ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม — **สาขา**

จิตวิทยา — **ภาควิชา**

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

Emotional Intelligence, Self Esteem and Perceived Learning Organization of the Staff of the Mental Health Department, Ministry of Public Health

นามผู้วิจัย นางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

Emotional Intelligence, Self Esteem and Perceived Learning Organization of the Staff of the Mental Health Department, Ministry of Public Health

โดย

นางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สตรีรัตน์ รุจิระชาคร 2553: ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D. 113 หน้า

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเองกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมสุขภาพจิต จำนวน 181 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง และแบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของบุคลากรกรมสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้ร้อยละ 53.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

_____ _____ __ / __ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Satreerat Rujirachakorn 2010: Emotional Intelligence, Self Esteem and Perceived Learning Organization of the Staff of the Mental Health Department, Ministry of Public Health. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Thipthinna Smuthranond, Ph.D. 113 pages.

The purposes of this thesis were to analyze: 1) the level of the perceived learning organization; 2) the comparison of personal data with the perceived learning organization; 3) the relationship between emotional intelligence, self esteem, and the perceived learning organization; and 4) the variables that could predict the perceived learning organization of the Staff of the Mental Health Department. The sample size consisted of 181 staff members of the Department of Mental Health. Data was collected from a set of questionnaires as to acquire: personal data, emotional intelligence, self esteem and perceived learning organization. Percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the data.

Results showed that; 1) the perceived learning organization of the Staff of the Mental Health Department was at a high level; 2) there were significant differences of age, education, personnel's position, duration of employment and income which influence the perceived learning organization; 3) emotional intelligence and self esteem were positively correlated with the perceived learning organization at a statistical level of .01; and 4) section good and skillfullness of emotional intelligence and self esteem could together be used to predict the perceived learning organization of the Staff of the Mental Health Department 53.3% at a statistical level of .01.

_____ _____ __ / __ / __

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่านดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพทินนา สมุทรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้า ประกอบการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้บริหารกรมสุขภาพจิตในการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณบุคลากร กรมสุขภาพจิตทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ที่สำคัญมาก ขอขอบคุณทุกกำลังใจ ทุกความห่วงใย และความเอื้ออาทรจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนิสิต ทุกท่าน

สตรีรัตน์ รุจิระชาคร

มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

ประโยชน์ที่ได้รับ 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์ 5

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 8

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง 21

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ 25

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ 29

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

กรอบแนวคิด 47

สมมติฐานการวิจัย 48

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 52

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 53

การเก็บรวบรวมข้อมูล 54

การวิเคราะห์ข้อมูล 54

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 58

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย 59

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	60
ผลการวิจัย	60
ข้อวิจารณ์	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะ	88
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	92
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
ภาคผนวก ข ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง	110
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	113

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง	51
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน	61
3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	64
4	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ	65
5	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ	65
6	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	66
7	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา	66
8	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	67

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่ง	68
10	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุการทำงาน	68
11	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงาน	69
12	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
13	เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้	71
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	72
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	73

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง ที่สัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 74

ตารางผนวกที่

1 ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan 111

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หน่วยราชการจะต้องปรับตัว เปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก ในระบบราชการแบบเดิมจะเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้งานล่าช้าหรือไม่สำเร็จก็ตาม แต่ระบบราชการสมัยใหม่ต้องการผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้เป็นฐานในการดำเนินงานมากขึ้นเรื่อยๆ โดยการปฏิบัติราชการสมัยเก่า เน้นการใช้ความรู้ชัดแจ้งที่มี " ผู้รู้ " กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ จึงเกิดการเรียนรู้น้อยมากและอาจเป็นการเรียนรู้นอกงานหรือไม่สัมพันธ์กับงานได้ แต่การปฏิบัติราชการตามแนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ฝังลึกที่อยู่ในสมองตนเอง และเน้นการร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นใช้งาน โดยจะเรียนรู้จากการทำงานสัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นและเร็วขึ้น และมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นพลวัต สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไป (วิจารณ์ พานิช, 2547)

จากความสำคัญของการจัดการความรู้ดังกล่าว จึงมีเรื่องการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนี้ มาตรา 11 "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และ เหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้" และในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวของสำนักงาน ก.พ.ร. ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีข้อความดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง” ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ สร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนต้องมีคุณธรรม นอกจากนี้ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ในการปฏิบัติราชการ คือ พลังของข้าราชการระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง ให้สามารสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง การจัดการความรู้เน้นความรู้ของข้าราชการทั้ง 3 ระดับ แต่ที่เน้นมากคือ ความรู้ของข้าราชการระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการเน้นความรู้ที่ควบคู่อยู่กับการปฏิบัติในลักษณะ “ไม่ทำ ไม่รู้” ซึ่งไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกละเลยคือ พลังปัญญาของข้าราชการระดับล่างออกมาใช้ ซึ่งพลังปัญญาของข้าราชการระดับนี้ส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งหมดอยู่ในรูปของความรู้สึก แต่ก็ไม่ละเลยความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี (วิจารณ์ พานิช, 2547)

จากแนวทางข้างต้นกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นหน่วยงานทางวิชาการของกระทรวงสาธารณสุขจึงรับแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้มาเป็นนโยบายที่สำคัญของกรมสุขภาพจิตในการส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดได้พัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาความรู้ภายในองค์การอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มดำเนินการนำร่องในบางหน่วยงานตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา ทำให้ยังไม่มีภาพความสำเร็จของงานที่เป็นภาพรวมในระดับกรมที่ชัดเจน แต่ในปี 2550 กรมสุขภาพจิตมีนโยบายให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง และเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำไปสู่การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ในองค์การจะไม่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรากฐานสำคัญขององค์การ ในการกำหนดความเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้นแนวคิดของการพัฒนาองค์การเรียนรู้ จึงมุ่งไปที่การพัฒนาคนขององค์การทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดย Senge (1990) ได้เสนอเอกลักษณ์สำคัญหรือวินัย 5 ประการ (Fifth Disciplines) ของบุคคลและองค์การที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

จากวินัยทั้ง 5 ประการข้างต้น ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากคุณสมบัติทั้ง 5 ประการนั้นแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจหรืออารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์เพราะจากวินัยทั้ง 5 ประการ บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวได้จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองได้ ไม่ยึดมั่นถือมั่น ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ สามารถเปิดใจกว้างเพื่อรับความคิดเห็นใหม่ได้ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะพบในผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) (กรมสุขภาพจิต, 2550)

นอกจากนี้การตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) ก็มีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะสามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการอภิปราย มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม (นิราศศิริ โรจนธรรมกุล, 2535: 30)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความสำคัญของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต ข้างต้นภายใต้แนวคิดว่าหัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การพัฒนาบุคลากรขององค์การทุกระดับอย่างต่อเนื่องภายใต้วินัยทั้ง 5 ประการ และแนวคิดว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าของตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีวินัยทั้ง 5 ประการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของกรมสุขภาพจิต จึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าของตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยสิ่งที่ผู้วิจัยคาดหวังจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อทราบว่าบุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีความพร้อมที่จะพัฒนากรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ และได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าของตนเอง กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และหาแนวทางการพัฒนากรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงผลการศึกษาเปรียบเทียบและความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองและการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากรมสุขภาพจิตให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

3. ทำให้ทราบถึงข้อมูลสำหรับวางแผนและหาแนวทางการพัฒนากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองและการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์

บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อายุ หมายถึง อายุตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง ระบุเป็นปี โดยตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากร กรมสุขภาพจิตแบ่งเป็นประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนทั้งหมดที่ได้รับจากการหน่วยงานในปัจจุบัน

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นตลอดจนสามารถปรับหรือควบคุมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ก่อให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนและคนอื่นตลอดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

การตระหนักในคุณค่าตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองหรือการประเมินคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองยอมรับนับถือตนเองว่า มีค่า มีเกียรติ มีความหมาย มีความสำคัญและสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์การตีความหรือแปลความหมายว่าองค์การมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองและการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) เป็นเรื่องที่ในแวดวงการศึกษาและจิตวิทยาให้ความสนใจและยอมรับในความสำคัญอย่างจริงจังเมื่อ 10 กว่าปีมานี้ เดิมเคยเชื่อกันว่าความสามารถทางเชาวน์ปัญญาหรือไอคิว คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ มีชีวิตที่ดีและมีความสุข ต่อมา นักจิตวิทยาเริ่มตั้งข้อสงสัยต่อความเชื่อความเข้าใจดังกล่าว เพราะไม่เชื่อว่าความสำเร็จและความสุขในชีวิตของคนๆ หนึ่งจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญาแต่เพียงอย่างเดียว แต่เนื่องจากในระยะนั้นยังไม่มีข้อมูลจากการศึกษาวิจัยที่เพียงพอ ความคิดนี้จึงถูกละเลยไปอย่างน่าเสียดาย จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 Salovey and Mayer สองนักจิตวิทยาได้นำความคิดนี้มาพูดถึงอีกครั้ง โดยเอ่ยถึงความฉลาดทางอารมณ์เป็นครั้งแรกว่า "เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการกระทำสิ่งต่างๆ" จากนั้น Daniel Goleman ได้เขียนเป็นหนังสือเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ออกสู่สาธารณชน ผู้คนก็เริ่มให้ความสนใจกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ประกอบกับระยะหลังมีงานวิจัยมากมายที่ยืนยันถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์จึงได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จและความสุขในชีวิตมนุษย์ กลายเป็นเรื่องฮิตที่มาแรงแซงหน้าความฉลาดทางปัญญาไปในระยะหลัง นอกจากคำว่า Emotional Quotient แล้วยังมีคำอื่นๆอีกหลายคำที่นักวิชาการใช้ในความหมายเดียวกัน เช่น Emotional Intelligence, Emotional Ability, Interpersonal Intelligence (กรมสุขภาพจิต, 2546)

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542) อธิบายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่า อารมณ์ก็คือสภาพจิตที่โยงไปถึงพฤติกรรมในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพราะอารมณ์หรือสภาพจิตนั้นอาศัยพฤติกรรมเป็นช่องทางสื่อสารแสดงออกเมื่ออารมณ์หรือสภาพจิตได้รับการดูแลพัฒนา ชี้ช่อง นำทาง ขยายขอบเขตและปลดปล่อยด้วยปัญญา ให้สื่อสารแสดงออกอย่างได้ผลดี ด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ก็นับได้ว่าระบบความสัมพันธ์แห่งพฤติกรรม จิตใจและปัญญา เข้ามาประสานกันบรรจบเป็นองค์รวมซึ่งเมื่อดำเนินไปอย่างถูกต้องก็จะอยู่ในภาวะสมดุล ก่อให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนและคนอื่น ตลอดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2543) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าคือการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดความประพฤติ ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็เป็นพลังบอดปัญญาจึงเป็นตัวที่จะกำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นไปในทางถูกต้อง ซึ่งถ้าพิจารณาในความหมายนี้ ทั้งความสามารถทางเชาวน์ปัญญาและความสามารถทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรมสุขภาพจิต (2546) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ทั้งของตัวเอง และผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับหรือควบคุมได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์หรือควบคุมได้เหมาะสมกับสภาพการณ์

BarOn (1997 อ้างถึง วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นชุดของความสามารถส่วนตัว ด้านอารมณ์ และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเขาในการต่อกรกับข้อเรียกร้องและแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งหลายได้เป็นอย่างดี

Goleman (1998 อ้างถึง กรมสุขภาพจิต, 2544) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ที่ได้รวบรวมมา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจอารมณ์ทั้งของตนเอง และผู้อื่นตลอดจนสามารถปรับหรือควบคุมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ก่อให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนและคนอื่น รวมทั้งสังคมสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิตได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ดี เก่ง และสุข (กรมสุขภาพจิต, 2546)

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ

1.3.2 รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพของตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

3.1 ความภูมิใจในตนเอง

3.1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต

3.2.1 รู้จักมองโลกในแง่ดี

3.2.2 มีอารมณ์ขัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 ความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

นอกจากนี้ Goleman (1995 อ้างในอัจฉรา สุขารมณ์ และอรพินทร์ ชูชม, 2548) ได้เสนอความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 2 ส่วนคือ

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence)

2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence)

ซึ่งความสามารถแต่ละส่วนประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ประการ และมีองค์ประกอบย่อยรวม 25 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถส่วนบุคคล ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะจัดการอย่างไรกับตนเอง ซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 การตระหนักตนเอง (Self-Awareness) การรู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรในขณะนั้นและใช้สิ่งนั้นชี้นำการตัดสินใจ โดยจะประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง บนพื้นฐานของการมีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดี

1.1.1 การตระหนักในอารมณ์ (Emotional Awareness) ยอมรับและรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่เกิดของอารมณ์นั้น บุคคลประเภทนี้จะตระหนักในคุณค่าและเป้าหมายของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1.2 สามารถประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) การประเมินตนเองสามารถรู้ถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้บุคคลประเภทนี้จะสามารถแสดงอารมณ์ขันและมุมมองเกี่ยวกับตนเอง

1.1.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) มีความรู้สึกถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองบุคคลประเภทนี้จะแสดงออกถึงความแน่ใจในตนเอง สามารถออกเสียงแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ไม่เป็นที่ยอมรับเพื่อสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง กล้าตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นไร

1.2 การกำกับตนเอง (Self-Regulation) การรับมือกับอารมณ์ของตนเองได้ดี โดยมีให้สิ่งนั้นมารบกวนสิ่งที่กระทำอยู่ เป็นผู้รอบคอบและสามารถรอคอยเพื่อสิ่งที่มุ่งหวังได้สามารถกลับคืนสู่สภาพที่ดีได้หลังจากที่เกิดความทุกข์ใจมา

1.2.1 การควบคุมตนเองได้ (Self-Control) จัดการกับภาวะอารมณ์ที่สับสนและกิเลสต่างๆ ได้ บุคคลประเภทนี้จะจัดการกับความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นและจัดการกับอารมณ์ทุกข์ใจได้ดี ทำตนให้สงบและไม่อ่อนแอ สามารถคิดและมีจิตจดจ่อแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

1.2.2 เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ (Trustworthiness) รักษาความสัตย์ซื่อและรักษาคำพูด บุคคลประเภทนี้จะประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม สร้างความไว้วางใจกับผู้อื่นด้วยความเที่ยงและความจริง สามารถยอมรับผิดและเผชิญกับการไร้มารยาทของผู้อื่นได้ มีความเข้มแข็งแม้ตนจะไม่เป็นที่ยอมรับ

1.2.3 มีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความรู้ผิดรู้ชอบ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ บุคคลประเภทนี้จะทำตามข้อผูกพัน รักษาสัญญา รับผิดชอบ วางแผนจัดการ และมีความระมัดระวังในงานที่ทำ

1.2.4 สามารถปรับตัวได้ (Adaptability) สามารถยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลประเภทนี้จะรับมือกับความต้องการอันหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถปรับการตอบสนองและยุทธวิธีที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2.5 นวัตกรรม (Innovation) เปิดรับแนวความคิดและข้อมูลใหม่ๆ ได้อย่างดี บุคคลประเภทนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ จากแหล่งต่างๆ สร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ กล้าที่จะมองในมุมใหม่ และเสี่ยงกับความคิดของตน

1.3 การจูงใจ (Motivation) การใช้ความชอบจากส่วนที่ลึกที่สุดมาชี้นำในการกระทำให้ไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังได้ นำมาช่วยให้เกิดความคิดริเริ่ม เสริมสร้างความพยายามที่จะพัฒนาและนำมาช่วยในการเผชิญกับความท้อแท้สิ้นหวัง

1.3.1 มีพลังขับดันสู่ความสำเร็จ (Achievement Drive) พยายามที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงสู่มาตรฐานอันเป็นเลิศ บุคคลประเภทนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและคำนวณความเสี่ยงต่างๆ ได้ ติดตามข้อมูลที่ลดความไม่แน่นอนและหาทางออกที่ดีกว่า เรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง

1.3.2 มีความผูกพัน (Commitment) ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ บุคคลประเภทนี้จะพยายามหาโอกาสที่จะเติมเต็มเป้าหมายของกลุ่ม เสียสละให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ขององค์การที่ใหญ่กว่า

1.3.3 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) พร้อมเสมอที่จะกระทำการต่างๆ เมื่อมีโอกาส บุคคลประเภทนี้จะมีความพยายามในการคิดริเริ่ม ทำตามเป้าประสงค์ให้เกินกว่าความคาดหวังไว้

1.3.4 มองโลกในแง่ดี (Optimism) ยืนหยัดในการได้มาซึ่งเป้าหมายแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความพ่ายแพ้ บุคคลประเภทนี้จะกระทำการใดๆ ด้วยความห่วงว่าสิ่งที่ทำจะสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว พยายามที่จะจัดการกับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ผ่านไป

2. ความสามารถทางสังคม ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะรับมือกับความสัมพันธ์ได้อย่างไร ซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถมองในมุมมองของพวกเขาได้ มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถปรับความคิดให้มีความหลากหลายได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) สัมผัสได้ถึงความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น บุคคลประเภทนี้จะสนใจและรับฟังผู้อื่นได้ดี สามารถแสดงถึงความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น และให้ความช่วยเหลือบนพื้นฐานของความเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกและต้องการอะไร

2.1.2 พัฒนาผู้อื่น (Developing Others) สัมผัสได้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาของผู้อื่น และสนับสนุนความสามารถของพวกเขา บุคคลประเภทนี้จะให้ผลป้อนกลับและชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้อื่น

2.1.3 มีพื้นการบริการ (Service Orientation) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า รับรู้ และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

2.1.4 คำนึงถึงความแตกต่าง (Leveraging Diversity) เพิ่มพูนโอกาสจากบุคคลต่างประเภทกันได้ บุคคลประเภทนี้จะเคารพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่มีภูมิหลังต่างกันได้ดี มีความรู้สึกไวกับกลุ่มที่ต่างกัน

2.1.5 ตระหนักถึงความเป็นไปของกลุ่ม (Political Awareness) สามารถอ่านกระแสอารมณ์และอำนาจในความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skill) สามารถรับมือกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ได้ดี และสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคมได้อย่างถูกต้องตอบสนองได้อย่างแนบเนียน สามารถใช้ทักษะในการโน้นน้าวและชักนำได้ สามารถต่อรองและจัดการโต้ตอบในการร่วมมือและทำงานกับผู้อื่นได้

2.2.1 มีอิทธิพล (Influence) สามารถโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิผล บุคคลประเภทนี้จะใช้ยุทธวิธีที่ซับซ้อนดังเช่น การมีอิทธิพลทางอ้อมเพื่อสร้างความเป็นเอกฉันท์และการสนับสนุน

2.2.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เปิดรับฟังความคิดและส่งสารที่เชื่อถือได้ บุคคลประเภทนี้จะรับสารพร้อมอารมณ์ที่ส่งมาเพื่อส่งสารกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจและแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2.3 จัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) บุคคลประเภทนี้จะสามารถต่อรองและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

2.2.4 ความเป็นผู้นำ (Leadership) สามารถกระตุ้นและชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความชัดเจนและจะคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการร่วมแบ่งปันมุมมองและเป้าหมาย ชี้แนะแนวปฏิบัติและนำผู้อื่น

2.2.5 กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สามารถริเริ่มให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้

2.2.6 สร้างสิ่งผูกพัน (Building Bonds) ส่งเสริมความสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้จะรักษามิตรภาพภายในเพื่อนร่วมงาน แสวงหาความสัมพันธ์ที่ให้ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2.2.7 ให้ความร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) ทำงานกับผู้อื่นในเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน บุคคลประเภทนี้จะสร้างความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งร่วมแบ่งปันแผนงาน ข้อมูลทรัพยากรต่างๆ

2.2.8 สมรรถนะของทีมงาน (Team Capability) สร้างความร่วมมือกันภายในกลุ่มให้นำมาซึ่งเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลประเภทนี้จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มของตน มีความกระตือรือร้นและปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม

จากองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองทั้งด้านการควบคุมอารมณ์ การแก้ไขปัญหา และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงความสามารถในการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ดี เก่ง สุข ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงาน

จากปัญหาที่คนมีความฉลาดทางสติปัญญาสูง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อาจมาจากการไม่ได้ใช้ศักยภาพหรือความเก่งที่มีอยู่ได้เนื่องจากบุคคลอื่นๆ ไม่ให้ความร่วมมือ สาเหตุหลักๆ ก็จะเป็นเพราะว่าบุคคลเหล่านี้มีปัญหาในการควบคุมอารมณ์ เช่นคนปราดเปรื่องแต่ทำเรื่องที่ไร้เหตุผล จึงสรุปได้ว่าคนที่ความฉลาดทางสติปัญญาดี ไม่ได้หมายความว่าจะประสบความสำเร็จ นักจิตวิทยาจึงได้กำหนดความเก่งอีกด้านหนึ่งที่จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จซึ่งคือความฉลาดทางอารมณ์ อันเป็นคุณลักษณะที่เป็นนิสัยและบุคลิกภาพของคนๆ นั้น

ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานคือ ความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะ สื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถช่วยตัวเองได้ เพราะโดยมากแล้วความสำเร็จในการทำงาน นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนแล้วยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย ซึ่งการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องรับรู้ ตีความและแสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการใช้สภาวะอารมณ์นั้นๆ ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ สามารถควบคุมและเอาชนะอารมณ์เพื่อสร้างพฤติกรรมในทางบวก และความฉลาดทางอารมณ์ยังเกื้อหนุนการยอมรับ ความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา ขาดหรือย้ายงานเนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลง เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น มีความสามารถปรับตัวปรับใจ รับสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นบุคคลที่รับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งผู้ที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมักประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ (กรมสุขภาพจิต, 2550: 23) และมีความสามารถเชื่อมโยงค่านิยมและวัฒนธรรมภายในและภายนอกได้ เพราะมีทักษะในการยอมรับและทำความเข้าใจกับความคิดเห็นของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสมานฉันท์ภายในองค์การ (ณรัฐ วัฒนพานิช, 2549: 47) ดังนั้น บุคคลผู้หวังความสำเร็จในการทำงาน นอกจากจะฉลาดรู้ในกระบวนการทำงานแล้วยังต้องฉลาดรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น หรือมีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ต่อการทำงาน

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2543: 33) ได้สรุปประโยชน์ของการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานไว้ ดังนี้

1. นำไปพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกัน

2. นำไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์การต่างๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์การได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542: 17) ได้กล่าวสรุปประโยชน์ของการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เกี่ยวกับการทำงานว่า ในการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์เกื้อหนุนการยอมรับความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา ขาดงาน หรือย้ายงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลดลง เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในการทำงานทำให้เคารพรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเราได้มากขึ้น

จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้นเพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากโลกการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงมากเมื่อเทียบกับแต่ก่อน องค์การต่างๆ จะมีขนาดเล็กลง จำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง คนทำงานที่อยู่ในองค์การถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีความฉลาดทางสติปัญญาดีเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและอย่างมีความสุขด้วย ดั้งนั้นคนที่ความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางสติปัญญาสูงแต่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานในปัจจุบัน (กรมสุขภาพจิต, 2550: 67)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง โดยในเรื่องการทำงานความฉลาดทางอารมณ์จะเกื้อหนุนการยอมรับ ความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น มีความสามารถปรับตัวปรับใจรับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี (กรมสุขภาพจิต, 2550: 66) และสำหรับบุคคลที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์มาเป็นอย่างดี หรือบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นบุคคลที่รับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งการเป็นผู้เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมักประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์จะเป็นคนที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ทำให้หมดสมาธิในการทำงาน และมีความคิดที่ไม่ปลอดโปร่ง (กรมสุขภาพจิต, 2550: 23)

ซึ่งจากแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาไปสู่วินัย 5 ประการของการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น บุคคลที่มีความสามารถในการมีแรงจูงใจจะส่งผลถึงวินัยเรื่องความรอบรู้แห่งตน ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังทำให้เรามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม และผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาวินัยเรื่องแบบแผนความคิด เพราะแบบแผนความคิดหมายถึงมุมมองวิธีการรับรู้ของตนตามที่เห็นและรับรู้ ดังนั้นถ้าเราเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจในการมองให้ถูกต้องเหมาะสม ก็จะมีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย (ประพันธ์ หาญขว้าง, 2538: 43)

ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงมีส่วนสำคัญในการฝึกฝนการมีวินัยทั้ง 5 ประการ เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจใช้แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ 3 ด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ของกรมสุขภาพจิต ในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กรมสุขภาพจิตพัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมไทย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง

ความหมายของการตระหนักในคุณค่าตนเอง

นักวิชาการได้ให้ความหมายการตระหนักคุณค่าในตนเองไว้หลายความหมาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

Maslow (1970: 49) ได้ให้ความหมายว่าการตระหนักในคุณค่าตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเห็นว่าตนเองมีความเข้มแข็ง มีคุณค่า มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ

Polito (1977) มีความคิดเห็นว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองเป็นผลจากการประเมินคุณค่าของตนเองในด้านความรู้สึกต่าง ๆ

Rosenberg (1979: 54) การตระหนักในคุณค่าตนเองเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งมีการตระหนักในคุณค่าตนเองอยู่ในระดับสูงจะหมายถึง การที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำจะหมายถึงคนที่ขาดความเคารพตนเอง ปฏิเสธตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจในตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองด้อย ขาดบางสิ่งบางอย่างไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น

Branden (1983: 4) การตระหนักในคุณค่าตนเอง หมายถึงความรู้สึกที่สามารถทำได้ และพื้นฐานของความรู้สึกมีคุณค่าที่ส่งผลให้การกระทำประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่าหรือเป็นการประเมินภาวะจิตใจ สติสัมปชัญญะ และความรู้สึกส่วนลึกภายในจิตใจของแต่ละบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Coopersmith (1984: 5) การตระหนักในคุณค่าตนเองหมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง มีความเคารพยอมรับในตนเองว่ามีความสำคัญและความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

Stagner (1990: 197) ให้ความหมายว่าการตระหนักในคุณค่าตนเอง เป็นความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะเอาชนะสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนมีค่ามีความหมาย

McFarland and Thomas (1991: 410) การตระหนักในคุณค่าของตนเองเป็นผลของการประเมินตนเองจากการรับรู้ถึงการยอมรับ ความรัก ความพอใจของผู้ใกล้ชิด ความคาดหวังของสังคม การรับรู้ความสามารถตนเอง และการตระหนักในคุณค่าของตนเอง

ดังนั้นการตระหนักในคุณค่าตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองหรือการประเมินคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองยอมรับนับถือตนเองว่า มีค่า มีเกียรติ มีความหมาย มีความสำคัญและสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

การตระหนักในคุณค่าตนเอง เป็นแนวคิดที่มีผู้ทำการศึกษามากมาย ทำให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างไป และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองของ Rosenberg

ตามแนวคิดของ Rosenberg (1979: 54) การตระหนักในคุณค่าตนเองเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งมีการตระหนักในคุณค่าตนเองอยู่ในระดับสูงจะหมายถึง การที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำจะหมายถึงคนที่ขาดความเคารพตนเอง ปฏิเสธตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจในตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองด้อย ขาดบางสิ่งบางอย่างไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น

การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคคล Rosenberg แบ่งเป็น 2 บริบท คือ (Rosenberg, 1981: 613-620)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การตระหนักในคุณค่าตนเองโดยรวม (Global Self Esteem) คือการที่บุคคลมีทัศนคติที่บุคคลพิจารณาตนเองโดยรวม (Self As Whole) ไม่แยกพิจารณาในด้านใดด้านหนึ่งหรือเอกลักษณ์ใดเอกลักษณ์หนึ่ง แต่จะมองในลักษณะเป็นคนหนึ่ง (Whole Person)

2. การตระหนักในคุณค่าตนเองเฉพาะด้าน (Specific Self Esteem) คือการที่บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองในด้านใดด้านหนึ่งหรือเอกลักษณ์ใดเอกลักษณ์หนึ่ง

ความสำคัญของการตระหนักในคุณค่าตนเอง

Leary et al. (1995) ได้กล่าวถึงว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองมีความสำคัญ เพราะผู้ที่มีการพัฒนาการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางบวก เช่น ความรู้สึกสนุก มีความสุข และการปรับบุคลิกภาพที่ดี แต่ถ้าผู้ที่มีการพัฒนาการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางลบ เช่น รู้สึกซึมเศร้า ไม่มีความสุข และการปรับบุคลิกภาพที่ไม่ดี

ลักษณะของบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล (2535) กล่าวว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะสามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการอภิปราย มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม ส่วนบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ มักใช้กลไกในการป้องกันตนเอง รับรู้ว่าตนเองด้อยค่า หรือมีค่าเกินความเป็นจริง จะไม่ค่อยเชื่อมั่นในตนเอง มองว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่มีความสามารถ จึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย ไม่ชอบแสดงตน เก็บตัว มีความวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยาก แสวงหาการยอมรับจากบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดการยอมรับตนเองและมักแสดงความเข้มแข็งแต่แท้จริงแล้วบุคคลเหล่านี้จะรู้สึกท้อแท้หวาดกลัว ไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มั่นใจในตนเอง หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความยุ่งยากใจในการแก้ปัญหา ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ได้

สำหรับในด้านการทำงานนั้น Tang (1993) ได้กล่าวถึงการตระหนักในคุณค่าตนเองไว้ว่า บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าคนที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ และจะชอบงานที่ยากภายหลังจากที่ได้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก โดยบุคคลพวกนี้จะมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี และสนุกกับการทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำที่จะชอบงานง่ายภายหลังจากได้รับข้อมูลป้อนกลับในทางบวก

จากความสำคัญและลักษณะบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงและต่ำดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ระดับการตระหนักในคุณค่าตนเองจะส่งผลต่อความรู้สึก ความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองโดยผู้ที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะมีความมั่นใจ มีการปรับตัวที่ดี รู้สึกมีความสุข สุขภาพดี ในการทำงานก็จะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ชื่นชอบงานที่มีความยากและงานที่มีความท้าทาย ตั้งเป้าหมายการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานออกมาดี ดังนั้นถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงย่อมจะส่งผลดีต่อองค์การทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน

จากแนวคิดการตระหนักในคุณค่าตนเองข้างต้น จะเห็นได้ว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยบุคคลมีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงทำให้เกิดความมั่นใจ มีความสุข ปรับตัวได้ดี และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ ในการทำงานและการเรียนรู้หรือพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งการที่บุคลากรในองค์การพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ถือเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 37) และนอกจากนี้บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับสูง และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานได้ดี ซึ่งคุณสมบัตินี้มีส่วนสำคัญในการฝึกฝนวินัยทั้ง 5 ประการ เพื่อนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองและการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเลือกใช้แนวคิดของ Rosenberg ที่ว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบอย่างใดอย่างหนึ่งโดยบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองในระดับสูง จะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หมายถึงการที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำที่ตนเองไม่มีคุณค่า สำหรับการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายการรับรู้ไว้หลายความหมาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

เทพนม และสวิง (2540: 6) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการในการเลือกรับรู้ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ

Luthans (1992: 56) กล่าวว่าการรับรู้คือ กระบวนการของการคัดสรร การจัดระบบ และการตีความ ถึงแม้ว่าการรับรู้จะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลดิบเป็นจำนวนมากแต่ข้อมูลดิบเหล่านั้นจะได้รับการกลั่นกรองด้วยกระบวนการคิด ปรับ หรือเปลี่ยนข้อมูลเหล่านั้นให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Schiffman and Kanuk (1994: 122) ได้ให้ความหมายว่าการรับรู้ คือ กระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลคัดสรร จัดระบบ และตีความสิ่งเร้าออกมาเป็นภาพที่มีความหมาย หรืออาจหมายถึงวิธีการที่บุคคลมองโลกที่อยู่รอบๆ ตัว บุคคล 2 คนที่ได้รับสิ่งเร้าอย่างเดียวกันแต่อาจตีความสิ่งเร้าแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) ค่านิยม (Values) และความคาดหวัง (Exception) ของแต่ละบุคคล

Schermerhorn, Hunt and Osbom (2000: 84) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่า คือ กระบวนการทั้งหมดที่บุคคลได้รับ จัดระบบและตีความข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งข้อมูลสารสนเทศจะถูกรวบรวมจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การรับรส และการรับกลิ่น

Morris and Maisto (2001: 86) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการสร้างรูปแบบความหมายจากการรับสัมผัสที่เป็นข้อมูลดิบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Robbins (2001: 269) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระบบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายต่อสภาพแวดล้อมจากความหมายของการรับรู้

ที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปความหมายของการรับรู้ได้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่รับความรู้สึกจากสิ่งเร้าที่กระตุ้นเข้ามายังสมองแล้วทำการคัดสรร จัดระเบียบ ตีความหรือแปลความหมายข้อมูลเหล่านั้นจากประสบการณ์ ค่านิยม และความคาดหวังของแต่ละบุคคล

กระบวนการรับรู้

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000: 88-89) แบ่งกระบวนการรับรู้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ความสนใจและคัดสรรข้อมูล คือ การที่มีข้อมูลจำนวนมากเกินความสามารถที่จะรับได้ในเวลาเดียวกัน จึงต้องมีการเลือกรับรู้ข้อมูลตามความสนใจ เช่นในร้านที่มีเสียงดัง บุคคลสามารถสนทนากับบุคคลที่อยู่ตรงหน้าได้โดยไม่สนใจรับรู้ข้อมูลอื่นๆ นั่นหมายถึงว่ากำลังสนใจและคัดสรรข้อมูลเฉพาะที่ต้องการรับรู้เท่านั้น ในบางเหตุการณ์บุคคลสามารถควบคุมกระบวนการรับรู้โดยใช้จิตใต้สำนึกของผู้รับรู้ได้ เช่น ในขณะที่ขับรถบุคคลสามารถคิดถึงปัญหาการทำงานที่มีอยู่ ในการขับรถเป็นผลจากข้อมูลสภาวะรอบตัว เช่น ไฟถนน และรถคันอื่นๆ แต่ไม่ต้องใช้จิตสำนึกตั้งใจกับข้อมูล แต่ถ้ามีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น เช่น สัตว์วิ่งตัดหน้ารถอาจมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้ บุคคลจะปรับเปลี่ยนกระบวนการรับรู้ในทันที

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมจัดระบบข้อมูล ความสนใจและการคัดสรรข้อมูลเป็นแนวทางที่จะรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิ แบบแผนความคิดจะช่วยในการรวบรวมจัดระบบให้ ซึ่งแบบแผนความคิดคือกรอบการรู้คิดและรวบรวมเอาความรู้มาจัดระบบเพื่อตีความสิ่งเร้าที่ได้รับ แบบแผนความคิดจะมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคล แบบแผนความคิดของบุคคลเป็นแนวทางของแต่ละบุคคลในการแยกสิ่งต่างๆ ไว้เป็นประเภทเช่น ประเภทกลุ่มสิ่งที่คล้ายคลึงกัน การตอบสนองขั้นแรกหรือการเหมารวมที่ใช้กันบ่อยในการจัดประเภทกลุ่มอยู่ในความทรงจำระยะยาว

ขั้นตอนที่ 3 การตีความข้อมูลที่สนใจจะทำให้สิ่งเร้าชัดเจนยิ่งขึ้น และมีการจัดกลุ่มหรือรวบรวมจัดระบบข้อมูลที่ได้มาเหล่านั้นให้ไปในแนวทางเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงข้อมูล เป็นการแก้ไขข้อมูลในความทรงจำที่ได้จากกระบวนการรับรู้แต่ละขั้นที่ผ่านมาและการสนับสนุนของสิ่งเร้า โดยแก้ไขตามแบบแผนความคิดของแต่ละบุคคล และบันทึกบางเรื่องในความทรงจำเพราะเป็นการลำบากที่จะจำสิ่งต่างๆ ได้ทั้งหมด

สรุปจากกระบวนการรับรู้ข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้เริ่มจากความสนใจ และเลือกรับข้อมูล จากนั้นนำมารวบรวม จัดระบบ และตีความ และในขั้นตอนสุดท้ายปรับปรุงแก้ไขข้อมูลนั้นตามแบบแผนความคิดของแต่ละบุคคล และเลือกบันทึกข้อมูลบางเรื่องไว้ในความทรงจำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคล

บุคคลที่เห็นสิ่งเดียวกันอาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกันแล้วแต่การรับรู้ของแต่ละบุคคล และการที่บุคคลจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

เติมศักดิ์ คทวณิช (2548: 128) ได้กล่าวว่าบุคคลแต่ละคนจะเกิดการรับรู้สิ่งเร้าได้แตกต่างกันไป แต่การจะรับรู้สิ่งเร้าใดก่อนหลัง มากหรือน้อย ถูกต้องหรือผิดพลาด ชัดเจนหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ตัวบุคคล หมายถึง ลักษณะคุณสมบัติบางประการของผู้ที่จะรับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ เช่น

1.1 ความสมบูรณ์หรือความบกพร่องของอวัยวะรับสัมผัส เช่น คนที่หูตึงย่อมรับรู้เสียงต่างๆ ได้ไม่ชัดเจน จึงทำให้การแปลความหมายผิดพลาดได้

1.2 ประสบการณ์เดิม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลอย่างมาก การรับรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่สะสมไว้ในสมองเป็นเครื่องช่วยในการแปล ประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับวัยและการเรียนรู้จากสังคมที่แตกต่างกันเป็นสำคัญด้วย

1.3 ความต้องการที่จะรับรู้ ตามปกติแล้วบุคคลจะเกิดการรับรู้สิ่งเร้าใดๆ ขึ้นก็ตาม บุคคลนั้นมักจะเกิดความต้องการที่จะรับรู้ขึ้นเสียก่อน ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการจะสร้างแรงขับหรือแรงจูงใจที่จะรับรู้สิ่งเร้านั้นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.4 ความใส่ใจและการเลือกที่จะรับรู้สิ่งเร้า ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้กระบวนการรับรู้เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากว่ารอบๆ ตัวบุคคลเต็มไปด้วยสิ่งเร้ามากมาย แต่ในความเป็นจริงแล้วแต่ละบุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าเฉพาะที่ตนให้ความสนใจ หรือใส่ใจก่อนเป็นอันดับแรก

1.5 สภาวะอารมณ์ของบุคคลก่อนหรือขณะเกิดการรับรู้ สภาวะทางอารมณ์ของบุคคลในขณะนั้นจะมีอิทธิพลต่อการแปลความหมายถูกต้องหรือผิดพลาดได้อย่างมาก

1.6 ความคาดหวังต่อสิ่งเร้า โดยทั่วไปแล้วบ่อยครั้งที่บุคคลมักจะมีความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเอาไว้ล่วงหน้า ความคาดหวังนี้เป็นปัจจัยทำให้บุคคลสนในที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นๆ มากกว่าการไม่คาดหวัง

1.7 สติปัญญา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แต่ละคนรับรู้สิ่งเร้าได้แตกต่างกันไป โดยคนที่มีสติปัญญาสูงจะรับรู้อะไรได้อย่างลึกซึ้ง มีการใช้เหตุผลและวิจารณญาณในการวิเคราะห์สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่รับรู้ได้ดีกว่าบุคคลที่มีสติปัญญาต่ำ

1.8 การให้คุณค่าต่อสิ่งที่รับรู้ สิ่งเร้าใดที่บุคคลให้คุณค่าและความสำคัญ สิ่งเร้านั้นจะสามารถเพิ่มความสนใจและใส่ใจที่จะรับรู้ได้มากขึ้น

1.9 การถูกชักจูง บุคคล กลุ่ม หรือสังคมจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล โดยบุคคลมักจะให้ความสนใจที่จะรับรู้กับสิ่งที่บุคคล กลุ่ม หรือสังคมชักจูง

2. คุณลักษณะของสิ่งเร้า นอกจากปัจจัยจากตัวบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้แล้ว คุณลักษณะของสิ่งเร้ายังเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลด้วย ทั้งนี้เนื่องจากสิ่งเร้าที่มีสมบัติแตกต่างกันจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกันไปด้วย

จากปัจจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของผู้ที่รับรู้ และคุณลักษณะของสิ่งเร้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ความเป็นมาของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดใหม่ที่มาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมพัฒนา โดยปัจจุบันกระแสการเรียนรู้ได้เปลี่ยนจากครูมาสู่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งทุกคนจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จะเห็นได้ว่ามีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นองค์รวมมากขึ้น โดยการพัฒนาจะเริ่มจากระดับปัจเจกบุคคลมาสู่การพัฒนาทีมงานและองค์การตามลำดับ เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างระบบย่อยๆ แต่ละระบบซึ่งสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันตามแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่ามี 5 ประการ คือพลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งแนวคิดดังกล่าวของ Marquardt ได้มีการพัฒนาแนวคิดแห่งการเรียนรู้ของ Senge (ธีรพล เชื้อสุข, 2549: 6)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เริ่มจากผลงานเรื่อง Organizational Learning : A Theory of Action Perspective ในปี 1978 Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ทั้งสองใช้คำว่าการเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning) หมายถึงการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นในองค์การ แต่เนื่องจากงานเขียนดังกล่าวเป็นงานเชิงวิชาการที่ยากแก่การเข้าใจสำหรับบุคคลทั่วไปจึงไม่เป็นที่นิยมแพร่หลาย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

ในปี 1990 Senge (1990) ศาสตราจารย์ แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization ออกเผยแพร่ เป็นหนังสือที่ขายดีและเป็นที่ยอมรับทั่วไป โดยใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ แทนคำว่าการเรียนรู้เชิงองค์การ(Organizational Learning) โดยนำเสนอวินัย 5 ประการ อันได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ฝึกฝนปฏิบัติ ซึ่งเมื่อองค์การสามารถปฏิบัติตามวินัย 5 ประการจะช่วยให้เกิดทักษะหรือศักยภาพของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมมานำเสนอดังนี้

ประพันธ์ หาญขว้าง (2538) ได้ให้ความหมายองค์การเรียนรู้คือองค์การที่มีทักษะ มีความสามารถในการแสวงหา การได้มา การสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทำความเข้าใจกับความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง จนสามารถนำความรู้มาปรับปรุงพฤติกรรมของคนในองค์การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์การ จนนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์การได้อย่างกว้างขวาง

ลือชัย พันธ์เจริญกิจ (2540) ได้ให้ความหมายองค์การเรียนรู้คือองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้น และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งในองค์การสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทเรียนที่ผิดพลาด และประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สมิต สัชฌุกร (2541) ได้ให้ความหมายองค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์การที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการไปสู่เป้าหมายรวมขององค์การ

ธเนศ ขำเกิด (2541) ได้ให้ความหมายว่าการเป็นองค์การเรียนรู้เป็นองค์การที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนและองค์การ ภายใต้สภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) กล่าวว่าองค์การเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อการพัฒนา เติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

Senge (1990) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ คือองค์การที่คนในองค์การต่างขยายขีดความ สามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และยังเป็นองค์การที่ยอมรับและเอาใจใส่ต่อความคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์แรงบันดาลใจอย่างอิสระเสรี และบุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Watkins and Marsick (1992) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ถูกกำหนดโดยความเกี่ยวข้องของบุคลากรในองค์การทั้งหมดในกระบวนการของการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่หลักเกณฑ์หรือค่านิยมที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีบรรยายกาศที่ กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดความรวดเร็ว และสอนให้บุคลากรมีกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้เรียนรู้จากความผิดพลาดเช่นเดียวกับการเรียนรู้จากความสำเร็จ

Garvin (2000) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์แสวงหา ตีความ ถ่ายโยง และเก็บรักษาความรู้ รวมถึงทักษะในการปรับพฤติกรรมองค์การ เพื่อสะท้อนความรู้และมุมมองใหม่ๆ โดยเน้นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการกระทำ

จากความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้รวบรวมมา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของขององค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์การที่มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล และกลุ่ม โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จแล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์อย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

และจากความหมายของการรับรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการรับร้องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์การตีความหรือแปล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายว่าองค์การมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ในปี ค.ศ. 1990 Senge ศาสตราจารย์ แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization ออกเผยแพร่ เป็นหนังสือที่ขายดีและเป็นที่ยอมรับทั่วไป โดยใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ แทนคำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning) โดยนำเสนอวินัย 5 ประการ อันได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ฝึกฝนปฏิบัติ ซึ่งเมื่อองค์การสามารถปฏิบัติตามวินัย 5 ประการจะช่วยให้เกิดทักษะหรือศักยภาพของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาศักยภาพองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การปฏิบัติตามวินัย 5 ประการอย่างต่อเนื่องจะเป็นการสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด Senge ไม่ได้หมายความถึงกฎข้อบังคับหรือบทลงโทษแต่มันคือเนื้อหาความรู้และเทคนิควิธีที่จะต้องศึกษาและกำหนดลงสู่ภาคปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวินัย การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นวินัยที่สำคัญที่สุดของการนำไปสู่การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะการคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้เกิดบูรณาการระหว่างวินัย อีก 4 ประการ แบบแผนความคิดจะช่วยให้เราจัดการกับการเปิดรับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในวิถีของเราเพื่อให้มองเห็นโลกภายนอกอย่างเป็นกระบวนการ วิสัยทัศน์ร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมของพลังของการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีมช่วยพัฒนาทักษะของกลุ่มในการมองหาภาพที่กว้างกว่า บนพื้นฐานมุมมองของแต่ละบุคคลในกลุ่ม และการใฝ่รู้ในศักยภาพแห่งตนจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หากขาดการใฝ่รู้ในศักยภาพแห่งตน บุคคลมักจะจมอยู่ในความคิดที่ต่อต้าน เช่น มักคิดว่าบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ เป็นตัวสร้างปัญหาให้ตน มากกว่าการมองที่ตัวเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไข โดยวินัยทั้ง 5 ประการ มีรายละเอียด ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความรอบรู้แห่งตน

เป็นวินัยแห่งการเรียนรู้ส่วนบุคคล ซึ่ง Senge เขียนถึงจิตวิญญาณขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า “ องค์การเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น ” การฝึกอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นเป็นการพัฒนาตนเองทั้งกาย ปัญญา และอารมณ์ ความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่ามีอะไรมีความสำคัญต่อเราต่อองค์การ ขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคต (Vision) ที่พึงเป็นได้ สร้างเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้น (Personal Vision) ตอบตนเองได้ แท้ที่จริงแล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) นี้ได้ นั่นคือ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับที่ควรเป็นไว้ สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง และฝึกใช้จิตสำนึกในการทำงาน (Using the Subconscious) เป็นการฝึกฝนจนชำนาญจนกลายเป็นพฤติกรรมอัตโนมัติที่ควบคุมโดยจิตใต้สำนึก (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 37)

ความรอบรู้แห่งตนถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นเหมือนเสาหลัก (Cornerstone) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การ และถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่คนจะไปใช้ในการพัฒนาชีวิตตนเอง ดั้งนั้นในองค์ประกอบด้านบุคคลนี้การพัฒนาคนให้มีความรอบรู้แห่งตนจึงเท่ากับเป็นการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีพื้นฐานที่ดีให้แก่องค์การ (ประพันธ์ หาญขว้าง, 2538: 43)

2. แบบแผนความคิด

แบบแผนความคิด หมายถึง มุมมองวิธีการรับรู้ วิธีการมองโลกของคนแต่ละคน โดยที่คนแต่ละคนก็เข้าใจและตีความหรือแปลตามสิ่งที่เขามองเขาเห็น ตามที่เขารับรู้ เป็นความหมายส่วนตัวของแต่ละคนไป เพราะแบบแผนความคิดของแต่ละคนมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว วัฒนธรรม ความรู้ ประสบการณ์ การผ่านร้อนผ่านหนาวที่ไม่เท่ากัน ซึ่งแบบแผนความคิดที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมที่มีต่อสถานการณ์เดียวกัน และค่านิยมและเป้าหมายในการทำงานต่างกัน การพัฒนาแบบแผนความคิดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การทั้งนี้ เพราะหากเราเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลก ต่อสิ่งอื่นๆที่อยู่นอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวเขาให้ถูกต้องเหมาะสมได้ เขาก็จะมีพฤติกรรมมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย ดังนั้น องค์ประกอบในตัวบุคคลในด้านแบบแผนความคิดจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความรอบรู้แห่งตน (ประพันธ์ หาญขว้าง, 2538: 43)

สำหรับบุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีแบบแผนความคิด ค่านิยมและเป้าหมายในการทำงาน ดังนี้

1. ตัวฉันมีส่วนเกี่ยวข้องและตัวฉันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการสร้างและมีวิสัยทัศน์ร่วมกับทีมงาน

2. มีพันธะสัญญา มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทีม ในองค์การ

3. กล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่ถูกต้องเหมาะสมของตนเองและกล้าถามความคิดเห็นของผู้อื่น ในลักษณะที่สมดุลทั้งการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเองและการสอบถาม

4. เรียนรู้จากการกระทำที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะนำมาเป็นบทเรียนในการแก้ไขปัญหาของตนเอง

5. ตระหนักว่าการกระทำดี เปิดใจกว้าง จะทำให้ตัวเองดูดี โดยไม่ต้องสร้างภาพ (เกศรา รักชาติ, 2549: 91)

3. วิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม เป็นวิสัยทัศน์ที่คนหลายๆคนมาร่วมกันมีพันธะผูกพันอย่างแท้จริง เพราะเป็นวิสัยทัศน์ที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของแต่ละคนที่มารวมกัน องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องกำหนดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบความคิดเกี่ยวกับสภาพองค์การในอนาคตที่ทุกคนจะทำให้กลายเป็นความจริง เพื่อให้การเรียนรู้ ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ใช่เรียนรู้แบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ จุดมุ่งหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร ซึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งควรสอดคล้องกับค่านิยมที่สมาชิกยึดถือด้วย จึงจะส่งผลให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน มิใช่แค่การยอมทำตามเท่านั้น

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นในองค์การ ต้องประกอบด้วย

การกระตุ้นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล โดยอาศัยการคิดอย่างเป็นระบบเป็นพื้นฐานในการคิดเพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันรอบตัวเข้าด้วยกันเป็นภาพต่อที่มีมุมมองกว้างใหญ่ชัดเจนขึ้น

จากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลสู่วิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างภาพขององค์การที่ทุกคนมองเห็นให้เป็นภาพเดียว การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและไม่มีวันจบ ผู้นำจะต้องสร้างให้องค์การเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีอิสระในการถ่ายทอดความฝันของตัวเอง และเรียนรู้ที่จะรับฟังความฝันของผู้อื่นด้วย

การกระจายวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้คนในองค์การเกิดพันธะผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ๆ เมื่อคนเกิดพันธะผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมแล้ว จะเกิดพลังงาน ผลักดันไปสู่วิสัยทัศน์ เป็นการทำงานด้วยใจด้วยความรับผิดชอบร่วมกันที่จะสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงขึ้นมา

การยึดเหนี่ยววิสัยทัศน์ให้เป็นส่วนหนึ่งของความคิดหลัก เพื่อเป็นการชี้นำว่าองค์การคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยมอะไร

การพยายามสร้างให้เกิดวิสัยทัศน์เชิงบวก มากกว่าวิสัยทัศน์เชิงลบ พลังที่จูงใจขับเคลื่อนองค์การนั้นมี 2 ลักษณะคือความกลัว และความปรารถนา ความกลัวสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ได้ระยะเวลาอันสั้น แต่ความปรารถนาจะสร้างการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง (อักษราภัค หลักทอง, 2548: 25)

4. การเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการในการรวบรวมและพัฒนากำลังความสามารถของทีมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่สมาชิกทีมปรารถนา โดยจุดสำคัญของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเรียนรู้เป็นทีม คือการรวบรวมความคิดพลังในทางสร้างสรรค์ ของสมาชิกทุกคนในทีมไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ผสมผสานเข้าเป็นหนึ่งเดียว

การเรียนรู้เป็นทีม มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นต่างๆ โดยร่วมกันคิดซึ่งดีกว่าให้บุคคลคนเดียวคิด

2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งที่ใหม่ และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน

3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่นๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมนั้นยังส่งผลต่อทีมอื่นๆ ด้วย

ในการเรียนรู้ของทีมจำเป็นต้องใช้ การพูดคุย /เสวนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) โดยการเสวนาจะทำให้ได้ความคิดหลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลง สำหรับการอภิปราย เป็นการเสนอมุมมองต่างๆ แล้วมีการอธิบายแก้ต่าง เพื่อหาทัศนะใหม่ที่ดี นำไปสู่การตัดสินใจเลือก และหาข้อตกลงข้อสรุปร่วมกัน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 44)

แนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แนวทางที่สำคัญๆที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน และให้สมาชิกตระหนักและเข้าใจความมุ่งหมายในวิธีการที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

1. ใช้การเสวนาในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยให้ปฏิบัติดังนี้

1.1 เริ่มต้นด้วยหัวข้อเสวนาเท่านั้น โดยไม่มีกำหนดข้อสมมติฐานหรือทางเลือกใดไว้ล่วงหน้า แต่ให้กลุ่มช่วยกันพิจารณากันเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 ในการเสวนาให้ได้ประสิทธิผลทุกครั้ง สมาชิกจะต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง (Openness) ยอมรับข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

1.3 ในการทำเสวนา ห้ามเอาอัตตาและตำแหน่ง อำนาจ ในการงานมามีผลต่อวงเสวนา เพราะจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 ข้อประโยชน์ในการนำหลักการเสวนามาใช้ในองค์การของผู้บริหารคือเราต้องการระดมสมอง (Brainstorming) ค้นหาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายสำหรับนำมาพิจารณาหาบทสรุปต่อไป

2. ใช้การอภิปราย หลักการคล้ายกับเสวนา ต่างกันเพียงการอภิปรายจะมีสมมตติฐานและทางเลือกเอาไว้ล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน ประโยชน์ในการใช้หลักการนี้คือ ได้มีการสรุปเป็นแนวทางคร่าวๆ เอาไว้แล้ว นำมาวิเคราะห์ลึกลงไปเพื่อหาข้อดีข้อเสียก่อนทีจะทำการการสรุป

3. ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) เป็นวิธีการที่ใช้ความสามารถของหัวหน้าทีม (Leader) และความเข้าใจในจิตวิทยาการบริหารทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยการบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิก กำหนดเวลาทำการแล้วเสร็จ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบตลอดจนมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ อาทิเช่น

4.1 การประเมินโครงการ (Estimating)

4.2 การวางแผนโครงการ (Planning)

4.3 การกำหนดกิจกรรมและเวลา (Scheduling)

4.4 การปฏิบัติตามโครงการ (Implementation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.5 การติดตามผลความก้าวหน้า (Tracking & Control)

4.6 การปรับปรุงแก้ไข (Fine Tuning)

4.7 การส่งมอบโครงการ (Hand Over)

ในขณะนี้ องค์การธุรกิจชั้นนำหลายๆแห่งในสหรัฐอเมริกา เริ่มกลับมามีแนวคิดที่จะทำการสร้างผู้นำในรุ่นต่อๆไป ด้วยรูปแบบของการสร้างทายาททางการบริหารขึ้นมา โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้เอง ผู้นำทุกระดับในองค์การทำหน้าที่เสมือนครูผู้สอน เพื่อถ่ายทอดความรอบรู้แห่งตนให้ในรุ่นต่อไป

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

วินัยของการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน มากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผินซึ่งเป็นวินัยที่มีความสำคัญสูงสุด มีผลอย่างมากในการสร้างความสำเร็จของระดับบุคคลที่ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ

ลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่

1. คิดเป็นกลยุทธ์ ชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย แน่วแน่ในเป้าหมาย

2. คิดทันการ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางทีชิงปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิด

3. เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ สร้างประโยชน์ มองให้ได้ประโยชน์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 47)

การฝึกฝนในวินัยข้อนี้บุคคลสามารถทำได้โดยการให้ความสำคัญในการฝึกคิดเชิงตรรกะอยู่บ่อย ตัวอย่างเช่น เมื่อเห็นสิ่งของ (หรือเหตุการณ์) อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้พยายามตั้งคำถามและหาคำตอบด้วยตัวเองดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. สิ่งที่เห็นคืออะไร (What?) บรรยายรูปธรรมที่เห็นให้ละเอียดทุกแง่มุมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. มันอยู่ตรงไหน (Where?) บรรยายสถานที่ สิ่งแวดล้อม ที่ที่สิ่งนั้นอยู่

3. มันมาอยู่เมื่อไร (When?) ประเมินจากหลักฐานที่เห็นนำมาประมวลบวกกับใช้ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ ร่วมกับ ตรรกศาสตร์

4. ใครเป็นผู้นำมา (Who?) สืบหาบุคคลที่ทำให้เกิดสิ่งที่เราเห็น

5. ทำไมจึงมาอยู่ที่นี่ (Why?) ถามหาเหตุผล

6. มันมาได้วิธีไหน (How) เพื่อวิเคราะห์ความเป็นมาความหมายที่มาอยู่ตรงนี้

7. หลังจากนั้นนำข้อมูลคำตอบที่หาได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้ได้คำตอบสุดท้าย

อุปสรรคและทางออกของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 100) ได้เสนอถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและทางออกของการสร้างองค์การเรียนรู้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การขนาดใหญ่ การที่องค์การมีขนาดใหญ่โต การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การตามอำนาจหน้าที่ตามสายงาน (Functional) มีลำดับขั้นมากมาย ด้วยกฎระเบียบและนโยบายที่ไม่ยืดหยุ่น จะทำให้ขัดแย้งกับแนวคิดพื้นฐานการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ การทำงานโดยทีมอิสระ ชี้นำตนเอง หรือการทำงานเป็นกลุ่มแบบข้ามสายงาน ยิ่งองค์การใดมีขนาดใหญ่ องค์ประกอบด้านประชากรที่มีภูมิหลังด้านการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันมาก ก็จะยิ่งทำให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นไปด้วยความล่าช้า และยากลำบาก แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่ควรคิดจะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การใดๆ ตรงกันข้ามการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และแนวทางการทำงานขึ้นใหม่ย่อมที่จะเอื้อให้มีการประยุกต์ใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นภาพใหม่ที่ดีกว่าเก่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความเป็นผู้นำที่ไม่สร้างความผูกพัน การที่ไม่เอาจริงเอาจังกับแนวทางการพัฒนาคน การพัฒนาทีมหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติและในการพัฒนาองค์การ เช่น ขาดนโยบายที่ชัดเจนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์ การให้รางวัลต่อผู้มีส่วนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่าแก่องค์การ การไม่เรียนรู้จากข้อผิดพลาด แต่กลับลงโทษผู้ที่ทำผิดพลาด ขาดการคิดริเริ่ม กล้าทดลอง ละเลยคนที่ไม่แสดงการเรียนรู้ให้ปรากฏ ขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ขาดการสื่อสาร แบ่งปันความรู้หรือการสร้างฐานข้อมูลที่ดี ผู้บริหารพึงสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ของทีมที่มีอิสระในการทำงาน ความกล้าที่จะทดลองพัฒนาระบบให้ดีอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้สมาชิกพัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ อยู่เสมอ ขยายขอบเขตแนวการปฏิบัติต่างๆ ขององค์การด้วยเทคนิควิธีต่างๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ความพร้อมและวัฒนธรรมองค์การ

3. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจ การสร้างวัฒนธรรมที่มีการแบ่งปัน พบปะพูดคุยกันได้อย่างมีอิสระนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้การไหลของข่าวสาร เข้าถึงผู้ที่ต้องการ และผู้ที่ต้องใช้ในการปรับปรุงหน้าที่การทำงานของตน การสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะ ทีมงาน การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจ ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติว่าเป็นผู้มีความสามารถ เรียนรู้ สร้างความเปลี่ยนแปลงได้ ในแนวทางของการกระจายอำนาจออกจากตนไปยังระดับล่างๆ ระดับปฏิบัตินั้น เป็นเครื่องบ่งบอกถึงระดับความไว้วางใจทางหนึ่งด้วย

แนวทางพัฒนาศักยภาพ 5 ประการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการจัดบรรยากาศ กระบวนการ เงื่อนไข และฝึกทักษะให้บุคลากรเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) โดยยึดหลักแนวทางทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการฝึกฝนแนวทางทั้ง 5 ประการนี้ เป็นการจัดการกับองค์การใน 3 ระดับ นั่นคือ ระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีม (Group/Team) และระดับองค์การ (Organization) ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน โดยเริ่มจากระดับบุคคลจะต้องฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นแนวทางหลักที่จะเป็นพื้นฐานความคิดและการฝึกฝนแนวทางประการอื่นๆ ทั้งมวล หลังจากนั้น บุคคลฝึกฝนแนวทางในระดับบุคคลได้แล้ว จะสามารถขยายผลไปในระดับกลุ่มหรือทีมต่อไป โดยการฝึกฝนให้กลุ่มบุคคลร่วมกันสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ร่วม และฝึกฝนการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อให้องค์การเกิดการเรียนรู้อย่างถ้วนทั่วและต่อเนื่อง (อักษราภัค หลักทอง, 2548: 25)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้และวินัยแห่งการเรียนรู้ซึ่งแบ่งแนวทางเป็น 3 ระดับโดยระดับที่สำคัญที่สุดคือ แนวทางระดับบุคคล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มจากการบุคคลากรที่มีคุณภาพมีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา และจิตใจหรืออารมณ์ ซึ่งสำหรับอารมณ์นั้นจะมีอิทธิพลต่อความคิด การกระทำ ความต้องการของบุคคล และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยถ้าบุคคลมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับหรือควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวนี้จะพบในผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นบุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ย่อมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากความฉลาดทางอารมณ์แล้วการตระหนักในคุณค่าตนเอง เข้าใจตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ของบุคลากรก็เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นกัน เนื่องจากบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับสูง และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการฝึกฝนวินัยทั้ง 5 ประการเพื่อนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ใน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนากรมสุขภาพจิตให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ หาญขว้าง (2538) ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต วิเคราะห์ศึกษาในแนวคิด ทฤษฎี โดยอาศัยการศึกษาจากเอกสารเป็นสำคัญ พบว่าการพัฒนาคนในองค์การให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้ องค์การและบุคคลในองค์การที่มีการเรียนรู้ จะทำให้องค์การและคนในองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วรรณกรรม เอกสารวิชาการ สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคลต้องอาศัยความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล

อภันตรี รอดสุทธิ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โครงการจตุสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานสาขาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอายุที่แตกต่างกันและสถานะทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

กัลยาณี คำแดง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุงานกับทัศนคติต่องานหรือองค์การ และพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุงานกับการมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง

ปวีณา ทับประยูร (2547) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทอินเด็กซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุ๊ป จำกัด พบว่าตัวแปรด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรอายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ชุลีพร เอี่ยมอำนวย (2548) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อัมพร สินอยู่ (2548) ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

Mc Cormick and Ilgen (1985) กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแตกต่างกันไปและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา อายุงาน และรายได้เป็นต้น

William (1996) ได้ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: ปฏิกิริยาบางอย่างของการเริ่มต้น พบว่าสถานการณ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถูกกำหนดให้เป็นเรื่องที่สมาชิกต้องเรียนรู้ แบ่งปัน และใช้ความรู้ใหม่เพื่อปรับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวความคิดของ Peter Senge และกรอบแนวคิด Seven-S ของ Mckinsey เพื่อจะนำเสนอรูปแบบ และระบบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าการรวบรวมบทเรียนที่ดีที่สุดในการทำให้องค์การเกิดความสำเร็จ เพื่อนำมาช่วยเปลี่ยนองค์การแบบอนุรักษ์นิยมเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Hutman (1999) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองและผลการปฏิบัติงาน พบว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

การสรุปแนวคิดและทฤษฎีสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ต่างกันเนื่องจากองค์การเป็นสถานที่ที่มีคนมาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก โดยที่แต่ละบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะที่ต่างกัน ทำให้มีพฤติกรรมต่างกัน ดังที่ Mc Cormick and Ilgen (1985: 308) กล่าวถึงลักษณะส่วน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแตกต่างกันไปและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา อายุงาน และรายได้เป็นต้น นอกจากนี้ อภันตรี รอดสุทธิ (2541) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจตุสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานสาขาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนกาญจนา เกียรติธนานนท์ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอายุที่แตกต่างกันและสถานะทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และ ปวีณา ทับประยูร (2547) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทอินเด็กซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุ๊ป จำกัด พบว่าอายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการรับร้องค์การแห่งการเรียนรู้

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการรับร้องค์การแห่งการเรียนรู้เนื่องจากบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะมีความสามารถในการมีแรงจูงใจจะส่งผลถึงวินัยเรื่องความรอบรู้แห่งตน ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังทำให้บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม และผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาวินัยเรื่องแบบแผนความคิด เพราะแบบแผนความคิดหมายถึงมุมมองวิธีการรับรู้ของตนตามที่เห็นและรับรู้ ดังนั้นถ้าเราเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจในการมองให้ถูกต้องเหมาะสม ก็จะมีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย (ประพันธ์ หาญขว้าง, 2538: 43) นอกจากนี้จากการศึกษาของ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคลคือความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของแต่ละบุคคล ซึ่งสำหรับความพร้อมทางอารมณ์นั้น อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความพร้อมทางอารมณ์ก็คือบุคคลที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์มาเป็นอย่างดี หรือบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง (กรมสุขภาพจิต, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร สินอยู่ (2548) ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การตระหนักในคุณค่าตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

การตระหนักในคุณค่าตนเอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก Senge (1990) เชื่อว่าสิ่งสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ Tang (1993) กล่าวว่า บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ และจะชอบงานที่ยากภายหลังจากที่ได้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก โดยบุคคลพวกนี้จะมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี และสนุกกับการทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคลากรขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่ Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่บุคคลในองค์การต่างๆขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

4. ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

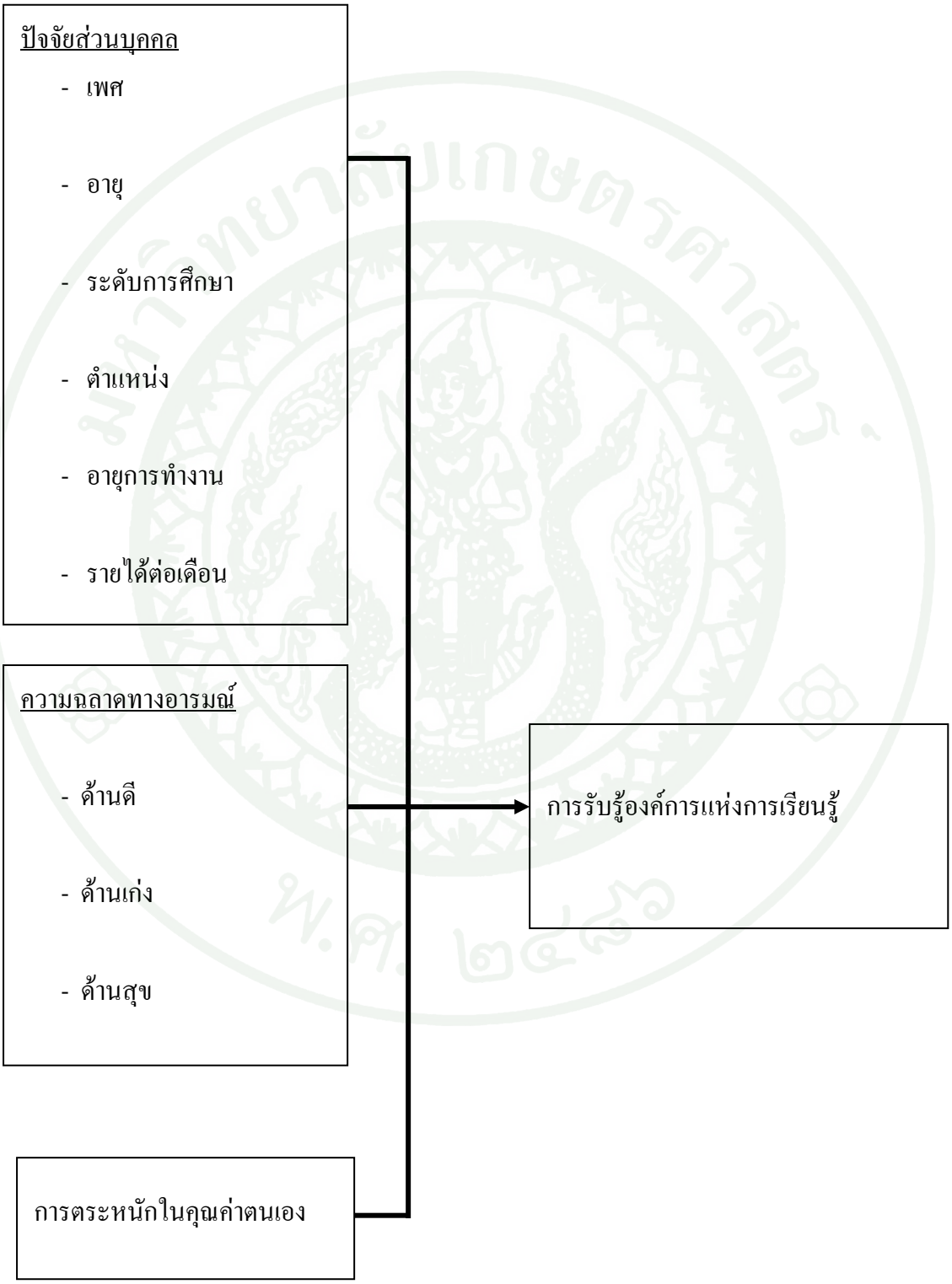
จากความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคลคือความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสำหรับความพร้อมทางอารมณ์นั้น อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พร้อมทางอารมณ์ก็คือบุคคลที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์มาเป็นอย่างดี หรือบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง (กรมสุขภาพจิต, 2550) และการศึกษาของอัมพร สินอยู่ (2548) ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้สำหรับการตระหนักในคุณค่าตนเองก็เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก Senge (1990) เชื่อว่าสิ่งสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ Tang (1993) กล่าวว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ และจะชอบงานที่ยากภายหลังจากที่ได้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก โดยบุคคลพวกนี้จะมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี และสนุกกับการทำงานที่ยากและท้าทาย โดยจากความสัมพันธ์ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าทั้งความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองจึงสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิด



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.1. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.2. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.3. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.4. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.5. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.6. บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

2.1. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

2.3. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

3. การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดในการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิตจำนวนทั้งสิ้น 366 คน จาก13 หน่วยงาน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550:50) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน(ภาคผนวก ข) ต่อจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง โดยเทียบสัดส่วนได้ดังตารางที่ 1 จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง

หน่วยงาน	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง		
	ทั้งหมด (คน)	ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ทั้งหมด (คน)	ประเภทวิชาการ จำนวน (คน)	ประเภททั่วไป จำนวน (คน)
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ			
กลุ่มตรวจสอบภายใน	7	3	42.86	4	57.14	4	2	2
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	8	6	75.00	2	25.00	4	3	1
กองการเจ้าหน้าที่	41	25	60.98	16	39.02	21	13	8
กองคลัง	35	11	31.43	24	68.57	18	6	12
กองแผนงาน	41	22	53.66	19	46.34	21	11	10
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 13	12	6	50.00	6	50.00	6	3	3
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 2	14	8	57.14	6	42.86	7	4	3
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 3	11	4	36.36	7	63.64	6	2	4
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 4	14	7	50.00	6	42.86	7	4	3
สำนักงานเลขานุการกรม	71	10	14.08	61	85.92	36	5	31
สำนักพัฒนาสุขภาพจิต	51	32	62.75	19	37.25	26	16	10
สำนักสุขภาพจิตสังคม	25	19	76.00	6	24.00	13	10	3
สำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE	36	24	66.67	12	33.33	19	13	6
รวม	**366**	**177**	**48.36**	**188**	**51.37**	**188**	**92**	**96**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18 – 60 ปี ของกรมสุขภาพจิตเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 52 ข้อ ได้แก่

ด้านดี จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1- 18 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17 และข้อที่ 18 ข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5 และข้อที่ 11

ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 19 - 36 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19, 20, 22, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 35 และข้อที่ 36 ข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21, 24, 26, 27, 29 และข้อที่ 33

ด้านสุข จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 37 - 52 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50 และข้อที่ 51 ข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37, 40, 45, 47 และข้อที่ 52

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง ซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนามาจากแบบสอบถาม New York State Self-Esteem Scale (Rosenberg Self-Esteem) ของ Rosenberg (1979) เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของ Senge (1990) เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 50 ข้อได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 10

2. แบบแผนความคิด จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11 - 20

3. วิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 – 30

4. การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31 - 40

5. การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 41 - 50

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อความครอบคลุมและความชัดเจนของเนื้อหา ตลอดจนความ เหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้วยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9512 แยกด้านได้ดังนี้

ด้านดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8509

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านเก่ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8864

ด้านสุข มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9053

แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8555

แบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9857

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ลงนามโดยประธานคณะกรรมการดำเนินงานโครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ ขออนุมัติอธิบดีกรมสุขภาพจิตเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 ฉบับ โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ถึงผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่ม พร้อมทั้งประสานกับฝ่ายบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อรวบรวมและจัดส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.94

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีเกณฑ์การตรวจวัดและการให้คะแนน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังนี้

เกณฑ์การตรวจวัดและการให้คะแนน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนนดังนี้ เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับการประเมิน		คำถามเชิงบวก		คำถามเชิงลบ
ไม่จริง	เท่ากับ	1 คะแนน	เท่ากับ	4 คะแนน
จริงบางครั้ง	เท่ากับ	2 คะแนน	เท่ากับ	3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ	3 คะแนน	เท่ากับ	2 คะแนน
จริงมาก	เท่ากับ	4 คะแนน	เท่ากับ	1 คะแนน

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ระดับ คือระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูงโดยใช้อันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550:146)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

จากค่าอันตรภาคชั้นที่ได้นำมาแบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์ได้ดังนี้

ค่าคะแนน	การแปลผลระดับ
1.00 – 1.99	ระดับต่ำ
2.00 – 2.99	ระดับปานกลาง
3.00 – 4.00	ระดับสูง

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การตระหนักในคุณค่าตนเองออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้อันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 146)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

จากค่าอันตรภาคชั้นที่ได้นำมาแบ่งระดับการตระหนักในคุณค่าตนเองได้ดังนี้

ค่าคะแนน	การแปลผลระดับ
1.00 – 1.99	ระดับต่ำ
2.00 – 2.99	ระดับปานกลาง
3.00 – 4.00	ระดับสูง

4. แบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ประเมินการเป็นองค์การวินัยแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 ระดับ คือระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูงโดยใช้อันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 146)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากค่าอันตรภาคชั้นที่ได้นำมาแบ่งระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ดังนี้

ค่าคะแนน	การแปลผลระดับ
1.00 – 2.33	ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	ระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

3. t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

5. ค่า Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

6. Multiple Regression Analysis ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$\overline{x}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
df	=	ค่าองศาความเป็นอิสระ
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
S.E.b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ผลวิเคราะห์นำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

(n=181)

ปัจจัยส่วนบุคคล		**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
เพศ			
ชาย		38	21.0
หญิง		143	79.0
อายุ			
ต่ำกว่า 31 ปี		61	33.7
31 – 40 ปี		55	30.4
มากกว่า 40 ปี		65	35.9
Max. = 59 ปี	Min. = 22 ปี	$\overline{x}$ = 36.90 ปี	S.D. = 9.17
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		32	17.7
ปริญญาตรี		105	58.0
ปริญญาโทขึ้นไป		44	24.3
ตำแหน่ง			
ประเภทวิชาการ		89	49.2
ประเภททั่วไป		92	50.8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=181)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน			
1 เดือน – 5 ปี		71	39.2
5 ปี 1 เดือน – 10 ปี		34	18.8
10 ปี 1 เดือน – 15 ปี		44	24.3
15 ปี 1 เดือนขึ้นไป		32	17.7
Max. = 33 ปี	Min. = 1 เดือน	$\overline{x}$ = 9 ปี 6 เดือน	S.D. = 8.14
รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 10,001 บาท		66	36.5
10,001 – 20,000 บาท		62	34.2
มากกว่า 20,000 บาท		53	29.3
Max. = 50,000 บาท	Min. = 5,200 บาท	$\overline{x}$ = 15,995 บาท	S.D. = 9,650

จากตารางที่ 2 พบว่าจำนวนบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ทำการศึกษา จำนวน 181 คน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

เพศของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ79.0 ส่วนเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

อายุของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มี อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุสูงสุด คือ 59 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุเฉลี่ย 36.90 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.17

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับการศึกษาของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

ตำแหน่งของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2

อายุการทำงานของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 เดือน – 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมามีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 อายุการทำงาน 5 ปี 1 เดือน – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และอายุการทำงาน 15 ปี 1 เดือนขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานสูงสุดคือ 33 ปี อายุการทำงานต่ำสุด 1 เดือน อายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี 6 เดือน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.14

รายได้ต่อเดือนของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า10,001 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมามีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 โดยมีรายได้สูงสุด 50,000 บาท รายได้ต่ำสุด 5,200 บาท รายได้เฉลี่ย 15,995 บาท และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9,650

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

(n=181)

ตัวแปร	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
ความฉลาดทางอารมณ์			
ด้านดี	3.08	.36	สูง
ด้านเก่ง	3.04	.39	สูง
ด้านสุข	3.14	.43	สูง
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	3.20	.47	สูง
การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้	3.79	.48	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 181 คน มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 3.04 และ 3.14 ตามลำดับ มีการตระหนักในคุณค่าตนเองอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ

(n=181)

เพศ	n	$\overline{x}$	S.D.	t	p
ชาย	38	3.7074	.4718	-1.269	.206
หญิง	143	3.8178	.4778		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ

(n=181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.039	1.020	4.656	.011*
ภายในกลุ่ม	178	38.978	.219		
รวม	180	41.017			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe′ ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

(n=181)

อายุ	$\overline{x}$	S.D.	อายุ		
			ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ต่ำกว่า 31 ปี	3.68	.52	-	-.08	-.25*
31 – 40 ปี	3.76	.34		-	-.17
มากกว่า 40 ปี	3.93	.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์การเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทวงสาธารณสุข เป็นรายคู่โดยจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\overline{x}$ = 3.93) มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{x}$ = 3.68)

สมมติฐานที่ 1.3 ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.959	2.980	15.128	.000*
ภายในกลุ่ม	178	35.058	.197		
รวม	180	41.017			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตาราง ที่ 7 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe′ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=181)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	.39	-	-.17	-.53*
ปริญญาตรี	3.74	.49		-	-.36*
ปริญญาโทขึ้นไป	4.10	.35			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{x}$ = 4.10) มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 3.74) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 3.57)

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่ง

(n=181)

ตำแหน่ง	n	$\overline{x}$	S.D.	t	p
ประเภทวิชาการ	89	3.9020	.5064	3.046	.003**
ประเภททั่วไป	92	3.6907	.4250		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ($\overline{x}$ = 3.90) มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภททั่วไป ($\overline{x}$ = 3.69)

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุการทำงาน

(n=181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.371	.790	3.619	.014*
ภายในกลุ่ม	177	38.647	.218		
รวม	180	41.017			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe′ ปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงาน

(n=181)

อายุการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	อายุการทำงาน			
			1	2	3	4
1 เดือน – 5 ปี	3.69	.49	-	-.04	-.27*	-.20
5 ปี 1 เดือน – 10 ปี	3.72	.39		-	-.23	-.16
10 ปี 1 เดือน – 15 ปี	3.95	.38			-	-.06
15 ปี 1 เดือนขึ้นไป	3.89	.28				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่โดยจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 เดือน – 5 ปี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี ($\overline{x}$ = 3.95) มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 เดือน – 5 ปี ($\overline{x}$ = 3.69)

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รายได้ต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.022	2.511	12.417	.000*
ภายในกลุ่ม	178	35.995	.202		
รวม	180	41.017			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ที่ 12 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=181)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{x}$	S.D.	อายุการทำงาน		
			ต่ำกว่า 10,001	10,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
ต่ำกว่า 10,001	3.65	.45	-	-.08	-.40*
10,001 – 20,000	3.73	.43		-	-.31*
มากกว่า 20,000	4.05	.46			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายคู่โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และ10,001 – 20,000 บาท การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ($\overline{x}$ = 4.05) มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ($\overline{x}$ = 3.73) และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ($\overline{x}$ = 3.65)

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

(n=181)

ตัวแปร	**การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้**
ความฉลาดทางอารมณ์	
ด้านดี	.649**
ด้านเก่ง	.660**
ด้านสุข	.610**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 14 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .649) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 14 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .660) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 14 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .610) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

(n=181)

