



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก
และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
The Effects of Using a Guidance Activities Package Based on PerlaM. Tayko's Whole Brain
Literacy (WBL) Concept and Appreciative Inquiry (AI) on Organizational Engagement of
Employees in the Rehabilitation Department of Vichaiyut Hospital

อำเภอ อัสฎาวุธ (Amphur Atasadavut)¹ วัลภา สบายยิ่ง (Wunlapa Sabaiying)² นีรนาท แสนสา (Niranart sansa)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวจำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส และ (3) ศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 20 คน จากการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีความเที่ยงเท่ากับ .94 (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธกจำนวน 12 กิจกรรมและ (3) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง โดยวิธีของเชฟเฟ และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก มีระดับคะแนนมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (2) ความผูกพันต่อองค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของเจ้าหน้าที่ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและ (3) ระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.67) ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรอาศัยเทคโนโลยีในการทำกิจกรรมเพื่อง่ายและสะดวกต่อการทำกิจกรรม รวมทั้งการสื่อสารโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์และมีเนื้อหาที่ทันสมัย

คำสำคัญ กิจกรรมแนะแนว การรู้ของสมองทั้งหมดสุนทรียสาธกความผูกพันต่อองค์กร เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาล

¹ นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
e-mail address Amphur.Atsadavut@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
e-mail address Wunlapa.Sab@stou.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
e-mail address Niranart.San@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of the study were (1) to compare outcomes of organizational engagement activities between pretest and posttest, (2) to compare organizational engagement after using a guidance activities package; dividing topersonal characteristics composed ofgender, age, period of employment, degree of study, monthly income rate and marital status and (3) to find appreciative level and suggestion of using a guidance activities package. The samples of study were 20 staffs of Rehabilitation Department at Vichaiyut hospital by stratified random sampling and volunteer none random method.The study instrument consisted of (1) Organizational engagement questionnaire (reliability at .94)(2) A guidance activities packagebased on theWhole Brain Literacy(WBL) Concept and Appreciative Inquiry (AI) 12 activities and (3) Satisfaction level questionnaire of using a guidance activities package. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, two-way ANOVA (Scheffe's method) and content analysis. The finding showed that (1) comparing organizational engagement level showed posttest was statistically significant higher than pretest at the .05 level, (2)comparing organizational engagement after using a guidance activities package categorize bypersonal characteristics founded sample as different of all personal characteristics had organizational engagement level were not significantly different at .05 leveland (3) appreciative level and suggestion of using a guidance activities package were at the highest level ($\bar{X}$ =4.21, S.D. = 0.67). The suggestion of this study should be added the channels of electronic communication via social media; made activities more comfortable and more facile. Moreover information is up to date as well.

Keywords: Guidance activities package, Whole Brain Literacy (WBL), Appreciative Inquiry (AI), Organizational engagement, Rehabilitation, Hospital



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรง อัตราการแข่งขันทางสังคมเพิ่มสูงขึ้น เป็นภาวะที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งการเปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์ ซึ่งตรงกับหลักการบริหารและพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ได้แก่ มนุษย์ (man) เงินทุนหรืองบประมาณ (money) วัสดุดิบ (material) และวิธีการจัดการ (method) (Katz & Kahn, 1978, pp. 20) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการขับเคลื่อนสังคมในยุคใหม่ เพราะฉะนั้น การบริหารยุคใหม่ จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน (Thailand 4.0) กล่าวถึง การมุ่งให้คนไทยเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ไปพร้อมกับการพัฒนา “คนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง” คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (head) มีทักษะที่เห็นผล (hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (health) และมีจิตใจที่งดงาม (heart) โดยการส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตในตัวคน (growth for people) เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้กลายเป็นคนที่สามารถขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (people for growth) และพาประเทศไปสู่ความยั่งยืน (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, น.19) จากการสำรวจทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับโลก (2012 Thailand HR Trends Survey) จาก 187 องค์กร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership development) การจัดการคนเก่ง (talent management) การปรับบทบาททางด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ (strategic partner) หนึ่งในทิศทาง คือ การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (employee engagement) และยังสำรวจกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบอาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR professional) จำนวน 1,200 รายจากการสุ่มเลือกของ SHRM สรุปแนวโน้มที่สำคัญเรียงลำดับ 10 อันดับ โดยอันดับที่ 4 ก็คือ การสร้างความผูกพันของพนักงาน (นิตยสาร ซีไอทีเนชั่น, 2559, น.7) จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ทิศทาง และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน

ซึ่งความผูกพัน (engaged) มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงาน (turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งยังเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร หากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (employee engagement) จำนวน 150,000 คน จาก 140 ประเทศ พบว่าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 63 และไม่รู้สึกรักองค์กรร้อยละ 24 ด้วยเหตุผลว่าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและมีเจตคติไม่ดีต่อองค์กรและยังเผยแพร่ความคิดเชิงลบให้กับพนักงานคนอื่นๆ 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 จากการสูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพและธรรมชาติขององค์กร จากการรับเจ้าหน้าที่ใหม่จำนวนมากก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นและยังส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ภายในแผนก เช่น ความรู้สึกเชิงลบ เสียขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเจ้าหน้าที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

เป็นต้น จากการศึกษาอัตราการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟูอยู่ในระดับที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ (spiritually and organization culture) ความผูกพันด้วยใจต่อองค์กรมีความสำคัญมากขึ้น อันเป็นผลมาจากวิถีชีวิตปัจจุบันทำให้ขาดความสัมพันธ์ พนักงานจึงปรารถนาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะฉะนั้นองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นให้พนักงานมีความผูกพันด้วยใจต่อองค์กร จะสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เปรียบเสมือนที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง จึงจะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2016 แปลโดย วิรัช สงวนวงศวาน, 2559, น.49) ซึ่งสอดคล้องกับผู้วิจัยที่ได้ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ จำนวน 63 คน จากแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน มีความเที่ยงเท่ากับ .94 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ (ปัจจัยภายใน) และสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยภายนอก) มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.97 ± 0.72 และ 4.19 ± 0.80 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาจึงเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตามโมเดล Thailand 4.0 ที่ได้น้อมนำพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชคือ การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (strength from within) จากระดับฐานราก และแพร่ขยายออกไปเป็นวงกว้าง ซึ่งในอดีตเราค้นหา “ข้อเสียในสิ่งที่ดี” (negative side of the good) แต่ในศตวรรษที่ 21 คือ การค้นหา “ข้อดีในสิ่งที่ไม่ดี” (positive side of the bad) (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, น.5 และ 10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียสาธก (appreciative inquiry: AI) ที่เป็นเครื่องมือในการค้นหาศักยภาพและคุณค่าหรือสิ่งที่ดีในตัวบุคคล เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการ ที่เรียกว่า 4-DCycle ประกอบด้วย 1) การค้นหาประสบการณ์ที่ดี (discovery) 2) นำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือวิสัยทัศน์ (dream) 3) ออกแบบและวางแผนเพื่อให้บรรลุความฝันหรือวิสัยทัศน์ (design) และ 4) การดำเนินให้ถึงเป้าหมายตามที่ไดวางแผนไว้ (delivery or destiny) บนพื้นฐานเชิงบวก (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2003 อ้างใน ญิณญูรัตน์พันธุ์, 2559) และแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก (whole brain literacy: WBL) เป็นการทำงานเชื่อมโยงการรู้ของสมองทั้งหมด บนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ ได้แก่ 1) ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้นความรู้หรือข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล เรียกว่า I-Control (I-C) 2) ส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น สิ่งที่ไม่รู้ สิ่งที่ไม่ได้กำหนดหรือกำหนด 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 ความสัมพันธ์ รู้สึกชอบพอ การมีคุณค่า ความผูกพันทางอารมณ์ โดยมี Purpose Center (PC) or Center Core เป็นแกนกลางของสมอง ทั้งสี่ส่วนที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น การหลอมรวมเชื่อมโยง และการหมุนเวียนเข้าออกของกระแสความคิด ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในส่วนต่างๆ แสดงถึง เป็นความคิดอย่างเป็นองค์รวมก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มากขึ้น (Perla Rizalina M. Tayko and Marina L. Reyes-Talmo, 2010, pp. 43) เข้ามาผสมผสานกัน

ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำได้โดยการที่มีเจตคติเชิงบวกต่อตนเองและแพร่ขยายไปยังเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพราะเจตคติสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยสะท้อนเป็นพฤติกรรมในอนาคตได้ เช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน การย้ายงาน รวมทั้งการอยู่ และการลาออกจากงานอีกด้วย หากเจ้าหน้าที่มีเจตคติเชิงลบต่อการทำงานหรือ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

องค์กร อาจเกิดปัญหาต่อองค์กรได้ เพราะฉะนั้น การมีเจตคติเชิงบวก ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อเจ้าหน้าที่มีความสุขผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และการทำงานอยู่กับองค์กรไม่ลาออกจากงาน (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2016 แปลโดย วิรัชสงวนวงศ์วาน, 2559, น.218-221) ผู้วิจัยจึงหวังว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวชุดนี้ จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรในหลากหลายมิติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทโยโก และสุนทรียสาธก
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทโยโก และสุนทรียสาธกจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทโยโก และสุนทรียสาธก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลัง (the one-group pretest-posttest design)

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธทั้งหมดจำนวน 66 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธจำนวน 20 คน โดยการสุ่มเข้ากลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 36ข้อประกอบด้วยลักษณะคำถามเชิงบวกและเชิงลบ เป็นการประมาณค่า 4 ระดับมีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ได้ระหว่าง 0.80-1.00 และมีความเที่ยงเท่ากับ .94 (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธกเน้นการมองแบบองค์รวมบนพื้นฐานรูปแบบสมองสี่ส่วนของลินซ์ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโกโดยมีวัตถุประสงค์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอาศัยกระบวนการตามแนวคิดสุนทรียสาธกโดยการทำให้เจ้าหน้าที่มีเจตคติเชิงบวกต่อตนเองเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ในการออกแบบและสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 12 กิจกรรม ทั้งหมด 12 ครั้ง ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่ 1 สิ่งดีๆ กำลังจะมา (ปฐมนิเทศ) กิจกรรมที่ 2 คิดบวก มันคืออะไรกิจกรรมที่ 3 ฉันคือใคร (Who am I?) กิจกรรมที่ 4 คุณคือใคร (Who are you?) กิจกรรมที่ 5 สิ่งดีๆ มีรอบตัวกิจกรรมที่ 6 งานงาน 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



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Code) กิจกรรมที่ 12 นี้คือบ้านของเรา (My home) (ปัจฉิมนิเทศ) มีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง 0.80-1.00 และ (3) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวทางการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก และแบบสอบถามปลายเปิดในการให้กลุ่มตัวอย่างเสนอข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two – way ANOVA) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวทางการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธกด้วยการทดสอบค่าทีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวทางการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก

	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 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 105.40±6.29 จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวทางการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 118.30±10.37 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว
ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกจำแนกเป็นรายด้าน

n	$\bar{X}$	S.D.t	dfp			
ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
ก่อนการทดลอง	20	30.10	3.70	4.01*	19	.00
หลังการทดลอง	20	35.70	4.23			
ด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
ก่อนการทดลอง	20	40.90	3.18	3.12*	19	.00
หลังการทดลอง	20	44.40	4.35			
ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
ก่อนการทดลอง	20	34.40	3.72	2.77*	19	.01
หลังการทดลอง	20	38.20	3.90			

