานของตนเอง ภาระงาน และ

ปริมาณงานของตนเอง การได้รับการอบรมเรียนรู้ นำไปสู่การเกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.06 \pm 0.67$ ,  $3.90 \pm 0.64$ ,  $3.89 \pm 0.68$ ,  $3.87 \pm 0.77$ ,  $3.84 \pm 0.79$ ,  $3.78 \pm 0.83$ ,  $3.75 \pm 0.76$ ,  $3.68 \pm 1.00$ ,  $3.48 \pm 0.76$  และ  $3.46 \pm 1.11$  ตามลำดับ

ตารางภาคผนวก ง. 4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอก)	ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพการทำงาน (status)			
11. อาชีพเป็นที่รู้จักจากบุคคลทั่วไป	3.73	0.83	มาก
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relations supervisors)			
12. ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือด้วยความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง	3.70	1.00	มาก
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations peers)			
13. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ เมื่อต้องการอย่างเต็มใจ	4.19	0.80	มาก
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relations subordinates)			
14. ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ	3.90	0.89	มาก
นโยบาย และการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration)			
15. การบริหารงาน นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร	3.48	1.16	มาก
ความมั่นคงในงาน (job security)			
16. ความมั่นคงของงาน	3.70	1.07	มาก
สภาพการทำงาน (working condition)			
17. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่องาน	3.75	0.74	มาก
ค่าจ้างหรือเงินเดือน (pay/ salary)			
18. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเป็นธรรมกับภาระงาน	4.03	0.90	มาก
โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth)			
19. การได้รับโอกาสการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน	3.54	1.16	มาก

ตารางภาคผนวก ง. 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอก)	ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพความเป็นอยู่ (personal life)			
20. ความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.68	0.84	มาก
การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (supervisor-technical)			
21. เกณฑ์ในการประเมินผลมีความชัดเจน	3.65	1.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางภาคผนวก ง. 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน จำแนกตามปัจจัยภายนอกของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.76 \pm 0.94$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการทำงาน อาชีพเป็นที่รู้จักจากบุคคลทั่วไป สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน สภาพความเป็นอยู่ การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน และนโยบายการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานของบริษัท มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $4.19 \pm 0.80$ ,  $4.03 \pm 0.90$ ,  $3.90 \pm 0.89$ ,  $3.75 \pm 0.74$ ,  $3.73 \pm 0.83$ ,  $3.70 \pm 1.00$ ,  $3.70 \pm 1.07$ ,  $3.68 \pm 0.84$ ,  $3.65 \pm 1.00$ ,  $3.54 \pm 1.16$  และ  $3.48 \pm 1.16$  ตามลำดับ

ตารางภาคผนวก ง. 5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงูใจที่มีต่อการ  
ทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยของแรงงูใจ	ระดับแรงงูใจที่มีต่อการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภายใน	3.77	0.80	มาก
ภายนอก	3.76	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>

จากตารางภาคผนวก ง. 5 พบว่า ระดับแรงงูใจที่มีต่อการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.77 \pm 0.87$  เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามปัจจัย พบว่า  
ระดับแรงงูใจที่มีต่อการทำงาน จำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ  $3.77 \pm 0.80$ ,  $3.76 \pm 0.94$  ตามลำดับ





การประมวลผลภาพในการทำกิจกรรม

**ประมวลผลภาพการทำกิจกรรม** กิจกรรมที่ 1  
ภาคผนวก

ใบกิจกรรมที่ 1 - "ซึ่งสิ่งใดบ้างจะหา(ประมวลผล)  
ซึ่งวิธีของอำนาจที่บริหารขยายผล

POST IT (สีส้ม)  
ส่งกำลังใจความหวัง  
ให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่



**ประมวลผลภาพการทำกิจกรรม** กิจกรรมที่ 2  
ภาคผนวก

Note

ความตั้งใจ  
- ซึ่งสิ่งใดบ้าง  
ที่ฉันต้องการและฉันมีวิธีการอย่างไร

ความตั้งใจ  
- ซึ่งสิ่งใดบ้าง  
ที่ฉันต้องการและฉันมีวิธีการอย่างไร

ใบกิจกรรมที่ : ศิษย์บว กั้นดีอย่างไร



## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 3

### ภาคผนวก

โมเดลเรื่อง "อินทรี"

**แบบประเมินพฤติกรรม**

	40.30% (40%)		34.33% (30%)
	14.93% (15%)		10.45% (15%)

## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 4

### ภาคผนวก

**ใบกิจกรรมที่ 4**  
คุณคือใคร (Who are you?)  
หัวข้อแบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ เมื่อเป็น  
ตามแนวคิดผู้นำที่คิดแนวคิด DISC ให้ (ฉบับการ์ตูน)