ตัวแปร	**การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้**
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	.545**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุขกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .545) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเอง โดยการนำตัวแปรแต่ละตัวมาเป็นตัวแปรตาม และใช้ตัวแปรที่เหลือเป็นตัวทำนาย แล้วพิจารณาประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามแต่ละตัวหลังจากนั้นตัดตัวแปรอิสระที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามที่มีค่าประสิทธิภาพของการพยาการณ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปออก เนื่องจากตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ สูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540: 86)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามมีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ไม่เกิน 0.80 สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

	EQ1	**EQ2**	**EQ3**	**Self**	**LO**
EQ1	1	.618**	.583**	.476**	.649**
EQ2	-	1	.780**	.677**	.660**
EQ3	-	-	1	.779**	.610**
Self	-	-	-	1	.545**
LO	-	-	-	-	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแสดงอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

EQ1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี

EQ2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง

EQ3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข

Self หมายถึง การตระหนักในคุณค่าตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

LO หมายถึง การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

2. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์โดยการเพิ่มลดตัวแปรอิสระจัดตามลำดับความสำคัญ ตัวแปรที่สำคัญมากนำมาเข้าสมการก่อนเพื่อดูผล และติดตามด้วยตัวแปรที่สำคัญน้อยลงมาเพื่อเปรียบเทียบผลที่เปลี่ยนแปลงไป ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง ที่สัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

(n=181)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี	.499	.086	.376	5.773	.000
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง	.412	.096	.332	4.271	.000
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	.144	.071	.142	2.035	.043
ค่าคงที่ = .546					
R = .735	R^2 = .540	R^2_{Adj} = .533	Overall F = 69.370	p = .000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 53.3 (R^2_{Adj} = .533) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .735 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบที่ใช้ในการประมาณค่าของตัวแปรตามได้ดังนี้

การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ = .546 +.499 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี)
+.412 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง)
+.144 (การตระหนักในคุณค่าตนเอง)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ พบว่าเมื่อบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีมากขึ้น 1 หน่วย จะมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น .499 เท่า เมื่อบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมากขึ้น 1 หน่วย จะมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น .412 เท่า และเมื่อบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข การตระหนักในคุณค่าตนเองมากขึ้น 1 หน่วย จะมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น .144 เท่า

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบน้ำหนักของตัวแปรอิสระแต่ละตัวดังนี้

การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ = . 376 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี)
+.332 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง)
+.142 (การตระหนักในคุณค่าตนเอง)

จากสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐาน พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อวิจารณ์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวว่าบุคลากรของกรมสุขภาพจิตทั้งเพศหญิงและเพศชาย ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างเสมอภาคกัน โดยการพบปะพูดคุยกันได้อย่างมีอิสระ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 :103) ทำให้เกิดความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน แล้วสร้างเป็นเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การจากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุลีพร เอี่ยมอำนวย (2548) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด(มหาชน) พบว่าเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรียนรู้ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีประสบการณ์ตรงในการทำงานมานาน เข้าใจในเป้าหมายขององค์การ มีการเรียนรู้และฝึกฝน การคิดเป็นระบบ การทำงานเป็นทีม และมีโอกาสได้รับการถ่ายโอนความรู้ต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือมีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีการศึกษาสูงจะผ่านการฝึกฝนเกี่ยวกับระบบความคิด มีการคิดอย่างเป็นระบบมองเห็นภาพโดยรวม คิดเป็นกลยุทธ์ และชัดเจนในเป้าหมาย ซึ่งมีผลอย่างมากในการสร้างความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภันตรี รอดสุทธิ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจตุสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานสาขาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษา พบว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จะมีภารกิจหลักเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ซึ่งต้องมีการค้นคว้าหาความรู้ และการพัฒนาความรู้ต่างๆ อยู่เสมอทั้งจากประสบการณ์ตรงของตัวเองหรือผู้อื่น ตลอดจนต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยกระบวนการเหล่านี้จะมีส่วนในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสถานภาพทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การแตกต่างกัน โดยจากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน -15 ปี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 เดือน - 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน -15 ปี จะมีประสบการณ์ในการทำงานและโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1 เดือน - 5 ปี นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุงานมากจะได้รับการไว้วางใจและให้เกียรติ ทั้งจากหมู่คณะและผู้บริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 104) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยาณี คำแดง (2542) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุงานกับการใฝ่ใจพัฒนาตน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่ารายได้ต่อเดือนของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง และอายุงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.2, 1.3 และ 1.5 นอกจากนี้รายได้ยังมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะถ้าบุคลากรมีรายได้พอเพียงหรือมากกว่ารายจ่ายย่อมส่งผลให้เกิดกำลังใจและความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองไปสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคล ต้องอาศัยความพร้อมในเรื่องความต้องการของแต่ละบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .649$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม รู้จัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เห็นใจ ใส่ใจ เข้าใจยอมรับผู้อื่น รู้จักการให้ การรับ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ ช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลง เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น มีความสามารถปรับตัวปรับใจ รับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (กรมสุขภาพจิต, 2550) ซึ่งสนับสนุนให้บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีแบบแผนความคิดเปิดรับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามา มองเห็นอย่างเป็นกระบวนการ มีค่านิยมและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีม เรียนรู้เป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .660$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งมีส่วนช่วยการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมที่มีการแบ่งปันพบปะพูดคุยกันได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้การไหลของข่าวสารเข้าถึงผู้ที่ต้องการ เพื่อปรับปรุงหน้าที่การทำงานของตน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) ทำให้บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความรอบรู้แห่งตน รู้จักตนเองมีแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเรียนรู้ ทำงานเป็นทีมที่สอดประสานกันได้อย่างดี คิดในสิ่งใหม่ที่แตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .610) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งทำให้มีสติสัมปชัญญะ สามารถควบคุมความคิดในทางที่ดี คิดในทางสร้างสรรค์ คิดที่จะยกจิตใจของตนเองและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้น ทำให้เกิดการแสวงหา การได้มา การสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทำความเข้าใจกับความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง จนสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์การ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ

จากผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 2.1, 2.2 และ 2.3 จะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งระดับ บุคคล ระดับกลุ่ม สามารถควบคุมความคิดในทางที่ดี คิดในทางสร้างสรรค์ และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวสอดคล้องกับวินัยทั้ง 5 ประการ ของ Senge ที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัมพร สินอยู่ (2548) ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคล คือความพร้อมทั้งอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

สมมติฐานที่ 3 การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษา พบว่าการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .545 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติที่บุคลากรของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีต่อตนเองหรือการประเมินคุณค่าของตนเอง มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเชื่อมั่นในตนเองยอมรับนับถือตนเองว่ามีค่า มีเกียรติ มีความหมาย มีความสำคัญ สามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะสามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการอภิปราย มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง (นิราศศิริ โรจนธรรมกุล, 2535) นอกจากนี้ Tang (1993) กล่าวว่า บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ และจะชอบงานที่ยากภายหลังจากที่ได้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก โดยบุคคลพวกนี้จะมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี และสนุกกับการทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคลากรขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่ Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่บุคคลในองค์การขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hutman (1999) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและผลการปฏิบัติงาน พบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.3 (R^2_{Adj} = .533) ทั้งนี้บุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีและด้านเก่ง ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการตระหนักในคุณค่าตนเองซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่เอื้อต่อการฝึกฝนวินัย 5 ประการเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร สินอยู่ (2548) ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคล คือความพร้อมทั้งอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาตัวแปรอิสระ คือ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเอง ตัวแปรตาม คือ การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 181 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18 – 60 ปี ของกรมสุขภาพจิต เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 52 ข้อ คือ

ด้านดี จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1- 18 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17 และข้อที่ 18 ข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5 และข้อที่ 11

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 19 - 36 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19, 20, 22, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 35 และข้อที่ 36 ข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21, 24, 26, 27, 29 และข้อที่ 33

ด้านสุข จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 37 - 52 แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50 และข้อที่ 51 ข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37, 40, 45, 47 และข้อที่ 52

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง ซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนามาจากแบบสอบถาม New York State Self-Esteem Scale (Rosenberg Self-Esteem) ของ Rosenberg (1979) เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของ Senge (1990) เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 10
2. แบบแผนความคิด จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11 - 20
3. วิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 – 30
4. การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31 - 40
5. การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 41 – 50

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต และนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 โดยมีอายุสูงสุดคือ 59 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุเฉลี่ย 36.90 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 สำหรับกลุ่มตำแหน่ง มีประเภททั่วไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ซึ่งใกล้เคียงกับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 เดือน – 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 โดยมีอายุการทำงานสูงสุดคือ 33 ปี อายุการทำงานต่ำสุด 1 เดือน อายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี 6 เดือน และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 โดยมีรายได้สูงสุด 50,000 บาท รายได้ต่ำสุด 5,200 บาท รายได้เฉลี่ย 15,995 บาท

2. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า

2.1 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 3.04 และ 3.14 ตามลำดับ

2.2 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

2.3 การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.79

3. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.1 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

3.3 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

3.4 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 เดือน – 5 ปี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี

3.6 บุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ (r = .649, .660 และ .610 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .545) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. การวิเคราะห์ตัวแปรเพื่อหาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 53.3 (R^2_{Adj} = .533) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .735 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือฉลาดทางอารมณ์ด้านดี รองลงมาคือความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเองตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้านของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และนอกจากนี้ยังพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี และด้านเก่ง เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนั้นกรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย ทันสมัย และตรงกับความสนใจของบุคลากร อาทิเช่น การอบรมให้ความรู้ภายในกรมสุขภาพจิต โดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การคิดเชิงบวก การฝึกสติ เทคนิคการจัดการกับอารมณ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และการสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น การเผยแพร่ความรู้ เรื่อง การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผ่านทางเครือข่ายภายใน การประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตเห็นความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ การประกวดหรือการแข่งขัน เป็นต้น การสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้ารับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตตามการอบรมหรือโปรแกรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ควรมีนโยบายให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตสามารถรักษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ไว้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

2. จากผลการวิจัย พบว่าการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนั้นกรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาการตระหนักในคุณค่าตนเองแก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นถึงวิธีการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในคุณค่าตนเองมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจแก่บุคลากร เพิ่มการฝึกอบรม หรือมอบหมายงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้จักตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การประเมินความดีความชอบตามผลงานหรือตัวชี้วัดระดับบุคคล นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงานของตนเอง และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดี อาจให้กำลังใจหรือคำชมเชย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนวทางต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ยังต้องหาวิธีการให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตเห็นความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายของผู้บริหาร หรือจัดการการประกวดหรือแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับวิธีการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในคุณค่าตนเอง และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตสามารถรักษาการตระหนักในคุณค่าตนเองไว้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

3. จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อายุการทำงาน 1 เดือน - 5 ปี และมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,001 บาท มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ น้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นกรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้ การสร้างความตระหนัก และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต นอกจากนี้กรณีการรับสมัครบุคลากรใหม่ ในขั้นตอนการคัดเลือกควรมีการประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการคัดเลือก และถือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกด้วย

4. จากผลการวิจัย พบว่าการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่ากรมสุขภาพจิตมีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนากรมสุขภาพจิตให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้หน่วยงานภายในมีการดำเนินการตามแนวทางและนโยบายที่จะพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาความรู้ภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมสุขภาพจิต ซึ่งภายในกรมสุขภาพจิตได้แก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภูมิภาค และหน่วยบริการ สำหรับหน่วยงานภายนอกควรศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

2. ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้เพิ่มขึ้น ให้ครอบคลุมตัวแปรปัจจัยของการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การจัดการความรู้ ความผูกพันองค์การ ระบบบริหารคุณภาพ แผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

3. ควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นประกอบกับแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับเตรียมความพร้อมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมินตนเอง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลโดยสอบถามจากหัวหน้างาน/ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนจากมุมมองของผู้อื่นในทุกระดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. 2544. **การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับประชาชนไทยอายุ 12 – 60 ปี**. กรุงเทพมหานคร: วงศ์กมล โปรดักชั่น จำกัด.

_____. 2546. **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. 2550. **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

กัลยาณี คำแดง. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2541. **บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกศรา รักชาติ. 2549. **องค์กรแห่งการตื่นรู้**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2542. “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต”. **วารสารจัดหางานปริทัศน์** 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2542): 30 -33.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชุลีพร เอี่ยมอำนวย. 2548. **การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ณรัฐ วัฒนพานิช. 2549. "นักทรัพยากรมนุษย์กับความฉลาดทางอารมณ์". **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** 2(เมษายน – มิถุนายน 2549): 47.

เติมศักดิ์ คทวณิช. 2548. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

ธเนศ ขำเกิด. 2541. "องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)". **ส่งเสริมเทคโนโลยี** 137 (กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2541): 171-174.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: วี.อินเตอร์พริ้นท์.

ธีรพล เชื้อสุข. 2549. **ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล. 2535. **ผลการปรึกษาเชิงวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีในสถานสงเคราะหญิงบ้านเกร็ดตระการ.** วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ หาญขว้าง. 2538. **องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปวีณา ทับประยูร. 2547. **ปัจจัยความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์แนชั่นแนล กรุ๊ป จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พระธรรมปิฎก. 2542. **เจตโกศลหรือปรีชาเชิงอารมณ์.** (อัดสำเนา).

พระราชวรมุนี. 2543. **อีคิวในแนวทางพุทธศาสนา. รวมบทความทางวิชาการ EQ.** กรุงเทพมหานคร: DESKTOP.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

ลือชัย พันธ์เจริญกิจ. 2540. **การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณชย์จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. 2547. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่** (Online). www.archanwell.org, 20 มีนาคม 2550.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544. **โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542. **เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีชี้วัดความสุข และความสำเร็จของชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

_____. 2544. **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

สมิต สัชฌุกร. 2541. “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้”. **ฟอร์ควอลิตี้** 5. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2541): 111-114.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. 2540. **การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.** ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง

อภันตรี รอดสุทธิ 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โครงการจตุสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อักษราภัค หลักทอง. 2548. **การรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานผู้นำการเรียนรู้ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา สุขารมณ์ และ อรพินท์ ชูชม. 2548. **รายงานการวิจัยโปรแกรมส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกสำหรับเยาวชนไทยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

อัมพร สินอยู่. 2548. **การศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

Branden, N. 1983. **Honoring the Self: The Psychology of Confidence and Respect.** Toranto: Bantam Book Inc.

Coopersmith, S. 1984. **Self-Esteem Inventories.** California: Consulting Psychologists Press Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Garvin, D. A. 2000. **Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work**. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Hutman, E. 1999. **"The Relationship Between Self-Esteem and Job Performance"**. [CD-ROM (AAC 1394458)]. ETD Collection for Florida International University.

Leary, M. R.and E. S. Tambor, S. K. Terdal and D. L. Downs. 1995. "Self-Esteem As An Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis". **Journal of Personality and Social Psychology**. 68: 518-530.

Luthans, F. 1992. **Organization Behavior**. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill

Marquardt, M. J. and A Reynolds. 1994. **The Global Learning Organization**. New York: Irwin.

Maslow, H. A. 1970. **Motivation and Personality.** 2nd ed. New York: Harper and Row Publisher.

McCormick, J. E. and D. R. Ilgen. 1985. **Industrial and Organizational Psychology.** 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

McFarland, G. K. and M. D. Thomas. 1991. **Psychiatric Mental Health Nursing Process.** Pennsylvania: J. B. Lippincott Company Co.

Morris, C. G. and A. A. Maisto. 2001. **Understanding Psychology.** 5rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Polito, C. M. 1977. **Interpersonal Communication.** California: Cummings Pubilishing Company.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Robbin, S. P. 2001. **Organization Behavior: Concepts and Controversies, and Application**. 9th ed. New York: Prenticc-Hall International, Inc.

Rosenberg, M. 1979. **Conceiving The Self.** New York: Basic Book.

Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and Osborn, R. N. 2000. **Organizational Behavior**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schiffman, L. G. and L. L. Kanuk. 1994. **Consumer Behavior**. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Senge, P. M. 1990. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization.** New York: Currency Doubleday.

Stagner, R. 1990. **Psychology of Personality.** 3rd ed. New York: McGraw Hill.

Tang, T. L. 1993. "The Meaning of Money: Extension and Exploration of the Money Ethic Scale in a Sample of University Students in Taiwan". **Journal of Organizational Behavior.** 14 (1): 93-99

Watkins, K. and V. Marsick. 1992. "Building the Learning Organization: A New Role for Human Rresource Developers". **Studies in Continuing Education.** (February 1992): 115-129.

William, D. H. 1996. The Learning Organization Some Reflection on Organizational Renewal. **Employee Counselling Today.** 8 (7): 16-25.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรมสุขภาพจิต
เลขรับ ๘๒๗๐
วันที่ ๑๒ พ.ย ๕๐
เวลา ๑๕.๔๐น.

ที่ ศธ 0513.11212/ 044

โครงการปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

6 พฤศจิกายน 2550

...งการ
...ED NUMBER ONE
361
12 พ.ย. 2550
9.14

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิบดีกรมสุขภาพจิต

เนื่องด้วยนางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ระหว่างการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบในการทำวิทยานิพนธ์และเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์)
ประธานคณะกรรมการดำเนินงานโครงการปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
โทร. 0-2561-3480 ต่อ 101, 0-2561-2522 (สายตรง)

3217

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๒)เรียน อธิบดีกรมสุขภาพจิต

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร นิสิตระดับปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และเห็นควรมอบสำนักงานโครงการ To Be Number One ดำเนินการ จะเป็นพระคุณ

(นายธนิต วรมรรคไพสิฐ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๘
รักษาราชการแทน เลขานุการกรม
๘ พ.ย. ๕๐

(นายปกัสสร เจียมบุญศรี)
ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
ปฏิบัติหน้าที่รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสุขภาพจิต
๙ พ.ย. ๕๐

๓)เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ
เพื่อโปรดดำเนินการ จะเป็นพระคุณ

(นายธนิต วรมรรคไพสิฐ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๘
รักษาราชการแทน เลขานุการกรม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ TO BE NUMBER O
เพื่อโปรดทราบ / พิจารณาสั่งการต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางศรีชฎา เงินวิสัย)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖

(นาง...)
นักวิชาการสาธารณสุข ๗ ว
ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE

เพื่อโปรดพิจารณา ลงนามในหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ ของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามตามเสนอ จะเป็นพระคุณ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE กลุ่มงานแผนงานโทร.๐ ๒๕๕๐ ๘๑๘๗โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๑๓๗๔

ที่ สธ ๐๘๕๐.๒ / ว ๔๕๔ **วันที่** ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ตามที่นางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัดสำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ได้รับอนุญาตจากกรมสุขภาพจิตในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบทำวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้สำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนให้สำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ภายในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ รายละเอียดตามรายชื่อ และแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางตติยา ทุมเสน)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ TO BE NUMBER ONE

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมสุขภาพจิต

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ** ตามความเป็นจริง เพราะจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และข้อมูลในครั้งนี้จะเก็บเป็นความลับ

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ของคำตอบแต่ละข้อเพียงข้อเดียวและเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ □ 1. ชาย □ 2. หญิง

2. อายุ .....ปี……เดือน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   - □ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - □ 2. ปริญญาตรี
   - □ 3. ปริญญาโทขึ้นไป

4. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง
   - □ 1. ประเภทวิชาการ
   - □ 2. ประเภททั่วไป

5. อายุการทำงานในกรมสุขภาพจิต.....ปี.....เดือน

6. รายได้ต่อเดือนทั้งหมดที่ท่านได้รับจากองค์การ.....บาทต่อเดือน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบประเมินนี้เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบทุกข้อ

มีคำตอบ 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง จริงมาก โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
1. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2. ฉันรู้ว่าอะไรทำให้ฉันโกรธ				
3. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิด				
4. ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรจุเป้าหมายที่พอใจ				
5. ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6. เมื่อต้องทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันแสดงออกได้อย่างเหมาะสม				
7. ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8. ฉันสนใจความทุกข์ของผู้อื่น				
9. ฉันยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำแม้จะคิดแตกต่างจากฉัน				
10. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11. ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12.แม้จะไม่ว่างฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13. ฉันจะไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้ว่าจะมีโอกาส				
14. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15. เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้				
16. เมื่อผู้อื่นทำผิดพลาดฉันสามารถยอมรับได้				
17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้างฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18. ฉันรู้สึกสบายใจในการได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อผู้อื่น				
19. ฉันรู้ว่าฉันมีความสามารถในด้านไหน				
20. แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				
21. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
22. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ				
23. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้				
24. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27. ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง				
29. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย				
30.ฉันสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน				
31. ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย				
32. ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				
34. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35. เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่นเมื่อมีเหตุผลเพียงพอ				
36. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้				
37. ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น				
38. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ				
43.เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียดฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้				
44.ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
45. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน				
46. ฉันรู้สึกพอใจในสิ่งที่ฉันมี				
47. ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48. เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				
49. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่				
51. ฉันสามารถทำใจให้เป็นสุขได้แม้ว่าจะยังไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ				
52. ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				

<u>ส่วนที่ 3</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. โดยภาพรวมฉันรู้สึกพอใจในตนเอง				
2. บางครั้งฉันคิดว่าฉันไม่มีอะไรดีเลย				
3. ฉันรู้สึกว่าฉันมีคุณสมบัติที่ดีหลายอย่าง				
4. ฉันสามารถทำสิ่งต่างๆได้ดีที่สุดเท่ากับคนอื่นๆ				
5. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีอะไรที่น่าภูมิใจมากนัก				
6. บางครั้งฉันรู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์				
7. ฉันรู้สึกว่าฉันมีคุณค่าเท่ากับคนอื่นในระดับเดียวกัน				
8. ฉันอยากจะมีความนับถือตัวเองมากกว่านี้				
9. โดยภาพรวมแล้ว ฉันค่อนข้างจะรู้สึกว่าฉันเป็นคนล้มเหลว				
10. ฉันมีทัศนคติต่อตัวเองในทางบวก				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<u>ส่วนที่ 4</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านศึกษาตำราหรือหนังสือที่เกี่ยวกับการทำงานของท่านเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้มากขึ้น					
2.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญมากขึ้น					
3.	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานของตนเองที่ชัดเจน					
4.	ท่านทราบว่าตนเองต้องการอะไรจากการทำงาน					
5.	ท่านทบทวนการทำงานของท่านอยู่เสมอว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่					
6.	เมื่อท่านต้องทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน ท่านจะถือว่าเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง					
7.	ท่านมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
8.	ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
9.	ท่านใช้ข้อเท็จจริงมาเป็นข้อมูลในการทำงานเสมอ					
10.	ท่านรู้สึกว่ามีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการทำงานจนคล้ายกับว่าการทำงานของท่านเป็นไปเองโดยอัตโนมัติ					
11.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
12.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
13.	การยึดถือเป้าหมายร่วมกันในการทำงานจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน					
14.	การทำงานโดยการช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ					
15.	ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีเหตุผล					
16.	ท่านสอบถามและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
17.	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถนำข้อผิดพลาดมาปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้					
18.	ท่านเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำข้อผิดพลาดมาแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
19.	การมีคุณธรรมในการทำงานจะทำให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน					
20.	การได้แลกเปลี่ยนทัศนะ องค์ความรู้ให้กันและกันด้วยใจบริสุทธิ์ โดยไม่เห็นแก่ตัวจะช่วยให้ทีมงานเติบโตและเข้มแข็ง					
21.	วิสัยทัศน์ของหน่วยงานเกิดจากการความต้องการของทุกคนร่วมกัน					
22.	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมกันสร้างจากวิสัยทัศน์ของทุกคน					
23.	วิสัยทัศน์ส่วนตนของท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ส่วนรวมของหน่วยงานของท่าน					
24.	ในการทำงานร่วมกันท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกคนในทีม					
25.	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน อย่างชัดเจนและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานบรรลุผล					
26.	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ทุกคนทราบและปฏิบัติร่วมกัน					
27.	ท่านทำงานโดยมี เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นแนวทางในการทำงาน					
28.	ท่านและสมาชิกในทีมมีการกำหนดค่านิยมในการทำงานร่วมกันของทีมงาน และปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงาน เสมอ ๆ					
29.	ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร					
30.	ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ที่ดีจะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น					
31.	ท่านและสมาชิกในทีมมีการร่วมกันวางแผนและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่สมาชิกต้องการ					
32.	ท่านและสมาชิกในทีมมักจะมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกันอยู่เสมอ ๆ					
33.	ท่านและสมาชิกในทีมพัฒนาการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน					
34.	เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด ท่านและสมาชิกในทีมนำปัญหาหรือข้อผิดพลาด มาร่วมกันคิดหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขเสมอ					
35.	ท่านและสมาชิกในทีมเชื่อว่าความคิดเห็นของแต่ละคนช่วยให้บรรลุผลสำเร็จของงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
36.	ท่านและสมาชิกในทีมงานมักจะนำเอาความผิดพลาดมาร่วมกันคิดเพื่อหาทางแก้ไข และใช้เป็นบทเรียนที่มีคุณค่าต่อทีม					
37.	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้					
38.	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถกระตุ้นและเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทีมงานอื่นๆ ด้วย					
39.	ในการทำงานท่านและสมาชิกในทีมมีการพูดคุยหรือเสวนาร่วมกันแสดงความคิดเห็น					
40.	ท่านและสมาชิกในทีมมีการอภิปราย เรื่องแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีการแก้ปัญหาและสรุปแนวทางร่วมกัน					
41.	ท่านเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน/ฝ่ายต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี					
42.	หากกลุ่มงาน/ฝ่ายมีปัญหาในการทำงานจะส่งผลเสียต่อการทำงานของทั้งหน่วยงานได้					
43.	ท่านเข้าใจแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานดี					
44.	ท่านวางแผนและกำหนดวิธีการในการทำงานเสมอ					
45.	ท่านเข้าใจวิธีการ แนวทาง และเป้าหมายในการทำงานของท่านอย่างชัดเจน					
46.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก					
47.	ท่านไม่รีรอที่จะหาแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น					
48.	ท่านมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ เพราะทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของหน่วยงาน					
49.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมองเห็นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ๆที่ได้ประโยชน์					
50.	ท่านเห็นว่าการแก้ไขปัญหาหรือความผิดพลาดในการทำงาน เป็นโอกาสในการเรียนรู้ของท่านและสมาชิกในทีม					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่_1 ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	**360**	**186**	2600	335
70	59	**380**	**191**	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิตจำนวนทั้งสิ้น 366 คนหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (อ้างถึงใน ธานินทร์, 2550:50) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของประชากรได้ดังนี้

ช่วง 380 – 360 มีประชากรเพิ่มขึ้น 20 คน ตัวอย่างเพิ่มขึ้น (191 – 186) = 5

ช่วง 366 – 360 มีประชากรเพิ่มขึ้น 6 คน ตัวอย่างเพิ่มขึ้น $= \frac{5X6}{20}$

$= 1.5$ หรือเท่ากับ 2 คน

ดังนั้นถ้ามีประชากรจำนวน 366 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง(186+2) = 188 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวสตรีรัตน์ รุจิระชาคร
วัน เดือน ปี ที่เกิด	6 มกราคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาการพยาบาล และ สาขาสาธารณสุขศาสตร์ (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์