*p< .05

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 30.10 ± 3.70 จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธก หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 35.70 ± 4.23 ในด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 40.90 ± 3.18 จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธก หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 44.40 ± 4.35 และในด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 34.40 ± 3.72 จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธก หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 38.20 ± 3.90 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางโดยวิธีของเชฟเฟ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	df	SS	MS	F	p
เพศ	1	123.27	123.27	1.16	.30
อายุ	2	359.43	179.71	1.82	.19
อายุการทำงาน	6	1078.87	179.81	2.43	.09
วุฒิการศึกษา	1	35.27	35.27	.32	.58
อัตรารายได้ต่อเดือน	3	411.97	137.32	1.35	.29
สถานภาพการสมรส	1	.07	.07	.00	.98

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 1.16, p = .30$) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 1.82, p = .19$) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 2.43, p = .09$) เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = .32, p = .58$) เจ้าหน้าที่ที่มีอัตรารายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 1.35, p = .29$) เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = .00, p = .98$) ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกสามารถใช้ได้ผลกับเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันได้ผลเหมือนกัน

3. การศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกด้วยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 การศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว
ตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธก

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. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารรวมทั้งรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม	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. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน	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 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโกและสุนทรียสาธก ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.21 ± 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาลก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.40 ± 0.72 และระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาลหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.18 ± 0.62 ในด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการท่านได้รับข้อมูลข่าวสารรวมทั้งรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการและปริมาณงานของกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.39 ± 0.67 4.31 ± 0.72 4.28 ± 0.64 และ 4.21 ± 0.64 ตามลำดับ ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับประโยชน์จากโครงการ ระยะเวลาในการจัดโครงการมีความเหมาะสม สถานที่ในการจัดโครงการเหมาะสม และท่านสามารถนำสิ่งที่ได้ไป



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.18 ± 0.744 , 4.16 ± 0.744 , 4.15 ± 0.79 และ 4.13 ± 0.74 ตามลำดับ ด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความพร้อมของผู้ดำเนินกิจกรรมในโครงการ และผู้ดำเนินโครงการดำเนินตามวัตถุประสงค์ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.48 ± 0.54 และ 4.44 ± 0.62 ตามลำดับ

ในส่วนการศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทโยโก และสุนทรีสาธก พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังต้องการให้แพร่ขยายไปยังหน่วยงานอื่นๆ ภายในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกลึกซึ้งในเชิงบวกต่อกิจกรรม ภายใต้การนำกิจกรรมที่มีความสนุกสนาน และ ส่วนสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนาในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ความเหมาะสมด้านระยะเวลา และสถานที่ส่วนในด้านรูปแบบของกิจกรรม เช่น ให้เพิ่มข้อหัวกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีมและบางกิจกรรมมีความซับซ้อนค่อนข้างเข้าใจยาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทโยโก และสุนทรีสาธก พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมหลังมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอภิปรายตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทโยโก ที่มีรูปแบบสมองเป็นส่วนโดยทุกส่วนมีการเชื่อมโยงต่อกัน ที่มี Purpose Center (PC) เป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบจะแบ่งตามสมองในส่วนต่างๆ ได้แก่ I-Control (I-C), I-Explore(I-E), I-Pursue(I-PU) และ I-Preserve(I-PR) หลังจากผู้วิจัยใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวทั้ง 12 กิจกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ และทุกส่วนของสมองตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทโยโก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยชุดกิจกรรมแนะแนวในด้านนี้เน้นส่งเสริมการรับรู้เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ให้เล็งเห็นความสำคัญ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น อาจมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับล่างรับทราบ และทำความเข้าใจกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร บนพื้นฐานการค้นหาสิ่งที่ดีที่เป็นเชิงบวกของเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรตามแนวคิดสุนทรีสาธก อีกทั้งยังเชื่อมโยงเป้าหมายนั้น ไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมของตัวบุคคล หลังจากการทดลอง พบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore(I-E) เป็นส่วนของสมองที่มีกระบวนการคิด มุ่งเน้น สิ่งที่ไม่รู้ หรือข้อมูลที่ยังไม่แน่นอน จากการที่เจ้าหน้าที่ยังไม่รับรู้หรือยังไม่ชัดเจนในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการสื่อสารในเชิงบวกผ่านกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิด ทำให้เกิดการรับรู้เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรว่าสามารถเป็นจริงได้ เพราะฉะนั้น ชุดกิจกรรมแนะแนวจึงมีแนวโน้มในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ จากการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ดังที่ Stephen P. Robbins &



