



โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนา  
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน  
THE CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF EMPLOYEE ENGAGEMENT  
AND EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM  
ON SUBJECTIVE WELL-BEING OF COMMUNITY HOSPITALS' EMPLOYEE

สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนา  
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุจริตของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF EMPLOYEE ENGAGEMENT  
AND EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM  
ON SUBJECTIVE WELL-BEING OF COMMUNITY HOSPITALS' EMPLOYEE



SUWAT TANAKORNNUWAT

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY

(Applied Behavioral Sc.Research)

BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนา

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

ของ

สุวัฒน์ ธนกรนวัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี อินทรประเสริฐ) (ศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุมนาวิน)

..... ที่ปรึกษาร่วม ..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุล)



ชื่อเรื่อง	โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาคความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน
ผู้วิจัย	สุวิวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี อินทรประเสริฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา ภัทราวิวัฒน์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาคความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เป็นการวิจัยแบบพหุวิธี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่ง จำนวน 444 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ถึง 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .81- .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง และ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่ง แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้ใน ระยะที่ 1 และ โปรแกรมการพัฒนาคความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัดดู 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ ผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า 1) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $p\text{-value} = .72$ ,  $SRMR = .00$ ,  $RMSEA = .00$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .99$ ,  $NFI = 1.00$ ,  $CFI = 1.00$ ) 2) สังคหวัดดู 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์การและสังคหวัดดู 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า กลุ่มทดลองมีความผูกพันและมีความสุขสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความผูกพันของบุคลากร, โรงพยาบาลชุมชน, สังคหวัดดู 4

Title	THE CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM ON SUBJECTIVE WELL-BEING OF COMMUNITY HOSPITALS' EMPLOYEE
Author	SUWAT TANAKORNNUWAT
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dusadee Intraprasert
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Kanchana Patrawiwat

This research aims to examine the causal structural relationship model between employee engagement and the effects of an employee engagement development program on the subjective well-being of employees of community hospitals. A multi-method research was employed in two phases. Phase One was causal research. The sample consisted of 444 multidisciplinary personnel in two community hospitals, obtained by stratified random sampling and using a questionnaire with a 4-to-7-point Likert scale. The Cronbach's coefficient alpha was between .81 and .96. The data were also analyzed by path analysis. Phase Two was quasi-experimental research. The sample group were multidisciplinary personnel in two community hospitals, divided into an experimental group and a control group of 30 people each, and using the questionnaires from Phase One and the employee engagement development program. The data were analyzed by multiple analysis of variance (MANOVA) and Two-way Repeated-measures ANOVA. The results of Phase One revealed the following: (1) the purposed model fit with the empirical data ( $p$ -value = .72, SRMR = .00, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = .99, NFI = 1.00, CFI = 1.00) 2) The four *sangahavatthu* principles had a positive and direct effect on employee engagement at .05; and (3) employee engagement, participation in the organization, and the four *sangahavatthu* principles all had a positive direct effect on subjective well-being at .05. The results of Phase Two revealed that that the experimental group had higher employee engagement and subjective well-being scores than control group at .01.

Keyword : Employee engagement, Community hospital, Four sangahavatthu principles

## กิตติกรรมประกาศ

15 ปี จากนักศึกษาปริญญาเอกรุ่นที่ 4 ผู้การเรียนรู้อีกครั้งในรอบที่ 14 เป็นช่วงเวลาของการเรียนรู้ และ ยึดมั่นในศรัทธาในศาสตร์แห่งพฤติกรรม โดยเฉพาะเรื่องความผูกพันของบุคลากร ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ พรวิณี บุญประกอบ และ อาจารย์มนัส บุญประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งการเรียนรู้ในรอบที่ 4 ที่คอยให้การ ช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณ และระลึกถึง ผศ.ดร. ฉันทนา ภาคบงกช ผู้ที่จุดประกายให้กลับมาเรียนรู้อีกครั้งในรอบที่ 14

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร. ดุษฎี อินทรประเสริฐ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) และ ผศ.ดร.กาญจนา ภัท ราวิวัฒน์ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) ที่ให้ความเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้กำลังใจมาโดยตลอดการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จบริบูรณ์อย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง (ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) และ ผศ.ดร.นิริศรา พึ่งโพธิ์สภ (รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและบริหาร) ที่ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจมาโดยตลอด, ขอ กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ ให้คำแนะนำในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ ให้ถูกต้องสมบูรณ์, และขอกราบขอบพระคุณ คณะเจ้าหน้าที่ของ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะนางสาวจุฑารัตน์ กิตติเชมกร ที่ได้เอื้อเฟื้อ คอยแนะนำ ให้กำลังใจ ประสานงาน และติดตาม ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปลาหม่าและโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช, ทีมงานผู้ ประสานงานทั้ง 2 โรงพยาบาล ที่เอื้อเฟื้อสถานที่ และคอยช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งบุคลากรกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุมทุกท่านที่ร่วมมือในการทำวิจัยนี้, ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์มิ่งคล ศรีทองพิมพ์, คุณ ชัยพร นำประทีป (เอี้ยว ณ ปานนั้น) และ ทีมวิทยากรทุกท่าน ที่กรุณาช่วยดำเนินการจัดกิจกรรมเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และน่าประทับใจ

สุดท้ายนี้ คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมถวายเพื่อเป็นพุทธานุชา ธรรมานุชา สังฆานุชา ตลอดจน บิดา มารดา ผู้มีพระคุณอันใหญ่หลวง เป็นผู้ให้ชีวิตที่งดงาม และภรรยา บุตรสาวซึ่งเป็นที่รัก ที่คอยให้กำลังใจให้ ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ .....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	8
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	8
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	9
ช่วงเวลาในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันของบุคลากรและความสุขใจ.....	15

1.1 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement).....	15
1.1.1 ความหมายความผูกพันของบุคลากร .....	15
1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันของบุคลากร.....	16
1.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร .....	26
1.1.4 เครื่องมือวัดความผูกพันของบุคลากร .....	41
1.2. แนวคิดความสุขใจ (Subjective Well-being).....	42
1.2.1 ความหมายความสุขใจ .....	42
1.2.2 แนวคิดความสุขใจ .....	43
1.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขใจ .....	47
1.2.4 เครื่องมือวัดความสุขใจ .....	49
1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรมีผลต่อความสุขใจ .....	50
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร .....	51
2.1 สังคหวัตถุ 4.....	51
2.1.1 ความหมาย สังคหวัตถุ 4.....	51
2.1.2 หลักสังคหวัตถุ 4.....	53
2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร	54
2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความสุขใจ .....	57
2.1.5 เครื่องมือวัดสังคหวัตถุ 4.....	57
2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) .....	58
2.2.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	58
2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- Efficacy Theory).....	59
2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันของ บุคลากร.....	61

2.2.4 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง .....	62
2.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) .....	62
2.3.1 ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	62
2.3.2 แนวคิด ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	64
2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองกับความผูกพันของบุคลากร	66
2.3.4 เครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง .....	66
2.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support Perception) .....	67
2.4.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร .....	67
2.4.2 แนวคิด ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร .....	68
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของ บุคลากร.....	70
2.4.4 เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	71
2.5 การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation in the organization).....	71
2.5.1 ความหมายการมีส่วนร่วมในองค์กร .....	71
2.5.2 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์กร .....	73
2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรกับความผูกพันของบุคลากร .....	76
2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรกับความสนใจ.....	76
2.5.5 เครื่องมือวัดการมีส่วนร่วมในองค์กร.....	77
3. ความสัมพันธ์ตัวแปรที่จะศึกษากับหลักการทางพุทธศาสนาและรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ นิยม .....	78
3.1 หลักการทางพุทธศาสนา.....	78
3.2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ของ Magnusson & Endler .....	79

4. แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย การพัฒนาความผูกพันของบุคลากร.....	81
4.1 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย การพัฒนาความผูกพันของบุคลากร .....	81
4.1.1 แนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธศาสนา.....	81
4.1.2 แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance Commitment Therapy) ..	86
4.1.3 ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล (Information Processing Theory) .....	87
4.1.4 ทฤษฎี 21 วัน (The 21 day Habit Theory) .....	89
4.1.5 แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) .....	90
4.1.6 การฝึกอบรม (Training) .....	91
4.1.7 การสะท้อนความคิด (Reflection).....	92
4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับดนตรีและเสียงเพลงที่มีผลต่อร่างกาย อารมณ์และพฤติกรรม .....	92
4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์ที่มีผลต่อร่างกาย อารมณ์และพฤติกรรม .....	94
4.4 แนวคิด “ร้อยมาลัย” .....	98
4.5 การวัดผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร.....	98
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	99
5.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 .....	99
5.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยในระยะที่ 2 .....	100
6. สมมติฐานในงานวิจัย (Research Hypothesis) .....	101
การวิจัยระยะที่ 1 .....	101
การวิจัยระยะที่ 2.....	102
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	103
1. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 .....	104
1.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	104

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	105
1.3 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	105
1.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	106
1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	113
1.6 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	113
2. การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 .....	114
2.1 แบบแผนการทดลอง.....	114
2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	115
2.3 ตัวแปรในการวิจัย .....	115
2.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	115
2.5 การดำเนินการทดลอง .....	132
2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	134
2.7 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	134
3. สรุปการเชื่อมโยงของการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2 .....	135
4. การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย .....	137
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ .....	138
1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 .....	138
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง .....	140
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	142
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ.....	144
2. ผลการวิจัยระยะที่ 2.....	148
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง .....	149



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	149
ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น .....	153
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	154
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ส่วนเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลของโปรแกรม .....	157
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	163
สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 .....	165
การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 .....	166
การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2 .....	176
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	179
ข้อเสนอแนะ .....	180
บรรณานุกรม .....	182
ภาคผนวก .....	208
ภาคผนวก ก .....	209
ภาคผนวก ข .....	263
ภาคผนวก ค .....	294
ภาคผนวก ง .....	376
ภาคผนวก จ .....	392
ภาคผนวก ฉ .....	400
ประวัติผู้เขียน .....	402

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ทฤษฎีสันนิษฐานแนวคิด Cook.....	25
ตาราง 2 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน .....	32
ตาราง 3 การสุ่มตัวอย่างและขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 .....	105
ตาราง 4 แบบแผนการทดลอง .....	114
ตาราง 5 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 1 .....	120
ตาราง 6 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 2 .....	121
ตาราง 7 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 3 .....	122
ตาราง 8 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 4 .....	124
ตาราง 9 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 5 .....	125
ตาราง 10 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 6 .....	126
ตาราง 11 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 7 .....	130
ตาราง 12 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอน กิจกรรมที่ 8 .....	131
ตาราง 13 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	139
ตาราง 14 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	140
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐาน.....	141
ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานและสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปร.....	142
ตาราง 17 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix) .....	143
ตาราง 18 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์และผลการพิจารณา .....	144
ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรใน โรงพยาบาลชุมชน.....	146
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันและความสุขใจ .....	149

ตาราง 21 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix) สีแดงคือกลุ่มทดลอง สีดำคือกลุ่มควบคุม.....	152
ตาราง 22 สถิติทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น MANOVA: Box's M test. ....	153
ตาราง 23 MANOVA และ ANOVA (ก่อนทดลอง) ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	154
ตาราง 24 การเปรียบเทียบคะแนนความผูกพันและความสุขใจก่อนทดลองและหลังทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	155
ตาราง 25 คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของใบรายงานความผูกพัน .....	160



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 ความผูกพัน 3 ด้าน .....	18
ภาพประกอบ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม .....	80
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 .....	100
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2 .....	101
ภาพประกอบ 5 กรอบโปรแกรม “การพัฒนาความผูกพัน” .....	117
ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการทำกิจกรรม .....	119
ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 .....	133
ภาพประกอบ 8 สรุปความเชื่อมโยงของการวิจัยที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2 .....	136
ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน .....	145

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เฮย์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด ได้สำรวจ 1,610 องค์กรในกว่า 46 ประเทศ พนักงานกว่า 5,000,000 คน พบว่ามีเพียง 2 ใน 3 คิดเป็น 65% ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่เหลือพร้อมลาออกก่อนเวลา 5 ปี ซึ่งใน 21% ของบุคลากร 1 ใน 3 (ในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีความผูกพัน) มีแนวโน้มจะอยู่กับบริษัทที่ตนเองทำงาน น้อยกว่า 2 ปี บุคลากรมากกว่า 3 ใน 4 ของบุคลากรในองค์กร กล่าวว่าพวกเขาไม่สามารถที่จะใช้ประสิทธิภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉลี่ยประมาณ 33% ของบุคลากรอ้างว่าพวกเขาพบอุปสรรคการทำงานที่ไม่ราบรื่นจากบุคลากรที่ไม่มีความผูกพัน ไม่เต็มที่กับงาน ไม่ทำงานเต็มประสิทธิภาพ ทำให้หลาย ๆ บริษัท หันมาให้ความสนใจกับบุคลากรมากขึ้น ไม่แค่เฉพาะการจัดการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังเน้นความสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรด้วย (MGR Online, 2555)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และมาตรการการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565 (คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.), 2562-2565) มีเป้าหมายให้ลดอัตรากำลังข้าราชการให้ได้อย่างน้อย 10 ภายใน 5 ปี เพื่อให้ระบบราชการมีขนาดกะทัดรัดมีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น ทำให้องค์กรภาครัฐไม่สามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังของบุคลากรได้ จึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาและติดตามประเมินผลบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อตอบสนองผู้มารับบริการให้ได้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ด้วยระบบบริการที่เป็นเลิศภายใต้บุคลากรที่เท่าเดิมหรือลดลง ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นี้ ยังเน้นเรื่องให้บุคลากร เก่ง ดี มีสุข มีความสามัคคี ให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน

ภาคราชการเดิมที่เป็นภาคส่วนที่มีบุคลากรภายนอกต้องการเข้ามาทำงาน เพราะคิดว่าเป็นงานที่มั่นคง มีเกียรติ มีความก้าวหน้า มีบำเหน็จบำนาญ แต่ทิศทางของประเทศต้องการลดอัตรากำลัง เน้นเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มระบบงานที่เป็นเลิศ โดยใช้คนเท่าเดิมหรือลดลง ทำให้บุคลากรที่มีอยู่เดิม มีภาระงานที่มากขึ้น หลายคนมีอายุมากขึ้น ทำงานได้น้อยลง มีประสิทธิภาพลดลงในบางวิชาชีพ เช่น วิชาชีพที่ต้องมีหัตถการ (เย็บแผล ผ่าตัด เป็นต้น) หลายคนหมดไฟทำงาน เพราะขาดแรงจูงใจ หลายคนถูกจ้างในลักษณะถูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราว

รายวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ การบรรจุเป็นข้าราชการทำได้ยากขึ้น หรือรอนานขึ้นกว่าจะได้บรรจุทำให้มีผลต่อความรู้สึกไม่มั่นคง และส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรนั้นลดน้อยลงไปด้วย อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีปัญหาการเชื่อมโยงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็มีปัญหามากขึ้น รวมถึงการต้องฝึกบุคลากรขึ้นมาทดแทนต้องใช้เวลาใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้น หรือบางกรณีที่ขาดบุคลากรทำงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ทำให้ระบบงานมีปัญหาเนื่องจาก ความผูกพันอันดีต่อองค์การมีผลสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกที่ดีหมายรวมไปถึงการทุ่มเทแรงใจ และร่างกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ แต่หากแต่บุคคลไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น และในที่สุดการปฏิบัติงานก็จะหยุดชะงัก เกิดความล่าช้า ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นต่อไป (ชลภัศสรณ์ ศรีวรรณัตถภาทร และประสพชัย พสุนนท์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ Murrey (2002) ได้ประเมินสถานการณ์ว่าจะขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกกว่า 400,000 คนใน ปี 2020 ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยพบปัญหาขาดแคลนพยาบาล เช่นกัน ซึ่งเป็นปัญหาสะสมมานานกว่า 3 ทศวรรษรวมไปถึงวิชาชีพอื่น ๆ ทั้งสายงานบริการและสายงานสนับสนุนก็เช่นเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรหลาย ๆ หน่วยงาน เช่น สมหญิง ลมูลพัทตร์ (2558) ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันมีผลต่อการลาออกที่ลดลงและส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น ขณะที่ ดารณี เทียมเพ็ชร์ (2556) วิจัยเชิงสำรวจเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากโดยจะแสดงออกในเรื่อง ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรลภา ลิ้มกิตติศุภสิน (2556) วิจัยเชิงสำรวจ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันของบุคลากรและงานของ ดุษฎี โยเหลา (2558) มีการวิจัยสำรวจความผูกพันของพนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่าความผูกพันของพนักงานมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความคิดด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุน และด้านการกระทำซึ่งพบว่ามีค่าระดับความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 83.37

และภาคเอกชนก็มีงานวิจัยเช่นกัน เช่น งานวิจัยของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) วิจัยเชิงสำรวจเรื่อง ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรรณ เครือแป้น (2556) ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เช่นกัน พบว่า ระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 58.4) ขณะที่งานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Bakker (2009) พบว่า ทรัพยากรที่ได้รับจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มพนักงานบริษัทประกันภัยชีวิต ครูและบุคลากรสุขภาพ ชาวฟินแลนด์และพนักงานธนาคารชาวตุรกี จากงานวิจัยข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลระดับจังหวัด โรงพยาบาลเอกชน และพนักงานเอกชน งานวิจัยที่เป็นสหวิชาชีพยังมีน้อย มีเพียงของ ดารณี เทียมเพ็ชร (2556) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะวิจัยในกลุ่มสหวิชาชีพ เพราะการทำงานในโรงพยาบาลต้องทำงานกันเป็นทีมสหวิชาชีพเพื่อดูแลผู้ป่วยร่วมกันถึงจะทำให้งานสำเร็จ และในบริบทโรงพยาบาลชุมชน ยังไม่มีการวิจัยเรื่องนี้

ในด้านการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร มีผู้ศึกษาวิจัยหรือให้แนวทางการพัฒนาไว้หลายท่าน เช่น ปรียากร มิมะพันธ์ (2556) กรรมการผู้จัดการเดลคาร์เนกี บริษัทพัฒนาบุคลากร (ประเทศไทย) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญที่ทุกองค์กรประสบอยู่ คือความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร พบว่ามีองค์กรเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเรื่องนี้ถือว่าเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จที่จะนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ปรียากร มิมะพันธ์ ได้เสนอหลัก 5 ประการ ในการสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 1) เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพัน 2) ประเมินค่าความผูกพันอย่างถูกวิธี 3) พัฒนาแผนการเสริมสร้าง ความผูกพัน 4) กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้าง ความผูกพัน และ 5) ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม ขณะที่ นพดล ฤทธิโสม (2558) ได้ทำการวิจัยศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 7 กลยุทธ์ คือ 1) เสริมสร้าง ความผูกพันด้านปัจจัยค่าจ้าง 2) ด้านการจัดการองค์กร 3) ด้านการสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน 5) ด้านแรงจูงใจ 6) ด้านค่านิยมในองค์กร และ 7) เสริมสร้าง ความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน และขณะที่ ดุษฎี โยเหลา (2558) ได้นำแนวคิด COOK (2008) มาประยุกต์ใช้ในการทำการวิจัยความผูกพันของพนักงานต่อกรทางพิเศษแห่ง



ประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ต้องนำไปพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันมี 8 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านความร่วมมือของพนักงานและการมีทีมงาน 2) ด้านการออกแบบงาน 3) ด้านการให้อิสระ 4) ด้านความยุติธรรมในองค์กร 5) ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล 6) ด้านความกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์กร 7) ด้านการสนับสนุนขององค์กร และ 8) ปัจจัยด้านผู้นำ ซึ่งทั้ง 8 ปัจจัยนี้ส่งผลถึงความผูกพัน 4 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำและความผูกพันด้านการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งจากข้อมูลข้างต้น การเสริมสร้างความผูกพันของ ปรียาภรณ์ มิมะพันธ์ (2556) เน้นไปเรื่องของการเรียนรู้ปัจจัยและนำมาทำแผนพัฒนาและเสริมปัจจัยภายนอกให้เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน รวมไปถึงการเน้นการมีส่วนร่วมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ขณะที่ นาดล ฤทธิโสม (2558) ให้เสริมสร้างความผูกพันด้วย 7 กลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในซึ่งต้องค้นหาวิธีตามปัจจัยที่อยู่ในแต่ละกลยุทธ์ตามบริบทของพื้นที่ ขณะที่ ดุษฎี โยเหลาได้เสนอแนวทางสร้างเสริมความผูกพันใน 8 ปัจจัยเหตุที่จะทำให้เกิดความผูกพันให้ครบ 4 ด้าน ซึ่งการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มสาขาวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชน เป็นประเด็นที่ยังไม่พบมีการวิจัยในประเทศไทย

ในด้านพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันคือ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา หลักธรรมนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมนุษย์ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2552) ขณะที่ มณีนุช ไพโรดี (2552) ได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส เซส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและปัจจัยด้านอุตถจริยา และปิยวาจามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ปชახดี แยมสมุทร (2557) พบว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมะเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นเครื่องประสานใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ สังคมประกอบด้วยบุคคลที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลให้มีความผูกพันกันและเกิดความสงบสุขของสังคมจากบริบทคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธ ขณะที่ ปัณณธร เขียรชัยพฤกษ์ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้ หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพกับความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านปิยวาจา



และ ด้านสมานัตตตา และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านทานและอัตถจริยา สรุปจากข้อมูลที่ได้หลักสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความสุข สุขใจ สมิทธิการ และคณะ (2564) วิจัยเรื่อง สังคหวัตถุ 4 กับความสุขของผู้เคยผ่านการปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสุขของผู้เคยผ่านการปฏิบัติธรรม พบว่า หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 สามารถทำความสุขได้ร้อยละ 31.40 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาสุธิน สุทธิโว (2546) ที่กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 คือ การให้ที่สำคัญ เป็นเครื่องผูกความสัมพันธ์ภาพระหว่างกันให้เกิดความสุข ขณะที่ มนตรี วิชัยวงศ์ (2561) วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสุขภาวะด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนการเคหะหนองหอย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน พบว่ามีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 กันเป็นอย่างดี และการนำสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน เช่น การรวมกลุ่มให้ทานแก่ผู้ยากไร้เป็นประจำ มีการพูดจาไพเราะมากขึ้น ไม่พบการวิวาทภายในชุมชน มีการรวมกลุ่มรักษาความปลอดภัย และสาธารณสุข มีการปรับเปลี่ยนการวางตัวต่อกันให้เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จนครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติกาย มิติใจ มิติสังคม และมิติจิตวิญญาณหรือปัญญา ขณะที่ วันชัย เมธาภินันท์ และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง การสร้างสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชน อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น พบว่าการสร้างสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งปันทุกข์ บำรุงสุข เยี่ยมญาติยามแล้ง สร้างศูนย์ดำรงธรรม สามารถปลดปล่อยสภาพที่เป็นความทุกข์ ความไม่สบายกายไม่สบายใจ ส่งเสริมให้ชาวอำเภอหนองสองห้องได้มีชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขกายสุขใจ สรุปข้อมูลที่ได้สังคหวัตถุ 4 ส่งผลความสุขได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำหลักการทางพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาว่าสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรและความสุขใจของบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพที่ต้องทำงานร่วมกันในบริบทโรงพยาบาลชุมชนมากน้อยเพียงใด ความผูกพันของบุคลากร นอกจากจะสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานแล้ว ชูติรัตน์ ชมพูนรัตน์ (2552) หรือทำให้งานดีขึ้นแล้วจากข้อมูลข้างต้นความผูกพันของบุคลากรยังส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในการทำงานซึ่งพบในงานวิจัยของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า ความยึดมั่นผูกพันส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ ) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำข้อค้นพบจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร แล้วนำไปทำการวิจัยกึ่งทดลองใน

กลุ่มสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน นอกจากจะวัดระดับความผูกพันที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะทำการวัดความพึงพอใจของบุคลากรด้วยในการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งยังไม่มีผู้วิจัยในลักษณะนี้

ด้วยที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาทั้งหมดแล้วนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสำคัญมากในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคี มีความคิดที่ดี ความรู้สึกที่ดี การกระทำที่ดี และการสนับสนุนองค์การที่ดี ตลอดจนบุคลากรก็มีความสุขในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาในบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องทำงานประสานกัน ทำงานเชื่อมโยงกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พฤติกรรมความผูกพันกันของกลุ่มสหวิชาชีพย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน งานต่าง ๆ ย่อมสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยนี้จะใช้แนวคิดของ Cook (2008) แนวทางของดุชฎี โยเพลลา (2558) และหลักการทางพุทธศาสนาคือ สังคหวัตถุ 4 ในการศึกษาความผูกพันบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพ ในบริบทโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยในลักษณะนี้ การวิจัยครั้งนี้ได้จะทำการวิเคราะห์ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยมีปัจจัยเหตุที่เป็นปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยลักษณะทางสังคมและปัจจัยหลักการทางพุทธศาสนา ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ในระยะที่ 1 และนำผลการวิจัยของระยะที่ 1 ไปออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรแล้วนำไปทำการวิจัยกึ่งทดลองในระยะที่ 2 เพื่อวัดระดับความผูกพันของบุคลากรและความพึงพอใจของบุคลากรต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของโรงพยาบาลที่ได้รับการพัฒนาความผูกพันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนมากขึ้นสืบไป

### คำถามของการวิจัย

ความผูกพันของบุคลากรและความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญอะไรบ้างและความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อความพึงพอใจมีวิธีการพัฒนาอย่างไรบ้าง

### ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางจิตลักษณะ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางพุทธศาสนา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

## ความสำคัญของการวิจัย

### 1. ความสำคัญเชิงทฤษฎี

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ที่นักวิชาการ นักบริหารได้ให้ความสำคัญที่จะนำองค์การก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งในการวิจัยนี้ทำในบริบทบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นองค์การในระดับที่มีความสำคัญในการรักษา ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟู ผู้ป่วยทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน เพื่อให้ผู้ป่วยมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ซึ่งต้องอาศัยกลไกระบบงานที่ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยบุคลากรในองค์การที่มีความเข้มแข็ง มีความผูกพันต่อกันที่ดี ขับเคลื่อนระบบงานได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงต้องทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมในนิยาม องค์ประกอบ เครื่องมือวัดเพื่อนำมาสร้างเป็นนิยาม องค์ประกอบ เครื่องมือวัด ที่มีความเหมาะสมกับบริบทสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ทั้งนี้ได้บูรณาการร่วมกันของศาสตร์ทางสังคมวิทยา จิตวิทยา หลักการทางพุทธศาสนา ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่เหมาะสม เข้าได้กับบริบทนี้ แล้วนำไปพัฒนาโปรแกรมพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่ถือว่าเป็นหัวใจของการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

### 2. ความสำคัญเชิงปฏิบัติ

เมื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นโปรแกรมพัฒนาความผูกพันของบุคลากรก็จะนำไปทำการวิจัยกึ่งทดลองกับบุคลากรสหวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดการพัฒนาระดับความผูกพันให้มากขึ้นและศึกษาความสุขที่เกิดขึ้นด้วย เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและมีความสุขเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น องค์การจะมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป นอกจากนี้โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทยหรือต่างประเทศที่มีบริบทเดียวกันจะได้นำตัวอย่างจากงานวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผูกพันของบุคลากร

ระยะที่ 2 สร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรจากองค์ความรู้ใน ระยะที่ 1 แล้วนำไปทำการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อวัดการเปลี่ยนแปลง ระดับความผูกพันและความสุขของบุคลากร

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 2 ระยะ เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบางปลาหม้อ และโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จำนวน 570 คน ประกอบด้วยวิชาชีพต่าง ๆ ดังนี้ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป บุคลากรศูนย์ประกัน แม่ครัว บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง บุคลากรเวรเปล เกสเซอร์ ทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ และนักกายภาพบำบัด

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 1:** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุแบบวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ดังนั้น จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว พบว่า ถ้าต้องการใช้วิธีการประมาณ ค่าแบบไลค์ลีสต์สูงสุด (Maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ใช้แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen, 1989, p. 108) นักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ควรมีขนาดที่มากพอเพื่อที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ จากกฎความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่กำหนดไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตในโมเดลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีสัดส่วนอย่างน้อย 10-20: 1 (Schumacker & Lomax, 1996) ซึ่งจากกรอบแนวคิดมีตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยคือ 70-140 คน และจาก Comrey & Lee (1992) ที่เสนอแนะว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ราย ถือว่าแย่มาก (very poor), 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor), 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair), 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) และ 500 ราย (as excellent) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ในโรงพยาบาลบางปลาหม้อและโรงพยาบาลเดิมบางนางบวชด้วยสัดส่วนเท่า ๆ กันซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 444 คน

**ระยะที่ 2:** บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่ง นำมาเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดย 1) กลุ่มทดลอง คือ บุคลากรโรงพยาบาลบางปลาหม้อ จำนวน 30 คน และ 2) กลุ่มควบคุม คือ บุคลากรโรงพยาบาลเดิมบางนางบวชจำนวน 30 คน โดย 30 คนของทั้ง 2 กลุ่มจะทำการเลือกบุคลากรให้เป็นสหวิชาชีพ ดังนี้ พยาบาล 6 คน นักเทคนิคการแพทย์ 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 3 คน บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป 4 คน บุคลากรศูนย์ประกัน 1 คน แม่ครัว 1 คน บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน 3 คน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก 4 คน

บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง 2 คน บุคลากรเวรเปล 1 คน เกสซ์กร 1 คน ทันตแพทย์หรือผู้ช่วยทันตแพทย์ 2 คน และนักกายภาพบำบัด 1 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ระยะที่ 1

1. ตัวแปรสังเกตภายใน (Endogenous observation variables)
  - 1.1 ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator variable) คือ ความผูกพันของบุคลากร
  - 1.2 ตัวแปรผล คือ ความสุขใจ
2. ตัวแปรสังเกตภายนอก (Exogenous observation variables)
  - 2.1 สังคหวัตถุ 4
  - 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
  - 2.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
  - 2.5 การมีส่วนร่วมในองค์กร

### ระยะที่ 2

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
  - 1.1 ความผูกพันของบุคลากร
  - 1.2 ความสุขใจ
2. ตัวแปรเหตุ (Independent Variables) คือ การได้รับโปรแกรมพัฒนาความผูกพันของบุคลากร

## ช่วงเวลาในการวิจัย

ระยะที่ 1 ดำเนินการเดือน ธันวาคม 2562

ระยะที่ 2 ดำเนินการเดือน มีนาคม 2565

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**โรงพยาบาลชุมชน** หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐในระดับอำเภอ ทำงานสนับสนุนและเชื่อมต่องานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล และทำงานรับและส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาลระดับจังหวัดต่อไป

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายคาบ ลูกจ้างแบ่งค่าตอบแทน (หมอนวด

แผนไทย) ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วยวิชาชีพต่าง ๆ ดังนี้ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป บุคลากรศูนย์ประกัน แม่ครัว บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง บุคลากรเวรเปล เกสเซอร์ ทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ และนักกายภาพบำบัด

**โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร** หมายถึง โปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยนำแนวคิดเชิงพุทธ หมวดธรรมสังคหวัตถุ และสติ, แนวคิดการมีส่วนร่วม, แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา), แนวคิด 21 วัน เปลี่ยนนิสัย, แนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม, แนวคิดการอบรมและแนวคิดสะท้อนความคิด มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร มีกิจกรรมทั้งหมด 8 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของความผูกพัน, กิจกรรมที่ 2 บ้านของเรา, กิจกรรมที่ 3 บ้านในฝันของเรา, กิจกรรมที่ 4 ถักทอความผูกพัน, กิจกรรมที่ 5 เรียนรู้ไปด้วยกัน, กิจกรรมที่ 6 เราคือบ้านเรา, กิจกรรมที่ 7 สานใจด้วยธรรม และกิจกรรมที่ 8 ผูกพันยั่งยืน ในช่วงการดำเนินกิจกรรมจะมีการบันทึกใบรายงานความผูกพัน, ใบงานสังคหวัตถุ 4 และใบงานจ่ายล่วงหน้า โดยดำเนินการทดลองเป็นเวลา 22 วัน โดยวัดระดับความผูกพันและความสุขของบุคลากร ก่อนและหลังการทดลอง

### **นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ**

**ความผูกพันของบุคลากร** หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความทุ่มเท มุ่งมั่น รู้สึก รักมีใจจดจ่อต่องาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ สนใจต่อความสำเร็จขององค์การ ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามแนวคิดของ Cook (2008) ซึ่งบ่งบอกถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อตัวเอง ต่องานและต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านความคิด หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเทความคิดมีความมุ่งมั่น มีเป้าหมาย ไม่วอกแวก ลุ่มลึกจริงจังเพื่อความสำเร็จของงานบทบาทในงาน และองค์การ เป็นต้น 2) ด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกรักมีใจจดจ่อต่องานกระตือรือร้น ในการทำงานทั้งเรื่อง บทบาทในงานและองค์การ เป็นต้น 3) ด้านการกระทำ หมายถึงการที่บุคลากรมีความรับผิดชอบ และทุ่มเทตอบสนองอย่างทันทีต่ออุปสรรคและความท้าทายพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขยายบทบาทในการทำงาน เป็นต้น และ 4) ด้านสนับสนุนขององค์การ หมายถึงการที่บุคลากรชักชวนให้คนใกล้ชิดร่วมธุรกิจขององค์การเป็น ลูกค้าขององค์การพนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเข้าใจอัตลักษณ์ของ



องค์การ เป็นต้น ในการวัดความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ ดุชฎี โยเหลา (2558) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Cook (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็นการวัดด้านความคิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 5 ข้อ ด้านการกระทำ 11 ข้อ และด้านการสนับสนุนองค์การ 3 ข้อ โดยมีมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 4 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) เห็นด้วย (3 คะแนน) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) บุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่าเป็นบุคลากรที่มีความผูกพันสูงกว่าบุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

**ความสุขใจ** หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกพอใจในชีวิต รู้สึกภาคภูมิใจในสภาพชีวิตของตนเอง รู้สึกพอใจในการดำเนินชีวิต โดยสามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือกาลเวลาและเป็นสภาวะสมดุลระหว่างความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ความหมายความสุขใจของ Ed Diener เป็นความสุขใจแบบอัตตวิสัยที่แบ่งความสุขใจเป็น 3 ด้าน ได้ชัดเจนและสามารถนำไปวัดผลได้ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคลากรอารมณ์ความรู้สึกพอใจในชีวิต รู้สึกภาคภูมิใจในสภาพชีวิตของตนเองและรู้สึกพอใจในการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่เป็นต้น 2) ด้านความรู้สึกทางบวก หมายถึง การที่บุคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้นทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์สนุกสนานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวกเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น 3) ความรู้สึกทางลบ หมายถึง การที่บุคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคืองไม่สบายใจ เป็นต้น ในการวัดความสุขใจผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Diener ประกอบด้วย แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 5 ข้อ แบบวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบอย่างละ 6 ข้อรวมเป็น 17 ข้อ โดยมีมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็นในแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยมากที่สุด (7 คะแนน) และ 5 ระดับ ในแบบวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบตั้งแต่เกิดขึ้นน้อยครั้งหรือไม่เกิดขึ้นเลย (1 คะแนน) จนถึงเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา (5 คะแนน) โดยค่าคะแนนความรู้สึกทางลบจะต้องนำมาปรับค่าคะแนนเป็นตรงกันข้ามเช่น 1 คะแนนเป็น 5 คะแนน เป็นต้น โดยเมื่อรวมคะแนนแล้วบุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่าเป็นบุคลากรที่มีความสุขใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

**สังคหวัตถุ 4** หมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของบุคลากรและประสานหมู่ชนผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูลหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันประกอบด้วยองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมนัตตตา 1) ทาน (คุณธรรมด้านการให้) หมายถึง

คุณธรรมด้านการให้ คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัวตลอดถึงการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ การแนะนำสั่งสอนในด้านธรรมะและการให้อภัยผู้อื่น ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นเต็มใจ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น รู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน ให้ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ช่วยแนะนำความรู้สิ่งสอนวิชาศิลปวิทยาที่ปราศจากโทษแก่บุคคลอื่น ช่วยสั่งสอนในด้านคุณธรรมหรือการเตือนสติไม่มีความเห็นแก่ตัวไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน 2) ปิยวาจา (คุณธรรมด้านการพูด) หมายถึง คุณธรรมด้านการพูด คือ การพูดจา ด้วยคำที่ไพเราะนุ่มนวลอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดให้เกิดสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันบ้าง ตลอดจนจนถึงคำพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผลจูงใจให้ยินยอมตามในทางที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ พูดความจริงเสมอ ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นหรือยุยงให้แตกความคิดและเกิดความแตกแยก ไม่พูดคำหยาบคาย ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์ การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะนุ่มนวลอ่อนหวาน พูดความจริง พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์ พูดในสิ่งที่มีเหตุผล 3) อุตถจริยา (คุณธรรมด้านการประพฤติประโยชน์) หมายถึง คุณธรรมด้านการประพฤติประโยชน์ คือ การชวนช่วยเหลือกิจการส่วนรวมทั้งในระดับครอบครัวจนถึงระดับหมู่คณะที่ใหญ่ขึ้น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดจนการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การชวนช่วยเหลือให้การทำงานสำเร็จการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากการถูกรังแก บำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่และฐานะของตน ช่วยเหลือผู้ขาดแคลนตามกำลังของตนเอง แนะนำแนวทางให้ผู้อื่นไปในแนวทางที่ดีขึ้น ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคม 4) สมานัตตตา (คุณธรรมด้านการเป็นผู้ไม่ถือตัว) หมายถึง คุณธรรมด้านการเป็นผู้ไม่ถือตัว การเป็นผู้ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตนไม่เป็นผู้ยกตนข่มท่าน ตลอดถึงการวางตนเหมาะสมกับฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมทุกกรณี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ มีน้ำใจ ไม่แบ่งชั้นวรรณะให้ความเสมอภาคทั่วกัน ให้ความเป็นมิตรวางตัวเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำตัวเสมอต้นเสมอปลายเป็นคนมีเหตุผลไม่ตัดสินใจด้วยความลำเอียง ในการวัดสังคหวัตถุ 4 ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ เนาวรัตน์ ชุง (2558) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ด้าน 26 ข้อ คือ ด้านทาน 6 ข้อ ด้านปิยวาจา 6 ข้อ ด้านอุตถจริยา 7 ข้อ และด้านสมานัตตตา 7 ข้อ โดยมีมาตรฐานวัดการประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



(1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) บุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีคุณธรรมสังคหวัตถุ 4 สูงกว่าบุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

**การรับรู้ความสามารถของตนเอง** หมายถึง เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำหรือทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) ซึ่งนำมาจากงานวิจัยของ Sheier (1982) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Bandura ซึ่งพัฒนาปรับปรุงโดย จิตตระการ ศุภรดี (2543) มีข้อคำถาม 12 ข้อเป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 7 ข้อโดยมีมาตรวัดการประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) โดยค่าคะแนนคำถามทางลบจะต้องนำมาปรับค่าคะแนนเป็นตรงกันข้ามเช่น จาก (1คะแนน) เป็น (5 คะแนน) เป็นต้นโดยเมื่อรวมคะแนนแล้วบุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า

**การเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่ามีความภูมิใจในตน เคารพตนเอง มีความเชื่อ มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการประเมินตนเองโดยภาพรวมทั้งในด้านความสามารถ การให้ความสำคัญ และความสำเร็จของตนเองและแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อตนเอง ในการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองผู้วิจัยใช้แบบวัดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตัวเองของ Rubin (1977) มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 5 ข้อ โดยมีมาตรวัดการประเมินค่า 4 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) โดยค่าคะแนนคำถามทางลบจะต้องนำมาปรับค่าคะแนนเป็นตรงกันข้าม โดยที่บุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตัวเองสูงกว่าบุคลากรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

**การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร** หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่าองค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญกับสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กรโดยองค์กรได้ให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนโอกาสความก้าวหน้าสภาพการทำงานความเป็นอยู่ของบุคลากร ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนของการของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Eisenberger และคณะ (1977) มีข้อคำถาม 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อโดยมีมาตรวัดการประเมินค่าความคิดเห็น ระดับตั้งแต่ไม่จริงเลย (1 คะแนน) จนถึงจริงที่สุด

(6 คะแนน) โดยค่าคะแนนคำถามทางลบจะต้องนำมาปรับค่าคะแนนเป็นตรงกันข้าม โดยที่บุคลากรที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

**การมีส่วนร่วมในองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมโครงการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานในการวางแผน ในการตัดสินใจ ในการแสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาและในการปฏิบัติงาน ในการวัดการมีส่วนร่วมในองค์กรผู้วิจัยใช้แบบวัดของ ภัทรลภา ลิ้มกิตติศุภสิน (2556) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1981) โดยมีข้อคำถาม 22 ข้อ โดยมีมาตรวัดประเมินค่าการมีส่วนร่วม 5 ระดับตั้งแต่ ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเลย (1 คะแนน) จนถึงเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (5 คะแนน) โดยที่บุคลากรที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดความผูกพันของบุคลากรและความสุขใจ
  - 1.1 แนวคิดความผูกพันของบุคลากร
  - 1.2 แนวคิดความสุขใจ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
  - 2.1 หลักการทางพุทธศาสนา: สังคหวัตถุ 4
  - 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
  - 2.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
  - 2.5 การมีส่วนร่วมในองค์กร
3. หลักการทางพุทธศาสนาและแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม
4. แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสุขใจ
5. กรอบแนวคิด
6. สมมติฐาน

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันของบุคลากรและความสุขใจ

##### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement)

###### 1.1.1 ความหมายความผูกพันของบุคลากร

คำว่าความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ถูกใช้ครั้งแรกในแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กัลลอป แต่ไม่ได้อธิบายแนวคิดในทางวิชาการ ซึ่งต่อมาผู้ที่ออกมาอธิบายแนวคิดนี้คนแรกคือ Kahn (1990) ให้ความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นระดับของความยึดมั่นและเกี่ยวพันกันของพนักงานต่อองค์กรและรู้สึกถึงความยึดมั่นและเกี่ยวพันกันนั้นมีคุณค่า ขณะที่ Schaufelic และคณะ (2002) นิยามว่า เป็นสภาวะจิตใจที่รู้สึกสนใจในความสำเร็จขององค์กรโดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่มีมาตรฐานที่สูงเพื่อให้งาน

สำเร็จซึ่ง Hater และคณะ (2002) ให้ความหมายว่า เป็นการมีส่วนร่วม เกาะติด มีความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ขณะที่ Perrin (2003) นิยามว่า เป็นความเต็มใจและกระตือรือร้น ต่องานที่ทำ ซึ่ง Saks (2006) ให้ความหมายว่า เป็นความตั้งใจและจดจ่อใส่ใจในบทบาทของตนเอง มีความรู้สึกทางบวก มีแรงจูงใจ มีความพยายามในการทำงาน ขณะที่ Cook (2008) ให้ความหมายว่า การที่บุคลากรอุทิศตนให้กับการช่วยเหลือองค์กรและความเชื่อมั่นในจุดประสงค์ขององค์กร เชื่อมั่นในการที่จะทำมากกว่าสิ่งที่ต้องทำหรือถูกคาดหวังว่าจะต้องทำเพื่อที่จะให้การบริการต่อลูกค้าอย่างดีที่สุด ซึ่งบุคลากรเป็นคนที่จะตัดสินใจว่าจะปฏิบัติต่อองค์กรอย่างไร ความผูกพันของบุคลากร (Engaged employee) จะรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เขาจะสนใจเกี่ยวกับอนาคตขององค์กรและทุ่มเทเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นการทุ่มเท ความคิด มุ่งมั่น มีเป้าหมาย รู้สึกรัก และมีใจจดจ่อต่องาน มีความกระตือรือร้น ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่ง Alpha measure (2008) ให้ความหมายคือ ระดับความมุ่งมั่นสำนึกและการมีส่วนร่วม และพูดถึงองค์กรในทางบวก ขณะที่ Gallup (2013) ให้ความหมายว่า เป็นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและ Bridger (2014) ให้ความหมายว่า เป็นการทุ่มเทความคิดในงานที่ทำ ความรู้สึกเชิงบวกในงานที่ทำและหาโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางาน

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้ทบทวนข้างต้น ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความทุ่มเท มุ่งมั่น รู้สึกรักมีใจจดจ่อต่องาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ สนใจต่อความสำเร็จขององค์กร ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### 1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันของบุคลากร

#### 1.1.2.1 แนวคิดความผูกพันของบุคลากร

##### 1) แนวคิดของ Kahn

Kahn (1990) เป็นคนแรกที่อธิบายแนวคิดความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ว่า ความผูกพันของบุคลากรจะแสดงออกใน 3 ส่วน คือ ทางกาย (Physical) ทางการรู้คิด (Cognitive) และทางอารมณ์ (Emotion) ในระหว่างการทำบทบาทในการปฏิบัติงานและอธิบายต่อไปว่าความผูกพันของบุคลากรเกิดจากอิทธิพลของเงื่อนไขในเชิงจิตวิทยา 3 ประการ คือ 1) การมีความหมายในทางจิตวิทยา (Psychological meaningfulness) คือความรู้สึกในเชิงบวกของบุคลากรในการทำงานที่รู้สึกว่าคุณค่ากับความพยายาม มีประโยชน์ มีคุณค่า การได้รับผลสะท้อนในทางที่บวกจากงานที่ทำ ให้สมกับที่ได้รับบทบาทนั้น (Role performance) 2) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological) เป็นความรู้สึกที่ว่าบุคลากรมีอิสระในการทำงาน

การสื่อสาร และรู้สึกไม่หวาดกลัวในผลลัพธ์ทางลบที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับความไว้วางใจ (Trust) 3) ความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทางจิตวิทยาเป็นความรู้สึกในความสามารถเรื่องความพร้อมของร่างกาย อารมณ์ และทรัพยากร เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน

## 2) แนวคิดของ Schaufeli และคณะ

Schaufeli และคณะ (2002) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันที่มีความหมายตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่าย (Burn out) ของบุคลากร ซึ่งแนวคิดเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) เป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษา 4Ds คือ โรคภัยไข้เจ็บ (Disease) ความเสียหายเสื่อมโทรม (Damage) ความบกพร่อง (Disorder) และการไร้ความสามารถ (Disability) อันเป็นการศึกษาในเชิงลบของบุคลากรช่วงเวลานั้นเอง แนวคิดเรื่องจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย Schaufeli และคณะ ให้มาสนใจการทำงานเชิงบวกโดยให้ความหมาย การผูกพันเป็นสภาวะจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ กระตือรือร้น ความทุ่มเทในงาน และการจดจ่อใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ

## 3) แนวคิดของ Hater และคณะ

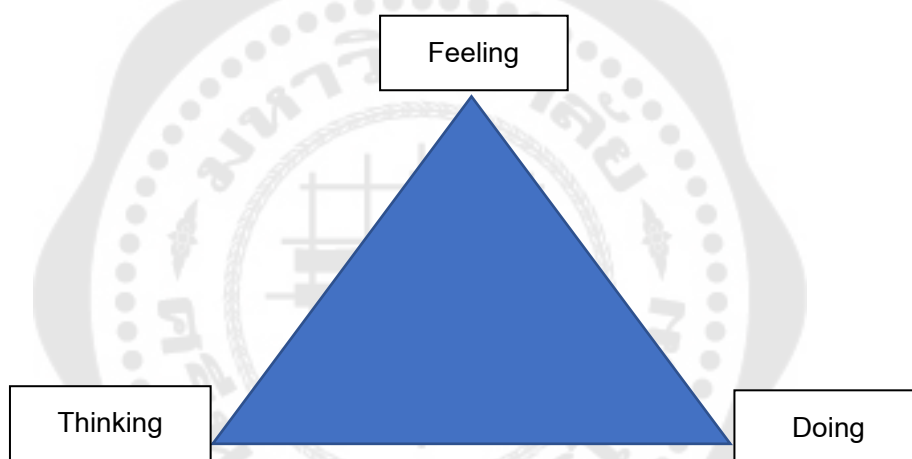
Hater และคณะ (2002) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta – analysis) สรุปนิยามความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) ว่าเป็นการมีส่วนร่วม เกาะติด มีความพึงพอใจ และกระตือรือร้นสำหรับการทำงาน ซึ่งต่อมา Luthans & Peterson (2002) ยังได้ขยายแบบจำลองของ Hater และคณะ โดยการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง การรับรู้ความสามารถในการบริหาร การรับรู้ประสิทธิผลของการบริหาร และความผูกพันของบุคลากรโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,900 คน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างความผูกพันของบุคลากรกับการรับรู้ความสามารถในการบริหาร

## 4) แนวคิดของ Saks

Saks (2006) ได้ตั้งสมมติฐานว่า ความผูกพันของบุคลากรได้พัฒนาผ่านทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) คือเมื่อบุคลากรได้รับสนับสนุนจากองค์กรก็จะเกิดความต้องการในการสนอง หรือตอบแทนองค์กร เป็นการกลับคืนซึ่งเป็นการสัมพันธ์แบบสองทาง Saks ได้แยกความผูกพันของบุคลากรออกเป็น 2 อย่าง คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job engagement) และความยึดมั่นในองค์กร (Organization engagement) Saksอธิบายความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบ (Construct) คือ องค์ประกอบของการรู้คิด (Cognitive) อารมณ์ความรู้สึก (Emotion) และพฤติกรรม (Behavior) ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน ของแต่ละบุคคล

### 5) แนวคิดของ Cook

Cook (2008) อธิบายว่า ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) สามารถเห็นได้จากการที่บุคลากรมีความชอบ ความหลงใหล (passion) และมีพลัง (Energy) ที่จะทำงานทุกอย่างให้เต็มที่ในการดูแลลูกค้า เพื่อจะได้ส่งผลดีที่สุดให้กับองค์กร อีกทั้งความผูกพันของบุคลากร ยังเกี่ยวกับการที่บุคลากร มีความเต็มใจ ใช้ความสามารถที่มี พุด และแสดงออกที่ดี เพื่อที่จะช่วยองค์กร ของตนเอง ความผูกพันของบุคลากรที่ดีสามารถที่จะสรุป ได้จากการที่บุคลากร คิดดีกับองค์กร รู้สึกดีกับองค์กร มีความกระตือรือร้นในการที่จะพิชิต เป้าหมายขององค์กรเพื่อลูกค้า, เพื่อเพื่อนร่วมงาน, และเพื่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย



ภาพประกอบ 1 ความผูกพัน 3 ด้าน

3 ด้านของความผูกพันของบุคลากร แสดงให้เห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากร มีความคิด ความรู้สึก และการกระทำต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรที่มีกับองค์กร มีผลมาจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า เช่น การพูด, การปฏิบัติหน้าที่ สิ่งที่ทำให้ ความผูกพันของบุคลากร มีความสำคัญ เพราะจะทำให้เกิด การเพิ่มความพึงพอใจ การมีอิทธิพลต่อลูกค้า และการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร พลังของความผูกพันของบุคลากร คือ "ทุนมนุษย์" เป็นอะไรที่ได้เปรียบเทคโนโลยี และการเงิน ความคิดเก่า ๆ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเดียวตลอดชีวิต เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง บุคลากรตอนนี้มักจะทำงานหลายหน้าที่ องค์กรต่าง ๆ ก็ต่างลดขนาดลง นั่นหมายความว่าบุคลากรต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อแลกกับเวลา ในช่วงเวลานี้ รูปแบบการทำงานถูกเปลี่ยนไปมาก มีคนหลายคนที่ทำงานอื่น ๆ ร่วมด้วย (part time) องค์กรบางแห่งก็มีการทำงานร่วมกับต่างประเทศและบางครั้งก็ไปช่วยบริษัทที่ต่างประเทศ จึงทำให้มีการ



ทำงานในรูปแบบออนไลน์ (online) มากขึ้น การเปิดตัวของบริษัทต่าง ๆ ทำให้มีการแข่งขันกันมากขึ้น อิทธิพลของลูกค้าน่ามากขึ้น เทคโนโลยีล้ำสมัยมากขึ้น ความกดดันต่อผลกำไรและความต้องการของผู้ร่วมลงทุนมากขึ้น ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนไป บุคลากรไม่สามารถที่จะเลือกได้ว่าอยากทำงานที่ไหนและอย่างไร บุคลากรมีความคาดหวังที่สูงขึ้นกับองค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพมักจะสังเกตเห็นว่าเมื่อไม่มีโอกาสที่จะพัฒนา หรือไม่มีความสามารถในการแข่งขันได้ การหางานใหม่ก็จะสูงขึ้น เพื่อแสวงหาตัวเลือกอื่น จากงานวิจัยพบว่า 1 ใน 3 ของบุคลากรมีแผนที่จะลาออก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ล้วนหาทางที่จะจูงใจบุคลากรให้ทำงานเต็มที่ และให้เกิดความสมดุลทั้งงานที่ตนรักและการดำเนินชีวิต (work-life balance) เป็นปัจจัยสำคัญ การที่จะทำให้องค์กรพัฒนา บุคลากรต้องมีความสุข มีแรงบันดาลใจและพร้อมจะอุทิศตนเพื่อองค์กร สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือ การที่จะทำให้บุคลากรทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นสิ่งที่องค์กรต้องทำก็คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และ ทำงานให้ได้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) คือ ผลการปฏิบัติงานดีกว่าคู่แข่ง คนอยากมาร่วมหุ้นเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น กำไรเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น การลาออกลดลง ความชอบ ความหลงใหลเพิ่มขึ้น มีการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น พลังในการทำงานเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีมากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น การคัดเลือกคนเข้าทำงานมีคุณภาพมากขึ้น การเป็นแบรนด์ที่ดีขึ้นมีชื่อเสียงมากขึ้น ฐานลูกค้าเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น มีการเติบโตทางเศรษฐกิจความสำเร็จที่ยั่งยืน (long term success) กล่าวสรุปได้ว่าการแสดงออกของความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความคิด หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเทความคิด มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมาย ไม่ย่อท้อ ลุ่มลึก จริงจัง เพื่อความสำเร็จของงานบทบาทในงาน และองค์กร 2) ด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกรัก มีใจจดจ่องานกระตือรือร้น ในการทำงาน ทั้งเรื่องบทบาทในงานและองค์กร 3) ด้านการกระทำ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบและทุ่มเท ตอบสนองอย่างทันทีต่ออุปสรรคและความท้าทาย พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ดีขยายบทบาทในการทำงาน 4) ด้านสนับสนุน หมายถึง การที่บุคลากรชักชวนให้คนใกล้เคียงมีส่วนร่วมธุรกิจขององค์กร เป็นลูกค้าขององค์กร บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เข้าใจอัตลักษณ์ขององค์กร โดยแบ่งเป็นระดับความผูกพัน 3 ระดับ คือ 1) ระดับไม่มีความผูกพัน

(Disengagement) 2) ระดับความผูกพันแบบต่างตอบแทน (Indebted obligation engagement) และ 3) ระดับความผูกพันแบบเต็มใจ (Full affective engagement)

#### 6) แนวคิดของ Alpha Measure

Alpha Measure (2008) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) คือ ระดับความมุ่งมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะให้การสนับสนุนองค์กร พุดในมุมมอง ช่วยองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์กร

#### 7) แนวคิดของ Gallup

Gallup (2013) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า การที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงานหรือการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งได้แบ่งประเภทความผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพัน (engaged) หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และมีความรู้สึกผูกพันกับงานและรู้สึกว่าน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร 2) ไม่ผูกพัน (not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ 3) แสดงออกถึงความไม่ผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงานแล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไปยังเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากการสำรวจของ Gallup ในช่วงปี 2011-2013 พบว่าประเทศไทยมีบุคลากรจำนวนมากประมาณ 84% ไม่มีความผูกพันในงาน และบุคลากรมีเพียง 16% ที่มีความผูกพันในงาน

#### 8) แนวคิดของ Bridger

Bridger (2014) ได้ให้คำนิยาม ความผูกพันของบุคลากรเป็น 3 มิติ คือ 1) ด้านความคิดสติปัญญา (Intellectual engagement) เช่น คิดอย่างทุ่มเทเกี่ยวกับงานที่ทำ ทำอย่างไรงานจะดีขึ้น 2) ด้านความรักความชอบ (Affective engagement) เช่น รู้สึกเชิงบวกในงานที่ทำว่าเป็นงานที่ดี 3) ด้านสังคม (Social engagement) เช่น หาโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางาน

จากแนวคิด 8 แนวคิดข้างต้น ความผูกพันของบุคลากรมีการแสดงออกผ่านกระบวนการทางความคิด อารมณ์ความรู้สึก การตอบสนองในการกระทำที่แสดงออกมาในระดับบุคคล ระดับสังคม และระดับองค์กร ซึ่งแนวคิดของ Cook (2008) มีการอธิบายแนวคิดได้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุนองค์กร และด้านการกระทำ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Cook เป็นแนวคิดหลักในการศึกษาในงานวิจัยนี้



ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากร แสดงออกถึงความทุ่มเท มุ่งมั่น รู้สึกรัก มีใจจดจ่อต่องาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ สนใจต่อความสำเร็จขององค์กร ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยความหมายดังกล่าว ครอบคลุม 4 ด้าน ของ Cook ซึ่งบ่งบอกถึง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อตัวเอง ต่องาน และต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ด้านความคิด หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเทความคิด มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมาย ไม่วอกแวก ลุ่มลึก จริงจัง เพื่อความสำเร็จของงานบทบาทในงาน และองค์กร เป็นต้น
- 2) ด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกรัก มีใจจดจ่อทำงาน กระตือรือร้น ในการทำงาน ทั้งเรื่องบทบาทในงานและองค์กร เป็นต้น
- 3) ด้านการกระทำ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบและทุ่มเท ตอบสนองอย่างทันทีต่ออุปสรรคและความท้าทาย พร้อมทั้งจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมจะ เปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขยายบทบาทในการทำงาน เป็นต้น
- 4) ด้านสนับสนุนองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรชักชวนให้คนใกล้ชิดร่วม ภารกิจขององค์กร เป็นลูกค้าขององค์กร พนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เข้าใจอัตลักษณ์ขององค์กร เป็นต้น

#### 1.1.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร

##### 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

Relando (2014) ได้นำทฤษฎีของ Maslow (1970) มาประยุกต์กับความ ผูกพันของบุคลากร ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความอยู่รอด (Survival) : เป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เงิน เป็นขั้นที่ไม่ค่อยมีความผูกพัน ทำงานเพราะเงิน ทำงาน ตามเวลา มีโอกาสที่ดีกว่าก็ออกจากงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 2 ความปลอดภัย (Security) : เป็นความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงต้องการการได้รับการดูแล ปกป้อง ในขั้นนี้มีความผูกพันยังน้อย แต่จะ ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง ไม่ค่อยชอบงานตัวเอง ลาป่วยได้ก็ลา

ขั้นที่ 3 ความผูกพันและการยอมรับ (Belonging) : เป็นขั้นที่ต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการความรักจากผู้อื่น ต้องการการชื่นชม ในขั้นนี้เริ่มมีความผูกพัน เริ่มรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เริ่มภูมิใจ

ขั้นที่ 4 การรับรู้คุณค่าในตนเอง (Self-esteem) : เป็นขั้นที่มีความภูมิใจในตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า ต้องการการนับถือจากผู้อื่น ต้องการชื่อเสียง ในขั้นนี้มีความผูกพันค่อนข้างดี รู้สึกเป็นคนสำคัญในองค์กร เป็นคนสำคัญในงาน

ขั้นที่ 5 ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) : เป็นขั้นที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ต้องการจะทำทุกอย่างให้สำเร็จในขั้นนี้ จะมีความผูกพันสูง มีแรงบันดาลใจสูงมาก ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ

## 2) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (1962)

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired need theory) (McClelland อ้างถึงใน ไสยมยสิริ มูลทองทิพย์, 2556) ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล [Thematic Apperception Test (TAT)] เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบของ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ ซึ่งงานวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะต้องการการแข่งขัน รักงานที่ทำทลายความสามารถและต้องการได้รับข้อเสนอแนะเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และไม่กลัวความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการความยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะให้ความร่วมมือมากกว่าจะใช้วิธีการแข่งขัน โดยจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และ 3) ความต้องการอำนาจ [Need for power (nPower)] เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสดงตนให้ดูเหนือบุคคลอื่น แสดงตนให้ผู้อื่นยอมรับ และยกย่อง แสดงความเป็นผู้นำ ทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น แต่สนใจเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดย McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการ เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา โดยจะมีการกระตุ้นให้เรียนรู้และเข้าถึงวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPower) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้มีประโยชน์เพราะแต่ละความ

ต้องการจะมีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะต่าง ๆ โดย McClelland พบว่า (1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำ (2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะแสดงตนให้มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น และ (3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารขององค์การสามารถตัดสินใจโดยไม่มี ความวิตกกังวลว่าผู้อื่นจะเกิดความไม่พอใจ นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการจูงใจความสำเร็จ ในบริษัทขนาดเล็กซึ่งประธานองค์การมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าองค์การขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานองค์การ

ดังนั้น ทฤษฎีของ McClelland จึงสรุปความต้องการของมนุษย์ว่า ต้องการความสำเร็จ ต้องการความผูกพัน และต้องการอำนาจ ซึ่งระดับความผูกพันมีผลต่อความต้องการความสำเร็จ และการตัดสินใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารด้วย

### 3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559) ได้ศึกษาทดลอง การจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factor) ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า 1) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน (salary) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) สถานะทางอาชีพ (status) นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ (company policy and administration) สภาพการทำงาน (working conditions) ความเป็นส่วนตัว (personal life) ความมั่นคงในงาน (security) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision techniques) เป็นต้น สำหรับ 2) ปัจจัยกระตุ้น (motivation factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือนี้จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement) เป็นต้น นอกจากนี้ Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวนประมาณ 200 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ซึ่งแนวทางในการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ถึงความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบันจากข้อมูลที่ได้พบว่าความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้อหาของงาน (job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานสำหรับปัจจัยจูงใจ (motivators) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จ (achievement) 2) การได้รับความยอมรับ (recognition) 3) ความก้าวหน้า (advancement) 4) ตัวงาน (work itself) 5) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth) และ 6) ความรับผิดชอบ (responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบนอกเนื้อหา ซึ่ง Herzberg ได้เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (maintenance factors) ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ประกอบด้วย 1) สถานภาพ (status) 2) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisors) 3) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (peer relations) 4) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates) 5) คุณภาพของการกำกับดูแล (quality of supervision) 6) นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration) 7) ความมั่นคงในงาน (job security) 8) สภาพการทำงาน (working conditions) และ 9) ค่าจ้าง (pay) และเมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกันจึงเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานถึงแม้ตอบสนองก็เป็นเพียงแต่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน หรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ จะมีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำได้ตอบสนองก็เป็นเพียงการ

ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือ  
 จูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถได้จะมีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจ  
 เท่านั้นที่จะสามารถทำได้ จากทฤษฎีนี้ปัจจัยคำจูงมีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์การ เช่น เงินเดือน  
 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น แต่ต้องรวมกับ  
 ปัจจัยกระตุ้นที่จะเป็นแรงจูงใจและยึดเหนี่ยวให้อยู่ในองค์การอย่างมีความหมาย เช่น ความสำเร็จ  
 ในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย ส่งผลต่อความ  
 ผูกพันของบุคลากร ตามความหมายของความผูกพันที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นคือ มีผลต่อความคิด  
 อารมณ์ การสนับสนุนองค์การและการกระทำ (Cook, 2008)

#### 4) ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory: SDT)

ของ Deci & Ryan

Deci & Ryan (1985) กล่าวไว้ว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เช่น ความสุขในงานและความสนใจในงาน 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เช่น การได้รับรางวัล การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทั้ง 2 แรงจูงใจจะช่วยผลักดันให้เกิดการตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะทำงานชิ้นนั้นต่อหรือไม่ ทำด้วยความผูกพันมากน้อยอย่างไรต่อไป

เมื่อนำทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีมาสนับสนุนแนวคิดของ Cook (2008) ทั้ง 4 ด้าน  
 ดังนี้

ตาราง 1 ทฤษฎีสนับสนุนแนวคิด Cook

ทฤษฎี	ด้านความคิด	ด้านอารมณ์	ด้านการสนับสนุน	ด้านการกระทำ
1. Maslow	ชั้น 4, ชั้น 5	ชั้น 3	ชั้น 4, ชั้น 5	ชั้น 1 - 5
2. McClelland	nAch nPower	nAff	nAch	nAch nAff nPower
3. Herzberg	ความต้องการ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ความรับผิดชอบ (งานส่วนรวม)	ความรับผิดชอบ (งานของตน)
4. SDT	การหลีกเลี่ยง การถูกลงโทษ	ความสุขในงาน	ความสนใจในงาน (งานส่วนรวม)	ความสนใจในงาน (งานของตน)



			การหลีกเลี่ยง การถูกลงโทษ	การหลีกเลี่ยงการ ถูกลงโทษ
--	--	--	------------------------------	------------------------------

กล่าวคือ Maslow ในชั้น 1 ถึง 5 จะแสดงออกในด้านการกระทำแตกต่างกันและมีผลในด้านอารมณ์ในชั้นที่ 3 และชั้นที่ 4, 5 มีผลต่อด้านความคิดและด้านการสนับสนุนองค์การ ขณะที่ McClelland ความต้องการทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อความผูกพันด้านการกระทำที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการความผูกพัน มีผลในด้านอารมณ์ ความต้องการอำนาจมีผลในด้านความคิดและการสนับสนุนองค์การให้สำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป สำหรับ Herzberg ความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้ามีผลต่อด้านความคิด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อด้านอารมณ์ และความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันด้านการสนับสนุนด้านการกระทำ ขณะที่ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเองของ Deci & Ryan นั้นการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษมีผลต่อด้านความคิด ด้านสนับสนุนและด้านการกระทำ ความสุขในงานมีผลต่อด้านอารมณ์ และความสนใจในงานมีผลต่อความผูกพันในด้านการสนับสนุนและด้านการกระทำ

### 1.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร

ณัฐวุฒิ วิทิตปวิวรรต (2553) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบผลวิจัยว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจของพยาบาลวิชาชีพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การในการให้บริการผู้มาใช้บริการ และปัจจัยด้านเจตคติของพยาบาลวิชาชีพต่อการให้ความสำคัญแก่ผู้มาใช้บริการ คือ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และอายุของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่ระดับการศึกษาและระดับรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐบุต บุญช่วย (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และผลการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, ปริศนา ใจบุญ ประเสริฐ ประสมรักษ์, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และสมบุรณ์ เทียนทอง (2554) ศึกษาความผูกพันกับองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีรายได้ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งการศึกษาของ ดารณี เทียมเพ็ชร (2556) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว” ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาลเป็นอันดับหนึ่งส่วนอันดับสุดท้ายคือร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอรองลงมาได้แก่ด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของการปกป้องชื่อเสียงโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้ายคือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้ทำงานมากและด้านการแสดงตนเป็นลำดับสุดท้ายความผูกพันอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นอันดับหนึ่งส่วนอันดับสุดท้ายคือความพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้ เป็นต้น และผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า อายุระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าตอบแทนและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานสถานภาพสมรสหน่วยที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขณะที่ อรรวรรณ เครือแบน (2556) ทำการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าแผนกและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 281 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนเมษายน 2555 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ 228 ฉบับ (ร้อยละ 91.2) ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุระยะเวลาการปฏิบัติงานปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านการรับรู้วัฒนธรรม



องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .20$   $p < .01$ ), ( $r = .20$   $p < .01$ ), ( $r = .57$   $p < .01$ ), ( $r = .62$   $p < .01$ ), ( $r = .59$   $p < .01$ ) และ ( $r = .46$   $p < .01$ ) ตามลำดับ ซึ่งการศึกษาของ ภัทรธาดา ลิ้มกิติศุภสิน (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน ภูมิภาคที่อยู่นี้ปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล พบว่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .458 จากผลการวิจัยสามารถนำไปสร้างความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น โดยเน้นแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เป็นส่วนสำคัญ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของพยาบาลและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับการบริการที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ขณะที่ กานต์ พิษชานุกญทอง (2557) ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 และพบว่าบุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันส่วนอายุระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ขณะที่งานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา (2558) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อการทำงานพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. อยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าระดับความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 83.37 และเมื่อแยกตามกลุ่มพนักงานพบว่าผู้บริหารระดับสูงมีความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานกลุ่มเทคนิคและปฏิบัติการ ตามลำดับ โดยผู้บริหารระดับต้นและพนักงานกลุ่มเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันด้านการกระทำสูงที่สุด แต่ผู้บริหารระดับกลางมีระดับความผูกพันด้านอารมณ์สูงกว่าอีก 3 ด้าน และผู้บริหารระดับสูงมีความผูกพันสูงเท่ากันทุก

ด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 8 ด้านที่มีต่อความผูกพันต่อ กทพ. พบว่าในภาพรวมพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการให้อิสระ และด้านความร่วมมือของพนักงานและการมีทีมงานสูงที่สุด ในขณะที่มีระดับความเห็นด้านภาวะผู้นำ ด้านการสนับสนุนขององค์กร และด้านความกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์กรต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงาน 4 กลุ่ม พบว่า พนักงานกลุ่มเทคนิคและปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นต่อ 4 ปัจจัย คือ ด้านการออกแบบงาน ด้านการให้อิสระ ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการสนับสนุนขององค์กรในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีก 3 กลุ่ม นอกจากนี้พบว่า พนักงานกลุ่มผู้บริหารระดับต้นมีระดับความคิดเห็นต่อ 4 ปัจจัย คือ ด้านความร่วมมือของพนักงานและการมีทีมงาน ด้านความกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์กร ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล และด้านภาวะผู้นำในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีก 3 กลุ่ม ผลจากการวิเคราะห์ผลของปัจจัยทั้ง 8 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. โดยรวมนั้น อธิบายได้ด้วยปัจจัยทั้ง 8 ด้านได้ประมาณร้อยละ 25 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดเรียงตามลำดับมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล การออกแบบงาน และความกลมกลืนระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งการศึกษาของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบผลการวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพอายุเฉลี่ย 30.39 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ขณะที่ กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ศึกษาความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบผลว่า ระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family Happy Society และ Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ (2561) ศึกษาอิทธิพลของการผูกพันต่อเป้าหมายการแสวงหาความรู้ และการสื่อสารต่อความผูกพันในองค์กร: แนวคิดของตัวเองในตัวแทนชายตรงในฐานะตัวแปรคั่นกลาง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และการสื่อสารในองค์กร

สำหรับ Bakker (2009) พบข้อค้นพบจากการวิจัยว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่นบุคลิกภาพทำ  
องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพวันไหว้บุคลิกภาพกล้าแสดงออก และบุคลิกภาพ  
มีสติรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานโดยที่ข้อค้นพบจากการวิจัยส่วนใหญ่  
ใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey) และตัวแปรที่ใช้ศึกษาใน  
ทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล/ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความหลากหลายนอกจากนี้ Bakker  
ได้ประมวลข้อค้นพบจากหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อการ  
ปฏิบัติงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทส่วน Halbesleben & Wheeler (2008 อ้างถึงใน  
สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันและการฝังตัวในงานใน  
การทำนายผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 587 คนที่  
เป็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานผลการศึกษพบว่าความยึดมั่นผูกพันมีสหสัมพันธ์แบบครึ่งส่วนกับ  
ผลการปฏิบัติงานจากผลการประเมินด้วยตนเองผลที่ผ่านการประเมินจากผู้บริหารและผลที่ผ่าน  
การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (.02, .03, .02,  $p < .05$ ) สำหรับ Christian, Garza & Slaughter  
(2011 อ้างถึงใน สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน: การทบทวน  
งานวิจัยเชิงปริมาณและทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่  
และตามสถานการณ์ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ  
และตัวแปรผลเมื่อทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานเส้นทางแบบจำลอง  
เพื่อทดสอบบทบาทของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันที่คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย  
เชิงเหตุและผลการปฏิบัติงานผลการศึกษพบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล  
การปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ สอดคล้องกับ Bakker, Demerouti  
& Ten Brummelhuis (2012 อ้างถึงใน สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันใน  
งานผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เชิงรุก: บทบาทของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ศึกษาใน  
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานหลากหลายอาชีพผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพัน  
ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์  
และการเรียนรู้เชิงรุกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานที่มีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สูงเป็นต้น  
และSalanova และคณะ (2011) (อ้างถึงใน สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาท: โดยมีการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองและความยึดมั่นผูกพันในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น  
พยาบาลวิชาชีพและผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 280 คน ผลการศึกษพบว่า ความยึดมั่นผูกพัน

ในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้  
ความสามารถของตนเอง เป็นต้น



















ตาราง 2 (ต่อ)

เจ้าของงานวิจัย	เรื่อง	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน																																																											
		ตัวแปรทางชีวสังคม				ตัวแปรลักษณะทางจิต				ตัวแปรลักษณะทางสังคม																																																			
ชาลาโนวา และคณะ (Salanova; et al. 2011)	เรื่อง  ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผล ต่อผลลการปฏิบัติงานที่ดูอยู่นอกเหนือ บทบาท: โดยมีการรับรู้ความสามารรถ ของตนเองและความยึดมั่นผู้พันในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง	PM1	2	PM2	7	PM3	6	PM4	2	PM5	2	PM6	2	PM7	5	PM8	3	PM9	1	PM10	2	PM11	1	PM12	2	PM13	1	PM14	1	PM15	3	PM16	4	PM17	1	PM18	1	PM19	2	PM20	1	PM21	3	PM22	1	PM23	1	PM24	1	PM25	1	PM26	1	PM27	2	PM28	1	PM29	1	PM30	1
		<b>รวม</b>																																																											

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยทางชีวิตสังคม อายุมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรพบมากที่สุด รองลงมาเป็นประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตามลำดับ และอายุ สถานภาพสมรส และรายได้/เงินเดือน พบว่ามีค่าความถี่เท่ากัน คือ อย่างละ 2 งานวิจัย ซึ่งข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยคิดว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ในการทดลองในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สำหรับตัวแปรลักษณะทางจิต ตัวแปรที่พบมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง และ แรงจูงใจในการทำงาน สำหรับแรงจูงใจในการทำงานนั้น ถึงแม้ว่าจากงานวิจัยที่ได้ทบทวนวรรณกรรมจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร แต่ต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหารองค์การในการให้สวัสดิการต่าง ๆ และรูปแบบการจัดการหลายอย่างในองค์การ จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ต้องมีปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น และ ปัจจัยกระตุ้น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน การมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งแม้ว่าทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร แต่การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองในระยะที่ 2 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกำหนดให้เป็นตามเงื่อนไขนี้จัดกระทำได้ยากจึงไม่ได้นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกการรับรู้ความสามารถของตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง มากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

สำหรับตัวแปรลักษณะทางสังคม พบมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน (4 งานวิจัย) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ (3 งานวิจัย) บรรยากาศในการทำงาน (3 งานวิจัย) การมีส่วนร่วมในองค์การ (2 งานวิจัย) และที่เหลือเท่ากันคือ 1 งานวิจัย ผู้วิจัยไม่ได้เลือกผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากแสดงผลการปฏิบัติงานในภาครัฐมีการประเมินบ่อยมากจากระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงานจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จากผู้ตรวจราชการ และหน่วยงานक्रमสายงานต่าง ๆ แล้ว และยังมีการประเมินความดีความชอบทุก ๆ 6 เดือน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ตัวแปรนี้ไม่น่าสนใจในการทำวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยไม่ได้เลือกบรรยากาศขององค์การ เพราะในขั้นตอนการทดลองในระยะที่ 2 จะต้องออกแบบเฉพาะกลุ่มทดลอง ไม่ได้ทำการทดลองทั้งองค์การ ผู้วิจัยจึงจะเลือกตัวแปรที่มีโอกาสที่จะนำไปออกแบบการทดลองในระดับบุคคล เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรคือ การมีส่วนร่วมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในที่นี้คือขององค์การ มาทำการศึกษาในระยะที่ 1 และนำไปออกแบบโปรแกรมพัฒนาความผูกพันต่อไป สำหรับตัวแปรอื่น เช่น คุณภาพชีวิต ก็เป็นตัวแปรที่ต้องใช้ทรัพยากรภายนอก และการปรับวิถีชีวิต วิธีการเงินและครอบครัว ซึ่งควบคุมได้ยากในการวิจัย

สรุปจากตารางการวิเคราะห์ ตัวแปรที่นำไปใช้ศึกษาวิจัยได้แก่ตัวแปรลักษณะทางจิตคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง และตัวแปรลักษณะทางสังคมคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กร

#### 1.1.4 เครื่องมือวัดความผูกพันของบุคลากร

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิชาการรวมถึงองค์กรธุรกิจหรือแม้แต่บริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจของต่างประเทศได้สร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันเป็นจำนวนมาก โดยเนื้อหาและข้อคำถามในแต่ละเครื่องมือวัดถูกสร้างขึ้นภายใต้คำนิยามขององค์ประกอบที่ต้องการศึกษา แต่โดยภาพรวมแล้วมีเครื่องมือวัดที่ถูกสร้างขึ้นจากนักวิชาการเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก ดังนี้ 1) Soane และคณะ (2012) พัฒนาแบบวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยพัฒนาแบบวัดจากแนวคิดของ Kahn (1990) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ความผูกพันด้านสังคม (Social engagement) และความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective engagement) โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า (Likert scale) 7 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนักของคำตอบ ตั้งแต่ พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามน้อยที่สุด จนถึง มากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ ทั้ง 3 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไครส์แควร์เท่ากับ 64; df เท่ากับ 24; GFI เท่ากับ .95; SRMR เท่ากับ .04; RMSEA เท่ากับ .08 และ CFI เท่ากับ .98 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .82 - .94 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .91 ลำดับต่อมาที่ได้นำแบบวัดที่ผ่านการตรวจคุณภาพเครื่องมือไปทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและยังพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร (Burn out) 2) เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ Rich, Lepine; & Crawford (2010) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ วัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านร่างกาย (Physical engagement) จำนวน 6 ข้อ ความยึดมั่นผูกพันทางอารมณ์ (Emotional engagement) จำนวน 6 ข้อ และความยึดมั่นผูกพันด้านการรับรู้ (Cognitive engagement) จำนวน 6 ข้อ 3) การศึกษาโมเดลความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีพันธะสัญญาทางจิตวิทยา (psychological contract) เป็นตัวแปรส่งผ่านของ Bhatnagar & Biswas (2009) ได้ใช้แนวคิดของ The Gallup organization ที่มีข้อคำถาม 12 ข้อ (Gallup Q12) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความต้องการพื้นฐาน (Basic need) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Management support) ด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness) และด้าน



ความก้าวหน้าในงาน (Growth) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 พบว่าองค์ประกอบนี้ถูกนำไปศึกษาร่วมกับตัวแปรทางจิตวิทยาต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร (Iyer & Suryanarayan, 2012) ประสิทธิภาพของการทำงาน (Anitha, 2014)

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Cook (2008) ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีการวัดความผูกพัน 4 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งได้ทบทวนงานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา (2558) ที่สำรวจความผูกพันของพนักงานต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยประจำปี 2558 โดยใช้แนวคิดของ Cook (2008) ในแนวคิดหลักในการวิจัย โดยมีการสร้างแบบวัดความผูกพัน 23 ข้อ โดยเป็นการวัดด้านความคิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 5 ข้อ ด้านการกระทำ 11 ข้อ และด้านการสนับสนุนขององค์กร 3 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน เห็นด้วยให้ 3 คะแนน และเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 4 คะแนน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัย

## 1.2. แนวคิดความสุขใจ (Subjective Well-being)

### 1.2.1 ความหมายความสุขใจ

Aristotle นักคิดชาวกรีก นิยามความสุขว่า “is a sumnumbonum” หรือเป็นสิ่งที่ดีสุดยอดและเป็นคุณค่าที่เพียงพอ คือเมื่อมีความสุขแล้ว ไม่ปรารถนาสิ่งใดอีกแล้วและความสุขเป็นที่สุดของทุกอย่าง ที่สิ่งอื่น ๆ เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสุข ซึ่งนักคิดในยุคต่อมาพยายามที่จะให้คำจำกัดความที่ชัดเจนขึ้น พยายามวัดความสุข โดยใช้ชื่อตัวแปรในการศึกษาของตนเองหลายชื่อ ได้แก่ ความสุขใจ (Subject Well-being) ขวัญและกำลังใจ (Morale) ความรู้สึกทางบวก (Positive affect) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นักจิตวิทยาผู้บุกเบิกงานด้านนี้เป็นคนแรก ๆ คือ Bradburn (1969) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบ (Positive affect and negative affect) และให้ความหมายคำว่าความสุขว่าเป็นสภาวะสมดุลระหว่างความรู้สึกสองประเภท (ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ) ซึ่งต่อมานักวิชาการที่สำคัญผู้หนึ่งที่ศึกษาความสุขอย่างต่อเนื่องคือ Diener (1985) ได้ให้นิยามความสุขใจว่า เป็นความสัมพันธ์ของ 3 ส่วนคือ ด้านความรู้สึกทางบวก (Positive affect) ด้านความรู้สึกทางลบ (Negative affect) และด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ขณะที่ Veen (1984) นิยามความสุขใจว่าเป็นระดับที่บุคคลตัดสินว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมของเราอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจหรือไม่เพียงใดหรือบุคคลชอบชีวิตของเขาเพียงใด ซึ่ง Diener ยังได้ให้แนวคิดที่ละเอียดเกี่ยวกับความอยู่ดีทางอารมณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นความรู้สึกทางบวก กล่าวคือ คนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกบ่อยครั้งแค่ไหน มิติที่ 2 เป็นความรู้สึกทางลบ กล่าวคือ คนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางลบบ่อยครั้งแค่ไหน และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต

กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนในภาพรวมได้อย่างไร มิติที่ 1 เทียบได้กับความสุข มิติที่ 2 เทียบได้กับความทุกข์ ความสุขนั้นเป็นสภาพจิตใจที่เปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละช่วงเวลา เมื่อเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่มากกระทบความรู้สึก ส่วนความพึงพอใจในชีวิตนั้น โดยทั่วไปแล้วมีความคงที่มากกว่าความสุข เนื่องจากเป็นผลมาจากกระบวนการประเมินชีวิตของตนเองทุกด้าน แล้วจึงตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตมากน้อยเพียงใด (Nettle, 2005) ซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อคนเรามีความพึงพอใจในชีวิตมากย่อมจะมีความสุขมากไปด้วย และตัวแปรที่ใช้ทำนายความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตก็เป็นชุดเดียวกัน (Gray et al., 2008 อ้างถึงใน ศรีรินทร์ เกรย และคณะ, 2553) สำหรับทางพุทธศาสนา พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2552) กล่าวว่า ความสุขมีความหมาย ว่าเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ความสุขย่อมเป็นผลมาจากปัจจัยเป็นเรื่องของจิตใจ ดังเช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาสู่การปฏิบัติ การมีคุณธรรม มีเมตตากรุณา มีศีลธรรม มีสมาธิหรือปัญญา มีความรู้สึกพอเพียง เป็นต้น

จากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายความสุขใจสรุปได้ว่า ความสุขใจ (Subjective Well-being) หมายถึง การที่บุคคลารู้สึกพอใจในชีวิต รู้สึกภาคภูมิใจในสภาพชีวิตของตนเอง รู้สึกพอใจในการดำเนินชีวิต โดยสามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือกาลเวลาและเป็นสภาวะสมดุลระหว่างความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ

## 1.2.2 แนวคิดความสุขใจ

### 1) แนวคิดของ Ryff & Keyes

Ryff & Keyes (1995) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบ (positive affect and negative affect) และให้ความหมายคำว่าความสุข (happiness) ว่าเป็นสภาวะสมดุลระหว่างความรู้สึกสองประเภทดังกล่าว แนวความคิดรวบยอดที่สอง อยู่ในสาขาวิชาสังคมวิทยานักสังคมวิทยาเน้นว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวบ่งชี้พื้นฐานของความสุข (well – being) แนวความคิด ดังกล่าวถูกมองว่าเป็นองค์ประกอบด้านการรู้การคิดและเป็นประเด็นที่เพิ่มคุณสมบัติให้แก่ความหมาย ของคำว่า “ความสุข” (happiness) ซึ่งเป็นมิติของความรู้สึกที่ทำหน้าที่ด้านบวก (positive functioning) การศึกษาเกี่ยวกับความสุข ด้านนี้มักจะมีคำถามที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต และคำถามในมิติเฉพาะเกี่ยวกับงาน รายได้ ความสัมพันธ์ ทางสังคมและผู้คนในละแวกบ้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

## 2) แนวคิดของ Diener

Diener (2010) ได้กล่าวถึง สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็น คำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหาคำแทนคำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากความหมายในภาษาอังกฤษในพจนานุกรมและความหมายที่ สังคมใช้สื่อสารกันในสังคม คำว่าความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับอีกหลายๆคำ เช่น ความสุข สันต์ (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือ ความรู้สึกเต็มอิมในชีวิต (Feeling of fulfillment) สภาวะเปี่ยมไปด้วยสนุกสนาน (Joyful State) ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว (Long-Term Positive Feeling) และมีความหมายครอบคลุมถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นต้น สำหรับคำว่า “ความสุข” (Happiness or Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ Diener (2000) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) บุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิต จากหลาย ๆ ด้าน เช่น ชีวิตส่วนตัว ฐานะการเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ชีวิตการทำงาน ชีวิตการ สมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ บุคคลที่มีสุขภาวะที่ดี จะมีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการวิจิตรและ ประเมินสถานการณ์ในเชิงบวก ทั้งนี้บุคคลสามารถมีความรู้สึกทางบวกในระดับที่สูง โดยอาจจะมี ความรู้สึกทางลบในระดับที่สูงได้ในเวลาเดียวกันได้เช่นกัน ดังนั้น ความสุขจึงต้องใช้มุมมองใน หลายมิติเพื่อที่จะทำความเข้าใจได้ไม่มองแต่มุมมองแต่เพียงอย่างเดียว (Diener, 2010) เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ Warr (2007) พบว่า บุคคลสามารถมีความสุขและความทุกข์ใน ระดับที่สูงใกล้เคียงกันได้เช่นกัน เช่น บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในงานที่ดีแต่ ขณะเดียวกัน บุคคลนั้นมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง ทำให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือเกิด ความรู้สึกเชิงลบในระดับสูง ที่ผ่านมา Diener (1984) ความสุขหรือสุขภาวะที่ดีคือ การพัฒนา มาตรวัดทางด้านสุขภาวะที่ดีทางอารมณ์ สำหรับ Brenner (1975) พบว่าองค์ประกอบของ ความสุขคือ ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Andrews & Withey (1976) พบว่าความสุขประกอบด้วย การประเมิน ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Judgments) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และ ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่ง Diener (2000) ความสุขหรือสุขภาวะที่ดีประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับ

การคิดและการตัดสินใจ การประเมินโดยรวมๆทั่วไป ถึงคุณภาพชีวิตของตนเองจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมาเอง ซึ่งการประเมินความพึงพอใจเทียบกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งแต่ละบุคคลให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกันไป (Diener, 1985) 2) ความพึงพอใจในสิ่งที่สำคัญในชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) เช่น การงาน อาชีพ ครอบครัว ความรัก ความสัมพันธ์ในกลุ่มมิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพกาย สุขภาพใจ การศึกษากิจกรรมในเวลาว่าง งานอดิเรก ที่อยู่อาศัย เป็นต้น 3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกดี อารมณ์ดี กับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้นทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกสนุก ร่าเริงแจ่มใส เบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในมุมบวก รู้สึกความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ และ 4) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกไม่ดี อารมณ์ไม่ดี กับเหตุการณ์ที่แย่ หรือเป็นเหตุการณ์ที่เลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึก คับข้องใจ เบื่อหน่าย รู้สึกเศร้าหมอง หดหู่ และโกรธเคือง ไม่สบายใจ ดังนั้น จะเห็นว่า ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต เป็นสองสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งถ้าความถี่ของความรู้สึกทางบวกหรืออารมณ์อันน่ายินดี เช่น ความรู้สึกสนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Contentment) ความตื่นเต้น (Excitement) ความรัก (Affection) และการมีพลัง (Energy) เกิดขึ้นจำนวนที่บ่อยครั้งนั้น จะเป็นเครื่องชี้วัดสิ่งที่ดีในชีวิตและมีความสุขของบุคคลหนึ่ง (Lucas & Diener, 2009)

### 3) หลักการทางพระพุทธศาสนาเรื่องความสุข

ในพระพุทธศาสนากล่าวถึงความสุขว่าเกี่ยวข้องกับ ภาวะหมดความทุกข์ดับทุกข์สิ้นทุกข์ และจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ นิพพาน เป็นความสุขที่สูงสุด ความสุขมีหลายประเภท โดยการแบ่งที่ชัดเจนคือแบ่งเป็น 10 ชั้น คือ กามสุข ปฐมฌานสุข ทุตติยฌานสุข ตติยฌานสุข จตุตถฌานสุข อากาสนัญญายตนสมาบัติสุข วิญญานัญญายตนสมาบัติสุข อากิญจัญญายตนสมาบัติสุข เนวสัญญานาสัญญายตนสมาบัติสุข และสัญญาเวทิตนโรธสมาบัติสุข ทั้งหมดนี้มีแต่ความสุขในชั้นที่ 1 ขึ้นไปเท่านั้นที่เป็นความสุขของบุคคลที่ปฏิบัติสมาธิในชั้นฌานสุข ความสุขในชั้นกามสุขนี้เป็นความโลภที่ที่เกิดจากกามคุณ หรือกาม 2 อย่าง คือ วัตถุกาม และกิลีสกาม ดังนั้นความสุขในชั้นกามสุขนี้เป็นความรู้สึกชอบใจในรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส และความพอใจ ชอบใจ หลงใหล หมกมุ่น ใน รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, 2558) นอกจากนี้ ในคำสอนของพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง “ประโยชน์สุข” ว่าเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตและการมีชีวิตที่สมบูรณ์นั้นต้องประกอบด้วยประโยชน์สุขในระดับต่าง ๆ ประโยชน์สุขในทางพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็นระดับ ดังนี้คือ ระดับที่ 1 ทิฏฐธัมมิกัตตะ คือ ประโยชน์สุขที่มองเห็น ซึ่งเป็นเรื่องวัตถุหรือด้านรูปธรรมหรือเรียนว่า ประโยชน์สุขระดับต้น ได้แก่

1) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ใช้การได้ดี 2) มีทรัพย์สินเงินทอง มีภาระงานอาชีพเป็นหลักฐานหรือพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์หรือสถานะในสังคม เช่น ยศศักดิ์ ตำแหน่ง มีเกียรติ มีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความมีมิตรสหาย บริวารและ 4) มีครอบครัวที่ดีมีความสุข ประโยชน์สุขในระดับต้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรทำให้เกิดขึ้น ถ้าใครขาดประโยชน์สุขในระดับต้นนี้แล้วจะมีชีวิตที่ลำบากและจะก้าวไปสู่ความสุขหรือประโยชน์ในระดับสูงขึ้นไปอย่างติดขัดมาก เช่น ถ้าเรามีครอบครัวที่มีความมั่นคง มีความสุข เราจะทำงานด้วยความปลอดโปร่ง สามารถหาเงินทองได้ดี เลี้ยงดูและสร้างสรรค์ความเจริญของชีวิตครอบครัวได้ดียิ่งขึ้นไป เป็นที่ยอมรับของสังคมกลายเป็นคนที่ได้รับการยกย่อง มีเกียรติ ตลอดจนมีมิตรเข้ามาเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเราเจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ทรัพย์สินเงินทองที่เคยหามาได้ก็หมดไปกับการรักษาพยาบาล ครอบครัวย่อมมีความเดือดร้อนและเมื่อจะทำประโยชน์ในระดับที่สอง เช่น เรามีน้ำใจอยากช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ แต่เราทำประโยชน์สุขในระดับต้นไว้ไม่ดีพอ ดังเช่นในเรื่องของเงินทอง เป็นผลทำให้เราทำประโยชน์สุขในระดับนี้ยังมีข้อบกพร่อง คือ ไม่ลึกซึ้ง ไม่ปลอดโปร่งโล่งใจเต็มที่ ยังเป็นไปด้วยความหวาดระแวงและความหวงแหน ทั้งนี้เนื่องจากว่าความสุขจะขึ้นอยู่กับเราได้มาในวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ ทำให้เรามีแนวคิดที่ว่าถ้าเรายิ่งมีมากเราก็ยิ่งมีความสุขมาก ดังนั้นจากแต่ก่อนเคยมีเท่านี้แล้วเป็นสุข แต่ตอนนี้จะต้องให้มีมากกว่าเดิมจึงจะเป็นสุขได้ ดังนั้นจึงกลายเป็นว่าเราวิ่งไล่ตามความสุขไม่ถึงสักที นี่คือการรู้สึกไม่มั่นคงโปร่งใจ หรือในขณะที่เรามีเกียรติ มียศในสังคม เราเกิดความรู้สึกไม่อึดใจเต็มที่ ไม่ลึกซึ้ง จึงเป็นประโยชน์สุขที่ไม่ลึกซึ้งหรือการเกิดความรู้สึกสูญเสียความมั่นใจ เกิดความโทมนัสเมื่อต้องการออกจากสถานะ เกียรติยศ ชื่อเสียงนั้น ตลอดจนการมีทรัพย์สินครอบครองแล้วรู้สึกเป็นห่วง กังวล กลัวภัยแฝงมาด้วย ดังนั้น ประโยชน์สุขในระดับที่หนึ่ง จึงเป็นความสุขที่ผ่าน ๆ ไป ไม่ลึกซึ้งและไม่ยั่งยืนยาว ระดับที่ 2 สัมปรายภักตตะ คือ ประโยชน์สุขที่เป็นด้านนามธรรม เป็นเรื่องของจิตใจลึกซึ้งลงไปเป็นประโยชน์สุขที่ประกอบด้วยคุณธรรมอยู่ภายใน เช่น ความมีชีวิตที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ การได้ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยคุณธรรม ได้ทำประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ รวมถึงการมีศรัทธา คือความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดีงาม ในคุณความดี ในการกระทำดี ในจุดมุ่งหมายที่ดีงาม ตลอดจนมีวิถีชีวิตที่ดีงามเป็นผลให้จิตใจมีความมั่นใจและมั่นคง มีกำลังเข้มแข็งและผ่อนคลาย พร้อมทั้งมีความสุขที่ประณีตเป็นส่วนแท้และลึกซึ้งอยู่ภายใน ส่วนประโยชน์สุขที่สอง เมื่อได้ระลึกถึงเราจะรู้สึกอึดใจ สบายใจ นอกจากนี้ประโยชน์สุขที่หนึ่งที่มีประโยชน์สุขที่สองอยู่คู่ภายในด้วยจะทำให้เกิดความลึกซึ้ง เช่น การที่เรามีน้ำใจมีคุณธรรมช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยใจจริงจะทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือเราจริงอันเป็นการแสดงออกที่มาจากใจนอกจากความสุขสดชื่นที่ได้รับแล้วจากการ



ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ยังจะได้รับความมั่นใจโดยเฉพาะความมั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตนเอง เช่น เรามีความมั่นใจในชีวิตของเราว่าได้ประพฤติตนตั้งอยู่ในความดีงามสุจริต เมื่อได้ระลึกนึกถึงชีวิตของเราขึ้นมาเราจะมีความมั่นใจในตนเองเป็นความสุขลึกซึ้งที่อยู่ภายในและเมื่อเรามีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความดีงาม เกิดจากคุณธรรมภายในยิ่งจะทำให้เรามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น มีความมั่นใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยอันเป็นระดับความสุขที่แท้จริง ดังนั้นความสุขในระดับที่สองนี้จึงเป็นความสุขที่ลึกซึ้งเต็มใจและชุ่มฉ่ำใจ (พระธรรมปิฎก, 2541) ซึ่งใกล้เคียงกับความสุขใจ (Subjective Well-being) ของ Diener ที่เน้นมิติความหมายด้านในจิตใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Diener ซึ่งเป็นความสุขแบบเชิงอัตตวิสัย ที่แบ่งความสุขออกเป็น 3 ด้าน ได้ชัดเจนและสามารถนำไปวัดผลได้ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรู้สึกทางบวก และด้านความรู้สึกทางลบ ซึ่งก็ครอบคลุมกับแนวคิดของ Ryff และความสุขทางพุทธศาสนา คือ ระดับความสุขที่อยู่ภายใน ซึ่งสามารถวัดได้เป็นรูปธรรมในงานวิจัย โดยความสุขใจของ Diener เป็นความสุขใจแบบเชิงอัตตวิสัย ที่แบ่งความสุขใจเป็น 3 ด้าน ได้ชัดเจน และสามารถนำไปวัดผลได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลากรอารมณ์ความรู้สึกพอใจในชีวิต รู้สึกภาคภูมิใจในสภาพชีวิตของตนเอง และรู้สึกพอใจในการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่เป็นต้น 2) ด้านความรู้สึกทางบวก หมายถึง การที่บุคคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รื่นรมย์สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจความยินดีพอใจมองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น 3) ความรู้สึกทางลบ หมายถึง การที่บุคคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ เป็นต้น

### 1.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขใจ

มีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (แผนงานสุขภาพภาวะองค์การภาคเอกชน, 2552) โดยหน่วยงานที่กล่าวมานั้นได้ทำการศึกษาและวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กล่าวได้ดังนี้ แผนงานสุขภาพภาวะองค์การภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) Happy Body: สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

2) Happy Heart: ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นอกเห็นใจกัน เมตตาต่อกัน 3) Happy Society: ส่งเสริมสนับสนุนให้ที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงาน สังคมและชุมชนน่าอยู่ 4) Happy Relax: ให้บุคลากรได้การทำกิจกรรมที่ทำให้ผ่อนคลาย 5) Happy Brain: ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเอง 6) Happy Soul: ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) Happy Money: ส่งเสริมให้เกิดการออมในชีวิต เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและ 8) Happy Family: ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวให้เกิดความเข้มแข็งและอบอุ่น แนวทางทั้ง 8 ประการนี้ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ องค์การสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานทำให้บุคลากรมีความสุข เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งองค์การเองก็จะมีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น มีความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และทำให้เพิ่มผลการปฏิบัติงาน ส่วน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด จำนวน 162 คน พบผลวิจัยว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสำหรับงานวิจัยของ ธัชมน วรรณพิณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ ผลการวิจัย พบว่า ความหมายของความสุขในการทำงานคือ ความรู้สึกอิ่มเอมใจ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานในอาชีพพยาบาล จนเกิดทักษะในวิชาชีพ และยังเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ ต้องมีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และต่อผู้ป่วยที่ได้รับความทุกข์ทรมานให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาคุณภาพชีวิตและสามารถดูแลตนเองได้ และส่วนประสมการณความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า มี 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ได้ใจที่เบิกบานจากการดูแลด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ 2) การปรับตัวกับงานเมื่อปรับตัวได้แล้ว จะทำงานด้วยความสุข 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสร้างความอบอุ่นและปลอดภัย 4) สุขที่เพิ่มขึ้นจากการมีอิสระในการทำงาน 5) การยอมรับผู้ร่วมงานและคนไข้ 6) สุขที่ได้พัฒนาตนเองพัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น สำหรับ Warr (2007) อ้าง



ถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) แบ่งกรอบความคิดของการศึกษาด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 2 มุมมอง คือ มุมมองที่ 1 การศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมในงาน โดยให้ความสำคัญกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่ในงาน และคุณลักษณะของงาน และมุมมองที่ 2 การศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลในด้านลักษณะประชากร บุคลิกภาพ พฤติกรรม และวิถีความคิด ส่วน Kjerulf (2007 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่ และรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีศักยภาพมีความสามารถ ซึ่งการจะทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีความสุข Rego & Cunha (2008) จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 6 ด้าน ที่เป็นแนวปฏิบัติให้องค์การนำไปสร้างความสุขให้กับพนักงานและเป็นเส้นทางนำไปสู่การเพิ่มผลปฏิบัติงานระดับบุคคล ก็คือ ความสุขในที่ทำงาน (Happiness in the Workplace) การเป็นมิตรที่ดีต่อกัน (Spirit of camaraderie) ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Leader - Follower Relationship) โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงาน (Opportunities for Learning and Personal Development) ความยุติธรรมในองค์การ (Justice) และครอบครัวและงานสามารถดำเนินควบคู่กันไปไม่ขัดแย้งกัน (Work- Family Conciliation) เป็นต้น

#### 1.2.4 เครื่องมือวัดความสุขใจ

ในช่วงเวลาก่อนปี 1980 “ความสุขใจ” (Subjective Wellbeing) ความสุขใจจะมีการวัดผลเพียงคำถามข้อเดียว ได้แก่ ถามว่า “ความรู้สึกของท่านเป็นอย่างไร” แล้วให้เลือกคำตอบว่า มีความสุขมาก มีความสุขบ้าง และไม่มีความสุข ในเวลาต่อมามีมาตรวัด Affect Balance Scale ของ Bradburn (1969 as cited in Ryff & Keyes, 1995) หรือมาตรวัดที่เน้นวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ Satisfaction with Life Scale ของ Diener และคณะ (1983 as cited in Ryff & Keyes, 1995) เป็นการวัดความรู้สึกทางบวกและทางลบ และมีการให้นิยามว่า ความสุขใจ คือ ผลรวมของการมีชีวิตที่ดี เช่น พพอใจในงาน พพอใจในชีวิตคู่ พพอใจในตัวเอง ยังมีการประเมินการรู้การคิด (Cognitions) ที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตของบุคคลว่าดีหรือไม่ดี ความสุขใจยังขยายไปเรื่องอารมณ์อีกด้วย กล่าวคือ ทั้งความคิดและอารมณ์นั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน Diener (1997) ระบุว่า ความสุขใจ มีองค์ประกอบขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความรู้สึกชอบใจ (Pleasant Affect) และความรู้สึกตรงข้ามคือ ไม่ชอบใจ (Unpleasant Affect) ในเรื่องต่างๆ เช่น การงาน ชีวิตคู่ เพื่อน เป็นต้น และเมื่อนำอารมณ์เข้ามา

ประกอบก็จะพบว่า มีอารมณ์ดีใจ เสียใจ ภูมิใจ เศร้า ร่วมด้วย Diener และคณะ ใช้การรายงานตนเองในการวัดความสุข ส่วนของ Pavot & Diener (1993) ใช้เครื่องมือวัดที่เรียกว่า มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale) เครื่องมือวัดนี้ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรฐานวัด 7 หน่วยประกอบ เรียงลำดับจาก 7 = “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” 6 = “เห็นด้วย” 5 = “ค่อนข้างเห็นด้วย” 4 = “ไม่ทั้งสองด้าน” 3 = “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย” 2 = “ไม่เห็นด้วย” 1 = “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” สำหรับข้อคำถาม 5 ข้อ ซึ่งรายละเอียดข้อคำถาม ได้แก่ 1) วิถีชีวิตส่วนใหญ่ของฉัน ใกล้เคียงกับชีวิตในอุดมคติของฉัน 2) สถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของฉันช่วงนี้นับว่าดีมาก 3) ฉันพึงพอใจกับชีวิตของฉัน 4) เท่าที่ผ่านมาก ฉันได้รับสิ่งสำคัญที่ต้องการในชีวิตแล้ว และ 5) ถ้าฉันสามารถย้อนเวลาสู่ออดีตได้ ฉันก็จะไม่เปลี่ยนแปลงสิ่งใดในชีวิตของฉัน และจากการศึกษาของ The WHOQOL Group (1993) วัดความสุขจากการวัด 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและ 3) ความสัมพันธ์ด้านบวกกับผู้อื่น ในเวลาต่อมา Diener (2002) ได้กล่าวต่อไปว่า ความสุขเปรียบได้กับร่มที่สามารถครอบคลุมความหมายอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจ ความสนุก และความสมหวัง เป็นต้น

สำหรับงานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือวัดของ Diener (2010) ประกอบด้วย แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 5 ข้อ เป็นมาตรฐานวัดประเมินค่าความคิดเห็น 7 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด แบบวัดความรู้สึกลบและความรู้สึกลบ อย่างละ 6 ข้อ เป็นมาตรฐานวัดประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ เกิดขึ้นน้อยหรือไม่เกิดขึ้นเลย จนถึงเกิดขึ้นบ่อยมากหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา รวมเป็น 17 ข้อ โดยนำมาปรับปรุงข้อความให้ตรงกับบริบทในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

### 1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรมีผลต่อความสุขใจ

ความสุขใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหตุต่าง ๆ และมีปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสุขใจ คือ ความผูกพันของบุคลากร เช่นงานวิจัยของ ภัทธาพรพรณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ( $r = .47$ ) โดยมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ( $r = .49$ ) ด้านความน่าเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของ

พนักงานในระดับปานกลาง ( $r = .41$ ) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับต่ำ ( $r = .36$ ) ตามลำดับ ขณะที่ ลักษณะมี สูดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .64 โดยร่วมกับตัวแปรอื่นคือแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคม สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ 48.2 ( $R^2 = 0.482$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับบรรยากาศจรรยาบรรณในงานและความยึดมั่นผูกพัน สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 58.2 ( $R^2 = 0.582$ ) เป็นต้น

ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนสรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

### 2.1 สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสังเคราะห์หรือหลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ด้วยความสามัคคี ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญ แสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไป เมื่อหลักทั้งสองนี้ตรงกันจึงเหมือนกับพูดว่า พระพุทธศาสนาสอนให้คนทั้งหลายเป็นมิตรต่อกัน หรือปฏิบัติต่อกันอย่างมิตร สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา ข้อปฏิบัติทั้ง 4 เหล่านี้ การเอาตัวเข้าสमान คือการทำตัวให้เข้ากับเขาได้ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กันนับเป็นคุณธรรมสำคัญ เป็นการเข้าถึงตัวอย่างแท้จริง ดังจะเห็นว่า พระพุทธองค์ทรงจัดมิตรร่วมทุกข์ร่วมสุขไว้เป็นมิตรแม้ประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ (กมล ฉายาวัดมนะ, 2554) ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

#### 2.1.1 ความหมาย สังคหวัตถุ 4

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่มที่ 21: 32, 50-51, 2552) กล่าวถึง สังคหสูตรว่าด้วยสังคหวัตถุ “ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการนี้ สังคหวัตถุ 4 ประการ คือ 1) ทาน (การให้) 2) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) 3) อุตถจริยา

(การประพฤติประโยชน์) และ 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ” ซึ่งสังคหัตถุ 4 มีการขยายความหมายต่อ ดังเช่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2541) ได้ให้ความหมายของ สังคหัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสังคหัตถุ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก วาจาที่นุ่มนวลใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี และความรักใคร่รั้งถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมให้ทางจริยธรรมและ 4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมกันแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ส่วนการนำสังคหัตถุ 4 มาเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันในองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเพื่อให้องค์การมีบรรยากาศของสมาชิกเกิดความผูกพันกันทั้งในงานและองค์การต่อไป

กรมการศาสนา (2544) กล่าวว่า สังคหัตถุ 4 หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลให้สามัคคีต่อกัน มีไมตรีจิตมีความรัก ความปรารถนาดีต่อกันมี 4 อย่าง คือ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นควรให้ อันได้แก่ การเสียสละ การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนถึงการให้วิชาความรู้และแนะนำ รวมไปถึงการสั่งสอนที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม 2) ปิยวาจา เป็นเจรจาถ้อยคำที่อ่อนหวาน ได้แก่ การพูดถ้อยคำน่ารัก กล่าวคำสุภาพไพเราะสมานสามัคคี ก่อให้เกิดไมตรีและความรักใคร่รั้งถือ ตลอดจนถึงถ้อยคำที่มีประโยชน์เป็นธรรมอื่น ๆ 3) อัตถจริยา เป็นการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นอันได้แก่การขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และสนับสนุนส่งเสริมในทางศีลธรรม และ 4) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้เสมอต้นเสมอปลาย อันได้แก่ความเป็นคนดีต่อผู้อื่นเสมอต้นเสมอปลาย ความมีใจร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่นทุกเวลา เป็นต้น

จากการทบทวนความหมายของสังคหัตถุ 4 ข้างต้น ดังนั้น จึงสรุปความหมายของ สังคหัตถุ 4 ว่าหมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของบุคคลและประสานหมู่ชน ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มีความหมายดังต่อไปนี้

2.1 ทาน หมายถึง คุณธรรมด้านการให้ คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ กันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัว ตลอดไปจนถึงการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ แนะนำสั่งสอนในด้านธรรมะ และการให้อภัยผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นอย่างเต็มใจ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน ให้ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ช่วยแนะนำ ความรู้สั่งสอนวิชาศิลปวิทยาที่ปราศจากโทษแก่บุคคลอื่น ช่วยสั่งสอนในด้านคุณธรรมหรือการ เตือนสติไม่มีความเห็นแก่ตัว และไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน

2.2 ปิยวาจา หมายถึง คุณธรรมด้านการพูด คือ การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดให้เกิดสมานสามัคคี พูดให้เกิดไมตรีและความรักใคร่สนิทถ้อย ตลอดจนการพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผลจูงใจให้ยินยอม ตามในทางที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ พูดความจริงเสมอ ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น หรือยุยงให้เกิด ความแตกแยก ไม่พูดคำหยาบคาย ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์การพูดจาด้วยคำที่ ไพเราะนุ่มนวล อ่อนหวาน พูดความจริง พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์ พูดในสิ่งที่มีเหตุผล

2.3 อุตถจริยา หมายถึง คุณธรรมด้านการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวาย ช่วยเหลือ กิจกรรมส่วนรวมทั้งในระดับครอบครัว จนถึงระดับหมู่คณะที่ใหญ่ขึ้น การบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ตลอดจนถึงการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม พฤติกรรมที่ แสดงออก ได้แก่ ขวนขวายช่วยเหลือให้การทำงานสำเร็จการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างเพื่อน มนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้น จากการถูกรังแก บำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่และฐานะ ของตน ช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลนตามกำลังของตนเอง แนะนำแนวทางให้ผู้อื่นไปในแนวทางที่ดีขึ้น ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคม

2.4 สมานัตตตา หมายถึง คุณธรรมด้านการเป็นผู้ไม่ถือตัว การเป็นผู้ปฏิบัติ ตนเสมอต้น เสมอปลาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เป็นผู้ยกตนข่มท่าน ตลอดถึงการวางตน เหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมทุกกรณี พฤติกรรมที่ แสดงออกได้แก่ มีน้ำใจ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ให้ความเสมอภาคทั่วกัน ความเป็นมิตร วางตัว เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย เป็นคนมีเหตุผลไม่ตัดสินใจด้วยความลำเอียง

#### 2.1.2 หลักสังคหวัตถุ 4

หลักการบริหารและหลักการสร้างความรักความผูกพันของหมู่คณะใน พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่มที่ 21:32, 50-51, 2552) กล่าวถึง



สังคหสูตรว่า“ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ 4 ประการ คือ ทานการให้ 1 เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจา น่ารัก 1 อุตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ 1 สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ 1 ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ 4 ประการนี้แล ฯ และ...การให้ 1 ความเป็นผู้มีวาจา น่ารัก 1 ความประพฤติประโยชน์ ในโลกนี้ 1 ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร 1 ธรรมเหล่านั้นแลเป็นเครื่อง สงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์ เหล่านี้ ไม่พึงมีไซ้ มารดาหรือบิดาไม่ถึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตรก็เพราะเหตุที่ บัณฑิตพิจารณา เห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ พวกเขาจึงถึงความใหญ่และเป็นที่น่า สรรเสริญฯ” และในสมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ อคคัพพเจตีย์ เขตเมืองอาฬวี ลำดับ นั้น หัตถถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี มีอุบาสกประมาณ 500 คนแวดล้อมเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาค ถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้วนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสกับหัตถถกอุบาสกชาว เมืองอาฬวีว่า“หัตถถกะ บริษัทของท่านนี้มากนัก ท่านสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากนี้อย่างไร” หัตถถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีกราบทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์สงเคราะห์บริษัท จำนวนมากนี้ด้วยสังคหัตถ์ 4 ประการ ที่พระผู้มีพระภาคได้ทรงแสดงไว้แล้ว คือ ข้าพระองค์รู้ว่า ‘ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยทาน’ ก็สงเคราะห์ด้วยทาน รู้ว่า ‘ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยคำพูดอันไพเราะ’ ก็สงเคราะห์ด้วยคำพูดอันไพเราะ รู้ว่า ‘ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการทำประโยชน์ให้’ ก็สงเคราะห์ด้วยการทำประโยชน์ให้ ว่า ‘ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวสม่ำเสมอ’ ก็สงเคราะห์ด้วยการวางตัว สม่ำเสมอ ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ โภคทรัพย์ในตระกูลของข้าพระองค์มีอยู่พร้อม คนทั้งหลาย ย่อมเข้าใจคำพูดของข้าพระองค์ว่าควรฟัง ไม่เหมือนคำพูดของคนจน”พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ดีละ ดีละ หัตถถกะ วิธีนี้ของท่านเป็นอุบายที่จะสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากได้ จจริงอยู่ ใครก็ตามที่ สงเคราะห์บริษัทจำนวนมากได้ในอดีตกาล ก็ล้วนแต่สงเคราะห์ด้วยสังคหัตถ์ 4 ประการนี้แล ใครก็ตามที่จักสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในอนาคต ก็ล้วนแต่จักสงเคราะห์ด้วยสังคหัตถ์ 4 ประการนี้แล ใครก็ตามที่กำลังสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในปัจจุบัน ก็ล้วนแต่สงเคราะห์ด้วย สังคหัตถ์ 4 ประการนี้แล” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 23:24, 267, 2552)

### 2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหัตถ์ 4 ที่มีผลต่อความผูกพันของ บุคลากร

มณีนุช ไพรดี (2552) ทำการวิจัยเรื่องการนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหรือฟเพอร์ตีแคร์เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหรือฟเพอร์ตีแคร์เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3



อันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.07 และ 4.07 ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนพนักงานภายในองค์กรและผู้บริหารตามโอกาสสมควร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุสถานภาพการศึกษารายได้และระยะเวลาการทำงานและฝ่ายแผนกที่สังกัดพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันทุกด้าน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยวาจา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และผลจากการศึกษาแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าองค์กรควรเพิ่มด้านทานด้วยการฝึกอบรมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงาน ดังนี้ ด้านปิยวาจา โดยปรับปรุงระบบการสื่อสารด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับ ด้านอัตถจริยา องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้านสมานัตตตควรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและควรเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมตามศักยภาพของตน ขณะที่ยานวิจัยของ ปัทมธร เจริญชัยพฤกษ์ (2552) ทำการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตาด้านทาน และด้านอัตถจริยาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อยกเว้นข้อที่ถามว่าท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่มีสถานภาพอายุรายได้และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีคะแนนการเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับเพศและการศึกษาพนักงานมีคะแนนการเห็นด้วยไม่ต่างกัน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพกับความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านปิยวาจา และด้านสมานัตตตา สำหรับด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านทาน และอัตถจริยา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ 1) การสนับสนุนการเลื่อนขั้นลำดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่เป็นธรรม 2) การติดต่อประสานงานระหว่างแผนกมีการใช้คำพูดไม่เหมาะสม 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถมีโอกาสน้อย และ 4) พนักงานบางคนไม่ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงพยาบาลจัดขึ้น

แนวทางการปรับปรุงประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรคือ 1) ควรปรับปรุงการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบและยุติธรรม 2) ควรปรับปรุงระบบการติดต่อและประสานงานระหว่างแผนกให้เหมาะสม 3) ควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้มากกว่านี้และ 4) โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

ส่วนปชาบดี แยมสมุทร (2557) ทำการวิจัย กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบผลวิจัยว่า กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เรียกว่า Eow3'S model มี 3 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์ที่ 1) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน (Eows'S) ได้แก่ องค์กรควรมีการพัฒนาโครงสร้างลักษณะงานอยู่เป็นประจำการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือสถานที่เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติ (ทาน) มีการจัดระบบสื่อสารการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงถูกต้องชัดเจน (ปิยวาจา) มีการจัดโครงการส่งเสริมระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพสภาพองค์กร (อัตถจริยา) มีการบริหารจัดการประสานงานและองค์การอย่างชัดเจนไม่เลือกปฏิบัติ และการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน (สมานัตตตา) กลยุทธ์ที่ 2) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร (Eo2'S) ได้แก่องค์กรควรมีนโยบายการให้ความรู้การสอนงาน (ทาน) มีระบบการสื่อสารกฎระเบียบข้อบังคับนโยบายเป้าหมายขององค์กรอย่างถูกต้องและชัดเจน (ปิยวาจา) มีการพิจารณาค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการอย่างเหมาะสมรวมถึงการให้คุณภาพชีวิตที่ดี (อัตถจริยา) และการให้ความเป็นกลาง มีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่นำเคารพ (สมานัตตตา) กลยุทธ์ที่ 3) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน (Ew3'S) ได้แก่การจัดโครงการสร้างความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานเพื่อสร้างความชำนาญ (ทาน) มีระบบการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ลักษณะงานที่ดีและเหมาะสมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (ปิยวาจา) การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะความรู้ความสามารถของ

บุคคล (อัตถจริยา) และมีการช่วยสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอยู่เป็นประจำรวมถึงการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง (สมานัตตตา)

จากงานวิจัยข้างต้น หลักสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

#### 2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความสุขใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความสุขใจ สุดใจ สมุทติการ และคณะ (2564) วิจัยเรื่อง สังคหวัตถุ 4 กับความสุขของผู้เคยผ่านการปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสุขของผู้เคยผ่านการปฏิบัติธรรม พบว่า หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 สามารถทำความสุขได้ร้อยละ 31.40 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระมหาสุธิน สุธิโว (2546) ที่กล่าวว่า สังคหวัตถุ คือ การให้ที่สำคัญ เป็นเครื่องผูกความสัมพันธ์ภาพระหว่างกันให้เกิดความสุข ขณะที่ มนตรี วิชัยวงศ์ และคณะ (2561) วิจัยเรื่องการเสริมสร้างสุขภาวะด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนการเคหะหนองหอย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 กันเป็นอย่างดี และการนำสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันเช่น การรวมกลุ่มให้ทานแก่ผู้ยากไร้เป็นประจำ มีการพูดจาไพเราะมากขึ้น ไม่พบการวิวาทภายในชุมชน มีการรวมกลุ่มรักษาความปลอดภัย และสาธารณสุข มีการปรับเปลี่ยนการวางตัวต่อกันให้เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จนครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติกาย มิติใจ มิติสังคม และมิติจิตวิญญาณหรือปัญญา ขณะที่ วันชัย เมธาภิรักษ์ และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง การสร้างสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชน อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสร้างสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งปันทุกข์บำรุงสุข เยี่ยมญาติยามแลง สร้างศูนย์ดำรงธรรม สามารถปลดเปลื้องสภาพที่เป็นความทุกข์ ความไม่สบายใจไม่สบายใจ ส่งเสริมให้ชาวอำเภอหนองสองห้องได้มีชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพดี

สรุปข้อมูลที่ได้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อความสุขใจซึ่งผู้วิจัยจะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

#### 2.1.5 เครื่องมือวัดสังคหวัตถุ 4

เครื่องมือวัดสังคหวัตถุ 4 ที่ได้ทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าเนื่องจากสังคหวัตถุ 4 เป็นองค์ธรรมในพุทธศาสนาและไม่มีทฤษฎีอื่น ๆ ร่วมด้วยนักวิจัยต่าง ๆ จึงได้สร้างเครื่องมือให้ตรงกับองค์ธรรมย่อย ๆ ในสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา โดยสร้างข้อคำถามเพื่ออธิบายความคิดและพฤติกรรมขององค์ธรรมนั้น ๆ เช่น ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551)

สร้างข้อคำถามเป็นสถานการณ์ 60 สถานการณ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา อย่างละ 15 สถานการณ์โดยมีคำตอบตัวเลือกใน 3 ตัวเลือกในแต่ละข้อโดยใช้หลักทฤษฎีของ Lawrence Kohlberg (1976) โดยมีค่า IOC < .6 ค่า Cronbach Alpha .91 ขณะที่ มณีนุช ไพรดี (2552) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อแบ่งเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ .96 และในงานวิจัยของ เนาวรัตน์ ชุง (2558) สร้างเครื่องมือวัดสังคหวัตถุ 4 ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นแบบสอบถาม 26 ข้อ ด้านทาน 6 ข้อ ด้านปิยวาจา 6 ข้อ ด้านอุตถจริยา 7 ข้อ และด้าน สมานัตตตา 7 ข้อ โดยมีแบบมาตราวัดประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วย ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานของ อนงนาฏ แก้วไพบุลย์ (2554) ได้สร้างเครื่องมือวัดสังคหวัตถุ 4 จำนวน 32 ข้อ ด้านละ 8 ข้อ โดยให้ระดับความคิดเห็นเช่นเดียวกับ เนาวรัตน์ ชุง จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการในลักษณะเป็นแบบสอบถามของ เนาวรัตน์ ชุง มาปรับปรุงข้อความตามบริบทในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

## 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

### 2.2.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ในปี 1977 Bandura พบว่า บุคคลที่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าก็จะสามารถข่มหรือเอาชนะความกลัวได้มากกว่า ต่อมา Bandura (1986) นิยาม การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) ว่า “เป็นการตัดสินใจความสามารถของคนในการที่จะรวบรวมแนวทางการจัดระบบการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการนอกจากทักษะที่ต้องมีแล้วเป็นการตัดสินใจว่าทักษะที่มีอยู่นั้นสามารถจะทำอะไรได้บ้าง” จากนิยามดังกล่าว การรับรู้ความสามารถของตนเองจะอยู่ในขอบเขตของงานนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้นๆ ว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่ ถ้าพบปัญหาอุปสรรคใดๆ บุคคลนั้นจะพยายามฝ่าฟันไปให้ได้ ถ้ายังไม่สำเร็จก็จะมองว่าต้องใช้ความสามารถของตนที่มีให้มากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นจากนิยามนี้จึงมุ่งเน้นไปที่งานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งและระดับความสำเร็จของงานนั้น ทำให้การศึกษารับรู้ความสามารถของตนนั้นถูกจำกัดโดยจะศึกษาในมิติของขนาด (Magnitude) และความเข้มแข็ง (Strength) ของการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่านั้น ซึ่งเรียกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเฉพาะงานใดงานหนึ่งในขณะใดขณะหนึ่ง (Specific state-like self-efficacy: SSE) ในระยะเวลาต่อมา นักวิจัยนักวิชาการต่างๆ จึงได้มีการศึกษารับรู้ความสามารถของตนในลักษณะของมิติการเป็นคุณลักษณะทั่วไป (Trait-like generality dimension) ซึ่งเรียกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป (General self-efficacy:

GSE) ในกลุ่มนี้มี Eden (1988; 1996), Gardener & Pierce (1998) Judge, Erez & Bono (1998) Judge, Locke & Durham (1997) เป็นต้น Chen, Gully, & Eden (2001) โดยได้นิยามความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไปว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวม เป็นความสามารถรวมๆที่ใช้กับงานทั่วไป ปัญหาอุปสรรครวมๆไม่เฉพาะเจาะจง เปิดกว้างต่อระดับความสำเร็จ (Judge, Erez & Bono, 1998) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองทั่วไปจึงเน้นไปที่ความแตกต่างในระดับบุคคลที่จะมองตนเองว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ในบริบทต่าง ๆ Eden (1988) สรุปว่าทั้ง GSE และ SSE นั้นเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่ขอบเขตการรับรู้ ทั้งงานทั่ว ๆ ไปทุกอย่าง หรืองานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะก็ต่างต้องการความสำเร็จเหมือนกัน

สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- Efficacy Theory)

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นทฤษฎีที่ Bandura (1977) พัฒนาขึ้นในระยะแรก Bandura ได้เสนอกรอบแนวคิดไว้ว่ากระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ควรมีลักษณะของการกำหนดการอาศัยซึ่งกันและกันของ ตัวแปร 3 กลุ่มได้แก่ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal person factor =P) ประกอบด้วย ความเชื่อ การรับรู้ตนเอง 2) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B) และ 3) เงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม (Environmental condition = E) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่เกี่ยวกันไว้ (Interlock system) โดยแต่ละองค์ประกอบต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลแต่ละอย่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (Bandura, 1977) ซึ่งในระยะแรกแบนดูราได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังความสามารถของตนเองว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถตนเองในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมต่อมาภายหลังใช้คำว่า “การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Perceived self-efficacy)” แทนความคาดหวังในความสามารถของตนเอง การตัดสินใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมจะเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการหรือดำเนินการกิจกรรม เป็นต้นซึ่งจากโครงสร้างทฤษฎีของ Bandura แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนเองมี

ความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และ

2) ความคาดหวังในผลของการกระทำ (Outcome expectation) หมายถึง การที่บุคคลประเมินว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้อย่างแน่นอน อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับวิธีการรับรู้ซึ่ง Bandura ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ 4 วิธีดังต่อไปนี้ 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเองจำเป็นที่จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะที่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขาเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับนั้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด 2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วก็จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ หากว่าบุคคลต้องมีความสามารถในการกระทำสิ่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และบุคคลจะต้องบอกกับตนเองว่าผู้อื่นสามารถทำแล้วประสบความสำเร็จเขาก็ต้องทำได้เช่นกัน ถ้าเขามีความตั้งใจและความพยายาม 3) การชักจูงด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) คือ การที่ผู้อื่นใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลเพื่อให้เขาเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ การเกลี้ยกล่อมจากผู้อื่นจะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ และ 4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) จะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการกระตุ้นอารมณ์ในทางบวกจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้นอันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถในตนเองดีขึ้นด้วยจากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy Theory) จะเห็นว่าถ้าบุคคลสามารถคาดหวังหรือมีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน โดยทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และเมื่อทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่ตนคาดหวังไว้ บุคคลนั้นจะปฏิบัติตามการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนจึงเป็นสิ่งที่ทำนายหรือตัดสินใจว่าบุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างต่อเนื่องต่อไปเป็นต้น และสำหรับบุคคลต่างก็มีการรับรู้ความสามารถที่แตกต่างกันแล้วแต่มีมิติของแต่ละคน ซึ่งมิติของการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีความแตกต่างกันใน 3 มิติ (Bandura, 1977) ได้แก่ มิติที่ 1 ระดับความยากง่ายของพฤติกรรม (Magnitude or level) คือการตัดสินใจความสามารถในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลด้วยระดับความยากง่ายของกิจกรรม บุคคลที่เชื่อว่าสามารถกระทำกิจกรรมจะเลือกกระทำและมีพฤติกรรมตามสถานการณ์นั้น มิติที่ 2 ระดับความมั่นใจ หรือระดับ



ความเข้มแข็ง (Strength) หมายถึงความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าจะกระทำกิจการได้สำเร็จบุคคลจะมีความอดทนสูงถึงแม้ว่าจะมีความยุ่งยากหรือมีอุปสรรค และมีที่ 3 ความเป็นสากล (Generality) หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการนำประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติหรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จของตนเองมาเผชิญสถานการณ์ใหม่ ซึ่งบุคคลจะตัดสินความสามารถของตนเองบางสถานการณ์หรือบางกิจกรรมเท่านั้น

### 2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันของบุคลากร

Xanthopoulou และคณะ (2008) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและทำการศึกษาซึ่งโดยการวิจัยระยะยาวติดตามผล 2 ปี ผลการวิจัยยืนยันว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีส่วนสำคัญในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานทุกช่วงเวลาซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัลลภา สบายยิ่ง (2542) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติสุขเฟื่องฟูพงษ์ (2554) วิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองการมองโลกในแง่ดีและความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโลกแห่งหนึ่งพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .258 ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์ศิริ ขำขันแก้ง (2560) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เท่ากับ .503 สำหรับ รพีพรรณ สมจิตรนีก (2557) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และงานของ เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการผูกพันต่อเป้าหมายและการแสวงหาความรู้และการสื่อสารต่อความผูกพันในองค์การ: แนวคิดของตัวเองในตัวแทนขายตรงในฐานะตัวแปรคั่นกลาง มีผลการวิจัยเช่นเดียวกัน ซึ่งพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ เป็นต้น ส่วน สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาบเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ( $r = 0.393, p < .001$ ) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ( $r = 0.313, p < .001$ ) ซึ่ง สงกรานต์ เลิศศุภวงค์ และ อริส สำรอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

#### 2.2.4 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมีการวัดประเมินที่หลากหลายและยกตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น Lee & Bobko (1994) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura และได้ทำการแบ่งวิธีการวัดออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ 1) วัดระดับความมั่นใจ (Self-efficacy Strength) เป็นวิธีที่ใช้มากที่สุดโดยมีข้อคำถามถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานที่มีความยากเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงใด โดยจะประเมินความมั่นใจเป็นช่วงคะแนน 2) การวัดระดับความยาก (Self-efficacy Magnitude) เป็นวิธีที่นิยมรองลงมาโดยจะมีข้อคำถามว่าผู้ตอบสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากเพิ่มขึ้นหรือไม่ ข้อคำถามจะมีมาตรฐาน 2 ด้าน (Binomial) คือ ตอบได้/ไม่ได้ หรือใช่/ไม่ใช่ 3) การวัดแบบผสม (Self-efficacy Composites) เป็นการผสมผสานระหว่างการวัดความมั่นใจและความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกันแต่แยกตอบเป็น 2 แบบ คือ แบบที่ตอบว่า ใช่/ไม่ใช่ และแบบประเมินความมั่นใจที่เป็นช่วงคะแนน ซึ่งการวัดวิธีนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura มากที่สุด และ 4) วิธีสุดท้าย คือการวัดแบบใช้ข้อคำถามข้อเดียวถามกับงานที่กำหนด (One Item Task-Specific Confidence Rating) โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความมั่นใจของตนเองที่มีต่อการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ เป็นต้น ขณะนี้ เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) ได้นำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Sheier (1982) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Bandura (1977) ซึ่งพัฒนาปรับปรุงโดย จิตตระการ ศุภกรดี (2543) มีข้อคำถาม 17 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .906

ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Sheier ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Bandura โดยนำมาปรับปรุงให้ข้อความตามบริบทในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

### 2.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem)

#### 2.3.1 ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง

มีผู้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวอย่างเช่น Rosenberg (1965) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่า และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งประเมินตนเองทั้งทางบวกและทางลบ

สอดคล้องกับ Bary (1984) ที่กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ตน ประเมินตนว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า ส่วน Corsini (1999) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเองว่าหมายถึงเจตคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง ความพอใจในตนเองและความนับถือตนเอง ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่ามีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการประเมินตนเองโดยภาพรวมในด้านความสามารถ ความสำคัญ และความสำเร็จของตนเอง และแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อตนเอง เป็นต้น ขณะที่ Coopersmith (1984) ให้ความหมายว่า การย้อนกลับมาดูตนเองแล้วประเมินว่าตัวเองเป็นอย่างไรแล้วให้การยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเอง โดยพิจารณาในแง่ต่างๆคือ ด้านความสามารถ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญ และความสำเร็จต่างๆในชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องบุคคลนั้นรับรู้ได้ด้วยตนเอง บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและท่าทีที่บุคคลนั้นแสดงออกมา และสอดคล้องกับ Sasse (1978) ว่าเป็นความรับรู้ว่ามีคุณค่าสำคัญและมีคุณค่า ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง ขณะที่ Calhoun (1977) ให้ความหมายว่า เป็นความพึงพอใจภายในที่บุคคลมีต่อความรู้สึกของตนเอง ขณะที่ Brandenm (1981) มีความเห็นสอดคล้องและเสริมว่าเป็นความเชื่อมั่นและการมีความนับถือตนเองอันเกิดจากความมีคุณค่าของตนเองความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จได้ตามความปรารถนา ซึ่ง McCrosky, Richmond & Stewart (1986) ก็กล่าวว่า เป็นทัศนะของบุคคลที่มองเห็นตัวเองในเชิงคุณค่าโดยรวม ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มคล้อยตามผู้อื่น เพราะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความหวาดหวั่นในการสนทนาโต้ตอบ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้เท่าที่ควร และมักตกอยู่ในอิทธิพลของผู้อื่น ในขณะที่ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตัวเองสูง มีความเชื่อมั่น เชื่อในความสำเร็จ และจะเป็นผู้นำการสนทนา Lawrence (1987) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆประเมินตนเอง เปรียบเทียบกับตัวตนปัจจุบันกับตัวตนในจินตนาการ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้ บุคคลซึ่งมีความแตกต่างในการประเมินมากจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองต่ำ ถ้าหากมีความแตกต่างน้อยจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองสูง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่ามีคุณค่ามีความภูมิใจในตน เคารพตนเอง มีความเชื่อ มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการประเมิน

ตนเองโดยภาพรวมทั้งในด้านความสามารถ การให้ความสำคัญ และความสำเ็จของตนเอง และแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อตนเอง

### 2.3.2 แนวคิด ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญยิ่งในการที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังที่ ท่านปัญญาชนนักจิตวิทยาชาวกรีกชื่อ “รู้อะไรร้อยแปด แต่ยังไม่รู้จักตนเอง” นี้เรียกว่ายังไม่รู้: Knowing everything is useless knowing oneself” แสดงให้เห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากเป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองตามสภาพความเป็นจริงของชีวิต และเป็นพื้นฐานการมองชีวิตให้ดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า เสริมสร้างให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจ หาแนวทางแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทุกคนควรมี แต่หากบุคคลไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ยอมรับไม่เข้าใจในตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็ จะไม่มีความมั่นใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนและก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ Coopersmith (1981) ก็ได้กล่าวไว้ว่า “ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสดงระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันออกมาอย่างรู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งทางลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และพฤติกรรม” ซึ่งอาการต่างๆ จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เป็นอุปนิสัย เป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นบุคคลที่มีมุมมองด้านบวกอยู่เสมอ ปรับตัวเก่ง เชื่อมั่นในการทำสิ่งต่างๆ มักจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จโดยง่าย เป็นต้น การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะเกิดขึ้นต้องเริ่มจากยอมรับตนเอง นำไปสู่การพัฒนาปรับตัว มีความเคารพในเอกลักษณ์ของตนมากขึ้น และยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากตนมากขึ้นด้วย มีความเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น อย่างไรก็ตามการเห็นคุณค่าในตนเองได้นั้นต้องเกิดจากแหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังที่ Coopersmith (1981) ได้กล่าวถึง แหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเองและเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ (Significance) บุคคลนั้นจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ ได้รับความเอาใจใส่ และการแสดงออกถึงความรัก เป็นที่นิยมชื่นชอบจากบุคคลอื่นตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือและในภาวะวิกฤต 2) ความรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองมีอำนาจ (Power) เป็นความรู้สึกภายในถึงการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งบ่งบอกถึงการยอมรับและการเคารพจากผู้อื่น 3) การมีสมรรถนะ (Competence) เป็นการบ่งบอกถึงความสามารถ ความคิด ค่านิยม ที่

จะนำไปสู่ความสำเร็จ และ 4) การมีคุณธรรมความดี (Virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักศีลธรรม จริยธรรม และศาสนา ซึ่งบ่งชี้ถึงการปฏิบัติที่พึงละเว้นหรือควรกระทำตามหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำสามารถแบ่งได้เป็น ได้ 2 ระดับ คือ สูงและต่ำ การที่บุคคลเห็นคุณค่าว่าตนเองอยู่ในระดับใดนั้น อาจสื่อออกมาให้เห็นด้วยภาษาพูดและภาษาท่าทาง ซึ่งอาจจะ เป็นไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวโดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ระดับที่ 1 บุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองใน ระดับสูง จะมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำอะไรด้วย ตนเองได้ มีความภาคภูมิใจ สามารถความฉลาดทางอารมณ์ได้ สุขภาพจิตดี ยอมรับและปรับตัว ง่าย มีความยืดหยุ่น อดทนรอคอยได้ สนุกกับชีวิต คิดบวก เห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ จุดมุ่งหมายได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการเข้าสังคม อยู่กับปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับความล้มเหลว และสำหรับ ระดับที่ 2 บุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับต่ำ จะมีลักษณะดังนี้คือ ไม่มีความ มั่นคงทางจิตใจ ไม่มั่นใจในตนเอง กลัว วิตกกังวล ปรับตัวยาก ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่อดทน เครียด คิดลบ หลีกเลี่ยงการเผชิญกับอุปสรรค มักจะเป็นผู้ตามผู้อื่น ขาดทักษะทางสังคม หมกมุ่นอยู่กับ เหตุการณ์ในอดีต ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสำหรับแนวทางการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าใน ตนเอง Coopersmith (1959) กล่าวว่าบุคคลสามารถพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ด้วย วิธีการต่อไปนี้ 1) การได้รับการนับถือการยอมรับการได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความ สำคัญต่อตัวเอง 2) ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีผลให้บุคคลเป็นที่รู้จักอย่าง แพรวพราวและมีผลต่อสถานภาพและตำแหน่งในสังคม 3) มีการกระทำที่ได้รับการยอมรับว่า สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนาของตน 4) ลักษณะการตอบสนองเมื่อได้รับการประเมิน และ Books (1992) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็ก 1) พัฒนา ความรับผิดชอบและการให้ความช่วยเหลือต่อส่วนรวม 2) เปิดโอกาสให้คิดทางเลือกและตัดสินใจ แก้ปัญหา 3) ให้การสนับสนุนกำลังใจและให้ข้อมูลย้อนกลับด้านบวก 4) เสริมสร้างวินัยในตนเอง โดยการสร้างแนวปฏิบัติและคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นตามมาช่วยให้เด็กรู้สึกยอมรับความล้มเหลว หรือความผิดพลาดและ Girdano & Every (1979) ได้เสนอวิธีการ 3 ประการ ในการพัฒนาการเห็น คุณค่าในตนเองอย่างได้ผลดังนี้ 1) การเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) แสดงออกให้ เห็นลักษณะเด่นหรือบุคลิกภาพที่น่าภาคภูมิใจ 2) การยอมรับคำยกย่องชมเชยที่เกิดขึ้น และแสดง คำขอบคุณกับคำชมนั้น 3) การกล้าแสดงออกพฤติกรรมทางบวก ขณะที่ Sasse (1978) เสนอการ พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองด้วยวิธีการดังนี้ 1) การนึกถึงความสำเร็จในวันข้างหน้าของชีวิต เพื่อสร้างมั่นใจ 2) การนึกถึงงานที่ได้สำเร็จแล้ว งานที่เคยได้รับรางวัล จะช่วยให้บุคคลเกิด ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำมากขึ้น 3) บันทึกความสำเร็จที่ได้รับสิ่งที่ทำได้ดีเป็นเวลาติดต่อกันหลาย

ส์ปาดาร์หรือหลายหลายเดือน และ Bruno (1983) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้ 1) ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดโดยตรง ซึ่งการเสนอแนะนี้อาจจะเป็นการเสนอแนะจากผู้อื่นหรือตนเองและตนเองก็ได้ 2) เพิ่มความพยายามสร้างความสำเร็จ กระตุ้นคุณค่าในตัวเอง 3) การลดความคาดหวัง ช่วยให้ผู้คลลดความสูญเสียและเศร้าโศกเสียใจน้อยลงได้ 4) เลิกประเมินค่าตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าบุคคลเลิกตัดสินค่าของตนเอง

### 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองกับความผูกพันของบุคลากร

เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อเป้าหมายการแสวงหาความรู้และการสื่อสารต่อความผูกพันในองค์การแนวคิดของตัวเองในตัวแทนชายตรงในฐานะตัวแปรคั่นกลาง พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันอย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ .17 โดยอภิปรายผลว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนสำคัญต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุเป้าหมายได้เพราะพฤติกรรมการทำงานที่ดีจนเกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ จากงานวิจัยของ เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ ผู้วิจัยนำไปศึกษาในบริบทงานวิจัยที่จะศึกษาในครั้งต่อไป

### 2.3.4 เครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีความรู้สึกต่อตนเองการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองจึงกระทำได้อ่อนช้อยยากมากอย่างไรก็ตามมีนักวิชาการหลายคนได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองเช่นแบบวัด Self-esteem Scale ของ Rosenberg(1965) แบบวัด Self-esteem inventory ของ Coopersmith (1985) แบบวัด Rubin's Self-esteem Scale (กาญจนา พงศ์พฤกษ์, 2523) แบบวัดของ Pope, McHale & Craighead (1988 อ้างถึงใน ทิวพร อนันตพงศ, 2546) เป็นต้น ซึ่งอย่างไรก็ตามจากการศึกษาการเห็นคุณค่าในตัวเองที่ผ่านมาในอดีตได้พบปัญหาในเรื่องของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำซึ่งมักจะตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงจนทำให้งานวิจัยระบุว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเมื่อเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองถูกค้ำโดยพบว่าพฤติกรรมก้าวร้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองกล่าวคือคนที่มีความเห็นคุณค่าในตัวเองสูงจากการตอบแบบสอบถามกลับมีแนวโน้มแสดงความก้าวร้าวสูงเมื่อตัวเองถูกคุกคามจากผู้อื่นที่ผ่านมานักจิตวิทยาจึงมีการถกเถียงกันพอสมควรว่าพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงอยู่บนฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำกันแน่เช่นจากการศึกษาของ Emler (2001 as cited in Goode, 2003) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เสี่ยงต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยของ Kernis และคณะ



(1989 อ้างถึงใน สุพัตรา พันธวร, 2546) ที่พบว่าผู้ที่เห็นคุณค่าในตัวเองสูงกลับมีแนวโน้มที่จะแสดงความมั่งงายอีกความก้าวร้าวสูงที่สุดและงานวิจัยของ สุพัตรา พันธวร (2546) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตัวเองของนักเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมก้าวร้าวและยังมีการศึกษาอีกมากมายที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กไม่ได้ช่วยลดพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กเรื่อย ๆ แต่เด็กกลับมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้นเมื่อเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นได้ถูกคุกคามจากผู้อื่น (Bushman & Baumeister, 1998)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบบวัดของ Rubin (1977) มี 62 ข้อโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self-concept) จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบเลือกหรือปฏิเสธตอบโดยการกาเครื่องหมายลงกับคำว่าใช่หรือไม่ใช่ถ้าตอบใช่ ได้ 2 คะแนนไม่ใช่ ได้ 1 คะแนน ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem Scale) จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบ rating scale 4 ระดับ (1-4) เห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 4 คะแนนเห็นด้วยได้ 3 คะแนนไม่เห็นด้วยได้ 2 คะแนนและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 1 คะแนนและตอนที่ 3 เป็นการประเมินอัตมโนทัศน์ (Self-concept rating) จำนวน 22 ข้อเป็นแบบ rating scale 5 ระดับ (1-5) ไม่เคยเลยได้ 1 คะแนน ไม่บ่อยนักได้ 2 คะแนน บางครั้งได้ 3 คะแนน บ่อยได้ 4 คะแนน และตลอดมาได้ 5 คะแนน ผู้วิจัยจะเลือกตอนที่ 2 เท่านั้นนำมาวิจัยในครั้งนี้คือ Self-esteem scale 10 ข้อโดยนำมาปรับปรุงข้อความให้ตรงกับบริบทของงานวิจัยต่อไป

## 2.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support Perception)

### 2.4.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger & Stinglhamber (2011) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นความเชื่อโดยทั่วไปของพนักงานในการที่จะได้รับสนับสนุนจากองค์กรโดยพิจารณาจากความพร้อมในการให้รางวัลหรือตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์เชิงสังคมเมื่อพนักงานได้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรนอกจากนี้ George & Brief (1992) กล่าวเพิ่มว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงานที่ชื่นชอบผู้นำที่คอยช่วยเหลือส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมที่มากไปกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามปกติ ซึ่ง ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ (2548) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กร (โรงงาน) เห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของตนมากน้อยเพียงใดตลอดจนความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของโรงงานที่มีต่อพนักงานรวมถึงการให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน นอกจากนี้ ศยามล เอกะกุลานันท์ (2550) แยกความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรจะให้การสนับสนุน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลตอบแทน (ถ้าผลงานดีควรให้รางวัล) ด้านการศึกษา (ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา

เพิ่มเติม) และด้านวิทยาการ (สนับสนุนทรัพยากรงานที่มีความทันสมัย ขณะที่ ปัญญาศาสตร์ วิชาตานนท์ (2555) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์การได้ให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญกับสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์การโดย องค์การได้ให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ของบุคลากร ขณะที่ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การหมายถึง การรับรู้และความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การในสภาพการ ด้านทั่ว ๆ ไปที่ได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติขององค์การตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจของพนักงาน ซึ่ง เปรมจิต คล้ายเพชร (2543) ก็กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ ที่ได้รับการทำงานในองค์การว่าองค์การให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการ ท่วมเททำงานมีความห่วงใยและมีความผูกพันต่อพนักงานด้วยการให้การสนับสนุนการทำงานใน ด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี สำหรับประเทศ ชุมเศรษฐกุลกิจ (2554) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การหมายถึง ความคิดความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เมื่อพนักงานต้องการ และมุทิตา คงกระพัน (2554) ก็ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่าคือ ความเชื่อ หรือความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่าองค์การได้ให้ คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของพนักงานมีความห่วงใยความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและมีความผูกพันต่อพนักงานด้วยการให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายบรรทัดฐานกฎระเบียบและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความ เป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์การได้ให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญกับสิ่งที่ บุคลากรปฏิบัติต่อองค์การโดยองค์การได้ให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ของบุคลากร เป็นต้น

#### 2.4.2 แนวคิด ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

โดยธรรมชาติแล้วบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่ต้องการให้องค์การ ได้เห็นคุณค่าของตน และต้องการดูว่าองค์การนั้นได้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างไร และเป็นที่ยึดเหนี่ยวว่า พนักงานในองค์การที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้น เนื่องมาจากการได้รับการเติมเต็มความต้องการทางด้าน

อารมณ์ สังคม ยกตัวอย่างเช่น ได้รับการยอมรับ ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากองค์กร เป็นต้น เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า องค์กรมีความพร้อมในสนับสนุนส่งเสริมจัดหาทรัพยากรในหลายรูปแบบเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และความพร้อมในการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความพยายามในการทำงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน Eisenberger & Stinglhamber (2011) แสดงให้เห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีความราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการสนับสนุนขององค์กรคือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory: SET) (Blau, 1964 as cited in Eisenberger & Stinglhamber, 2011) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากผู้อื่นจะมีคุณค่ามาก ถ้าผู้ให้ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ผู้รับจะรู้สึกดีใจมากกว่าการให้แบบมีเงื่อนไข ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน นั้นเป็นผลมาจากตั้งใจ พากเพียรในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของบุคลากร ไม่ใช่เกิดจากการทำเพราะข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่องค์กรต้องกระทำให้กับพนักงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002) บุคลากรจะทำงานตอบแทนด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท พยายามทำงานให้มากขึ้น ถ้าองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากรด้วยความจริงใจ นี่คือผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันที่เป็นบรรทัดฐานขององค์กร (Positive norm of reciprocity) (Eisenberger & Stinglhamber, 2011) โดยกระบวนการสนับสนุนขององค์กร กระทำได้หลายแบบ เช่น 1) ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีตัวตน (Personification of the organization) ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น องค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับบุคลากรหรือตัวแทน ในการไปดำเนินการให้เกิดประโยชน์ หรือองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน 2) การใช้ดุลยพินิจขององค์กร (Organizational Discretion) องค์กรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และสื่อสารให้พนักงานทราบว่าได้รับอะไรไปบ้าง 3) ความจริงใจขององค์กร (Organizational Sincerity) การปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาค ให้กำลังใจ ได้รับคำชื่นชม ยกย่องถ้าทำงานสำเร็จเรียบร้อย องค์กรควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรถ้าต้องไปทำงานที่ยากลำบาก และให้การสนับสนุนในการทำงานให้ถูกต้อง 4) ความรู้สึกผูกพันขององค์กร (Felt Obligation) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีการชื่นชม ให้รางวัล เมื่อบุคลากรทำความดี มีผลงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและรักในงานมากขึ้น นอกจากนี้องค์กรยังต้องให้การช่วยเหลือบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ถ้าบุคลากรได้รับการสนับสนุนขององค์กรเหล่านี้แล้วบุคลากรจะรู้สึกมีแรงขับเคลื่อนภายในที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Eisenberger & Stinglhamber, 2011)

### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของบุคลากร

Ahmed และคณะ (2015) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ถึงร้อยละ 53 สำหรับในการวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal study) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการวัดครั้งที่ 2 และ 3 ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานในการวัดครั้งที่ 3 (Barbie et al., 2013) นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Caesens & Stinglanber, 2014) และในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานเพื่อเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนั้น มีผลการศึกษา ดังนี้ Sulea และคณะ (2012) ได้ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมปฏิบัติงานโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยทำการศึกษากับบุคลากรหลากหลายองค์กรในประเทศโรมาเนีย จำนวน 350 คนผลการการศึกษพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วน (partially mediator) ระหว่างคู่ความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานนอกบทบาท ในขณะเดียวกัน Agarwal (2014) พบว่าในการศึกษากับบุคลากรระดับผู้จัดการจากสององค์กรใหญ่ในประเทศอินเดีย ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบเต็มที่ (Fully mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม และในการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความรู้สึกผิดชอบในภาระหน้าที่ของบุคลากร (Employee obligation) และส่งผลต่อจำนวนความคิดใหม่ ๆ (Pundt, Martins & Nerdinger, 2010) ขณะที่ มุทิตา คงกระพัน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แสงสาย (2558) พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันก่อนเจเนเรชั่นเอ็กซ์และวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรเจเนเรชั่นวายโดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 60 ขณะที่เจเนเรชั่นเอ็กซ์ประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ร้อยละ 52 เป็นต้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

#### 2.4.4 เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่นิยมใช้กันมากที่สุดก็คือ แบบวัดของ Eisenberger และคณะ (1997) สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดพนักงานจากหลากหลายองค์กรจำนวน 295 คน เป็นแบบมาตราประเมินค่า 7 อันดับตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จากการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วสามารถสรุปข้อคำถามของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรได้ 8 ข้อ คำถามมีองค์ประกอบเดี่ยวตัวอย่างข้อคำถามเช่น “องค์กรของฉันยินดีจะช่วยเหลือหากฉันต้องการความช่วยเหลือเพิ่มขึ้น” หรือ “องค์กรของฉันจะไม่ถือเป็นความผิดฐานความผิดนั้นเกิดขึ้นโดยไม่เจตนา” แบบวัดฉบับนี้มีการปรับนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เป็นภาษาไทยและใช้ในบริบทต่าง ๆ เช่น นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550) นำมาใช้ในบริบททางการศึกษาโดยใช้กับครูและผู้บริหาร ครู นอกจากนี้ ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ (2548) ใช้แบบวัดของ Rhoades, Eisenberger, & Armeli, (2001) นำมาใช้ในบริบทของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม และสยามล เอกะกุลานันต์ (2550) ใช้แบบวัดของ Eisenberger และคณะ (1986) นำมาใช้ในบริบทของทีมข้ามสายงานของพนักงานชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ โดยนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับประโยชน์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

### 2.5 การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation in the organization)

#### 2.5.1 ความหมายการมีส่วนร่วมในองค์กร

สำหรับการมีส่วนร่วม มีผู้ให้นิยามไว้มากมาย เช่น Berkley (1975) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน เท่าที่จะสามารถกระทำได้ ส่วน William Erwin (1976) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าเป็น กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ส่วน United Nations (1981) ก็ให้นิยาม การมีส่วนร่วมว่าการเข้าร่วมอย่าง กระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของ สังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ขณะที่ นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า บุคคลมี อารมณ์และจิตใจที่อยากร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เท่ากับ ความร่วมมือ (Cooperation) + การประสานงาน

(Cooperation) + ความรับผิดชอบ (Responsibility) โดย ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการประสานงาน(Coordination) หมายถึง การทำงานอย่างสอดคล้องและงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การกระทำกิจกรรมและความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำงานอย่างดีจนเชื่อถือไว้วางใจได้ ขณะที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537) ก็ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ควรจะมีจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) กับกิจกรรมและองค์กรในที่สุดได้ ซึ่ง วรรณวิไล วรรณวิไล (2540) กล่าวว่า ความหมายของการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอาจจะมี ความเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตใจอารมณ์และสังคมซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจวางแผนปฏิบัติตลอดจนติดตามและประเมินผลเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เป็นสำคัญ Gustova (1992 อ้างถึงใน พงศ์วัช วิวังสุ, 2546) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมซึ่ง การมีส่วนร่วมในการงานเป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานการประสานงานและการบริหารและพัฒนางาน สำหรับ Keith (1972 อ้างถึงใน พงศ์วัช วิวังสุ, 2546, น. 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม รับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้านคือ 1) ความสนใจและความกังวล ร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญต้องกัน 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้มุ่งสู่การรวบรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือกระทำการร่วมกัน 3) ตกลงใจว่าร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนาการตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น Abou Elenein, Davis, & Newstrom (1989) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลซึ่งมีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่มหรือกล่าวว่าเป็นเรื่องของแรงกระตุ้นที่จะช่วยทำให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อกิจกรรมที่บุคคลเข้า



ไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่ง ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการเป็นเจ้าของ การแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติร่วมการรับผลประโยชน์และร่วมติดตามผลซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิดความเชื่อของแต่ละบุคคลและขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย ขณะที่ ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่อและมีส่วนร่วมในกิจกรรมตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เป็นประโยชน์และติดตามความเคลื่อนไหวในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และให้ความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making practices) หมายถึง บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีบทบาทในการช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน และกิจกรรมต่างๆในองค์การ ขณะที่ อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมคือ การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้เป็นส่วนหนึ่งงานนั้นๆ

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมโครงการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน ในการวางแผน ในการตัดสินใจ ในการแสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาและในการปฏิบัติงาน

### 2.5.2 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์การ

การมีส่วนร่วม (Participation) ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การ ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์การหรือเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะแปรเปลี่ยนเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่ายที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขาจะเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบต่อ ภาระหรือหน้าที่ที่จะทำงานซึ่ง

เป็นการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคคลในองค์การคือถ้าบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจจะส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจการมากขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและงานได้ เป็นต้น การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ ดังนี้ คือ 1) ก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง 2) มีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อย ในขณะที่เดียวกันก็จะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น และเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ 3) เป็นการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความสามารถและฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และ 5) การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2544, น. 11) เป็นผลทำให้เกิดความต้องการคงอยู่ในองค์การ เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การขึ้น เป็นต้น ซึ่ง Abou Elenein, Davis, & Newstrom (1989) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ด้วยการช่วยเหลือ (Contribution) และด้วยการร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) เช่นเดียวกับ Keith (1972) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้องต้องกัน 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งสู่การรวบรวมกลุ่ม วางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน 3) การตกลงใจว่าร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น เป็นต้น Beckhard (1972) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกลุ่มมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและการตั้งลำดับความสำคัญของการ

เป้าหมาย 2) วิธีการจัดสรรงานหรือบทบาทหน้าที่ 3) กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน และ 4) สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม Beckhard (1972), Luecke & Polzer (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่องกลุ่ม และทีม พบว่า ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ 1) สมาชิกในกลุ่มต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน 2) สมาชิกในกลุ่มต้องมีความผูกพันในเป้าหมายของกลุ่ม 3) สมาชิกในกลุ่มต้องมีการให้แรงเสริมเพื่อให้สมาชิกคนอื่น ๆ มุ่งมั่นทำเพื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยปราศจากความคิดที่จะเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง 4) สมาชิกในกลุ่มต้องมีการสื่อสารร่วมกันถึงคุณค่าในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 5) สมาชิกในกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมช่วยกันอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการ ได้แก่ รางวัลเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เป็นต้น และ 6) สมาชิกในกลุ่มต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความพยายามและการร่วมมือระหว่างกัน โดยสมาชิกทุกคนต่างต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในกลุ่ม และค่าตอบแทนมิใช่แค่รางวัลแต่ยังรวมถึงรางวัลที่จับต้องไม่ได้ เช่น การรับรู้ถึงความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน เป็นต้น ซึ่ง Andrew & Stiefe (1980) และ Cohen & Uphoff (1981) กล่าวว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วม มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานของความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไปจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสแสดงออกถึงการเข้าร่วมทางสังคมขององค์การ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าไปมีบทบาท มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เพราะการมีส่วนร่วมทางสังคมนั้นเป็นกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้เห็นถึงคุณค่าในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ร่วมรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ โดยการร่วมกันวางแผน ร่วมกันตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ องค์การสำเร็จก็เปรียบเสมือนสมาชิกในองค์การก็ประสบความสำเร็จเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหรือแสดงออกในการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ เต็มใจ และตั้งใจทำอย่างเต็มที่ในการเข้ามามีส่วนขององค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Cohen & Uphoff, 1977) รวมถึงการให้ข้อมูลและคำปรึกษา เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกับขององค์กร

### 2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การกับความผูกพันของบุคลากร

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การกับความผูกพันของบุคลากร ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ กัณทิมา คุณาวงศ์ และคณะ (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 51.4 และแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ควรกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ให้อิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ควรปลูกจิตสำนึกพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประชุมกำหนดนโยบายตามความเหมาะสมเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์การ เพื่อสร้างความรักความสามัคคีอันจะก่อให้เกิดความผูกพันกันในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความชื่นชมและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กัปนาท วอชวา (2555) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านยอมรับเป้าหมายและด้านคุณค่าขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากข้อมูลงานวิจัยข้างต้น แสดงว่าการมีส่วนร่วมในองค์การมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

### 2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การกับความสุขใจ

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การกับความสุขใจ ได้แก่ กมลลาศ ภูวนาธิพงษ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขชีวีวิถีพุทธในชุมชนเมือง ยุค 4.0 ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน ในกลุ่มเยาวชน 128 คน และกลุ่มปฏิบัติธรรมวัยผู้ใหญ่ 34 คน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มเยาวชนตัวบ่งชี้สุขชีวีวิถีพุทธ 25 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง ( $\chi^2 = .04$ ,  $df = 2$ ,  $p = .98$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .99$ ,

RMR = .003) และสำหรับกลุ่มปฏิบัติธรรมวัยผู้ใหญ่พบว่า องค์ประกอบ 4 ด้านของความสุข ได้แก่ สุขทางกาย สุขทางสังคม สุขทางจิตใจ และสุขทางปัญญา มีตัวบ่งชี้ 46 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าอำนาจนัยนัยองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง ( $\chi^2 = .70$ ,  $df = 1$ ,  $p = .40$ ,  $GFI = .99$ ,  $A6FI = .97$ ,  $RMR = .009$ ) ขณะที่ จริยญา วงษ์พรหม และคณะ (2558) ดำเนินการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุที่ประกอบด้วย 4 มิติ กาย ใจ สังคม และปัญญา พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในการทำกิจกรรม มีความสุข ความพึงพอใจทั้ง 4 มิติ ขณะที่ จินดา ตู้อึ้ง และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ (2564) ผลของการใช้สันติวัฒนธรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ด้วยหลักพุทธสันติวิธี และหลักการมีส่วนร่วม ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ในกลุ่มอาสาที่เข้าร่วม เป็นบุคลากรกองบริหารสาธารณสุขจำนวน 25 คน พบว่า การมีส่วนร่วม ในการได้มีส่วนร่วมในการทบทวนปัญหา อุปสรรค และผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ด้วยหลักพุทธสันติวิธีเป็นพื้นฐาน ด้วยอิทธิบาท 4 ในการสร้างความสุขระดับบุคคล, ธาราณียธรรม 6 ในการขยายพื้นที่ความสุขในระดับกลุ่มคนที่มีความเห็นร่วมกัน พบว่า บุคลากรของกองบริหารสาธารณสุข เกิดวัฒนธรรมแห่งความสุข 4 ด้าน คือ กายเป็นสุข สังคมเป็นสุข จิตเป็นสุข และ ปัญญาเป็นสุข

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมในองค์การ มีผลต่อความสุขใจ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ศึกษาวิจัยต่อไป

### 2.5.5 เครื่องมือวัดการมีส่วนร่วมในองค์การ

สำหรับการวัดการมีส่วนร่วมมีการวัดเครื่องมือการมีส่วนร่วม เช่น แบบวัดของ นัญญา มูลประเสริฐ (2545) ที่ได้สร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997) ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมทางจิตใจ และอารมณ์ 2) การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และ 3) การยอมรับความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และ ภัทรลภา ลิ้มกิติศุภสิน (2556) ใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลใช้ของศศิธร โตพัฒนากุล (2546) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1981) โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลของพยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาล ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น .908

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือวัดของ ภัทรลภา ลิ้มกิติศุภสิน (2556) ในการวัดการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยนำมาปรับข้อความให้ตรงกับบริบทในงานวิจัยนี้ต่อไป



### 3. ความสัมพันธ์ตัวแปรที่จะศึกษากับหลักการทางพุทธศาสนาและรูปแบบทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์นิยม

#### 3.1 หลักการทางพุทธศาสนา

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) กล่าวว่า หลักการทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญคือไตรสิกขา สิกขา แปลว่า การศึกษา การสำเหนียก การฝึกหัด ฝึกอบรม พัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป จนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด คือการพ้นทุกข์ ซึ่ง พระไพศาล วิสาโล (2558) กล่าวว่าหลักการทางพุทธศาสนามุ่งเน้นหลักธรรมคำสั่งสอนใน 2 มิติ คือ การพัฒนา“จิต” กับ “กิจ” กล่าวคือ 1) การมุ่งเน้นการพัฒนา “จิต” คือทำให้จิตมีสติ สมาธิ ปัญญา การทำจิตใจให้ผ่องใส เบิกบาน ชัดเกลากิเลส ลด ละ เลิก สิ่งไม่ดี ทำจิตให้บริสุทธิ์เพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความเมตตา ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ มีพลังใจ ความสุขใจ ความพอใจ เกิดความสงบขึ้นในใจ ฝึกคิดบวก ตามความเป็นจริง เห็นคุณค่าของตนเอง ฝึกจิตให้เป็นผู้ให้ คิดอยากช่วยผู้อื่น ฝึกการวางใจที่ถูกต้อง ฝึกการปล่อยวาง เมื่อจิตที่ถูกพัฒนาขึ้นย่อมส่งผลทำให้ความคิด และอารมณ์ให้เปลี่ยนไปส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดี 2) การมุ่งเน้นการพัฒนา “กิจ” คือมุ่งเน้นการปฏิบัติการลงมือทำ ปฏิบัติภาวนา ทำสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น ฝึกให้มีความเพียร ทำอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่ตนเองในบทบาทต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม ฝึกช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่น การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในด้านคำพูดและการกระทำตลอดจน สอนให้งดเว้นสิ่งที่ไม่ดี เช่น การทำร้ายกัน การลักขโมย การประพฤตินอกใจในกาม การโกหก และการใช้ยาเสพติด เป็นต้น เมื่อการพัฒนา “กิจ” ได้ทำอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกก็จะดีขึ้นตามลำดับ ส่งผลที่ดีต่อตนเอง ครอบครัวและ การงาน และสังคมต่อไป

สังคหัตถุ 4 (Four Sangahavattu Principles) เป็นหลักธรรม เพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของหมู่มิตร ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “จิต” และ การพัฒนา“กิจ” กล่าวคือ 1) การพัฒนา “จิต” ให้จิตใจเกิดความเมตตา กรุณา อยากช่วยผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ตลอดจนการให้อภัยซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง เปลี่ยนเป็นความเห็นอกเห็นใจกัน นำไปสู่พฤติกรรมที่ลงมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความสุขใจให้กับทั้งผู้ให้และผู้รับ 2) การพัฒนา “กิจ” การให้คือทาน การให้การช่วยเหลือเป็นสิ่งของ ให้เวลาให้ความรัก ความเมตตา ตลอดจนให้อภัย พูดกันด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ พูดให้กำลังใจกัน ไม่ทำร้ายกันด้วยคำพูด คือ ปิยวาจา การลงมือช่วยเหลือทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น จนเขาได้รับการแก้ปัญหา คือ อุตถจวิทยา และเมื่อเกิดการให้ การพูดที่ดี การกระทำช่วยเหลือได้ทำอย่างสม่ำเสมออย่างไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุข คือ สมานัตตตา เมื่อบุคคลใดที่ได้นำหลักธรรมสังคหัตถุ 4 ไปพัฒนา “จิต” และ “กิจ” แล้วย่อมเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว



จิตใจกัน เกิดพฤติกรรมที่ปฏิบัติสิ่งดี ๆ ต่อกัน ส่งผลให้เกิดความสุขใจของผู้ปฏิบัติหลักธรรมนี้ ขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง คือการพัฒนา “จิต” อย่างหนึ่ง เมื่อจิตใจดีแล้วก็จะส่งผลต่อการกระทำที่ดี มีพฤติกรรมที่จะทำสิ่งดี ๆ ต่อไปถือได้ว่าเป็นการทำ “กิจ” จากผลของจิตที่ดี ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เมื่อจิตรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุน ก็จะทำ “กิจ” ด้วยความรู้สึกพึงพอใจ รู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กร ถือเป็นการทำ “กิจ” เช่นกัน เมื่อทำต่อเนื่องย่อมส่งผลถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป รู้สึกตัวเองมีคุณค่า รู้สึกว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร รู้สึกภูมิใจในตัวเอง ถือว่าย้อนกลับมาส่งผลต่อการพัฒนา “จิต” ตนเอง

### 3.2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ของ Magnusson & Endler

Magnusson & Endler (1977) (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน ,2541: 105 -109) กล่าวถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์แบ่งได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้นหรือสิ่งไม่มีชีวิตเช่นอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นจิตที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น 3) สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์เรียกว่า (Mechanical interaction) และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัตมีความเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและหรือในเชิงคุณภาพได้มากเป็นผลของสถานการณ์ปัจจุบันร่วมกับลักษณะของจิตเดิมของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด เมื่อทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนไปพฤติกรรมของเขาก็จะเปลี่ยนไปด้วย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และสังคหวัตถุ 4 จัดอยู่ในด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัต ต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น เมื่อเห็นคนที่บ้านถูกไฟไหม้ก็ช่วยกันบริจาคเป็นเงินทอง สิ่งของ หรือในช่วงการระบาดของโรค covid 19 หลายคนช่วยกันบริจาคอาหาร น้ำดื่ม หน้ากาก หรือเงินทอง ให้กับคนยากจน คนตกงาน หรือโรงพยาบาล ขณะที่ การเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) จัดอยู่ในจิตลักษณะเดิมของบุคคล (Psychological traits) ที่ถูกสะสมมาตั้งแต่วัยเด็กโดยครอบครัว โรงเรียน และสังคม ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จัดอยู่ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เมื่อบุคลากรใน



#### 4. แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย การพัฒนาความผูกพันของบุคลากร

##### 4.1 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย การพัฒนาความผูกพันของบุคลากร

##### 4.1.1 แนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธศาสนา

##### 1) สังคหัตถุ 4

สังคหัตถุ 4 เป็นหลักการสังเคราะห์หรือหลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ด้วยความสามัคคี ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญ แสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไป เมื่อหลักทั้งสองนี้ตรงกันจึงเหมือนกับพูดว่า พระพุทธศาสนาสอนให้คนทั้งหลายเป็นมิตรต่อกัน หรือปฏิบัติต่อกันอย่างมิตร สังคหัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา ข้อปฏิบัติทั้ง 4 เหล่านี้ การเอาตัวเข้าสमान คือการทำตัวให้เข้ากับเขาได้ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์ กันนับเป็นคุณธรรมสำคัญ เป็นการเข้าถึงตัวอย่างแท้จริง ดังจะเห็นว่า พระพุทธองค์ทรงจัดมิตรร่วมทุกข์ร่วมสุขไว้เป็นมิตรแม่ประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ (กมล ฉายาวัดชนะ, 2554) พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่มที่ 21: 32, 50-51, 2552) กล่าวถึง สังคหัตถุ 4 ด้วยสังคหัตถุ “ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการนี้ สังคหัตถุ 4 ประการ คือ 1) ทาน (การให้) 2) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) 3) อุตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และ 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ)” ซึ่งสังคหัตถุ 4 มีการขยายความหมายต่อดังเช่น พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2541) ได้ให้ความหมายของ สังคหัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสังคหัตถุ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำ สั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก วาจาสุดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสามัคคี และความรักใคร่กันนับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมให้ทางจริยธรรม และ 4) สมานัตตตา ความเสมอดันเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอดันเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมกันแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ส่วนการนำสังคหัตถุ 4 มาเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันในองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเพื่อให้องค์การมีบรรยากาศของสมาชิกเกิดความผูกพันกันทั้งในงานและองค์การต่อไป

จากหลักสังคหัตถุ 4 ข้างต้นผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรม ให้ครอบครัว 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตตา ทั้งในห้องประชุมและในช่วงการปฏิบัติงาน อาทิเช่นการเขียนใบงานสังคหัตถุ 4 การดูหนัง การฟังเพลง การร้องเพลง การช่วยเหลือ

เพื่อนร่วมงาน (ในงานจ่ายล่วงหน้า) การร้อยมลัย การมอบมลัย การสะท้อนความคิด การแบ่งปัน ประสบการณ์ เป็นต้น

## 2) สติ (Mindfulness)

### 2.1 ความหมายของสติ

ในพระพุทธศาสนา สติ คือ ความระลึกได้ ความไม่เผลอ ไม่เดินเล่อ ไม่พ่นเพื่อน ไม่เลื่อนลอย ระมัดระวัง พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2541) ซึ่งจากคำจำกัดความนี้ สติ จึงมีความหมายได้สองนัยยะ ดังนี้ นัยยะแรก สติ คือ ความระลึกได้ ซึ่งหมายถึง อากาโรที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะถาม จะพูด ได้หรือนึกถึงสิ่งที่ทำไปหรือที่พูดไว้แล้วได้กล่าวคือ เป็นอากาโรที่จิตไม่หลงลืม นัยยะที่สอง สติ คือ ความไม่เผลอไม่เดินเล่อ ไม่พ่นเพื่อน ไม่เลื่อนลอย ระมัดระวัง ซึ่งหมายถึง ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในอากาโร คอยรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ๆ อย่างไร ซึ่งคำว่าสติ นี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษที่ว่า “Mindfulness”, “Attentiveness” หรือ “Detached watching” และในทางพุทธศาสนามักจะกล่าวถึงสมาธิ สมาธิ คือ การคอยระลึกถึงอยู่เนื่อง ๆ การหวนระลึก (กิติ) สติ คือ ภาวะที่ระลึกได้ ภาวะที่ทรงจำได้ ภาวะที่ไม่เลื่อนหาย ภาวะที่ไม่ลืม (กิติ) หรือสติ คือ สติที่เป็นอินทรี สติที่เป็นพละ สมาธิ สติสัมโพชฌงค์ ที่เป็นองค์มรรคนับเนื่องในมรรคนี้เรียกว่าสมาธิและสติในฐานะ อปัมาทธรรม คือ ความไม่ประมาท ความไม่เผลอ ไม่เดินเล่อ ไม่พ่นเพื่อนเลื่อนลอย ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอ สติเปรียบเทียบกับเหมือน “นายประตู” และในปัจจุบันจากคือ พระดำรัสครั้งสุดท้ายของพระพุทธเจ้าเมื่อจะเสด็จดับขันธปรินิพพานเรื่องอปัมาทธรรม สิ่งทั้งหลายที่ปัจเจกปรุงแต่งขึ้นย่อมมีความเสื่อมสิ้นไปเป็นธรรมดาท่านทั้งหลายจงยังประโยชน์ที่มุ่งหมายให้สำเร็จด้วยความไม่ประมาท ขณะที่ Jon (Kabat-Zinn, 1994) ให้ความหมายว่า สติเป็นการใส่ใจในจุดมุ่งหมาย อยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตัดสินคุณค่าใด ๆ และ Brown & Pinel (2003) ให้ความหมายว่า สติเป็นภาวะของการใส่ใจและตระหนักรู้ตัวอยู่ ณ ปัจจุบันขณะ

จากการทบทวนความหมายของสติ สรุปว่า สติ หมายถึง การระลึกอยู่อยู่กับปัจจุบันขณะโดยยอมรับแบบไม่ตีความหรือไม่ตัดสินคุณค่าใด ๆ

### 2.2 หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับสติ

ตามแนวทางพุทธศาสนาเปรียบเทียบการทำงานของสติว่าเหมือนกับนายประตู ที่คอย ระวังเฝ้าดูคนเข้าออกอยู่เสมอ และคอยกำกับการโดยปล่อยคนที่ควรเข้าออกให้เข้าออกได้ และคอย กั้นห้ามคนที่ไม่ควรเข้าไม่ให้เข้าไป คนที่ไม่ควรออกไม่ให้ออกไป กล่าวคือ การไม่ปล่อยใจให้เลื่อน ลอย ไม่ปล่อยอารมณ์ให้ผ่านเรื่อยเปื่อยไป หรือไม่ปล่อยให้ความนึกคิดพุ่งชานไปในอารมณ์ต่าง ๆ แต่คอยเฝ้าระวัง เหมือนจับตาอารมณ์ที่ผ่านเข้ามาแต่ละอย่างมุ่งหน้าเข้าหา

อารมณ์นั้น ๆ เมื่อ ต้องการกำหนดอารมณ์ใดแล้ว ก็เข้าจับตามดูติด ๆ ไป ไม่ยอมให้คลาดหาย คือ นึกถึงหรือระลึกไว้เสมอ ไม่ยอมให้หลงลืม ดังนั้นสติจึงเป็นธรรมสำคัญในทางจริยธรรม เพราะเป็น ตัวคอยป้องกันยับยั้ง ตนเอง ที่จะไม่ให้หลงเพลินไปตามความชั่วไม่ให้ความชั่วเล็ดลอดเข้าไปใน จิตใจได้ ซึ่งทางพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของสติเป็นอย่างมาก คือให้ดำเนินชีวิตโดยมีสติกำกับ อยู่เสมอ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2541) ตามปกติ เรารับรู้ด้วยอายตนะ และผัสสะทั้ง 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ พานพบสุข ทุกข์ เฉยๆ สลับกันไป สุขอยากให้อยู่นาน ทุกข์อยากให้ไม่ อยู่นาน สุขอยากได้อีก ทุกข์ไม่อยากได้อีก อยากกำจัดทิ้ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องกีดกัน มองไม่ เห็นตามความเป็นจริงและจิตก็จะไปจับอยู่กับอารมณ์ที่ปรุงแต่งขึ้น บางครั้งใจก็การเลื่อนไหลอดีต บางทีก็เลื่อนลอยไปในอนาคต จึงไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นตามที่มันเป็นของมันเอง ในขณะนั้น ๆ บุคคลเหล่านั้นจะใช้ประสบการณ์นั้นไปตามแนวทางความจำ หมายถึง ของตนเอง จึง มองเหตุการณ์ในขณะนั้นอย่างไม่เป็นเป็นกลาง จนสังสมนิสัยความเคยชินเป็นอย่างนี้เรื่อยไป พระ ธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552) แต่สติจะเป็นตัวยับยั้งกระบวนการเหล่านี้ คือ สติเมื่อได้รับการ ฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เมื่อบุคคลเกิด การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกทั้งหลายผ่านอายตนะและผัสสะทั้ง 6 แล้ว จิตที่มีสติจะช่วยกำกับให้อยู่กับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ และมองดูสิ่งนั้นตามที่มัน เป็นอยู่ในขณะนั้นตามความเป็นจริง จิตไม่ติดข้องค้างคาอยู่กับอารมณ์ที่ล่วงผ่านมาแล้วไม่เลื่อน ไหลลงไปในอดีต ไม่เลื่อนลอยไปในอนาคต ไม่ถูกความคิดปรุงแต่งเนื่องด้วยประสบการณ์หรือภูมิ หลังที่สะสมไว้ หรือเพิ่มกำลังให้แก่ความเคยชิน ผิด ๆ ที่จิตได้สะสมเรื่อยมา และเมื่อจิตตามดูรู้ทัน สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันทุกขณะ ก็ย่อมได้เกิดปัญญา รู้เห็นสภาพจิตนิสัยของตนเองที่ไม่พึง ปรารถนาหรือที่ตนเองไม่ยอมรับ ปรากฏออกมาด้วย ทำให้ได้รับรู้รู้สัมผัสปัญหาหน้าสภาพที่เป็นจริงของ ตนเองตามที่เป็นจริง ไม่เลียงหนี หรือหลอกหลวงตนเอง และทำให้สามารถชำระล้างกิเลสเหล่านั้น ทำให้ตนเองหลุดพ้นจากความวิตกกังวล ความเศร้าซึม หรือความทุกข์ต่าง ๆ ได้ นอกจากนั้นใน ด้านคุณภาพของจิตก็จะบริสุทธิ์ ผ่องใส โปร่ง เป็นอิสระ อีกด้วย แนวทางการเจริญสติตามแนวทาง พุทธศาสนา กระบวนการทำงานของสติดังที่กล่าวมาแล้วเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองไม่ได้ ต้องทำให้ เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝนหรือการเจริญสติ โดยวิธีการเจริญสติเพื่อให้สติเกิดผลดีที่สุดคือ การฝึก ปฏิบัติ ตามแนวสติปัฏฐาน 4 ซึ่งการฝึกตามแนวสติปัฏฐาน 4 นี้ ไม่จำเป็นต้องปลีกตัวไปนั่งปฏิบัติ อยู่นอก สังคมหรือต้องปฏิบัติเฉพาะเวลาตอนใดตอนหนึ่งแต่สามารถนำมาปฏิบัติใน ชีวิตประจำวันทั่วไปได้ ซึ่งโดยสาระสำคัญของ หลักสติปัฏฐาน 4 คือ บอกให้ทราบว่าเป็นชีวิตของ บุคคลมีจุดที่ควรใช้สติคอย กำกับดูแลเพียง 4 แห่งเท่านั้น คือ 1) ร่างกายและพฤติกรรม 2) เวทนา



คือความรู้สึกสุขทุกข์ต่าง ๆ 3) ภาวะจิตที่เป็นไปต่าง ๆ 4) ความนึกคิดไตร่ตรอง ซึ่งถ้าดำเนินชีวิตโดยมีสติคุ้มครอง ณ จุดทั้งสี่นี้ แล้ว ก็จะช่วยให้เป็นอยู่อย่างปลอดภัย ไร้ทุกข์ มีความสุขผ่องใสได้

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสติ

### 1) แนวคิดของ Jon Kabat-Zinn

Jon Kabat-Zinn (1994) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ทางด้านอายุรศาสตร์ ภาควิชาอายุรศาสตร์โรงเรียนแพทย์แห่งมหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์ (University of Massachusetts Medical School) ศึกษาเกี่ยวกับการนำเอาสติมาใช้ในวงการสุขภาพและการแพทย์ของสหรัฐอเมริกา โดยได้ศึกษาสติตามแนวคิดทางพุทธศาสนา โดยมองว่าใน ปัจจุบัน สิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดโรคภัยหรือความทุกข์ต่าง ๆ นั้นเกิดจากบุคลิกลักษณะภายใน โดยมี 3 แบบ คือ ความโลภ (Greed) ความเกลียดชัง (Hated) และขาดการตระหนักรู้ (Unawareness) และพบว่า สิ่งที่จะช่วยบำบัดภาวะความเจ็บป่วยหรือความทุกข์ของมนุษย์ได้นั้นคือ กาย (Body) จิต (Mind) และประสบการณ์ (Experience) ต่าง ๆ ของมนุษย์เองซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาอยู่ ซึ่ง Jon Kabat-Zinn ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการ เจริญสติ และได้สนใจประยุกต์แนวทางการเจริญสติและสมาธิทางพุทธศาสนามาสร้างเป็นโปรแกรม MBSR (Mindfulness based stress reduction program) ขึ้นในปีค.ศ. 1999 ปรับให้ไม่มี รูปแบบทางศาสนา (Non-religious) (ถึงแม้แนวทางการฝึกจะมีรากฐานมาจากศาสนาพุทธก็ตาม) และไม่ทำให้เป็นเรื่องลึกลับ (Non-esoteric) ซึ่งโปรแกรมนี้เริ่มต้นนำมาใช้เพื่อลดและบรรเทา ความเครียด (Stress) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความเจ็บปวด (Pain) และความเจ็บป่วย (Illness) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาขึ้น เพื่อนำมาช่วยบำบัดอาการทางจิตเช่น ภาวะความผิดปกติทางด้านอารมณ์และ พฤติกรรมด้วย โปรแกรมนี้จะรับผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากแพทย์ มาฝึกการเจริญสติเพื่อลดความเครียด เสริมกับการรักษาทางการแพทย์การเจริญสติเพื่อลดความเครียดเป็นหลักสูตรซึ่งใช้เวลา 8 สัปดาห์ โดยผสมผสานการเจริญสติกับหัตถะโยคะ (Hatha yoga) เพื่อช่วยให้ผู้ฝึกเรียนรู้เทคนิคการสร้าง ความตระหนักของร่างกาย สังเกตความรู้สึกและการหายใจและฝึกที่จะใส่ใจจดจ่อกับอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในแต่ละขณะ ๆ โดยไม่ต้องคาดหวังหรือกังวลถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งหลังจากการฝึกตามโปรแกรมแล้วผู้ป่วยจะต้องนำเอาการฝึกนี้ไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันของตนเองด้วย การเจริญสติเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกเกิดความเข้าใจตนเอง รับรู้ถึงพลังที่มีในตนเองที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสามารถรับมือกับความเครียด ความเจ็บปวดและเจ็บป่วยและส่งเสริม สุขภาวะทางกายและจิตได้ในปัจจุบันโปรแกรมนี้ได้รับความนิยม อย่างกว้างขวาง และมีการนำไปใช้ในสถาบันการแพทย์ต่าง ๆ ทั่วโลก รวมไปถึง โรงเรียน สถานที่ ทำงานหรือแม้แต่ เรือนจำอีกด้วย



## 2) แนวคิดของ Brown & Ryan

Brown & Ryan (2003) ได้ให้ความหมายของ “สติ” ไว้ว่า เป็นภาวะของการตระหนักรู้และใส่ใจต่อเหตุการณ์และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งความหมายที่ให้นี้เป็นความหมายที่มีรากฐานมาจากพุทธศาสนา นอกจากนี้ Brown & Ryan ยังได้อธิบายลักษณะของสติหรือธรรมชาติของสติไว้ว่า สติเป็นการตระหนักรู้อย่างชัดเจนทั้งเรื่องภายใน และภายนอกตนเอง ซึ่งการตระหนักรู้เหล่านี้ครอบคลุมถึง อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกต่อการกระทำและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตนเอง ณ ขณะนั้นโดยเป็นการตระหนักรู้อย่างใส่ใจตรงไปตรงมา ปราศจากการปรุงแต่ง (Bare attention) เป็นสิ่งที่บริสุทธิ์ (Pure) และสว่าง (Lucid) (Brown et al., 2007) โดยเปรียบเทียบกระบวนการทำงานของสติว่า แตกต่างจากกระบวนการคิดและรับรู้ทั่วไป กล่าวคือ ในกระบวนการรับรู้ทั่วไป บุคคลจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ มา จากประสาทสัมผัส และจะมีการตีความและให้คุณค่าว่าสิ่งที่เรารับรู้นั้นคืออะไร ดี เลว หรือเฉย ๆ โดยการตีความหรือให้คุณค่านั้น จะอาศัยประสบการณ์ หรือความทรงจำในอดีตมาร่วมตัดสินด้วย ซึ่งการตีความหรือให้คุณค่านั้น อาจเป็นเพียงผิวเผิน ไม่ลึกซึ้ง หรือถูกบิดเบือนไปจากความจริง แต่กระบวนการของสตินั้น เมื่อบุคคลมีการรับรู้ว่ามีสิ่งเร้าเข้ามา กระทั่งแล้วนั้น จะไม่มีการเชื่อมโยงเอาประสบการณ์หรือความทรงจำในอดีตมาร่วมตัดสิน ไม่มีการ เปรียบเทียบ ประเมินค่า ครุ่นคิด พิจารณา ไตร่ตรองต่อสิ่งต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ตนได้รับ แต่จะเฝ้าสังเกตและติดตามอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเท่านั้น กล่าวคือ รู้เพียงรู้ เห็นเพียงเห็น ได้ยิน เพียงได้ยินคิดเพียงคิดเท่านั้น โดยปราศจากการปรุงแต่งด้วยความเชื่อ อคติ หรือความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้น

### 2.4 แนวทางการเจริญสติของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก

หลวงพ่อเทียน จิตตสุโก (2531) ได้นิยามคำว่า สติ คือการเรียกกลับมาจากจิตใจ สัมผัสปัญญะ คือ ความรู้สึกตัวของเราเอง เมื่อเรามีความรู้สึกตัวถึงการเคลื่อนไหวของมือของเรา เรามีทั้งสติสัมผัสปัญญะ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของสติ หลวงพ่อเทียน จิตตสุโก อธิบายว่า ความคิด (ความทุกข์ ความไม่รู้สึกตัว) เปรียบได้กับหนู สติ (ความรู้สึกตัว) เปรียบได้กับแมว โดยธรรมชาติแมวจะไล่จับหนู พอแมวร้องหนูมันรู้สึกตัวแล้ว แมวมันไม่กล้าออกมา แต่มันก็ทนไม่ได้เพราะออกมาหากินแมวตัวน้อยโดดจับหนู ก็จะถูกหนูลากไปเพราะความตกใจกลัวของหนู แมวติดหนูไปแสดงถึงการเข้าไปในความคิด จะว่าสติมันยังน้อยก็ได้ เราเพียงให้อาหารแมวทุกวัน คือ ฝึกความรู้สึกตัว ไม่นานแมวก็มีกำลังขึ้นมา พอหนูออกมาแมวกระโดดจับหนูทันที หนูจะช็อกตายทันที เทียบได้กับความรู้สึกตัวที่ทันความคิด เมื่อเห็นความคิดในทุกขณะ ไม่ว่าจะเรื่องใดก็ตาม เราย่อมเอาชนะได้ทุกครั้งไป" นอกจากนี้สติหรือความรู้สึกตัว ในความหมายของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก ยังหมายครอบคลุมถึง ศาสนาพุทธศาสนา ดังคำกล่าวที่ว่า "ความคิดที่มันสามารถ

ทำให้คนทุกข์ได้ ความรู้สึกตัวที่มันสามารถไปตัดความทุกข์ได้หมด จึงว่าเรื่องอะไรทั้งหมดก็ตาม ศาสนา พุทธศาสนา อะไรทั้งหมดก็ตาม หลวงพ่อรวมความแล้วมีความรู้สึกตัวอย่างเดียว" หรือ "ตัวศาสนาก็คือตัวคน พุทธศาสนา คือ สติ สมาธิ ปัญญา

จากแนวคิด สติ จะเห็นได้ว่าสติมีความสำคัญในการดำรงชีวิต การทำงาน การอยู่ร่วมกัน การระลึกถึงกับปัจจุบันขณะอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีขึ้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมการเจริญสติในการระลึกถึงว่ากำลังทำกิจกรรมอะไร เช่น เสียง ระฆัง ข้อความ ภาพ เสียงเพลง เป็นต้น

#### 4.1.2 แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance Commitment Therapy)

Heyes และคณะ (2012) ได้อธิบายว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้นั้นต้องเริ่มจากการยอมรับปัญหานั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ ว่าได้เกิดขึ้นแล้ว โดยเชื่อมโยงกับการต้องมีสติ รับรู้ว่าจะต้องยอมรับและให้อยู่กับปัจจุบันขณะและหลังจากนั้นต้องมีเจตจำนง สัญญาที่จะแก้ไข ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง Heyes และคณะได้ให้ความหมาย 1) การยอมรับ(Acceptance) คือการยอมรับในปัจจุบันและสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การยอมรับต้องเกิดจากความสมัครใจ พร้อมเปิดใจเล่าเรื่องราวส่วนตัวที่ดีหรืออาจทำให้เขาไม่สบายใจ ในการยอมรับแต่ละครั้งเป็นปกติที่บางความคิดทำให้เราเกิดความลำบากใจ บางครั้งก็ทำให้เรามีความสุข โดยรวมก็คือประสบการณ์ เฉพาะตัวที่เวลาที่เรามีความคิดความรู้สึกบางอย่างดูเหมือนว่าจะสำคัญไปหมด ทำให้เราบางครั้งไม่สามารถแยกแยะและเรียนรู้กับมันได้เต็มที่ แต่เมื่อเรามีสติมากพอเราก็จะรู้จักตัวเองมากขึ้น การหลีกเลี่ยงอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีอาจไม่ใช่ทางออกที่ดี ทางออกที่ควรทำนั้นคือให้เราควรยอมรับและอยู่ตรงนั้นอย่างมีสติ 2) การให้สัญญา (Commitment) คือการกำหนดจุดหมายว่าจะทำให้สำเร็จ การให้สัญญาเริ่มที่ใจ เริ่มเห็นคุณค่าในตนเอง รับรู้คุณค่าในสิ่งที่จะทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความเพียรพยายามไปสู่เป้าหมายหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการกระทำบนพื้นฐานการเห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของเป้าหมาย แนวคิดนี้ยังเน้นความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เหมาะสม และให้มีสติในการดำเนินการใด ๆ ทุกขั้นตอน

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ตระหนักรู้ถึงความผูกพันของแต่ละคนว่ารู้สึกอย่างไรในปัจจุบัน และเมื่อได้เรียนรู้กิจกรรมผ่านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 โดยการมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยมีกิจกรรมให้สัญญาว่าจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างไรบ้าง แล้วเมื่อไปช่วยเหลือเพื่อนแล้ว ให้กลับมาเล่าแบ่งปันประสบการณ์ พร้อมนำส่งไปงาน

#### 4.1.3 ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล (Information Processing Theory)

Atkinson & Shiffrin (1968) อธิบายว่า เมื่อเราได้รับข้อมูลเข้ามาต้องอาศัยความตั้งใจ สมองก็จะเก็บความจำระยะสั้นไว้ ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปก็จะลืม ต้องทำการทบทวนซ้ำ ๆ สมองจะบันทึกข้อมูลเข้าไปในความจำระยะยาวซึ่งจะเก็บข้อมูลได้นาน และเมื่อเจอสิ่งเร้าก็จะสามารถนำข้อมูลในความจำระยะยาวไปใช้ได้ ความจำระยะสั้น (Short-Term Memory, STM) ความจำระยะสั้นหรือบางทีเรียกความจำที่กำลังทำงาน (working memory) เป็นความจำหลังจากมีการเลือกรับรู้และตีความว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร สิ่งเร้าที่ได้รับการตีความแล้วจะอยู่ในความจำระยะสั้น (Short-Term Memory ใช้คำย่อว่า STM) ซึ่งเป็นความจำในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่จะทำให้เราได้เข้าใจและรู้เรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนในขณะปัจจุบัน หลังจากนั้นไม่เกิน 30 วินาที เราจะลืมสิ่งที่เรารับรู้ เว้นแต่มีการทบทวนข้อมูลนั้น ๆ ไว้เพื่อให้เกิดความจำได้นานขึ้น ในบางครั้งขณะที่เรากำลังรับรู้ถึงสิ่งเร้าหนึ่งคืออะไรและมีสิ่งเร้าใหม่อื่น ๆ มาแทรก เราจะลืมสิ่งเร้าได้ภายใน 2 วินาที ความจำระยะสั้นเป็นความจำชั่วคราวเพื่อใช้ประโยชน์ในขณะที่กำลังตีความและใช้ข้อมูลนั้นอยู่เท่านั้น เมื่อเสร็จสิ้นในกิจกรรมหรือภารกิจนั้น เราจะลืมข้อมูลเหล่านั้นไป เช่น การจำชื่อหรือการจำหมายเลขโทรศัพท์ (พอหมุนเลขหมายโทรศัพท์เสร็จแล้วไม่กี่วินาทีก็จะจำหมายเลขเหล่านั้นไม่ได้แล้ว) หรือเนื้อหาที่สนทนากันในขณะนั้น ๆ หลังจากสนทนากันเสร็จแล้ว เมื่อเราหันไปทำกิจกรรมอื่น เราจะลืมข้อมูลรายละเอียดเหล่านั้นไป ยิ่งในขณะที่กำลังรับรู้สิ่งเร้าและกำลังตีความข้อมูลที่ได้รับ ถ้าเราไม่ใส่ใจหรือไม่ตั้งใจจำ เราจะลืมข้อมูลเหล่านั้นได้ในทันที ความจำระยะยาว (Long-Term Memory) ความจำระยะยาว (ย่อว่า LTM) เป็นความจำที่คงทนถาวรกว่า STM การลงรหัสของข้อมูลใน STM เป็นการตอบสนองตามธรรมชาติต่อข้อมูลการรับรู้สิ่งเร้า ซึ่งจะต่างจากการลงรหัสข้อมูลในความจำระยะยาว สิ่งที่อยู่ใน LTM เป็นความหมายหรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ตนได้ยิน ได้เห็น หรือได้รู้สึกด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ ความเข้าใจนี้เป็นผลมาจากการตีความสิ่งเร้าที่เราได้รู้สึกลอยอยู่ใน STM เช่น ขณะที่ฟังอาจารย์บรรยายสิ่งที่ได้ยินและได้เห็นหมายความว่าอะไรแล้ว เสียงและรายละเอียดปลีกย่อยในการพูดบรรยายจะถูกลบทิ้งให้สลายตัวไป จากนั้นเราจะเก็บแต่ความหมายหรือความเข้าใจในเนื้อหาที่รับรู้ไว้ใน LTM ชัยพร (2520) กล่าวว่า เนื่องจากสิ่งที่จำใน LTM คือ ความเข้าใจในสิ่งที่ตนรู้สึก สิ่งที่อยู่ใน LTM จึงเป็นประติสฐกรรมของผู้จำ โดยการสร้างขึ้นจากการเข้าใจของตนเอง ความเข้าใจที่ตนสร้างขึ้นนี้อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับสิ่งเร้าจริงได้ เพราะการตีความว่าสิ่งเร้าที่รู้สึกคืออะไรและมีความหมายว่าอะไรขึ้นอยู่กับระบบการรับรู้ ประสบการณ์เดิม ความเชื่อ และความสนใจของบุคคลนั้น ๆ

แม้แต่การพูดคุยกัน ในบางครั้งคู่สนทนายังเข้าใจผิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้พูดหรือตกลงกันเอาไว้ เช่น คนหนึ่งเข้าใจว่านัดให้พบกันอีกครั้งในวันจันทร์หน้า แต่อีกคนเข้าใจว่าไม่ต้องพบกันอีกแล้ว เป็นต้น

ขั้นตอนเกี่ยวกับการจำมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การบันทึกข้อมูล (Recording-Encoding) 2) การเก็บรักษาไว้ในความจำ (Retaining-Storage) 3) การค้นคืน (Retrieving-Retrieval-Finding) เมื่อข้อมูลด้านการรับรู้ส่งมายังเซลล์ประสาทและส่วนต่าง ๆ ของซีรีบรัมคอร์เท็กซ์ (Cerebrum cortex) เช่น ข้อมูลการมองเห็นหรือส่งมาที่บริเวณการมองเห็น (visual association cortex) หรือข้อมูลการส่งเสียงส่งมายังบริเวณการได้ยิน (auditory association cortex) หรือข้อมูลการทางการสัมผัสส่งมายังบริเวณการรับรู้การสัมผัส (somatosensory association cortex) เพื่อการตีความ ช่วงนี้จะเป็นการดึงข้อมูลความรู้เดิมที่อยู่ในความจำระยะยาวที่อยู่ในส่วนต่าง ๆ ของสมองซึ่งจะกล่าวในภายหลังตามทฤษฎีสองกระบวนการของ Atkinson & Shiffrin (two process of information processing, Atkinson and Shiffrin) เนื่องด้วยความจำระยะสั้นจะลืมนง่าย หากบุคคลต้องการจำข้อมูลได้ต้องมีการทบทวนซ้ำ (rehearsal) บ่อย ๆ จึงจะทำให้จำได้นานขึ้น จากการทบทวนซ้ำหน้าที่อยู่ 2 ลักษณะคือ 1) ช่วยเก็บข้อมูลไว้ใน STM ได้นานขึ้น 2) ตัวถ่ายโอนข้อมูลไปยัง LTM ทั้งนี้เป็นเพราะการจะส่งข้อมูลจาก STM เข้าสู่ LTM ได้ต้องใช้เวลาในการลงรหัส สิ่งที่ได้นั้นที่ถูกลงรหัสจะสามารถเก็บไว้ในความทรงจำระยะยาว บุคคลจะรู้ว่า ตนจำได้หรือไม่จากการค้นคืนข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ อย่างไรก็ตามในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 นักวิจัยได้ค้นพบว่าการทบทวนซ้ำในระดับพื้นผิวหรือเป็นการทบทวนด้วยความไม่ตั้งใจหรือไม่มีความเข้าใจหรือไม่ให้ความสำคัญ จะไม่มีผลทำให้เราสามารถจำได้ดีขึ้น การทบทวนซ้ำอย่างมีความหมายจึงจะมีผลต่อความจำได้ (Glenberg, Smith, & Green; Craik & Watkins) Craik & Lockhart (1972) แบ่งการทบทวนซ้ำของข้อมูลออกเป็น 2 ชนิดคือ 1) การทบทวนเพื่อรักษา (maintenance rehearsal) เป็นการทวนสิ่งเร้าซ้ำ ๆ โดยไม่มีความหมาย 2) การทบทวนโดยการสร้างให้ความหมาย (elaborative rehearsal) เช่น การอ่านซ้ำ ๆ ว่ามีการทบทวนมีสองชนิดคือ maintenance rehearsal และ elaborative rehearsal เป็นการทบทวนแบบการทบทวนเพื่อรักษาแต่การสร้างให้ความหมาย อาจทำได้ด้วยการสร้างภาพและให้ความหมายด้วยการให้เหตุผล เช่นเปรียบเทียบเหมือนว่า maintenance rehearsal เป็นนกขุนทอง และ elaborative rehearsal เป็นนกฮูก ด้วยความหมายว่านกขุนทองท่องไปเรื่อยหยุดท่องเมื่อไหร่ก็จะลืมนั่น ส่วนนกฮูกใช้ปัญญาวิเคราะห์ เรื่องความหมายเป็นต้นการสร้าง ความหมายเหล่านี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่จะสร้างมันให้มีความหมายของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นเครื่องช่วยความจำ Buzan (1995) เสนอให้เห็นว่าการหยุดพักในระหว่างศึกษาหรือท่องหนังสือจะทำให้การระลึกได้ดีกว่านี้ไม่มีการหยุดพักเลย การศึกษาหรือท่องหนังสือต่อเนื่องตลอด

ช่วงเวลา 1 ชั่วโมง จะระลึกได้ประมาณร้อยละ 60 ของเนื้อหาที่ท่องทั้งหมด หรือการท่องเนื้อหาหนังสือติดต่อกัน 2 ชั่วโมงโดยไม่หยุดพักเลยจะทำให้สามารถระลึกเนื้อหาที่ตนทำได้เพียงร้อยละ 30 ของเนื้อหาทั้งหมด การท่องหนังสือเป็นเวลานานมากกว่า 2 ชั่วโมงขึ้นไป โดยไม่มีการหยุดพักเลย ไม่ได้ทำให้การจำดีขึ้น แต่กลับจะจำได้น้อยกว่าเมื่อมีการหยุดพักช่วงสั้น ๆ เช่น ครึ่งชั่วโมงพักซัก 5-10 นาที เป็นต้น 7 ช่วงเวลาในการทบทวนข้อมูลที่จะจำมีผลต่อการจำ แม้เราจะมี การทบทวนความจำใน STM จนเราสามารถจำไว้ใน LTM แล้วแต่หากไม่มีการทบทวนอีกในระยะเวลาที่เหมาะสม ความจำข้อมูลนั้นจะสลายไป Buzan เพื่อแสดงให้เห็นว่าเมื่อเราจำข้อมูลและสามารถระลึกได้ประมาณ 90% แล้วหลังจากเวลาผ่านไป 10 นาที หากไม่มีการทบทวนอีกครั้ง ความสามารถในการระลึกลดลงเหลือประมาณ 80% และหากไม่มีทบทวนใน 24 ชั่วโมง หลังจากนั้นอีกเลยความสามารถในการระลึกได้จะลดลงเหลือ 25% หลังจากมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ คือ 10 นาที 24 ชั่วโมง 1 สัปดาห์ 1 เดือน และ 6 เดือน จะทำให้เราสามารถจำสิ่งเรานั้นได้ยาวนานขึ้น แต่ถ้าไม่มีการทบทวนความจำนั้นก็ค่อย ๆ เลือนหายไป ดังนั้น การทบทวนเป็นระยะจะช่วยให้สามารถระลึกถึงสิ่งที่ต้องการจำได้มากขึ้น

#### 4.1.4 ทฤษฎี 21 วัน (The 21 day Habit Theory)

เพื่อสนับสนุนการนำข้อมูลไปสู่ LTM จนสามารถเปลี่ยนนิสัยได้พบในงานของ Maxwell Malt (2002) ทฤษฎี 21 วัน คือ ทฤษฎีที่อธิบายถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ โดยสาระสำคัญที่ Maxwell Malt เขียนไว้ในหนังสือ Psycho-Cybernetics กล่าวว่า “การกระทำ” จะตกผลึกกลายเป็น “นิสัย” โดยกระทำต่อเนื่องอย่างน้อย 21 วัน โดยเริ่มจากการสร้างความเชื่อว่าเราเปลี่ยนแปลงได้ ระบุเป้าหมายที่อยากให้เกิดบรรลุผล เขียนรายละเอียดให้ชัดเจนว่าจะทำอะไรบ้าง แล้วเชื่อว่าจะทำได้ แล้วลงมือทำด้วยสติ ทำอย่างต่อเนื่อง 21 วัน คุณจะพบความเปลี่ยนแปลง พบว่าการดำเนินการต่างๆราบรื่นขึ้น ผลงานค่อยๆดีขึ้น จนประสบความสำเร็จใน 21 วัน

แนวทาง 12 ข้อ ปรับปรุงตัวเองเพื่อความสำเร็จ

1. สร้างนิสัย ลงมือทำทันที เลิกนิสัยผัดผ่อน
2. ใช้คำพูดด้านบวก ใช้สติทุกครั้งในการคิด
3. ปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น
4. แล้วสร้างนิสัยชอบการเรียนรู้ ซอบหาความรู้ใส่ตัวเองอย่างน้อย 60 นาที

ต่อวัน



5. หมั่นสำรวจร่างกายและจิตใจให้พร้อมก่อนทำงาน ดังนั้นจงกำหนดให้มีจิตใจเบิกบาน และแต่งการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ แล้วจึงค่อยออกไปพบปะผู้คน
6. ให้โอกาสให้ทีมงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น
7. เรียนรู้ธุรกิจที่ทำให้มากที่สุด (ในกรณีผู้ประกอบการ) และในกรณีหัวหน้างาน เรียนรู้เรื่องทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อบริษัท
8. สร้างอุปนิสัยยกย่องคำขอบคุณต่อทุกสิ่งที่ได้รับ แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นอาจดูเหมือนเล็กน้อยก็ตาม
9. ให้โอกาสตัวเองทำกิจกรรมที่ชอบนอกเหนือจากงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
10. ไม่ว่างานจะมากมายแค่ไหน คุณต้องจัดสรรเวลาให้ครอบครัวเสมอ
11. สร้างสัมพันธ์ภาพกลุ่มคนใหม่ ๆ เพื่อเปิดมุมมองใหม่ๆ ในชีวิต
12. ออกกำลังกายอย่างน้อย 30 นาทีทุกวัน เพราะเมื่อร่างกายแข็งแรง หัวใจคุณก็จะแข็งแรง

แนวทางทั้ง 12 ข้อนี้ ก็เพียงพอต่อการพัฒนาระยะเริ่มต้น อาจจะดูยาก ปฏิเสธตนเองก่อนว่า “ทำไม่ได้หรอก” แน่แน่นอนมันยากสำหรับผู้ที่พอใจ ณ จุดที่ปัจจุบัน หรือผู้ที่ไม่ได้ต้องการความสำเร็จ แต่สำหรับผู้ที่ได้ศึกษาหรือผู้ที่ได้อ่านแนวทางนี้ นั้นหมายความว่า “คุณต้องการความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่” ดังนั้น แนวทางทั้ง 12 ข้อนี้ หากมีการฝึกฝนให้ครบอย่างน้อยใน 21 วันอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ คุณได้สร้างอัตลักษณ์ใหม่ให้กับตนเองและพบกับความสำเร็จไปแล้วครั้งหนึ่ง

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล (Information Processing Theory) และทฤษฎี 21 วัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Cognitive Process) มาใช้ในการงานวิจัยครั้งนี้ โดยระยะเวลาการทดลองครั้งนี้ใช้เวลาการทดลอง 22 วัน

#### 4.1.5 แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation)

Cohen & Uphoff (1981) กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม มี 4 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ
- 2) การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานของความร่วมมือ
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย



ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไปจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสแสดงออกถึงการเข้าร่วมทางสังคมขององค์การ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าไปมีบทบาท มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เพราะการมีส่วนร่วมทางสังคมนั้นเป็นกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้เห็นถึงคุณค่าในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ร่วมรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ โดยการร่วมกันวางแผน ร่วมกันตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ องค์การสำเร็จก็เปรียบเสมือนสมาชิกในองค์การก็ประสบความสำเร็จเช่นกันดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหรือแสดงออกในการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ เต็มใจ และตั้งใจทำอย่างเต็มที่ในการเข้ามามีส่วนขององค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Cohen & Uphoff, 1977) รวมถึงการให้ข้อมูลและคำปรึกษา เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกับขององค์การ

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน การฝึกและร่วมร้องเพลงที่แต่งขึ้นสำหรับโรงพยาบาลโดยเฉพาะร่วมกัน การร้อยมาลัย เป็นต้น

#### 4.1.6 การฝึกอบรม (Training)

Blanchard & Thacker (2007) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ เจตคติ สำหรับใช้ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตามแนวคิดของ Armstrong (2001) การฝึกอบรมเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมของพนักงานอย่างเป็นทางการ เสริมสร้างเจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีการวางแผนเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบ Borman และคณะ (2001) และ Armstrong (2001) กล่าวว่า การอบรมคือ การผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผน (Planned experience development) ซึ่งอาจทำการปรับปรุงพฤติกรรม รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานมากขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า (Armstrong, 2006a; 2006b) ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้มีการปรับปรุง ทักษะเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน (Rothwell, 1996 อ้างถึงใน ธนานันต์ ดียิ่ง, 2556, น. 33-34) และตรงตามความต้องการของงานปัจจุบัน (Mondy,

2008) เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ประสบความสำเร็จ (Noe, 2012, p. 5) ทั้งนี้ในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังที่ได้กล่าวถึงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับใช้เทคนิคการฝึกอบรม (Training delivery methods)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรม ในบางกระบวนการเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าใจและการทำกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกันเช่น การให้ความรู้เรื่อง ความผูกพัน สังคหวัตถุ 4 การเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี เป็นต้น

#### 4.1.7 การสะท้อนความคิด (Reflection)

Dewey (1997) เป็นผู้ริเริ่มวางแนวคิดการสะท้อนคิด เป็นครั้งแรก ในหนังสือชื่อ "How we think" โดยได้ให้ความหมายไว้ว่าการสะท้อนคิดเป็นการคิดพิจารณาและไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับความเชื่อหรือความรู้บนพื้นฐานของ สิ่งที่สนับสนุนการคิดนั้น รวมถึงการคิดการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม Dewey แบ่งการสะท้อนคิดเป็น 5 ระยะ 1) การระบุ ปัญหา 2) การระบุความสำคัญของปัญหา 3) การตั้งสมมติฐาน 4) การให้เหตุผลของการตั้งสมมติฐาน และ 5) การทดสอบสมมติฐาน การสะท้อนคิดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับวิธีคิด ซึ่งส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีการคิด ทบทวนและตรวจสอบความคิด ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อที่ซ่อนอยู่ภายในที่มีผลต่อการกระทำของตนเองในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจความหมาย และสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์นั้น สิ่งสำคัญในการสะท้อนคิดคือ ผู้เรียนต้องเปิดใจ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง สะท้อนคิดในประเด็นที่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือผิดหวังได้ ซึ่งกระบวนการสะท้อนคิดจะต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง ก่อนการปฏิบัติ ขณะปฏิบัติ หลังการปฏิบัติ และการสะท้อนคิดเกิดภายหลังการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยผู้สอนจะต้องมีการตั้งคำถามสะท้อนคิด เพื่อช่วยให้ผู้เรียนตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสะท้อนความคิดมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็นก่อนและหลังทำกิจกรรมของตนเองและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรและผู้เข้าร่วมวิจัยด้วยกัน

#### 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับดนตรีและเสียงเพลงที่มีผลต่อร่างกาย อารมณ์และพฤติกรรม

Dunbar และ คณะ (2012 อ้างถึงใน พีรพงษ์ แก้วแท้, 2562) การฟังเพลงด้วยกัน ทำให้ความสัมพันธ์ของเราผูกพันแน่นแฟ้น เสียงดนตรีเชื่อมทุกคนให้เข้าด้วยกัน สามารถดึงความทรงจำดี ๆ ของเราขึ้นมาอีกครั้งทำให้ความรู้สึกดี ๆ อยู่กับเราไปนาน ๆ สมองเราชอบฟังเพลงมาก ถึงขนาดมีส่วนหนึ่งของสมองที่ค่อยประมวลผลเกี่ยวกับเพลงโดยเฉพาะการฟังเพลงหรือร้องกับ

ใครซักคน มันจึงมีผลกับสมองโดยตรงทำให้เราและเขาารู้สึกใกล้ชิดผูกพันมากขึ้นจากการหลัง โดปามีน หรือ สารแห่งความสุขพร้อมกัน และจะยิ่งแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นเมื่อรู้สึกว่าเพลงนี้คือเพลงของเรา ร้องเพลงหรือเต้นด้วยกัน ทำให้สมองหลังโดปามีนออกมามากกว่าการทำกิจกรรมข้างต้นคนเดียว ในคณะประสานเสียงขนาดเล็ก (20-80 คน) กับขนาดใหญ่ (232 คน) การใช้กลไกการร้องเพลงแบบนี้ทำให้พวกเขาสนิทกันได้เร็วขึ้น ผลการวิจัยพบว่า คณะประสานเสียงขนาดใหญ่รู้สึกสนิทสนมกันเร็วกว่าคณะขนาดเล็กอีกด้วย และยังมี การนำวิธีการนี้ไปวิจัยในระดับครอบครัว ยังพบว่าได้ผลดีเช่นกัน มีการเก็บข้อมูลว่าวัยรุ่นที่โตมากับการฟังเพลงเหมือนพ่อแม่ คู่เรื่องดนตรีกับพ่อแม่เป็นประจำหรือเคยไปคอนเสิร์ตหรือเล่นดนตรีด้วยกัน จะทำให้เมื่อโตขึ้นพวกเขาก็จะสนิทกับพ่อแม่เหมือนเดิมหรือมากขึ้นด้วยซ้ำ ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บอกว่ามีความทรงจำที่ดีเกี่ยวกับเพลงและพ่อแม่ในช่วงอายุ 8-14 ขวบ มีสองปัจจัยหลักที่ทำให้การฟังเพลงกับคนอื่นทำให้เราความสัมพันธ์ของเราแน่นแฟ้นขึ้น ปัจจัยแรกคือ การทำงานประสานสอดคล้องกัน (coordination) โดยการการทำกิจกรรมเข้าจังหวะไปพร้อมกันทั้งร้องหรือเต้นไปพร้อมๆกัน หรือแค่ฟังเพลงด้วยกัน เพียงเท่านั้นก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมต่อกันได้ และอีกปัจจัยหนึ่งคือ การเห็นอกเห็นใจกัน (empathy) ทำให้เกิดอารมณ์ร่วม มีงานวิจัยหลายชิ้นโฟกัสกับอารมณ์และความทรงจำที่เกิดขึ้นผ่านเสียงเพลง ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้เราเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับคนที่เราฟังเพลงด้วยมากขึ้น อยากสนิทกับใคร แค่ฟังเพลงด้วยกันในห้องปิดหรือในรถก็ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า แทรกเสียงดนตรีลงไปในชีวิตประจำวันของกันและกันก็ทำให้เข้าถึงง่ายกว่า ซึ่งภานุมาศ ภมรบุตร (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของเพลงเพื่อชีวิตที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเลียนแบบของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตหัวหมาก พบผลวิจัยว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อเพลงเพื่อชีวิตในการแสดงออกที่แปลกใหม่ของศิลปินมากที่สุดและมีพฤติกรรมเลียนแบบต่อเพลงเพื่อชีวิตในประเด็นเลียนทางความเชื่อด้านรักชาติมากที่สุด และทัศนคติต่อเพลงเพื่อชีวิตของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเลียนแบบของนักศึกษาในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ประภัสสร ทองศรี (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การฟังเพลงที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน พบว่า 1) เมื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ก่อนและหลังการฟังเพลงป๊อป พบว่า หลังการ ฟังเพลงป๊อป พนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เมื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ก่อนและหลังการฟังเพลงคลาสสิก พบว่า หลังการ ฟังเพลงคลาสสิก พนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เมื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ระหว่างการฟังเพลงป๊อป

กับเพลงคลาสสิก พบว่า พนักงานได้ฟังเพลงเพลงป๊อปกับเพลงคลาสสิก มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ฌัชชา ตั้งตรงฤทธิ์ (2559) ทำการศึกษาบทบาทของเพลงร็อคในการปลูกฝังคุณค่าและการสร้างกำลังใจ ในการดำเนินชีวิตของเยาวชน พบผลการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพพบว่า เพลงร็อคส่งผลทำให้ได้รับกำลังใจให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ เพลงร็อคยังให้ความบันเทิง เปลี่ยนวิธีคิด การใช้ชีวิตและความรัก สร้างแรงบันดาลใจแก่เยาวชนที่เล่นดนตรี สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งในครอบครัว และ สร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่เพื่อน และยังพบอีกว่า เพลงร็อคให้ความบันเทิง ผ่อนคลายความเครียด และ ช่วยสะท้อนสังคม เป็นต้น

#### 4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์ที่มีผลต่อร่างกาย อารมณ์และพฤติกรรม

การชมภาพยนตร์นอกจากจะกระตุ้นให้มีการหลั่งสารสื่อประสาท (Neurotransmitter) อะเซทิลโคลีน (Acetylcholine) โดปามีน (Dopamine) เซโรโทนิน (Serotonin) และคอรีทิซอล แล้วยังทำให้เกิดการเจริญของเซลล์ประสาท (Neurogenesis) การสร้างเซลล์ประสาทของโครงสร้างสมอง (Cerebral Plasticity) (Fukui & Toyoshima, 2010, p. 235) ดังนั้น จึงมีการนำภาพยนตร์ไปใช้ประโยชน์ทั้งในการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาสมอง ดังนี้ อริสา เหล่าวิชา (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการนำภาพยนตร์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาการเขียนเชิงกลยุทธ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยได้แบ่ง 47 การวัดความพึงพอใจ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของภาพยนตร์และด้านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมี การเปิดภาพยนตร์ให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพจำนวน 63 คน ภาพยนตร์ที่ใช้คือ ภาพยนตร์แนวสนุกสนานและใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อการนำภาพยนตร์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาการเขียนเชิงกลยุทธ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจด้านเนื้อหาของภาพยนตร์ 3 อันดับแรกคือ เนื้อหาของภาพยนตร์มีความน่าสนใจ ชวนให้ติดตามรับชมมากที่สุด รองลงมา คือเนื้อหาของภาพยนตร์มีความเหมาะสมกับวิชาที่เรียน และเนื้อหาของภาพยนตร์ทำให้นักศึกษาได้ฝึกฝนกระบวนการคิดและวิเคราะห์ เป็นอันดับที่สาม สรุปผลรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก และความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเปิดภาพยนตร์ 3 อันดับแรก พบว่า 3 กิจกรรม การเปิดภาพยนตร์ประกอบการสอนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ มากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมสามารถส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้และกิจกรรมช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เป็นอันดับที่สาม สรุปผลรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก สุทธนันท์ กัลป์กะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติของนักศึกษาต่อการใช้สื่อภาพยนตร์ ในการโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสู่

