

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การนำสุนทรียสาธก ประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ เป็น การ การศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสุนทรียสาธก ผสมผสานกับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่นำไปสู่การวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อสร้างแนวปฏิบัติ (Practice) เกี่ยวกับ “การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้ใช้รูปแบบของการวิจัยแบบสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry)

#### 2. ขอบเขตของประชากร

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และการทำการเก็บข้อมูลจากบุคคลกร ภายนอกองค์กรที่มีลักษณะเป็น “ผู้รู้” (Maven) ในด้านต่าง ๆ ตามแนวความ มคิดความสุข 8 ประการ โดยสามารถแยกประเภทที่มาของข้อมูลและกลุ่มประชากรที่ศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

##### 2.1 ผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย (Participants) ภายในองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขา ลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์

- ผู้บริหารและผู้จัดการ จำนวน 4 ราย
- พนักงานภายในองค์กรจำนวน 12 ราย

เนื่องจาก โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่กำลังเผชิญความท้าทายตรงที่ มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาจึงต้องการทำการวิจัยแบบ สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry Research) เพื่อนำไปสู่แนวทาง การปฏิบัติ (Practice) ที่ สอดคล้องและ สามารถลดอัตราการหมุนเวียนพนักงาน (Turnover Rate) ลดอัตราการขาดงานและ เข้างานสายของพนักงาน (Absence Rate) และช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

##### 2.2 ผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยภายนอกองค์กร

ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากภายนอกองค์กร โดยได้ใช้หลักการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็น “ผู้รู้” (Maven) (เอกสารรายชื่อในภาคผนวก ค ) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

ตามหลักการ แนวคิด ความสุข 8 ประการ ของแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ให้ได้ซึ่งข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์หาแนวปฏิบัติที่ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.2.1 ปลอดภัย (Happy Money) คือ ผู้ที่มีความสามารถในการบริหารเงิน มีเงินและรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่ติดหนี้ในระบบและนอกระบบ มีชีวิตที่เหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ติดอยู่ในระบบวัตถุนิยม จำนวน 1 ท่าน

2.2.2 ครอบครัวดี (Happy Family) ผู้ที่มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง มีความรักความผูกพันในครอบครัว ประสบความสำเร็จในด้านครอบครัว ลูกได้มีการศึกษาที่ดีและการประพฤติตัวดี จำนวน 1 ท่าน

2.2.3 สุขภาพดี (Happy Body) ผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ออกกำลังกายอยู่เสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีนิสัยรักสุขภาพ ไม่สูบบุหรี่และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ จำนวน 1 ท่าน

2.2.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax) ผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลาย รู้จักการผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ค่อยมีความเครียด มองโลกในแง่ดี ชอบกิจกรรม ธรรมที่ผ่อนคลายและสนุกสนาน จำนวน 1 ท่าน

2.2.5 ทางสงบ (Happy Soul) ผู้ที่มีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในศาสนาอย่างแรงกล้า และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรมในการกระทำสิ่งต่างๆ จำนวน 1 ท่าน

2.2.6 น้ำใจงาม (Happy Heart) ผู้ที่มีน้ำใจที่เมตตากรุณา มีความเอื้ออาทรและชอบช่วยเหลือคนรอบข้างอยู่เสมอ ชอบทำบุญทำทาน จำนวน 1 ท่าน

2.2.7 สังคมดี (Happy Society) ผู้ที่ช่วยเหลือสังคม มีจิตอาสาชอบเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม มีความสนใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัว จำนวน 1 ท่าน

2.2.8 หาคำรู้ (Happy Brain) ผู้ใฝ่รู้ ชอบศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนา ตนเองจากแหล่งต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองเสมอจำนวน 1 ท่าน

### 3. ระเบียบวิธีการศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษา สำหรับการศึกษาเรื่อง “การนำสุนทรียสาธกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจ กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ในครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