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Mary Coulter, 2016 แพลนในวิรัชสงวนวงศ์วาน (2559, น.115-119) กล่าวว่า วิธีในการตั้งเป้าหมายที่ดี คือ การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (management by objectives: MBO) การที่เจ้าหน้าที่ในทุกๆ แผนกหรือหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน เพื่อเกิดการปฏิบัติที่เกิดขึ้นได้จริง แต่ถ้าหากเป็นการกำหนดเป้าหมายแบบดั้งเดิม (traditional goal setting) เป็นการกำหนดจากผู้บริหารระดับสูง มีลักษณะแผนจากบนลงล่าง (top down approach) สิ่งที่เราให้ความสำคัญคือการประสานเป้าหมายระหว่างระดับสูงกับระดับรองลงมาถึงระดับล่าง เพื่อการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย เพราะหนึ่งในลักษณะเป้าหมายที่ดีนั้น คือ การสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบโดยทั่วกันโดยสอดคล้องกับนิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2559, น.222) และงานวิจัยของ ปริญญ์ ปัญญา (2558) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี สามารถกระตุ้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

สำหรับด้านการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งชุดกิจกรรมแนะแนวในด้านนี้มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้น การตระหนักรู้การให้ความสำคัญ และความภาคภูมิใจในงานของตนเองนอกจากนั้น คือ การเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องในการทำงานเข้ากับองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับงานต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยชุดกิจกรรมแนะแนวเกิดขึ้นตามแนวสุนทรียสาธกในการนำประสบการณ์ที่ดีต่องานของบุคคลมาเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น และองค์กร หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว พบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore(I-E) เป็นส่วนที่เน้นความคิดในการอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น เช่น การมุ่งมั่น ทดมเททำงาน และการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากการตระหนักรู้ การให้ความสำคัญ การให้คุณค่า และความภาคภูมิใจในงานของตนเองเท่านั้น จากการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับงาน มีความเจตคติเชิงบวกต่องาน รวมทั้งมีความสุขและรักในการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นอาจยังเชื่อมโยงกับองค์กรยังไม่ชัดเจน อาจเป็นเพราะการรับทราบเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรที่ยังไม่ทั่วถึงในทุกระดับ หรืออาจมีเจตคติ และประสบการณ์เชิงลบต่อองค์กร การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นที่ดีซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดเจตคติเชิงบวกต่องาน และเชื่อมโยงไปยังสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมทั้งองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2554: น.35-36) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวกับเจตคติ คือ ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันกับองค์กรเป็นเจตคติต่องานแบบหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ เกิดเจตคติเชิงบวกแสดงถึงความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับ นิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2559, น.137-143) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่องาน เป็นเจตคติเชิงบวกที่เจ้าหน้าที่มีต่องานของตน ไม่ใช่เพียงเกิดเฉพาะที่ตัวบุคคล แต่เป็นความรู้สึกร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

และสุดท้ายคือ ด้านการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยชุดกิจกรรมแนะแนวในด้านนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นการค้นหาสิ่งที่ดี ข้อดี หรือจุดเด่นอีกทั้งการรับรู้มุมมองต่างๆ การมีเจตคติ และประสบการณ์เชิงบวกต่อองค์กร หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวพบว่า มีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นทุกส่วน ซึ่งส่วนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ I-Explore(I-E) การคิดว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า ซึ่งส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นได้ก็ควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรด้วยเช่นกัน เช่น การรับรู้ว่าการเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรคืออะไร ความภาคภูมิใจ การเห็นความสำคัญต่อองค์กรคืออะไร นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยสอดคล้องกับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

นิวสันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ที่กล่าวว่า การสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องเริ่มจากด้านกายภาพก่อน เช่นค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือภาระงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ที่ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยการตอบสนองแต่ละลำดับต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น เริ่มจากความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จึงสามารถสร้างความผูกพันในระดับต่อไป ในขั้นความต้องการสังคม จากการสร้างเจตคติเชิงบวก คุณค่า ความภาคภูมิใจในตนเองโดยวิธีการต่างๆ เป็นการขยายจากบุคคลเป็นหน่วยงาน จากหน่วยงานเป็นองค์กร และเชื่อมโยงอย่างมีความหมายไปสู่เป้าหมายขององค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโก และสุนทรียสาธก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะฉะนั้น องค์กรประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโกและสุนทรียสาธกจำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา อัตรารายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโกและสุนทรียสาธก สามารถใช้ได้กับบุคคลทุกกลุ่มโดยสอดคล้องกับ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, น.118, 121, 123-125) กล่าวว่า Herbert Simon เป็นผู้นำทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) ของ Kenneth Boulding ไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมบุคคลในองค์กร พบว่า อิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ปัจจัยที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นการกำหนดองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองของมนุษย์ในการทำงานซึ่งองค์ประกอบของบุคคลที่จะทำให้เกิดขึ้น ได้แก่ (1) การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ โดยเกิดจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มา และเป็นผลต่อเจตคติ ค่านิยม ฯลฯ ของบุคคล (2) การรับรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิม (3) เจตคติเป็นผลรวมความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (4) ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล (5) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลมีความแตกต่างกันหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อายุ เพศ การศึกษา ความสามารถ และสติปัญญา ซึ่งมีปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อมตามแนวคิดแบนดูรา (Bandura) เชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งสอดคล้องกับ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2016 แพลนในวิรัชสงวนวงศ์วาน (2559, น.99, 225-227) และ วิเชียร วิทย์อุดม (2554, น.100-101) กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นไปตามการรับรู้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ เจตคติ อารมณ์ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับรู้ และชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอม ไทยโกและสุนทรียสาธก ก่อให้เกิดการรับรู้และการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคคล อันเกิดขึ้นจากความต้องการรางวัลตอบแทน (operant conditioning theory) หรือจากการสังเกตการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น หรือตนเองโดยตรง (social learning theory) ถึงแม้ว่า มนุษย์จะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันไป แต่แต่ละบุคคลก็มีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้ ดังนั้น มนุษย์ก็มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