ราชภัฏธานี จำนวน 191 ราย โดยใช้แบบสอบถามเจตคติต่อการใช้สื่อภาพยนตร์ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิตใช้ภาพยนตร์ต่างประเทศ ซึ่งเป็นภาพยนตร์ที่มีเนื้อหาแนวสนุกสนานและเนื้อหาแนวรุนแรง ผลการวิจัยปรากฏว่า เจตคติของนักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อการใช้สื่อภาพยนตร์ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การใช้สื่อภาพยนตร์ในการเรียนการสอนรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิตช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการดูแลผู้ป่วยทำให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและทำให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการใช้สื่อภาพยนตร์ในการจัดการเรียนการสอน นารีนารถ ห่อโธสง (2555) ได้ศึกษา ผลการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้ภาพยนตร์แนว สนุกสนาน เป็นสื่อประกอบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียน ในกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุระหว่าง 15-16 ปีโดยให้กลุ่มทดลองชมภาพยนตร์ต่างประเทศ หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างชมภาพยนตร์ต่างประเทศ วันละ 20 นาที จำนวน 5 วัน และทำการทดสอบใน 4 ด้านอีกครั้ง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนใน 4 ด้านที่ดีขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม นักเรียนมีพัฒนาการมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการชมภาพยนตร์แนวสนุกสนานทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ได้รับความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากการเรียนแบบเดิม เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกทั้งทางด้านความคิด ทั้งการพูดและการเขียนได้เป็นอย่างดี Gorjian (2014) ได้ศึกษาในเรื่อง The Effect of Movie Subtitling on Incidental Vocabulary Learning Among Learners โดยการใช้ภาพยนตร์เพื่อศึกษาผลของการสอบ ภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 18-32 ปีโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบภาษาอังกฤษที่เรียกว่า Barron's TOEFL ซึ่งมีจำนวน 40 ข้อ ภายในเวลาที่กำหนด 40 นาที หลังจากนั้นให้ กลุ่มที่ 1 ชมภาพยนตร์แนวสนุกสนานเรื่อง The Ant Bully โดยให้ชมภาพยนตร์ วันละ 7 นาที จำนวนทั้งหมด 12 วัน กลุ่มที่ 2 ให้กลุ่มตัวอย่าง ชมภาพยนตร์เรื่อง Emperor New 48 Groove โดยให้ชมภาพยนตร์วันละ 6 นาที จำนวนทั้งหมด 12 วัน และกลุ่มที่ 3 ให้กลุ่มตัวอย่างชม ภาพยนตร์เรื่อง Kung Fu Panda โดยให้ชมภาพยนตร์วันละ 6 นาที จำนวนทั้งหมด 12 วัน หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบภาษาอังกฤษที่อีกครั้ง จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังชมภาพยนตร์สูงกว่าก่อนชมภาพยนตร์และทั้งสามกลุ่มมีค่าเฉลี่ยคะแนนที่ไม่แตกต่างกัน Rokni & Atee (2014) ได้ศึกษาเรื่อง Movie in ELF Classroom With or Without Subtitles โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-26 ปี จำนวน ทั้งหมด



45 คน โดยแบ่งกลุ่ม ออกเป็น 2 กลุ่ม คือที่ชมภาพยนตร์แนวสนุกสนาน และกลุ่มที่ชมภาพยนตร์แนวรุนแรง โดยให้ทั้งสอง กลุ่มทำแบบทดสอบ Proficiency Test จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 40 นาที ก่อนและหลังจากนั้น ให้กลุ่มตัวอย่างที่หนึ่งชมภาพยนตร์แนวสนุกสนาน และให้กลุ่มตัวอย่างที่สองชมภาพยนตร์แนวรุนแรง เป็นเวลา 15 นาที ปรากฏว่า ผลการทดสอบคะแนนภาษาอังกฤษหลังการชมภาพยนตร์ดีกว่าก่อนการชมภาพยนตร์ และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ชมภาพยนตร์ที่มีคำแปล (Subtitle) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของคะแนนระหว่างกลุ่มทั้งสอง Stanton et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง Effects of Induced Moods on Economic Choices ทำการทดลองในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 65 คน และกลุ่มควบคุม 26 คน และกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ Beck Depression Inventory (Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961, pp. 944-961) และแบบทดสอบ Economic Decision-making test จำนวน 4 ชุด หลังจากนั้นกลุ่มทดลองจะชมภาพยนตร์แนวสนุกสนาน และ ภาพยนตร์แนวรุนแรง 7 นาทีเป็นระยะเวลา 10 วัน ปรากฏว่า กลุ่มที่ชมภาพยนตร์แนวสนุกสนาน และกลุ่มที่ชมภาพยนตร์แนวรุนแรง หลังการชมภาพยนตร์มีอัตราการตอบได้ถูกต้องมากกว่าก่อนชมภาพยนตร์ Mahmoodi (2014) ได้ศึกษาเรื่อง An Investigation on the Effectiveness of Using Movie Clips in Teaching English Language Idioms ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี จำนวน 40 คน โดยให้กลุ่มทดลองชมภาพยนตร์สั้นหลายแบบ และหลังจากนั้นให้ทำการทดสอบในแบบวัด Oxford Placement Test (OPT) อีกครั้ง ปรากฏว่า ผลของคะแนนทดสอบของกลุ่มทดลองที่ชมภาพยนตร์ สั้นแนวสนุกสนานและภาพยนตร์สั้นแนวรุนแรง มีค่าความถูกต้องมากกว่ากลุ่มที่ชมภาพยนตร์อื่น ๆ นอกจากนี้การศึกษานี้ใช้ fMRI เป็นเครื่องมือในการประเมินพื้นที่สมองที่เกี่ยวข้องกับการชมภาพยนตร์ ปรากฏว่า การชมภาพยนตร์สั้นทำให้ผ่อนคลาย โดยเฉพาะการชมภาพยนตร์สั้นแนวสนุกสนานและภาพยนตร์สั้นแนวรุนแรงจะส่งผลเกิดการรวมตัวกันอย่างกว้างขวางของความยืดหยุ่นของเซลล์ประสาทและกระจายกันอยู่ในบริเวณทั่วไปของพื้นที่สมอง มีความแตกต่างของรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในสมองในพื้นที่ Subcortical Motor และส่งผลต่อการทำงานของสมองส่วนหน้า (Frontal Lobe) ได้ชัดเจนที่สุด กล่าวโดยสรุป การชมภาพยนตร์ส่งผลทำให้เกิดการรวมตัวกันอย่างกว้างขวางของความยืดหยุ่นของเซลล์ประสาทและกระจายกันอยู่ในบริเวณทั่วไปของพื้นที่สมองบริเวณ Parietal Lobe โดยทำให้เกิดการผ่อนคลาย ทำให้มีสมาธิและช่วยในเรื่องการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (Kato, Watanabe, Muraoka, & Kanosue, 2014, p. 39-45) ขณะที่ จิตรภาณุ อังสุภสิกร และคณะ (2563) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้นเพื่อสร้างความ



ตระหนักถึงการปรับตัวในชีวิตวิถีใหม่ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ภาพยนตร์สั้นเพื่อสร้างความตระหนักถึงการปรับตัวในชีวิตวิถีใหม่ ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09) ขณะที่ ญัฐพร พวงเกตุ (2559) ศึกษาผลของการชมภาพยนตร์สั้นไทยที่มีต่อความใส่ใจของวัยรุ่นตอนปลาย: การศึกษาศักยภาพฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ พบว่า 1) หลังการชมภาพยนตร์สั้นไทยทั้งสองประเภท กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเปอร์เซ็นต์ความถูกต้องของการทำแบบทดสอบความใส่ใจมากกว่าก่อนชมภาพยนตร์ และมีค่าเฉลี่ยเวลาปฏิกริยา ขณะทำแบบทดสอบความใส่ใจหลังจากชมภาพยนตร์น้อยกว่าก่อนชม ภาพยนตร์ 2) หลังการชมภาพยนตร์กลุ่มที่ชมภาพยนตร์สั้นไทยแนวสนุกสนานมีค่าเฉลี่ยเปอร์เซ็นต์ความถูกต้องของการตอบสนองมากกว่าและมีเวลาปฏิกริยาน้อยกว่ากลุ่มที่ชมภาพยนตร์สั้นไทยแนวรุนแรง 3) การเปลี่ยนแปลงของคลื่นไฟฟ้าสมองหลังการชมภาพยนตร์สั้นไทยทั้งสองประเภท กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มมีความกว้างของคลื่นไฟฟ้าสมอง P100 น้อยกว่าและมีความสูงของคลื่นไฟฟ้าสมอง P100 มากกว่าก่อนชมภาพยนตร์สั้นไทยทั้งสองประเภท 4) การเปลี่ยนแปลงของคลื่นไฟฟ้าสมองหลังการชมภาพยนตร์กลุ่มที่ชมภาพยนตร์สั้นไทยแนวสนุกสนานมีความกว้างของคลื่นไฟฟ้าสมอง P100 น้อยกว่าและมีความสูงของคลื่นไฟฟ้าสมอง P100 มากกว่ากลุ่มที่ชมภาพยนตร์สั้นไทยแนวรุนแรง สรุปได้ว่า การชมภาพยนตร์สั้นสามารถเพิ่มความใส่ใจของวัยรุ่นได้ โดยการชมภาพยนตร์สั้น ไทยแนวสนุกสนาน สามารถเพิ่มความใส่ใจได้มากกว่าการชมภาพยนตร์สั้นไทยแนวรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนรินทร์ รัชธาณรัชต์ และณิรชัช วงศ์เจริญ (2563) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของสื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรุนแรงของเด็กและเยาวชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาพยนตร์ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้มากที่สุด ปัจจัยแวดล้อมด้านภาพและด้านเนื้อหา ของสื่อจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรุนแรงของเด็กและเยาวชนสูงที่สุด และตัวแปรด้านสื่อ ด้านสิ่งเร้าของสื่อ ด้าน การรับรู้ และด้านการเรียนรู้มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมความรุนแรงของเด็กและเยาวชนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ( $p$  น้อยกว่า .01) ส่วนพรณิกา ศิริณุก พงษานันท์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ดูอย่างไรได้ประโยชน์ พบว่า นักเรียนมีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับประเภทของภาพยนตร์และเรียนรู้ Movie Rate ภาษาอังกฤษที่ทำให้นักเรียนสามารถเลือกชมภาพยนตร์ที่เหมาะสมกับวัยได้ในระดับดีถึงดีมากร้อยละ 83.72 นอกจากนี้ยังสามารถสังเคราะห์เนื้อหา พฤติกรรมของตัวละครที่ดี นำมาเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตตนเองได้ดีถึงดีมากร้อยละ 90.70 มีความสามารถในการเปรียบเทียบคำสอนเรื่องศีล 5 ของทางพุทธศาสนากับภาพยนตร์ที่ได้ชมในระดับดีถึงดีมากร้อยละ 79.07 นักเรียนบอกสิ่งที่ดีที่สามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ สามารถสะท้อน

ความรู้สึก ความคิดที่ได้รับจากการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และคุณธรรมที่ประสบด้วยตนเอง พร้อมเหตุผลประกอบที่ดีน่าเชื่อถือในระดับดีถึงดีมากร้อยละ 81.40 สรุปผลการสอนได้ว่า 1) นักเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อคิดจากภาพยนตร์มาปรับใช้ได้ ถูกต้องเหมาะสมกับวัย 2) นักเรียนบอกสิ่งที่ดีที่สามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ สามารถสะท้อนความรู้สึก ความคิดที่ได้รับจากการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และคุณธรรมที่ประสบด้วยตนเอง พร้อมเหตุผลประกอบที่ดีน่าเชื่อถือ หลังเรียนรู้ด้วยกิจกรรมดูอย่างไรได้ประโยชน์

#### 4.4 แนวคิด “ร้อยมาลัย”

สำหรับแนวคิด “ร้อยมาลัย” กิจกรรมร้อยมาลัย มาจากเพลง “ตั้งร้อยมาลัย” ของศิลปินท่านหนึ่ง ชื่อชัยพร นำประทีป (เลี้ยว ณ ปานนั้น) เป็นเพลงเกี่ยวกับ ในชีวิตเราเจอผู้คนที่หลากหลาย คนเรานั้นเก่งไม่เหมือนกัน เจอเหตุการณ์ที่มากมาย เจอสุข เจอทุกข์ปนกันไป เราสามารถร้อยเรียงผู้คน เรื่องราวเหตุการณ์ สุขทุกข์ อย่างไม่มีเงื่อนไขได้หรือเปล่า ถ้าทำได้ เราจะพบกับความงามในชีวิต ความงามในใจของเราเอง เปรียบเสมือน การร้อยมาลัย มีทั้งดอกสวย ดอกเริ่มเฉา ดอกเหี่ยว เมื่อมาร้อยเป็นมาลัยแล้ว มาลัยย่อมเปรียบเสมือนสิ่งที่ใช้บูชา สิ่งที่มีคุณค่า สู่ถึงศรัทธา และการแสดงออกถึงความกตัญญูต่อบุคคล

ในกิจกรรมนี้ยังได้ฝึกการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมวิจัยในการทำงานเป็นกลุ่มทำด้วยความปรารถนาดี ทำเพื่อจะส่งมอบมาลัยนี้แด่คนในโรงพยาบาลที่นำเคารพศรัทธา 10 ท่าน และมีการกล่าวให้กำลังใจกัน กล่าวคำขอโทษ กล่าวคำขอบคุณ กล่าวถึงความรู้สึกทั้งผู้มอบและผู้รับมาลัยที่ตั้งใจร้อยมาลัยนี้ เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงความผูกพันได้เป็นอย่างดี และยังสะท้อนถึง การมีสังคหวัตถุ 4 ที่ดีอีกด้วย

#### 4.5 การวัดผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร การวัดตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น คือ การได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ ความมุ่งหมายคือประเมินให้ได้ว่าผู้เข้าร่วมวิจัยได้มีส่วนในร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีวิธีวัดดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การสังเกต ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสังเกต การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การมาตรงเวลา การกระตือรือร้น หรือ สนใจในกิจกรรม การตอบคำถาม
- 2) การพูดคุย ผู้วิจัยเข้าไปพูดคุยกับผู้ร่วมวิจัย ว่ามีความเข้าใจ หรือประเด็นซักถามหรือไม่
- 3) การสะท้อนความคิด การแบ่งปันประสบการณ์ ในกิจกรรมต่าง ๆ

- 4) ดูจากใบงานและใบรายงาน ที่มอบหมายให้ทำ
- 5) ดูจากความสนใจในกิจกรรม เช่น การดูหนัง การฝึกร้องเพลงโรงพยาบาลที่แต่งให้ใหม่ การร่วมร้องเพลงด้วยกัน การร้อยมาลัย เป็นต้น
- 6) การไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตามภารกิจที่สัญญากันไว้
- 7) ดูจากการอ่านไลน์ การตอบไลน์ การสอบถามกันในไลน์

### การวัดตัวแปรตาม

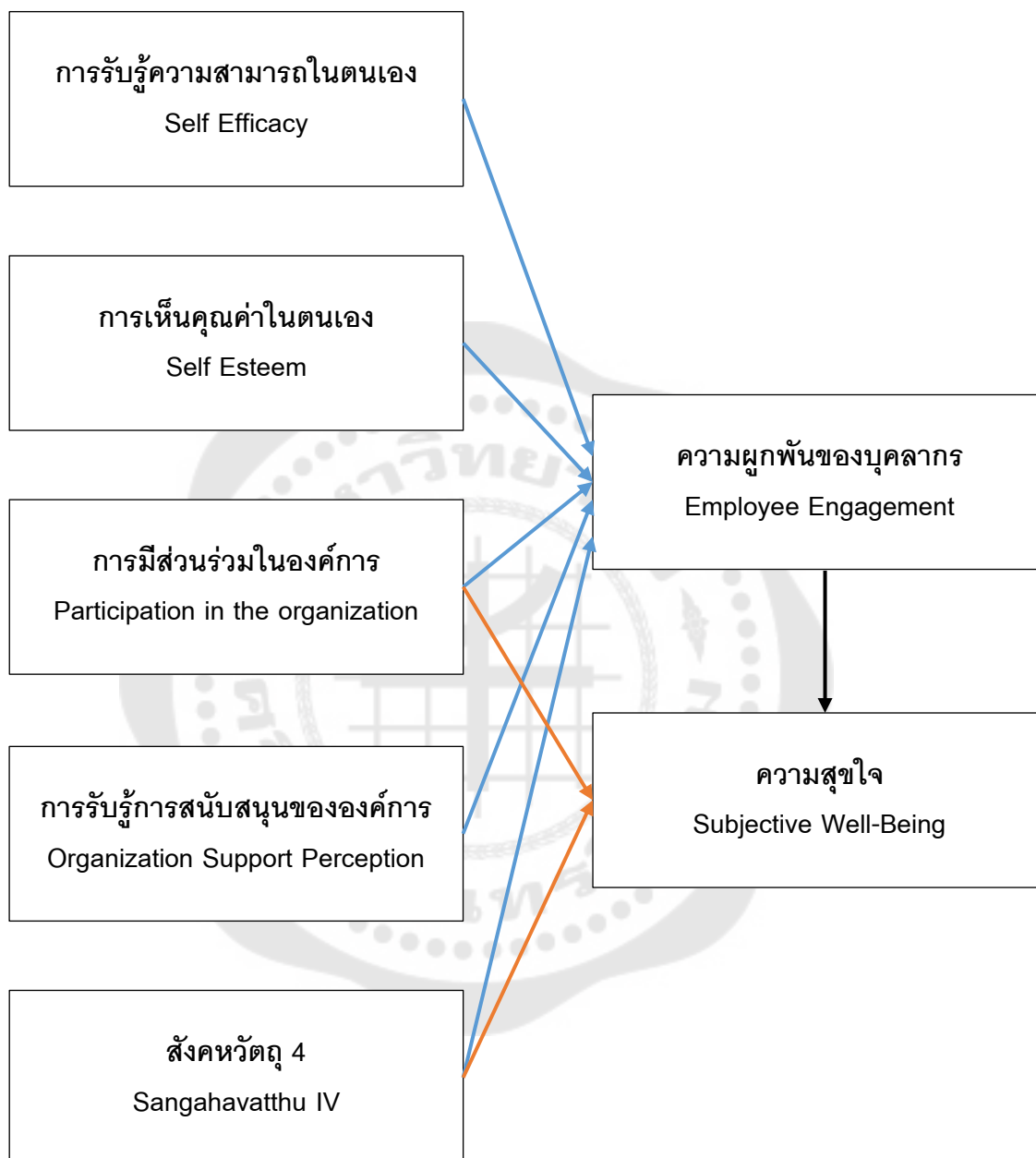
ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความผูกพันของบุคลากรและแบบวัดความสุขใจ (เป็นแบบวัดเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1) โดยทำการวัดก่อนและหลังการทดลอง

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 5.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยสนใจศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อโดยได้ทำการค้นคว้าความหมายแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันของบุคลากรโดยผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Cook (2008) ที่ได้อธิบายมิติของความผูกพันเป็น 4 ด้านคือด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุนองค์การโดยศึกษาทฤษฎีมาสนับสนุนแนวคิดของ Cook ดังตาราง 1 หลังจากนั้นได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปในตาราง 2 ปัจจัยเหตุที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอีกหลายปัจจัยซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีจำนวนความถี่ที่พบมากในการทบทวนงานวิจัยและเป็นปัจจัยที่สามารถนำไปพัฒนาภายใต้เวลาที่จำกัดในระยะที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกมา 4 ปัจจัย คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการมีส่วนร่วมในองค์การหลังจากนั้นนำตัวแปรทั้ง 4 ไปค้นคว้าหาความหมาย แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความผูกพันเพิ่มเติมแล้วนำมาศึกษาต่อในงานวิจัยนี้และในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจปัจจัยทางพุทธศาสนาเรื่องสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวกับการยึดเหนี่ยวจิตใจที่ประกอบด้วยทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตว่า จะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างไรซึ่งได้ค้นคว้าเอกสารพระไตรปิฎกหนังสือพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ 4 ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งมีงานวิจัยหลายท่านที่ทำเรื่องนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำมาเป็นตัวแปรที่จะทำการศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้ในบริบทบุคลากรสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนว่ามีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างไร ซึ่งจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ จึงนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยระยะที่หนึ่งดังภาพประกอบ 3 ดังนี้

กรอบแนวคิดในงานวิจัย (Conceptual Framework) ระยะเวลาที่ 1



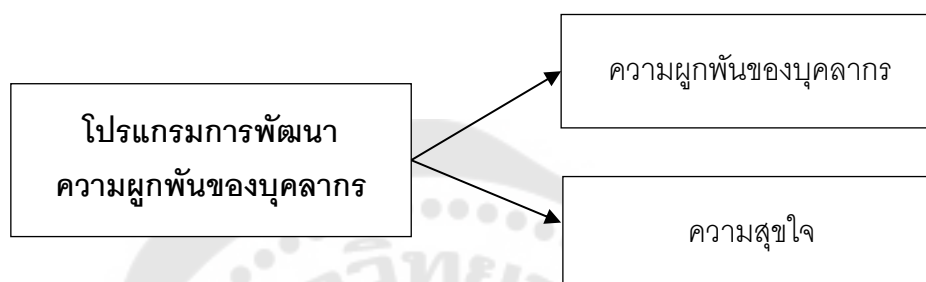
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1

## 5.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยในระยะที่ 2

ในระยะที่ 2 ของงานวิจัยนี้ หลังจากที่ได้ทำการวิจัยในระยะที่ 1 แล้วจะนำผลของการวิจัยในระยะที่ 1 มาออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรแล้วนำไปทำการวิจัยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยวัดผลจากความผูกพัน

ของบุคลากรที่เปลี่ยนไปหลังการทดลองรวมถึงวัดความสุขของบุคลากรร่วมด้วยซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความสุขโดยเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2 ดังรูปภาพประกอบ 4 ดังนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2

## 6. สมมติฐานในงานวิจัย (Research Hypothesis)

### การวิจัยระยะที่ 1

1. ความผูกพันของบุคลากรได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4

2. ความสุขใจของบุคลากร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กร, สังคหวัตถุ 4 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้สนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร

## การวิจัยระยะที่ 2

1. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวก และความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ มีความแตกต่างกัน

2. ค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ วัดก่อนการทดลองและวัดหลังการทดลอง มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนหลังการทดลองและก่อนการทดลอง





### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เป็นการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi-method research) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) รูปแบบ Non-Randomized Control Group Pretest Posttest Design โดยนำผลของระยะที่ 1 มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรแล้วนำไปทดลองกับบุคลากรในกลุ่มทดลอง โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1
  - 1.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 1.3 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 1.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.6 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2
  - 2.1 แบบแผนการทดลอง
  - 2.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 2.5 การดำเนินการทดลอง
  - 2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 2.7 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
3. สรุปการเชื่อมโยงของการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2
4. การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย

## 1. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

### 1.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1.1 ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบางปลาม้า และ โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จำนวน 570 คน (ที่มา: ข้อมูลหน่วยบริการปฐมภูมิ และเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561)

#### 1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุโดยมีตัวแปรสังเกตภายใน (Endogenous observation variables) คือ ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator variable) คือ ความผูกพันของบุคลากร, ตัวแปรผลคือ ความสุขใจ และ ตัวแปรสังเกตภายนอก (Exogenous observation variables) คือ หลักการทางพุทธศาสนา: สังคหวัตถุ 4, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังกล่าวนี้ พบว่า ถ้าต้องการใช้วิธีการประมาณค่าแบบไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ใช้แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen, 1989, p. 108) นักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ควรมีขนาดที่มากพอเพื่อที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ จากกฎความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่กำหนดไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตในโมเดลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีสัดส่วนอย่างน้อย 10-20: 1 (Schumacker & Lomax, 1996) ซึ่งจากกรอบแนวคิดมีตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยคือ 70-140 คน และจาก Comrey & Lee (1992) ที่เสนอแนะว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ราย ถือว่าแย่มาก (very poor), 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor), 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair), 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) และ 500 ราย (as excellent) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ดังตาราง 3 ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 444 คน

ตาราง 3 การสุ่มตัวอย่างและขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง	เก็บตัวอย่างจริง
โรงพยาบาลบางปลาหม้อ	270	250	220
โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช	300	250	224
	570	500	444

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดเป็นแบบสอบถามและแบบวัดเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยโครงสร้างของแบบสอบถามและแบบวัดแบ่งออกเป็น 8 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป, ตอนที่ 2 ความผูกพันของบุคลากร, ตอนที่ 3 ความสุขใจ, ตอนที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง, ตอนที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ตอนที่ 7 การมีส่วนร่วมในองค์กร และตอนที่ 8 สังคหวัตถุ 4

## 1.3 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามและแบบวัด
- 2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3) เลือกและพัฒนาแบบวัดให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 4) เสนอแบบร่างแบบสอบถามและแบบวัดต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
- 5) ปรับปรุงตามคำแนะนำตามคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
- 6) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามและแบบวัดว่าครอบคลุมตามขอบเขตพฤติกรรมที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านในการตรวจสอบ
- 7) นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัดถุประสงค์ (Index of consistency: IOC)
- 8) พิจารณาปรับปรุง แก้ไขข้อคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามและแบบวัดที่สมบูรณ์
- 9) ทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของโรงพยาบาลที่เป็นสาขาที่จำนวน 60 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เพื่อนำมาปรับปรุงคำถาม (และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือซ้ำอีกครั้งในกลุ่มตัวอย่าง 444 คน)

10) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อทดสอบค่าความเที่ยงประเภทความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) โดยมีค่าอยู่ระดับยอมรับได้ .70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) รวมทั้งวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Correlated Item-Total Correlation: CITC) ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (Jacobson, 1988) และตรวจสอบคุณภาพแบบวัดด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

11) นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร แบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขใจ (Subjective Well-being)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในองค์การ

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสังคหวัตถุ 4

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ เภณท์การให้คะแนน และการแปลผลของเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตัวอย่างข้อความ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาโท

ระดับปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน

เป็นข้าราชการ

พนักงานราชการ

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างรายวัน

ลูกจ้างรายคาบ

ลูกจ้างแบ่งค่าตอบแทน (หมอนวดแผนไทย)

อื่น ๆ ระบุ .....

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. รายได้/เงินเดือน.....บาท/เดือน

## ตอนที่ 2 แบบวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

เป็นแบบวัดที่สร้างโดย คุชฎี โยเหลา (2558) โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Cook (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็น ด้านความคิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 5 ข้อ ด้านการกระทำ 11 ข้อ ด้านการสนับสนุนองค์กร 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินรวมค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 23-92 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีความผูกพันสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า และแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .78 (กลุ่ม tryout 60 คน) และ .35 - .74 (กลุ่มตัวอย่าง 444 คน) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .92 (กลุ่ม tryout) และ .91 (กลุ่มตัวอย่าง)

### ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านความคิด</b> 0 ฉันใช้ความคิดเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านอารมณ์</b> 0 ฉันรู้สึกเหมือนโรงพยาบาล เป็นเหมือนบ้านของฉัน	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการกระทำ</b> 0 ฉันปกป้องโรงพยาบาล...ด้วยการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนเมื่อมีผู้กล่าวหา	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการสนับสนุน</b> 0 ฉันบอกผู้อื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลอย่างภูมิใจ	.....	.....	.....	.....

## ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขใจ (Subjective well-being)

เป็นแบบวัดของ Diener (2010) ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ แบ่งออกเป็นแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 5 ข้อ แบบวัดความรู้สึกทางบวก 6 ข้อ และแบบวัดความรู้สึกทางลบ 6 ข้อ โดยแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินรวมค่า 7 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด (7 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1 คะแนน) และการวัดความรู้สึกทางบวกและลบมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ จากเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา (5 คะแนน) ถึง เกิดขึ้นน้อยครั้งหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย (1 คะแนน) และในกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนให้ปรับไปในทางตรงข้ามกับข้อคำถามในทางบวก คะแนนรวมมีค่า



ระหว่าง 17-95 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสุขสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า และแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .69 (กลุ่ม tryout) และ .30 - .68 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .88 (กลุ่ม tryout) และ .87 (กลุ่มตัวอย่าง)

### ตัวอย่างข้อความ

ตัวอย่างคำถามความพึงพอใจในชีวิต เช่น

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด
ความพึงพอใจในชีวิต 0 สภาพชีวิตต่าง ๆ ของฉันดีมาก	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ตัวอย่างคำถามความรู้สึกทางบวกและลบ เช่น

ข้อความ	เกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น ตลอดเวลา	เกิดขึ้นบ่อย	เกิดขึ้นบ้าง	ไม่เกิดขึ้น	เกิดขึ้นน้อย ครั้งหรือไม่ เกิดขึ้นเลย
แบบวัดความรู้สึกทางบวก 0 ท่านรู้สึกยินดี	.....	.....	.....	.....	.....
แบบวัดความรู้สึกทางลบ 0 ท่านรู้สึกโกรธ	.....	.....	.....	.....	.....

### ตอนที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นแบบวัดของ เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) ซึ่งนำมาจากงานวิจัยของ Sheier (1982) ที่พัฒนามาจากแนวคิด ของ Bandura (1977) ซึ่งพัฒนาปรับปรุงโดย จิตตระการ ศุภรดี (2543) มีข้อคำถาม 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามลบ 7 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) และในกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนให้ปรับไปในทางตรงข้ามกับข้อคำถามในทางบวก คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 12-60 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

กว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .65 (กลุ่ม tryout) และ .21- .62 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .81 (กลุ่ม tryout) และ .80 (กลุ่มตัวอย่าง)

### ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
0 เมื่อฉันวางแผนไว้ ฉันมั่นใจว่า สามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้	.....	.....	.....	.....	.....
0 ฉันมักจะล้มเลิกการทำงานต่าง ๆ ก่อนที่ฉันจะทำงานนั้นสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....

### ตอนที่ 5 แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem)

แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นแบบวัดของ Rubin (1977) มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินรวมค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) และในกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนให้ปรับไปในทางตรงข้ามกับข้อคำถามในทางบวก คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 10-40 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้เห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า และแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 - .67 (กลุ่ม tryout) และ .47 - .74 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .83 (กลุ่ม tryout) และ .86 (กลุ่มตัวอย่าง)

### ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0 ฉันเป็นคนมีคุณค่าทัดเทียมผู้อื่น	.....	.....	.....	.....
0 ฉันเป็นคนมีคุณสมบัติที่ดีหลายอย่าง	.....	.....	.....	.....

### ตอนที่ 6 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support Perception)

แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support Perception) เป็นแบบวัดของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและเครื่องมือของ Eisenberger และคณะ (1977) มีข้อคำถาม 8 ข้อเป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด (6 คะแนน) ถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) และในกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนให้ปรับไปในทางตรงข้ามกับข้อคำถามในทางบวก คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 8-48 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า และแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .42 - .77 (กลุ่ม tryout) และ .43 -.77 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .87 (กลุ่ม tryout) และ .88 (กลุ่มตัวอย่าง)

#### ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0 ฉันเชื่อว่าองค์กรจะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ฉันประสบปัญหาในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	.....

### ตอนที่ 7 แบบวัดการมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation in organization)

แบบวัดการมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation in organization) เป็นแบบวัดของ ภัทลภา ลิ้มกิติศุภสิน (2556) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Cohen & uphoff (1981) โดยมีข้อคำถาม 22 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่า 5 ระดับ เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (5 คะแนน) ถึง ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเลย (1 คะแนน) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 22-110 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในองค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า และแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .61 - .81 (กลุ่ม tryout) และ .62 - .81 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .87 (กลุ่ม tryout) และ .96 (กลุ่มตัวอย่าง)

## ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างมาก	เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบางครั้ง	เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างน้อย	ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเลย
0 ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนด ทบทวน ประเมินผล แผนงานต่าง ๆ	.....	.....	.....	.....	.....

## ตอนที่ 8 แบบวัดสังคหวัตถุ 4 (Sangahavatthu 4)

แบบวัดสังคหวัตถุ 4 (Sangahavatthu 4) เป็นแบบวัดของ เนาวรัตน์ ชุง (2558) มีข้อความ 4 ด้าน 26 ข้อ คือด้านทาน 6 ข้อ ด้านปิยวาจา 6 ข้อ ด้านอรรถจริยา 7 ข้อ และด้านสมานัตตตา 7 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 26-130 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีสังคหวัตถุ 4 สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 - .75 (กลุ่ม tryout) และ .39 - .74 (กลุ่มตัวอย่าง) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ .95 (กลุ่ม tryout) และ .95 (กลุ่มตัวอย่าง)

## ตัวอย่างข้อความ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>ด้านทาน</b> 0 ท่านยินดีแบ่งปันความรู้ที่ท่านมีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านปิยวาจา</b> 0 ท่านพูดจาทักทายด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน น่ารักแก่เพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านอรรถจริยา</b> 0 ท่านมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เห็นว่า มีประโยชน์ต่อองค์กร	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านสมานัตตตา</b> 0 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่พึงประสงค์	.....	.....	.....	.....	.....

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า RMSEA = 0.000, AVE = 0.67, และค่า CR = 0.89), โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสุขใจของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (โดยมีค่า RMSEA = 0.000, AVE = 0.46, และค่า CR = 0.70) โดยที่ค่า AVE  $0.42 < 0.50$  นั้น Fornell & Larcker (1981) อธิบายว่า ถ้า AVE  $< 0.50$  แต่ CR  $> 0.60$  ถือว่ายอมรับได้ ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงผู้ที่ยอมรับได้ และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคหวัตถุ 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (โดยมีค่า RMSEA = 0.000, AVE = 0.66 และค่า CR = 0.91) จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 3 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การประสานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 2 แห่ง โดยใช้เอกสารจริยธรรมการวิจัยในการขอเก็บข้อมูลเป็นเอกสารอ้างอิงใน การขออนุญาต และขอให้ตั้งผู้ประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงพยาบาลเพื่อช่วยนัดหมายและชี้แจงทำเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม

- 2) ผู้ประสานนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ที่จะเข้าเก็บข้อมูล
- 3) อบรมทีมงานช่วยประสานและเก็บข้อมูล เกี่ยวกับเนื้อหาในแบบสอบถามเพื่อช่วยอธิบายในกรณีกลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัย
- 4) ดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล
- 5) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถาม

### 1.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) การตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปบันทึกข้อมูล
- 2) บันทึกข้อมูลและตรวจสอบค่าของข้อมูลที่กำหนด
- 3) ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปร 2) การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติหลายตัวแปร (multivariable normal test)

ด้วยการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test) การตรวจสอบค่าความเบ้ (skewness) ความโค้ง (kurtosis) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product moment correlation Coefficient) 4) การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง(Path analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรเพื่ออธิบายอิทธิพลเชิงเหตุผลที่เกิดขึ้นโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (lisrel program)

## 2. การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ต้องการศึกษาวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปแนวทางสำหรับใช้พัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลด้วยหลักกรรมสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปทำการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experiment research) รูปแบบ Non-Randomized Control Group Pretest Posttest Design ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรโดยวัดการเปลี่ยนแปลงความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรก่อนและหลังการทดลอง

### 2.1 แบบแผนการทดลอง

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อเป็นการประเมินผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลอง (Experiment group) จะได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน เป็นระยะเวลา 22 วัน และกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรมใด ๆ (Pseudo control group) และทำการวัดการเปลี่ยนแปลงความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม ก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งแบบแผนการทดลองเป็นดังนี้

ตาราง 4 แบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	ทดสอบก่อน	การได้รับโปรแกรม	ทดสอบหลัง
กลุ่มทดลอง	T <sub>1</sub>	X	T <sub>2</sub>
กลุ่มควบคุม	T <sub>1</sub>	-	T <sub>2</sub>



## 2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.2.1 ประชากร

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2 นี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 โรงพยาบาลในระยะที่ 1 จำนวน 444 คน ที่ได้ทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและได้นำข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 1 นำมาศึกษาวิจัยต่อในระยะที่ 2

### 2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่งในระยะที่ 1 นำมาเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากโปรแกรม G \* POWER (Faul et al., 2007) โดยกำหนด ค่า effect size ที่ 0.55, ค่า  $\alpha$  ที่ 0.05, ค่า  $\beta$  ที่ 0.05 หรือค่า Power ที่ 0.95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ กลุ่มละ 27 คน ในการวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 30 คน โดย 1) กลุ่มทดลอง คือ บุคลากรโรงพยาบาลบางปลาหม้อ จำนวน 30 คน และ 2) กลุ่มควบคุม คือ บุคลากรโรงพยาบาลเดิมบางนางบวชจำนวน 30 คน โดย 30 คนของทั้ง 2 กลุ่มจะทำการเลือกบุคลากรให้เป็นสหวิชาชีพ ดังนี้ พยาบาล 6 คน นักเทคนิคการแพทย์ 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 3 คน บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป 4 คน บุคลากรศูนย์ประกัน 1 คน แม่ครัว 1 คน บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน 3 คน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก 4 คน บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง 2 คน บุคลากรเวรเปล 1 คน เกสซ์กร 1 คน ทันตแพทย์หรือผู้ช่วยทันตแพทย์ 2 คน และนักกายภาพบำบัด 1 คน

## 2.3 ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ มีตัวแปรดังนี้

1) ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent variable) การได้รับหรือไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันที่พัฒนาจากปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1

2) ตัวแปรตาม (Dependent variable) เป็นตัวแปรที่ใช้วัดผลการเปลี่ยนแปลงได้แก่ความผูกพันของบุคลากรและความสุขใจ

## 2.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปร และเครื่องมือสำหรับใช้ในการทดลอง ดังนี้

### 2.4.1 เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปร

เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปรในการวิจัยนี้ จะใช้วัดประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาความผูกพันของบุคลากร โดยมีการกำหนดการวัด 2 ช่วง คือ ก่อนได้รับโปรแกรม และหลังการได้รับโปรแกรม โดยใช้แบบวัดความผูกพันของบุคลากรและแบบวัดความสุขใจ เป็นแบบวัดเดียวกับระยะที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาเรียบร้อยแล้ว

#### 2.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

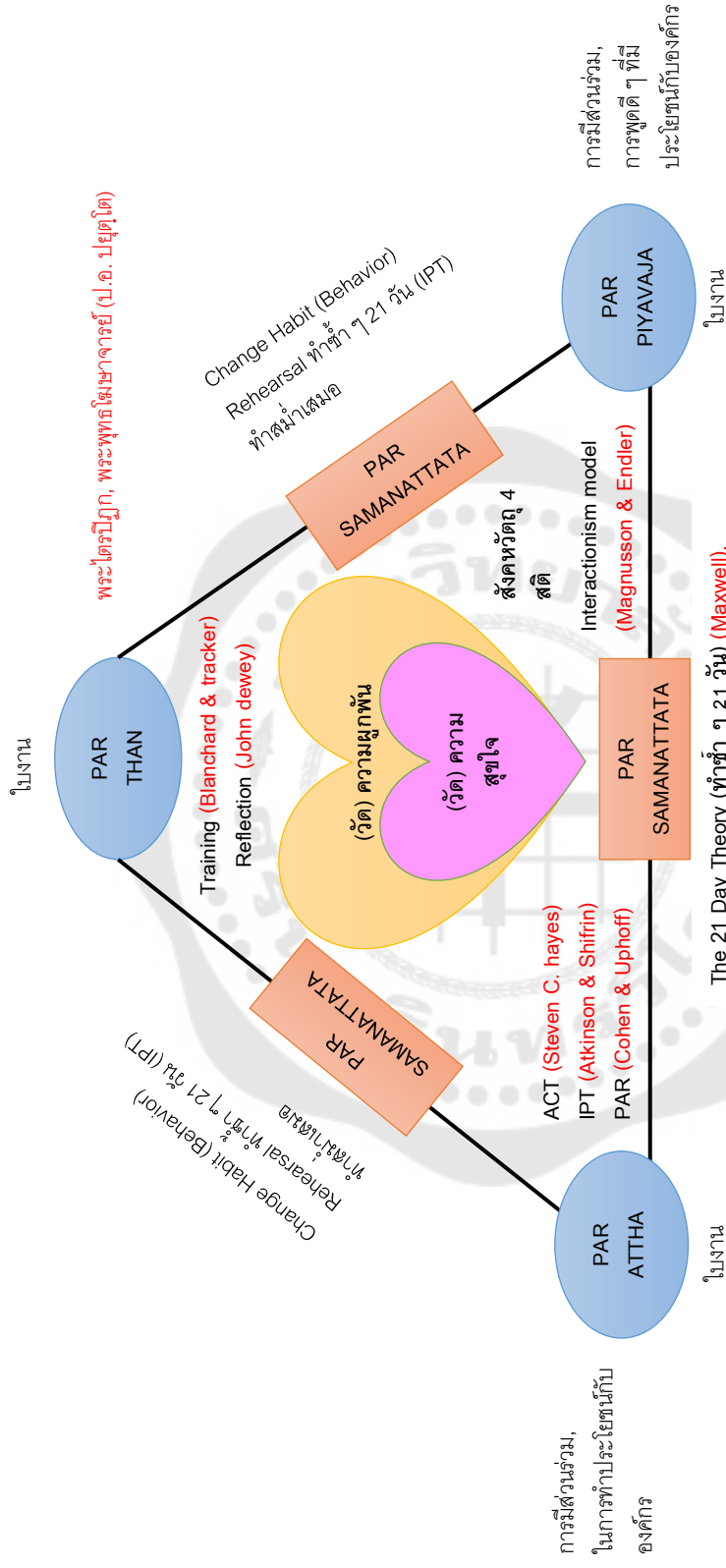
เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และ การมีส่วนร่วมในองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ คือ แนวคิดเชิงพุทธ หมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 และสติ, แนวคิดการมีส่วนร่วม, แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา), ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล, แนวคิด 21 วัน เปลี่ยนนิสัย, รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม, แนวคิดการอบรมและแนวคิดสะท้อนความคิด มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร และดำเนินการทดลองเป็นเวลา 22 วัน โดยวัดระดับความผูกพันและความสุขใจของบุคลากร ก่อนและหลังการทดลอง ดังภาพประกอบ 5 ดังนี้

อธิบายตัวย่อภาพ

ACT คือ Acceptance and Commitment Therapy

IPT คือ Information Processing Theory

PAR คือ Participation



- โดย
1. โปรแกรมนี้ใช้กับกลุ่มทดลอง 30 คน ในระยะเวลา 22 วัน
  2. สำหรับกลุ่มควบคุม 30 คน เป็น Pseudo control group (ไม่มี Intervention ใด ๆ)
  3. มีการตรวจสอบการได้รับโปรแกรม (Manipulation Check)
  4. การวัดผลคือ การทำแบบวัดความผูกพันและความสุขใจ ก่อนและหลังการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม
  5. มีการประเมินข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการตรวจใบงานผู้ที่มีความผูกพันสูงสุด และ ดำสุด อย่างละ 3 คน

ภาพประกอบ 5 กรอบโปรแกรม “การพัฒนาความผูกพัน”

### กิจกรรมที่ 1: ความสำคัญของความผูกพัน

เพื่อให้มีความรู้ถึงความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของความผูกพัน ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม

### กิจกรรมที่ 2: บ้านของเรา

เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาล ได้สะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และเกิดการรับรู้และยอมรับว่า ความผูกพัน สังคหวัตถุ 4 การมีส่วนร่วม ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ ปัจจุบัน เป็นอย่างไร

### กิจกรรมที่ 3: บ้านในฝันของเรา

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้สะท้อนความคิดเห็นเรื่องสังคหวัตถุ 4 ที่จะนำไปสู่การทำให้บ้านของเรา(โรงพยาบาล) ให้มี สังคหวัตถุ 4 มากขึ้น

### กิจกรรมที่ 4: ถักทอความผูกพัน

เพื่อให้เกิดกระตุ้นการเรียนรู้และการได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นเสมือนการถักทอความผูกพันให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

### กิจกรรมที่ 5: เรียนรู้ไปด้วยกัน

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ได้มีโอกาสสะท้อนความคิดและได้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานกิจกรรมและเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### กิจกรรมที่ 6: เราคือบ้านเรา

เพื่อให้ได้รับแนวคิดและแรงบันดาลใจจากกิจกรรมที่ทำการรับรู้ในมิติที่ว่าเราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรจะเป็นองค์กรได้นั้นก็เพราะมีบุคลากรทุกคน และผู้เข้าร่วมวิจัยมีโอกาสได้ทำการช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน

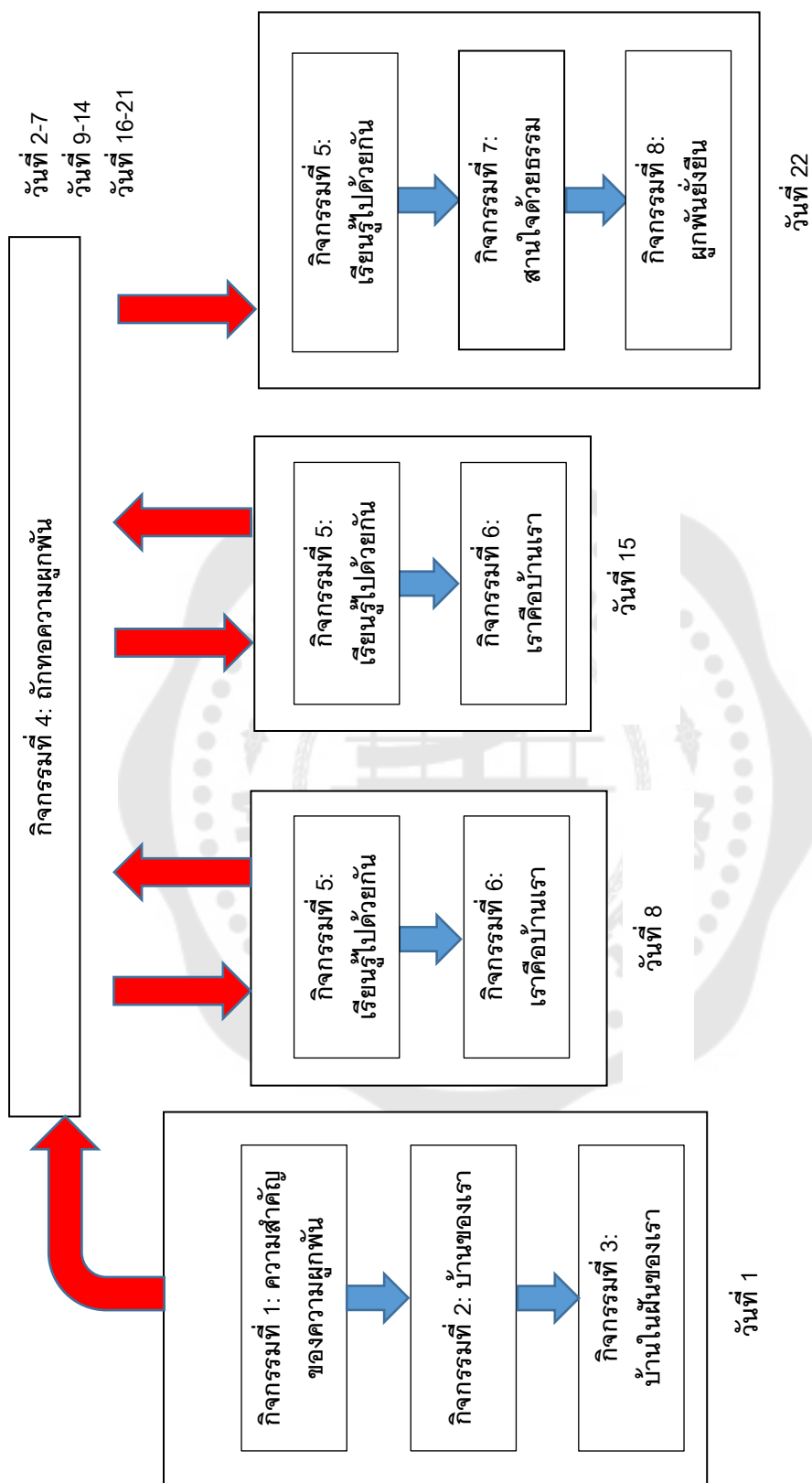
### กิจกรรมที่ 7: สานใจด้วยธรรม

เพื่อความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหลักการภาวนา “สังคหวัตถุ 4” จะได้น้อมไปปฏิบัติให้เกิดความผูกพันอย่างเข้าใจมากขึ้น

### กิจกรรมที่ 8: ผูกพันยั่งยืน

เพื่อรวมใจของทุกคนอีกครั้ง เพื่อสร้างความรู้สึกและรับรู้ได้ว่าความผูกพันของบุคลากรจะนำพาบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขใจ และทำให้องค์กรก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ทั้ง 8 กิจกรรม ใช้เวลาในการทดลอง 22 วัน โดยมีขั้นตอน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการทำกิจกรรม

โดยมีรายละเอียดกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมใน “โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร” ดังนี้

ตาราง 5 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 1

กิจกรรมที่ 1	“ความสำคัญของความผูกพัน”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้มีความรู้ถึงความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของความผูกพัน ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม
แนวคิดทฤษฎีที่ใช้	ความผูกพันของบุคลากร, ความสุขใจ, สังคหวัตถุ 4, สติ, Training, PAR, Reflection
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวทักทายและพูดคุยกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นกันเอง</li> <li>2. เปิดเพลงที่แต่งให้เฉพาะ(เพลงเราคือบ้านเรา) เพื่อสร้างบรรยากาศในการอบรม</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้นำเสนอองค์ความรู้เรื่องความผูกพันของบุคลากร ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม</li> <li>2. วิทยากรได้แลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้สรุปองค์ความรู้ที่ให้ไปและที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัย</li> <li>2. สอบถามผู้เข้าร่วมการวิจัยว่ามีอะไรซักถามในประเด็นว่ามีอะไรที่ยังไม่เข้าใจ</li> </ol>
ระยะเวลา	45 นาที
สื่อ/อุปกรณ์	power point
การวัด/ประเมินผล	การสังเกตและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความผูกพัน, ความสุขใจ, สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม



ตาราง 6 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2	“บ้านของเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาล ได้สะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และเกิดการรับรู้และยอมรับว่า ความผูกพัน สังคหวัตถุ 4 การมีส่วนร่วม ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ ปัจจุบัน เป็นอย่างไร
แนวคิดทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, Training, Reflection, สถิติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <p>1. วิทยากรอธิบายถึงคำว่า “บ้านของเรา” ในที่นี้คือ โรงพยาบาล บ้านหลังนี้ ตอนนี้เป็นยังไงบ้าง ในเรื่องความผูกพัน ความสุขใจ การมีส่วนร่วมและ สังคหวัตถุ 4 คือ การให้ การพูดจาระหว่างกัน การทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ความถือตัว ความเสมอภาคกัน เป็นต้น</p> <p>2. ผู้ช่วยวิทยากรแจก ใบงานสังคหวัตถุ 4 คนละ 1 ใบ</p> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <p>1. ผู้เข้าร่วมวิจัย ใช้สติระลึกร ทบทวนประเด็นต่าง ๆ ในสังคหวัตถุ 4 แล้ว เขียนลงในใบงาน ใช้เวลาในขั้นตอนนี้ 20 นาที</p> <p>2. วิทยากรเปิดโอกาสให้เกิดการสะท้อนความคิดของผู้เข้าร่วมวิจัยในเรื่องนี้</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นในทัศนคติของตนเองต่อเรื่องเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ของโรงพยาบาลในตอนนี้</p> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <p>1. วิทยากรกล่าวสรุปประเด็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความเห็น</p> <p>2. วิทยากรกล่าวถึงประโยชน์ของการยอมรับสิ่งที่ดีและสิ่งที่ยังเป็นปัญหา อยู่ว่าจะเป็นจุดตั้งต้นของการพัฒนา</p>
ระยะเวลา	45 นาที
สื่อ/อุปกรณ์	Flip chart, ใบงานสังคหวัตถุ 4
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และใบงานสังคหวัตถุ 4
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับรู้และยอมรับ ความรู้สึกและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องความผูกพัน การมีส่วนร่วมและสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรในปัจจุบัน

ตาราง 7 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 3

กิจกรรมที่ 3	“บ้านในฝันของเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้สะท้อนความคิดเห็นเรื่องสังคหวัตถุ 4 ที่จะนำไปสู่การทำให้บ้านของเรา (โรงพยาบาล) ให้มี สังคหวัตถุ 4 มากขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, Training, PAR, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่าจะให้ชมภาพยนตร์ 1 เรื่อง</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่าให้ดูอย่างผ่อนคลาย แล้วจับประเด็นว่าในภาพยนตร์เรื่องนี้ให้มุมมองในเรื่องสังคหวัตถุ 4 อย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนความคิดเห็นที่ได้รับชมในมุมมอง สังคหวัตถุ 4</li> <li>4. วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยโรงพยาบาลอย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปความคิดเห็นในเรื่องนี้ของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่าให้นำสิ่งดี ๆ ที่ได้จากการอบรมวันแรกไปใช้ในการทำงานแล้วให้มาแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้ทำไปในการพบกันครั้งหน้า</li> <li>3. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบรายงานให้กับผู้ร่วมงานวิจัย คนละ 22 ใบ (ใบรายงานวันที่ 1 ถึงวันที่ 22 ของการวิจัย)</li> <li>4. วิทยากรอธิบายใบรายงานความผูกพัน ว่าเป็นใบที่ให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยลงบันทึกสิ่งที่ได้คิด ได้พูด ได้ทำ สิ่ง ๆ ดีที่สะท้อน สังคหวัตถุ 4 ที่ได้ทำไปในแต่ละวัน โดยให้บันทึกเวลา 15.00 น (ก่อนเวลาเลิกงาน) ของทุกวัน แล้วนำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ทุกวัน และครั้งหน้าให้นำสิ่งดี ๆ มาเล่าสู่กันฟัง</li> </ol>

ตาราง 7 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 3	“บ้านในฝันของเรา”
ระยะเวลา	2.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	ภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM, คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คใช้สำหรับเปิด ภาพยนตร์, ใบรายงานความผูกพัน
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, ใบรายงาน
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้ร่วมวิจัยได้รับแรงบันดาลใจจากการชมภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM และได้เรียนรู้ และเข้าใจ สังคหวัตถุ 4 มากขึ้นผ่านการชมภาพยนตร์ จนเกิดแนวคิดและแรงบันดาลใจในการทำงานในฐานะผู้ให้มากขึ้น

## ตาราง 8 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 4

<b>กิจกรรมที่ 4</b>	<b>“ถักทอความผูกพัน”</b>
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการกระตุ้น การรับรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมสร้างความผูกพัน เป็นเสมือนการถักทอความผูกพันให้แน่นแฟ้นยิ่ง ๆ ขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory. Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <p>1. วิทยากร ทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย ทุกวัน วันละ 3 ครั้ง คือ 8.20 น., 13.00 น., 15.00 น. เป็นคำสวัสดิภาพน่ารัก ๆ ไปทักทาย</p> <p><b>ขั้นตอนการ</b></p> <p>1. ผู้ประสานงานของโรงพยาบาล(ผู้ช่วยวิจัย) เปิดเพลง “เราคือบ้านเรา” ให้ฟังวันละ 2 ครั้ง เวลา 8.30 น. และ 15.00 น.</p> <p>2. วิทยากรส่งข้อความ ภาพ และเพลงเกี่ยวกับความผูกพัน การให้ การทำความดี การให้กำลังใจ สื่อที่มีความหมายดี ๆ วันละ 2 ครั้ง ในเวลา 8.25 น. และ 13.05 น.</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมวิจัย บันทึกสิ่งที่ได้ทำไปในใบรายงานความผูกพัน เวลา 15.00 น.ของทุกวันแล้วนำส่งที่ผู้ประสานงานของโรงพยาบาล</p> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <p>1. วิทยากร ขอขอบคุณและให้กำลังใจผู้เข้าร่วมวิจัย</p>
ระยะเวลา	22 วัน
สื่อ/อุปกรณ์	ใบรายงานความผูกพัน, เพลง, ภาพ, ข้อความ, Line กลุ่ม, เสียงตามสายของโรงพยาบาล
การวัด/ประเมินผล	ใบรายงานความผูกพัน, การอ่านLine, การคุยกันในLine, สอบถามกับผู้ประสานงานของโรงพยาบาล
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกที่ดี ๆ ที่ได้คิด ได้พูด ได้ทำสิ่งดี ๆ ได้ขอบคุณ รู้สึกถึงความผูกพันและความสุขใจที่เพิ่มขึ้นจากการทำกิจกรรม

ตาราง 9 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 5

กิจกรรมที่ 5	“เรียนรู้ไปด้วยกัน”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้มีโอกาสสะท้อนความคิดและได้แบ่งปันประสบการณ์จากการทำกิจกรรม และเพื่อนำไปปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, Training, Reflection, IPT, The 21 Day Theory, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย และ เปิดเพลง “เราคือบ้านเรา” และ ภาพประกอบเพลงที่เป็นรูปกิจกรรมของผู้เข้าร่วมวิจัยสัปดาห์ที่ผ่านมา</li> <li>2. วิทยากรตรวจสอบความครบถ้วนใบรายงานและติดตามผู้ที่ยังส่งไม่ครบ</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสอบถามการบันทึกในใบรายงานว่ามีอะไรที่ไม่เข้าใจหรือมีข้อเสนอนะเกี่ยวกับใบงานหรือไม่</li> <li>2. วิทยากรเปิดพื้นที่สะท้อนความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ทำไปในสัปดาห์ที่ผ่านมา</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร้องเพลง “เราคือบ้านเรา” ร่วมกัน</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้สรุปประเด็นที่ได้จากการผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้แบ่งปันประสบการณ์</li> <li>2. วิทยากรได้กล่าวขอบคุณที่ผู้เข้าร่วมวิจัยในการร่วมมือในการทำกิจกรรม</li> </ol>
ระยะเวลา	วันที่ 8, 15, 22 ของการวิจัย: ครึ่งละ 1 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Flip Chart, เพลง, กีตาร์และระบบเสียง
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, การร้องเพลง
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นจากการได้ทำกิจกรรมและได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดี ๆ ของตนเองและรับฟังเรื่องดี ๆ จากผู้เข้าร่วมวิจัยท่านอื่น ๆ ตลอดจนเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความสุขจากการทำกิจกรรมมากขึ้น

## ตาราง 10 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 6

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ได้รับแนวคิดและแรงบันดาลใจจากกิจกรรมที่ทำการรับรู้ในมิติที่ว่า เราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรจะเป็นองค์กรได้นั้นก็เพราะมีบุคลากรทุกคน และผู้เข้าร่วมวิจัยมีโอกาสได้ทำการช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory, Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>วันที่ 8 ของการวิจัย</b></p> <p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยช่วยสะท้อนความคิดเห็นหลังจากได้รับชมในมุมมองสังคหวัตถุ 4 และมุมมองเราคือบ้านเรา</li> <li>4. วิทยากรจะตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยเพื่อนในโรงพยาบาลอย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนความคิดเห็นที่ได้รับชมในมุมมอง สังคหวัตถุ 4 และมุมมองเราคือบ้านเรา</li> <li>4. วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยเพื่อนร่วมงาน 3 คน อย่างไร</li> </ol>



ตาราง 10 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วิธีการดำเนินการ (ต่อ)	<p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปความคิดเห็นในเรื่องนี้ของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่า ให้นำสิ่งดี ๆ ที่ได้จากการอบรมวันนี้ไปใช้ในการทำงานแล้วให้มาแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้ทำไปในการพบกันครั้งหน้า</li> <li>3. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบงานจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 1 ให้กับผู้เข้าร่วมงานวิจัยคนละ 1 ใบ</li> <li>4. วิทยากรอธิบายใบงานจ่ายล่วงหน้า คือใบงานที่ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกเพื่อน 3 ท่าน ที่คิดอยากจะไปช่วยเพื่อนคนนั้นให้ได้รับสิ่งดี ๆ ในแนวทางสังคหวัตถุ 4 แล้วให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยลงบันทึกประเด็นที่ได้คิดได้พูด ได้ทำ สิ่ง ๆ ดีที่สะท้อน สังคหวัตถุ 4 ที่ได้ทำให้กับเพื่อนลงในใบงาน โดยเมื่อบันทึก แล้วนำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ และครั้งหน้าให้นำสิ่งดี ๆ เหล่านี้มาเล่าสู่กันฟัง</li> </ol> <p><b>วันที่ 15 ของการวิจัย</b></p> <p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรแนะนำกิจกรรมที่เกิดขึ้นในวันนี้คือ       <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 กิจกรรม ฟังเพลง”เราคือบ้านเรา” และเพลงอื่น ๆ จากศิลปินนักร้อง</li> <li>1.2 กิจกรรม “ร้อยมาลัย”</li> <li>1.3 กิจกรรม “มอบมาลัย”</li> <li>1.4 กิจกรรม ร้องเพลง”เราคือบ้านเรา”โดยผู้เข้าร่วมวิจัยร้องร่วมกับศิลปิน</li> </ol> </li> <li>2. วิทยากรแนะนำศิลปินนักร้องที่จะมาร้องเพลง(ชัยพร นำประทีป หรือ เอี้ยว ณ ปานนั้น)</li> </ol>

ตาราง 10 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
<p>วิธีการดำเนินการ</p> <p>(ต่อ)</p>	<p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศิลปินกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. ศิลปินขับร้องบทเพลง 2 เพลง คือ             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 เพลง “เราคือบ้านเรา”</li> <li>2.2 เพลง “ตั้งร้อยมาลัย”</li> </ol> </li> <li>3. ผู้ร่วมวิจัยจับกลุ่มกันกลุ่มละ 3 คน รวมเป็น 10 กลุ่ม</li> <li>4. ผู้ร่วมวิจัยแต่ละกลุ่ม ช่วยกันร้อยมาลัยกลุ่มละ 1 พวง</li> <li>5. วิทยากรประสานผู้ประสานงานของโรงพยาบาลเชิญบุคคลที่มีคุณสมบัติที่บุคลากรในโรงพยาบาลรักและเคารพ 10 ท่าน มารับมอมมาลัยที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งใจร้อยขึ้นมา</li> <li>6. ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละกลุ่มมอมมาลัยให้กับท่าน 10 ท่านพร้อมกับกล่าวความรู้สึก และผู้รับมอมทั้ง 10 ท่านได้กล่าวความรู้สึก</li> <li>7. ศิลปินขับร้องเพลงอีก 2 บทเพลง             <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1 เพลง “ใจที่งดงามจากเธอ”</li> <li>7.2 เพลง “เราคือบ้านเรา” โดยร้องร่วมกับผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol> </li> <li>8. วิทยากรและศิลปิน ได้สอบถามความคิดเห็นที่ได้จากการทำกิจกรรมในวันนี้</li> <li>9. ผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่ได้จากกิจกรรมในวันนี้</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปประเด็นที่ได้จากความเห็นและความรู้สึกของผู้เข้าร่วมการวิจัย</li> <li>2. วิทยากรกล่าวขอบคุณศิลปินที่มาช่วยสร้างแรงบันดาลใจและมาให้กำลังใจคนทำงาน</li> <li>3. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้มาร่วมมอมมาลัยที่มาเป็นเกียรติในการทำกิจกรรมในครั้งนี้</li> <li>4. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยที่ตั้งใจทำกิจกรรมในวันนี้</li> </ol>

ตาราง 10 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วิธีการดำเนินการ (ต่อ)	<p>5. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 2 ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยคนละ 1 ใบ</p> <p>6. วิทยากรอธิบายใบจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 2 ให้ไปทำภารกิจช่วยเหลือเพื่อนคนเดิม 3 ท่านเป็นรอบที่ 2 แล้วบันทึกลงในใบงานจ่ายล่วงหน้า แล้วให้นำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ และครั้งหน้าสิ่งดี ๆ เหล่านี้มาเล่าสู่กันฟังอีกครั้ง</p>
ระยะเวลา	วันที่ 8 และ วันที่ 15 ของการวิจัย ครั้งละ 2.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	ภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD, คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คใช้เปิด ภาพยนตร์, ใบงานจ่ายล่วงหน้า, กีตาร์และระบบเครื่องเสียง, ดอกไม้และ อุปกรณ์ร้อยมาลัย
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, การร่วมร้องเพลง, มาลัยที่ร้อยเสร็จ แล้ว, การบันทึกใบงานจ่ายล่วงหน้า
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	<p>1. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับแรงบันดาลใจจากการชมภาพยนตร์ PAY IT FORWARD และเกิดความคิดและความรู้สึกดี ๆ ที่ได้ไปช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน</p> <p>2. ได้แรงบันดาลใจจากการฟังเพลงเราคือบ้านเรา เพลงที่เกี่ยวกับการให้เพลงที่ให้กำลังใจและเพลงที่สร้างมิติความผูกพันจากศิลปิน(ชัยพร นำประทีป หรือ เอี้ยว ณ ปานันัน) และได้ร่วมร้องเพลง”เราคือบ้านเรา”พร้อมศิลปิน</p>

ตาราง 11 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 7

กิจกรรมที่ 7	“สานใจด้วยธรรม”
วัตถุประสงค์	เพื่อความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหลักการภาวนา “สังคหวัตถุ 4” จะได้น้อมไปปฏิบัติให้เกิดความผูกพันอย่างเข้าใจมากขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	PAR, Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้เตรียมClip แสดงธรรมเทศนาของพระไพศาล วิสาโล มานำเสนอ (ที่ได้ทำการบันทึกไว้ล่วงหน้าแล้ว)</li> <li>2. วิทยากรแนะนำประวัติพระไพศาล วิสาโล ให้กับผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดClip แสดงธรรมเทศนาเรื่อง “สังคหวัตถุ” โดยพระไพศาล วิสาโล</li> <li>2. วิทยากรสอบถามความรู้ความเข้าใจเรื่อง สังคหวัตถุ 4 กับผู้เข้าร่วมวิจัยว่าเข้าใจมากขึ้นหรือไม่อย่างไรและจะน้อมนำไปปฏิบัติได้อย่างมีความหมายมากขึ้นหรือไม่ ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมสะท้อนความคิดเห็น</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol>
ระยะเวลา	วันที่ 22 ของการวิจัย ใช้เวลาช่วงนี้ 1 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Clip และเสียงของพระไพศาล วิสาโล, คอมพิวเตอร์โน้ตบุคที่ใช้เปิด Clip ระบบเครื่องเสียง
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้ร่วมวิจัย เข้าใจสังคหวัตถุ 4 ได้มากขึ้น นำไปสู่การทำกิจกรรมได้อย่างมีความหมายมากขึ้น

ตาราง 12 กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน กิจกรรมที่ 8

<b>กิจกรรมที่ 8</b>	<b>“ผูกพันยั่งยืน”</b>
วัตถุประสงค์	เพื่อรวมใจของทุกคนอีกครั้ง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและรับรู้ได้ว่าความผูกพันของบุคลากรจะนำพาบุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุข และทำให้องค์กรก้าวหน้าอย่างยั่งยืน
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวกับผู้เข้าร่วมวิจัยว่าเป็นช่วงกิจกรรมสุดท้ายของการวิจัยในครั้งนี้</li> <li>2. วิทยากรเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยนี้</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรและผู้ร่วมวิจัย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน ที่ได้ดำเนินการตลอด 22 วัน</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนความคิด ความรู้สึก และแบ่งปันประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัย ช่วยเสนอแนะและประเด็นที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้เสียสละเวลาเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ</li> <li>2. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน</li> </ol>
ระยะเวลา	1.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Flip Chart
การวัด/ประเมินผล	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/แบบวัด
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความผูกพันและความสุขใจมากขึ้น

### 2.4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งมี 2 เครื่องมือคือ

1) เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดตัวแปร คือแบบวัดความผูกพันของบุคลากร และแบบวัดความสุขใจ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว

2) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ 1 ท่าน, ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนาที่เป็นพระสงฆ์ 2 รูป, ผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรมด้านความผูกพัน 1 ท่าน, ผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ 1 ท่าน, ผู้บริหารงานสูงด้านสาธารณสุข 1 ท่าน และผู้อำนวยการพยาบาลชุมชน 1 ท่าน โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) ผลการตรวจสอบพบว่า ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้ออยู่ที่ 0.85-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (ค่าที่ผ่านเกณฑ์คือไม่น้อยกว่า 0.78) (lynn, 1986)

2.2) ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาปรับปรุงโปรแกรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### 2.5 การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 : การศึกษาผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ขั้นตอนที่ 3 : การสร้างชุดฝึกอบรม “โปรแกรมพัฒนาความผูกพัน”

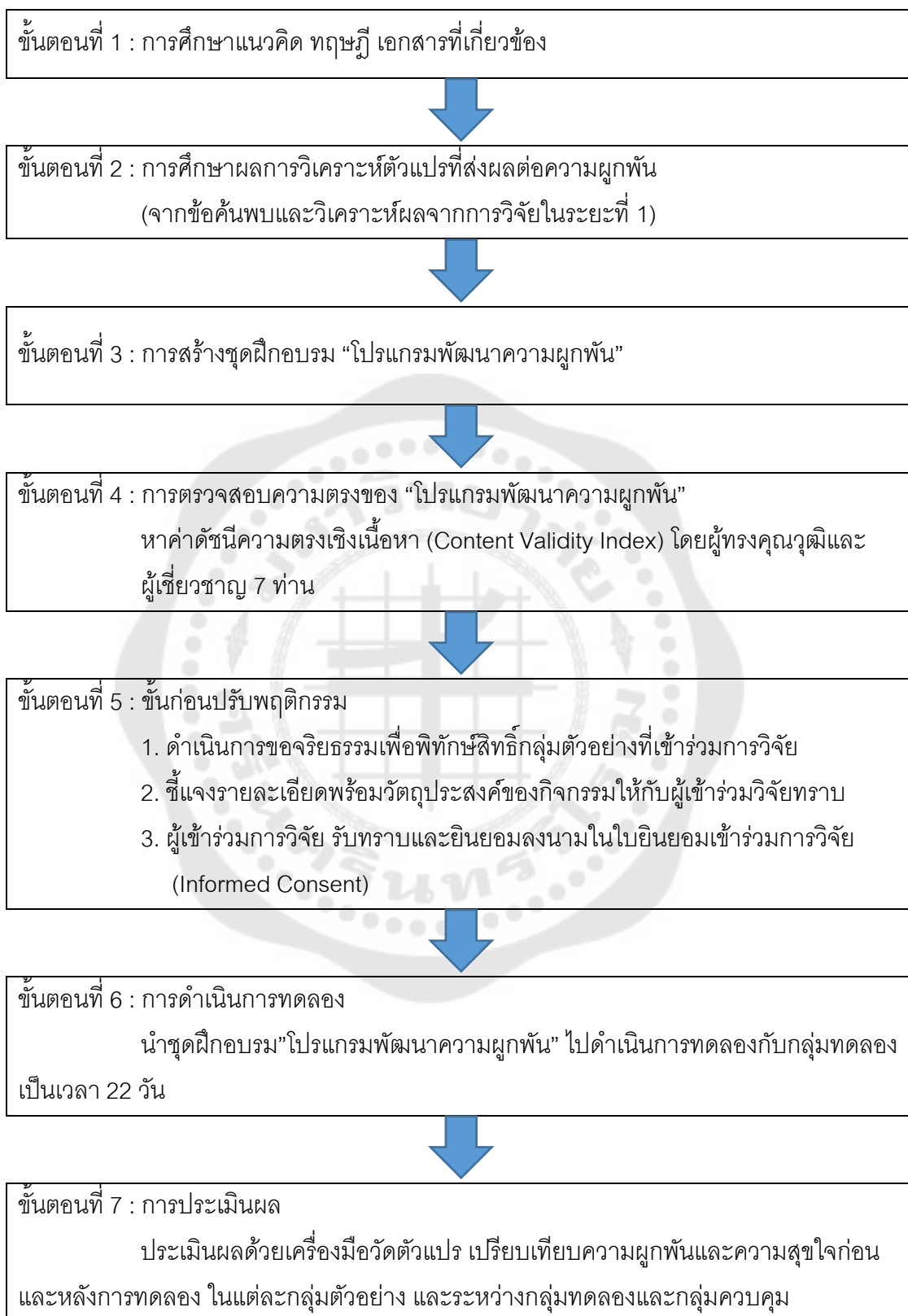
ขั้นตอนที่ 4 : การตรวจสอบความตรงของ “โปรแกรมพัฒนาความผูกพัน”

ขั้นตอนที่ 5 : ขั้นตอนปรับพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 6 : การดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนที่ 7 : การประเมินผล





ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยาะที่ 2

## 2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง (Pretest) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยให้ทำแบบสอบถามและแบบวัดความผูกพันของบุคลากรและแบบวัดความสุขใจ

2. ในช่วงการดำเนินการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัดฤ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ ในช่วงการทำการทดลองจะมีใบงาน ใบรายงาน ผู้ร่วมวิจัยเมื่อดำเนินการบันทึกข้อมูลแล้วให้นำส่งกับผู้ประสานงานวิจัยของโรงพยาบาล และผู้ประสานงานจะนำส่งให้ผู้วิจัยต่อไป และในช่วงเวลาเดียวกันนี้ กลุ่มควบคุม ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาใด ๆ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง (Posttest) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบสอบถามและแบบวัดของบุคลากรและแบบวัดความสุขใจอีกครั้ง