#### 3.1 สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry)

ผู้ศึกษาใช้กระบวนการของสุนทรียสาธกเพื่อเก็บข้อมูลผ่านการถามหรือสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดในตัวบุคคล โดยผ่าน การตั้งคำถามเชิงบวกในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ความสุข, ความสุขในการทำงาน, ความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษายังใช้สุนทรียศาสตร์ในการสังเกตสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว เพื่อหาจุดเปลี่ยนของเหตุการณ์ที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบที่มีศักยภาพมากขึ้น และผู้ศึกษาได้ในกระบวนการ AI 4-D Model เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการวิจัย

วงจร AI 4-D Model เป็นหนึ่งในกระบวนการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และนำความรู้ที่ได้ไปขยายผล โดยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาระบบให้ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น จากนั้นทำการสะท้อนผล (Reflection) เพื่อประเมินผล และนำไปสู่กระบวนการรอบวงจรถัดไป องค์ประกอบที่สำคัญของวงจร AI ประกอบด้วยหลักการ 4-D ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 Discovery การค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด หรือสิ่งที่ทำไปแล้วได้ผลดีที่สุด ค้นหาสิ่งที่น่าสนใจ หรือ อารมณ์กระบวนการภายในองค์กรที่ดีทำงานที่สุด เพื่อนำไปสู่การค้นหาพบสิ่งดีที่ถูกซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลหรือองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 Dream การนำประสบการณ์ที่ได้ไปขยายผลต่อ เพื่อสานต่อ และออกแบบความฝันหรือตั้งเป้าหมายของแผนการปฏิบัติ วิสัยทัศน์ของ องค์กร ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรจะเป็น หรือเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น ในอนาคต

ขั้นตอนที่ 3 Design การวางแผน เรียงลำดับ และอธิบายรายละเอียดในสิ่งที่ จะลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ทั้งเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว

ขั้นตอนที่ 4 Destiny การลงมือทำตามแผนที่ได้วางเอาไว้ โดยกระทำด้วยตัวเองและ ใช้กระบวนการ เชิงบวก มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนการปฏิบัติหรือวิสัยทัศน์ที่ได้วางเอาไว้

### 3.2 กิจกรรมแทรก (Organization Development Intervention)

ผู้ศึกษาได้ใช้กิจกรรมแทรกในการร่วมสร้าง ใจทย์และตั้งคำถามเชิงบวก สำหรับการดำเนินการเก็บข้อมูล (Discovery) ตามวงจร AI 4-D Model ผ่านกระบวนการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกในขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ (Destiny) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 การประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์

ผู้ศึกษาใช้การประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ เป็นเครื่องมือ ในการถามแบบสุนทรียศาสตร์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะใช้การตั้งประเด็น คำถามในเชิงบวกตามหลักจิตวิทยาเชิงบวกและแนวความคิดความสุข 8 ประการ โดยจะถามเพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดของผู้เรียนรู้ ปัจจัยในการสร้างความสุขในชีวิตและการทำงาน จุดพลิกผันที่ดีในชีวิต ความมุ่งมั่นในชีวิต และจุดแข็งหรือศักยภาพในตัวบุคคล

### 3.2.2 การสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวก

ใช้กระบวนการของจิตวิทยาเชิงบวกในการเผยแพร่จุดแข็งเชิงบวกที่ได้ในแต่ละรอบวงจร เพื่อกระจายข้อมูลที่มีนัยสำคัญที่ช่วยนำไปสู่การสร้างความสุขในชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต ค้นหาศักยภาพและจุดแข็งภายในตนเอง และทำการฝึกฝนให้ พนักงานดำเนินชีวิตอย่างสมดุล อันนำไปสู่การมีชีวิตการทำงานที่เป็นสุข และช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ที่สุด

## 4. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกรอบความคิด AI 4-D Model ตามการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ ผ่านการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล การสะท้อนผล และการสรุปผลที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 4.1 การเก็บข้อมูล (Discovery)

เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดเกี่ยวกับความหมาย ของความสุขและความสุขในการทำงาน วิธีการเก็บข้อมูลแบบสุนทรียศาสตร์ ดังต่อไปนี้

#### 4.1.1 การถามและการสัมภาษณ์ (Appreciative Inquiry)

ใช้หลักการถามและสัมภาษณ์แบบสุนทรียศาสตร์ โดยจะใช้คำถามหรือบทสนทนาในเชิงบวกในการเก็บข้อมูล เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดที่ก่อให้เกิดจุดเปลี่ยนในแง่ ดีครั้งยิ่งใหญ่ในชีวิตของผู้ให้ข้อมูล โดยจะเน้นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความสุขในการทำงานในการตั้งหัวข้อเพื่อเก็บข้อมูล แต่ทุกครั้ง และใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดความสุข 8 ประการ ของแผนงานความสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เป็นกรอบความคิดตั้งต้นในการตั้งคำถามที่เก็บข้อมูล นำผลที่ได้มาวิเคราะห์และขยายผลเพื่อลงมือปฏิบัติจริงตามวงจร AI 4-D Model การสัมภาษณ์จะอยู่ในรูปแบบการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีประเด็นของการซักถามอย่างชัดเจน และมีโครงสร้าง ของคำถามหลักจำนวน 5 ประเด็น ในการเก็บข้อมูลของแต่ละรอบวงจร (ดูเพิ่มเติมได้ที่ภาคผนวก ข)

#### 4.1.2 การสังเกต

เน้นการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง มีการพิจารณาถึงฉากและบุคคล (Setting) พฤติกรรม (Act) แบบแผนพฤติกรรม (Activities) ความสัมพันธ์ (Relationship) การมีส่วนร่วม (Participation) และความหมาย (Meaning) โดยจะทำการสังเกตความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างและยังใช้การสังเกต พฤติกรรมของผู้ที่ให้ข้อมูล ในเชิงแนวคิด ทัศนคติ มุมมองที่เกี่ยวกับความสุขเพื่อนำมาเสริมใน

การวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและมีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังจะใช้การสังเกตสิ่งที่อยู่รอบตัว รวมถึงบุคคลรอบข้างด้วยสุนทรียศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นเอกสารบทความที่เกี่ยวข้อง สื่อต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ เว็บไซต์และหนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

#### 4.1.3 แบบสอบถามวัดผล

ผู้ศึกษาได้ใช้ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของแผ่นดินงาน ความสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (ดูเพิ่มเติมที่ภาคผนวก ฉ) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานภายในองค์กร เพื่อนำมาใช้วัดผลการเปลี่ยนแปลงของระดับความพึงพอใจและผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รวมถึง วัดผลระดับสุขภาพจิตของพนักงาน ตลอดช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนาตามการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างผลสะท้อน (Reflection) ตามวงจร AI 4-D Model เพื่อนำผลที่ได้มาขยายและทดลองปฏิบัติตามแนวทางที่ปฏิบัติที่ได้ในแต่ละครั้ง และนำไปสู่การออกแบบการเก็บข้อมูลตามวงจร AI 4-D Model ในรอบ (Cycle) ถัดไป ให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องตรงตามกับผู้เก็บข้อมูลต้องการได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถนำไปสู่การสรุปหาแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากการสอนแนะ การถาม และการสัมภาษณ์ เพื่อหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด หรือการสังเกตที่ได้ ได้ถูกนำมาทำการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยจะทำการวิเคราะห์จุดแข็งเชิงบวก (Positive Core) โดยนำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก และแนวความคิดความสุข 8 ประการ ในการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ในแต่ละรอบ (Cycle) เพื่อการค้นหาประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีที่สุดในแต่ละด้านจากการจัดกิจกรรมแทรกและการสัมภาษณ์โดยใช้สุนทรียศาสตร์ผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก จากกลุ่มตัวอย่างระบุไว้ในส่วนขอบเขตของประชากร จากนั้นจะวิเคราะห์ค้นหาปัจจัยหลักเชิงบวก (Positive Core) เพื่อพัฒนาเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติ (Practice) เพื่อตอบสนองความท้าทาย และยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ทำงานและวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ในส่วนของคำถาม Happy Plus มีมิติ คือ Happy work life (การทำงานดี) มี 15 ตัวชี้วัด รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนระดับสุขภาพจิต ค้นหาความสุขของพนักงานจากแบบ

สำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของแผนงานความสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่น่าสนใจและดึงดูดใจให้พนักงานในองค์กร กรอกแบบสำรวจ มีองค์ประกอบรวมทั้งสิ้น 9 มิติ คือ

1) ข้อมูลทั่วไป มี 1 มิติ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

2) Happy 8 มี 8 มิติ ได้แก่

Happy Body (สุขภาพดี) มี 6 ตัวชี้วัด

Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มี 5 ตัวชี้วัด

Happy Heart (น้ำใจดี) มี 9 ตัวชี้วัด

Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มี 2 ตัวชี้วัด

Happy Family (ครอบครัวดี) มี 3 ตัวชี้วัด

Happy Society (สังคมดี) มี 6 ตัวชี้วัด

Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มี 3 ตัวชี้วัด

Happy Money (สุขภาพเงินดี) มี 4 ตัวชี้วัด

ผลลัพธ์ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข แสดงเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 24.99 แสดงเกณฑ์ระดับ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)

สะท้อนผลที่ได้ ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน Happy 8 และ Happy Plus ทั้งนี้

คะแนนเฉลี่ย 25.00 - 49.99 แสดงเกณฑ์ระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) สะท้อนผลที่ได้ ต่ำกว่าเป้าหมายผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน Happy 8 และ Happy Plus อย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ย 50.00 - 74.99 แสดงเกณฑ์ระดับ มีความสุข (Happy) สะท้อนผลที่ได้ ตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน Happy 8 และ Happy Plus ต่อไป

คะแนนเฉลี่ย 75.00 - 100 แสดงเกณฑ์ระดับ มีความสุขมาก (Very Happy) สะท้อนผลที่ได้ เกินเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน Happy 8 และ Happy Plus ต่อไป และควรยกย่องเป็นแบบอย่าง

#### 4.3 การสังเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ในข้างต้นไปขยายผลต่อผ่านกระบวนการ AI 4-D Model เพื่อทดลองว่าข้อมูลดังกล่าวนั้น เมื่อนำไปปฏิบัติใช้แล้วสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นในระดับใด ซึ่งในการสังเคราะห์ข้อมูลจะกระทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 4.3.1 Dream

การนำสิ่งที่ค้นพบจาก Discovery ในแต่ละรอบ (Cycle) ไปขยายผลต่อ เพื่อสานต่อความฝัน และกำหนดแนวทางขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งส่วนนี้ผู้ศึกษาจะใช้ผลการวิเคราะห์จาก Discovery ร่วมกับการสังเกต และการศึกษาข้อมูลทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนนำแนวปฏิบัติ (Practice) ที่ได้ วางแผนเพื่อทดลองใช้ในองค์กรจริง

#### 4.3.2 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) ที่จะนำไปทดลองใช้ในองค์กรจริง เป็นการออกแบบขั้นต้นว่าจะต้องทำอะไรอย่างไรบ้าง จึงจะช่วยทำให้ความฝันหรือวิสัยทัศน์ข้างต้นนั้นเป็นจริง ผ่านแนวทางปฏิบัติ (Practice) ที่ได้จากการวิเคราะห์หลังการเก็บข้อมูล (Discovery) ในแต่ละรอบ

#### 4.3.3 Destiny

การขยายผล ซึ่งกระทำโดย 2 วิธี ดังต่อไปนี้

1) นำแผนแนวทางปฏิบัติ (Practice) ที่วางเอาไว้ไปลงมือทำจริงๆซึ่งเป็นการนำเอาการขยายผลทางความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง จะลงมือทำด้วยตัวเองหรือมอบหมายให้ ผู้ที่มีความชำนาญกว่าทำ ผ่านเป็นนโยบายย่อยในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆขึ้นอีกด้วย ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำนโยบายที่ออกแบบไว้หลังการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละครั้งไปเสนอต่อผู้บริหารของ โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาตำบลยามาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อทดลองใช้จริง และได้ทำการวัดผลตามช่วงเวลาอย่างเหมาะสมด้วย

2) การจัดการสอนแนะ (Coaching) โดยใช้หลักการสุนทรียสาธกผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อสอนพนักงานถึงวิธีการทำงานตามแนวปฏิบัติที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่จะต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่างๆ การติดตามผล เพื่อนำไปสร้างเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 4.4 การสะท้อนผล (Reflection)

ในวงจร AI 4-D Model ในแต่ละรอบ ผู้ศึกษาจะทำสรุปการสะท้อนผล (Reflection) เพื่อนำไปสู่ การเริ่มวงจรในครั้งถัด ไป จนกว่าผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลที่เหมาะสมอันสามารถนำไปสู่ การสร้างบทสรุปในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยการสะท้อนผลในแต่ละรอบ (Cycle) ผู้ศึกษาจะทำการ ทบทวน ตรวจสอบ และทำการวิเคราะห์การสะท้อนผล ตามปรากฏการณ์จริง จากนั้นผู้ศึกษาจะนำ กรอบแนวคิดมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ ได้ถึงความสอดคล้องกับแนวคิดเดิมหรือได้แนวคิดที่

แตกต่างจากแนวคิดที่มีอยู่ จนสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นจะนำข้อสรุปเขียนเป็นรายงาน

#### 4.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การสร้างข้อสรุปจากการทำวิจัยแบบสุนทรียสาธก เรื่อง “การนำสุนทรียสาธกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร “กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” มีผลคาดว่าจะได้รับ คือ

##### 4.5.1 พนักงานภายในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นวัดผลจาก

1) อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน (Turnover) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสมัครเข้าและการลาออกของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคคลากรในองค์กร ผู้ศึกษาใช้การคำนวณแนวโน้มของอัตราหมุนเวียนพนักงานจากอัตราการลาออกจากงาน (Measuring turnover) โดยวิธีดังต่อไปนี้

อัตราการออกจากงาน =  $\frac{\text{จำนวนพนักงานที่ออก} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมดโดยเฉลี่ย ในช่วงเวลานั้น}}$

2) อัตราการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการขาดงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผู้ศึกษาใช้วิธีการคำนวณอัตราการขาดงาน (Absenteeism Rate) ดังต่อไปนี้

อัตราการขาดงาน =  $\frac{\text{จำนวนชั่วโมงที่ขาดงานต่อระยะเวลา} \times 100}{\text{จำนวนชั่วโมงทำงานใน ระยะเวลา นั้น}}$

3) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจและมีความพยายามทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีพนักงานที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม

4) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร และมีความพยายามในการทำงานเพื่อต้องการทำให้



องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งใจไว้ ทำให้พนักงานจะมีความทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้

5) ทักษะคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้จัดการ ต่องาน และต่อเพื่อนพนักงาน เมื่อมีทัศนคติที่ดีก็จะมี การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ดีด้วย

6) ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาทำการวัดผลจากแบบ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER และ ส่วนที่ 3 Happy Plus (Happy work life: การงานดี ) ของแผนงานความสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)

7) ระดับสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาทำการวัดผลจาก ทดสอบ แบบ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ส่วนที่ 2 Happy 8 มี 8 มิติ ของแผนงานความสุข ภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)

4.5.2 ข้อสรุปเบื้องต้น ที่การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับ คือ แนวทางปฏิบัติใหม่ภายใน องค์กร (Practice) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ให้เพิ่มมากขึ้น ได้