เมื่อทำรับรู้ข้อเสียของตัวเองแล้วมี ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหานี้อย่างไร (กรณีที่ทำกันต้องทำงานร่วมกัน)

<p><b>กระต๊อ 90.54%</b></p> <p>กระต๊อ: ใจพยายาทำให้ออกมาของทุกคน ซื่อสัตย์ ไม่ทำตนเด่น มีศัตรูจริงใจขอความช่วยเหลือ</p> <p>กระต๊อ: เป็นใจความ คิดเน้นของคนที่ให้... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p>	<p><b>อินทรี 52.36%</b></p> <p>อินทรี: ใจพยายามฟังให้คนอื่นได้ คิดค้นคิดในใจๆ แต่เขาไม่ฟัง คิดอะไรๆ คิดอะไรๆ คิดอะไรๆ</p> <p>อินทรี: ทำความที่อื่นที่ไรให้คนอื่น... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p>
<p><b>หมี 79.30%</b></p> <p>หมี: ใจพยายามฟังคนอื่นก่อน... มีจุดประสงค์... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p> <p>หมี: คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p>	<p><b>หนู 50.15%</b></p> <p>หนู: ใจพยายามไม่ฟัง... แต่ถ้ามองคนอื่น... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p> <p>หนู: ใจพยายาม... คังป๋, คูนกั้ง, โถงปั้ง...</p>

## ประมวลภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 5 ภาคผนวก

## ประมวลภาพการทำกิจกรรม

**ความสำคัญ**

★★★★★  
ระดับมากที่สุด (4.29 ± 0.66)

**ความเข้าใจ**

★★★★★  
ระดับมากที่สุด (4.28 ± 0.51)

### กิจกรรมที่ 6 ภาคผนวก

## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 7

## ภาคผนวก

ใบกิจกรรมที่ 7 ระยะเวลาที่ใช้ 1 ชั่วโมง



## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 8

## ภาคผนวก



## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

กิจกรรมที่ 9  
ภาคผนวก

ใบกิจกรรม 9 : กิจกรรมการทำกิจกรรม (รวมคะแนน)

นักเรียนได้เป็นประธานของชมรมและร่วมออกใบปลิวประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนที่ 5

กรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรมภาคผนวกที่ 9  
ชื่อ \_\_\_\_\_  
เลขที่ของชุดนักเรียน \_\_\_\_\_

กรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรมภาคผนวกที่ 9  
ชื่อ \_\_\_\_\_  
เลขที่ของชุดนักเรียน \_\_\_\_\_

กรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรมภาคผนวกที่ 9  
ชื่อ \_\_\_\_\_  
เลขที่ของชุดนักเรียน \_\_\_\_\_

ระดับมาท **3.65±0.89**

## ประมวลาภาพการทำกิจกรรม

กิจกรรมที่ 10  
ภาคผนวก

กิจกรรมที่ 10 : ฮัลโหลเพื่อน (Hello My Friends)

**MISSION 3**  
Hello My Friends

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

- ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ที่โรงเรียน
- เล่นเกม "Settle" กับเพื่อน
- เล่นเกม "Settle" กับเพื่อน

หมายเหตุ : เกมนี้ใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที

**MISSION 3**  
Hello My Friends

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

- ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ที่โรงเรียน
- เล่นเกม "Settle" กับเพื่อน
- เล่นเกม "Settle" กับเพื่อน

หมายเหตุ : เกมนี้ใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที

**We are the one**

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

11.11%

22.22%

44.44%

22.22%

**Love WE CAN...**

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

23.87%

38.30%

28.57%

9.26%

**พี่เขี้ยวเกศียววม**

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

หน้า 40%

หู 40%

อังกะ 15%

กตัญ 5%

**บ๊องบ๊อง**

เป้าหมาย : ทำการ์ดเชิญเพื่อนมาเล่นเกม "Settle" ขงคุณผู้จัด

38.095%

38.095%

14.29%

9.52%

## ประมวลภาพการทำกิจกรรม

### MISSION 4 DAVINCI VCH Code

**1.** เป้าหมาย: วัตถุประสงค์ มุ่งเป้า ของโครงการ Davinci VCH Code และขยายให้มีความหมายและเข้าถึงคนทั่วไป

**2.** ครอบคลุม: คนไข้ / ผู้เกี่ยวข้อง / ทีมงาน / ชุมชน / คู่ค้า 4 และ 5 คืออะไร

**3.** วัตถุประสงค์: ไม่เพียงต้องได้รับการ پذیرชมแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่โครงการกำหนด

หมายเหตุ: วันที่ 17 ถึง 60 วันนับตั้งแต่วันจัด

### MISSION 4 DAVINCI VCH Code

**การให้คะแนนพิเศษ (ผลการปฏิบัติงานของแต่ละทีม)**  
และสิ่งปลูกสร้างจากทีมผู้ชนะเลิศเท่านั้น คนไข้ / ทีมงาน 9 คะแนน / คู่ค้า 3 คะแนน

- เป้าหมาย: วัตถุประสงค์ มุ่งเป้า ของโครงการ Davinci VCH Code
- ครอบคลุม: คนไข้ / ผู้เกี่ยวข้อง / ทีมงาน / ชุมชน / คู่ค้า 4 และ 5 คืออะไร
- วัตถุประสงค์: ไม่เพียงต้องได้รับการ پذیرชมแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่โครงการกำหนด

หมายเหตุ: วันที่ 17 ถึง 60 วันนับตั้งแต่วันจัด

#### โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

**ปรัชญา (philosophy)**  
การบริการด้วยหัวใจ

**วิสัยทัศน์ (vision)**  
เป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่เป็นที่พึ่งพิงของสังคม

**พันธกิจ (mission)**  
ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

**ค่านิยม (values)**  
"TRUSTY"  
Trustworthy  
T: Treatment is the key for success (การรักษาเป็นหัวใจ)  
R: Respect & Care as our own family (เคารพและดูแลเหมือนคนในครอบครัว)  
U: Unstoppable development (พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง)  
S: Support & Promote to be a Learning Organization (สนับสนุนและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)  
T: The Culture & society are our accountability (วัฒนธรรมและสังคมเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม)  
Y: Your quality & ethical healthcare services are our commitment (ของคุณภาพและจรรยาบรรณการบริการทางการแพทย์เป็นพันธกิจ)

#### UNIVERSE

**ข้อ 1**  
1. Support & Promote to be a Learning Organization (สนับสนุนและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)  
2. The Culture & society are our accountability (วัฒนธรรมและสังคมเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม)  
3. Your quality & ethical healthcare services are our commitment (ของคุณภาพและจรรยาบรรณการบริการทางการแพทย์เป็นพันธกิจ)

#### together WE CAN...

**ข้อ 1**  
เป้าหมาย: 1. การแพทย์ที่ครบถ้วนและทันสมัย (Advanced & Trusty Thai Hospital) (ขั้นสูง)  
2. บริการที่เข้าถึงง่ายและครอบคลุม (Accessible & Trusty Thai Hospital) (ขั้นสูง)  
3. ให้ความสำคัญกับคนไข้ (Patient-Centered) (ขั้นสูง)  
4. มีความปลอดภัย (Safety) (ขั้นสูง)  
5. มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) (ขั้นสูง)  
6. มีความยั่งยืน (Sustainability) (ขั้นสูง)

**ข้อ 2**  
พันธกิจ: TRUSTY คือหัวใจของ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ (Trustworthy is the key for success)  
ค่านิยม: TRUSTY คือหัวใจของ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ (Trustworthy is the key for success)

**ข้อ 3**  
- ให้ความสำคัญกับคนไข้  
- ให้ความสำคัญกับคนไข้  
- ให้ความสำคัญกับคนไข้

#### สีเขียวเกี่ยววกลม

**ข้อ 1**  
เป้าหมาย: 1. การแพทย์ที่ครบถ้วนและทันสมัย (Advanced & Trusty Thai Hospital) (ขั้นสูง)  
2. บริการที่เข้าถึงง่ายและครอบคลุม (Accessible & Trusty Thai Hospital) (ขั้นสูง)  
3. ให้ความสำคัญกับคนไข้ (Patient-Centered) (ขั้นสูง)  
4. มีความปลอดภัย (Safety) (ขั้นสูง)  
5. มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) (ขั้นสูง)  
6. มีความยั่งยืน (Sustainability) (ขั้นสูง)

**ข้อ 2**  
พันธกิจ: TRUSTY คือหัวใจของ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ (Trustworthy is the key for success)  
ค่านิยม: TRUSTY คือหัวใจของ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ (Trustworthy is the key for success)

## ประมวลภาพการทำกิจกรรม

### กิจกรรมที่ 12

กิจกรรมที่ 12 มีลักษณะการ (Activity) แบบ (Activity)

### ภาคผนวก

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายอำเภอ อัญญาวุธ
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤศจิกายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546-2550 วท.บ. (กิจกรรมบำบัด) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
ตำแหน่งหน้าที่	นักกิจกรรมบำบัด