## 2.7 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.7.1 การจัดกระทำข้อมูล

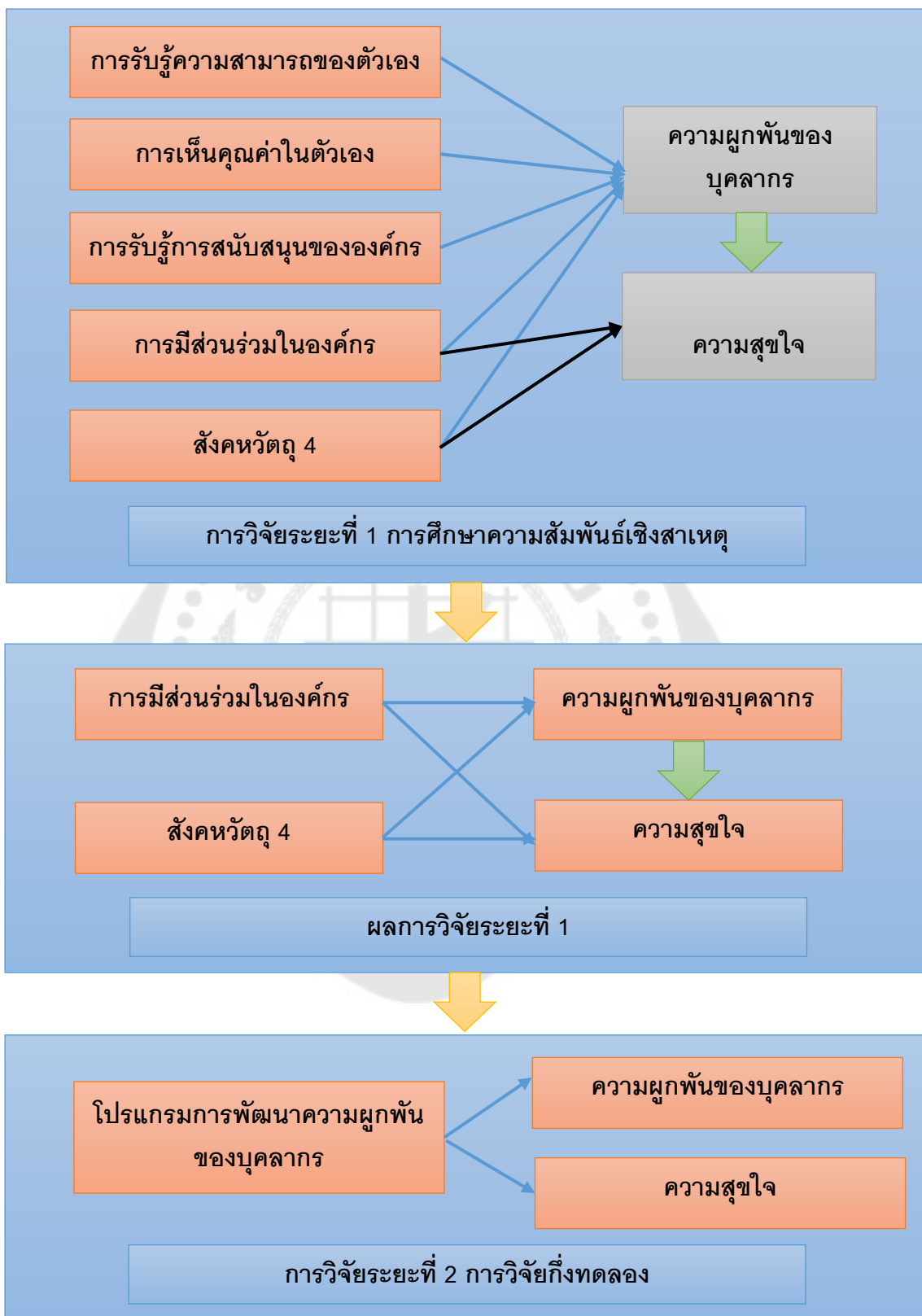
เมื่อได้แบบสอบถามและแบบวัดกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลและทำการติดตามข้อมูลให้ครบถ้วนให้มากที่สุดเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

### 2.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปร 2) การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation Coefficient) 3) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate analysis) ด้วยสถิติ MANOVA และ Two way Repeated ANOVA ด้วยโปรแกรม SPSS

### 3. สรุปการเชื่อมโยงของการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบพหุวิธี (Multi-method research) ซึ่งการวิจัยแบบพหุวิธี โดยผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยโปรแกรมลิสเรล (Lisrel program) ซึ่งผลจากการวิจัยระยะที่ 1 ทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและความสุขใจ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมพัฒนาความผูกพันในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลองซึ่งเป็นการศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาความผูกพันโดยวัดการเปลี่ยนแปลงความผูกพันและความสุขใจของบุคลากรก่อนและหลังการทดลอง ผลการวิเคราะห์ในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรรองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขใจมากที่สุดคือ ความผูกพันของบุคลากร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.22 และ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร มาสร้างเป็นโปรแกรมพัฒนาความผูกพันในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 สรุปความเชื่อมโยงของการวิจัยที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2

#### 4. การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย

ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยการทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการ และได้มีกระบวนการขออนุญาตเพื่อเข้าเก็บข้อมูลพื้นที่วิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับการรับรองเลขที่ SWUEC/X/G-165/2562 พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบโดยการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยขึ้นอยู่ด้วยความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง หากกลุ่มตัวอย่างไม่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยสามารถยกเลิกได้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะถูกนำเสนอในภาพรวม ไม่ระบุชื่อกลุ่มตัวอย่าง และจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยและงานวิชาการเท่านั้น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในครั้งนี้ เป็นวิจัย 2 ระยะ โดยการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการใช้โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในการวิจัยและระยะ ดังนี้

#### 1. ผลการวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองตามการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเส้น (Path analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL พร้อมทั้งได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ก่อนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุด้วย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้



ตาราง 13 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M (Mean)	ค่าเฉลี่ย
SD (Standard Deviation)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk (Skewness)	ค่าความเบ้
Ku (Kurtosis)	ค่าความโด่ง
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
(Pearson product moment correlation coefficient)	
R <sup>2</sup> (Squared multiple correlation)	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
$\chi^2$	ค่าไคแควร์
df (Degree of freedom)	องศาแห่งความอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI (Goodness of fit index)	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI (Adjusted goodness of fit index)	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
(Root mean square error of approximation)	
SRMR	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ
(Standardized root mean square residual)	
DE (Direct effect)	อิทธิพลทางตรง
IE (Indirect effect)	อิทธิพลทางอ้อม
TE (Total effect)	อิทธิพลรวม

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรจากโรงพยาบาลบางปลาหม้อ และโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จำนวน 444 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 354 คน ร้อยละ 79.73 และเพศชาย จำนวน 90 คน ร้อยละ 20.27 ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 236 คน ร้อยละ 53.15 รองลงมาโสด จำนวน 171 คน ร้อยละ 38.51 หย่าร้าง จำนวน 34 คน ร้อยละ 7.66 และหม้าย จำนวน 3 คน ร้อยละ .68 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 249 คน ร้อยละ 56.08 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน ร้อยละ 37.84 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 203 คน ร้อยละ 45.72 รองลงมา เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 174 คน ร้อยละ 39.19 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน ร้อยละ 35.14 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 93 คน ร้อยละ 20.95 และ 6- 10 ปี จำนวน 80 คน ร้อยละ 18.02 เป็นต้น สำหรับอายุ ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.681 และรายได้/เงินเดือน เฉลี่ย 22, 664.45 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15976.608 ตามลำดับ ข้อมูลแสดงดังตาราง 14 และ 15

ตาราง 14 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	90	20.27
หญิง	354	79.73
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	171	38.51
สมรส	236	53.15
หย่าร้าง	34	7.66
หม้าย	3	.68
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	37.84
ระดับปริญญาตรี	249	56.08
ระดับปริญญาโท	27	6.08

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	203	45.72
พนักงานราชการ	6	1.35
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	174	39.19
ลูกจ้างประจำ	18	4.05
ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.13
ลูกจ้างรายวัน	38	8.56
<b>ประสบการณ์</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	23	5.18
1-5 ปี	93	20.95
6-10 ปี	80	18.02
11-15 ปี	52	11.71
16-20 ปี	40	9.01
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	156	35.14
<b>รวม</b>	<b>444</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลลักษณะ	M	SD
อายุ (เฉลี่ย)	41	10.681
รายได้/เงินเดือน (เฉลี่ย)	22, 664.45	15976.608

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square) จากนั้นจึงทำการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal distribution) ผลการทดสอบปรากฏว่าตัวแปรทุกตัวในงานวิจัยนี้มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานและสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	SK	KU	<i>p</i>
การรับรู้ความสามารถของตัวเอง	3.80	.51	-.21	-.48	.98
การเห็นคุณค่าในตนเอง	3.32	.41	-.21	-.63	.92
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	4.09	.72	.03	.07	.99
การมีส่วนร่วมในองค์กร	3.50	.69	-.29	.21	.92
สังคหวัดดู 4	4.14	.43	.00	.21	.91
ความผูกพันของบุคลากร	3.15	.32	.61	-.11	.99
ความสุขใจ	4.11	.56	-.34	.66	.99

ข้อมูลจากตาราง 16 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา มีค่าระหว่าง 3.32 - 4.14 สำหรับตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สำหรับตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สังคหวัดดู 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ในส่วนของการกระจายข้อมูล ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ทำการศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง .32 - .72 สำหรับตัวแปรสังเกตที่มีการกระจายน้อยที่สุด คือ ความผูกพันของบุคลากร มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .32 สำหรับตัวแปรสังเกตที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตัวเอง มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72

การตรวจสอบความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกต พบว่า ตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่าข้อมูลค่อนข้างเบ้ไปทางซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -.34 ถึง .61 ตัวแปรสังเกตที่มีค่าความเบ้ติดลบน้อยที่สุด คือ ความสุขใจ

สำหรับตัวแปรสังเกตที่มีความเบ้มากที่สุดคือ ความผูกพันของบุคลากรการตรวจสอบความไต่ (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกต พบว่า ตัวแปรสังเกตมีค่าความไต่ติดลบและบวก แสดงว่าข้อมูลไต่มีความไต่ทั้งน้อยกว่าและมากกว่าปกติ โดยมีค่าระหว่าง -.63 ถึง .66 ตัวแปรสังเกตที่มีความไต่ต่ำกว่าปกติ คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง และตัวแปรสังเกตที่มีความไต่สูงกว่าปกติ คือ ความสุขใจ

การทดสอบลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ของตัวแปรสังเกตโดยสถิติทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square) พิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติผลการตรวจสอบพบว่าตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\text{sig} > .05$ ) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงปกติทุกตัวแปร ดังนั้นตัวแปรความเหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้ หลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงไคปกติของตัวแปรสังเกตแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตที่ศึกษาจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นเชิงพหุ (Multicollinearity) โดยผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ดังตาราง 17

ตาราง 17 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1.00						
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง	.56*	1.00					
3. การรับรู้การสนับสนุนในองค์กร	.27*	.22*	1.00				
4. การมีส่วนร่วมในองค์กร	.21*	.21*	.28*	1.00			
5. สังคหวัตถุ 4	.36*	.43*	.26*	.41*	1.00		
6. ความผูกพันของบุคลากร	.30*	.30*	.39*	.33*	.51*	1.00	
7. ความสุขใจ	.40*	.44*	.43*	.27*	.33*	.42*	1.00

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการตรวจสอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ระหว่าง .21 ถึง .56 และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในภาพรวมค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทุกตัวไม่มีคู่ใด

ที่มีความสัมพันธ์เกิน .85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) (Kline 2005) ดังนั้นตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นได้

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

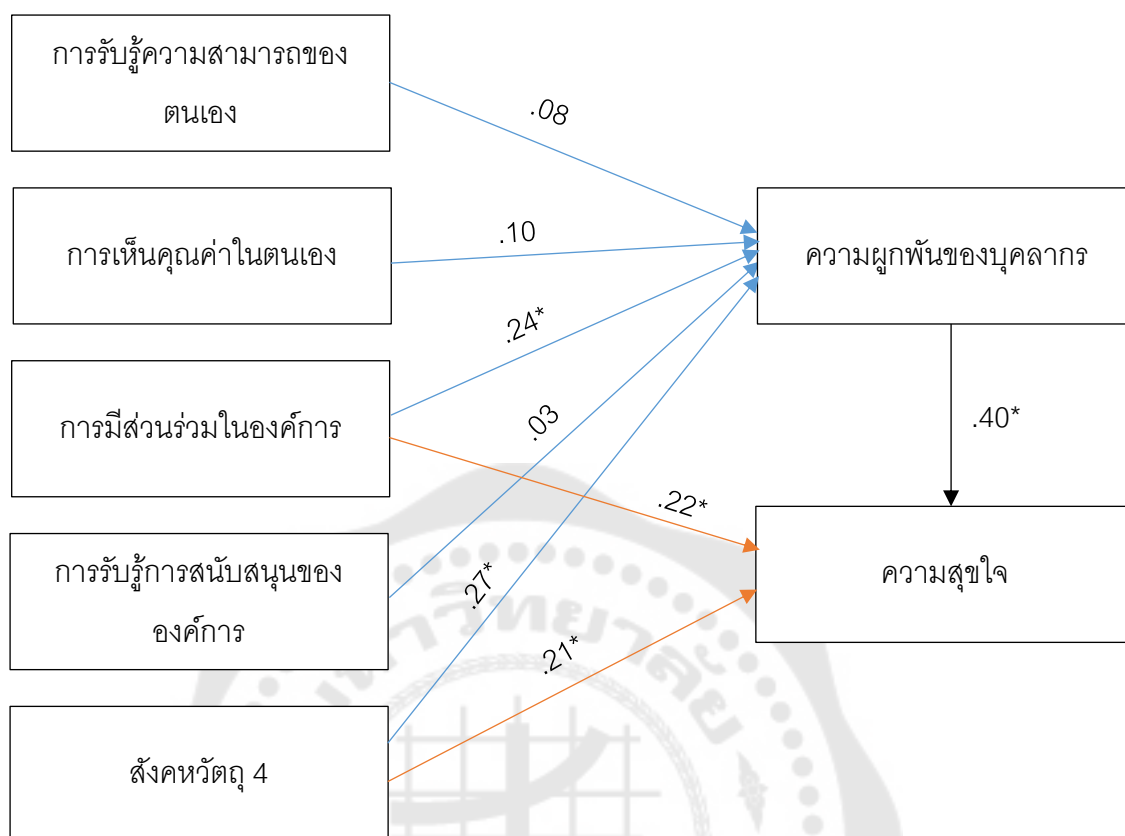
ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ได้พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จากนั้นจึงพิจารณาอิทธิพลที่ปรากฏ โดยทดสอบแบบจำลองตามสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน หากพบว่าแบบจำลองไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแก้แบบจำลองให้มีความกลมกลืนมากยิ่งขึ้น พิจารณาจากรายงานค่าดัชนีปรับแก้ (Modification index) และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้างบางคู่มีความสัมพันธ์กันได้โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า เพื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีวัดความกลมกลืนกับเกณฑ์ตัวบ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value = .72, SRMR = .00, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = .99, NFI = 1.00, และ CFI = 1.00) ดังตารางที่ 18 และภาพประกอบ 9

ตาราง 18 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์และผลการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนี	ผลการพิจารณา
P-value	>.05	.72	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .05	.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.95	.99	ผ่านเกณฑ์
NFI	>.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	>.95	1.00	ผ่านเกณฑ์





(Chi-Square = 1.30, df = 3, p-value = .72961, RMSEA = .000)

ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน

เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความกลมกลืนกับเกณฑ์ที่บ่งชี้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถประเมินค่าขนาดอิทธิพล ในแบบจำลองดังกล่าวเป็นที่ยอมรับได้ถือว่าการยอมรับสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19 และภาพประกอบ 9

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความผูกพันของบุคลากร			ความสุขใจ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.08		0.08	0.03	0.03	
การเห็นคุณค่าในตนเอง	0.10		0.10	0.01	0.01	
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	0.03		0.03	0.01	0.01	
การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.24*		0.24*	0.22*	0.10	0.32*
สังคหวัตถุ 4	0.27*		0.27*	0.21*	0.11	0.32*
ความผูกพันของบุคลากร				0.40*		0.40*
R <sup>2</sup>		0.23		0.42		

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total Effect)

จากตาราง 19 ความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือ สังคหวัตถุ 4 โดยได้รับอิทธิพลมีค่าเป็นบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ .27 และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยได้รับอิทธิพลมีค่าเป็นบวกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ .24 ส่วนความสุขใจ ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือสังคหวัตถุ 4 โดยได้รับอิทธิพลรวมมีค่าเป็นบวกมีค่าสัมประสิทธิ์รวมเท่ากับ .32 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21 และอิทธิพลทางอ้อมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร และความสุขใจยังได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในองค์กรโดยได้รับอิทธิพลรวมมีค่าเป็นบวกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .32 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .22 และอิทธิพลทางอ้อมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร และความสุขใจยังได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความผูกพันของบุคลากรโดยได้รับอิทธิพลมีค่าเป็นบวกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ .40 ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เกิดความผูกพันเท่ากับ .08, .10 และ .03 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา TE พบว่า การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27, .24 ตามลำดับและความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .40, .32, .32 ตามลำดับ

แสดงว่า การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 เป็นสาเหตุสำคัญของความผูกพันของบุคลากรและความสุขของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขของบุคลากร

### สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1 มีดังนี้

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value = .72, SRMR = .00, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = .99, NFI = 1.00, และ CFI = 1.00) โดยตัวแปรสาเหตุ คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร และตัวแปรสาเหตุ คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร สังคหวัตถุ 4 และความผูกพันของบุคลากรอิทธิพลทางตรงต่อความสุข

สมมติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันของบุคลากรได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27 และ .24 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 บางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 2 .ความสุขของบุคลากร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กร, สังคหวัตถุ 4 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้สนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .40, .22 และ .21 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 บางส่วน

ดังนั้นสรุปได้ว่าการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่จะนำไปออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรคือ สังคหวัตถุ 4 และ การมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งจะนำตัวแปรดังกล่าวไปทำการวิจัยกึ่งทดลองในระยะที่ 2 ต่อไป

## 2. ผลการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปร

ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ส่วนเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลของโปรแกรม

### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

M (Mean)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD (Standard deviation)	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่คำนวณได้
df (degree of freedom)	หมายถึง	องศาแห่งความอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
EMP	หมายถึง	ความผูกพันของบุคลากร
EMP 1	หมายถึง	ความผูกพันด้านความคิด
EMP 2	หมายถึง	ความผูกพันด้านอารมณ์
EMP 3	หมายถึง	ความผูกพันด้านการกระทำ
EMP 4	หมายถึง	ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ

WELL	หมายถึง	ความสุขใจ
WELL 1	หมายถึง	ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต
WELL 2	หมายถึง	ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวก
WELL 3	หมายถึง	ความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ความมุ่งหมายในการวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นสหวิชาชีพ จำนวน 30 คน ประกอบด้วยพยาบาล 6 คน นักเทคนิคการแพทย์ 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 3 คน บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป 4 คน บุคลากรศูนย์ประกัน 1 คน แม่ครัว 1 คน บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน 3 คน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก 4 คน บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง 2 คน บุคลากรเวรเปล 1 คน เภสัชกร 1 คน ทันตแพทย์หรือผู้ช่วยทันตแพทย์ 2 คน และนักกายภาพบำบัด 1 คน ซึ่งเป็นตัวแทนที่สะท้อนถึงการทำงานร่วมกันในองค์กร ในการทำงานจริง ๆ มีความจำเป็นที่ต้องทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน ส่งต่องานกัน รวมไปถึงการกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จส่งผลต่อการบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันของบุคลากรและมีความสุขของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยวัดผลก่อนทดลองและหลังทดลอง มีผลการวิจัย ดังนี้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันและมีความสุขใจ

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
ความผูกพัน (รวม)	2.84	0.16	3.52	0.14	2.84	0.13	2.86	0.10
1) ด้านความคิด	2.69	0.29	3.42	0.27	2.69	0.25	2.73	0.22
2) ด้านอารมณ์	2.67	0.27	3.75	0.23	2.67	0.24	2.76	0.25
3) ด้านการกระทำ	2.88	0.19	3.46	0.20	2.89	0.19	2.91	0.11
4) ด้านการสนับสนุนองค์กร	3.20	0.37	3.47	0.35	3.16	0.46	3.03	0.38

ตาราง 20

ตัวแปรตาม	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
ความสุขใจ (รวม)	3.39	0.18	3.88	0.21	3.39	0.18	3.40	0.16
1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.23	0.36	5.74	0.41	4.20	0.37	4.25	0.40
2) ด้านความรู้สึกลึกทางบวก	3.31	0.31	4.18	0.34	3.28	0.31	3.31	0.26
3) ด้านความรู้สึกลึกทางลบ	2.78	0.25	2.04	0.30	2.81	0.23	2.78	0.27

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันของบุคลากร พบว่าเมื่อใช้ค่าคะแนนในการวัดผลก่อนการทดลองของทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับค่าคะแนนความสุขใจในการวัดผลก่อนการทดลองของทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกันเช่นกัน

และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองภายในกลุ่มเดียวกันพบว่า ในกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองดังนี้ ค่าคะแนนความผูกพันรวมหลังการทดลอง (3.52) สูงกว่าก่อนการทดลอง (2.84), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านความคิดหลังการทดลอง (3.42) สูงกว่าก่อนทดลอง (2.69), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านอารมณ์หลังการทดลอง (3.75) สูงกว่าก่อนทดลอง (2.67), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านการกระทำหลังการทดลอง (3.46) สูงกว่าก่อนทดลอง (2.88), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การหลังการทดลอง (3.47) สูงกว่าก่อนทดลอง (3.20), คะแนนเฉลี่ยความสุขใจรวมหลังการทดลอง (3.88) สูงกว่าก่อนทดลอง (3.20), คะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิตหลังการทดลอง (5.74) สูงกว่าก่อนทดลอง (4.23), คะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความรู้สึกลึกทางบวกหลังการทดลอง (4.18) สูงกว่าก่อนทดลอง (3.31) และคะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความรู้สึกลึกทางลบหลังการทดลอง (2.04) น้อยกว่าก่อนทดลอง (2.78) ขณะที่ กลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในแต่ละด้านก่อนและหลังการทดลองมีค่าใกล้เคียงกันเช่นเดียวกับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขใจในแต่ละด้านก่อนและหลังการทดลองมีค่าใกล้เคียงกัน

และเมื่อนำผลค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันและความสุขใจมาเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมความผูกพันหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง(3.52 ) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (2.86), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านความคิดหลังการทดลอง



ของกลุ่มทดลอง(3.42) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (2.73), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านอารมณ์หลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (3.75) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (2.76), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านการกระทำหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (3.46) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (2.91), คะแนนเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (3.47) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (3.03) ขณะที่ คะแนนเฉลี่ยรวมความสุขใจหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (3.88) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (3.40), คะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิตหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (5.74) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (4.25), คะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความรู้สึกลบหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (4.18) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (3.31), และคะแนนเฉลี่ยความสุขใจด้านความรู้สึกลบหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง(2.04) น้อยกว่ากลุ่มควบคุม (2.78)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งอยู่ระหว่าง -.55 ถึง .83 โดยตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุดคือ ความผูกพันด้านอารมณ์ก่อนการทดลอง กับ ความผูกพันด้านอารมณ์หลังการทดลอง และตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันทางลบมากที่สุดคือ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การหลังการทดลอง กับ ความสุขใจด้านความรู้สึกลบหลังการทดลอง และในภาพรวมค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทุกตัวไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์เกิน .85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) (Kline, 2005) ดังนั้นตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix) **สีแดงคือกลุ่มทดลอง** สีดำคือกลุ่มควบคุม

		ก่อนทดลอง												หลังทดลอง													
		EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP	EMP		
		รวม	1	2	3	4	รวม	1	2	3	รวม	1	2	3	รวม	1	2	3	รวม	1	2	3	รวม	1	2	3	
EMP	รวม	1.00	.58*	.56*	.81*	.45*	.39*	.21	.48*	-.48*	.47*	.32	.25	.23	.31	.21	.25	.25	.21	.25	.25	.25	.21	.25	.25	.25	-.15
EMP	1	.68*	1.00	-.11	.46*	.13	.44*	.19	.50*	.04	.28	.55*	.13	.02	.10	.35	.27	.29	.35	.27	.29	.35	.27	.29	.29	.06	.06
EMP	2	-.23	-.49*	1.00	.25	.27	-.15	.03	-.08	-2.27	.33	-.01	.22	.14	.47*	-.18	.06	-.04	-.18	.06	-.04	-.04	-.18	.06	-.04	-.37	-.37
EMP	3	.42*	.12	.44	1.00	.00	.48*	.20	.47*	.13	.26	.12	.10	.28	.04	.28	.20	.22	.28	.20	.22	.22	.28	.20	.22	.08	.08
EMP	4	.71*	.54*	.45*	-.01	1.00	.12	.06	.28	-.18	.33	.26	.23	.02	.43*	.01	.09	.17	.02	.09	.17	.17	.01	.09	.17	-.25	-.25
Well	รวม	.01	-.07	.38*	-.19	-.09	1.00	.67*	.75*	.28	-.11	.09	.78	-.06	-.38*	.24	.22	.37*	.24	.22	.37*	.24	.22	.37*	.24	-.21	-.21
Well	1	-.09	-.30	.40	.07	-.33	.68*	1.00	.33	-.25	-.06	.06	-.06	-.04	-.09	.24	.22	.34	.24	.22	.34	.24	.22	.34	.24	-.14	-.14
Well	2	.10	.12	.31	-.19	-.04	.77*	.32	1.00	-.11	.01	.06	.07	-.01	-.00	.24	.22	.34	.24	.22	.34	.24	.22	.34	.24	-.14	-.14
Well	3	.01	.07	-.09	-.26	.28	.27	-.24	-.06	1.00	.10	-.17	.13	-.06	-.35*	-.21	-.26	-.25	-.21	-.26	-.25	-.25	-.21	-.26	-.25	-.15	-.15
EMP	รวม	.76*	.49*	.06	.20	.46*	.23	.24	.19	.21	1.00	.41*	.57*	.66*	.53*	.23	.25	.20	.23	.25	.20	.20	.23	.25	.20	-.04	-.04
EMP	1	.54*	.81*	-.22	.16	.35	.06	-.14	.06	.23	.64*	1.00	.21	-.13	.29	.24	.23	.28	.24	.23	.28	.24	.23	.28	.28	-.09	-.09
EMP	2	-.12	-.30	.83*	-.35	-.34	.40*	.26	.36	.06	.36*	.01	1.00	.03	.32	.05	.30	-.02	.05	.30	-.02	-.02	.05	.30	-.02	-.20	-.20
EMP	3	.50*	.23	-.33	.52*	.35	-.03	-.13	-.10	.24	.64*	.31	-.10	1.00	-.02	.12	-.05	.12	.12	-.05	.12	.12	.12	-.05	.12	.17	.17
EMP	4	.78*	.49*	-.24	.26	-.71*	.02	.01	.61	.05	.51*	.20	-.24	.16	1.00	.12	.27	.09	.12	.27	.09	.12	.27	.09	.12	-.18	-.18
Well	รวม	.06	-.06	.27	-.31	.16	.82*	.50*	.65*	.34	.19	.02	.30	.49	.11	1.00	.71*	.75*	.11	1.00	.71*	.75*	.11	1.00	.71*	.30	.30
Well	1	-.14	-.32	.36	.01	-.28	.64*	.73*	.34	-.26	-.04	-.15	.20	-.17	-.12	.59*	1.00	.45*	-.12	.59*	.45*	-.12	.59*	1.00	.45*	-.22	-.22
Well	2	.21	.21	.15	-.24	-.23	.68*	.19	.81*	.08	.19	.08	.20	-.05	.15	.73*	.22	1.00	.15	.73*	.22	1.00	.73*	.22	1.00	-.13	-.13
Well	3	.06	.08	-.12	-.31	.41*	-.00	.48*	-.14	.82*	.20	.15	.05	.17	-.55*	.26	-.45	.01	.17	-.55*	.26	-.45	.01	1.00	.01	1.00	1.00

### ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติ MANOVA เพื่อทดสอบความแปรปรวนความสุจริตและความผูกพันของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ไม่พบความแปรปรวนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (not variated) เพราะฉะนั้นจึงเหมาะสมในการวิเคราะห์ต่อไป ดังตาราง 22

ตาราง 22 สถิติทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น MANOVA: Box's M test.

	ความสุจริต	ความผูกพัน
Box's M	0.319	4.789
F	0.050	0.753
<b>df<sub>1</sub></b>	6	6
<b>df<sub>2</sub></b>	24373.132	24373.132
Sig	0.999	0.607

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยดูจากค่า Wilks' Lambda และ ค่า F ดังตาราง 16 พบว่าค่าสถิติที่ได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มมีความเป็นเอกพันธ์กัน จึงทำการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองของ 2 ตัวแปร ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ MANOVA และ ANOVA ดังปรากฏในตาราง 23

ตาราง 23 MANOVA และ ANOVA (ก่อนทดลอง) ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	MANOVA	ANOVA F (1, 58)			
	(wilks' lambda)	EMP 1	EMP 2	EMP 3	EMP 4
กลุ่ม (ทดลอง-ควบคุม)	.998	.000 (p=1.00)	.000 (p=1.00)	.034 (p=.85)	.092 (p=.76)

ตัวแปร	MANOVA	ANOVA F (1, 58)		
	(wilks' lambda)	Well 1	Well 2	Well 3
กลุ่ม (ทดลอง-ควบคุม)	.995	.078 (p=.78)	.116 (p=.73)	.188 (p=.66)

จากตาราง 23 ผลการทดสอบพบว่า คะแนนความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่าผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน คือ

1. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ วัดก่อนการทดลองและวัดหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนหลังการทดลองและก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบคะแนนความผูกพันและความสุขใจก่อนทดลองและหลังทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ANOVA F (1, 58)										
สถิติ	EMP รวม		EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	Well รวม	Well1	Well2	Well3
	กลุ่ม (ทดลอง-ควบคุม)	119.51 (p =.00)	31.15 (p =.00)	76.20 (p =.00)	59.16 (p =.00)	6.76 (p =.01)	34.42 (p =.00)	71.18 (p =.00)	38.02 (p =.00)	41.97 (p =.00)
เวลา (Pre-Post)	381.56 (p =.00)	189.87 (p =.00)	326.87 (p =.00)	99.52 (p =.00)	2.35 (p =.01)	111.61 (p =.00)	275.00 (p =.00)	191.61 (p =.00)	111.41 (p =.00)	
กลุ่ม x เวลา	347.17 (p =.00)	151.23 (p =.00)	236.96 (p =.00)	89.62 (p =.00)	19.07 (p =.00)	99.78 (p =.00)	242.94 (p =.00)	168.82 (p =.00)	95.96 (p =.00)	

จากตาราง 24 พบว่า

1. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ วัดก่อนการทดลองและวัดหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึกทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึกทางลบ หลังการทดลองและก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### **สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2 มีดังนี้**

1. กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความผูกพันสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความสุขสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ส่วนเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลของโปรแกรม

ในการช่วงการทำโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรตลอด 22 วัน จะมีใบงาน และ ใบรายงานให้ผู้ร่วมวิจัยได้บันทึก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความผูกพัน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลของโปรแกรม ดังนี้

1. ใบงาน “สังคหวัตถุ 4”: เป็นการสะท้อนความคิด ความรู้สึกที่มีต่อความผูกพันผ่านมุมมองสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา ที่เพิ่งอบรมไป ว่าบ้านของฉันในวันนี้ ในมุมมองสังคหวัตถุ 4 เป็นอย่างไร ข้อค้นพบ มีทั้งข้อมูลในมุมบวกและมุมลบ ดังนี้ (E = Experiment = กลุ่มทดลอง, E<sub>1</sub> = กลุ่มทดลองคนที่ 1, E<sub>2</sub> = กลุ่มทดลองคนที่ 2 เป็นต้น)

### ข้อมูลในมุมบวก

#### 1. ทาน

E<sub>1</sub> : “ชื่อของให้เพื่อนทานบ่อย ๆ”

E<sub>2</sub> : “ชื่อขนมให้คนไข้ทานหลายหนแล้ว”

E<sub>6</sub> : “ให้เงินค่าเดินทางกับคนไข้ยากจน”

E<sub>22</sub> : “ให้ความรัก เอื้ออาทร เอื้อเพื่อต่อกัน”

E<sub>29</sub> : “ให้เวลาโรงพยาบาลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ”

#### 2. ปิยวาจา

E<sub>4</sub> : “พูดให้กำลังใจกัน เช่น สู้ ๆ นะน้อง”

E<sub>15</sub> : “อธิบายขั้นตอนการทำงานให้เพื่อนร่วมงานใหม่”

E<sub>27</sub> : “ให้คำปรึกษา และปลอบใจเพื่อนร่วมงาน”

E<sub>28</sub> : “ไม่พูดให้ร้ายใคร”

E<sub>30</sub> : “พูดจาให้เกียรติกัน”

#### 3. อุตถจริยา

E<sub>3</sub> : “ช่วยเหลือผู้ป่วยโควิดที่โรงพยาบาลสนาม”

E<sub>5</sub> : “ขนทรายตอนน้ำท่วม”

E<sub>11</sub> : “ทำจิตอาสาช่วยโรงพยาบาล”

E<sub>18</sub> : “ทำงานด้วยความสมัครใจ”

E<sub>20</sub> : “ดูแลคนไข้ด้วยใจรัก”

#### 4. สมนัดตตา

E<sub>6</sub> : “เห็นอกเห็นใจเข้าใจเพื่อนร่วมงานด้วยกัน”

E<sub>14</sub> : “จะรักและสามัคคีกัน”

E<sub>19</sub> : “ทำหน้าที่ให้ดีเสมอต้นเสมอปลาย”

E<sub>23</sub> : “ไม่ถือตัว เป็นกันเอง”

E<sub>27</sub> : “ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก”

#### ข้อมูลในมุลบ

##### 1. ทาน

E<sub>7</sub> : “บางคนไม่ให้เวลาทำงานส่วนร่วม”

E<sub>26</sub> : “บางทีก็ไม่ค่อยให้อภัย เพราะโกรธอยู่”

##### 2. ปิยวาจา

E<sub>8</sub> : “เคยถูกดู ด่า เวลาที่ทำผิด”

E<sub>13</sub> : “เคยถูกเพื่อนเหวี่ยงใส่ เวลาเพื่อนเคียด”

E<sub>25</sub> : “เคยถูกเพื่อนพูดประชดประชัน”

##### 3. อัถถจริยา

E<sub>5</sub> : “มีการเกี่ยงงานกัน”

E<sub>15</sub> : “บางคนไม่ร่วมกิจกรรม”

##### 4. สมนัดตตา

E<sub>8</sub> : “รู้สึกไม่ค่อยเสมอภาค”

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าข้อค้นพบส่วนใหญ่มีมุมมองด้านบวกมากกว่ามุมมองด้านลบในเรื่องสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและโรงพยาบาลในแง่บวกมากกว่าในมุลบ

2. **ใบรายงานความผูกพัน (22 วัน)** : เป็นการบันทึกสิ่งที่ได้คิด ได้พูด ได้ทำ ได้ขอบคุณ ตลอด 22 วันที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน ผ่านข้อคำถาม 7 ข้อ เพื่อได้กระตุ้นความตระหนักรู้ว่ากำลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน และการได้คิด ได้พูด ได้ทำ ได้ขอบคุณซ้ำ ๆ ย่อมส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ข้อคำถาม 7 ข้อ มีดังตัวอย่างใบรายงานความผูกพัน ดังนี้

### ใบรายงานความผูกพัน

ข้อความ	ตัวเลือกคำตอบ			
	ทำมาก	ทำค่อนข้างมาก	ทำเล็กน้อย	ไม่ทำเลย
1. วันนี้ฉันได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นให้กับหน่วยงานหรือองค์กร				
2. วันนี้ฉันได้พูดถึงดี ๆ /สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร				
3. วันนี้ฉันได้ทำในสิ่งดี ๆ /สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร				
4. วันนี้ฉันได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับหน่วยงานหรือองค์กร				
5. วันนี้ฉันได้ขอบคุณตัวเอง				
6. วันนี้ฉันได้ขอบคุณเพื่อนร่วมงานของฉัน				
7. วันนี้ฉันได้ขอบคุณโรงพยาบาลแห่งนี้				

คุณค่าและความรู้สึกที่ได้ทำกิจกรรม “สร้างความผูกพัน” ในวันนี้

---



---



---

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนดังนี้

ทำมาก	ได้	4	คะแนน
ทำค่อนข้างมาก	ได้	3	คะแนน
ทำเล็กน้อย	ได้	2	คะแนน
ไม่ทำเลย	ได้	1	คะแนน

ผลคะแนนทั้ง 7 ข้อ ของกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน ทั้ง 30

คน มีผลดังตาราง 25

ตาราง 25 คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของใบรายงานความผูกพัน

ผู้ร่วมวิจัย	คะแนนเฉลี่ย 22 วัน							รวม 7 ข้อ
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	
คนที่ 1	2.72	2.68	2.86	3.00	3.00	2.94	2.90	20.09
คนที่ 2	3.00	3.04	3.09	2.90	3.00	3.09	3.00	21.07
คนที่ 3	2.77	3.09	3.00	3.13	3.18	3.22	2.86	21.25
คนที่ 4	3.04	2.90	3.27	3.27	3.00	3.22	3.18	21.88
คนที่ 5	3.27	3.18	3.40	3.40	3.00	3.27	3.18	22.70
คนที่ 6	3.00	2.90	2.90	3.00	2.86	3.00	2.86	20.52
คนที่ 7	2.86	3.00	3.13	3.00	2.90	2.86	2.86	20.61
คนที่ 8	3.13	3.27	3.22	3.27	3.00	3.40	3.00	22.29
คนที่ 9	3.13	3.18	3.22	3.09	2.77	3.00	2, 86	21.25
คนที่ 10	3.00	3.00	3.04	3.09	2.90	3.09	3.00	21.07
คนที่ 11	3.04	3.00	3.27	3.22	2.86	3.00	3.00	21.39
คนที่ 12	3.13	3.22	3.40	3.27	3.00	3.27	3.13	22.42
คนที่ 13	2.90	3.00	3.13	3.13	3.22	3.00	2.90	21.28
คนที่ 14	3.00	3.04	3.22	3.22	3.00	3.13	3.00	21.61
คนที่ 15	3.22	3.27	3.40	3.40	3.00	3.40	3.22	22.91
คนที่ 16	3.04	3.22	3.13	3.22	2.90	3.13	3.00	21.64
คนที่ 17	3.00	3.22	3.22	3.04	3.04	3.13	3.00	21.65
คนที่ 18	3.22	3.40	3.45	3.45	3.00	3.22	3.13	22.87
คนที่ 19	3.13	3.22	3.40	3.22	22.90	3.22	3.13	22.22
คนที่ 20	3.00	2.90	3.22	3.22	3.00	3.04	3.00	21.38
คนที่ 21	3.04	3.22	3.13	3.22	2.86	3.00	2.90	21.37
คนที่ 22	3.22	3.00	3.04	3.00	2.90	3.22	3.00	21.38
คนที่ 23	3.00	3.22	3.40	3.22	3.00	3.00	2.90	21.74
คนที่ 24	3.13	3.22	3.22	3.13	2.90	3.00	2.90	21.47

ตาราง 25 (ต่อ)

ผู้ร่วมวิจัย	คะแนนเฉลี่ย 22 วัน							รวม 7 ข้อ
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	
คนที่ 25	3.04	3.22	3.40	3.40	3.00	3.22	3.13	22.58
คนที่ 26	3.22	3.40	3.40	3.22	3.13	3.22	3.13	22.72
คนที่ 27	3.00	3.13	3.22	3.22	3.13	3.22	3.13	22.05
คนที่ 28	3.13	3.22	3.22	3.00	3.00	3.13	3.13	21.83
คนที่ 29	3.22	3.40	3.45	3.45	3.22	3.40	3.40	23.54
คนที่ 30	3.00	3.22	3.22	3.00	3.00	3.13	3.04	21.61
<b>คะแนนเฉลี่ยรายข้อ (30 คน)</b>	<b>3.05</b>	<b>3.13</b>	<b>3.11</b>	<b>3.07</b>	<b>2.98</b>	<b>3.03</b>	<b>3.02</b>	<b>21.39</b>

ผลการวิเคราะห์พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมในกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ระหว่าง 20.09 ถึง 23.54 คะแนน โดยกลุ่มทดลองคนที่ 29 ได้คะแนนรวมมากที่สุด (23.54 คะแนน) และกลุ่มทดลองคนที่ 1 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด (20.09 คะแนน) และเมื่อนำไปรายงานของกลุ่มทดลองคนที่ 29 มาดูข้อความที่เขียนความรู้สึกท้ายใบรายงานแต่ละวันพบว่า มีทัศนคติต่อโรงพยาบาลในมุมมองในทางที่บวกเช่นตัวอย่างข้อความที่ว่า

“...คนไข้ที่มาหาเรา เขาไม่ได้อยากได้ยาอย่างเดียว เขาอยากได้ใจของเราด้วย”

“...วันนี้ไปจ่ายยาเวรกลางวัน ทำให้คนไข้หิวเราได้ตั้ง 4 คน คิดว่าเขาคงมีความสุขขึ้นบ้างในยามป่วยไข้”

“...เมื่อเราทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีต่อเนื้ออย่างเต็มที่ที่สุด ความขัดแย้งก็จะลดลงเอง”

“...ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานจริง ๆ”

“...ความรัก ความผูกพันที่เราคิดว่ามันหายไปตามเวลาแล้วนั้นแต่เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้น มันทำให้เรารู้สึกว่าจริง ๆ แล้วมันไม่เคยหายไปไหนเลย กลับชัดเจนกว่าเคยด้วยซ้ำ แล้วทำไมเราไม่ทำให้มันมีตลอดเวลาล่ะ แทนที่จะรอให้มีอะไรเกิดขึ้นก่อน”

“...การบ้านใบสุดท้าย บ่ายนี้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นแต่ก็เชื่อว่ามันจะเป็นความทรงจำที่ดี และมีค่าที่สุดอีกเรื่องหนึ่ง ขอขอบคุณนะ”

และจากผลดังกล่าวยังพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.98 ถึง 3.11 คะแนน ข้อที่ได้มากที่สุดคือ ข้อที่ 2 “วันนี้ฉันได้พูดสิ่งดี ๆ/สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร” (3.11 คะแนน) และ ข้อที่ได้น้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 “วันนี้ฉันได้ขอบคุณตัวเอง” (2.98 คะแนน)

สรุปได้ว่าจากข้อค้นพบในใบงานสังคหวัดถุ 4 และใบรายงานความผูกพันแสดงถึงการสนับสนุนผลการทดลองในการวิจัยระยะที่ 2 ว่าบุคลากรในกลุ่มทดลองมีความผูกพันเพิ่มขึ้นแล้ว ส่งผลความสุขใจตามมา





## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เป็นการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi-method research) โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร แล้วจะนำผลวิจัยนี้ไปสู่การวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) รูปแบบ Non-Randomized Control Group Pretest Posttest Design เป็นการนำผลการวิจัยของระยะที่ 1 มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรแล้วนำไปทดลองกับบุคลากรกลุ่มทดลอง ใช้ระยะเวลาในการทดลอง 22 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความผูกพันสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมและกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความสุขใจสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรม ประชากรเป้าหมายของการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบางปลาร้า และโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จำนวน 570 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 444 คน และประชากรเป้าหมายของการวิจัยในระยะที่ 2 คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบางปลาร้า และ โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จำนวน 444 คน ที่ได้ทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และได้นำข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 1 นำมาศึกษาวิจัยต่อในระยะที่ 2 แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่งในระยะที่ 1 นำมาเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน โดย 1) กลุ่มทดลอง คือ บุคลากรโรงพยาบาลบางปลาร้า จำนวน 30 คน และ 2) กลุ่มควบคุม คือ บุคลากรโรงพยาบาลเดิมบางนางบวชจำนวน 30 คน โดย 30 คนของทั้ง 2 กลุ่ม จะทำการเลือกบุคลากรให้เป็นสหวิชาชีพ ดังนี้ พยาบาล 6 คน นักเทคนิคการแพทย์ 1 คน ผู้ช่วย

พยาบาล 3 คน บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป 4 คน บุคลากรศูนย์ประกัน 1 คน แม่ครัว 1 คน บุคลากร  
 กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน 3 คน บุคลากรในงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก 4 คน  
 บุคลากรงานซักฟอกจ่ายกลาง 2 คน บุคลากรเวรเปล 1 คน เกสเซอร์ 1 คน ทันตแพทย์หรือผู้ช่วย  
 ทันตแพทย์ 2 คน และนักกายภาพบำบัด 1 คน เครื่องมือสำหรับการวิจัยนี้ ในการวิจัยระยะที่ 1  
 เป็นแบบสอบถามและแบบวัดเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยโครงสร้างของแบบสอบถามและแบบ  
 วัดแบ่งออกเป็น 8 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป, ตอนที่ 2 ความผูกพันของบุคลากร, ตอนที่  
 3 ความสุขใจ, ตอนที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง,  
 ตอนที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ตอนที่ 7 การมีส่วนร่วมในองค์กร และตอนที่ 8  
 สังคหวัดดู 4 สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปร และเครื่องมือ  
 สำหรับใช้ในการทดลอง ดังนี้

เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปรในการวิจัยนี้ จะใช้วัดประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาความ  
 ผูกพันของบุคลากร โดยมีการกำหนดการวัด 2 ช่วง คือ ก่อนได้รับโปรแกรม และหลังการได้รับ  
 โปรแกรม โดยใช้แบบวัดความผูกพันของบุคลากรและแบบวัดความสุขใจ เป็นแบบวัดเดียวกับ  
 ระยะที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาเรียบร้อยแล้ว และเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ  
 โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัดดู 4 และ การมีส่วนร่วมในองค์กร ที่  
 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ คือ แนวคิดเชิงพุทธ หมวดธรรมสังคหวัดดู 4 และสติ, แนวคิด  
 การมีส่วนร่วม, แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (แนวความคิดยอมรับและการให้  
 สัญญา), ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล, แนวคิด 21 วัน เปลี่ยนนิสัย,  
 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม, แนวคิดการอบรมและแนวคิดสะท้อนความคิด มาสร้างโปรแกรม  
 การพัฒนาความผูกพันของบุคลากร และดำเนินการทดลองเป็นเวลา 22 วัน โดยวัดระดับความ  
 ผูกพันและความสุขใจของบุคลากร ก่อนและหลังการทดลอง

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลใน  
 การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปร, การ  
 วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การตรวจสอบข้อตกลง  
 เบื้องต้นด้วยการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติหลายตัวแปร (multivariable normal test)  
 ด้วยการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test) การตรวจสอบค่าความเบ้ (skewness) ความโด่ง  
 (kurtosis) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์  
 สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product moment correlation Coefficient) และ การตรวจสอบ  
 ความกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory

Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรเพื่ออธิบายอิทธิพลเชิงเหตุผลที่เกิดขึ้นโดยใช้ โปรแกรมลิสเรล (lisrel program) และ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปร การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation Coefficient) และการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate analysis) ด้วยสถิติ MANOVA และ Two way Repeated ANOVA ด้วย โปรแกรม SPSS

### สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ความผูกพันของบุคลากร แนวคิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ หลักการทางพุทธศาสนา: สังคหวัตถุ 4, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงแนวคิดรูปแบบทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์นิยม มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันของบุคลากรได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 และ ความสุขใจของบุคลากร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กร, สังคหวัตถุ 4 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $p$ -value = .72, SRMR = .00, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = .99, NFI = 1.00, และ CFI = 1.00) โดยตัวแปรสาเหตุ คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร และตัวแปรเหตุ คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร สังคห วัตถุ 4 และความผูกพันของบุคลากรอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ ซึ่งสรุปผลการวิจัยตาม สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1 ได้ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าความผูกพันของบุคลากรได้รับ

อิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กร และสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27 และ .24 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 บางส่วน และสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าความสุขใจของบุคลากร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กร, สังคหวัตถุ 4 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้สนับสนุนขององค์กร, การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 โดยผ่านความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในองค์กรและสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .40, .22 และ .21 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 บางส่วน

ดังนั้นสรุปได้ว่าการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่จะนำไปออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรคือ สังคหวัตถุ 4 และ การมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะนำตัวแปรดังกล่าวไปทำการวิจัยกึ่งทดลองในระยะที่ 2 ต่อไป

### การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1

**ประเด็นที่ 1** จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่า ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สังคหวัตถุ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ .27 สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (พระธรรมปิฎก: ป.อ.ปยุตโต (2546) ) เมื่อบุคคลได้นำธรรมะหมวดนี้ไปปฏิบัติก็จะเกิดทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกัน ด้วยสิ่งของ ให้ความรู้ แนะนำสั่งสอน ตลอดจนให้ธรรมะ และอภัยซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์จึงเกิดขึ้นและดำเนินสืบต่อไปจนเกิดความผูกพัน เมื่อร่วมกับมีปิยวาจาให้กัน คือ คำพูดสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน คำพูดที่เป็นประโยชน์ย่อมสร้างความประทับใจ ไม่บาดหมางกันด้วยกับคำพูด ความสัมพันธ์ย่อมดำเนินไปอย่างไม่สะดุด และเมื่อบุคคลได้ทำอสังกัจจาย คือ ประพฤติตนเพื่อยังประโยชน์ให้ผู้อื่น ด้วยจิตไมตรี ด้วยจิตอาสาแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง รู้สึกขอบคุณในการช่วยเหลือต่าง ๆ

ผู้ให้รู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีประโยชน์กับผู้อื่น การงานก็จะสำเร็จโดยง่าย และเมื่อต่างประพฤติดนมีสมานัตตตา คือ การทำที่สม่ำเสมอ เคียงบ่าเคียงไหล่ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ทุกคนมีความเสมอภาค ไม่ถือตัว ย่อมเป็นที่รัก นำเคารพนับถือ และนำไปสู่การร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันจนเกิดความสัมพันธ์อันดีงาม สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์(ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) กล่าวว่า หลักการทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญคือ ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) สิกขา แปลว่า การศึกษา การสำเหนียก การฝึกหัด ฝึกอบรม พัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป จนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด คือการพ้นทุกข์ ซึ่งในหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 นี้คือการให้ทาน การมีปัญญาวาจา การมีอรรถจริยาและการมีสมานัตตตา ย่อมถือได้ว่าเป็นศีล เมื่อกระทำอย่างตั้งใจตั้งมั่นในการนั้น ย่อมเป็นสมาธิ และเมื่อทำสิ่งนั้นอย่างใคร่ครวญย่อมเกิดปัญญา เพราะฉะนั้นผู้ใดที่ดำเนินชีวิตตามหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 นี้ย่อมปฏิบัติครบไตรสิกขาในพุทธศาสนาย่อมส่งผลในการเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วย ซึ่งสามารถกล่าวอีกนัยหนึ่งในทางพุทธศาสนา พระไพศาล วิสาโล (2558) กล่าวว่าหลักการทางพุทธศาสนามุ่งเน้นหลักธรรมคำสั่งสอนใน 2 มิติ คือ การพัฒนา“จิต” กับ “กิจ” กล่าวคือ 1) การมุ่งเน้นการพัฒนา “จิต” คือทำให้จิตมีสติ สมาธิ ปัญญา การทำจิตใจให้ผ่องใส เบิกบาน ชัดเกลากิเลส ลด ละ เลิก สิ่งไม่ดี ทำจิตให้บริสุทธิ์ เพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความเมตตา ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ มีพลังใจ ความสุขใจ ความพอใจ เกิดความสงบขึ้นในใจ ฝึกคิดบวก ตามความเป็นจริง เห็นคุณค่าของตนเอง ฝึกจิตให้เป็นผู้ให้ คิดอยากช่วยผู้อื่น ฝึกการวางใจที่ถูกต้อง ฝึกการปล่อยวาง เมื่อจิตที่ถูกพัฒนาขึ้นย่อมส่งผลทำให้ความคิด และอารมณ์ให้เปลี่ยนไปส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดี 2) การมุ่งเน้นการพัฒนา “กิจ” คือมุ่งเน้นการปฏิบัติการลงมือทำ ปฏิบัติภาวนา ทำสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ฝึกให้มีความเพียร ทำอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่ตนเองในบทบาทต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม ฝึกช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่น การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในด้านคำพูดและการกระทำตลอดจน สอนให้งดเว้นสิ่งที่ไม่ดี เช่น การทำร้ายกัน การลักขโมย การประพฤติดินในกาม การโกหก และการใช้ยาเสพติด เป็นต้น เมื่อการพัฒนา “กิจ” ได้ทำอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกก็จะดีขึ้นตามลำดับ ส่งผลที่ดีต่อตนเอง ครอบครัวและ การงาน และสังคมต่อไป ในหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรม เพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของหมู่มิตร ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “จิต” และ “กิจ” กล่าวคือ 1) การพัฒนา “จิต” ให้จิตใจเกิดความเมตตา กรุณา อยากช่วยผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ตลอดจนการให้อภัยซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง เปลี่ยนเป็นความเห็นอกเห็นใจกัน นำไปสู่พฤติกรรมที่ลงมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความสุขใจให้กับทั้งผู้ให้และผู้รับ 2) การพัฒนา “กิจ” การให้คือการให้ทาน การให้ช่วยเหลือเป็น สิ่งของ ให้เวลา



ให้ความรัก ความเมตตา ตลอดจนการให้อภัย และเมื่อพูดกันด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ พูดให้กำลังใจกัน ไม่ทำร้ายกันด้วยคำพูดคือ ปิยวาจา การลงมือช่วยเหลือทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น จนเขาได้รับการแก้ปัญหาคือ อัศจรรย์ และเมื่อเกิดการให้ การพูดที่ดี การกระทำช่วยเหลือได้ทำอย่างสม่ำเสมออย่างไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขคือ สมานัตตตา เมื่อบุคคลใดที่ได้นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ไปพัฒนา “จิต” และ “กิจ” แล้วย่อมเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจกัน เกิดพฤติกรรมที่ปฏิบัติสิ่งดี ๆ ต่อกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพันของผู้ปฏิบัติหลักธรรมนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ของ Magnusson & Endler (1977) อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิ (2541 : 105) สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์แบ่งได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้นหรือสิ่งไม่มีชีวิต เช่น อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นจิตที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น 3) สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์เรียกว่า (Mechanical interaction) และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัตมีความเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและหรือในเชิงคุณภาพได้มากเป็นผลของสถานการณ์ปัจจุบันร่วมกับลักษณะของจิตเดิมของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างใกล้ชิดเมื่อทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนไป พฤติกรรมของเขาก็จะเปลี่ยนไปด้วย ในหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 จัดอยู่ในด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัต ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น เมื่อเห็นคนที่บ้านถูกไฟไหม้ก็ช่วยกันบริจาคเป็นเงินทอง สิ่งของ หรือในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19 (Covid 19) หลายคนช่วยกันบริจาคอาหาร น้ำดื่ม หน้ากาก หรือเงินทอง ให้กับคนยากจน คนตกงาน หรือมาขอความช่วยเหลือโรงพยาบาล ปัจจัยนี้จึงส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคลคือความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีนุช ไพรีดี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พร็อพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสมานัตตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ สูงมากต่อความผูกพัน ขณะที่ บัณฑิต เรียงชัยพฤษ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ด้านปิยวาจา และ สมานัตตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อความผูกพัน ขณะที่ ปชบาดี แยมสมุทร (2557) วิจัยกลยุทธ์

การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมในแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่า การวางระบบปิยวาจา คือสร้างระบบการสื่อสารที่ดี ประชาสัมพันธ์ด้วยปิยวาจา ส่งผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่เท่าเทียมไม่ลำเอียง คือ มีสมานัตตตา ส่งผลให้ทำงานมีคุณภาพ

**ประเด็นที่ 2** จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่า ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกตัวแปรหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ .24 การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะการมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยาอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้าร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การ ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์การหรือเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะแปรเปลี่ยนเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่ายที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจ และรับผิดชอบมากขึ้น ผลผลิตของงานจะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ได้ทำงานร่วมกันจนเป็นวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร จนเกิดความรู้สึกผูกพันกัน เช่นเดียวกับ Keith (1972) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องกันดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม เกิดความสัมพันธ์กันในกลุ่ม จนเกิดความผูกพันกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Cohen & Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ส่งผลให้สมาชิกในองค์การรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้มากขึ้น ในมุมมองตามหลักการทางพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในองค์การ ถือได้ว่าเป็นศีล และเป็นการทำ "กิจ" ที่กล่าวไว้ข้างต้นย่อมมาจากพื้นฐานของ "จิต" ที่ดีและการทำ "กิจ" นี้ย่อมส่งผลต่อ "จิต" เช่นกัน นำไปสู่พฤติกรรมบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับ Magnusson & Endler (1977 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541, น. 105) ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) การมีส่วนร่วมในองค์การ จัดอยู่ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เมื่อองค์การมีนโยบายการมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลในการมีพฤติกรรมบุคคลได้แสดงออกในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบต่าง ๆ เมื่อบุคลากรได้ร่วมคิด ร่วม



ตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผิดชอบแล้ว ย่อมส่งผลทำให้เกิดความผูกพัน สอดคล้องกับ อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เรือนจำบางขวางจังหวัดนนทบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน เรือนจำอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $p = .002$ )

**ประเด็นที่ 3** จากผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีต่อความสุข พบว่าตัวแปรเหตุ ที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความผูกพันของบุคลากร โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ .40 Kahn (1990) เป็นคนแรกที่อธิบายแนวคิดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ว่า ความผูกพันของบุคลากร จะแสดงออกใน 3 ส่วน คือ ทางกาย ทาง ใจ และทางอารมณ์ เกิดรู้สึกทางบวกต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cook (2008) การ แสดงออกในด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุนองค์กร มีการ พัฒนาความผูกพันจาก ไม่มีความผูกพัน เป็น ความผูกพันแบบต่างตอบแทน และพัฒนาสู่ระดับ ความผูกพันแบบเต็มใจ ความพอใจ และสอดคล้องกับ Briger (2014) ที่ว่า ความผูกพัน จะทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกในจิตใจ ตรงกับนิยามความสุข (Subjective well-being) ของ Diener (2010) อธิบายถึงความสุขประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) การมี ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ที่เพิ่มขึ้น และการมีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ที่ ลดลง เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความผูกพันกัน ย่อมเห็นใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ห่วงใยกัน เมื่อ พื้นที่ความผูกพันมีมากขึ้น บุคลากรย่อมทำงานด้วยความสุขใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของภัทรพรรณ แซ่ตั้ง และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลง องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าความผูกพันของ บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขณะที่ ลักษณ์ สูดดี และยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทาง สังคมและความยึดมั่นผูกพัน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตภาคกลาง พบว่า ความยึดมั่นความผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวกความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นเดียวกับ วิรุญา ศิจรยาพงษ์ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสอดคล้องในงานวิจัยระยะ ที่ 2 ในงานวิจัยนี้ กับข้อค้นพบในใบรายงานความผูกพัน 22 วัน ที่พบว่าค่าคะแนนความผูกพันใน ใบรายงานและการบันทึกความรู้สึกในใบรายงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อได้ทำกิจกรรมในโปรแกรม

การพัฒนาความผูกพันต่างๆแล้วบุคลากรในกลุ่มทดลองเกิดความรู้สึกผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น แล้วส่งผลต่อความสุขใจตามมา

**ประเด็นที่ 4** จากผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีต่อความสุขใจ พบว่าตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ .22 การมีส่วนร่วมในองค์การส่งผลต่อความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าในการทำงาน เมื่อผลงานออกมาดี ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ และมีผลต่อความรู้สึกทางบวกในใจมากขึ้น ซึ่งตรงกับความสุขใจ ที่ Diener ได้กล่าวไว้ข้างต้น การมีส่วนร่วมถือเป็นการทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ในทางพระพุทธศาสนา พระธรรมปิฎก (2541) ประโยชน์สุขในระดับ“สัมปรายภคตละ” คือ ประโยชน์สุขที่เป็นนามธรรม เป็นเรื่องของจิตใจลึกซึ้ง ประกอบด้วยคุณธรรมอยู่ภายใน เช่น ความมีชีวิตที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ การได้ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยคุณธรรม ได้ประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ เมื่อระลึกถึง ก็จะมีสุขใจ สบายใจ สุขใจ สดชื่นเบิกบานใจ เป็นความสุขที่เกิดจากการทำความดี และในมุมมองตามหลักการทางพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในองค์การ ถือได้ว่าเป็น ศีล และเป็นการทำ”กิจ”ที่กล่าวไว้ข้างต้นย่อมมาจากพื้นฐานของ”จิต”ที่ดีและการทำ”กิจ”นี้ย่อมส่งผลต่อ”จิต”เช่นกัน นำไปสู่พฤติกรรมบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับ Magnusson & Endler (1977) อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541 : 105) ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) การมีส่วนร่วมในองค์การ จัดอยู่ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เมื่อองค์การมีนโยบายการมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลในการมีพฤติกรรมบุคคล ได้แสดงออกในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เช่นได้ร่วมคิดสิ่งดี ๆ มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจ ได้ร่วมทำสิ่งที่มีประโยชน์ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เป็นประโยชน์ เมื่อระลึกถึงย่อมส่งผลให้เกิดความสุขใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลลาศ ภูวนาธิพงษ์ และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง สุขชีวิตวิถีพุทธในชุมชนเมือง ยุค 4.0 ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน ในกลุ่มเยาวชน 128 คน และกลุ่มปฏิบัติธรรมวัยผู้ใหญ่ 34 คน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มเยาวชน ตัวบ่งชี้สุขชีวิตวิถีพุทธ 25 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง ( $\chi^2 = .04$ ,  $df = 2$ ,  $p = .98$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .99$ ,  $RMR = .003$ ) และสำหรับกลุ่มปฏิบัติธรรมวัยผู้ใหญ่พบว่า องค์ประกอบ 4 ด้านของความสุข ได้แก่ สุขทางกาย สุขทางสังคม สุขทางจิตใจ และสุขทางปัญญา มีตัวบ่งชี้ 46 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง ( $\chi^2 = .70$ ,  $df = 1$ ,  $p = .40$ ,  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .97$ ,  $RMR$

= .009) ขณะที่ จริยญา วงษ์พรหม และคณะ (2558) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่ประกอบด้วย 4 มิติ กาย ใจ สังคม และปัญญา พบว่า ผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีความสุข ความพึงพอใจทั้ง 4 มิติ ขณะที่ จินดา ตูเอียง และชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ (2564) ผลของการใช้สันติวัฒนธรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ด้วยหลักพุทธสันติวิธี และหลักการมีส่วนร่วม ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ในกลุ่มอาสาที่เข้าร่วม เป็นบุคลากรกองบริหารสาธารณสุข จำนวน 25 คน พบว่า การมีส่วนร่วม ในการได้มีส่วนร่วมในการทบทวนปัญหา อุปสรรค และผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ด้วยหลักพุทธสันติวิธีเป็นพื้นฐาน ด้วยอิทธิบาท 4 ในการสร้างความสุขระดับบุคคล, ธาราณียธรรม 6 ในการขยายพื้นที่ความสุขในระดับกลุ่มคนที่มีความเห็นร่วมกัน พบว่า บุคลากรของกองบริหารสาธารณสุข เกิดวัฒนธรรมแห่งความสุข 4 ด้าน คือ กายเป็นสุข สังคมเป็นสุข จิตเป็นสุข และปัญญาเป็นสุข

**ประเด็นที่ 5** จากผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีต่อความพอใจ พบว่าตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สังคหวัตถุ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ .21 บุคลากรในองค์การถ้าได้นำหลักธรรมหมวดนี้ไปใช้ย่อมส่งผลให้เกิดความพอใจ กล่าวคือ ทาน คือการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ให้สิ่งของ ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้อภิภัยซึ่งกันและกัน ผู้รับและผู้ให้ย่อมมีความสุขใจ และเมื่อมีการพูดกันด้วยปิยวาจา การไม่กล่าวโทษกัน การไม่ว่าร้ายกัน พูดจាកันดี ๆ พูดในสิ่งที่เห็นอกเห็นใจกัน ย่อมทำให้ความทุกข์ใจลดลง ความสุขใจเพิ่มขึ้น และเมื่อต่างทำอัตตจริยา คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อกัน การเกื้อกูล การกรุณา การช่วยเหลือจุนเจือ การแบ่งเบาภาระที่ทำอยู่ ย่อมทำให้เกิดความซาบซึ้งใจ เกิดความพอใจได้เช่นกัน และเมื่อการให้ การพูด การกระทำได้กระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทำอย่างเสมอภาคกัน เมื่อผู้ให้และผู้รับ ระลึกถึงสิ่งดี ๆ เหล่านี้ ย่อมนำไปสู่ความสุขใจในระดับ "สัมปรายภักตตะ" เช่นกัน สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) กล่าวว่า ผู้ใดที่ดำเนินชีวิตตามหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 นี้ย่อมปฏิบัติครบไตรสิกขาในพุทธศาสนาย่อมส่งผลในการเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วย ขณะที่ พระไพศาล วิสาโล (2558) กล่าวว่า ในหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรม เพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของหมู่มิตร ที่มุ่งเน้นการพัฒนา "จิต" และ "กิจ" กล่าวคือการพัฒนา "จิต" ให้จิตใจเกิดความเมตตา กรุณา อยากช่วยผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ตลอดจนการให้อภิภัยซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง เปลี่ยนเป็นความเห็นอกเห็นใจกัน นำไปสู่พฤติกรรมที่ลงมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความสุขใจให้กับทั้งผู้ให้และผู้รับ และการพัฒนา "กิจ" การให้คือการให้ทาน การให้ช่วยเหลือเป็น สิ่งของ ให้เวลา ให้

ความรัก ความเมตตา ตลอดจนการให้อภัย และเมื่อพูดกันด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ พูดให้กำลังใจกัน ไม่ทำร้ายกันด้วยคำพูดคือ ปิยวาจา การลงมือช่วยเหลือทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น จนเขาได้รับการแก้ปัญหาคือ อัศจรรย์ และเมื่อเกิดการให้ การพูดที่ดี การกระทำช่วยเหลือได้ทำอย่างสม่ำเสมออย่างไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขคือ สมานัตตตา เมื่อบุคคลใดที่ได้นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ไปพัฒนา “จิต” และ พัฒนา“กิจ” แล้วย่อมเป็นธรรมชาติที่ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจกัน เกิดพฤติกรรมที่ปฏิบัติสิ่งดี ๆ ต่อกัน ส่งผลให้เกิดความสุขใจของผู้ปฏิบัติหลักธรรมนี้ ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ของ Magnusson & Endler (1977) อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541 : 105) ในหมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 จัดอยู่ในด้านจิตลักษณะตามสถานการณ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัตร ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ ปัจจัยนี้จึงส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคลคือ ความสุขใจของบุคคลากร สอดคล้องกับ สุขใจ สมุททิการ และคณะ (2564) วิจัยเรื่องสังคหวัตถุ 4 กับความสุขของผู้ปฏิบัติธรรม พบว่าสามารถทำนายความสุขได้ร้อยละ 31.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ประเด็นที่ 6** จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันเท่ากับ .08, .10 และ .03 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญนั้น Bandura (1977) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางพฤติกรรม ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสหวิชาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างนี้จึงมีแตกต่างกันเช่น การศึกษา อายุ อายุงาน ประสบการณ์ รายได้ ตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจัยชีวิตสังคมส่วนบุคคลนี้ส่งผลต่อความผูกพันเช่นกัน ซึ่งทำให้คะแนนเฉลี่ยภาพรวมไม่ส่งผลต่อความผูกพันและเมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมของแต่ละคนที่สังกัดอยู่ อาจมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสในการแสดงออก ผู้รับผลงาน และบรรยากาศในการทำงานอาจแตกต่างกันไป ย่อมส่งผลต่อปัจจัยทางพฤติกรรมคือความผูกพันที่แตกต่างกัน , สำหรับการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญนั้น Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองได้นั้นต้องเกิดจากแหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 ปัจจัย คือ 1) การมีความสำคัญ (significance) รู้สึกได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ เป็นที่นิยมชื่นชมจากบุคคลอื่น 2) การมีอำนาจ (power) ความสามารถในการควบคุม 3) การมีความสามารถ

(competence) และ 4) การมีคุณความดี (virtue) เป็นการยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้จะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำแตกต่างกันไป ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสาขาอาชีพ ทั้ง 4 ปัจจัยนี้จึงมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไป เมื่อปัจจัยบุคคลมีความแตกต่างกันย่อมส่งผลต่อปัจจัยทางพฤติกรรมคือความผูกพันที่แตกต่างกัน (Bandura, 1977) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญนั้น Eisenberger & Stinglhamber (2011) กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้นั้น บุคลากรจะรับรู้ผ่านกระบวนการ 4 กระบวนการ คือ 1) การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าการมีตัวตนรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุน ให้การช่วยเหลือ กำหนดนโยบาย ระเบียบ ขั้นตอน หรือให้สวัสดิการ ให้กับบุคลากรอะไรบ้าง 2) การใช้ดุลยพินิจขององค์กรในการสนับสนุน จนบุคลากรรู้สึกพอใจในการสนับสนุนขององค์กร 3) ความจริงใจขององค์กร การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ และ 4) ความรู้สึกไว้วางใจว่าจะได้รางวัลเมื่อทำดีมีผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อบุคลากรได้รับรู้ทั้ง 4 กระบวนการแล้ว บุคลากรรู้สึกพึงใจทำให้มีแรงขับเคลื่อนทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสาขาอาชีพ ทั้ง 4 กระบวนการนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่แตกต่างกันไป เมื่อปัจจัยบุคคลที่รับรู้แตกต่างกันไปย่อมส่งผลต่อปัจจัยทางพฤติกรรมคือความผูกพันที่แตกต่างกัน (Bandura, 1977)

## สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยนำข้อค้นพบคือตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคือ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การมาออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันโดยใช้แนวคิดต่าง ๆ คือ แนวคิดเชิงพุทธ หมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 และสติ, แนวคิดการมีส่วนร่วม, แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา), ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล, แนวคิด 21 วัน เปลี่ยนนิสัย, รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม, แนวคิดการอบรมและแนวคิดสะท้อนความคิด มาสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร และดำเนินการทดลองเป็นเวลา 22 วัน โดยวัดระดับความผูกพันและความสุขของบุคลากร ก่อนและหลังการทดลอง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร



ด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความผูกพันสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรม และกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมมีความสุขใจสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรม ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันของบุคลากร พบว่าเมื่อใช้ค่าคะแนนในการวัดผลก่อนการทดลองของทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับค่าคะแนนความสุขในการวัดผลก่อนการทดลองของทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกันเช่นกัน และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองภายในกลุ่มเดียวกันพบว่า ในกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันหลังการทดลองสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันก่อนการทดลองทั้ง 4 ด้านรวมไปถึงค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันรวม และค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านความรู้สึกทางบวกหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองและค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขด้านความรู้สึกทางลบหลังการทดลองน้อยกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ขณะที่กลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในแต่ละด้านก่อนและหลังการทดลองมีค่าใกล้เคียงกันเช่นเดียวกับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในแต่ละด้านก่อนและหลังการทดลองมีค่าใกล้เคียงกัน และเมื่อนำผลค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันและความสุขมาเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันทั้ง 4 ด้านรวมถึงค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันรวมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม, ขณะที่ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านความรู้สึกทางบวกหลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขด้านความรู้สึกทางลบหลังการทดลองของกลุ่มทดลองน้อยกว่ากลุ่มควบคุม

ผลตรวจสอบข้อตั้งเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติ MANOVA เพื่อทดสอบความแปรปรวนความสุขและความผูกพันของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ไม่พบความแปรปรวนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (not variated) เพราะฉะนั้นจึงเหมาะสมในการวิเคราะห์ต่อไปและผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยดูจากค่า Wilks' Lambda และ ค่า F พบว่าค่าสถิติที่ได้ไม่มีความสำคัญทางสถิติ แสดงว่า คะแนนทุกด้านของความผูกพันและทุกด้านของความสุขไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถือได้ว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความเป็นเอกพันธ์กัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์กร ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจ



ในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึทางลบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ค่าเฉลี่ยของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึทางลบ วัดก่อนการทดลองและวัดหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ3) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนของความผูกพันรวม ความผูกพันด้านความคิด ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการกระทำ ความผูกพันด้านการสนับสนุนองค์การ ความสุขใจรวม ความสุขใจด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสุขใจด้านความรู้สึทางบวกและความสุขใจด้านความรู้สึทางลบ หลังการทดลองและก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2 ที่ตั้งไว้ ได้ว่ากลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความผูกพันและความสุขใจสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งมี 2 ข้อ ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** จากผลการการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การมีความผูกพันสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะว่า ผู้วิจัยออกแบบโปรแกรมผ่านแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่อยู่บนหลักการการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (แนวคิดการยอมรับและการให้สัญญา) (Acceptance and Commitment Therapy) ของ Heyes และคณะ (2012) ซึ่งต้องเริ่มจากการเปลี่ยนความคิดให้เกิดการยอมรับเสียก่อน (Acceptance) โดยผู้วิจัยเริ่มจากการให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้เห็นถึงความสำคัญ ในเรื่องของความผูกพัน ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ ตั้งแต่ในครั้งแรกของเข้ารับโปรแกรมและมีการบันทึกใบงานสังคหวัตถุ 4 ใบรายงานความผูกพัน ใบงานจ่ายล่วงหน้า ตลอดจนการฝึกอบรมในรูปแบบการฟังเพลง การฝึกร้องเพลงและการร้องเพลงร่วมกัน การชมภาพยนตร์ การร้อยมาลัย แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดสะท้อนมุมมอง การแบ่งปันประสบการณ์ และมีการระดมการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรับรู้และยอมรับว่าองค์การของตนเองเป็นอย่างไรผ่าน

มุมมองสังคหวัตถุ 4 ซึ่งมีทั้งมุมมองและมุมมอง ก็ถือว่าเป็นจุดตั้งต้นในการพัฒนาต่อไป และในกิจกรรมต่าง ๆ ผู้ร่วมวิจัยจะได้ทำกิจกรรมสังคหวัตถุ 4 อย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1981) ตั้งแต่การมีส่วนร่วมขั้นตัดสินใจว่าจะช่วยเพื่อนอย่างไร ขั้นปฏิบัติการคือได้ลงไปทำกิจกรรมจริง ๆ ในหลาย ๆ กิจกรรมรวมถึงการได้ไปช่วยเพื่อนจริง ๆ ซึ่งดูได้จากนโปงงานจ่ายล่วงหน้า และใบรายงานความผูกพัน และยังเป็นการมีส่วนร่วมขั้นรับผลประโยชน์เช่น น้องในฝ่ายยอมเสียสละขึ้นเวทีแทนให้เพื่อที่จะได้เข้าอบรมเป็นต้น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในระดับที่ร่วมประเมินผล คือในใบงานจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 1 ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เขียนถึงบุคคล 3 คนที่จะไปทำการช่วยเหลือตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเวลา 1 สัปดาห์ แล้วนำมาแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน แล้วประเมินตนเองว่าจะลงไปช่วยเหลือเพื่อนในรอบต่อไปอีก 1 สัปดาห์ในใบงานจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 2 แล้วนำประสบการณ์มาเล่าอีกครั้งในกิจกรรมเรียนรู้ไปด้วยกัน การที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำกิจกรรมสังคหวัตถุ 4 ในรูปแบบต่าง ๆ ในห้องและนอกห้องอบรมก็นับว่าเป็นการให้สัญญาว่าจะทำกิจกรรม (Commitment) โดยประเมินได้จากการสังเกต การมีส่วนร่วม การเขียนบันทึก การฝึกร้องเพลง การร้องเพลง การไปช่วยเพื่อน 3 คนเป็นต้น การที่ผู้เข้าร่วมวิจัยผ่านกระบวนการยอมรับและให้สัญญา (Acceptance and Commitment Therapy: ACT) ก็เป็นจุดเริ่มต้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นต้องอาศัยแนวคิดการทำซ้ำ ๆ (Rehearsal) ตามที่ Atkinson & Shiffrin (1968) ซึ่งอธิบายได้จากทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูลและแนวคิด 21 วัน เปลี่ยนนิสัยของ Maxwell Malt (2002) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 22 วัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ในทุก ๆ วันของการทำกิจกรรมผู้วิจัยจะกระตุ้นสติการระลึกด้วย การตีระฆังบ้าง ส่งรูปภาพ ส่งข้อความ ส่งคลิปเพลง ที่เกี่ยวข้องกับทำให้ ความผูกพัน การให้กำลังใจไปทางกลุ่มไลน์ ผ่านเสียงตามสายของโรงพยาบาลโดยผู้ประสานงานวิจัยของโรงพยาบาล ซึ่งการมีสติระลึกตามหลักพุทธศาสนาและแนวคิดสติของ Jon Kabat-Zinn (1994) ตลอดจนแนวทางปฏิบัติของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโข ก็ให้อยู่กับปัจจุบัน อยู่กับการกระทำนั้น ๆ เมื่อระลึกได้ เช่นนั้นแล้วยอมกลับมาอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ ได้ต่อไปอย่างต่อเนื่องจนสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson & Endler (1977 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541, น. 105) สังคหวัตถุ 4 จัดอยู่ในด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัต ต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และการมีส่วนร่วมในองค์กร จัดอยู่ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) คือเมื่อองค์การมีนโยบาย

การมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลในการมีพฤติกรรมบุคคลได้แสดงออกในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบต่างๆ เมื่อบุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผิดชอบแล้ว ย่อมส่งผลทำให้เกิดความผูกพัน เมื่อได้ทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องย่อมส่งผลพฤติกรรมบุคคลคือความผูกพันที่สูงขึ้นตามมา

**ประเด็นที่ 2** จากผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสุขใจสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะว่า จากกระบวนการดังที่ได้อธิบายไว้ในกรอบทฤษฎีสมมติฐานข้อที่ 1 คือเน้นการปรับเปลี่ยนความคิด การยอมรับและการให้สัญญา การมีส่วนร่วม การทำซ้ำ ๆ กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา ผ่านการทำกิจกรรมสังคหวัตถุ 4 ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงไป เพราะการทำกิจกรรมสังคหวัตถุ 4 ผ่านแนวคิด และเทคนิคการพัฒนาความผูกพันข้างต้น ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการพัฒนา “จิต” และการพัฒนา “กิจ” (พระไพศาล วิสาโล, 2558) กล่าวคือ 1) การพัฒนา “จิต” ให้จิตใจเกิดความเมตตา กรุณา อยากช่วยผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ตลอดจนการให้อภัยซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง เปลี่ยนเป็นความเห็นอกเห็นใจกัน นำไปสู่พฤติกรรมที่ลงมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความสุขใจให้กับทั้งผู้ให้และผู้รับ 2) การพัฒนา “กิจ” การให้คือ ทาน การให้การช่วยเหลือเป็นสิ่งของ ให้เวลาให้ความรัก ความเมตตา ตลอดจนให้อภัย พุดกันด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ พุดให้กำลังใจกัน ไม่ทำร้ายกันด้วยคำพูดคือ ปิยวาจา การลงมือช่วยเหลือทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น จนเขาได้รับการแก้ปัญหาคือ อุตถจริยา และเมื่อเกิดการให้ การพุดที่ดี การกระทำช่วยเหลือได้ทำอย่างสม่ำเสมออย่างไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขคือ สมานัตตตา เมื่อบุคคลใดที่ได้นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ไปพัฒนา “จิต” และ “กิจ” แล้วย่อมเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจกัน เกิดพฤติกรรมที่ปฏิบัติสิ่งดี ๆ ต่อกัน ส่งผลให้เกิดความสุขใจของผู้ปฏิบัติหลักธรรมนี้ ตรงกับนิยามความสุขใจ (Subjective Well-being) ของ Diener (2010) อธิบายถึงความสุขใจประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ที่เพิ่มขึ้น และการมีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ที่ลดลง เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความผูกพันกัน ย่อมเห็นใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ห่วงใยกัน เมื่อพื้นที่ความผูกพันมีมากขึ้น บุคลากรย่อมทำงานด้วยความสุขใจมากขึ้น เมื่อจิตถูกยกระดับให้มีความสุขใจมากขึ้น ก็จะเข้าได้กับความสุขในทางพุทธศาสนาระดับที่ 2 คือ ระดับ”สัมปรายภักตถะ” คือ ประโยชน์สุขที่เป็นด้านนามธรรม เป็นเรื่องของจิตใจลึกซึ้งซึ่งลงไปเป็นประโยชน์สุขที่ประกอบด้วยคุณธรรมอยู่ภายใน เช่น ความมีชีวิตที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ การได้ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยคุณธรรม ได้ทำประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์

รวมถึงการมีศรัทธา คือความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดีงาม ในคุณความดี ในการกระทำดี ในจุดมุ่งหมายที่ดีงาม ตลอดจนมีวิถีชีวิตที่ดีงามเป็นผลให้จิตใจมีความมั่นใจและมั่นคง มีกำลังเข้มแข็งและผ่องใส พร้อมทั้งมีความสุขที่ประณีตเป็นส่วนแท้และลึกซึ่งอยู่ภายใน ส่วนประโยชน์สุขในระดับที่สองนี้ เมื่อได้ระลึกถึงเราจะรู้สึกอึดใจ สบายใจ นอกจากนี้ประโยชน์สุขที่หนึ่งที่มีประโยชน์สุขที่สองอยู่คู่ภายในด้วยจะทำให้เกิดความลึกซึ้ง เช่น การที่เรามีน้ำใจมีคุณธรรมช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยใจจริงจะทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือเราจริงอันเป็นการแสดงออกที่มาจากใจนอกจากความสุขสดชื่นที่ได้รับแล้วจากการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ยังจะได้รับความมั่นใจโดยเฉพาะความมั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตนเอง เช่น เรามีความมั่นใจในชีวิตของเราว่าได้ประพฤติดนตั้งอยู่ในความดีงามสุจริต เมื่อได้ระลึกนึกถึงชีวิตของเราขึ้นมาเราจะมีความมั่นใจในตนเอง เป็นความสุขลึกซึ้งอยู่ภายในและเมื่อเรามีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความดีงาม เกิดจากคุณธรรมภายใน ยิ่งจะทำให้เรามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น มีความมั่นใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยอันเป็นระดับความสุขที่แท้จริง ดังนั้นความสุขในระดับที่สองนี้จึงเป็นความสุขที่ลึกซึ้งเต็มใจและชุ่มฉ่ำใจ (พระธรรมปิฎก, 2541) ซึ่งใกล้เคียงกับความสุขใจ (Subjective Well-being) ของ Diener (2010) ที่เน้นมิติความหมายด้านในจิตใจ คือมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น ความรู้สึกทางบวกมีมากขึ้นและความรู้สึกทางลบมีน้อยลง ซึ่งตรงกับผลของการวิจัยนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson & Endler (1977) อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541 : 105) สังคหวัตถุ 4 จัดอยู่ในด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัตต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และการมีส่วนร่วมในองค์กร จัดอยู่ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situation factors) เมื่อองค์การมีนโยบายการมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลในการมีพฤติกรรมบุคคล ได้แสดงออกในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เช่นได้ร่วมคิดสิ่งดี ๆ มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจ ได้ร่วมทำสิ่งที่มีประโยชน์ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เป็นประโยชน์ เมื่อระลึกถึงย่อมส่งผลให้เกิดความสุขใจ เมื่อได้ทำอย่างสม่ำเสมอและได้ทำอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลพฤติกรรมบุคคลคือความสุขใจที่สูงขึ้นตามมา

### ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ระยะเวลาในการทำโปรแกรมน้อยเกินไป เนื่องจากในช่วงเวลาการวิจัยนี้เกิดสถานการณ์ระบาดของเชื้อโควิด 19 หน่วยงานที่จะเข้าไปทำการวิจัยไม่อนุญาตให้เข้าไปทำการทดลอง ต้องเลื่อนเวลาในการทดลอง และเมื่อได้เข้าไปทำการทดลองก็ยังคงอยู่ในช่วงระบาด ภาวะ

งานของบุคลากรในโรงพยาบาลมีมากขึ้นหลายเท่า จึงมีระยะเวลาให้เข้าไปทำการวิจัยทดลอง 22 วัน โดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี 21 วัน เปลี่ยนนิสัยของ Maxwell Malt (2002)

2. จากข้อที่ 1 เวลาในการทำวิจัยของผู้วิจัยเหลือน้อย กอปรกับ สถานการณ์ระบาดของเชื้อโควิด 19 ทุกหน่วยงานที่จะเข้าไปทำการวิจัยมีภาระงานมากขึ้นหลายเท่า ผู้วิจัยจึงไม่ได้เข้าไปเก็บข้อมูลระยะติดตามผล (follow up) ทำให้ไม่ทราบความคงทนยั่งยืนของโปรแกรม เมื่อผู้วิจัยถอนตัวมาแล้ว

3. การวิจัยนี้วัดผลจากการใช้ rating scale อย่างเดียว ไม่ได้เข้าไปสัมภาษณ์เจาะลึกถึงสาเหตุของความผูกพันและความสุขใจ และผลของโปรแกรมพัฒนาความผูกพันที่ได้ทำการทดลองไปซึ่งอาจทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่สำคัญบางประการได้

### ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของบุคลากรคือสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร และการที่มีอิทธิพลต่อความสุขคือความผูกพันของบุคลากร สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์กร และเมื่อนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ไปออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน แล้วนำไปทดลองในระยะที่ 2 พบว่ากลุ่มทดลองมีความผูกพันและความสุขใจมากขึ้น เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกันมากขึ้นและมีความสุขในการทำงาน โดยกำหนดนโยบายให้มีการอบรมและมีการทำกิจกรรมสังคหวัตถุ 4 ในรูปแบบต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารโรงพยาบาลบางปลาม้า ควรมีการขยายผลในการฝึกอบรมให้ทั่วทั้งองค์กร และทำกิจกรรมให้ต่อเนื่องทุกปี



1.3 ควรนำโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันไปดำเนินการในกลุ่มควบคุม (โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช) ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย ในระยะติดตามผลมากขึ้นเพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงหลังการทดลองว่าจะแสดงผลความคงทนยั่งยืนของโปรแกรมเป็นอย่างไรเมื่อผู้วิจัย ถอนตัวออกมาแล้ว เพื่อนำมาออกแบบพัฒนาโปรแกรมให้ดียิ่งขึ้นหรือใช้ในการออกแบบทำ กิจกรรมกระตุ้นเพื่อรักษาระดับความผูกพันและความสุขใจให้ต่อเนื่องสืบไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและ เจาะลึกมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาขยายผลในโรงพยาบาลชุมชนอื่นๆหรือโรงพยาบาลที่ ใหญ่ขึ้นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บริบทโรงพยาบาลว่าโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของ บุคลากรโปรแกรมนี้นี้ยังได้ผลหรือไม่

2.4 ในการขยายผลในข้อ 2.3 ควรคำนึงถึงการนำกิจกรรมในโปรแกรมการ พัฒนาความผูกพันไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ



## บรรณานุกรม

- Abou Elenein, G. A., Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Instructor's Manual to Accompany Davis & Newstrom Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed). NY: McGraw-Hill.
- Ahmed, S., Ahmad, M. S., Yousaf, M., Mothana, R. A., & Al-Rehaily, A. J. (2015). Evaluation of acute toxicity and anti-inflammatory effects of *Baccharoides schimperi* (DC.) in experimental animals. *African Journal of Traditional, Complementary and Alternative Medicines*, 12(1), 99-103.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, 49 - 61.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison. (Ed.). *Handbook of social psychology*. Worcester, MA: Clark Univ. Press.
- Anderson, M. C. (2008). Individual differences in the suppression of unwanted memories: the executive deficit hypothesis. *Acta psychologica*, 127(3), 623-35.
- Andrew, O. C. & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Andrew, O. C. & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: American's perception of life quality*. NY: Plenum Press.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- AON. (2017). *2017 Trends in Global Employee Engagement*. Retrieved from <https://www.aonhumancapital.com.au/AON.Marketing/media/Australia/pdf/Resources/Reports%20and%20research/2017-trends-in-global-employee-engagement.pdf>
- Atkinson, R. C. & Shiffrin, R. M. (1968). Human memory: A proposed system and its control processes. *The Psychology of Learning and Motivation*, 2, 89-195.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of managerial psychology, 24*(3), 220-236.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior, 80*(2), 555-564.
- Balain, S. & Sparrow, P. (2009). *Engaged to perform: A new perspective on employee engagement: Academic report*. United Kingdom: Centre for Performance-led HR, Lancaster University Management School
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barbier, E. B., Georgiou, I. Y., Enchelmeyer, B., & Reed, D. J. (2013). The Value of Wetlands in Protecting Southeast Louisiana from Hurricane Storm Surges. *PLoS ONE, 8*(3), e58715.
- Barry, G. A., (1984). Cobalt concentrations in pasture species grown in several cattle grazing areas of Queensland. *Queensland J. Agric. Anim. Sci., 41*(2), 73-81.
- Becker, H. S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *American Journal of Sociology, 66*(1), 32-40
- Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co.
- Beckhard, R. (1972). Optimizing team-building effect. *Journal of Contemporary Business, 3*, 23-32.
- Berkley, G. E. (1975). *The Craft of Public Administration*. Boston: Allyn and Bacon
- Blanchard, P., & Thacker, J. (2007). *Effective training: systems, strategies, and practices*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. NY: John Wiley & Sons.

- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago, IL: Aldine.
- Branden, N. (1981). *The Psychology of Self-Esteem*. (15th ed). NY: Bantam Book's Inc.,
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social Indicators Research*, 2(3), 315-331.
- Bridger, E. (2014). *Employee Engagement: A Practical Introduction/Emma Bridger*. Kogan Page
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Brown, R. P. (2003). Measuring individual differences in the tendency to forgive: construct validity and links with depression. *Personality & social psychology bulletin*, 29(6), 759-771.
- Bruno, F. J. (1983). *Adjustment and Personal Growth: Seven Pathway*. (2nd ed). NY: John Wiley & Sons,
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment, the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533 - 546.
- Burke, Inc. (2006). *How It All Began, Burke Report*. Retrieved from [http://www. answers. com/topic/burke-inc-1](http://www.answers.com/topic/burke-inc-1).
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 219-229.
- Buzan, T. (1995). *Use your Head*. London : BBC. Books.
- Caesens, G., Marique, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: More than reciprocity, it is also a question of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 167-173.
- Calhoun, G. J. & Morse, W. C. (1977). Self-Concept and Self-Esteem: Another Perspective. *Psychology in the School*, 14, 318-322.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management: diversity, quality, ethics & the global environment*. New Jersey: Prentice-Hall

- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods, 4*(1), 62-83
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies, NY: Cornell University Press.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. (2nd ed). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, S. (2008). *The essential Guide to Employee Engagement*. Kogan Page, London
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. NY: McGraw Hill.
- Coopersmith, S. (1959). A method for determining types of self-esteem. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 59*(1), 87-94.
- Coopersmith, S. (1984). *SEI: Self-Esteem Inventories*. California: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Coopersmith. (1981). *Self-esteem inventories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.
- Corsini, R. L. (1999). *The Dictionary of Psychology*. NY: Brunner Mazel.
- Corsini, R. L. (1999). *The Dictionary of Psychology*. NY: Brunner Mazel.
- Davis, K. (1972). *Human Behavior at Work*. NY: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Plenum.
- Dewey, J. (1997). *How we think*. NY: Dover.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.
- Diener, E. (2010). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3*(1), 1-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75

- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Measures of Well-being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research, 39*, 247-266.
- Dunbar, R. I., Kaskatis, K., MacDonald, I., & Barra, V. (2012). Performance of music elevates pain threshold and positive affect: implications for the evolutionary function of music. *Evolutionary psychology, 10*(4), 688-702.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to raise productivity. *Academy of Management Review, 13*, 639-652.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1026-1040.
- Erwin, W. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta, Ga: Georgia State University.
- Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (1999). *The management and control of quality*. (5th ed). Cincinnati, OH: South-Western, A Division of Thomson Learning.
- Evans, R. J. (1989). *Albert Bandura: The man and his ideas – A dialogue*. NY: Praeger
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M., & Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(1), 138-150.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.
- Gallup Organization. (2013). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*.

Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organization Management*, 23, 48-70.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Well: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Girdano, D. & Every, G. (1979). *Controlling Stress & Tension: A Holistic*. NJ: Prentice-Hall. Englewood Cliffs,
- Goode, I. (2003). A Pattern of Inheritances: Alan Bennett, Heritage and British Film and Television. *Screen*, 44(3), 295-313.
- Grob, C. S., McKenna, D. J., Callaway, J. C., Brito, G. S., Neves, E. S., Oberlaender, G., Saide, O. L., Labigalini, E., Tacla, C., Miranda, C. T., Strassman, R. J., & Boone, K. B. (1996). Human psychopharmacology of hoasca, a plant hallucinogen used in ritual context in Brazil. *The Journal of nervous and mental disease*, 184(2), 86-94.
- Gustavo, W. (1992). *Community Participation Proceeding*. Columbia: Habinet.
- Hackman, J. R. (1987). The Design of Work Team. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publish inf.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Wellbeing in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (pp. 205-224). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. (2nd ed). NY: Guilford Press.
- Herzberg, F. (1982). *The Motivation to Work* (2nd ed). NY: John Wiley & Sons.



- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. NY: John Wiley & Sons.
- Hewitt Associates Llc. (2004). *Research brief: Employee engagement higher at double-digit growth companies*. Retrieved from [www.hewitt.com](http://www.hewitt.com).
- Hfocus. (2561). *เจาะลึกระบบสุขภาพ*. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2017/07/14226>.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed). St Paul, MN: West.
- Jacobson, J. F., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1988). Evaluating instrument for use in Clinical nursing research. In M. Frank-Stromborg, (Ed.). *Instrument for clinical nursing research*. Connecticut: Appleton & Lange.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The Power of Being Positive: The Relation between Positive Self-Concept and Job Performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: mindfulness meditation in everyday life*. NY: Hyperion
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Keith, D. (1976). *Human behavior of work-man relations and organization behavior*. NY: McGraw-Hill.
- Kemis, M. H., Grannemann, B. D. & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013-1023.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and Level of Self – Esteem as Predictors of Anger Aroused and Hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 1013 – 1022.

- Kjeruft, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*. Retrieved from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Lawrence, D. (1987). *Enhancing Self-Esteem in the Classroom*. London: Paul Chapman Publishing
- Lee, C. & Bobko, P. (1994). Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369.
- Loper, G. L., Calloway, A. R., Stamps, M. A., Wolten, G. M., & Jones, P. F. (1981). Use of photoluminescence to investigate apparent suicides by firearms. *Journal of Forensic Science*, 26(2), 263-287.
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2009). *Personality and subjective well-being*. NY: Springer.
- Luecke, E. A. & Polzer, J. (2004). *Creating Teams with an Edge*. USA: Harvard Business School Press.
- Luecke, R. & Polzer, J. (2004). *Creating Teams with an Edge: The Complete Skill Set to Build Powerful and Influential Teams*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and Quantification of Content Validity. *Nursing Research*, 36(6), 382-385.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational psychology*, 1(1), 3-30.
- Mackoff, B. L. (2010). *Nurse Manager Engagement: Strategies for Excellence and Commitment*. London: Jones & Bartlett Publishers.
- Magnusson, D., & Endler, N. S. (1977). *Personality at the crossroads*. NY: LEA.
- Maltz, M. (2002). *The new psycho-cybernetics*. Macmillan Audio: Unabridged edition.
- Manpower. (2020). การสร้างความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.manpowerthailand.com/th/blog/2019/12/happiness-workplace-th?source=google.com>
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction

- study. *Administrative science quarterly*, 22, 57-75.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. NY: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1962). Business Drive and National Achievement. D. Van Nostrand.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment. The result of leadership. *The Journal of nursing administration*, 25(9), 17-26.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Mohamad, S. S., Rusdi, S. D., & Hashim, N. H. (2014). Organic Food Consumption among Urban Consumers: Preliminary Results. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 130, 509-514.
- Mowday, R. T. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. NY: Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. NY: Academic Press
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work Behavior*. NY: McGraw-Hill.
- Murray, C. (2002). IQ and Income Inequality in a Sample of Sibling Pairs from Advantaged Family Backgrounds. *American Economic Review*, 92(2), 339-343.
- Mussen, P. (1969). *The Psychological Development of the Child*. (2nd ed). NJ: Prentice-Hall.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (10<sup>th</sup> ed). NY: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. (12<sup>th</sup> ed). Singapore: McGraw-Hill Companies USA.

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. NY: McGraw-Hill Book.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1.
- Pope, A. W., McHale, S. M., & Craighead, W. E. (1988). *Self-esteem enhancement with children and adolescents*. Great Britain: Pergamon Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-09.
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Driver of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Oxford, England: Houghton Mifflin.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rubin, R. A., Dorle, J., & Sandridge, S. (1977). Self-esteem and School Performance. *Psychology in School*, 14(3), 503 – 507.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619.

- Salami, S. O. & Omole, O. A. (2005). Participation in decision making process, incentives, and training as predictors of organizational commitment among industrial workers. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 8(2), 210-227.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Marti´Nez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Sasse, C. R. (1978). *Person to Person*. Peoria: Benefit.
- Savin-Williams, R. C. (1998). The disclosure to families of same-sex attractions by lesbian, gay, and bisexual youths. *Journal of research on Adolescence*, 8(1), 49-68.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143 - 150.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- SHRM. (2010). *The Gallup Q12 Employee Engagement Questionnaire*. Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0510fox3.aspx>
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: perspectives for business and the public sector*. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Company.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human resource development international*, 15(5), 529-547.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (3rd ed). NY: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., Ingron, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organization: An Introduction*. Boston: Kent Publishing
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W. B., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207.
- The Gallup Organization. (2008). *Employee Engagement. Gallup's Research-Based Approach*. Retrieved from <http://gmj.gallup.com/content/126173/Bolster-Employees-Confidence.aspx>.
- Towers, P. (2003). *Towers Perrin Announces Launch of Executive Compensation Resources – ECR*. Retrieved from <http://www.allbusiness.com/insurance/propertycasualty-insurance-commercial-lines/5172931-1.html>.
- United Nation. (1981). Department of International Economic and Social Affairs. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. In *Report of The Meeting for The Adhoc Group of Experts*. NY: United Nations.
- United Nations. (1981). *Department of International Economic and Social Affairs. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. Report of The Meeting for The Adhoc Group of Experts*. NY: United Nations.
- United Nations (1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. United Nations: UN Press.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Dordrecht: Springer.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- WHOQOL Group. (1993) Study Protocol for the World Health Organization Project to Develop a Quality of Life Assessment Instrument (WHOQOL). *Quality of Life*



*Research*, 2, 153-159.

Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008).

Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants.

*Journal of occupational health psychology*, 13(4), 345.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.

เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ ศศ. บ. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เทียน จิตตสุโก. (2531). แต่เธอผู้รู้สึกตัว. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: กลุ่มเทียนสว่างธรรม.

เนาวรัตน์ ชุง. (2558). การลดความขัดแย้งในองค์กรโดยใช้หลักภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และมนุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบระหว่างพนักงาน กลุ่มบริษัทเอเชียและกลุ่มบริษัทยุโรป-อเมริกา. (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เพชรรัตน์ นิลประเสริฐ และ ระพีพรรณ พิริยะกุล. (2561). อิทธิพลของการผูกพันต่อเป้าหมาย การแสวงหาความรู้ และการสื่อสารต่อความผูกพันในองค์กร : แนวคิดของตัวเองในตัวแทนชายตรงในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(1), 38-46.
- เสริมศักดิ์ ศิลาภรณ์. (2537). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไสยมยสิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กนกพร จันทรดิลกรัตน์, ชันทอง วัฒนประดิษฐ์, และ พระมหาดวงเด่น สฐิตญาโณ. (2560). ศึกษาวิเคราะห์องค์การสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 5(พิเศษ), 250-254.
- กมลลาศ ภูวนาธิพงค์. (2561). โครงการสุขชีวีวิถีพุทธในชุมชนเมือง ยุค ๔.๐: กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2526). แผนการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กัณทิมา คุณาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต, และ อิศเรศ คັນสนียวิทย์กุล. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 83-94.
- กัมปนาท วอขวา. (2555). ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอชอาร์ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กานต์พิชชาบุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงาน

โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, ณภัทร วุฒิวงศา, ภรพัทธ์ ชูแช, และ ปิยะวุฒิ ศิริมงคล. (2558). อิทธิพลของ  
ความพึงพอใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อ  
ควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรม. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(1),  
99-115.

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส)*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กীরติกร บุญส่ง และ หทัยกานต์ กุลวชิราวรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพ ของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก 125 กลุ่มวิชาชีพสนับสนุน  
ในการขับเคลื่อนองค์กร รั้ววิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO).  
*วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(3), 125-137.

ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และ จินดา ตู้อึ้ง. (2564). สันตินวัตกรรมเพื่อการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง  
ความสุขของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 9(7),  
2980-2992.

งามตา วณิกานนท์ และ อูษา ศรีจินดารัตน์. (2551). *โครงการย่อยที่ 8 ผลการพัฒนามารดาต้านจิต  
ลักษณะและทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการอบรมบุตรของมารดาและความรับผิดชอบการเรียนรู้  
ของบุตรวัยรุ่นตอนต้น : การศึกษาขั้นต้น*. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 121). กรุงเทพฯ:  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรัญญา วงษ์พรหม, ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์, นवलณี ประเสริฐสุข, และ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2558). การ  
มีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการ Veridian E-  
Journal, Silpakorn University*, 8(3), 41-54.

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดน  
เกิน จำกัด*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

จิตตระการ ศุภรัตน์. (2543). *การรับรู้ความสามารถแห่งตนกับแบบแผนชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของสตรี  
ที่ต้องโทษในเรือนจำ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล

สตรี). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. (2548). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภายในคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงาน บริษัท อาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์ เคมีคัล โปรดักส์ จำกัด*. (ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชมรมจริยธรรม สวส. (2561). *ธรรมะกับการทำงาน*. สืบค้นจาก

[http://nih.dmsc.moph.go.th/KM/56/Dhamma\\_at\\_work.pdf](http://nih.dmsc.moph.go.th/KM/56/Dhamma_at_work.pdf).

ชลภัศสรณ์ ศรีวรรณัตถ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานแผนกห้องใช้อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคภัณฑ์หนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 185-200.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2560). *การสร้างความผูกพันในการทำงาน (Work Engagement)*. สืบค้นจาก <http://chatchawal-ora.blogspot.com/2017/02/work-engagement.html>

ชัยพร วิชชาภูธ. (2520). *ความจำมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ชุตีรัตน์ ชมพือรัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแอปปีเคเรสต์ (ประเทศไทย) จำกัด*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัชชา ตั้งตรงฤทัย. (2559). การศึกษาบทบาทของเพลงร็อคในการปลูกฝังคุณค่าและการสร้างกำลังใจ ในการดำเนินชีวิตของเยาวชน. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า*, 2(2), 19-38.

ณัฐบุต บุญช่วย. (2557). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ*. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐวุฒิ วิถีทวีวรรต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *วารสารทันตภิบาล*, 10(2), 105-

108.

- ดวงพร พรวิทยา. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดารณี เทียมเพ็ชร. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). วิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดุษฎี โยเหลา. (2558). *การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ประจำปี 2558*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตีรณ พงศ์มพัฒน์. (2552). *ความสุขในระบบทุนนิยม*. สืบค้นจาก <https://www.sarut-homesite.net/%e0%b8%84%e0%b8%a7%e0%b8%b2%e0%b8%a1%e0%b8%aa%e0%b8%b8%e0%b8%82%e0%b9%83%e0%b8%99%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%9a%e0%b8%9a%e0%b8%97%e0%b8%b8%e0%b8%99%e0%b8%99%e0%b8%b4%e0%b8%a2%e0%b8%a1-%e0%b8%95/>
- ทิวพร อนันตพงษ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตย การบรรลุลูกตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยเด็กตอนกลางในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธรรณิฉน์ อภาณุกิจ. (2551). *ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมประหยัด พลังงานไฟฟ้าในอาคารสำนักงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉัชนน วรณพิณ. (2553). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ*. *วารสารการพยาบาลรามธิบดี*, 18(1), 9-23.
- ธีระดา ภิณูญ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มมรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ:



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.

นภดล ฤทธิโสภ. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทาง สังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 13(1), 51-65.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรพต ไชยกิจ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิжитอล (ประเทศไทย) จำกัด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต, 26, 20-30.

บุญเทือง โพธิ์เจริญ. (2551). แผนชีวิตวัยเกษียณ. กรุงเทพฯ: สุานบุ๊ค.

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพัน องค์กรศึกษากรณี: ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปชาบดี แย้มสุนทร. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหกรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 9(17), 83-95.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล รามธิบดี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล

ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่ม คุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,



กรุงเทพฯ.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา.* (ปริญญา  
นิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปรียากร มิมะพันธุ์. (2556). *เดล คาร์เนกี ระบุเปิด AEC อย่าตระหนกเรื่องสมองไหล มองไม่ใช่  
ปัญหาหลัก เตือนเปลี่ยนงานภายในประเทศปัญหาใหญ่กว่า ชูผลวิจัยเน้นผู้บริหารเร่ง  
ยกระดับความสัมพันธ์ในองค์กร.* สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/prg/1669194>.

ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์. (2555). *ปัจจัยทุกระดับ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่  
องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปัดณธร เขียรชยพุกษ์. (2552). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยน  
ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม. วารสาร  
พฤติกรรมศาสตร์, 11(1), 73-96.*

ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, ปริศนา ใจบุญ, ประเสริฐ ประสมรักษ์, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, และ สมบูรณ์  
เทียนทอง. (2554). *ความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในบุคลากรคณะ  
แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศรีนครินทร์เวชสาร, 28(4), 537-544.*

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). *ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์  
และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดระบบคุณภาพ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- บุรีมาพร แสงพยับ. (2553). ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อการตระหนักรู้ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาให้คำปรึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2555). คนผูกพันองค์กรลดลง-ทำงานไม่ถึง 5 ปี พร้อมตีจาก. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/management/detail/9550000093623>
- พงศ์ธวัช วิวังสุ. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ใน ผลงานวิจัยที่น่าเสนอผลงานในที่ประชุม ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์. กรุงเทพฯ.
- พงศ์ศิริ คำขันแก้ง และคณะ. (2560). องค์ประกอบการบริหารแบรนด์เชิง กลยุทธ์สำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในประเทศไทย: หลักฐานเชิงประจักษ์ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน. วารสารปริชาติ ฉบับพิเศษ จากงานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27 ประจำปี 2560.
- พงศ์ศิริ คำขันแก้ง, สุกฤษฎี สิมโพธิ์ทอง, ดาริณี ตัณฑวิเชียร, และ ศิริพันธ์ จูรีมาศ. (2560). อิทธิพลของความมีอิสระในงานและการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน: กรณีศึกษาในโรงเรียนนานาชาติอังกฤษแห่งภาคเหนือ. วารสารวิชาการตลาด และการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 4(2), 59-69.
- พรพนา พัชรรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. (งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระไพศาล วิสาโล. (2558). ทำเต็มที่แต่ไม่ซีเรียส. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2552). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 30).  
กรุงเทพฯ: มุลินีธรรมทานกุศลจิต.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ:  
พุทธธรรม.

พระมหาสุชิน สุชีโว (สมบุญธสุข). (2546). *การศึกษาวิเคราะห์เรื่องหลักการสงเคราะห์ญาติใน  
พระพุทธศาสนาเถรวาท*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์  
ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาสุทิตย์อาภากร (อบอุ้น) และคณะ. (2556). *สุขที่ได้ธรรม*. นนทบุรี: สำนักงานกองทุน  
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณ์ราชวิทยาลัย.

พัชรี รัตนพันธ์. (2551). *สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการ  
วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิต  
บัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
กรุงเทพฯ.

ภัทรลภา ลิ้มกิติศุภสิน (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการ  
พัฒนาคุณภาพการบริหารพยาบาล*. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ภัทรพรพรรณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและ  
ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย  
จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *Veridian E-Journal, Silpakorn  
University*, 8(3), 281-296.

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance)*. ใน *การ  
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. (น. 11-  
12). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

ภาณุมาศ ภมรบุตร. (2558). *อิทธิพลของเพลงเพื่อชีวิตที่มีต่อทัศนคติและพฤติกรรมเลียนแบบของ  
นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตหัวหมาก*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการสื่อสาร  
พัฒนาการ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- มณีนุช ไพโรจน์. (2552). การนำสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเสส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.). (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- มนตรี วิชัยวงษ์, เจริญ กระพิดา, และ กมล บุตรชารี. (2562). การเสริมสร้างสุขภาวะด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนการเคหะหนองหอย จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(1), 169-179.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่มที่ 2). (น. 50-51). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจฉรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล, และ ศิริพร ครุฑทาศ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9(1), 52-62.
- ลักษมี สูดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วารสารเกื้อการุณย์, 19(2), 42-59.
- วรรณวิไล วรวิเศษิต. (2540). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณะ บรรจง, ธงชัย เครือหงษ์, อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และ ศิโรจน์ พิมาน. (2558). ตัวทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, ฉบับมากราคม - มิถุนายน 2558, 21-30.
- วรรณน บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วันชัย เมธาอภิรักษ์, พระมหามิตร ฐิตปัญญา, และ โสวิทย์ บำรุงภักดี. (2561). การสร้างสุขตาม  
หลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น. *Dhammathas  
Academic Journal*, 18(3), 271-282.

วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและ  
บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎี  
บัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2544). *พระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนา  
พานิช.

วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*. สืบค้นจาก  
[http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa  
=showpage&pid=2](http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa<br/>=showpage&pid=2).

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน  
โรงพยาบาลรามธิบดี*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์). มหาวิทยาลัย  
มหิดล, กรุงเทพฯ.

ศยามล เอกะกุลานันต์. (2550). *สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์ วท.ด.  
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยสายวิชาการ*. รายงานวิจัยจากเงินงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
ทรวิโรฒ ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน*



- ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. นนทบุรี: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2557). *ประมิตความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ  
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ศิริพร ไทยกรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย  
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สงกรานต์ เลิศสุภวงค์ และ อริส ส้ารอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถใน  
ตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท  
รถไฟฟ้ า ร.ฟ.ท. จำกัด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 240-248.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 47).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ฉัตรชัย ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ชร์แอนดีโฮม จำกัด.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน  
(องค์การมหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพัฒนา  
สังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด  
(ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมหญิง ลมูลพัทตร์. (2558). *ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการ  
พยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของการพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพ*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรม  
ศาสตร์ ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2544). *แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเพื่อเตรียมการประกันคุณภาพการศึกษา*.  
*วารสารวิชาการ*, 4(10), 30-42.



สำนักงาน ก.พ. (2562). *มาตรการการบริหารจัดการกำลังพลภาครัฐ (2562-2565) และแนวทางปฏิบัติ*. (น. 2-134). นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรื. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. (น. 1-224). กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรื.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานนายกรัฐมนตรื. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ. ศ. 2560-2564*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th>

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุดใจ สมิติการ, พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินนุโท, และ วิชชุดา ลีดิโชติรัตนนา. (2564). *สังคหวัตถุ 4 กับความสุขของผู้เคยผ่านปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรม*. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 13-22.

สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหายุเป็นตัวแปรกำกับ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุพัตรา พันธวรุ. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. (ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุนททรัพย์ใจเหล็ก. (2541). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุวรรณณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์. (2554). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัดฤๅ4 ของฝ่าย ทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment). วารสาร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9, 34-41.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2).

อรรวรรณ เครือแป้น. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 29(2).

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2558). ทฤษฎีการรับรู้. สืบค้นจาก

<http://theoryplaza.blogspot.com/2015/03/blog-post.html>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
และผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความสุขใจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาแปลผลในการวิจัย ภาวรวม โดยจะไม่เปิดเผยรายละเอียดใด ๆ ของผู้ทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็น ความลับและนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกท่านหรือ หน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นพ.สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ชื่อ.....นามสกุล.....โรงพยาบาล.....

### แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement)
- ตอนที่ 3 ความสุขใจ (subjective well-being)
- ตอนที่ 4 การรับรู้ความสามารถในตนเอง
- ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
- ตอนที่ 7 การมีส่วนร่วมในองค์กร
- ตอนที่ 8 สังกหัตถ์ 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด  สมรส  หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาโท  ระดับปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน

เป็นข้าราชการ  พนักงานราชการ  พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
 ลูกจ้างประจำ  ลูกจ้างชั่วคราว  ลูกจ้างรายวัน  
 ลูกจ้างรายคาบ  ลูกจ้างแบ่งค่าตอบแทน (หมอนวดแผนไทย)  
 อื่น ๆ ระบุ .....

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี  1 - 5 ปี  6-10 ปี  
 11-15 ปี  16 - 20 ปี  มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. รายได้/เงินเดือน.....บาท/เดือน



## ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
3 เห็นด้วย  
2 ไม่เห็นด้วย  
1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement)		ระดับความรู้สึกผูกพัน			
		4	3	2	1
<b>ด้านความคิด</b>					
1	ฉันใช้ความคิดเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ				
2	ฉันยึดมั่นกับเป้าหมายขององค์กร มากกว่าเป้าหมายส่วนตัว				
3	ฉันคิดเสมอว่า งานของฉันคือต้องสนับสนุนและให้บริการลูกค้าให้ดีที่สุด				
4	ฉันไม่เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น				
<b>ด้านอารมณ์</b>					
5	ฉันรู้สึกเหมือนโรงพยาบาล เป็นเหมือนบ้านของฉัน				
6	ฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่โรงพยาบาล				
7	ผลงานที่ฉันทำทุกชิ้น สร้างความภาคภูมิใจในแก่ฉัน				
8	ฉันอดทนเสมอ แม้บางครั้งจะมีอุปสรรคในการทำงาน				
9	ฉันเต็มใจทำทุกอย่าง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน				
<b>ด้านการกระทำ</b>					
10	ฉันทุ่มเททำงานให้กับโรงพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับ				
11	ฉันทำงานในหน้าที่อย่างรอบคอบ แม้จะได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน				
12	ฉันใช้เวลาในการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน				

ข้อคำถาม ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement)		ระดับความรู้สึกผูกพัน			
		4	3	2	1
13	ฉันทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน				
14	ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร				
15	ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด				
16	ฉันอาสาทำงานที่ทำทนายหรืองานเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคของ หน่วยงาน				
17	ฉันไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร แม้ว่าจะต้อง ปรับตัวมากมาย				
18	ฉันร่วมมือในการทำกิจกรรมขององค์กร แม้ว่าจะต้องใช้เวลา นอกเวลางาน				
19	ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเสมอ				
20	ฉันสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ				
<b>ด้านการสนับสนุน</b>					
21	ฉันบอกผู้อื่นว่าโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มีคุณค่า ควร มาร่วมงาน				
22	ฉันปกป้องโรงพยาบาลด้วยการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจน เมื่อมีผู้กล่าวหา				
23	ฉันบอกผู้อื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลอย่างภูมิใจ				

### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขใจ

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่า ดังนี้

#### 3.1 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 7 ระดับ

- 7 เห็นด้วยมากที่สุด
- 6 เห็นด้วย
- 5 ค่อนข้างเห็นด้วย
- 4 เฉย ๆ ไม่ใช่ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย
- 3 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 2 ไม่เห็นด้วย
- 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อคำถาม ความพึงพอใจในชีวิต		ระดับความพึงพอใจในชีวิต						
		7	6	5	4	3	2	1
1	โดยภาพรวมแล้วชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้							
2	สภาพการดำเนินชีวิตของฉันดีมาก							
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่							
4	ในปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว							
5	ถ้าฉันสามารถยืมเวลากลับไปในอดีตได้ ฉันแทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรเลย							

## 3.2 แบบวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ 5 ระดับ

- 5 เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา  
 4 เกิดขึ้นบ่อย  
 3 เกิดขึ้นบ้าง  
 2 ไม่เกิดขึ้น  
 1 เกิดขึ้นน้อยครั้งหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อคำถาม ความรู้สึกทางบวก		ระดับความรู้สึกทางบวก				
		5	4	3	2	1
6	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้น่าอยู่					
7	ฉันรู้สึกที่ติดกับชีวิตปัจจุบัน					
8	ขณะนี้ฉันรู้สึกพึงพอใจ					
9	ฉันรู้สึกมีความสุข					
10	ฉันรู้สึกรื่นรมย์สนุกสนานว่าเรีง					
11	ฉันรู้สึกมีความยินดีมองผู้อื่นในด้านบวก					

ข้อคำถาม ความรู้สึกทางลบ		ระดับความรู้สึกทางลบ				
		5	4	3	2	1
12	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้ไม่น่าอยู่					
13	ฉันรู้สึกไม่ติดกับชีวิตปัจจุบัน					
14	ฉันรู้สึกไม่พึงพอใจ					
15	ฉันรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต					
16	ฉันรู้สึกกลัว					
17	ฉันรู้สึกโกรธ					

#### ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 ค่อนข้างเห็นด้วย
- 3 เฉย ๆ
- 2 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 1 ไม่เห็นด้วย

ข้อคำถาม การรับรู้ความสามารถของตนเอง		ระดับการรับรู้ความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1	เมื่อฉันวางแผนไว้ ฉันมั่นใจว่าสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้					
2	ฉันไม่ค่อยเอาใจใส่ในงานทั้ง ๆ ที่ควรต้องทำ					
3	ฉันจะยังคงทำงานต่อไปจนสำเร็จแม้จะพบอุปสรรค					
4	เมื่อใดก็ตามที่ฉันตั้งเป้าหมายสำคัญไว้กับตัวเองแล้ว ฉันไม่ค่อยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ฉันมักจะหลีกเลี่ยงในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค					
6	เมื่อใดก็ตามที่ฉันเห็นว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ฉันจะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับมัน					
7	ถึงแม้ว่าจะต้องทำในสิ่งที่ฉันไม่ถูกใจ ฉันก็จะพยายามสู้จนงานนั้นสำเร็จ					
8	ถ้าฉันตัดสินใจจะทำสิ่งใดแล้ว ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะทำต่อไปจนสำเร็จ					
9	เมื่อฉันประสบความสำเร็จในการทำงานใด ฉันก็จะเลิกที่จะทำสิ่งนั้นต่อไป					
10	เมื่อมีปัญหาที่ไม่ได้คาดคิดไว้เกิดขึ้น ฉันจะไม่พยายามจัดการกับปัญหานั้น					
11	ฉันพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ถ้าฉันพบว่าสิ่งนั้นทำให้ฉันยุ่งยากหรือเกิดปัญหา					
12	ฉันรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตัวเอง					

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
3 เห็นด้วย  
2 ไม่เห็นด้วย  
1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม การเห็นคุณค่าในตนเอง		ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง			
		4	3	2	1
1	ฉันเป็นคนมีคุณค่าทัดเทียมกับผู้อื่น				
2	ฉันเป็นคนมีคุณสมบัติที่ดีหลายอย่าง				
3	ฉันรู้สึกว่าคุณทำอะไรไม่สำเร็จเลย				
4	ฉันมีความสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีเท่าผู้อื่น				
5	ฉันมีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยเหลือเกิน				
6	ฉันคิดถึงตัวเองในทางที่ดี				
7	โดยทั่วไปแล้วฉันมีความพอใจในตัวเอง				
8	ฉันไม่รู้สึกล้นเกินตัวเอง				
9	ขณะนี้ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์				
10	บางครั้งฉันคิดว่าตนเองไม่มีอะไรดีเลย				



### ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 6 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 6    จริงที่สุด
- 5    จริง
- 4    ค่อนข้างจริง
- 3    ค่อนข้างไม่จริง
- 2    ไม่จริง
- 1    ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร		ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร					
		6	5	4	3	2	1
1	โรงพยาบาลเอาใจใส่ต่อความอยู่ที่ดีของฉัน						
2	โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมของฉัน						
3	โรงพยาบาลไม่ค่อยสนใจในตัวฉันเท่าใดนัก						
4	โรงพยาบาลใส่ใจในความคิดเห็นของฉัน						
5	โรงพยาบาลเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ถ้าฉันมีความต้องการสิ่งใดเป็นพิเศษ						
6	เมื่อฉันมีปัญหา จะได้รับความช่วยเหลือจากโรงพยาบาล						
7	โรงพยาบาลจะให้ภัยเมื่อฉันทำความผิดพลาดโดยไม่ได้ตั้งใจ						
8	โรงพยาบาลจะเอาเปรียบฉันเมื่อมีโอกาส						

### ตอนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81-100
- 4 เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 61-80
- 3 เข้าร่วมกิจกรรมบ้างครั้ง คิดเป็นร้อยละ 41-60
- 2 เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 21-40
- 1 ไม่เข้าร่วมกิจกรรมเลย คิดเป็นร้อยละ 1-20

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์กร		ระดับความรู้สึก การมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
1	ฉันมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริการให้มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย					
2	ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งานในหน่วยงาน					
3	ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นหรือตรวจสอบ หรือทำการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมใช้งาน					
4	ฉันมีส่วนร่วมจัดเตรียมความพร้อมของทีมงานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์					
5	ฉันมีส่วนร่วมจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ในการให้บริการโรงพยาบาล					
6	ฉันมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อความสบายของผู้รับบริการ					
7	ฉันมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการให้บริการในโรงพยาบาล					
8	ฉันมีส่วนร่วมในการรับฟังปัญหาและจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ					
9	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการให้บริการแก่					

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์กร		ระดับความรู้สึก การมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
	ผู้รับบริการด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งด้านกิริยา วาจา และท่าทาง					
10	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือทำแผนผังขั้นตอนการบริการของหน่วยงาน					
11	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการจัดทำตารางกิจกรรมการให้บริการของโรงพยาบาล					
12	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการจัดบริการพิเศษเพื่อลดความแออัดของผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาล					
13	ฉันมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการทำงานของแผนก					
14	ฉันมีส่วนร่วมในการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ					
15	ฉันมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรึกษากับผู้มารับบริการ					
16	ฉันมีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน					
17	ฉันมีส่วนร่วมในการสอนหรือเป็นที่เลี้ยงแก่เจ้าหน้าที่ใหม่ในหน่วยงาน					
18	ฉันมีส่วนร่วมเสนอแนะด้านดูแลสิ่งแวดล้อมเพื่อความสบายของผู้รับบริการ					
19	ฉันมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงาน					
20	ฉันมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดประชุมวิชาการในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น					
21	ฉันมีส่วนร่วมในการกำหนด ทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ					
22	ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน					

### ตอนที่ 8 คำถามเกี่ยวกับการมีสังคหวัตถุ 4

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตราวัดประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 ค่อนข้างเห็นด้วย
- 3 เฉย ๆ
- 2 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 1 ไม่เห็นด้วย

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์กร		ระดับความรู้สึก การมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
<b>ทาน</b>						
1	ฉันให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
2	ฉันให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ					
3	ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทน					
4	ฉันอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและอื่น ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน					
5	ฉันมักจะให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา					
6	ฉันยินดีแบ่งปันความรู้ที่มีแก่เพื่อนร่วมงาน					
<b>ปิยวาจา</b>						
7	ฉันพูดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟังแก่เพื่อนร่วมงาน					
8	ฉันพูดจาด้วยความจริงใจไม่มีการเสแสร้งแก่เพื่อนร่วมงาน					
9	ฉันพูดจาด้วยถ้อยคำนุ่มนวลเป็นประโยชน์ และเป็นกันเองแก่เพื่อนร่วมงาน					

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์กร		ระดับความรู้สึก การมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
10	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการเข้าใจผิด ท่านชี้แจงให้เข้าใจด้วยถ้อยคำ สุภาพ					
11	ฉันไม่พุดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ					
12	ฉันไม่พุดนินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
<b>อัตถจริยา</b>						
13	ฉันเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน					
14	ฉันมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในองค์กร					
15	ฉันปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี					
16	ฉันไม่นิ่งนอนใจ เมื่อเห็นสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร					
17	ฉันมีความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เห็นว่ามีประโยชน์ ต่อองค์กร					
18	ฉันเต็มใจช่วยเหลือองค์กรเมื่อเกิดปัญหา ไม่ว่าจะได้รับการร้องขอ หรือไม่ก็ตาม					
19	ฉันไม่คำนึงถึงผลตอบแทนใด ๆ แม้ว่างานที่ทำจะเกินกว่าหน้าที่ ของตนทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
<b>สมานัตตตา</b>						
20	ฉันให้คำแนะนำและให้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
21	ฉันสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่พึงประสงค์ได้					
22	ฉันปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี					
23	ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากต้องทำสิ่งใดที่เป็นภาระเปรียบเพื่อน ร่วมงาน					
24	ฉันปฏิบัติตนในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อย่างเหมาะสม					

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์การ		ระดับความรู้สึก การมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
25	ฉันให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่ว่าเขาเหล่านั้น จะมีฐานะทางสังคมแตกต่างจากฉัน					
26	ฉันพร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขไปกับเพื่อนร่วมงาน					

.....

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้





## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสนใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน หนึ่งข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาแปลผลในการวิจัยภาพรวม โดยจะไม่เปิดเผยรายละเอียดใด ๆ ของผู้ทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นพ.สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์



ชื่อ.....นามสกุล.....โรงพยาบาล.....

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### โรงพยาบาล

- บางปลาหมอ                       เดิมบางนางบวช

#### ลักษณะงาน

- พยาบาล  
 ทันตแพทย์  
 ผู้ช่วยทันตแพทย์  
 นักกายภาพบำบัด  
 เภสัชกร  
 นักเทคนิคการแพทย์  
 ผู้ช่วยพยาบาล  
 เหวรเปล  
 แม่ครัว  
 บุคลากรซีกฟอก – จ่ายกลาง  
 งานบริการทั่วไปงานแพทย์แผนไทย และแพทย์ทางเลือก  
 งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว และชุมชน

เบอร์โทร \_\_\_\_\_

## ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่าความคิดเห็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3 เห็นด้วย
- 2 ไม่เห็นด้วย
- 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement)		ระดับความรู้สึกผูกพัน			
		4	3	2	1
<b>ด้านความคิด</b>					
1	ฉันใช้ความคิดเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ				
2	ฉันยึดมั่นกับเป้าหมายขององค์กร มากกว่าเป้าหมายส่วนตัว				
3	ฉันคิดเสมอว่า งานของฉันคือต้องสนับสนุนและให้บริการลูกค้าให้ดีที่สุด				
4	ฉันไม่เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น				
<b>ด้านอารมณ์</b>					
5	ฉันรู้สึกเหมือนโรงพยาบาล เป็นเหมือนบ้านของฉัน				
6	ฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่โรงพยาบาล				
7	ผลงานที่ฉันทำทุกชิ้น สร้างความภาคภูมิใจในแก่ฉัน				
8	ฉันอดทนเสมอ แม้บางครั้งจะมีอุปสรรคในการทำงาน				
9	ฉันเต็มใจทำทุกอย่าง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน				
<b>ด้านการกระทำ</b>					
10	ฉันทุ่มเททำงานให้กับโรงพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับ				
11	ฉันทำงานในหน้าที่อย่างรอบคอบ แม้จะได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน				

ข้อคำถาม ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement)		ระดับความรู้สึกผูกพัน			
		4	3	2	1
12	ฉันใช้เวลาในการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน				
13	ฉันทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน				
14	ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร				
15	ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด				
16	ฉันอาสาทำงานที่ท้าทายหรืองานเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน				
17	ฉันไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร แม้ว่าจะต้องปรับตัวมากมาย				
18	ฉันร่วมมือในการทำกิจกรรมขององค์กร แม้ว่าต้องใช้เวลานอกเวลางาน				
19	ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเสมอ				
20	ฉันสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ				
<b>ด้านการสนับสนุน</b>					
21	ฉันบอกผู้อื่นว่าโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มีคุณค่า ควรมาร่วมงาน				
22	ฉันปกป้องโรงพยาบาลด้วยการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนเมื่อมีผู้กล่าวหา				
23	ฉันบอกผู้อื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลอย่างภูมิใจ				

### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขใจ

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ข้อคำถามมีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประเมินค่า ดังนี้

#### 3.1 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต 7 ระดับ

- 7 เห็นด้วยมากที่สุด
- 6 เห็นด้วย
- 5 ค่อนข้างเห็นด้วย
- 4 เฉย ๆ ไม่ใช่ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย
- 3 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 2 ไม่เห็นด้วย
- 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อคำถาม ความพึงพอใจในชีวิต		ระดับความพึงพอใจในชีวิต						
		7	6	5	4	3	2	1
1	โดยภาพรวมแล้วชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้							
2	สภาพการดำเนินชีวิตของฉันดีมาก							
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่							
4	ในปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว							
5	ถ้าฉันสามารถย่นเวลากลับไปในอดีตได้ ฉันแทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรเลย							

## 3.2 แบบวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ 5 ระดับ

- 5 เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา
- 4 เกิดขึ้นบ่อย
- 3 เกิดขึ้นบ้าง
- 2 ไม่เกิดขึ้น
- 1 เกิดขึ้นน้อยครั้งหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อคำถาม ความรู้สึกทางบวก		ระดับความรู้สึกทางบวก				
		5	4	3	2	1
6	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้น่าอยู่					
7	ฉันรู้สึกที่ติดกับชีวิตปัจจุบัน					
8	ขณะนี้ฉันรู้สึกพึงพอใจ					
9	ฉันรู้สึกมีความสุข					
10	ฉันรู้สึกรื่นรมย์สนุกสนานว่าเรีง					
11	ฉันรู้สึกมีความยินดีมองผู้อื่นในด้านบวก					

ข้อคำถาม ความรู้สึกทางลบ		ระดับความรู้สึกทางลบ				
		5	4	3	2	1
12	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้ไม่น่าอยู่					
13	ฉันรู้สึกไม่ติดกับชีวิตปัจจุบัน					
14	ฉันรู้สึกไม่พึงพอใจ					
15	ฉันรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต					
16	ฉันรู้สึกกลัว					
17	ฉันรู้สึกโกรธ					



### เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง: โปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร

ประกอบด้วย 8 กิจกรรม

กิจกรรมที่ 1: ความสำคัญของความผูกพัน

กิจกรรมที่ 2: บ้านของเรา

กิจกรรมที่ 3: บ้านในฝันของเรา

กิจกรรมที่ 4 : ถักทอความผูกพัน

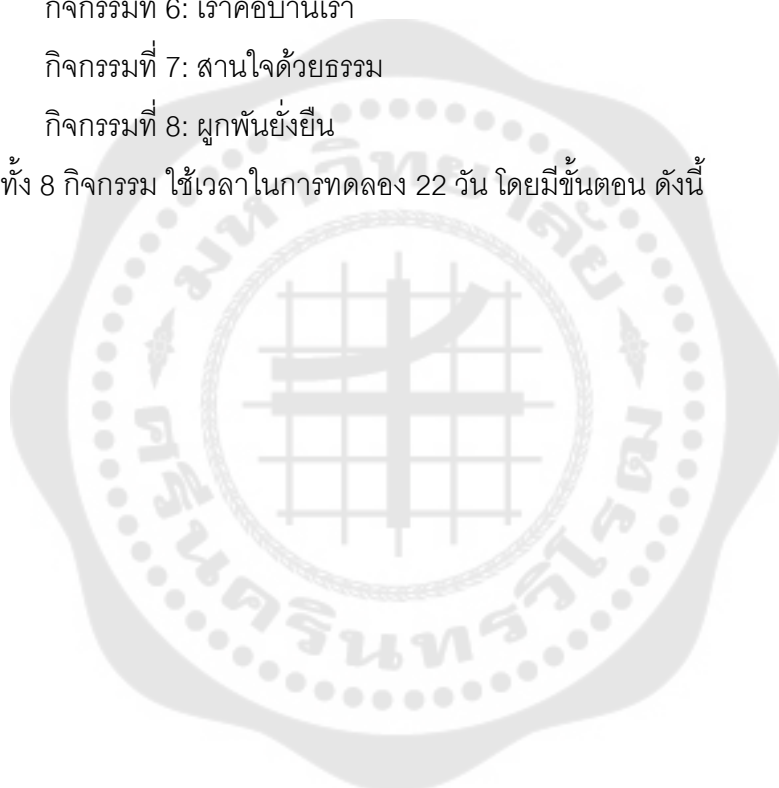
กิจกรรมที่ 5: เรียนรู้ไปด้วยกัน

กิจกรรมที่ 6: เราคือบ้านเรา

กิจกรรมที่ 7: สานใจด้วยธรรม

กิจกรรมที่ 8: ผูกพันยั่งยืน

ทั้ง 8 กิจกรรม ใช้เวลาในการทดลอง 22 วัน โดยมีขั้นตอน ดังนี้



## กิจกรรมที่ 1

กิจกรรมที่ 1	“ความสำคัญของความผูกพัน”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้มีความรู้ถึงความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของความผูกพัน ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม
แนวคิดทฤษฎีที่ใช้	ความผูกพันของบุคคลากร, ความสุขใจ, สังคหวัตถุ 4, สติ, Training, PAR, Reflection
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวทักทายและพูดคุยกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นกันเอง</li> <li>2. เปิดเพลงที่แต่งให้เฉพาะ(เพลงเราคือบ้านเรา) เพื่อสร้างบรรยากาศในการอบรม</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้นำเสนอองค์ความรู้เรื่องความผูกพันของบุคคลากร ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม</li> <li>2. วิทยากรได้แลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคคลากร ความสุขใจ สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้สรุปองค์ความรู้ที่ให้ไปและที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัย</li> <li>2. สอบถามผู้เข้าร่วมการวิจัยว่ามีอะไรซักถามในประเด็นว่ามีอะไรที่ยังไม่เข้าใจ</li> </ol>
ระยะเวลา	45 นาที
สื่อ/อุปกรณ์	power point
การวัด/ประเมินผล	การสังเกตและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความผูกพัน, ความสุขใจ, สังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วม

## กิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2	“บ้านของเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาล ได้สะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และเกิดการรับรู้และยอมรับว่า ความผูกพัน สังคหวัตถุ 4 การมีส่วนร่วม ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ ปัจจุบัน เป็นอย่างไร
แนวคิดทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรอธิบายถึงคำว่า “บ้านของเรา” ในที่นี้คือ โรงพยาบาล บ้านหลังนี้ตอนนี้เป็นอย่างไบ้าง ในเรื่องความผูกพัน ความสุขใจ การมีส่วนร่วม และ สังคหวัตถุ 4 คือ การให้ การพูดจาระหว่างกัน การทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ความถือตัว ความเสมอภาคกัน เป็นต้น</li> <li>2. ผู้ช่วยวิทยากรแจก ใบงานสังคหวัตถุ 4 คนละ 1 ใบ</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าร่วมวิจัย ใช้สติระลึก ทบทวนประเด็นต่าง ๆ ในสังคหวัตถุ 4 แล้วเขียนลงในใบงาน ใช้เวลาในขั้นตอนนี้ 20 นาที</li> <li>2. วิทยากรเปิดโอกาสให้เกิดการสะท้อนความคิดของผู้เข้าร่วมวิจัยในเรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นในทัศนคติของตนเองต่อเรื่องเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ของโรงพยาบาลในตอนนี้</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวสรุปประเด็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความเห็น</li> <li>2. วิทยากรกล่าวถึงประโยชน์ของการยอมรับสิ่งที่ดีและสิ่งที่ยังเป็นปัญหาอยู่ว่าจะเป็นจุดตั้งต้นของการพัฒนา</li> </ol>
ระยะเวลา	45 นาที
สื่อ/อุปกรณ์	Flip chart, ใบงานสังคหวัตถุ 4
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และใบงานสังคหวัตถุ 4
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับรู้และยอมรับ ความรู้สึกและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องความผูกพัน การมีส่วนร่วมและสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรในปัจจุบัน

## กิจกรรมที่ 3

กิจกรรมที่ 3	“บ้านในฝันของเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้สะท้อนความคิดเห็นเรื่องสังคหวัตถุ 4 ที่จะนำไปสู่การทำให้บ้านของเรา (โรงพยาบาล) ให้มี สังคหวัตถุ 4 มากขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, Training, PAR, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่าจะให้ชมภาพยนตร์ 1 เรื่อง</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่าให้ดูอย่างผ่อนคลาย แล้วจับประเด็นว่าในภาพยนตร์เรื่องนี้ให้มุมมองในเรื่องสังคหวัตถุ 4 อย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนความคิดเห็นที่ได้รับชมในมุมมอง สังคหวัตถุ 4</li> <li>4. วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยโรงพยาบาลอย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปความคิดเห็นในเรื่องนี้ของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่า ให้นำสิ่งดี ๆ ที่ได้จากการอบรมวันแรกไปใช้ในการทำงานแล้วให้มาแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้ทำไปในการพบกันครั้งหน้า</li> <li>3. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบรายงานให้กับผู้เข้าร่วมงานวิจัย คนละ 22 ใบ (ใบรายงานวันที่ 1 ถึงวันที่ 22 ของการวิจัย)</li> <li>4. วิทยากรอธิบายใบรายงานความผูกพัน ว่าเป็นใบที่ให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยลงบันทึกสิ่งที่ได้คิด ได้พูด ได้ทำ สิ่ง ๆดีที่สะท้อน สังคหวัตถุ 4 ที่ได้ทำไปในแต่ละวัน โดยให้บันทึกเวลา 15.00 น (ก่อนเวลาเลิกงาน) ของทุกวัน แล้วนำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ทุกวัน และครั้งหน้าให้นำสิ่งดี ๆ มาเล่าสู่กันฟัง</li> </ol>

## กิจกรรมที่ 3 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 3	“บ้านในฝันของเรา”
ระยะเวลา	2.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	ภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM, คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คใช้สำหรับเปิด ภาพยนตร์, ใบรายงานความผูกพัน
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, ใบรายงาน
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	ผู้ร่วมวิจัยได้รับแรงบันดาลใจจากการชมภาพยนตร์เรื่อง PATCH ADAM และได้เรียนรู้ และเข้าใจ สังคหวัตถุ 4 มากขึ้นผ่านการชมภาพยนตร์ จนเกิดแนวคิดและแรงบันดาลใจในการทำงานในฐานะผู้ให้มากขึ้น

## กิจกรรมที่ 4

กิจกรรมที่ 4	<b>“ถักทอความผูกพัน”</b>
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการกระตุ้น การรับรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมสร้างความผูกพัน เป็นเสมือนการถักทอความผูกพันให้แน่นแฟ้นยิ่ง ๆ ขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory. Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <p>1. วิทยากร ทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย ทุกวัน วันละ 3 ครั้ง คือ 8.20 น., 13.00 น., 15.00 น. เป็นคำสวัสดี ภาพน่ารัก ๆ ไปทักทาย</p> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <p>1. ผู้ประสานของโรงพยาบาล(ผู้ช่วยวิจัย) เปิดเพลง “เราคือบ้านเรา” ให้ฟังวันละ 2 ครั้ง เวลา 8.30 น. และ 15.00 น.</p> <p>2. วิทยากรส่งข้อความ ภาพ และเพลงเกี่ยวกับความผูกพัน การให้ การทำความดี การให้กำลังใจ สื่อที่มีความหมายดี ๆ วันละ 2 ครั้ง ในเวลา 8.25 น. และ 13.05 น.</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมวิจัย บันทึกสิ่งที่ได้ทำไปในใบรายงานความผูกพัน เวลา 15.00 น.ของทุกวันแล้วนำส่งที่ผู้ประสานงานของโรงพยาบาล</p> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <p>1. วิทยากร ขอขอบคุณและให้กำลังใจผู้เข้าร่วมวิจัย</p>
ระยะเวลา	22 วัน
สื่อ/อุปกรณ์	ใบรายงานความผูกพัน, เพลง, ภาพ, ข้อความ, Line กลุ่ม, เสียงตามสายของโรงพยาบาล
การวัด/ประเมินผล	ใบรายงานความผูกพัน, การอ่านLine, การคุยกันในLine, สอบถามกับผู้ประสานงานของโรงพยาบาล
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกที่ดี ๆ ที่ได้คิด ได้พูด ได้ทำสิ่งดี ๆ ได้ขอบคุณ รู้สึกถึงความผูกพันและความสุขใจที่เพิ่มขึ้นจากการทำกิจกรรม



## กิจกรรมที่ 5

กิจกรรมที่ 5	“เรียนรู้ไปด้วยกัน”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้มีโอกาสสะท้อนความคิดและได้แบ่งปันประสบการณ์จากการทำกิจกรรม และเพื่อนำไปปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, Training, Reflection, IPT, The 21 Day Theory, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย และ เปิดเพลง “เราคือบ้านเรา” และภาพประกอบเพลงที่เป็นรูปกิจกรรมของผู้เข้าร่วมวิจัยสัปดาห์ที่ผ่านมา</li> <li>2. วิทยากรตรวจสอบความครบถ้วนใบรายงานและติดตามผู้ที่ยังส่งไม่ครบ</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสอบถามการบันทึกในใบรายงานว่ามีอะไรที่ไม่เข้าใจหรือมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับใบงานหรือไม่</li> <li>2. วิทยากรเปิดพื้นที่สะท้อนความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ทำไปในสัปดาห์ที่ผ่านมา</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร้องเพลง “เราคือบ้านเรา” ร่วมกัน</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้สรุปประเด็นที่ได้จากการผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้แบ่งปันประสบการณ์</li> <li>2. วิทยากรได้กล่าวขอบคุณที่ผู้เข้าร่วมวิจัยในการร่วมมือในการทำกิจกรรม</li> </ol>
ระยะเวลา	วันที่ 8, 15, 22 ของการวิจัย: ครั้งละ 1 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Flip Chart, เพลง, กีตาร์และระบบเสียง
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, การร้องเพลง
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นจากการได้ทำกิจกรรมและได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดี ๆ ของตนเองและรับฟังเรื่องดี ๆ จากผู้เข้าร่วมวิจัยท่านอื่น ๆ ตลอดจนเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความสุขจากการทำกิจกรรมมากขึ้น

## กิจกรรมที่ 6

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ได้รับแนวคิดและแรงบันดาลใจจากกิจกรรมที่ทำการรับรู้ในมิติที่ว่า เราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรจะเป็นองค์กรได้นั้นก็เพราะมีบุคลากรทุกคน และผู้เข้าร่วมวิจัยมีโอกาสได้ทำการช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory, Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>วันที่ 8 ของการวิจัย</b></p> <p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยช่วยสะท้อนความคิดเห็นหลังจากได้รับชมในมุมมองสังคหวัตถุ 4 และมุมมองเราคือบ้านเรา</li> <li>4. วิทยากรจะตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยเพื่อนในโรงพยาบาลอย่างไร</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับชม</li> <li>2. วิทยากรจะสอบถามความคิดเห็นหลังได้รับชมภาพยนตร์เรื่องนี้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนความคิดเห็นที่ได้รับชมในมุมมอง สังคหวัตถุ 4 และมุมมองเราคือบ้านเรา</li> <li>4. วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยว่า จะนำสิ่งที่ได้จากการชมภาพยนตร์เรื่องนี้ไปช่วยเพื่อนร่วมงาน 3 คน อย่างไร</li> </ol>

## กิจกรรมที่ 6 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วิธีการดำเนินการ (ต่อ)	<p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปความคิดเห็นในเรื่องนี้ของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. วิทยากรแจ้งผู้เข้าร่วมวิจัยว่า ให้นำสิ่งดี ๆ ที่ได้จากการอบรมวันนี้ไปใช้ในการทำงานแล้วให้มาแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้ทำไปในการพบกันครั้งหน้า</li> <li>3. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบงานจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 1 ให้กับผู้เข้าร่วมงานวิจัยคนละ 1 ใบ</li> <li>4. วิทยากรอธิบายใบงานจ่ายล่วงหน้า คือใบงานที่ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกเพื่อน 3 ท่าน ที่คิดอยากจะไปช่วยเพื่อนคนนั้นให้ได้รับสิ่งดี ๆ ในแนวทางสังคหวัตถุ 4 แล้วให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยลงบันทึกประเด็นที่ได้คิดได้พูด ได้ทำ สิ่ง ๆ ดีที่สะท้อน สังคหวัตถุ 4 ที่ได้ทำให้กับเพื่อนลงในใบงาน โดยเมื่อบันทึก แล้วนำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ และครั้งหน้าให้นำสิ่งดี ๆ เหล่านี้มาเล่าสู่กันฟัง</li> </ol> <p><b>วันที่ 15 ของการวิจัย</b></p> <p><b>ขั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรแนะนำกิจกรรมที่เกิดขึ้นในวันนี้คือ       <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 กิจกรรม ฟังเพลง”เราคือบ้านเรา” และเพลงอื่น ๆ จากศิลปินนักร้อง</li> <li>1.2 กิจกรรม “ร้อยมาลัย”</li> <li>1.3 กิจกรรม “มอบมาลัย”</li> <li>1.4 กิจกรรม ร้องเพลง”เราคือบ้านเรา”โดยผู้เข้าร่วมวิจัยร้องร่วมกับศิลปิน</li> </ol> </li> <li>2. วิทยากรแนะนำศิลปินนักร้องที่จะมาร้องเพลง(ชัยพร นำประทีป หรือ เอี้ยว ณ ปานนั้น)</li> </ol>

## กิจกรรมที่ 6 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
<p>วิธีการดำเนินการ</p> <p>(ต่อ)</p>	<p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศิลปินกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมวิจัย</li> <li>2. ศิลปินขับร้องบทเพลง 2 เพลง คือ             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 เพลง “เราคือบ้านเรา”</li> <li>2.2 เพลง “ตั้งร้อยมาลัย”</li> </ol> </li> <li>3. ผู้ร่วมวิจัยจับกลุ่มกันกลุ่มละ 3 คน รวมเป็น 10 กลุ่ม</li> <li>4. ผู้ร่วมวิจัยแต่ละกลุ่ม ช่วยกันร้อยมาลัยกลุ่มละ 1 พวง</li> <li>5. วิทยากรประสานผู้ประสานงานของโรงพยาบาลเชิญบุคคลที่มีคุณสมบัติที่บุคลากรในโรงพยาบาลรักและเคารพ 10 ท่าน มารับมอบมาลัยที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งใจร้อยขึ้นมา</li> <li>6. ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละกลุ่มมอบมาลัยให้กับท่าน 10 ท่านพร้อมกับการกล่าวความรู้สึก และผู้รับมอบทั้ง 10 ท่านได้กล่าวความรู้สึก</li> <li>7. ศิลปินขับร้องเพลงอีก 2 บทเพลง             <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1 เพลง “ใจที่ตรงมาจากเธอ”</li> <li>7.2 เพลง “เราคือบ้านเรา” โดยร้องร่วมกับผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol> </li> <li>8. วิทยากรและศิลปิน ได้สอบถามความคิดเห็นที่ได้จากการทำกิจกรรมในวันนี้</li> <li>9. ผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่ได้จากกิจกรรมในวันนี้</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปประเด็นที่ได้จากความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้เข้าร่วมการวิจัย</li> <li>2. วิทยากรกล่าวขอบคุณศิลปินที่มาช่วยสร้างแรงบันดาลใจและมาให้กำลังใจคนทำงาน</li> <li>3. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้มารับมอบมาลัยที่มาให้เป็นเกียรติในการทำกิจกรรมในครั้งนี้</li> <li>4. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยที่ตั้งใจทำกิจกรรมในวันนี้</li> </ol>

## กิจกรรมที่ 6 (ต่อ)

กิจกรรมที่ 6	“เราคือบ้านเรา”
วิธีการดำเนินการ (ต่อ)	5. ผู้ช่วยวิทยากรแจกใบจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 2 ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยคนละ 1 ใบ 6. วิทยากรอธิบายใบจ่ายล่วงหน้าแผ่นที่ 2 ให้ไปทำภารกิจช่วยเหลือเพื่อนคนเดิม 3 ท่านเป็นรอบที่ 2 แล้วบันทึกลงในใบงานจ่ายล่วงหน้า แล้วให้นำส่งผู้ประสานงานของโรงพยาบาลที่วิทยากรได้ประสานไว้ และครั้งหน้าสิ่งดี ๆ เหล่านี้มาเล่าสู่กันฟังอีกครั้ง
ระยะเวลา	วันที่ 8 และ วันที่ 15 ของการวิจัย ครั้งละ 2.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	ภาพยนตร์เรื่อง PAY IT FORWARD, คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คใช้เปิดภาพยนตร์, ใบงานจ่ายล่วงหน้า, กีตาร์และระบบเครื่องเสียง, ดอกไม้และอุปกรณ์ร้อยมาลัย
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม, การร่วมร้องเพลง, มาลัยที่ร้อยเสร็จแล้ว, การบันทึกใบงานจ่ายล่วงหน้า
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับแรงบันดาลใจจากการชมภาพยนตร์ PAY IT FORWARD และเกิดความคิดและความรู้สึกดี ๆ ที่ได้ไปช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน 2. ได้แรงบันดาลใจจากการฟังเพลงเราคือบ้านเรา เพลงที่เกี่ยวกับการให้เพลงที่ให้อำลงใจและเพลงที่สร้างมิติความผูกพันจากศิลปิน (ชัยพร นำประทีป หรือ เขี้ยว ณ ปานนั้น) และได้ร่วมร้องเพลง “เราคือบ้านเรา” พร้อมศิลปิน

## กิจกรรมที่ 7

กิจกรรมที่ 7	“सानใจด้วยธรรม”
วัตถุประสงค์	เพื่อความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหลักการภาวนา “สังคหวัตถุ 4” จะได้น้อมไปปฏิบัติให้เกิดความผูกพันอย่างเข้าใจมากขึ้น
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	PAR, Training, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรได้เตรียมClip แสดงธรรมเทศนาของพระไพศาล วิสาโล มานำเสนอ (ที่ได้ทำการบันทึกไว้ล่วงหน้าแล้ว)</li> <li>2. วิทยากรแนะนำประวัติพระไพศาล วิสาโล ให้กับผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรเปิดClip แสดงธรรมเทศนาเรื่อง “สังคหวัตถุ” โดยพระไพศาล วิสาโล</li> <li>2. วิทยากรสอบถามความรู้ความเข้าใจเรื่อง สังคหวัตถุ 4 กับผู้เข้าร่วมวิจัยว่าเข้าใจมากขึ้นหรือไม่อย่างไรและจะน้อมนำไปปฏิบัติได้อย่างมีความหมายมากขึ้นหรือไม่ ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมสะท้อนความคิดเห็น</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัย</li> </ol>
ระยะเวลา	วันที่ 22 ของการวิจัย ใช้เวลาช่วงนี้ 1 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Clip และเสียงของพระไพศาล วิสาโล, คอมพิวเตอร์โน้ตบุคที่ใช้เปิด Clip ระบบเครื่องเสียง
การวัด/ประเมินผล	การสังเกต, การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้ร่วมวิจัย เข้าใจสังคหวัตถุ 4 ได้มากขึ้น นำไปสู่การทำกิจกรรมได้อย่างมีความหมายมากขึ้น

## กิจกรรมที่ 8

กิจกรรมที่ 8	“ผูกพันยั่งยืน”
วัตถุประสงค์	เพื่อรวมใจของทุกคนอีกครั้ง เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ได้ว่าความผูกพันของบุคลากรจะนำพาบุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุข และทำให้องค์การก้าวหน้าอย่างยั่งยืน
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	ACT, PAR, IPT, The 21 Day Theory, Reflection, สติ, สังคหวัตถุ 4
วิธีการดำเนินการ	<p><b>ชั้นนำ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวกับผู้เข้าร่วมวิจัยว่าเป็นช่วงกิจกรรมสุดท้ายของการวิจัยในครั้งนี้</li> <li>2. วิทยากรเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยนี้</li> </ol> <p><b>ขั้นดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรและผู้ร่วมวิจัย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการพัฒนาความผูกพัน ที่ได้ดำเนินการตลอด 22 วัน</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนความคิด ความรู้สึก และแบ่งปันประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมวิจัย ช่วยเสนอแนะและประเด็นที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป</li> </ol> <p><b>ขั้นสรุป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้เสียสละเวลาเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรด้วยสังคหวัตถุ 4 และการมีส่วนร่วมในองค์การ</li> <li>2. วิทยากรกล่าวขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน</li> </ol>
ระยะเวลา	1.5 ชั่วโมง
สื่อ/อุปกรณ์	Flip Chart
การวัด/ประเมินผล	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/แบบวัด
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความผูกพันและความสุขใจมากขึ้น



วันที่ \_\_\_\_\_

ชื่อ \_\_\_\_\_ นามสกุล \_\_\_\_\_

## ใบรายงานความผูกพัน

ข้อความ	ตัวเลือกคำตอบ			
	ทำมาก	ทำ ค่อนข้างมาก	ทำเล็กน้อย	ไม่ทำเลย
1. วันนี้ฉันได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดความเห็นให้กับหน่วยงาน หรือองค์กร				
2. วันนี้ฉันได้พูดสิ่งดี ๆ/สิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร				
3. วันนี้ฉันได้ทำในสิ่งดี ๆ/สิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร				
4. วันนี้ฉันได้ร่วมทุกข้อมูขกับ หน่วยงานหรือองค์กร				
5. วันนี้ฉันได้ขอบคุณตัวเอง				
6. วันนี้ฉันได้ขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ของฉัน				
7. วันนี้ฉันได้ขอบคุณโรงพยาบาล แห่งนี้				

คุณค่าและความรู้สึกที่ได้ทำกิจกรรม “สร้างความผูกพัน” ในวันนี้

---



---



---

ชื่อ \_\_\_\_\_ นามสกุล \_\_\_\_\_

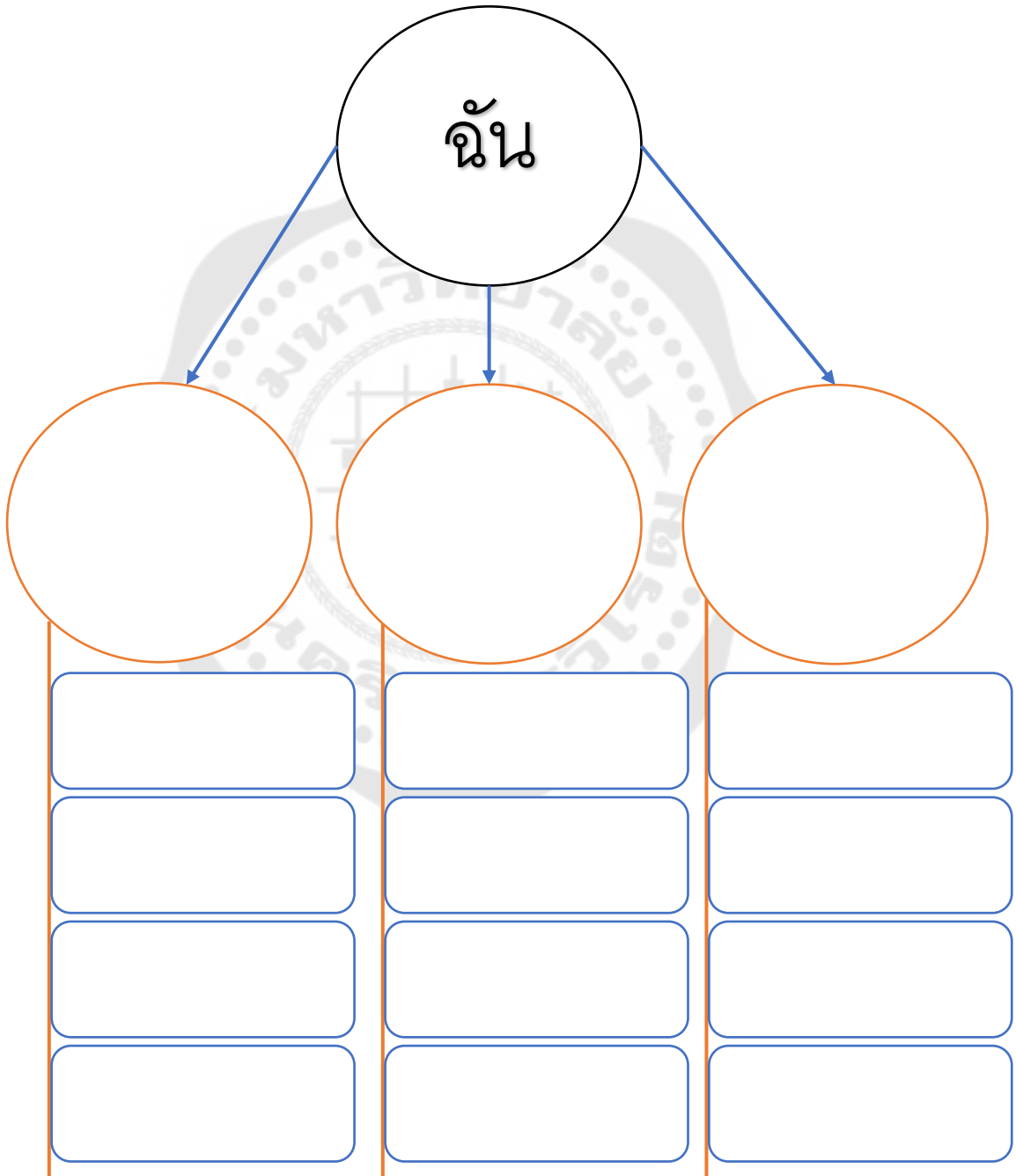
ใบงาน  
“สังคหวัตถุ 4”

ทาน	
ปิยวาจา	
อัตถจริยา	
สมานัตตตา	

ชื่อ \_\_\_\_\_

นามสกุล \_\_\_\_\_

ใบงาน  
“จ่ายล่วงหน้า”



### การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ความผูกพันของบุคลากร
- ตอนที่ 2 ความสุขใจ
- ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถในตนเอง
- ตอนที่ 4 การเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ
- ตอนที่ 6 การมีส่วนร่วมในองค์การ
- ตอนที่ 7 สังคหวัตถุ 4

### ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

- ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา
- กลุ่ม tryout เท่ากับ .922
- กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .913

ข้อคำถามความผูกพันของบุคลากร		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	ฉันใช้ความคิดเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	.667	.539
2	ฉันยึดมั่นกับเป้าหมายขององค์การ มากกว่าเป้าหมายส่วนตัว	.752	.452
3	ฉันคิดเสมอว่า งานของฉันคือต้องสนับสนุนและให้บริการลูกค้าให้ดีที่สุด	.515	.560
4	ฉันไม่เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	.353	.413
5	ฉันรู้สึกเหมือนโรงพยาบาล เป็นเหมือนบ้านของฉัน	.546	.530
6	ฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่โรงพยาบาล	.593	.351
7	ผลงานที่ฉันทำทุกชิ้น สร้างความภาคภูมิใจในแก่	.376	.544

ข้อคำถามความผูกพันของบุคลากร		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
	ฉัน		
8	ฉันอดทนเสมอ แม้บางครั้งจะมีอุปสรรคในการทำงาน	.495	.457
9	ฉันเต็มใจทำทุกอย่าง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน	.620	.588
10	ฉันทุ่มเททำงานให้กับโรงพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับ	.360	.594
11	ฉันทำงานในหน้าที่อย่างรอบคอบ แม้จะได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน	.619	.576
12	ฉันใช้เวลาในการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน	.675	.514
13	ฉันทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน	.581	.624
14	ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร	.512	.552
15	ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	.430	.609
16	ฉันอาสาทำงานที่ทำหายหรืองานเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน	.592	.553
17	ฉันไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร แม้ว่าจะต้องปรับตัวมากมาย	.644	.650
18	ฉันร่วมมือในการทำกิจกรรมขององค์กร แม้จะต้องใช้เวลานอกเวลางาน	.784	.670
19	ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเสมอ	.679	.634
20	ฉันสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มกำลัง	.630	.624

ข้อคำถามความผูกพันของบุคลากร		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
	ความรู้ ความสามารถ		
21	ฉันบอกผู้อื่นว่าโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มี คุณค่า ควรมาร่วมงาน	.705	.748
22	ฉันปกป้องโรงพยาบาลด้วยการให้ข้อมูลที่ ถูกต้อง และชัดเจนเมื่อมีผู้กล่าวหา	.731	.672
23	ฉันบอกผู้อื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลอย่างภูมิใจ	.659	.631

## ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสุขใจ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

กลุ่ม tryout เท่ากับ .888

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ..878

ข้อคำถาม ความสุขใจ		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	โดยภาพรวมแล้วชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้	.639	.572
2	สภาพการดำเนินชีวิตของฉันดีมาก	.673	.686
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่	.672	.650
4	ในปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว	.636	.669
5	ถ้าฉันสามารถย้อนเวลากลับไปในอดีตได้ ฉันแทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรเลย	.574	.305
6	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้น่าอยู่	.603	.484
7	ฉันรู้สึกที่ดีกับชีวิตปัจจุบัน	.698	.615
8	ขณะนี้ฉันรู้สึกพึงพอใจ	.597	.640
9	ฉันรู้สึกมีความสุข	.578	.615
10	ฉันรู้สึกรื่นรมย์สนุกสนานว่าจริง	.318	.588
11	ฉันรู้สึกมีความยินดีของผู้อื่นในด้านบวก	.574	.471
12	ฉันรู้สึกว่าโลกใบนี้ไม่น่าอยู่	.595	.454
13	ฉันรู้สึกไม่ดีกับชีวิตปัจจุบัน	.505	.619
14	ฉันรู้สึกไม่พึงพอใจ	.608	.564
15	ฉันรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต	.545	.614
16	ฉันรู้สึกกลัว	.561	.440
17	ฉันรู้สึกโกรธ	.532	.417



### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

กลุ่ม tryout เท่ากับ .818

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .803

ข้อคำถาม การรับรู้ความสามารถของตนเอง		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	เมื่อฉันวางแผนไว้ ฉันมั่นใจว่าสามารถทำตาม แผนที่วางไว้ได้	.356	.341
2	ฉันไม่ค่อยเอาใจใส่ในงานทั้ง ๆ ที่ควรต้องทำ	.631	.498
3	ฉันจะยังคงทำงานต่อไปจนสำเร็จแม้จะพบ อุปสรรค	.543	.345
4	เมื่อใดก็ตามที่ฉันตั้งเป้าหมายสำคัญไว้กับตัวเองแล้ว ฉันไม่ค่อยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	.574	.612
5	ฉันมักจะหลีกเลี่ยงในการเผชิญปัญหาหรือ อุปสรรค	.648	.540
6	เมื่อใดก็ตามที่ฉันเห็นว่าบางสิ่งบางอย่างที่ ยุ่งยากหรือซับซ้อนฉันจะไม่พยายามเข้าไปยุ่ง เกี่ยวข้องด้วย	.508	.529
7	ถึงแม้ว่าจะต้องทำในสิ่งที่ฉันไม่ถูกใจ ฉันก็จะ พยายามสู้งานนั้นสำเร็จ	.559	.216
8	ถ้าฉันตัดสินใจจะทำสิ่งใดแล้ว ฉันก็จะมุ่งมั่นที่ จะทำต่อไปจนสำเร็จ	.408	.328
9	เมื่อฉันประสบความสำเร็จในการทำงานใด ฉันก็จะเลิกที่จะทำสิ่งนั้นต่อไป	.653	.598
10	เมื่อมีปัญหาที่ไม่ได้คาดคิดไว้เกิดขึ้น ฉันจะไม่	.548	.550

	พยายามจัดการกับปัญหานั้น		
11	ฉันพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ถ้าฉันพบว่าสิ่งนั้นทำให้ฉันยุ่งยากหรือเกิด ปัญหา	.592	.628
12	ฉันรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตัวเอง	.336	.227



**ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

กลุ่ม tryout เท่ากับ .839

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .861

	ข้อคำถาม การเห็นคุณค่าในตนเอง	Corrected Item- Total Correlation (tryout 60คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	ฉันเป็นคนมีคุณค่าทัดเทียมกับผู้อื่น	.478	.526
2	ฉันเป็นคนมีคุณสมบัติที่ดีหลายอย่าง	.517	.552
3	ฉันรู้ดีกว่าฉันทำอะไรไม่สำเร็จเลย	.572	.565
4	ฉันมีความสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีเท่าผู้อื่น	.556	.471
5	ฉันมีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยเหลือเกิน	.565	.605
6	ฉันคิดถึงตัวเองในทางที่ดี	.678	.457
7	โดยทั่วไปแล้วฉันมีความพอใจในตัวเอง	.630	.539
8	ฉันไม่รู้ดีกันนับถือตัวเอง	.528	.595
9	ขณะนี้ฉันรู้สึกที่ตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์	.576	.682
10	บางครั้งฉันคิดว่าตนเองไม่มีอะไรดีเลย	.570	.743

**ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

กลุ่ม tryout เท่ากับ .879

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .880

	ข้อคำถาม การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	Corrected Item- Total Correlation (tryout 6 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	โรงพยาบาลเอาใจใส่ต่อความอยู่ที่ดีของฉัน	.770	.770
2	โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมของฉัน	.687	.739
3	โรงพยาบาลไม่ค่อยสนใจในตัวฉันเท่าใดนัก	.500	.497
4	โรงพยาบาลใส่ใจในความคิดเห็นของฉัน	.626	.677
5	โรงพยาบาลเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ถ้าฉันมีความต้องการสิ่งใดเป็นพิเศษ	.762	.701
6	เมื่อฉันมีปัญหา จะได้รับความช่วยเหลือจากโรงพยาบาล	.638	.741
7	โรงพยาบาลจะให้ภัยเมื่อฉันทำความผิดพลาดโดยไม่ได้ตั้งใจ	.552	.644
8	โรงพยาบาลจะเอาเปรียบฉันเมื่อมีโอกาส	.424	.437

**ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์การ**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

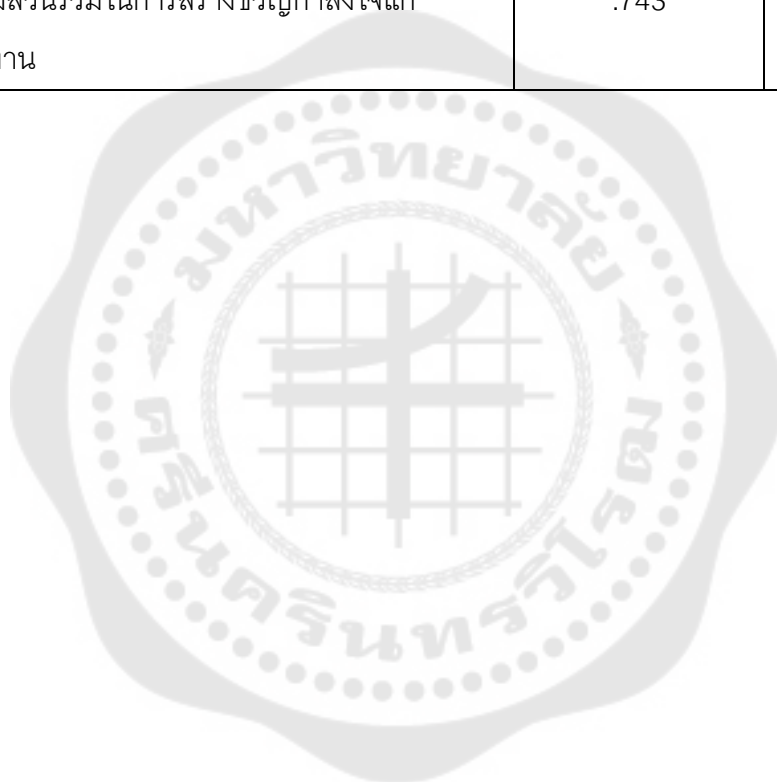
กลุ่ม tryout เท่ากับ .963

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .964

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์การ		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	ฉันมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริการให้มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย	.633	.679
2	ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งานในหน่วยงาน	.650	.665
3	ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นหรือตรวจสอบหรือทำการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมใช้งาน	.619	.678
4	ฉันมีส่วนร่วมจัดเตรียมความพร้อมของทีมงานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์	.711	.726
5	ฉันมีส่วนร่วมจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ในการให้บริการโรงพยาบาล	.790	.738
6	ฉันมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อความสบายของผู้รับบริการ	.694	.650
7	ฉันมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการให้บริการในโรงพยาบาล	.811	.810
8	ฉันมีส่วนร่วมในการรับฟังปัญหาและจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ	.738	.795
9	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการ	.785	.650

	ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์กร	Corrected Item- Total Correlation (tryout 60คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
	ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งด้านกิริยา วาจา และท่าทาง		
10	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือทำแผนผังขั้นตอนการบริการของหน่วยงาน	.774	.787
11	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการจัดทำตารางกิจกรรมการให้บริการของโรงพยาบาล	.788	.807
12	ฉันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการจัดบริการพิเศษเพื่อลดความแออัดของผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาล	.734	.773
13	ฉันมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการทำงานของแผนก	.747	.747
14	ฉันมีส่วนร่วมในการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการให้ความรู้ แก่ผู้ป่วยและญาติ	.724	.709
15	ฉันมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษากับผู้มารับบริการ	.712	.626
16	ฉันมีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน	.720	.696
17	ฉันมีส่วนร่วมในการสอนหรือเป็นที่เลี้ยงแก่เจ้าหน้าที่ใหม่ในหน่วยงาน	.716	.670
18	ฉันมีส่วนร่วมเสนอแนะด้านดูแลสิ่งแวดล้อมเพื่อความสบายของผู้รับบริการ	.781	.769
19	ฉันมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงาน	.725	.751
20	ฉันมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดประชุม	.759	.745

ข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในองค์การ		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
	วิชาการในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น		
21	ฉันมีส่วนร่วมในการกำหนด ทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ	.739	.769
22	ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน	.743	.760





### ตอนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับการมีสังคหวัตถุ 4

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

กลุ่ม tryout เท่ากับ .952

กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .952

ข้อความคำถาม สังคหวัตถุ 4		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
1	ฉันให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	.546	.638
2	ฉันให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ	.683	.665
3	ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทน	.738	.698
4	ฉันอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและอื่น ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน	.753	.658
5	ฉันมักจะให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา	.682	.700
6	ฉันยินดีแบ่งปันความรู้ที่มีแก่เพื่อนร่วมงาน	.728	.701
7	ฉันพูดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน น่าฟังแก่เพื่อนร่วมงาน	.654	.636
8	ฉันพูดจาด้วยความจริงใจไม่มีการแสร้งแกล้งแก่เพื่อนร่วมงาน	.572	.717
9	ฉันพูดจาด้วยถ้อยคำนุ่มนวลเป็นประโยชน์ และเป็นกันเองแก่เพื่อนร่วมงาน	.727	.702
10	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการเข้าใจผิด ท่านชี้แจงให้เข้าใจด้วยถ้อยคำสุภาพ	.670	.697
11	ฉันไม่พูดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	.739	.547

ข้อคำถาม สังคหวัตถุ 4		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
12	ฉันไม่พูดนินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	.689	.394
13	ฉันเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวไม่หวังสิ่งใดตอบแทน	.723	.727
14	ฉันมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมที่ดีในองค์กร	.660	.701
15	ฉันปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม ไม่ขัดต่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี	.746	.731
16	ฉันไม่นั่งนอนใจ เมื่อเห็นสาเหตุที่อาจก่อให้เกิด ปัญหาในองค์กร	.621	.693
17	ฉันมีความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ เห็นว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร	.654	.724
18	ฉันเต็มใจช่วยเหลือองค์กรเมื่อเกิดปัญหา ไม่ว่าจะ ได้รับการร้องขอหรือไม่ก็ตาม	.697	.742
19	ฉันไม่คำนึงถึงผลตอบแทนใด ๆ แม้ว่าจะงานที่ทำ จะเกินกว่าหน้าที่ของตนทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร	.687	.560
20	ฉันให้คำแนะนำและให้ข้อมูลข่าวสารในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน	.640	.715
21	ฉันสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ พึงประสงค์ได้	.739	.561
22	ฉันปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็น อย่างดี	.709	.684
23	ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากต้องทำสิ่งใดที่เป็นการ เอาจเปรียบเพื่อนร่วมงาน	.381	.460

ข้อคำถาม สังกหัตถ์ 4		Corrected Item- Total Correlation (tryout 60 คน) (r)	Corrected Item- Total Correlation (sample 444 คน) (r)
24	ฉันปฏิบัติตนในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	.692	.601
25	ฉันให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะมีฐานะทางสังคมแตกต่าง จากฉัน	.682	.667
26	ฉันพร้อมที่จะร่วมทุกขั้วร่วมสุขไปกับเพื่อน ร่วมงาน	.654	.662

### แบบประเมินชุดฝึกอบรม “โปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน”

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาเนื้อหาในแต่ละกิจกรรมมีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม ในการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรม ตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์หรือไม่ โดยให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีเนื้อหาถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม

- |   |         |                  |
|---|---------|------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เหมาะสม       |
| 2 | หมายถึง | ต้องปรับปรุงมาก  |
| 3 | หมายถึง | ปรับปรุงเล็กน้อย |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสม    |

ข้อความ	ระดับคะแนน				ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	
1. ความเหมาะสมของกิจกรรมที่ฝึก					
2. ความเหมาะสมของจำนวนกิจกรรมที่ฝึก					
3. ความเหมาะสมเนื้อหาในสถานการณ์ที่นำมาเป็นสื่อในการฝึก					
4. ความชัดเจนของเนื้อหาในกิจกรรมที่ฝึก					
5. ความสอดคล้องของสื่อการสอนที่ฝึกกับวัตถุประสงค์ของการฝึก					
6. ความสอดคล้องของคำถามฝึกวิเคระห์กับวัตถุประสงค์					
7. ความชัดเจน เข้าใจง่ายของคำถามในใบงาน					
8. ความชัดเจนของคำชี้แจงในใบงานที่ฝึก					
9. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ฝึก					
10. ความสอดคล้องของกิจกรรมกับวิธีการฝึกคิดแต่ละวิธี					
11. ความเหมาะสมของกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม					
12. กิจกรรมในชุดฝึกสามารถนำไปใช้ได้จริง					

ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

.....

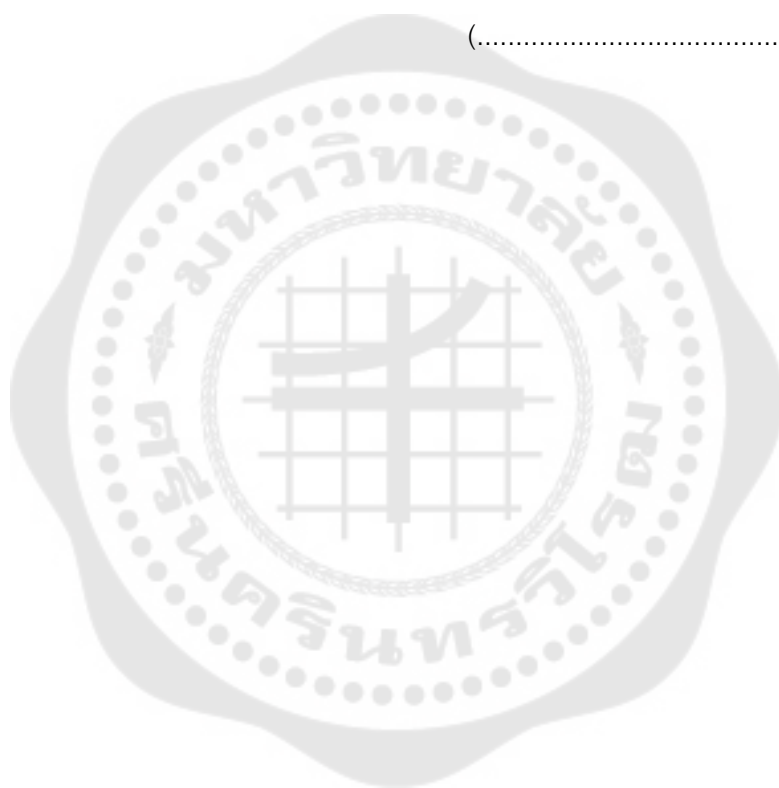
.....

.....

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

(.....)



ผลการประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย (CVI) “โปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน”  
สรุปผลการประเมิน หาค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย (CVI)  
และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน

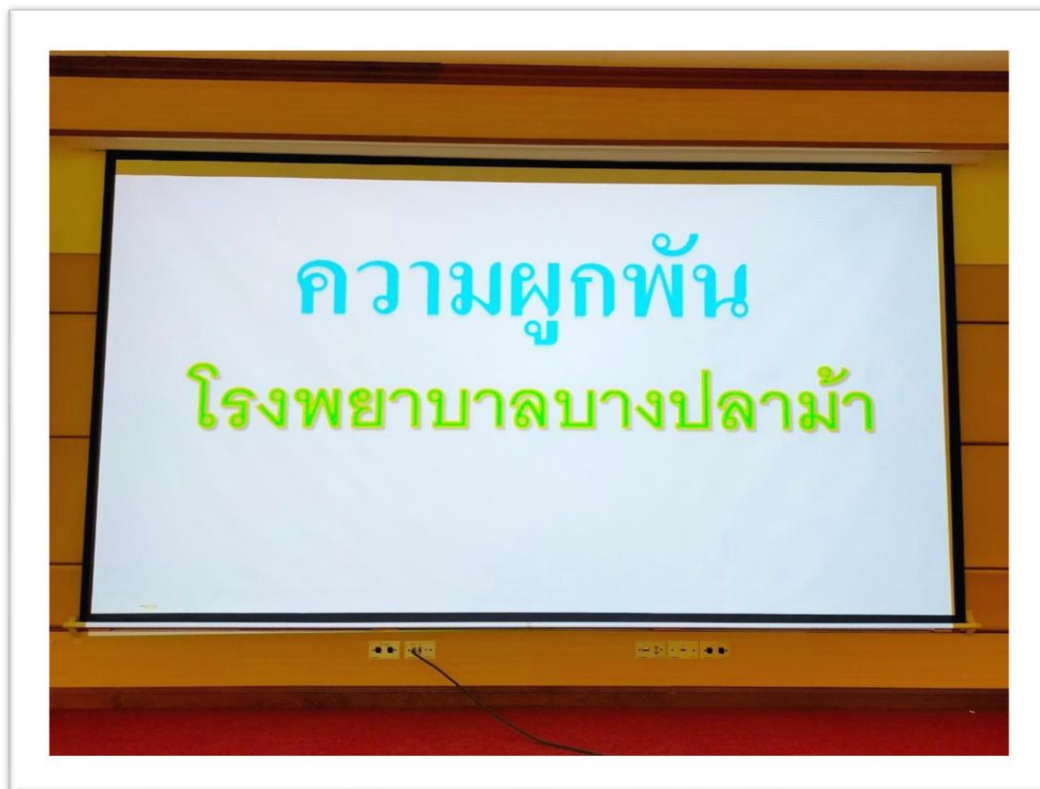
ข้อคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ							ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ความเหมาะสมของกิจกรรมที่ฝึก	4	4	4	4	4	3	3	1
2. ความเหมาะสมของจำนวนกิจกรรมที่ฝึก	4	4	4	4	4	4	4	1
3. ความเหมาะสมเนื้อหาในสถานการณ์ที่นำมาเป็นสื่อในการฝึก	4	4	4	4	4	4	3	1
4. ความชัดเจนของเนื้อหาในกิจกรรมที่ฝึก	4	4	4	4	4	3	2	0.85
5. ความสอดคล้องของสื่อการสอนที่ฝึกกับวัตถุประสงค์ของการฝึก	4	4	4	4	4	4	2	0.85
6. ความสอดคล้องของคำถามฝึกวิธีคิดกับวัตถุประสงค์	4	4	4	4	4	3	2	0.85
7. ความชัดเจน เข้าใจง่ายของคำถามในใบงาน	4	4	4	4	4	3	4	1
8. ความชัดเจนของคำชี้แจงในใบงานที่ฝึก	4	4	4	4	4	4	3	1
9. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ฝึก	4	4	4	3	4	3	4	1
10. ความสอดคล้องของกิจกรรมกับวิธีการฝึกคิดแต่ละวิธี	4	4	4	4	4	3	3	1
11. ความเหมาะสมของกิจกรรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4	3	4	4	4	3	4	1
12. กิจกรรมในชุดฝึกสามารถนำไปใช้ได้จริง	4	4	4	4	4	3	3	1

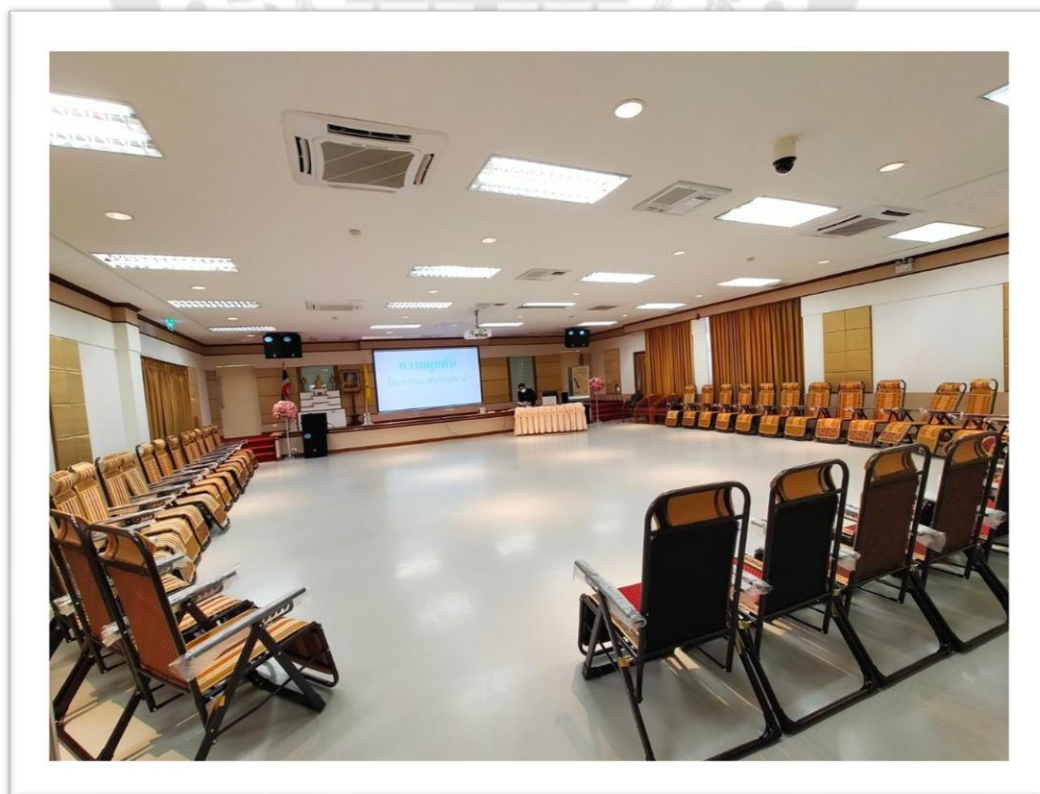
ค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 1.00



ภาคผนวก ข  
ภาพกิจกรรมโปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน





















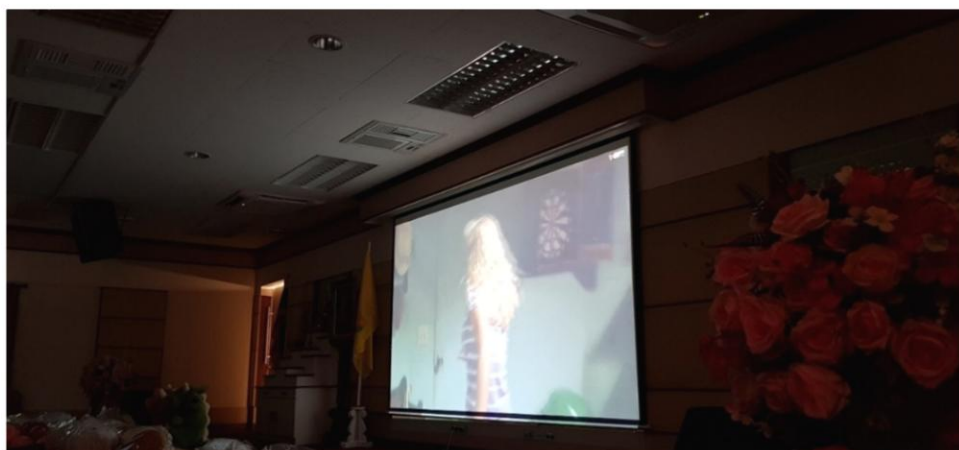




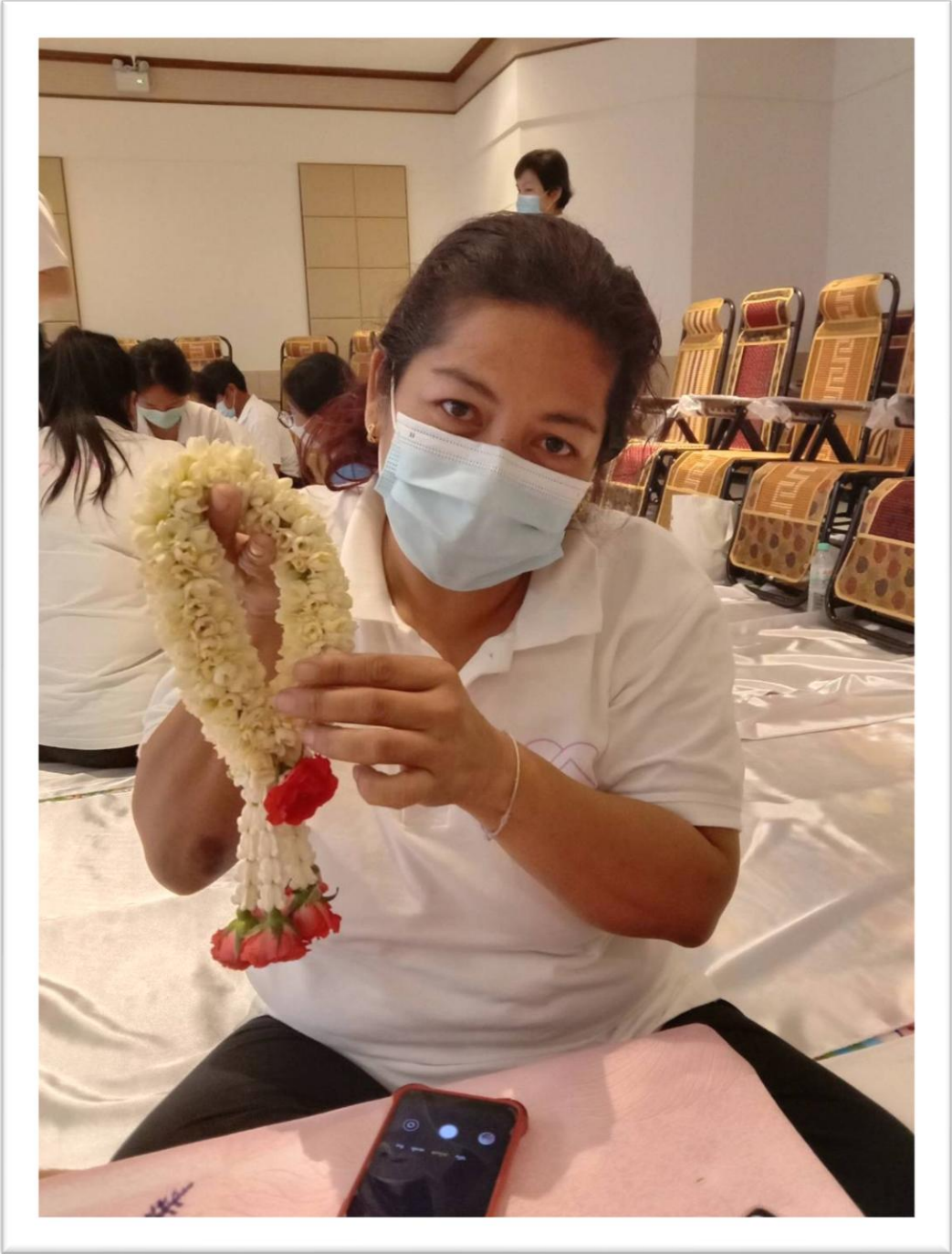












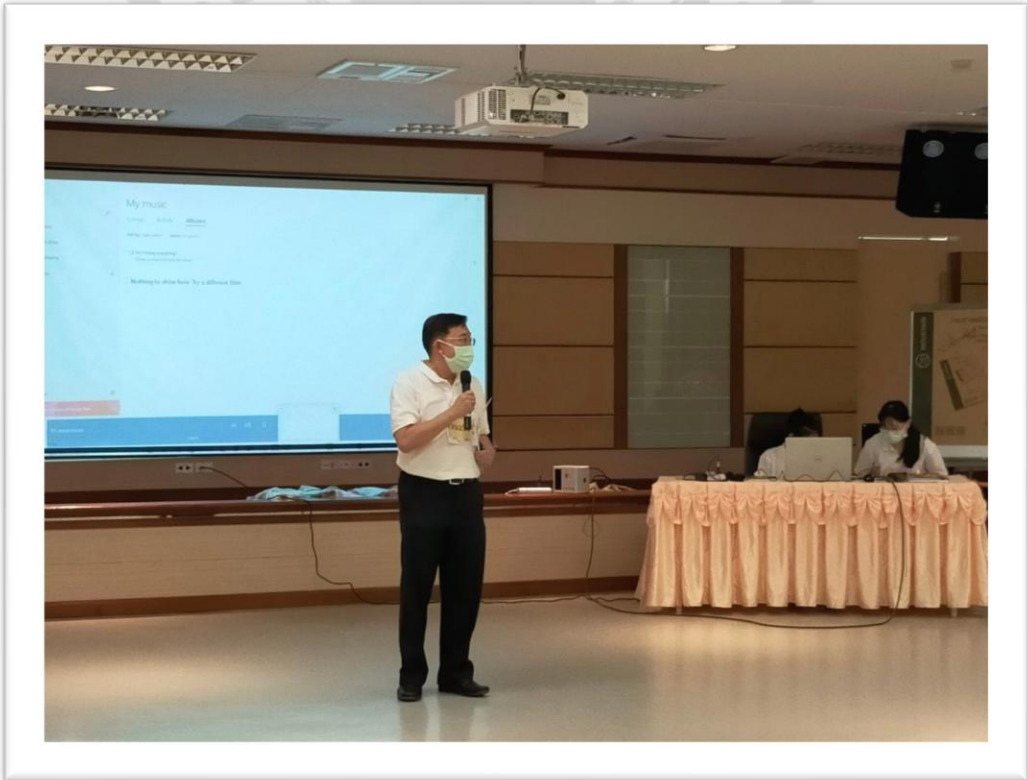






































## แนวคิด “ร้อยมาลัย”



ภาพพวงมาลัย วาดโดย นางสาวปัญญาภรณ์ ธนกรนุวัฒน์

กิจกรรมร้อยมาลัย มาจากเพลง “ตั้งร้อยมาลัย” ของศิลปินท่านหนึ่ง ชื่อ

ชัยพร นำประทีป (เอี้ยว ณ ปานนั้น) เป็นบทเพลงที่เกี่ยวกับ ชีวิตของเราทุกคนต้องเจอผู้คนที่หลากหลาย ผู้คนที่มีความเก่งไม่เหมือนกัน ต้องเจอเหตุการณ์ที่มากมายเข้ามา ต้องเจอสุขเจอทุกข์ ปะปนกันไป ถ้าเราสามารถร้อยเรียงผู้คน เรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ความสุขความทุกข์ อย่างไม่มีเงื่อนไขได้หรือเปล่า ถ้าเราทำได้ เราจะพบกับความงามในชีวิต เปรียบเสมือน การร้อยมาลัย มีทั้งดอกสวย ดอกเริ่มเฉา ดอกเฉา เมื่อนำมาร้อยเป็นมาลัยแล้ว ย่อมเปรียบเป็นสิ่งที่ใช้บูชา สิ่งที่มีคุณค่า สิ่งที่น่าเคารพ สิ่งที่สะท้อนศรัทธา และแสดงออกถึงความกตัญญูทดแทน

ในกิจกรรมนี้ผู้ร่วมวิจัยยังได้ทำกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยได้ทำงานเป็นกลุ่มในการช่วยกัน ร้อยมาลัย ทำด้วยจิตใจที่ปรารถนาดี ทำเพื่อจะส่งมอบพวงมาลัยนี้แด่คนในรพ.ที่เขารักและเคารพ ศรัทธา 10 ท่าน และขณะที่มอบพวงมาลัย ผู้มอบและผู้รับพวงมาลัย มีการกล่าวคำให้กำลังใจ กล่าวคำขอโทษ กล่าวคำขอบคุณ กล่าวความรู้สึกดีๆ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงความผูกพันได้เป็นอย่างดี และยังสะท้อนถึง การมีสังคหวัตถุ 4 ที่ดีด้วย

## เพลง " เราคือบ้านเรา "

หากโลกนี้ไม่มีดอกไม้

ไร้สายลม เย็นโชย พัดผ่าน

อากาศดีๆ ให้เราหายใจ

ก็ไม่รู้เลย...ชีวิต เราเป็นอย่างไร

ดั่งที่ฉันมีเธอเป็นเพื่อน

วันและคืนเคลื่อนตัวผ่านไป

ถ้าหากไม่มี ความหวังดีมอบให้

เส้นทางชีวิต ที่เดิน จะเป็นอย่างไร

\*พื้นที่นี้คือ พื้นที่จิตใจ ผิดถูกกันได้ อภัยให้กัน

ใจกายวาจา รักและแบ่งปัน รากความสัมพันธ์

คือหัวใจเรา (ของเราคือบ้าน และบ้านคือเรา)

ต่างมีฝัน มากมายหลากสี

บ้านหลังนี้ หลอมรวมฝันหนึ่ง

ด้วยความหวังใ้ ทั้งกายและใจ

ให้เราทุกคน ภูมิใจ ในบ้านหลังนี้

บ้านนี้มีสายลมพัดเย็น อากาศดีๆ... หายใจ \*, (...)

## ภาพยนตร์ "Pay It Forward" ในมุมมองสังคหวัตถุ 4

### ทาน

Trevor เสียสละ เงินให้คนติดยา ให้โอกาสคนได้กลับมาเป็นคนดี ให้เวลา ให้ความคิดดี ๆ ความคิดเปลี่ยนโลก ให้ใจในการช่วยเหลือจริงๆ ให้ความจริงใจ ที่สำคัญที่สุดคือ "การให้อภัย"

### ปิยวาจา

Trevor พูดให้กำลังใจ พูดให้แรงบันดาลใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์

### อัตถจริยา

Trevor ออกแบบสร้างโครงการที่เปลี่ยนโลก โดยช่วยคนที่มีปัญหา 3 คน ทำอย่างเต็มกำลัง ทำอย่างกล้าหาญ แม้เจออุปสรรคมากมาย ขอให้ทำด้วยใจมั่นคงจนประสบความสำเร็จ เกิดกระแส "จ่ายล่วงหน้า" ส่งต่อความดีไปทั่วเมือง ทั่วประเทศ

### สมานัตตตา

Trevor ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับคนที่เขาช่วยอย่างเต็มที่ สม่่าเสมอ ให้ความเสมอ ให้เกียรติแม้คนนั้นเป็นคนติดยาก็ตาม

## ภาพยนตร์เรื่อง “ PATCH ADAMS” ในมุมมองสังคหวัตถุ 4

### ทาน

Patch ให้โอกาส ให้รอยยิ้ม ให้ความเป็นกันเอง ให้ใจ ให้มิตรภาพ ให้ความรัก ให้ความเมตตา ให้ความกรุณา ให้ความสนุก ให้ความฮา ให้เสียงหัวเราะ ให้เวลา ให้ภัย

### ปิยวาจา

Patch พูดให้กำลังใจ พูดสร้างแรงบันดาลใจ พูดขอโทษ/ขอบคุณ คนฟังฟังแล้วสบายใจ

### อัตถจริยา

Patch ทำตัวให้เป็นประโยชน์ ทำงานนอกเวลา สร้างรพ. จิตอาสา ดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ สร้างระบบการแพทย์ เพื่อเติมเต็มระบบเดิม ช่วยคนไข้ (เด็ก ผู้ใหญ่ คนสูงอายุ คนใกล้ตาย) ได้ทำตามความฝัน ชวนผู้คนมาทำความดี

### สมานัตตตา

Patch วางตัวเสมอเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ เช่น พยาบาล ไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเอง ให้เกียรติ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลคนไข้และเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ



ภาคผนวก ค  
ข้อมูลการวิเคราะห์และค่าสถิติอื่น ๆ

ตาราง : 2 ways ANOVA (Repeated on One factor) ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น Test g Sphericity

สถิติ	ตัวแปร						
	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	Well1	Well2	Well3
Manchly's w	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Chi-square	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
<b>df</b>	0	0	0	0	0	0	0
Sig	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001

ตารางนี้มีค่าเท่ากันหมด เพราะเรามีค่า pretest posttest จึงมีคะแนนความแตกต่างเพียงคู่เดียว ไม่ต้องทดสอบข้อมูลเบื้องต้น sphericity



## General Linear Model

## Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Group	1	30
	2	30

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prewell1	ทดลอง	4.2333	0.36420
	ควบคุม	4.2067	0.37686
	Total	4.2200	0.36768
prewell2	ทดลอง	3.3111	0.31481
	ควบคุม	3.2833	0.31608
	Total	3.2972	0.31307
prewell3	ทดลอง	2.7889	0.25869
	Total		30

ความเต็ม	2.8167	0.23712	30
Total	2.8028	0.24643	60

#### Box's Test of Equality of Covariance Matrices<sup>a</sup>

Box's M	0.319
F	0.050
df1	6
df2	24373,132
Sig.	0.999

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

#### Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.998	7617.775 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.998
Wilks' Lambda	0.002	7617.775 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.998
Hotelling's Trace	408.095	7617.775 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.998
Roy's Largest Root	408.095	7617.775 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.998
Pillai's Trace	0.005	.092 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.964	0.005
Wilks' Lambda	0.995	.092 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.964	0.005
Hotelling's Trace	0.005	.092 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.964	0.005
Roy's Largest Root	0.005	.092 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.964	0.005

a. Design: Intercept + Group

b. Exact statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
prewell1	Based on Mean	1	58	0.815
	Based on Median	1	58	0.799
	Based on Median and with adjusted df	1	58.000	0.799
	Based on trimmed mean	1	58	0.817
prewell2	Based on Mean	1	58	0.909
	Based on Median	1	58	0.918
	Based on Median and with adjusted df	1	58.000	0.918
	Based on trimmed mean	1	58	0.891
prewell3	Based on Mean	1	58	0.399
	Based on Median	1	58	0.474
	Based on Median and with adjusted df	1	57.964	0.474
	Based on trimmed mean	1	58	0.393

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

#### Tests of Between-Subjects Effects

Source	Type III Sum	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta
--------	--------------	----	-------------	---	------	-------------

		of Squares					Squared
	prewell1	.011 <sup>a</sup>	1	0.011	0.078	0.781	0.001
Corrected Model	prewell2	.012 <sup>b</sup>	1	0.012	0.116	0.734	0.002
	prewell3	.012 <sup>c</sup>	1	0.012	0.188	0.666	0.003
	prewell1	1068.504	1	1068.504	7780.369	0.000	0.993
Intercept	prewell2	652.300	1	652.300	6555.447	0.000	0.991
	prewell3	471.334	1	471.334	7654.744	0.000	0.992
	prewell1	0.011	1	0.011	0.078	0.781	0.001
Group	prewell2	0.012	1	0.012	0.116	0.734	0.002
	prewell3	0.012	1	0.012	0.188	0.666	0.003
	prewell1	7.965	58	0.137			
Error	prewell2	5.771	58	0.100			
	prewell3	3.571	58	0.062			
Total	prewell1	1076.480	60				

prewell2	658.083	60
prewell3	474.917	60
prewell1	7.976	59
Corrected Total	5.783	59
prewell3	3.583	59

- a. R Squared = .001 (Adjusted R Squared = -.016)
- b. R Squared = .002 (Adjusted R Squared = -.015)
- c. R Squared = .003 (Adjusted R Squared = -.014)

**General Linear Model**

**Between-Subjects Factors**

Group	Value Label	N
1	พดลจง	30
2	ศบปศบ	30

**Descriptive Statistics**

Group	Mean	Std. Deviation	N
-------	------	----------------	---



postwell1	ทดสอบ	5.7400	0.41406	30
	ควบคุม	4.2533	0.40999	30
	Total	4.9967	0.85370	60
postwell2	ทดสอบ	4.1889	0.34389	30
	ควบคุม	3.3111	0.26527	30
	Total	3.7500	0.53722	60
postwell3	ทดสอบ	2.0444	0.30929	30
	ควบคุม	2.7889	0.27310	30
	Total	2.4167	0.47389	60

Box's Test of Equality of Covariance Matrices<sup>a</sup>

Box's M 4.789

F 0.753

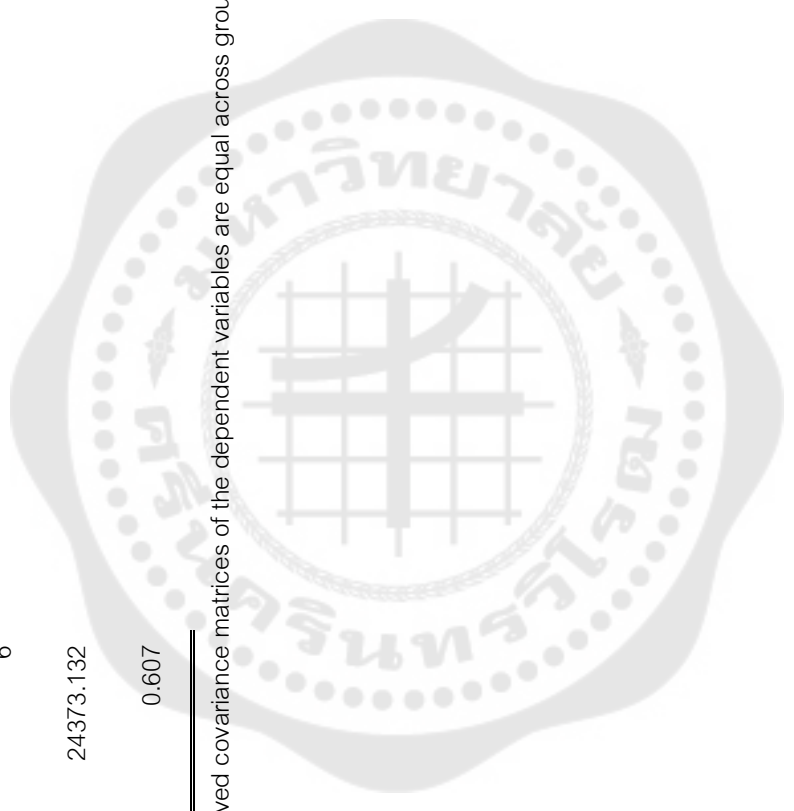
df1 6

df2 24373.132

Sig. 0.607

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + Group



Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared

Intercept	Pillai's Trace	0.997	7300.029 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.997
	Wilks' Lambda	0.003	7300.029 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.997
	Hotelling's Trace	391.073	7300.029 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.997
	Roy's Largest Root	391.073	7300.029 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.997
Group	Pillai's Trace	0.825	88.067 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.825
	Wilks' Lambda	0.175	88.067 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.825
	Hotelling's Trace	4.718	88.067 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.825
	Roy's Largest Root	4.718	88.067 <sup>b</sup>	3.000	56.000	0.000	0.825

a. Design: Intercept + Group

b. Exact statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
------------------	-----	-----	------

postwell1	Based on Mean	0.120	1	58	0.730
	Based on Median	0.082	1	58	0.776
	Based on Median and with adjusted df	0.082	1	57.239	0.776
	Based on trimmed mean	0.100	1	58	0.752
postwell2	Based on Mean	2.509	1	58	0.119
	Based on Median	0.870	1	58	0.355
	Based on Median and with adjusted df	0.870	1	45.123	0.356
	Based on trimmed mean	2.146	1	58	0.148
postwell3	Based on Mean	0.377	1	58	0.541
	Based on Median	0.506	1	58	0.480
	Based on Median and with adjusted df	0.506	1	57.683	0.480
	Based on trimmed mean	0.382	1	58	0.539

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

#### Tests of Between-Subjects Effects

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
--------	-------------------------	----	-------------	---	------	---------------------

Corrected Model	postwell1	33.153 <sup>a</sup>	1	33.153	195.280	0.000	0.771
	postwell2	11.557 <sup>b</sup>	1	11.557	122.538	0.000	0.679
	postwell3	8.313 <sup>c</sup>	1	8.313	97.660	0.000	0.627
Intercept	postwell1	1498.001	1	1498.001	8823.701	0.000	0.993
	postwell2	843.750	1	843.750	8945.921	0.000	0.994
	postwell3	350.417	1	350.417	4116.673	0.000	0.986
Group	postwell1	33.153	1	33.153	195.280	0.000	0.771
	postwell2	11.557	1	11.557	122.538	0.000	0.679
	postwell3	8.313	1	8.313	97.660	0.000	0.627
Error	postwell1	9.847	58	0.170			
	postwell2	5.470	58	0.094			
	postwell3	4.937	58	0.085			
Total	postwell1	1541.000	60				
	postwell2	860.778	60				

postwell3	363.667	60
postwell1	42.999	59
postwell2	17.028	59
postwell3	13.250	59
Corrected Total		

a. R Squared = .771 (Adjusted R Squared = .767)

b. R Squared = .679 (Adjusted R Squared = .673)

c. R Squared = .627 (Adjusted R Squared = .621)

General Linear Model

Between-Subjects Factors



	Value Label	N
Group		
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30

Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
preemp1			
ทดลอง	2.6917	0.29858	30
ควบคุม	2.6917	0.25158	30
Total	2.6917	0.27373	60
preemp2			
ทดลอง	2.6733	0.27535	30
ควบคุม	2.6733	0.24344	30
Total	2.6733	0.25767	60
preemp3			
ทดลอง	2.8879	0.19052	30
ควบคุม	2.8970	0.19356	30
Total	2.8924	0.19047	60
preemp4			
ทดลอง	3.2000	0.37753	30
ควบคุม	3.1667	0.46937	30
Total	3.1833	0.42264	60

Box's Test of Equality of Covariance Matrices<sup>a</sup>

Box's M	17.039
F	1.576
df1	10
df2	16082.869
Sig.	0.107

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	0.998	5507.681 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.998

Wilks' Lambda	0.002	5507.681 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.998
Hotelling's Trace	400.559	5507.681 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.998
Roy's Largest Root	400.559	5507.681 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.998
Pillai's Trace	0.002	.031 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.998	0.002
Wilks' Lambda	0.998	.031 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.998	0.002
Hotelling's Trace	0.002	.031 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.998	0.002
Roy's Largest Root	0.002	.031 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.998	0.002

a. Design: Intercept + Group

b. Exact statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.439	1	58	0.235
Based on Median	1.948	1	58	0.168
Based on Median and with adjusted df	1.948	1	57.960	0.168

	Based on trimmed mean	1.353	1	58	0.250
	Based on Mean	1.413	1	58	0.239
preemp2	Based on Median	1.266	1	58	0.265
	Based on Median and with adjusted df	1.266	1	54.420	0.265
	Based on trimmed mean	1.427	1	58	0.237
	Based on Mean	0.000	1	58	0.983
	Based on Median	0.010	1	58	0.921
preemp3	Based on Median and with adjusted df	0.010	1	57.999	0.921
	Based on trimmed mean	0.000	1	58	0.991
	Based on Mean	1.035	1	58	0.313
	Based on Median	0.414	1	58	0.523
preemp4	Based on Median and with adjusted df	0.414	1	57.060	0.523
	Based on trimmed mean	1.087	1	58	0.301

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

Tests of Between-Subjects Effects							
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
Corrected Model	preemp1	5.329E-15 <sup>a</sup>	1	5.329E-15	0.000	1.000	0.000

preemp2	.000 <sup>b</sup>	1	0.000	0.000	1.000	0.000
preemp3	.001 <sup>c</sup>	1	0.001	0.034	0.855	0.001
preemp4	.017 <sup>d</sup>	1	0.017	0.092	0.763	0.002
preemp1	434.704	1	434.704	5703.188	0.000	0.990
preemp2	428.803	1	428.803	6348.848	0.000	0.991
preemp3	501.967	1	501.967	13610.322	0.000	0.996
preemp4	608.017	1	608.017	3351.475	0.000	0.983
preemp1	0.000	1	0.000	0.000	1.000	0.000
preemp2	0.000	1	0.000	0.000	1.000	0.000
preemp3	0.001	1	0.001	0.034	0.855	0.001
preemp4	0.017	1	0.017	0.092	0.763	0.002
preemp1	4.421	58	0.076			
preemp2	3.917	58	0.068			
preemp3	2.139	58	0.037			
preemp4	10.522	58	0.181			
preemp1	439.125	60				
preemp2	432.720	60				
preemp3	504.107	60				
preemp4	618.556	60				
Corrected Total	4.421	59				

preemp2	3.917	59
preemp3	2.140	59
preemp4	10.539	59

- a. R Squared = .000 (Adjusted R Squared = -.017)
- b. R Squared = .000 (Adjusted R Squared = -.017)
- c. R Squared = .001 (Adjusted R Squared = -.017)
- d. R Squared = .002 (Adjusted R Squared = -.016)

General Linear Model

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Group	1	30
	พดล	





Box's Test of Equality of Covariance Matrices<sup>a</sup>

Box's M	20.944
F	1.938
df1	10
df2	16082.869
Sig.	0.036

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.999	9875.351 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.999
Wilks' Lambda	0.001	9875.351 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.999
Hotelling's Trace	718.207	9875.351 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.999

Roy's Largest Root	718.207	9875.351 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.999
Pillai's Trace	0.896	118.169 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.896
Wilks' Lambda	0.104	118.169 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.896
Hotelling's Trace	8.594	118.169 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.896
Roy's Largest Root	8.594	118.169 <sup>b</sup>	4.000	55.000	0.000	0.896

a. Design: Intercept + Group

b. Exact statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.406	1	58	0.241
Based on Median	0.901	1	58	0.347
Based on Median and with adjusted df	0.901	1	55.662	0.347
Based on trimmed mean	1.457	1	58	0.232
Based on Mean	0.266	1	58	0.608
Based on Median	0.237	1	58	0.628

	Based on Median and with adjusted df	0.237	1	57.979	0.628
	Based on trimmed mean	0.233	1	58	0.631
	Based on Mean	10.109	1	58	0.002
postemp3	Based on Median	9.856	1	58	0.003
	Based on Median and with adjusted df	9.856	1	47.252	0.003
	Based on trimmed mean	9.847	1	58	0.003
	Based on Mean	0.487	1	58	0.488
postemp4	Based on Median	0.429	1	58	0.515
	Based on Median and with adjusted df	0.429	1	56.084	0.515
	Based on trimmed mean	0.613	1	58	0.437

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Group

#### Tests of Between-Subjects Effects

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
postemp1	7.176 <sup>a</sup>	1	7.176	114.488	0.000	0.664
Corrected Model	14.801 <sup>b</sup>	1	14.801	243.414	0.000	0.808
postemp3	4.613 <sup>c</sup>	1	4.613	168.228	0.000	0.744

postemp4	2.963 <sup>d</sup>	1	2.963	21.462	0.000	0.270
postemp1	568.876	1	568.876	9075.936	0.000	0.994
postemp2	636.353	1	636.353	10465.535	0.000	0.994
postemp3	610.334	1	610.334	22258.743	0.000	0.997
postemp4	635.919	1	635.919	4606.144	0.000	0.988
Intercept						
postemp1	7.176	1	7.176	114.488	0.000	0.664
postemp2	14.801	1	14.801	243.414	0.000	0.808
postemp3	4.613	1	4.613	168.228	0.000	0.744
postemp4	2.963	1	2.963	21.462	0.000	0.270
postemp1	3.635	58	0.063			
postemp2	3.527	58	0.061			
postemp3	1.590	58	0.027			
postemp4	8.007	58	0.138			
postemp1	579.688	60				
postemp2	654.680	60				
postemp3	616.537	60				
Total						

postemp4	646.889	60
postemp1	10.811	59
postemp2	18.327	59
postemp3	6.203	59
postemp4	10.970	59

- a. R Squared = .664 (Adjusted R Squared = .658)
- b. R Squared = .808 (Adjusted R Squared = .804)
- c. R Squared = .744 (Adjusted R Squared = .739)
- d. R Squared = .270 (Adjusted R Squared = .258)

**General Linear Model**

**Within-Subjects Factors**

Measure:

**factor1**

**Dependent Variable**

1 prewell1



2 postwell1

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30

Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
ทดลอง	4.2333	0.36420	30
ควบคุม	4.2067	0.37686	30
Total	4.2200	0.36768	60

postwell1	ค่าเฉลี่ย	5.7400	0.41406	30
	ความถี่	4.2533	0.40999	30
	Total	4.9967	0.85370	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.826	275.001 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.826
Wilks' Lambda	0.174	275.001 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.826
Hotelling's Trace	4.741	275.001 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.826

Roy's Largest Root	4.741	275.001 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.826
Pillai's Trace	0.807	242.947 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.807
Wilks' Lambda	0.193	242.947 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.807
Hotelling's Trace	4.189	242.947 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.807
Roy's Largest Root	4.189	242.947 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.807

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

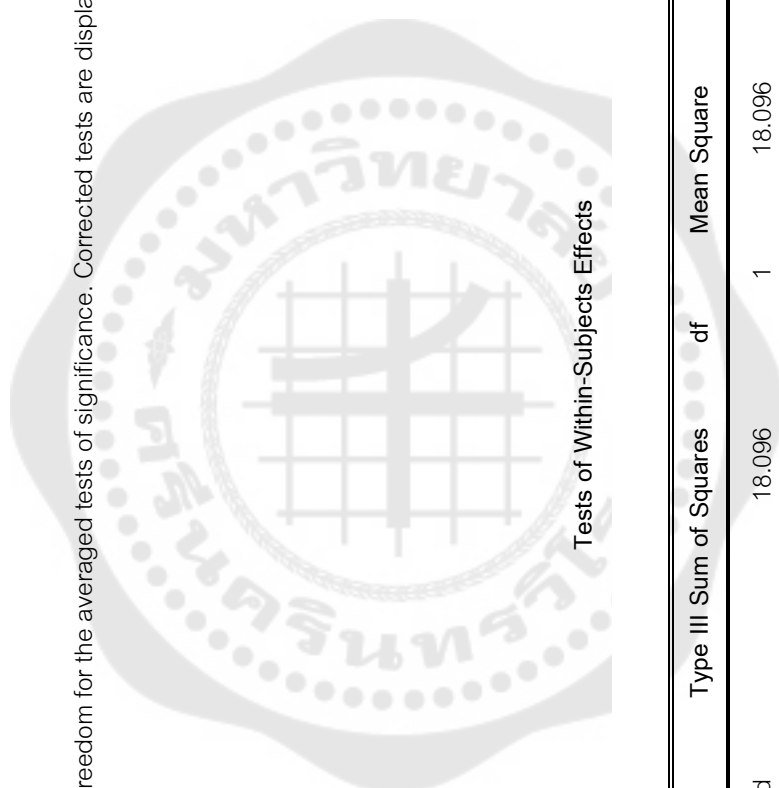
Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	1.000	0.000	0	1.000	1.000	1.000	1.000

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.



Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Sphericity Assumed	18.096	1	18.096	275.001	0.000	0.826
Greenhouse-Geisser	18.096	1.000	18.096	275.001	0.000	0.826
Huynh-Feldt	18.096	1.000	18.096	275.001	0.000	0.826
Lower-bound	18.096	1.000	18.096	275.001	0.000	0.826

	Sphericity Assumed	15.987	1	15.987	242.947	0.000	0.807
	Greenhouse-Geisser	15.987	1.000	15.987	242.947	0.000	0.807
	Huynh-Feldt	15.987	1.000	15.987	242.947	0.000	0.807
	Lower-bound	15.987	1.000	15.987	242.947	0.000	0.807
	Sphericity Assumed	3.817	58	0.066			
	Greenhouse-Geisser	3.817	58.000	0.066			
	Huynh-Feldt	3.817	58.000	0.066			
	Lower-bound	3.817	58.000	0.066			

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	18.096	1	18.096	275.001	0.000	0.826
factor1 * Group	15.987	1	15.987	242.947	0.000	0.807
Error(factor1)	3.817	58	0.066			

## Tests of Between-Subjects Effects

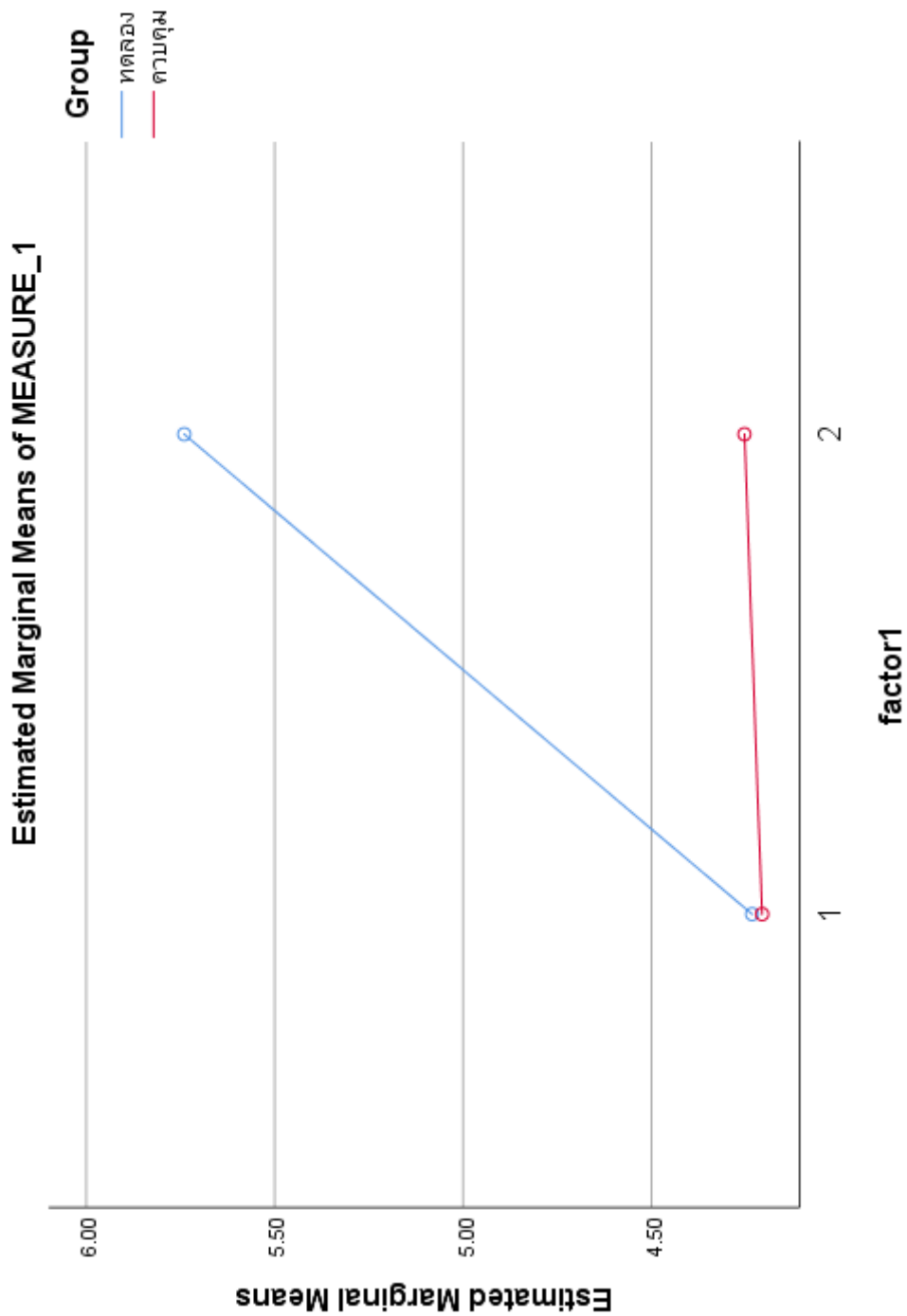
Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	2548.408	1	2548.408	10561.212	0.000	0.995
Group	17.176	1	17.176	71.183	0.000	0.551
Error	13.995	58	0.241			

Profile Plots





General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure:	
factor1	Dependent Variable
1	prewell2
2	postwell2

Between-Subjects Factors

Group	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30

## Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
ทดลอง	3.3111	0.31481	30
ควบคู่	3.2833	0.31608	30
Total	3.2972	0.31307	60
ทดลอง	4.1889	0.34389	30
ควบคู่	3.3111	0.26527	30
Total	3.7500	0.53722	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.768	191.619 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.768
Wilks' Lambda	0.232	191.619 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.768
Hotelling's Trace	3.304	191.619 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.768
Roy's Largest Root	3.304	191.619 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.768
Pillai's Trace	0.744	168.829 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.744
Wilks' Lambda	0.256	168.829 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.744
Hotelling's Trace	2.911	168.829 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.744
Roy's Largest Root	2.911	168.829 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.744

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	1.000	0.000	0		1.000	1.000	1.000

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Sphericity Assumed	6.150	1	6.150	191.619	0.000	0.768
	Greenhouse-Geisser	6.150	1.000	6.150	191.619	0.000	0.768
	Huynh-Feldt	6.150	1.000	6.150	191.619	0.000	0.768
	Lower-bound	6.150	1.000	6.150	191.619	0.000	0.768
factor1 * Group	Sphericity Assumed	5.419	1	5.419	168.829	0.000	0.744
	Greenhouse-Geisser	5.419	1.000	5.419	168.829	0.000	0.744
	Huynh-Feldt	5.419	1.000	5.419	168.829	0.000	0.744
	Lower-bound	5.419	1.000	5.419	168.829	0.000	0.744
Error(factor1)	Sphericity Assumed	1.862	58	0.032			
	Greenhouse-Geisser	1.862	58.000	0.032			
	Huynh-Feldt	1.862	58.000	0.032			
	Lower-bound	1.862	58.000	0.032			

Tests of Within-Subjects Contrasts



Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	6.150	1	6.150	191.619	0.000	0.768
factor1 * Group	5.419	1	5.419	168.829	0.000	0.744
Error(factor1)	1.862	58	0.032			

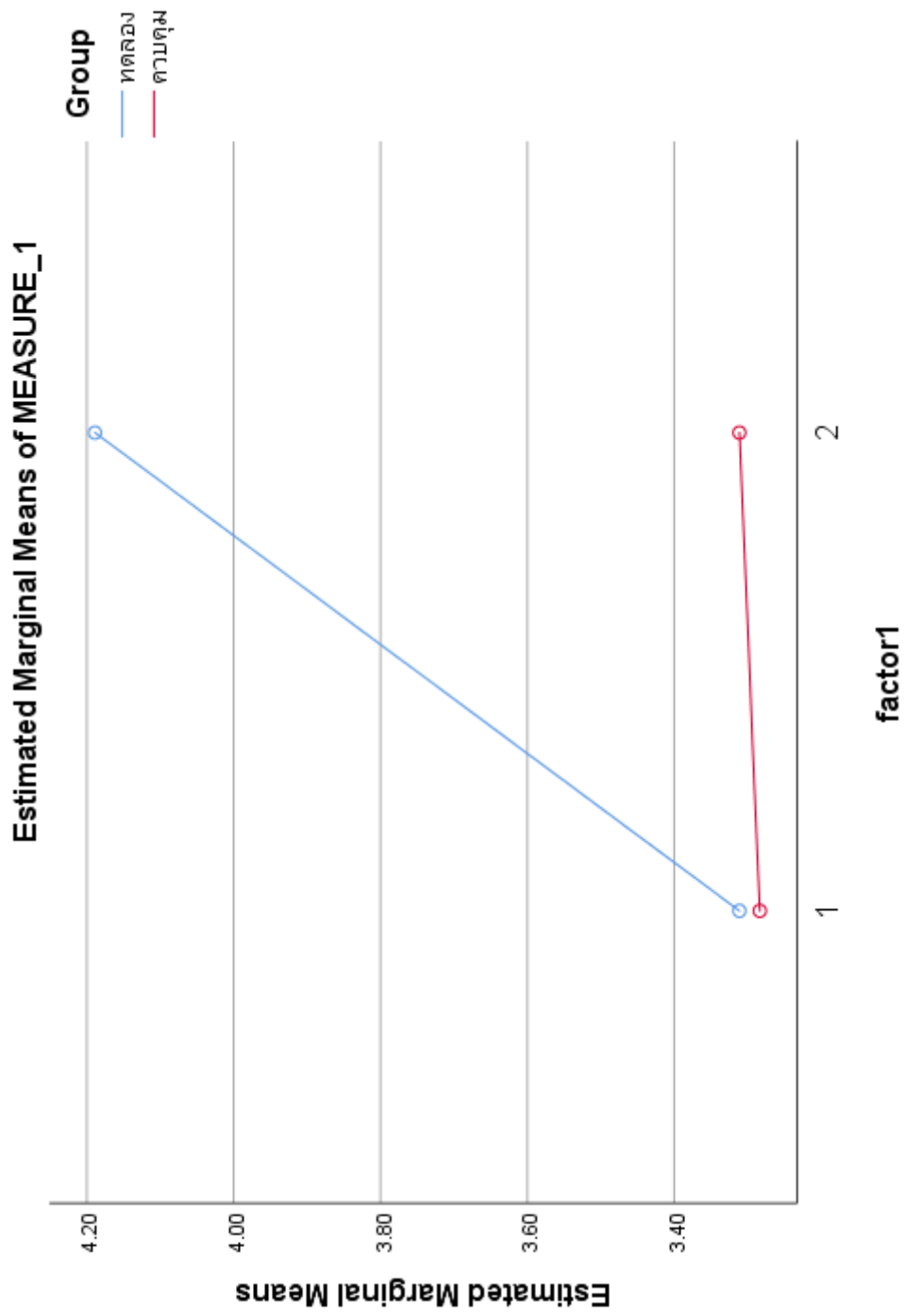
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1489.900	1	1489.900	9212.512	0.000	0.994
Group	6.150	1	6.150	38.029	0.000	0.396
Error	9.380	58	0.162			

Profile Plots



General Linear Model

Within-Subjects: Factors

Measure:

Dependent Variable

factor1

1  
prewell3

2  
postwell3

Between-Subjects: Factors

Value Label

N

1

30

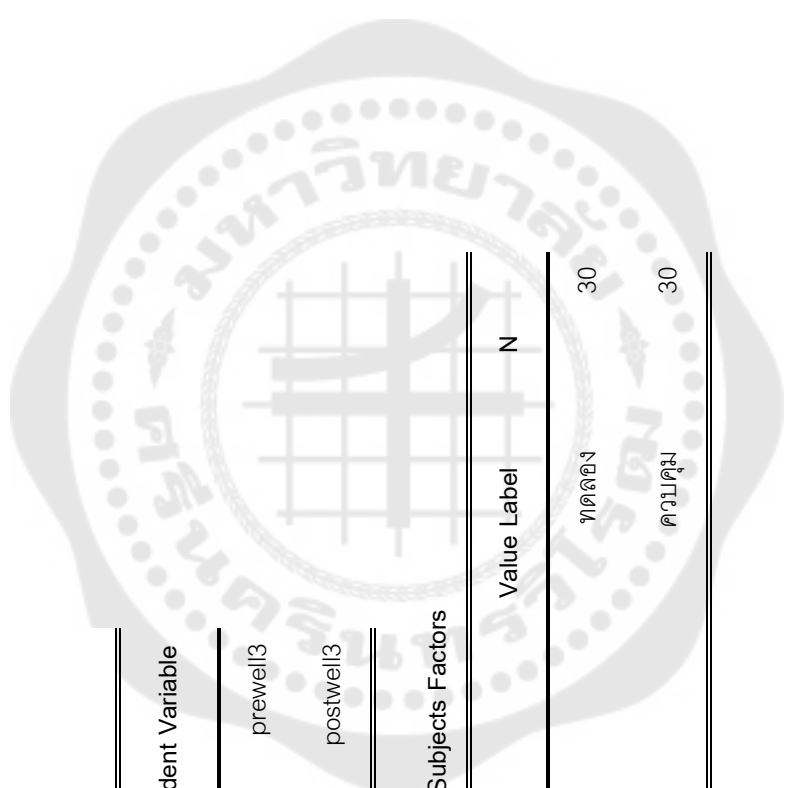
ทดลอง

2

30

ควบคุม

Group



Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
prewell3			
พุดแดง	2.7889	0.25869	30
ควนตุ้ม	2.8167	0.23712	30
Total	2.8028	0.24643	60
postwell3			
พุดแดง	2.0444	0.30929	30
ควนตุ้ม	2.7889	0.27310	30
Total	2.4167	0.47389	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
factor1						
Pillai's Trace	0.658	111.416 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Wilks' Lambda	0.342	111.416 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Hotelling's Trace	1.921	111.416 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Roy's Largest Root	1.921	111.416 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
factor1 * Group						
Pillai's Trace	0.623	95.961 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.623

Wilks' Lambda	0.377	95.961 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.623
Hotelling's Trace	1.655	95.961 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.623
Roy's Largest Root	1.655	95.961 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.623

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

### Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	1.000	0.000	0	1.000	1.000	1.000	

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

### Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	Sphericity Assumed	4.472	1	4.472	111.416	0.000
	Greenhouse-Geisser	4.472	1.000	4.472	111.416	0.000
	Huynh-Feldt	4.472	1.000	4.472	111.416	0.000
	Lower-bound	4.472	1.000	4.472	111.416	0.000
factor1 * Group	Sphericity Assumed	3.852	1	3.852	95.961	0.000
	Greenhouse-Geisser	3.852	1.000	3.852	95.961	0.000
	Huynh-Feldt	3.852	1.000	3.852	95.961	0.000
	Lower-bound	3.852	1.000	3.852	95.961	0.000
Error(factor1)	Sphericity Assumed	2.328	58	0.040		
	Greenhouse-Geisser	2.328	58.000	0.040		
	Huynh-Feldt	2.328	58.000	0.040		
	Lower-bound	2.328	58.000	0.040		

Measure:

Tests of Within-Subjects Contrasts

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	4.472	1	4.472	111.416	0.000	0.658
factor1 * Group	3.852	1	3.852	95.961	0.000	0.623
Error(factor1)	2.328	58	0.040			

Tests of Between-Subjects Effects

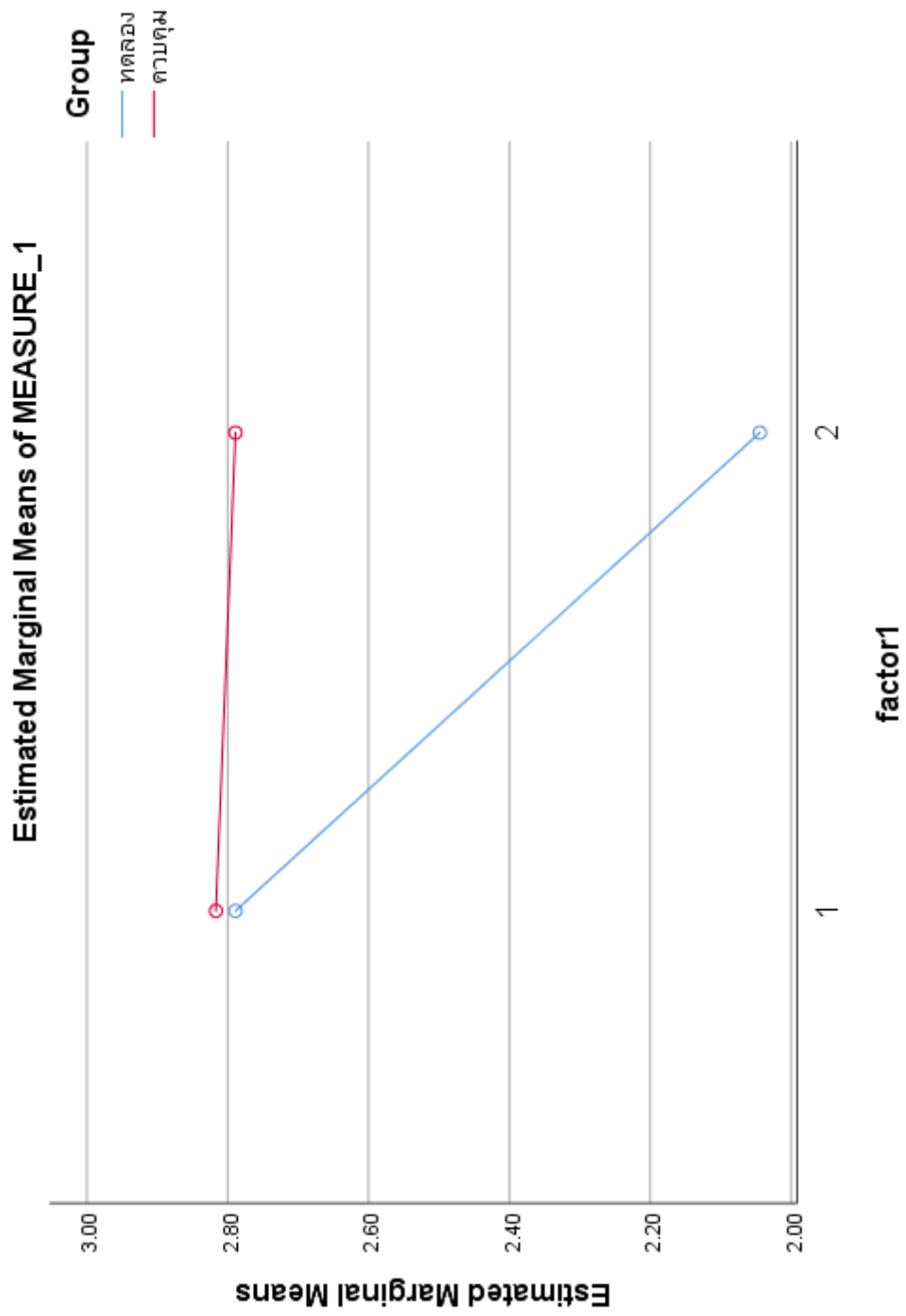
Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	817.278	1	817.278	7670.132	0.000	0.992
Group	4.472	1	4.472	41.974	0.000	0.420
Error	6.180	58	0.107			

Profile Plots





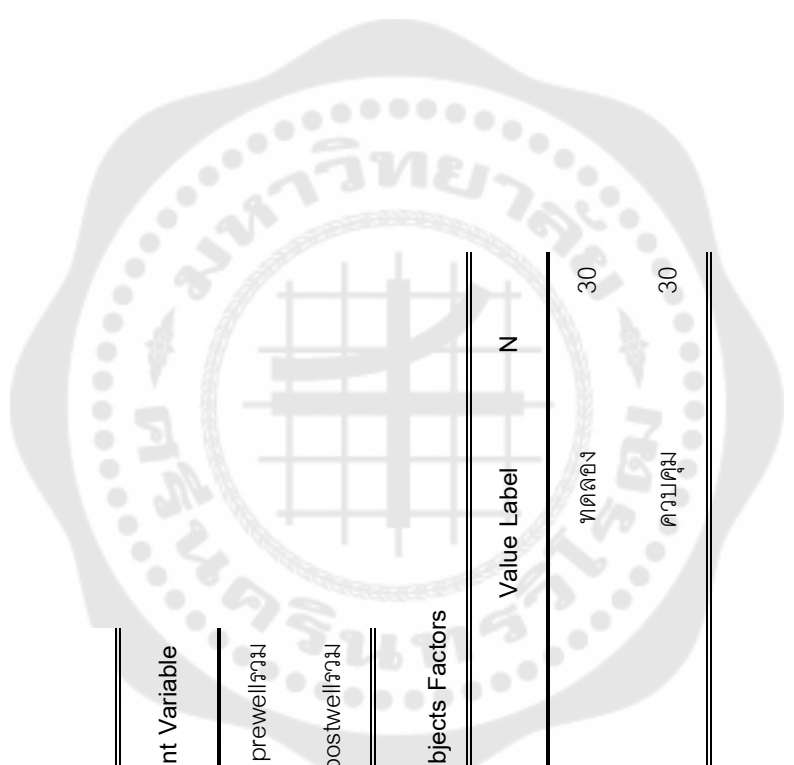
General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure:	
factor1	Dependent Variable
1	prewell-being
2	postwell-being

Between-Subjects Factors		
Group	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30



Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
prewell			
พุดแดง	3.3980	0.18126	30
ควนตุ้ม	3.3902	0.18439	30
Total	3.3941	0.18132	60
postwell			
พุดแดง	3.8882	0.21313	30
ควนตุ้ม	3.4039	0.16547	30
Total	3.6461	0.30890	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.658	111.615 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Wilks' Lambda	0.342	111.615 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Hotelling's Trace	1.924	111.615 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658
Roy's Largest Root	1.924	111.615 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.658

factor1 * Group	Pillai's Trace	0.632	99.786 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
	Wilks' Lambda	0.368	99.786 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
	Hotelling's Trace	1.720	99.786 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
	Roy's Largest Root	1.720	99.786 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

### Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	1.000	0.000	0		1.000	1.000	1.000

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	Sphericity Assumed	1.905	1	111.615	0.000	0.658
	Greenhouse-Geisser	1.905	1.000	111.615	0.000	0.658
	Huynh-Feldt	1.905	1.000	111.615	0.000	0.658
	Lower-bound	1.905	1.000	111.615	0.000	0.658
factor1 * Group	Sphericity Assumed	1.703	1	99.786	0.000	0.632
	Greenhouse-Geisser	1.703	1.000	99.786	0.000	0.632
	Huynh-Feldt	1.703	1.000	99.786	0.000	0.632
	Lower-bound	1.703	1.000	99.786	0.000	0.632
Error(factor1)	Sphericity Assumed	0.990	58	0.017		
	Greenhouse-Geisser	0.990	58.000	0.017		
	Huynh-Feldt	0.990	58.000	0.017		
	Lower-bound	0.990	58.000	0.017		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	1.905	1	1.905	111.615	0.000	0.658
factor1 * Group	1.703	1	1.703	99.786	0.000	0.632
Error(factor1)	0.990	58	0.017			

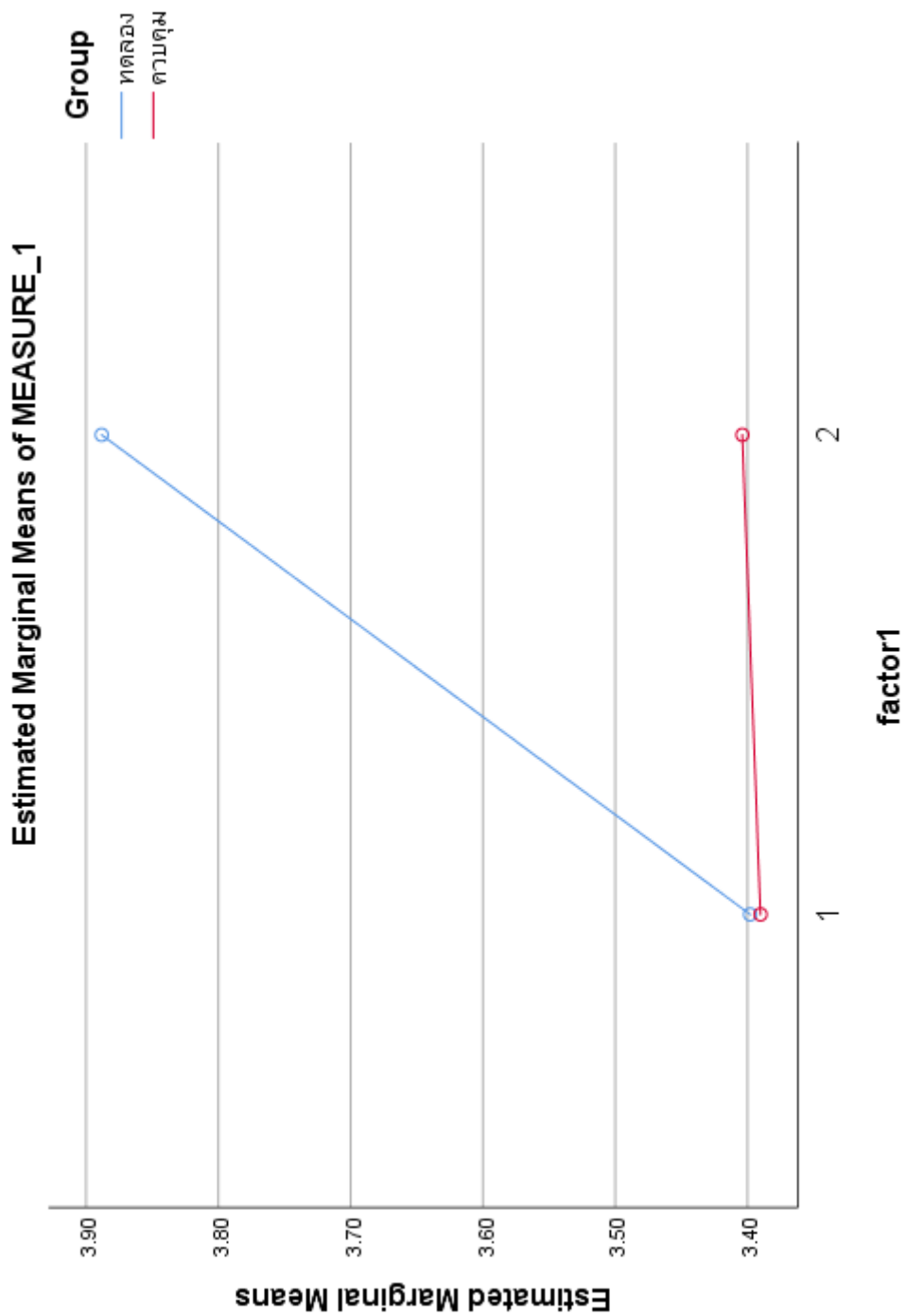
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1486.931	1	1486.931	28179.089	0.000	0.998
Group	1.817	1	1.817	34.427	0.000	0.372
Error	3.060	58	0.053			

Profile Plots





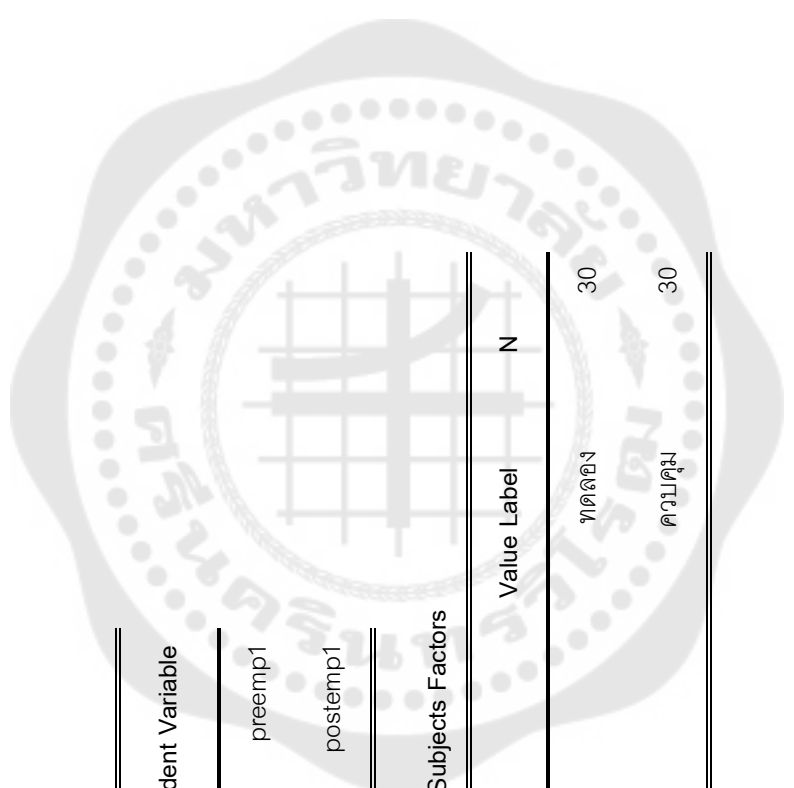
General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure:	
factor1	Dependent Variable
1	preemp1
2	postemp1

Between-Subjects Factors

Group	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30



Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
preemp1			
พุดแดง	2.6917	0.29858	30
ควนตุ้ม	2.6917	0.25158	30
Total	2.6917	0.27373	60
postemp1			
พุดแดง	3.4250	0.27189	30
ควนตุ้ม	2.7333	0.22680	30
Total	3.0792	0.42807	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.766	189.872 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.766
Wilks' Lambda	0.234	189.872 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.766
Hotelling's Trace	3.274	189.872 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.766
Roy's Largest Root	3.274	189.872 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.766

Pillai's Trace	0.723	151.235 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.723
Wilks' Lambda	0.277	151.235 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.723
Hotelling's Trace	2.607	151.235 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.723
Roy's Largest Root	2.607	151.235 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.723

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	1.000	0.000	0		1.000	1.000	1.000

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Sphericity Assumed	4.505	1	4.505	189.872	0.000	0.766
	Greenhouse-Geisser	4.505	1.000	4.505	189.872	0.000	0.766
	Huynh-Feldt	4.505	1.000	4.505	189.872	0.000	0.766
	Lower-bound	4.505	1.000	4.505	189.872	0.000	0.766
factor1 * Group	Sphericity Assumed	3.588	1	3.588	151.235	0.000	0.723
	Greenhouse-Geisser	3.588	1.000	3.588	151.235	0.000	0.723
	Huynh-Feldt	3.588	1.000	3.588	151.235	0.000	0.723
	Lower-bound	3.588	1.000	3.588	151.235	0.000	0.723
Error(factor1)	Sphericity Assumed	1.376	58	0.024			
	Greenhouse-Geisser	1.376	58.000	0.024			
	Huynh-Feldt	1.376	58.000	0.024			
	Lower-bound	1.376	58.000	0.024			

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	4.505	1	4.505	189.872	0.000	0.766
factor1 * Group	3.588	1	3.588	151.235	0.000	0.723
Error(factor1)	1.376	58	0.024			

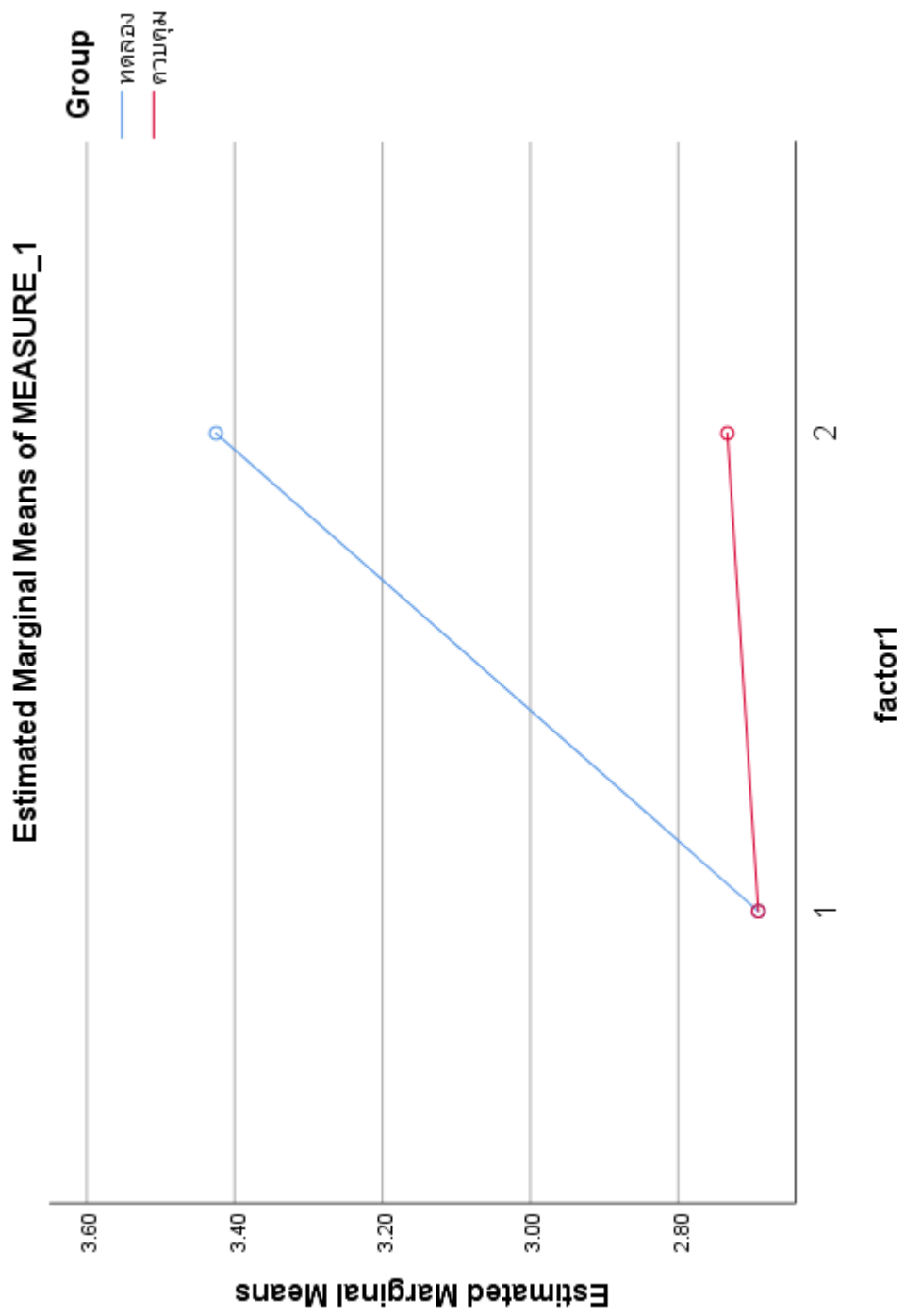
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	999.076	1	999.076	8674.337	0.000	0.993
Group	3.588	1	3.588	31.153	0.000	0.349
Error	6.680	58	0.115			

Profile Plots



General Linear Model

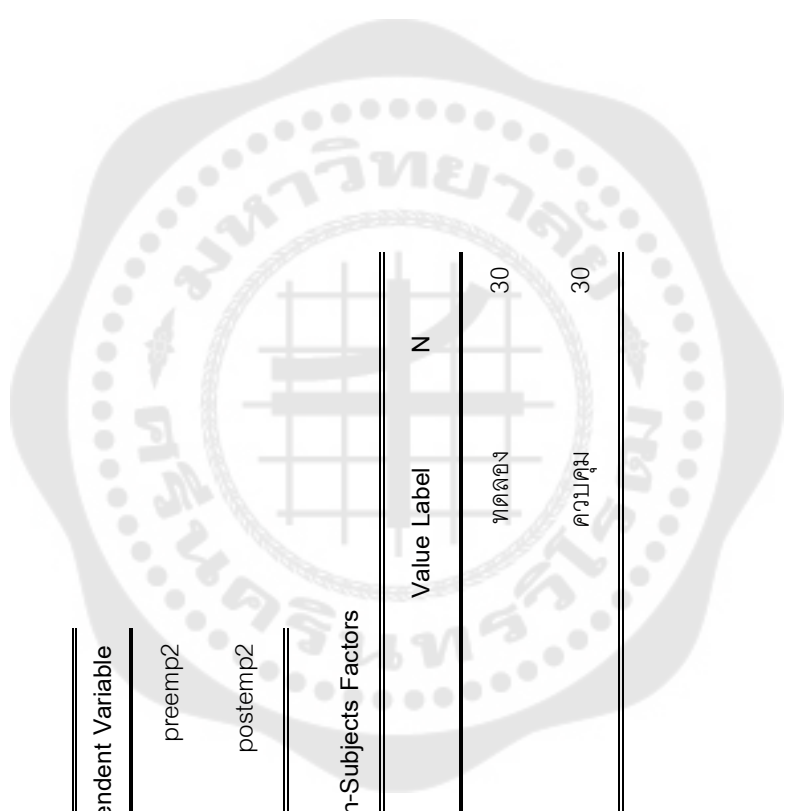
Within-Subjects Factors

Measure:	factor1	Dependent Variable
1		preemp2
2		postemp2

Between-Subjects Factors

Group	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30

Descriptive Statistics





Group	Mean	Std. Deviation	N
preemp2			
พุดแดง	2.6733	0.27535	30
ควนใหญ่	2.6733	0.24344	30
Total	2.6733	0.25767	60
postemp2			
พุดแดง	3.7533	0.23887	30
ควนใหญ่	2.7600	0.25407	30
Total	3.2567	0.55734	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
factor1						
Pillai's Trace	0.849	326.877 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.849
Wilks' Lambda	0.151	326.877 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.849
Hotelling's Trace	5.636	326.877 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.849
Roy's Largest Root	5.636	326.877 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.849
factor1 * Group						
Pillai's Trace	0.803	236.963 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.803

Wilks' Lambda	0.197	236.963 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.803
Hotelling's Trace	4.086	236.963 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.803
Roy's Largest Root	4.086	236.963 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.803

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Measure:

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
				Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
1.000	0.000	0		1.000	1.000	1.000

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Sphericity Assumed	10.208	1	10.208	326.877	0.000	0.849
	Greenhouse-Geisser	10.208	1.000	10.208	326.877	0.000	0.849
	Huynh-Feldt	10.208	1.000	10.208	326.877	0.000	0.849
	Lower-bound	10.208	1.000	10.208	326.877	0.000	0.849
factor1 * Group	Sphericity Assumed	7.400	1	7.400	236.963	0.000	0.803
	Greenhouse-Geisser	7.400	1.000	7.400	236.963	0.000	0.803
	Huynh-Feldt	7.400	1.000	7.400	236.963	0.000	0.803
	Lower-bound	7.400	1.000	7.400	236.963	0.000	0.803
Error(factor1)	Sphericity Assumed	1.811	58	0.031			
	Greenhouse-Geisser	1.811	58.000	0.031			
	Huynh-Feldt	1.811	58.000	0.031			
	Lower-bound	1.811	58.000	0.031			

Measure:

Tests of Within-Subjects Contrasts

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Linear	10.208	1	10.208	326.877	0.000	0.849
factor1 * Group	Linear	7.400	1	7.400	236.963	0.000	0.803
Error(factor1)	Linear	1.811	58	0.031			

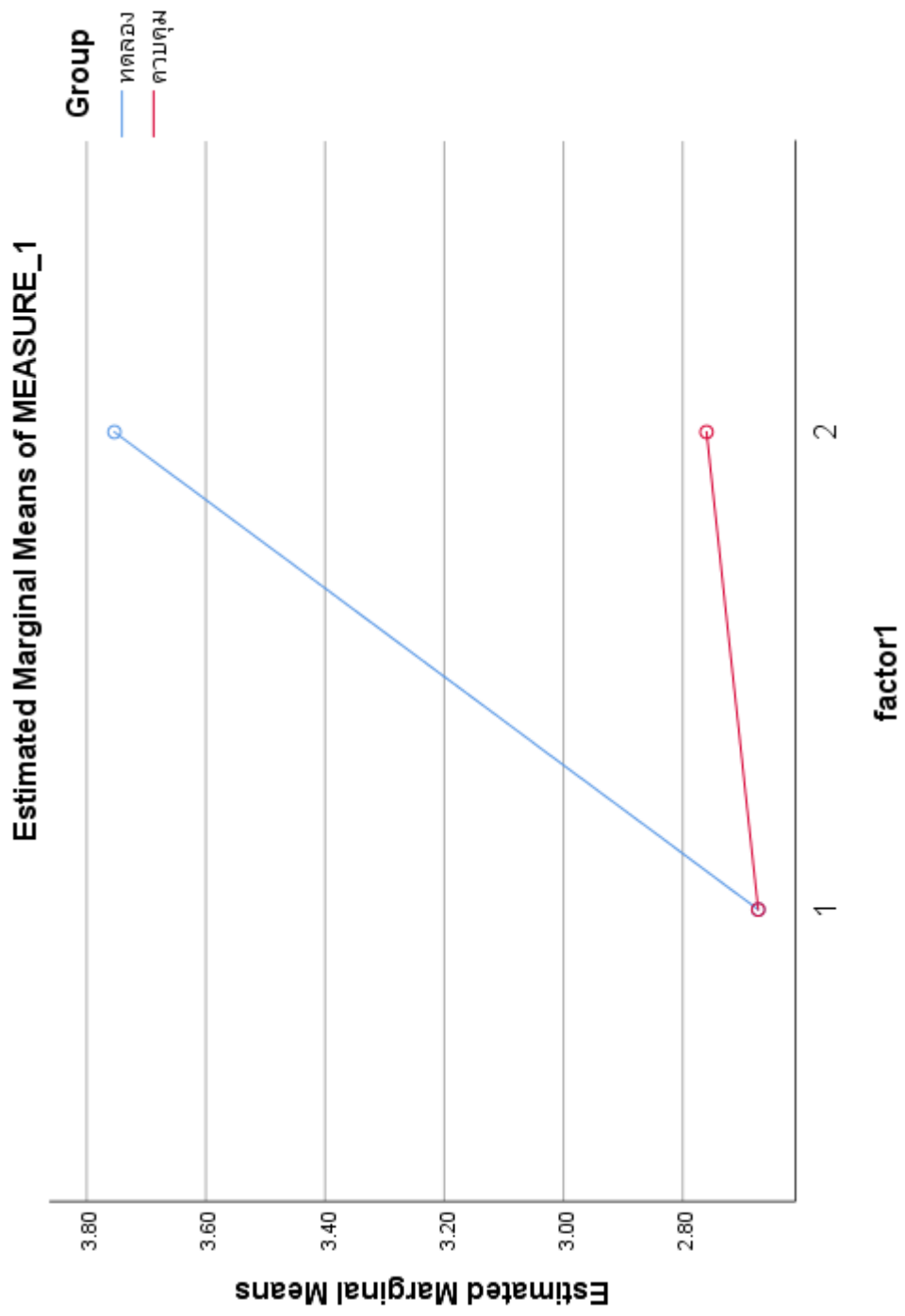
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1054.947	1	1054.947	10862.870	0.000	0.995
Group	7.400	1	7.400	76.202	0.000	0.568
Error	5.633	58	0.097			

Profile Plots



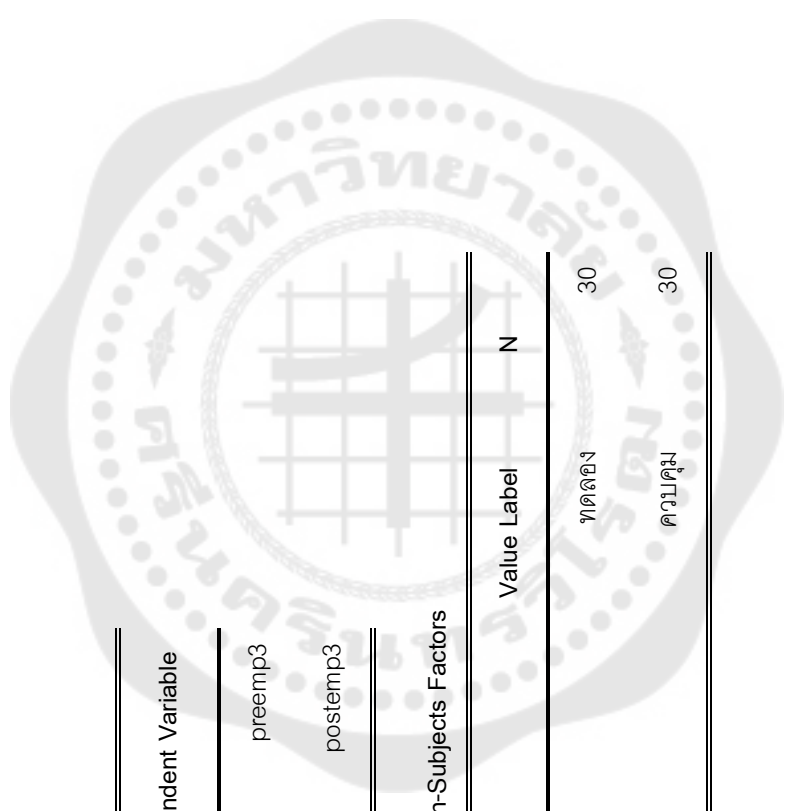
General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure:	Dependent Variable
factor1	
1	preemp3
2	postemp3

Between-Subjects Factors

Group	Value Label	N
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30



Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
	2.8879	0.19052	30
preemp3	2.8970	0.19356	30
Total	2.8924	0.19047	60
	3.4667	0.20639	30
postemp3	2.9121	0.11066	30
Total	3.1894	0.32425	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.632	99.523 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
Wilks' Lambda	0.368	99.523 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
Hotelling's Trace	1.716	99.523 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
Roy's Largest Root	1.716	99.523 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.632
factor1 * Group	0.607	89.627 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.607



Wilks' Lambda	0.393	89.627 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.607
Hotelling's Trace	1.545	89.627 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.607
Roy's Largest Root	1.545	89.627 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.607

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
				Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
1.000	0.000	0	0	1.000	1.000	1.000

Within Subjects Effect

factor1

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Sphericity Assumed	2.646	1	2.646	99.523	0.000	0.632
	Greenhouse-Geisser	2.646	1.000	2.646	99.523	0.000	0.632
	Huynh-Feldt	2.646	1.000	2.646	99.523	0.000	0.632
	Lower-bound	2.646	1.000	2.646	99.523	0.000	0.632
factor1 * Group	Sphericity Assumed	2.383	1	2.383	89.627	0.000	0.607
	Greenhouse-Geisser	2.383	1.000	2.383	89.627	0.000	0.607
	Huynh-Feldt	2.383	1.000	2.383	89.627	0.000	0.607
	Lower-bound	2.383	1.000	2.383	89.627	0.000	0.607
Error(factor1)	Sphericity Assumed	1.542	58	0.027			
	Greenhouse-Geisser	1.542	58.000	0.027			
	Huynh-Feldt	1.542	58.000	0.027			
	Lower-bound	1.542	58.000	0.027			

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	2.646	1	2.646	99.523	0.000	0.632
factor1 * Group	2.383	1	2.383	89.627	0.000	0.607
Error(factor1)	1.542	58	0.027			

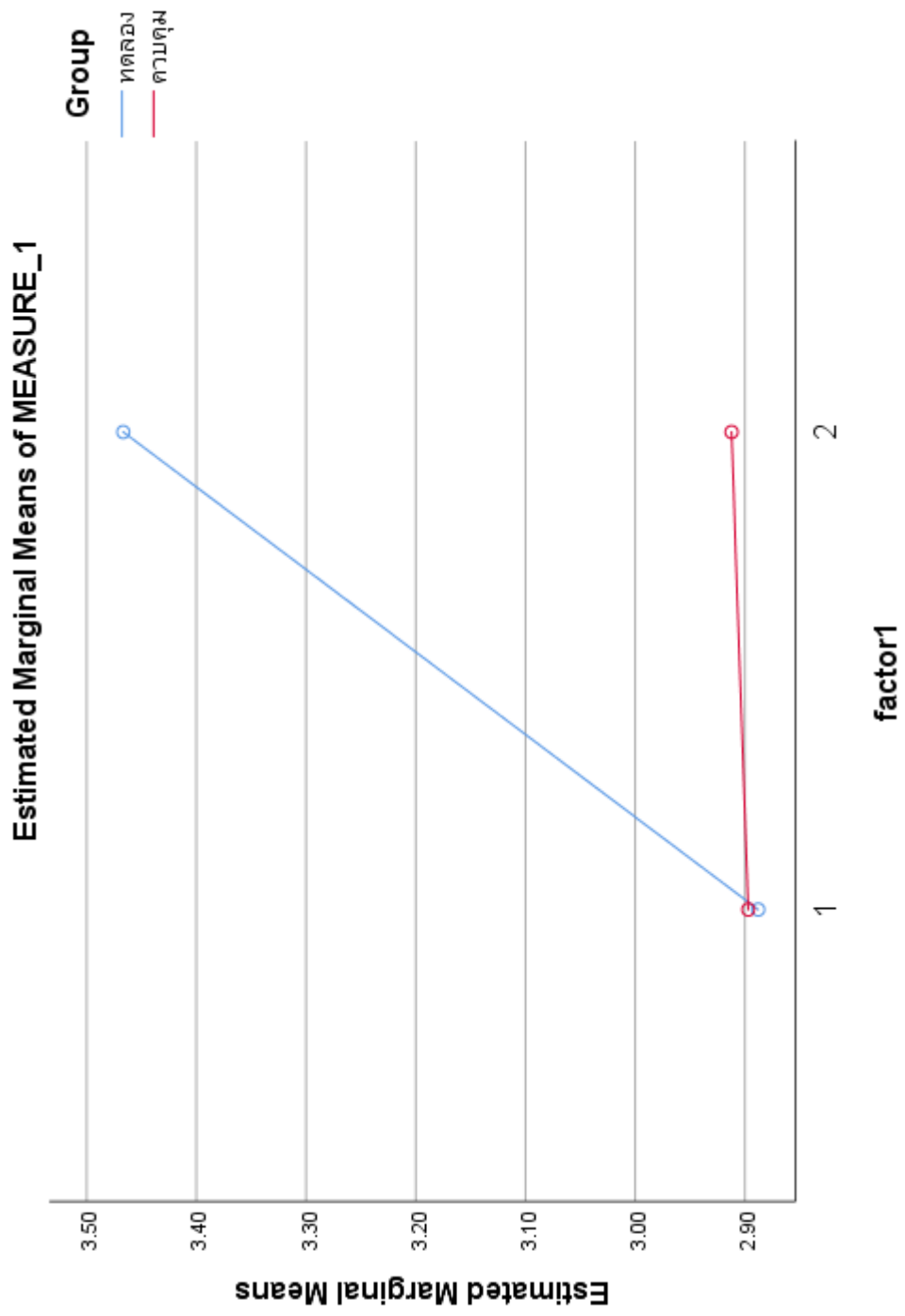
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1109.655	1	1109.655	29420.330	0.000	0.998
Group	2.231	1	2.231	59.161	0.000	0.505
Error	2.188	58	0.038			

Profile Plots



General Linear Model

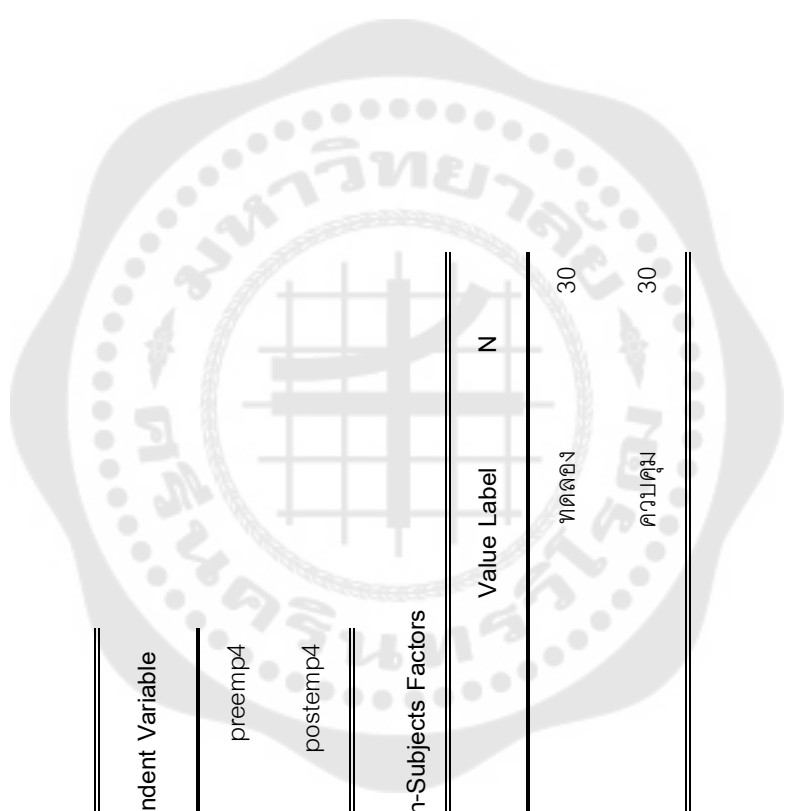
Within-Subjects Factors

Measure:	Dependent Variable
factor1	
1	preemp4
2	postemp4

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Group		
1	ทดลอง	30
2	ควบคุม	30

Descriptive Statistics



Group	Mean	Std. Deviation	N
	3.2000	0.37753	30
preemp4	3.1667	0.46937	30
Total	3.1833	0.42264	60
	3.4778	0.35755	30
postemp4	3.0333	0.38507	30
Total	3.2556	0.43121	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Pillai's Trace	0.039	2.355 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.010	0.039
Wilks' Lambda	0.961	2.355 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.010	0.039
Hotelling's Trace	0.041	2.355 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.010	0.039
Roy's Largest Root	0.041	2.355 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.010	0.039
factor1 * Group	0.248	19.078 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.248

Wilks' Lambda	0.752	19.078 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.248
Hotelling's Trace	0.329	19.078 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.248
Roy's Largest Root	0.329	19.078 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.248

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
				Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
1.000	0.000	0	0	1.000	1.000	1.000

Within Subjects Effect

factor1

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.



Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	Sphericity Assumed	1	0.156	2.355	0.010	0.039
	Greenhouse-Geisser	1.000	0.156	2.355	0.010	0.039
	Huynh-Feldt	1.000	0.156	2.355	0.010	0.039
	Lower-bound	1.000	0.156	2.355	0.010	0.039
factor1 * Group	Sphericity Assumed	1	1.268	19.078	0.000	0.248
	Greenhouse-Geisser	1.000	1.268	19.078	0.000	0.248
	Huynh-Feldt	1.000	1.268	19.078	0.000	0.248
	Lower-bound	1.000	1.268	19.078	0.000	0.248
Error(factor1)	Sphericity Assumed	58	0.066			
	Greenhouse-Geisser	58.000	0.066			
	Huynh-Feldt	58.000	0.066			
	Lower-bound	58.000	0.066			

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Linear	0.156	1	0.156	2.355	0.010	0.039
factor1 * Group	Linear	1.268	1	1.268	19.078	0.000	0.248
Error(factor1)	Linear	3.854	58	0.066			

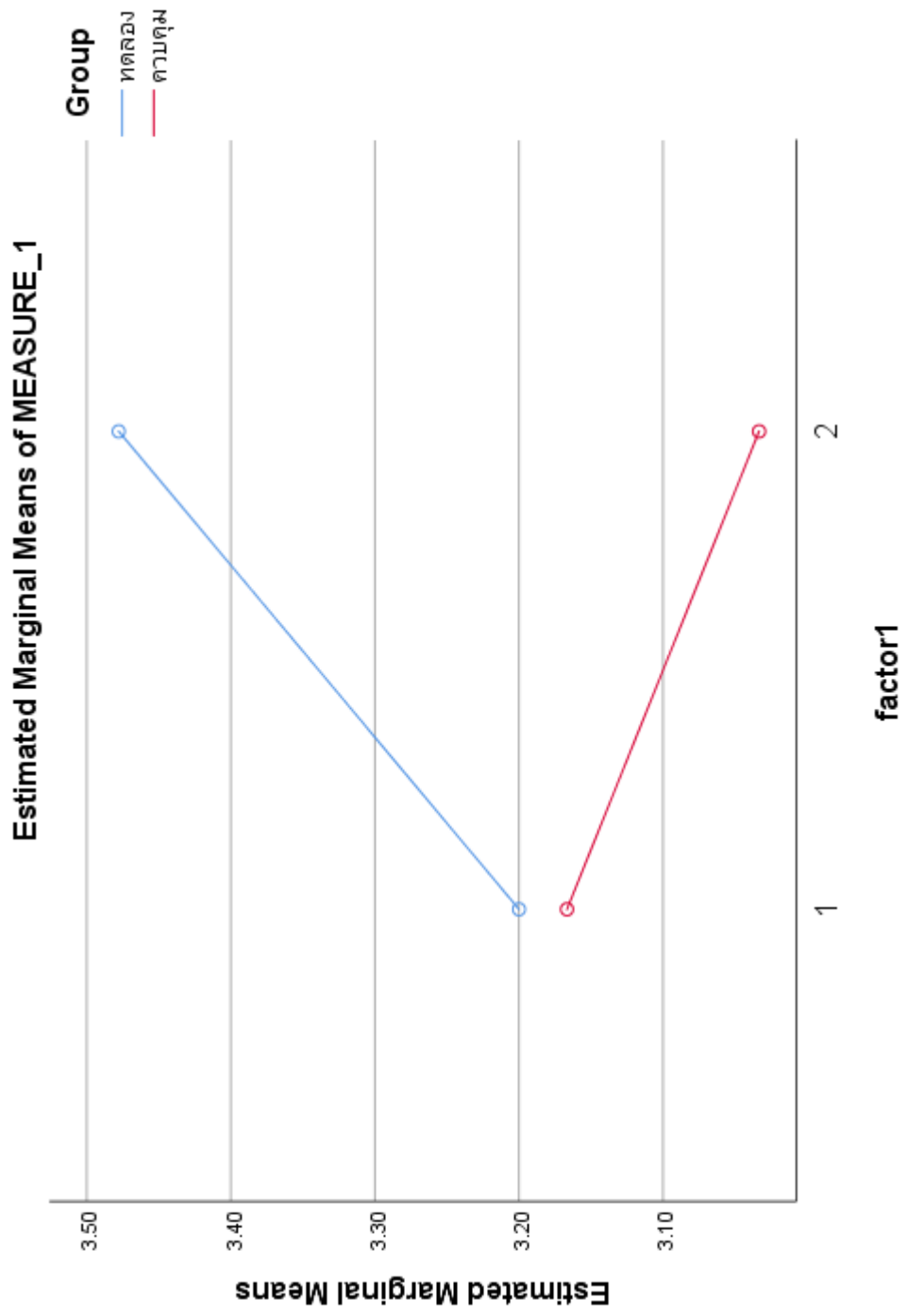
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1243.779	1	1243.779	4915.476	0.000	0.988
Group	1.712	1	1.712	6.766	0.012	0.104
Error	14.676	58	0.253			

Profile Plots



General Linear Model

Within-Subjects Factors

Measure:	Dependent Variable
factor1	
1	pretempวณ
2	posttempวณ

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Group	ทดลอง	30
	ควบคุม	30

Descriptive Statistics

Group	Mean	Std. Deviation	N
preempvwn			
ທດສດງ	2.8478	0.16056	30
ດວປດຸ່ນ	2.8478	0.13006	30
Total	2.8478	0.14487	60
postempvwn			
ທດສດງ	3.5232	0.14007	30
ດວປດຸ່ນ	2.8638	0.10510	30
Total	3.1935	0.35443	60

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
factor1						
Pillai's Trace	0.868	381.561 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.868
Wilks' Lambda	0.132	381.561 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.868
Hotelling's Trace	6.579	381.561 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.868
Roy's Largest Root	6.579	381.561 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.868
factor1 * Group						
Pillai's Trace	0.857	347.177 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.857
Wilks' Lambda	0.143	347.177 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.857

Hotelling's Trace	5.986	347.177 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.857
Roy's Largest Root	5.986	347.177 <sup>b</sup>	1.000	58.000	0.000	0.857

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. Exact statistic

Mauchly's Test of Sphericity<sup>a</sup>

Measure:

Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>b</sup>		
				Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
1.000	0.000	0	1.000	1.000	1.000	1.000

Within Subjects Effect

factor1

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept + Group

Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
factor1	Sphericity Assumed	3.584	1	3.584	381.561	0.000	0.868
	Greenhouse-Geisser	3.584	1.000	3.584	381.561	0.000	0.868
	Huynh-Feldt	3.584	1.000	3.584	381.561	0.000	0.868
	Lower-bound	3.584	1.000	3.584	381.561	0.000	0.868
factor1 * Group	Sphericity Assumed	3.261	1	3.261	347.177	0.000	0.857
	Greenhouse-Geisser	3.261	1.000	3.261	347.177	0.000	0.857
	Huynh-Feldt	3.261	1.000	3.261	347.177	0.000	0.857
	Lower-bound	3.261	1.000	3.261	347.177	0.000	0.857
Error(factor1)	Sphericity Assumed	0.545	58	0.009			
	Greenhouse-Geisser	0.545	58.000	0.009			
	Huynh-Feldt	0.545	58.000	0.009			
	Lower-bound	0.545	58.000	0.009			

Tests of Within-Subjects Contrasts



Measure:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
factor1	3.584	1	3.584	381.561	0.000	0.868
factor1 * Group	3.261	1	3.261	347.177	0.000	0.857
Error(factor1)	0.545	58	0.009			

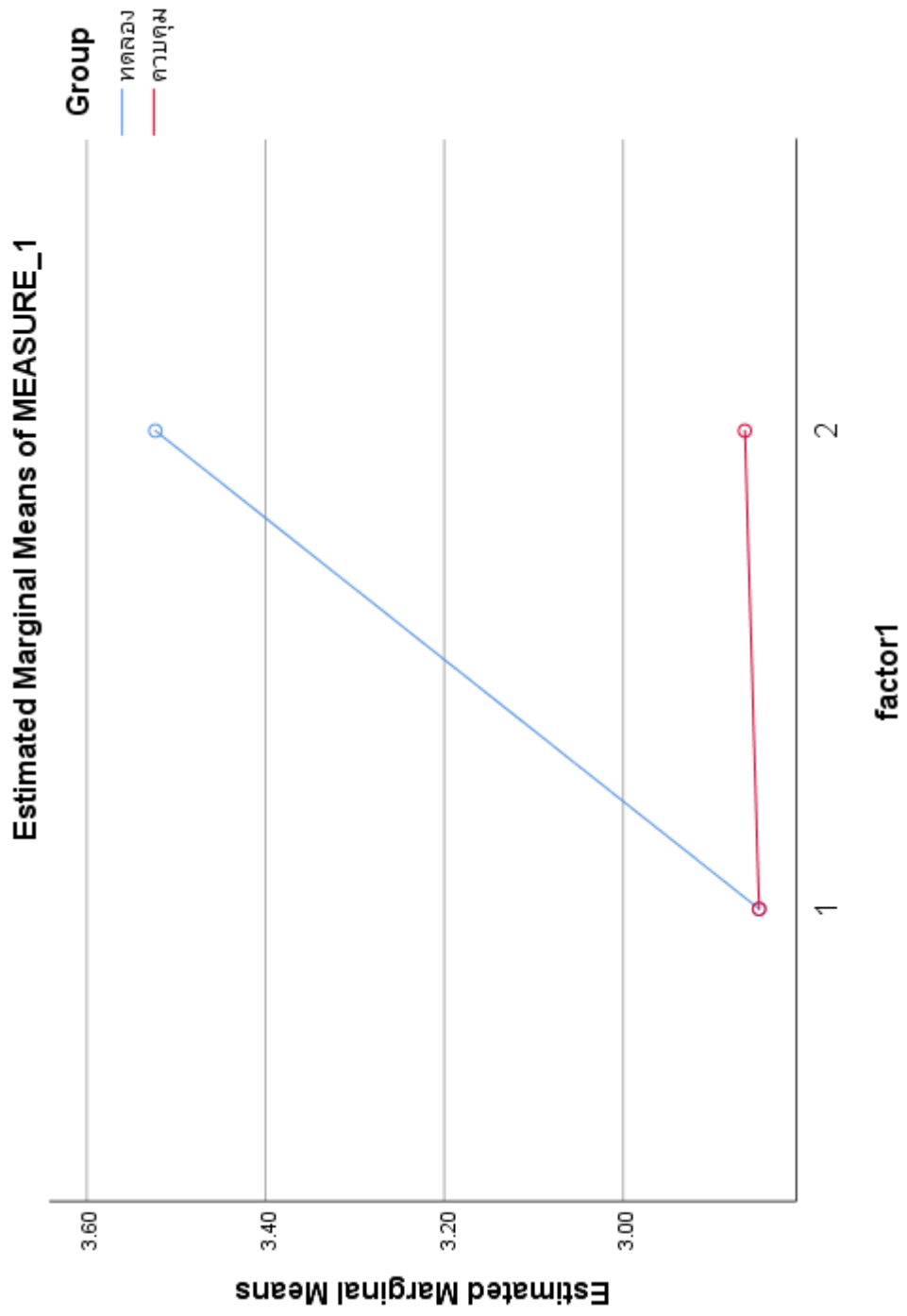
Tests of Between-Subjects Effects

Measure:

Transformed Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	1094.921	1	1094.921	40126.242	0.000	0.999
Group	3.261	1	3.261	119.518	0.000	0.673
Error	1.583	58	0.027			

Profile Plots





ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### การวิจัยระยะที่ 1

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ไชยจุฑกุล

### การวิจัยระยะที่ 2

4. รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต
5. พระไพศาล วิสาโล
6. พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ, ผศ.ดร.
7. ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต
8. นายแพทย์นพพร พงศ์ปल्लीมบัติชัย
9. นายแพทย์เอกภพ สะเดา
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศบ 6918/ 396

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณทิพย์ ชูชม

เนื่องด้วย นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรบุรีวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ปรมาภรณ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความสุขใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ โยเหลา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 081 994 3424

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรบุรีวัฒน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศบ 6918/ 396

วันที่ ๒5 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

เนื่องด้วย นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรบุญวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ โยโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 081 994 3424

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรบุญวัฒน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*นำชัย ศ.*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์นำชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศธ 6918/ 3 ร 6

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ไชยจุล

เนื่องด้วย นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรวุฒินันท์ มีระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "โครงการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยได้ติดต่อบริษัทรับทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 081 994 3424

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรวุฒินันท์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*ศุภฎี โยเหลา*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ อว 8724.1/051

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาคิต

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชฎี อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างยิ่ง จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: pingsuwat2515@gmail.com



ที่ อว 8724.1/ 0 5 6

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระไพศาล วิสาโล (เจ้าอาวาส วัดป่าสุคะโต)

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ อนุกรนวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง " โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

ป.ท.ว.๒๖

  
๑๙๗๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ อนุกรนวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: [pingsuwat2515@gmail.com](mailto:pingsuwat2515@gmail.com)



ที่ อว 8724.1/055

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

(๐ กุมภาพันธ์ 2565)

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ ,ผศ.ดร

(รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ชนกรนุวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง " โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังสินท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ ชนกรนุวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: [pingsuwat2515@gmail.com](mailto:pingsuwat2515@gmail.com)



ที่ อว 8724.1/๐53

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

1๐ กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัชวาล อรรถศรีศุภทัต

ด้วย สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ รัตนภูววัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤกษศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังสินีท์ อินทรกำแหง)  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ รัตนภูววัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: pingsuwat2515@gmail.com

รับทราบ

ดร. ปิงสุว (อว.วิพฤกษ)

16 ก.พ. ๒๕๖๕

ที่ อว 8724.1/054



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๐ กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์นพพร พงศ์ปลั่งบิตชัย (อดีตนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดสระบุรี)

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ รัตนกรนวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังสินันท์ อินทรกำแหง)  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

15/2/65

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ รัตนกรนวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: pingsuwat2515@gmail.com



ที่ อว 8724.1/052



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุโขวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

|๐ กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์เอกภพ สะเดา (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังม่วง จังหวัดสระบุรี)

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง " โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างยิ่ง จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: pingsuwat2515@gmail.com

ททว

15/1/65



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โทร. 17600

ที่ อว 8724.1/๐๙๗

วันที่ 1๐ กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สก

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ได้อนุมัติให้ นายแพทย์สุวัฒน์ อนุกรนวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง " โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2565 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานและส่งเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ตรวจสอบด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

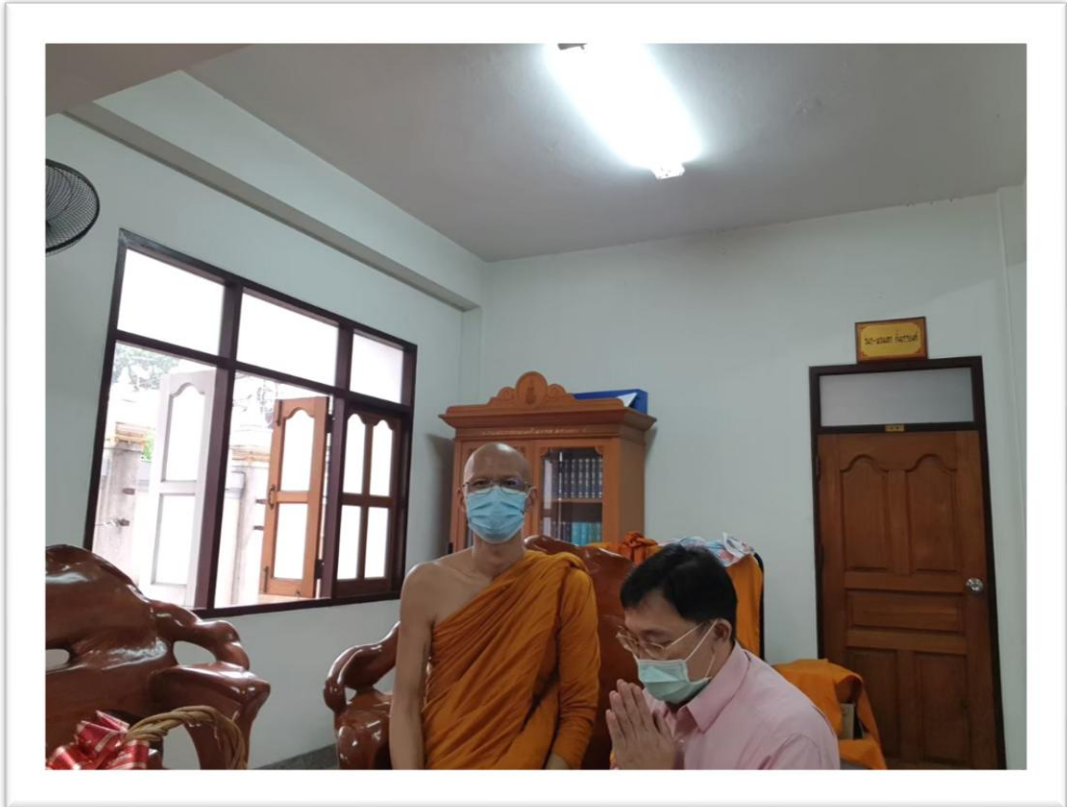
๕๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์















ภาคผนวก จ  
พื้นที่วิจัย



โรงพยาบาลเดิมนางนพวง	
รับที่	๑๙๖๕
วันที่	18 S.ค. 2562
เวลา	

ที่ อว.8724.1/ ๑๕๒

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๙ ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเดิมนางนพวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายสุวัฒน์ อนุกรณวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำวิทยานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความสุขในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา เป็นที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มบุคคลที่ทำงานในโรงพยาบาลเดิมนางนพวง ระหว่างวันที่ 2 - 30 ธันวาคม 2562 (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 262 0809

ติดต่อ นิสิต นายสุวัฒน์ อนุกรณวัฒน์ โทร 081 994 3424 E-mail: pingsu.wat2515@gmail.com



- ภัทรพงษ์  
- อังศุภาภรณ์  
- อ.ศุภฎี โยเหลา

(นายสมชาย เกาะคู่)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเดิมนางนพวง



ที่ อว 8724.1/068

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเด็บบางนาบวช

ด้วย นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำปริญญานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤ อันทระประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในวันเวลา และสถานที่เองโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินีท์ อินทรกำแหง)  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: [pingsuwat2515@gmail.com](mailto:pingsuwat2515@gmail.com)





รพช. บางปلام้า
รับเลขที่..... 3754
วันที่..... ๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา..... 14.15 น.

ที่ อว 8724.1/ ๖๘ ๒

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล บางปلام้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุมัติให้ นายสุวัฒน์ ธนกรวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จัดทำวิทยานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความสนใจในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชฎี โยเหลา เป็นที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มบุคคลที่ทำงานในโรงพยาบาล บางปلام้า ระหว่างวันที่ 2-30 ธันวาคม 2562 (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปلام้า  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เพื่อทราบ.....

เห็นควรแจ้ง... ทีม HRD

นางสาวจุฑามาศ วัชรศิริสุข

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป  
๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๒

- ธนิต ไม้กิ่งทอง

๐๑/๑๓/๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 262 0809

ติดต่อ นิสิต นายสุวัฒน์ ธนกรวัฒน์ โทร 081 994 3424 E-mail: pingsuwat2515@gmail.com



ที่ อว 8724.1/069

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำปฏิญานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปลาหม่า

ด้วย นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำปฏิญานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากร และผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ อินทรประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำปฏิญานิพนธ์ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในวันเวลา และสถานที่เองโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ม  
- อ.ศุภฤกษ์  
23/2/65

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482

ผู้ประสานงาน นายสุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ เบอร์โทร 081 994 3424 E-mail: [pingsuwat2515@gmail.com](mailto:pingsuwat2515@gmail.com)

ที่ สพ ๐๐๓๓.๓๐๑/๗๕๗



โรงพยาบาลบางปลาม้า  
ตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาม้า  
จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๑๕๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอขอบคุณ  
เรียน นายแพทย์สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์

ตามที่ท่านและคณะได้จัดโครงการอบรม “โปรแกรมการพัฒนาความผูกพัน” สำหรับบุคลากร  
ของโรงพยาบาล ระหว่างวันที่ ๙-๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น  
๓๕ คน ซึ่งโครงการอบรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เข้าร่วมอบรม ในเรื่องของการเรียนรู้ตนเอง สร้าง  
จิตสำนึกที่ดี เข้าใจผู้อื่น รู้จักคุณค่าของผู้อื่น นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

บัดนี้ โครงการอบรมดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ทางโรงพยาบาล ขอขอบพระคุณท่าน  
และคณะมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

๑ . ๑ . ๑ /

(นายอนวัชช์ รัชัฏรณวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปลาม้า

งานธุรการ/ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร. ๐-๓๕๕๘-๖๒๔๓-๖

ต่อ ๓๖๑ โทรสาร ต่อ ๓๖๒







ภาคผนวก ฉ  
หนังสือรับรองการขอจริยธรรม





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรและผลของโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายแพทย์สุวัฒน์ อนุกรรณวัฒน์  
หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-165/2562X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 11 กันยายน 2562  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2562

(ลงชื่อ).....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....  
(แพทย์หญิงสุวิพร กัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-165/2562



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นพ. สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	2 พฤศจิกายน 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	แพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น การจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า)
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/231 ถ.พิชัย ต.สวนดอกไม้ อ.เสนาให้ จ.สระบุรี 18160