จากผลการวิเคราะห์ การศึกษาระดับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่าเอ็ม ไทยโก และสุนทรียสาธกพบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ การนำแนวคิดที่เป็นจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) อย่างแนวคิดสุนทรียสาธกมาใช้ มีแนวโน้มให้เกิดความพึงพอใจที่ดี เพราะชุดกิจกรรมแนะแนวนอกจากการ ค้นหาสิ่งที่ดีในบุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ แล้วยังส่งเสริมบรรยากาศในการทำกิจกรรมที่มีแต่ความสุข ความสนุกสนาน ความพร้อมในการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างความรักความสัมพันธ์ และความสามัคคีอันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2559, น.315) กล่าวว่า มนุษย์ปรารถนาที่จะมีความสุขที่เป็น ความรู้สึกหรือประสบการณ์ด้านอารมณ์เชิงบวกควรให้เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง และมากกว่าเชิงลบยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ของกลุ่มตัวอย่างที่ปรารถนาให้เกิดกิจกรรมขึ้นอีกอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวของ กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ คือ สามารถทำให้ระดับความพึงพอใจในด้านความผูกพันต่อองค์กร จากระดับปาน กลางเป็นระดับมาก ในส่วนด้านเทคนิคการบรรยาย/ การปฏิบัติได้แก่ ความพร้อม และการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนของผู้ดำเนินกิจกรรม และด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน ได้แก่ รูปแบบของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหาก ทำให้ความพึงพอใจมีระดับที่เพิ่มมากขึ้น ควรคำนึงในหัวข้อต่อไปนี้เป็น การได้รับประโยชน์จากกิจกรรม และนำไปปรับใช้ ในชีวิตประจำวัน ความเหมาะสมในด้านเวลา อีกทั้งด้านสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานใน หน่วยงานเอกชน มีภาระหน้าที่มากมายแตกต่างกันไป ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำกิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การเลือกใช้เวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งมีส่วนต่อความพึงพอใจเป็นอย่างมาก และการอาศัย เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เป็นต้นทำให้ง่ายต่อการทำกิจกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การนัดหมาย การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ฯลฯ เพราะฉะนั้น การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานจริง เป็นการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ดังที่ นิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2559, น.341-342) กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากร มนุษย์ นอกจากการพัฒนาบุคลากรแล้ว การพัฒนาองค์กรควรจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน และการอาศัยเทคโนโลยี ในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทางไกลในการติดต่อสื่อสารที่ประหยัด สะดวก และรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้จากผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง หลังมากกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ดังนั้น ควรมีการรายงานสรุปผล และอภิปรายผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงรับทราบ สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วางแผนในการปรับปรุงพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำ ชุดกิจกรรมแนะแนวไปใช้ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะ แนวไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้น ชุดกิจกรรมแนะแนวสามารถนำไปใช้ได้ ใน ทุกๆ กลุ่มภายในองค์กร (3) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อเสนอแนะ ของตัวอย่าง เห็นว่าควรต้องคำนึงถึงการนำไปใช้จริง เนื่องจากเป็นหน่วยงานเอกชน การปรับให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นตามความ เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายไปได้ รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารให้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

มากขึ้นเช่น การจัดตั้งการพูดคุยกลุ่มทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์เฟสบุ๊กก่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้การทำงานราบรื่นมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (1) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีกลุ่มประชากรที่หลากหลายมากขึ้นนำไปประยุกต์ขยายผลในหน่วยงานหรือแผนกอื่นๆเพื่อเป็นข้อมูลขององค์กรโดยภาพรวมอย่างแท้จริง (2) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกรณีศึกษา เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก วิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรต่อไป (3) ควรมีการวิจัยระยะยาวถึงผลที่มีต่อความคงทนกับชุดกิจกรรมแนะแนว และสร้างต้นแบบของกิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความผูกพันด้วยใจ สามารถขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปในภาวะเปลี่ยนแปลงของโลกที่ดำเนินไปตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา. (2559, พฤศจิกายน 2559). พิมพ์เขียวThailand 4.0 โมเดล

ขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่งมั่นคง และยั่งยืน. สืบค้นจาก

<http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>

นิวสันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2557). การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้บริหาร

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา,9(1), 1-12

นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์. (2559).หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญช ปัญญา.(2558). การศึกษาความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก

ของจังหวัดลำปาง. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 8(1), 17-29

วิเชียรวิทยาอุดม.(2554). พฤติกรรมองค์การ (organization behavior). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ธนัการพิมพ์.

CooperriderD.L., Whitney D., and Stavros, J. (2003)Appreciative inquiry handbookThe first in a series of

AI workbooks for leaders of change. (ภิญโญ รัตนพันธุ์, ผู้แปล) San Francisco:Berrett-Koehler Publisher.

Katz D. & Kahn R.L.. (1978). The social psychology of organization. (2nd edition). New York: John Willy & Sons.

Thitikorn Pooloatarachewin. (2014, 26 มิถุนายน 2559). Employee Engagement เรื่องสำคัญที่ HR ต้องไม่พลาด.

สืบค้นจาก <http://www.doyourwill.co.th/index.php/component/k2/item/1-employeeengagement01>

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, Inc.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2016).การจัดการและพฤติกรรมองค์การ ฉบับปรับปรุงใหม่.

(วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป.