



สถาบันราชานุกูลมีความยินดีเผยแพร่ข้อมูล องค์กรความรู้ นี้แก่ผู้สนใจ
การนำข้อมูลจากเว็บไซต์นี้ไปใช้เพื่อการศึกษา วิจัย
หรือเผยแพร่ต่อเพียงบางส่วน หรือทั้งหมด
กรุณาอ้างอิง “ชื่อเจ้าของผลงาน” เป็นแหล่งที่มาของข้อมูล

**ห้องสมุด
สถาบันราชานุกูล**

**การศึกษาคความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และ
ความต้องการกิจกรรมวิชาการจากการจัดกิจกรรมบรรณาสวิชาการ
เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล**

เสาวลักษณ์ ช่างสมบูรณ์

โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยของสถาบันราชานุกูล

สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

กระทรวงสาธารณสุข

สิงหาคม 2547

- ชื่อเรื่อง** การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการจากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
- ผู้วิจัย** เสาวลักษณ์ ช่างสมบุรณ์ วทม. , สาขาเวชศาสตร์ชุมชน
กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม
- ปีที่วิจัย** พุทธศักราช 2547

บทคัดย่อ

การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการที่จัดขึ้นระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2547 รวม 4 ครั้ง จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย 6 กิจกรรมตามลำดับ คือ การประชาสัมพันธ์ภายในล่วงหน้า กิจกรรมดนตรี กิจกรรมบรรยายวิชาการ คำถามแจกรางวัล (Quiz) ประเมินผลหลังกิจกรรม และกิจกรรมประกวด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2547 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการจากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ในภาพรวมและรายกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเปิดเพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความน่าสนใจของหัวข้อเรื่องกิจกรรมมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
- 2.ความรู้ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล สามารถนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด ในเรื่องการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ พัฒนางานและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

3. ความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูลที่เป็นอันดับที่ 1 คือ เรื่องสุขภาพทั่วไป อันดับที่ 2 และ 3 คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและวิพากษ์ภาพยนตร์ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสนใจเข้าฟังได้และสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ คือ ความน่าสนใจของหัวข้อเรื่องกิจกรรม

ประกาศศุภกฤต

การวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูลสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ โพธิ์สาร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดจนเอาใจใส่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวชนิสรา เวชวิรุฬห์ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย นางศุภรพรรณ ศรีธีรวัชรศิริ ที่ปรึกษา นางสาวศิริโรจน์ นาคทองแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์อุดม เพชรสังหาร ผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล ที่กรุณาอนุมัติงบประมาณในการดำเนินการวิจัย

สารบัญ		หน้า
บทคัดย่อ.....		ก
ประกาศศุญปลการ.....		ค
สารบัญ.....		ง
สารบัญตาราง.....		ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....		1
ภูมิหลัง.....		1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....		4
ขอบเขตของการวิจัย.....		5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....		6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....		7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....		8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....		8
การพัฒนาบุคลากร.....		9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....		11
การจัดการเรียนรู้แบบการบรรยาย.....		15
ทฤษฎีดนตรี.....		18
ภาระงานของกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม.....		21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....		25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....		27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....		27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....		31
วิธีการทดลอง.....		35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....		36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		37
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....		59
สรุปผลการวิจัย.....		59
อภิปรายผลการวิจัย.....		60
ข้อเสนอแนะ.....		63

บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	67
บัญชีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	68
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ.....	69
ประวัติผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล เหตุผลที่ให้ ความสนใจเข้าร่วมฟัง ทราบข่าวการจัดกิจกรรม การร่วม ประกวดสรุปเนื้อหากิจกรรมบรรยายวิชาการ	38
2	จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล จำแนกตาม ระดับความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการ เข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ	42
3	จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล ที่แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	50
4	จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล ที่ต้องการ กิจกรรมบรรยายวิชาการ	54
5	จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล เคยเข้าร่วม กิจกรรมบรรยายวิชาการ.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมสุขภาพจิต มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้านสุขภาพจิต โดยมีการศึกษาวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ดำเนินการส่งเสริม ป้องกัน บำบัด รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพจิตใจ เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนักและสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัวและชุมชนได้ รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพจิตที่มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นธรรม รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของกรมสุขภาพจิตและหน่วยงานในสังกัด(ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545)

การพัฒนาวิชาการ เป็นหนึ่งในปรัชญาการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ซึ่งภารกิจหลักของกรมสุขภาพจิต คือ เป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม และพัฒนาความรู้เชิงวิชาการในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องที่จะนำกรมสุขภาพจิตสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก (แผนพัฒนาบุคลากร กรมสุขภาพจิต 2546:5) สถาบันราชานุกูล เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิตจึงได้กำหนดพันธกิจ ด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อเร่งพัฒนาให้บุคลากรของสถาบันมีความสามารถในการค้นคว้า วิจัย พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี มีความสามารถในการถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานหรือองค์กรเกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มีความรับผิดชอบและอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม โดยมีวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันราชานุกูล พ.ศ.2546-2549:2-3) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี มีความพร้อมในการถ่ายทอดประสบการณ์ การประสานงาน การแสวงหาความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่อุทิศตนในการทำงานและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ดังนั้นนโยบายประจำปีงบประมาณ 2547 จึงดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน ตลอดจนผลผลิตของกรมสุขภาพจิตเร่งรัดการวิจัยและพัฒนา โดยเน้นการถอดบทเรียน ประสบการณ์จากภารกิจประจำการและสร้างเทคโนโลยี โดยอาศัยงบประมาณของสถาบันและงบประมาณ จากภายนอกตลอดจนสร้างหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรที่ได้มาตรฐาน เพื่อรับรองพัฒนางานสาธารณสุขของประเทศและของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ออกเฉียงใต้ พัฒนาศูนย์สื่อและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการ พัฒนาระบบบริการทุกด้านให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจทั้งในด้านการวิจัยและพัฒนา การจัดการบริการทางด้านวิชาการและบริการทางการแพทย์รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ โดยเน้นการดำเนินงานแบบบูรณาการโดยอาศัยผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง ซึ่งกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญ ในการอำนวยความสะดวกประสานงานเรื่องการจัดหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม การดูงานสำหรับบุคลากร นักศึกษา ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการประเมินผล การออกประกาศนียบัตร วิเคราะห์และการเสนอแนวทาง เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้าน วิชาการ ตลอดจนพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากร กำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากร (หน้าที่ความ รับผิดชอบกลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันราชานุกูล 2546:3) ซึ่งตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบดำเนินการโดยจัด กิจกรรมวิชาการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของสถาบัน เพื่อเป็นการฟื้นฟูและเพิ่มพูนความรู้ แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งการประเมินผลหลังกิจกรรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีกิจกรรมดังนี้ คือ

1. จัดกิจกรรมวิชาการทุกวันอังคารและ/ หรือวันพฤหัสบดี เวลา 13.30-15.00 น
2. กรณีศึกษา (Case Conference) ทุกสัปดาห์ที่ 2 ของเดือน เฉพาะกลุ่มงาน และฝ่ายด้านวิชาการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
3. วารสารสโมสร/บรรยายความรู้ทั่วไป เดือนละ 3 ครั้ง ในสัปดาห์ 1,3 และ 4 ของเดือน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม มีหน้าที่ในการวางแผนบริหารจัดการ ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการจัดตารางกิจกรรมวิชาการ (วารสารสโมสร บรรยายความรู้ ทั่วไป และ Case Conference) ประสานงานหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง วิทยากร ตาราง กิจกรรม การประชาสัมพันธ์ เอกสารกิจกรรมวิชาการ โสตทัศนอุปกรณ์ สถานที่ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดำเนินกิจกรรมวิชาการลงทะเบียน ใบประเมินผล ติดต่อประสานงานให้ความ สดวกกับวิทยากรและผู้เข้าฟังกิจกรรมวิชาการ สร้างฐานข้อมูลบุคลากรผู้เข้าฟังกิจกรรมวิชาการ ตลอดจนสรุปประเมินผลกิจกรรมทุกเดือน จากการสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมวิชาการ ในปีงบประมาณ 2544 - 2546 พบว่า บุคลากรในสถาบันเข้ารับฟังกิจกรรมจำนวนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับหัวข้อและกลุ่มงาน / ฝ่ายที่นำเสนอ กล่าวคือเป็นเรื่องเฉพาะวิชาชีพ หากวิทยากรที่นำ เสนอเป็นระดับหัวหน้า จะมีจำนวนบุคลากรเข้าฟังการบรรยายเพิ่มขึ้น กิจกรรมวิชาการจัดพร้อม การประชุมบางหน่วยงานทั้งในและนอกสถาบัน ทำให้ผู้เข้าฟังจำนวนน้อย บุคลากรไม่ได้รับการ

แจ้งจากหัวหน้ากลุ่มงาน / ฝ่าย และกำหนดบุคคลในการเข้าฟัง ส่วนจำนวนจะมากขึ้นหากมี นักศึกษาฝึกงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบจากผู้บังคับบัญชา เสียงตามสาย และบอร์ดติดอักษร ก่อนมีกิจกรรมในวันนั้น ปัญหาและอุปสรรค การประสานงานผู้จัดทราบชื่อ วิทยากรและเรื่องที่จะนำเสนอล่าช้า วิทยากรขาดขวัญและกำลังใจในการบรรยาย เอกสาร มีจำนวนจำกัด และในบึงประมาณ 2547 คือผลงานการจัดวารสารสโมสร / บรรยายความรู้ทั่วไป 64.70 % กรณีศึกษา (Case Conference) 16.67% ผู้เข้าร่วมฟังกิจกรรมวิชาการน้อยมาก รวมทั้ง มีการเลื่อน งดกิจกรรม เนื่องจากมีการประชุม การอบรมอื่น วิทยากรและผู้บรรยายมีการกิจอื่น โดยมีผลการดำเนินกิจกรรมวิชาการตั้งแต่เดือนมกราคม พุทธศักราช 2544 ถึงเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2547 รวมทั้งสิ้นจำนวน 146 ครั้ง เฉลี่ยบุคลากรเข้าร่วมฟังกิจกรรมวิชาการ ดังนี้ (สรุปผลกิจกรรมวิชาการ กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม 2547)

1. ระเบียบ การปฏิบัติ ในการทำงาน	จำนวน	18	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	64	คน
2. ความรู้วิชาการในวิชาชีพเฉพาะ	จำนวน	60	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	53	คน
- วิทยากรต่างประเทศ	จำนวน	2	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	34	คน
3. การใช้ภาษาอังกฤษ	จำนวน	1	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	49	คน
(วิทยากรต่างประเทศ)						
4. วิทยากรภาพยนตร์	จำนวน	3	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	47	คน
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ	จำนวน	2	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	45	คน
6. สรุพนั่งสนทนาสนใจ	จำนวน	1	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	45	คน
7. Case conference	จำนวน	30	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	45	คน
8. วารสารสโมสรต่างประเทศ	จำนวน	12	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	43	คน
9. การศึกษาดูงานในต่างประเทศ	จำนวน	9	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	37	คน
10. สุขภาพทั่วไป	จำนวน	8	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	33	คน
11. การใช้เทคโนโลยีในงาน	จำนวน	-	ครั้ง	ผู้เข้าฟังจำนวน	-	คน

สรุปในภาพรวมของปีงบประมาณ ตั้งแต่ดำเนินการจัดในความรับผิดชอบของผู้วิจัย เริ่มเดือนมกราคม พุทธศักราช 2544 ถึงเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2547 ดังนี้

ปีงบประมาณ 2544	(มกราคม 2544- กันยายน 2544)	จำนวน 46 ครั้ง	คิดเป็น ร้อยละ 32
ปีงบประมาณ 2545	(ตุลาคม 2544- กันยายน 2545)	จำนวน 46 ครั้ง	คิดเป็น ร้อยละ 32
ปีงบประมาณ 2546	(ตุลาคม 2545- กันยายน 2546)	จำนวน 30 ครั้ง	คิดเป็น ร้อยละ 20
ปีงบประมาณ 2547	(ตุลาคม 2546- กรกฎาคม 2547)	จำนวน 24 ครั้ง	คิดเป็น ร้อยละ 16

จากผลการดำเนินงานดังกล่าวกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม ร่วมกับปัจจุบันที่เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการแข่งขันสูงต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก งานวิชาการต้องมีการพัฒนาขึ้น ดังนั้นบุคลากรในองค์กรทุกคนจึงต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติเชิงบวกที่จะนำมาพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม เห็นความสำคัญต่อการสร้างความตระหนัก ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ต่อการพัฒนาตนเอง จึงได้พัฒนาการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องขึ้นแล้วทำการศึกษาความพึงพอใจ ความต้องการและการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วม กิจกรรมวิชาการของบุคลากรในสถาบันราชานุกูล ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง กิจกรรมทางวิชาการให้เหมาะสมกับสภาวะและความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการของสถาบันต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
2. เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้จากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
3. เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนางาน รูปแบบ การดำเนินการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามความต้องการของบุคลากรและนำเสนอผลต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนและแก้ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆของสถาบันราชานุกูล ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องที่ผู้วิจัยจัดขึ้นระหว่างเดือน มิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2547 จำนวน 4 ครั้ง โดยซ้ำกันได้

2. การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่าง

ต่อเนื่อง คือ การจัดการบรรยายพิเศษ การบรรยายความรู้ทั่วไป วารสารสโมสร วิทยากร ภาพยนตร์ ที่ได้จัดขึ้นสำหรับบุคลากรสถาบันราชานุกูล กลุ่มภารกิจกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มพัฒนาวิชาการ และกลุ่มการพยาบาล จำนวน 25 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มงาน การศึกษาและฝึกอบรม เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัด ทุกวันอังคาร / และหรือวันพฤหัสบดี ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ตั้งแต่เวลา 13.30 น. ถึง เวลา 15.00 น. โดยมีกิจกรรมดำเนินการในการจัดแต่ละครั้งประกอบด้วย 6 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การประชาสัมพันธ์ภายในล่วงหน้า ในด้านการทำหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ การประสานงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อประกาศเสียงตามสายและติดบอร์ดตัวอักษร ตลอดจน การแจ้งเป็นรายบุคคล

2.2 กิจกรรมดนตรี เป็นการเปิดเพลงหรือดนตรีบรรเลงก่อนเริ่มกิจกรรม

2.3 กิจกรรมบรรยายวิชาการ เป็นการบรรยายโดยวิทยากร ประกอบสื่อ

2.4 กิจกรรมคำถามแจกรางวัล (Quiz) มีการถามคำถามจากวิทยากร ผู้ตอบ ถูกต้อง ได้รับรางวัล

2.5 กิจกรรมการประเมินผลหลังการบรรยายวิชาการ

2.6 กิจกรรมประกวดสรุปบรรยายวิชาการ ภายใน 7 วัน หลังการฟังบรรยาย

วิชาการ

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

- 3.1 ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
- 3.2 การนำความรู้ไปใช้
- 3.3 ความต้องการกิจกรรมวิชาการ

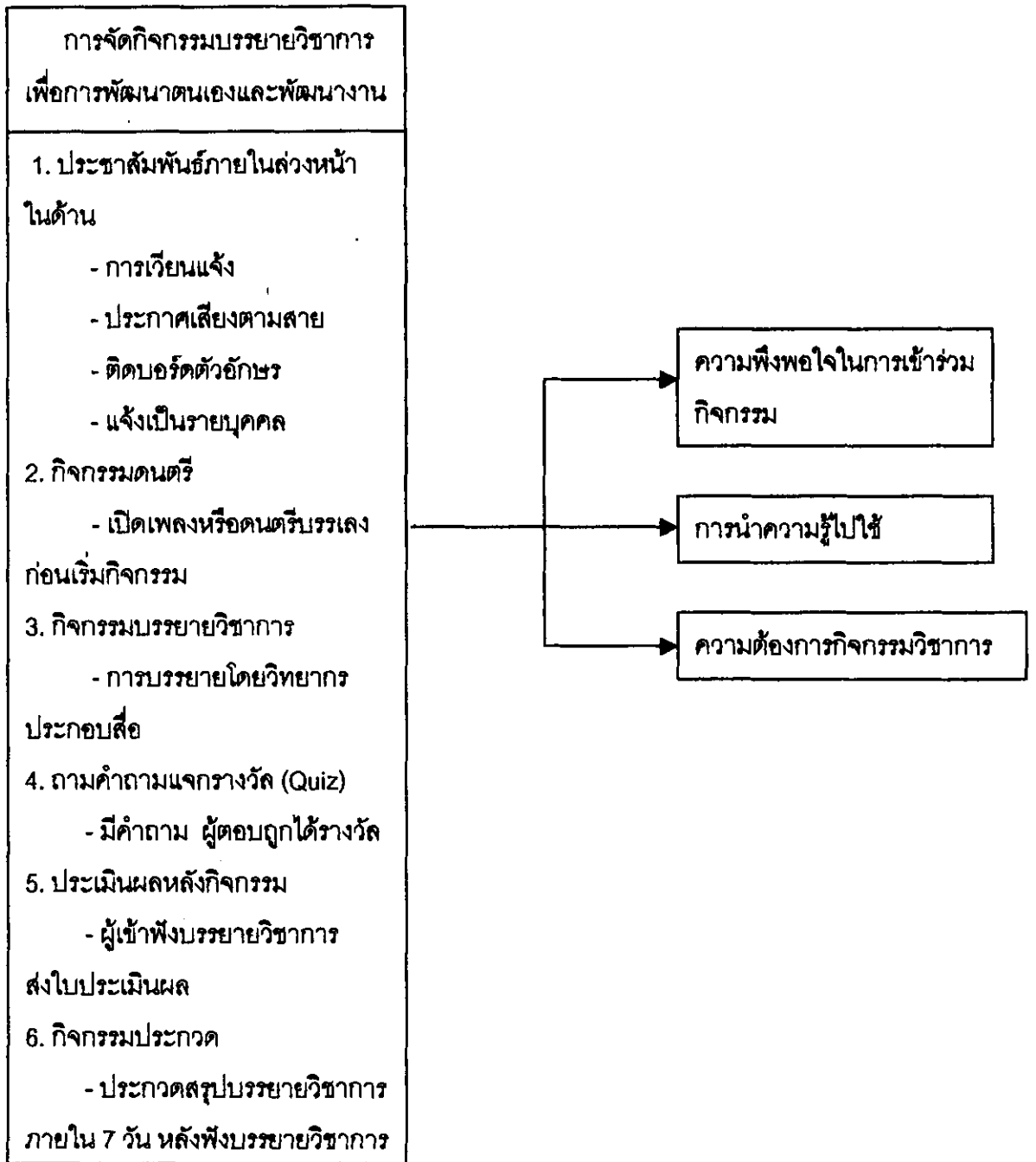
4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม หมายถึง ความรู้สึกยินดี ชื่นชอบ ชื่นชม นิยม ยกย่อง ยอมรับ ตีใจ ถูกใจ ในการเข้าร่วมรับฟังบรรยายกิจกรรมวิชาการตั้งแต่เริ่มจนจบการบรรยาย

การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การนำรายการความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการจัดโดยกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดหรือได้รับมอบหมาย

ความต้องการกิจกรรมวิชาการ หมายถึง การที่บุคลากรของสถาบันราชานุกูลที่เข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ได้ระบุ กิจกรรมบรรยายวิชาการที่ต้องการตามความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติงาน จากกิจกรรมวิชาการอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
อยู่ในระดับมาก

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล มีผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. การพัฒนานักบุคลากร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย
5. ทฤษฎีดนตรี
6. ภาระงานของกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) นั้นได้มีผู้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

Woodman.(วสันต์ กระจิมทอง.2538 อ้างอิง Woodman 1973) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (goals) ความต้องการ (wants) หรือแรงจูงใจ (motivation)

Vroom.(1964) กล่าวว่า ทักษะคติ และความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคติด้านบวก จะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะคติด้านลบ จะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้นๆ

Maccormick (ชวลิต เหล่ารุ่งกาญจน์.2538 อ้างอิง Maccormick) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ ที่ต้องอยู่บนความต้องการพื้นฐาน (basic needs) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับ ผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ(Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Wallestin (วาล์นส์ กระจงมทอง.2538 อ้างอิง Wallestin) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือ เป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย (end state in feeling) ที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เดวิส (Davis . 1962) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะขจัดความเครียดหรือภาวะไม่สมดุลในร่างกายเพื่อให้สามารถขจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวออกไป

พอตเตอร์ และ ลอร์เรอ (Potter and Lawer .1975) ให้ความหมายของการพึงพอใจไว้ว่า แนวคิดหรือทัศนคติอย่างหนึ่ง เป็นสภาวะรับรู้ภายใน ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง

ซูซีพ อ่อนโคกสูง (2522) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกซึ่งใจ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกในทางบวก ที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นเหตุการณ์ บุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานที่ โดยตอบสนองในรูปที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ การที่บุคคล จะมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องมีประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมต่อสิ่งนั้นมาก่อน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจคือการตอบสนองความรู้สึกที่ดีภายในด้านบวก ตามความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นแรงจูงใจบนความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ในภาวะสมดุลโดยมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งนั้น

การพัฒนาบุคลากร

ในกระแสของยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบราชการต้องมีการปรับตัว และการปรับตัวและเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการแข่งขัน หรือการขยายตัวทางธุรกิจหรือรองรับ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคนี้ ขณะเดียวกันการนำเสนอแนวคิดการจัดการสมัยใหม่คือ การรีเอนจิเนียริง (Reengineering) พร้อมกันนั้นนวัตกรรมการทางการสื่อสาร โทรคมนาคมก็ส่งผลต่อการเรียนรู้ของคนในองค์กรและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการปรับบทบาทของฝ่ายบริหารบุคคลใหม่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ (Paradigm Shift) ดังต่อไปนี้

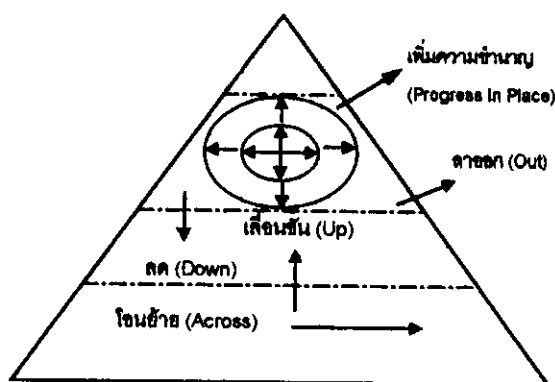
นิยามใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับปรับปรุง บุคคล ทีม และประสิทธิผล ขององค์การ

บูรณาการ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เพียงผลรวมของกิจกรรมบางส่วนข้างต้น แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมด เพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และเกิดประสิทธิผลขององค์การมากกว่าจะใช้ด้วยวิธีการที่จำกัดเท่าที่เป็นไปได้

ขอบเขต จะครอบคลุมถึง

1. เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้
2. เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง 6 แบบของคนในการทำงานในองค์การ



ตามรูปก็คือ

1. จะมีคนเข้าใหม่ (In) มาสู่องค์การ โดยยังไม่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงาน
2. การโอนย้าย (Across) เพื่อการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน เรียนรู้งานใหม่ ให้ขยายขอบเขตงานมากขึ้น
3. การเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง (Up) เมื่อพนักงานมีการเรียนรู้ ทักษะ ความชำนาญสูงขึ้น ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ ก็จะได้เลื่อนสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเสริมความรู้ในระดับที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน
4. การลดชั้นหรือตำแหน่ง (Down) เป็นผลเนื่องมาจากการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือขีดศักยภาพยังไม่ถึงตำแหน่งที่ทำหน้าที่อยู่ ก็จะถูกลดชั้นหรือตำแหน่ง
5. เพิ่มความชำนาญในตำแหน่ง (Progress In Place) เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่อยู่ในองค์การสร้างการเรียนรู้เพื่อค้นหาวิธีการที่ดีกว่า
6. การลาออก (Out) เป็นผลมาจากหลายสาเหตุ อาทิ อาจจะขอโอนย้ายไม่ได้ย้าย ได้รับความรู้เตรียมให้เติบโตแต่ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน เมื่อถูกลดชั้นลดตำแหน่งก็ลาออก เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมมีผู้ให้นิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

คนีย์ เทียนพุด (2537) ได้กล่าวว่า ถ้าพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้วจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

อำนวย แสงสว่าง (2536) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือเทคนิคการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีความทันสมัยก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และพัฒนาศักยภาพในตัวบุคลากร ทางด้านพฤติกรรม บทบาท เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการและรูปแบบที่มีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและความเชื่อถือของหน่วยงาน

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างยิ่งของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Special Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ทองฟู ชินะโชติ (2531) กล่าวว่าฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถ การฝึกอบรม จึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ

1. ขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. การเพิ่มพูนความถนัด (Skill)
 - 2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
 - 2.2 เพิ่มพูนทัศนคติ (Attitude)
 - 2.3 เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand)
3. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เป็นขบวนการที่มีระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมทั้งเรื่องการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเพื่อให้ได้เพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นำมาพัฒนาศักยภาพในตัวเอง ปรับปรุง ประยุกต์ความรู้ใช้ในการทำงาน เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้

การฝึกอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น

- การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training)
- การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training)
- การฝึกอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training)
- การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second-Chance Training)
- การฝึกอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross-Training)
- การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (Retraining)
- การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Training)

การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร

ในองค์กรมักจะมีเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) เช่น

- การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education)
- การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education)
- การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการเพื่อพนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้ แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้งานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะว่าเขาเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ และความรู้จากสิ่งที่ดึงออกมาจากการทำงาน

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่บริษัทต้องการ ซึ่งจะมี 2 ส่วนหลักๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career

Planning) ซึ่งเป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆ ขององค์การที่จัดขึ้น เพื่อช่วยให้ มั่นใจว่า บริษัทจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่ "องค์การแห่งการเรียนรู้" (Learning Organizational) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทางคือ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) ISO9000 กับการปรับหรือระบบองค์การ (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซุดรากถอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (Reengineering) หรือ การปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา (Time Based Strategy)

2. การเรียนรู้คนในองค์การ

การเรียนรู้ของ "คน" หรือ "ทรัพยากรบุคคล" ในองค์การหากอ้างถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนของ (1) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของบุคคล ทีม และองค์การ ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ของบุคคล ในการเรียนรู้ของบุคคลก็ยังคงเป็นการเน้นที่ "KUSA" คือ

- ความรู้ (Knowledge: K) หมายถึงว่า ให้มีความรู้ในหลักการแนวคิดหรือมโนทัศน์ (Concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้

- ความเข้าใจ (Understand: U) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความขยายความนหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

- ทักษะ (Skills: S) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้นมีอยู่ 3 ระดับ คือ ชั้นแรก เป็นทักษะเบื้องต้นหมายถึง เป็นการทำได้โดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะ หรือการกำกับใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ชั้นที่ 2 เป็นทักษะชั้นกลาง หมายถึง การทำได้โดยกำกับชี้แนะห่างๆ จากผู้บังคับบัญชาและขั้นสุดท้าย เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการหรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เองโดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

- ทศนคติ (Attitude: A) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกัน ก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย

2.2 การเรียนรู้ของทีม เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) หมายถึง การที่องค์กรได้ปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นแบบราบ หรือแบบยืดหยุ่นแล้วการทำงานแต่ละแผนก ฝ่าย ได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้นในการทำงาน โครงการหรือแผนงานใด ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis) ตั้งแต่เริ่มการทำงานขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงาน เพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิม หรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมาหรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน (Cross Funtional Team)

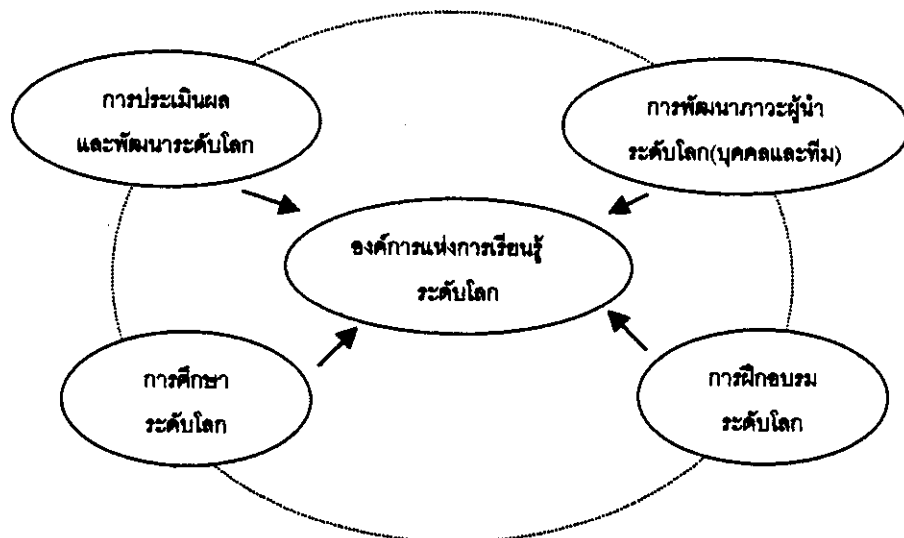
2.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะ "ทีมการเรียนรู้" (Team Learning) จะทำให้องค์การกลายเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ขึ้นมาได้

บทสรุป : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกระแส โลกาภิวัตน์

ตามที่ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาของทรัพยากรบุคคลและกรอบแนวคิดใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปแล้ว

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันตามกระแส โลกาภิวัตน์ จึงสามารถแสดงได้ดังรูป

รูป : การนำธุรกิจเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



และที่สำคัญอีกประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือการปรับแนวทางการพัฒนาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์กรใหม่ ไม่ว่าจะเป็น TQM ISO 9000 หรือ Reengineering โดยจะต้อง

1. การสร้างแบบแผนหรือนอร์ม (Norm) ใหม่ที่เป็นรูปแบบ ในลักษณะที่องค์กรต้องการ เพื่อรองรับการปรับทัศนคติหรือการกระตุ้นให้คนตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง
2. การปรับวิสัยทัศน์ หรือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) โดยการเป็นบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงานและองค์กรเข้ามาด้วยกัน
3. การเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้ามาช่วยในการ ผูกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน การฝึกอบรมให้ใช้หรือเตรียมรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร (ทักษะและพฤติกรรม) อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือบางองค์กรได้ดำเนินการไปบ้างแล้ว แต่อีก 3-5 ปีข้างหน้า นักบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมุ่งเข้าไปในกระบวนการพัฒนาตามที่กล่าวมานี้ทั้งในทางลึกและทางกว้างอย่างแนบเนียนที่สุด

การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย

ความหมาย คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยการพูดบอกเล่า อธิบายเนื้อหาเรื่องราวที่ผู้สอนได้เตรียมการศึกษาค้นคว้ามาเป็นอย่างดี ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับฟัง อาจจะมีการจดบันทึกสาระสำคัญในขณะที่ฟังบรรยายหรืออาจมีโอกาส ชักถามแสดงความคิดเห็นได้บ้างถ้าผู้สอนเปิดโอกาส วิธีนี้เหมาะสำหรับผู้ฟังจำนวนมาก และผู้บรรยายซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ต้องการนำเสนอเนื้อหาสาระจำนวนมากในลักษณะคม ชัด ลึก โดยใช้เวลาไม่มากนักจึงเป็นการเรียนรู้ที่ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย (สุวิทย์- อรทัย มูลคำ . 2545)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนที่มีจำนวนมากได้เรียนรู้เนื้อหาสาระหรือความรู้จำนวนมาก ในลักษณะคม ชัด ลึก พร้อมๆกันในเวลาที่จำกัด
2. เพื่อให้ความรู้หรือประสบการณ์ใหม่แก่ผู้เรียนซึ่งเป็นความรู้ที่ค้นหายากหรือเป็นประสบการณ์เฉพาะของผู้สอนเอง
3. เพื่อช่วยนำทางในการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และช่วยสรุปประเด็นสำคัญในกรณีที่ผู้สอนได้รับมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษามาล่วงหน้า

องค์ประกอบสำคัญ

การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. เนื้อหาสาระหรือข้อความรู้ที่ต้องการให้เรียนรู้
2. การบรรยาย
3. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายมีดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ผู้สอนควรเตรียมการดังนี้

- 1.1 กำหนดจุดประสงค์ของการบรรยายแต่ละครั้งให้ชัดเจน
- 1.2 ศึกษาภูมิหลังผู้เรียนเกี่ยวกับพื้นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เดิมความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้
- 1.3 เตรียมเนื้อหาสาระที่จะบรรยาย โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร และแหล่งความรู้ต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ของผู้สอนผสมผสานกัน
- 1.4 กำหนดเค้าโครง จัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาให้เหมาะสมกับเวลาและลักษณะของผู้เรียน
- 1.5 เตรียมเทคนิคการนำเสนอ เพื่อให้การบรรยายมีรสชาติ เช่น การยกตัวอย่าง การยกอุทาหรณ์เปรียบเทียบ การอุปมาอุปไมย การใช้ข้อมูลสถิติที่สำคัญ การใช้คำถามกระตุ้น เป็นต้น
- 1.6 เตรียมสื่อต่างๆ ที่จะใช้ประกอบการบรรยาย เช่น รูปถ่าย แผนที่ของจริง หุ่นจำลอง วีดิทัศน์ สไลด์ แผ่นใส หรือการนำเสนอผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งสื่อต่างๆ จะต้องอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี
- 1.7 เตรียมวิธีการประเมินผลที่จะใช้ เช่น การสังเกต การใช้คำถาม หรือการใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการบรรยาย เป็นต้น

2. ขั้นบรรยาย ประกอบด้วย

- 2.1 ขั้นนำ เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน อาจใช้วิธี
 - 2.1.1 ชักถามพูดคุยกับผู้เรียน
 - 2.1.2 ทบทวนการบรรยายในครั้งก่อนเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่
 - 2.1.3 ให้อุปมาอุปไมยเป็นสื่อสร้างความสนใจ เช่น ข่าว เหตุการณ์สำคัญ กรณีตัวอย่าง การตั้งคำถามนำ เป็นต้น
 - 2.1.4 ทดสอบก่อนเรียนเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนเรียน

22 ชั้นอธิบาย เป็นชั้นสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 บอกโครงเรื่อง ขอบข่ายของเนื้อหา และแจ้งจุดประสงค์ของบทเรียนให้ผู้เรียนทราบก่อน

2.2.2 อธิบายเนื้อหาสาระตามลำดับให้ชัดเจน ดังนี้

1. พูดด้วยน้ำเสียงที่เป็นธรรมชาติ
2. ท่าทางเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. เสียงดังพอที่ทุกคนได้ยินชัดเจน
4. พูดชัดถ้อยชัดคำ ไม่เร็วหรือช้าเกินไป
5. น้ำเสียง จังหวะการพูดเน้นประเด็นสำคัญ
6. สอดแทรกอารมณ์ขันได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 ใช้สายตาตามองผู้เรียนให้ทั่วถึงขณะบรรยาย เป็นการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมผู้เรียน และบรรยากาศการเรียนรู้

2.2.4 ใช้สื่อต่างๆ ที่เตรียมไว้ประกอบการบรรยายสอดคล้องกับเนื้อหา ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

2.2.5 ควรยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาที่เข้าใจยากเพื่อความกระจ่างชัด และป้องกันความสับสน

2.2.6 ควรใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่ม การระดมสมอง การแสดงความคิดเห็น ผ่านวิธีการต่างๆ การอภิปรายกลุ่มย่อย

2.2.7 ควรใช้คำถามระหว่างการบรรยาย ซึ่งอาจทำได้ในสองลักษณะ คือ

1. คำถามที่ผู้สอนถามแล้วหยุดให้คิดชั่วขณะแล้วผู้สอนช่วยตอบคำถามนั้นเอง เป็นการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน
2. คำถามที่ผู้สอนถามแล้วต้องการให้ผู้เรียนตอบจริงๆ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนให้คิดหาคำตอบ และคำตอบที่ได้รับจะเป็นข้อมูลย้อนกลับและเป็นการประเมินความเข้าใจ ของผู้เรียนอีกทางหนึ่ง

2.3 ชั้นสรุป ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้สอนควรสรุปสาระสำคัญของการบรรยาย

2.3.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือเปิดอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. ชั้นประเมินผลการเรียนรู้

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ทดสอบหลังการบรรยาย ทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติม เป็นต้น

ข้อดีและข้อจำกัด

การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายมีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้

ข้อดี

1. เป็นวิธีการที่ให้ความรู้เนื้อหาสาระแก่ผู้เรียนได้มาก แต่ใช้เวลาน้อยเมื่อเทียบกับวิธีอื่น
2. เป็นวิธีการที่ใช้กับผู้เรียนจำนวนมากได้
3. เป็นวิธีการที่สะดวก ผู้สอนดำเนินการคนเดียว ผู้เรียนไม่ต้องทำงานมาก สามารถรับรู้เรื่องที่เรียนตรงกัน
4. เหมาะสำหรับเนื้อหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนฟังการบรรยายแล้วเข้าใจง่ายกว่าไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีการที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เพราะต้องรับรู้เรื่องเดียวกัน ในเวลาเดียวกัน
2. เป็นวิธีการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้น้อยมาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความสนใจในการเรียนรู้
3. เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความสามารถ ทักษะ เทคนิคของผู้บรรยาย ถ้าผู้บรรยายไม่มีศิลปะหรือการสื่อสารที่ดีในการดึงดูดใจผู้เรียน ผู้เรียนอาจขาดความสนใจ ทำให้การรับรู้ที่ตีผลไม่เข้าใจเนื้อหาสาระสำคัญได้

ทฤษฎีดนตรี

ความสำคัญและคุณค่าของดนตรี

ดนตรีเป็นสื่อภาษาสากลที่ทั่วโลกจะเข้าใจกันได้โดยมิมีการขัดแย้ง ไม่เลือกเชื้อชาติ วรรณะ อายุ เป็นสื่อในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มนุษย์ยอมรับ โดยไม่รู้ตัว (เรณู โกศินานนท์.(2522); ำไพพรรณ ศรีโสภาค.(2513);Colling wood.(1982) จะเห็นได้ว่า ดนตรีมีความผูกพันต่อมนุษย์อย่างมาก ดนตรีมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกนึกคิด สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ฟังเคลิบเคลิ้มคล้อยตาม เกิดความสุนทรีย์ะ มองโลกในแง่ดีช่วยผ่อนคลายความตึงเครียด ช่วยชะโลมจิตใจให้เยือกเย็นและในขณะเดียวกันดนตรีก็สามารถกระตุ้นให้คนเราเกิดอารมณ์ในรูปแบบต่างๆกัน ความรู้สึกและอารมณ์ของมนุษย์สามารถถ่ายทอดได้ด้วย

การใช้ดนตรีเป็นสื่อ เช่นความรักชาติก็จะออกมาในรูปของเพลงปลุกใจ ความรักของชายหญิง ก็ออกมาในลีลาของเพลงรักหวานซึ้ง หรือความรักของพ่อแม่ที่มีต่อลูก ก็จะทำออกมาเป็นเพลงกล่อม ที่มีความไพเราะอ่อนหวาน อ่อนโยน แฝงไว้ด้วยความนุ่มนวลเหล่านี้เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช. 2524) ซึ่งจังหวะลีลาและท่วงทำนองของเสียงดนตรีที่เกิดขึ้น จะมีอิทธิพลทำให้เกิด อารมณ์และความรู้สึกต่างๆขึ้นมา เช่น อารมณ์อ่อนไหว รัก เศร้า คึกคัก ไร่แจ้ง หรือ กระฉับกระเฉง นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงอิทธิพลของเสียงดนตรีอีกว่า เสียงดนตรีช่วยกล่อมเกลาลูกปนิสัยของมนุษย์ที่หยาบกระด้าง ก้าวร้าว โหดเหี้ยม ทารุณ ให้ผ่อนคลายลงได้ (ทวีป อภิลิทธิ.2521)

ดนตรีจึงเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์คือ เป็นทั้งศิลปะและวิทยาศาสตร์เป็นวิทยาการด้านใหม่ ของมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2516)

องค์ประกอบของดนตรี

ดนตรี(Music แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (โกวิท ชันศิริ.2519)

1.ดนตรีทั่วไป(Entertainment Music หรือ Commercial Music) ซึ่งอาจเป็นเสียงที่ทำให้ มนุษย์เกิดความสุขเกิดอารมณ์ต่างๆ อาจเป็นเสียงนกร้อง ลมพัด คลื่นกระทบฝั่ง เสียงเพลงของ แม่กล่อมลูก เพลงลูกทุ่ง ลูกกรุง เป็นต้น

2.ดนตรีคลาสสิก (Divine Art) ผู้ฟังอาจจะต้องใช้เวลาในการฟังให้มากเป็นพิเศษ และ ค้นคว้าศึกษาถึงประวัติและเนื้อหาเพื่อให้เกิดความซาบซึ้งมากขึ้น

การที่จะทำความเข้าใจดนตรีให้ดีขึ้น จึงจำเป็นต้องรู้จักโครงสร้างของดนตรีเสียก่อนว่า ประกอบขึ้นด้วยอะไรบ้าง ดนตรีเป็นลักษณะของเสียงที่ได้รับการจัดเรียบเรียงไว้อย่างเรียบร้อย โดยมีแบบแผนและโครงสร้างที่ชัดเจน ดนตรีมีความแตกต่างกันไปตามชนิดหรือประเภทขององค์ ประกอบของดนตรี ดนตรีสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อบำบัดอารมณ์ของบุคคลในลักษณะ ต่างๆได้ตามความปรารถนา (pamiltt.1969) ดนตรีมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.ทำนอง (Melody) ทำนองของดนตรีมีความเกี่ยวข้องกับการรู้สึกตัวของบุคคลมากที่สุด ผลของท่วงทำนองจะก่อให้เกิดผลดังนี้

- 1.1 ทำให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship) และลดความวิตกกังวล
- 1.2 ทำให้รู้สึกสงบ ผ่อนคลายความรู้สึกในส่วนลึกของจิตใจได้
- 1.3 ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

2.จังหวะหรือลีลา (Rhythm) จังหวะหรือลีลาของดนตรีมีอิทธิพลต่อมนุษย์มาก เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึก กล่าวทำ กล่าวแสดงออก มีการโต้ตอบ และเคลื่อนไหวร่างกายไปตามจังหวะ

หรือลีลาของดนตรีได้เองโดยอัตโนมัติมากที่สุด (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2516) ลีลาของดนตรีที่มั่นคงจะให้ความรู้สึกเชื่อมั่น ลีลาที่สงบราบเรียบสม่ำเสมอจะให้ความรู้สึกพอใจ ปลอดภัยและสงบ และลีลาที่ไม่สม่ำเสมอจะทำให้เกิดความฉงนหรือสนุกสนานได้ (parriott.1969) ผลของลีลาจังหวะดนตรีที่มีต่อมนุษย์คือ (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2511)

2.1 ช่วยให้เกิดสมาธิ (Concentration)

2.2 ช่วยให้มีอารมณ์คลายความเครียด

3. ความดังหรือความเข้มของเสียง (Volume Intensity) เสียงมีความหมายเกี่ยวข้องกับมนุษย์มานานนับพันปี มนุษย์และสัตว์ได้ตอบกับเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้น เพราะเกี่ยวข้องกับสัญญาณตอบรับที่มีในเสียงนั้น เสียงดังจะเร่งเร้าเตือนกระตุ้นอารมณ์และการทำงานของต่อมไร้ท่อและสัมพันธ์กับระบบประสาทลิมพาทิค เสียงเบาสงบจะทำให้เกิดความรู้สึกสบาย (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2516) ผลของความเข้มของเสียงก่อให้เกิดประโยชน์ คือ (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2511)

3.1 ใช้เป็นสื่อให้เกิดสมาธิได้

3.2 กระตุ้นและลดความรู้สึกส่วนลึกทางจิตใจให้สงบหรือตื่นตัวได้

3.3 สร้างระเบียบและความคุมตนเองให้เหมาะสม

4. ความเร็วช้าของจังหวะดนตรี (Tempo) ความเร็วช้าของจังหวะดนตรีโดยทั่วไปอยู่ระหว่าง 50 mm. และ 120 mm. ต่อนาที (mm.=Metronom) เป็นเครื่องจับจังหวะทางดนตรีที่อนาติ เปลี่ยนแปลงตามระดับของจังหวะต่างๆ จังหวะปกติในการตอบรับของร่างกายคนธรรมดาอยู่ระหว่าง 60-80 mm. ต่อนาที เทียบได้กับการเดินและการเต้นของหัวใจ ความเร็วช้าของจังหวะและจังหวะที่ช้ากว่าการเต้นของหัวใจ เรียกว่า จังหวะช้า จังหวะที่เร็วจะเร่งความรู้สึก ทำให้ผู้ฟังตื่นเต้น ไม่สงบ และจังหวะที่ช้ามีผลทำให้สงบ (จำไพพรรณ ศรีโสภาค.2511)

5. การประสานเสียง (Harmony) เป็นการผสมประสานกันของเสียงหลายชนิดที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยมีลีลาจังหวะและท่วงทำนองที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน เช่น การขับร้องประสานเสียง หรือการประสานกันของเสียงเครื่องดนตรีต่างชนิดกัน (parriott.1969)

6. ความกังวานของเสียง (Sonority) เป็นส่วนประกอบที่บอกว่า เสียงมีความสมบูรณ์ก้องกังวานภายในของเสียงแต่ละเสียงในแต่ละวลีมีมากน้อยเพียงใด เป็นประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ประพันธ์เพลง (Composer) ได้ฝากความไพเราะไว้ในเพลง โดยผ่านความกังวานของเสียงดนตรี (parriott.1969)

7. ความรู้สึกของดนตรี(Expression of Music) เป็นความรู้สึกของดนตรีที่แสดงออกทำให้ทราบถึงอารมณ์และบรรยากาศของเพลง เช่น เศร้า อ่อนหวาน ร่าเริง สนุกสนาน รุกเร้าใจ (เรณู โกศินานนท์.2522)

องค์ประกอบทั้งหมด จะถูกนำมารวมเข้าด้วยกันและเกิดเป็นดนตรีซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ฟัง ซึ่งในการจัดกิจกรรมวิชาการผู้วิจัยเปิดเพลงและเพลงบรรเลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการในทุกครั้งที่จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการขึ้น

ภาระงานของกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม

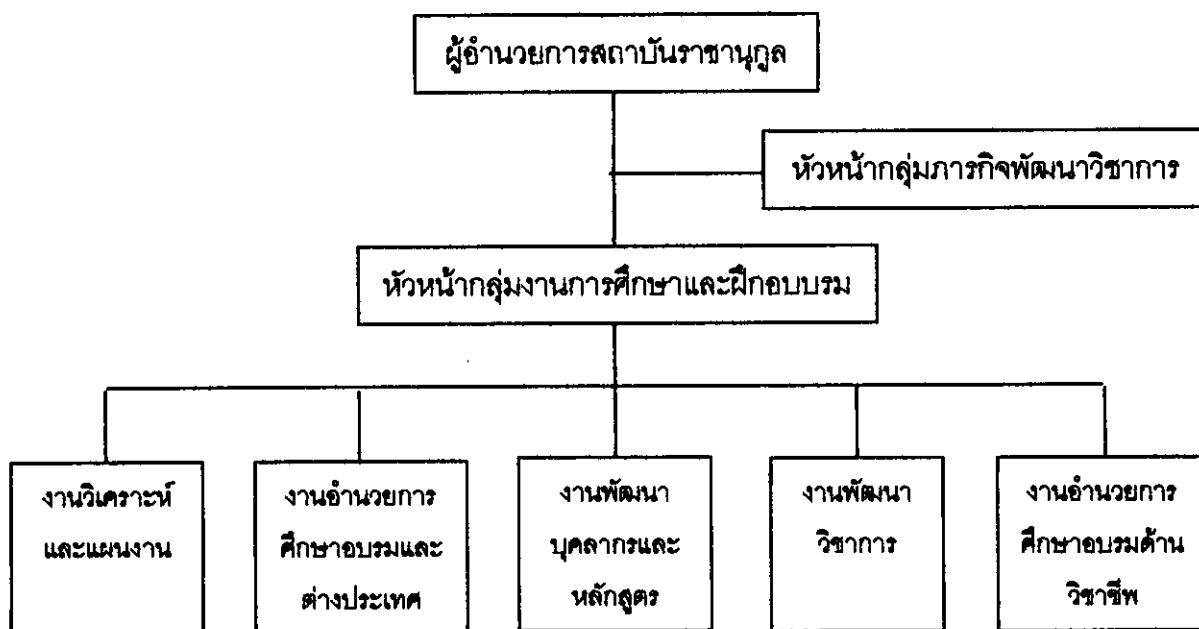
ด้วยพันธกิจเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาเพื่อความเป็นศูนย์กลางวิชาการด้านภาวะปัญญาอ่อน การพัฒนาหลักสูตรการสอนและฝึกอบรมและการจัดการฝึกอบรม จึงเป็น กลยุทธ์หนึ่งในการดำเนินงานของสถาบันราชานุกูล

กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม เป็นกลุ่มงานหนึ่งในกลุ่มภารกิจพัฒนาวิชาการในการให้บริการ บริหารจัดการและพัฒนาด้านการศึกษาฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขและบุคคลทั่วไปทั้งในและระหว่างประเทศ

ภารกิจของกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม

1. ให้บริการการศึกษาอบรมแก่บุคลากร/หน่วยงานภายนอกในระดับก่อนและหลังปริญญา
2. พัฒนาหลักสูตรการสอนและฝึกอบรมของสถาบันราชานุกูล ให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการพัฒนาทางด้านเด็กและภาวะปัญญาอ่อนของประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
3. ให้บริการการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ให้สามารถรองรับภารกิจด้านการสอนและฝึกอบรม
4. ศึกษาวิจัย เพื่อสำรวจและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทางการศึกษาฝึกอบรม
5. ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

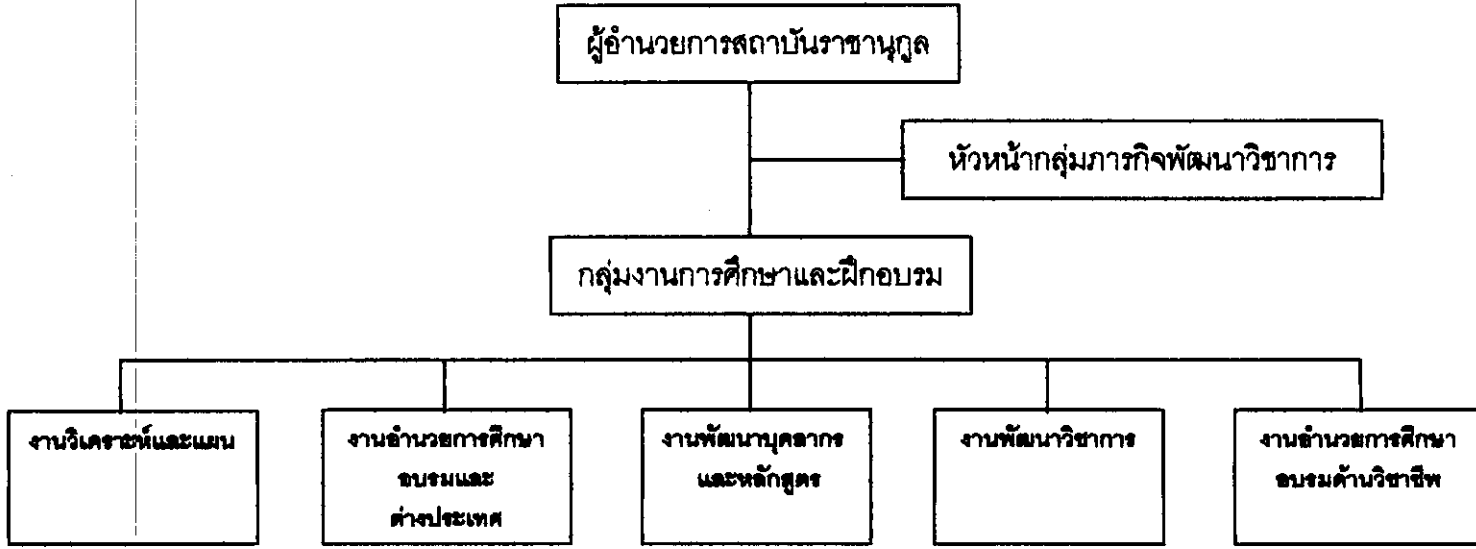
โครงสร้างของกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม



การพัฒนาวิชาการสำหรับบุคลากรภายในสถาบัน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาคุณภาพงานให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับบริการของสถาบัน
2. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการศึกษาอบรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนวางแผนการศึกษา อบรม ดูงาน สัมมนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานและสถาบัน
3. จัดกิจกรรมวิชาการ Journal Club , Case Conference ประชุม อบรม สัมมนาภายในสถาบัน เพื่อเป็นการฟื้นฟูและเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับกลุ่มงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการจัด กำหนดรายละเอียดกิจกรรม เตรียมวิทยากร เตรียมเอกสาร เตรียมสถานที่ การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนรวมทั้งการประเมินผลหลังกิจกรรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. จัดส่งบุคลากร สำหรับโครงการประชุม ศึกษา ดูงาน อบรม สัมมนานอกสถาบัน เพื่อความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถาบัน โดยมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรหลังโครงการเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนางานใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง
5. วิเคราะห์และวางแผนรองรับการศึกษา ดูงาน และแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก

โครงสร้างการบริหารกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม



-วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาและฝึกอบรม
-รวบรวมระบบฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาฝึกอบรม
-ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา

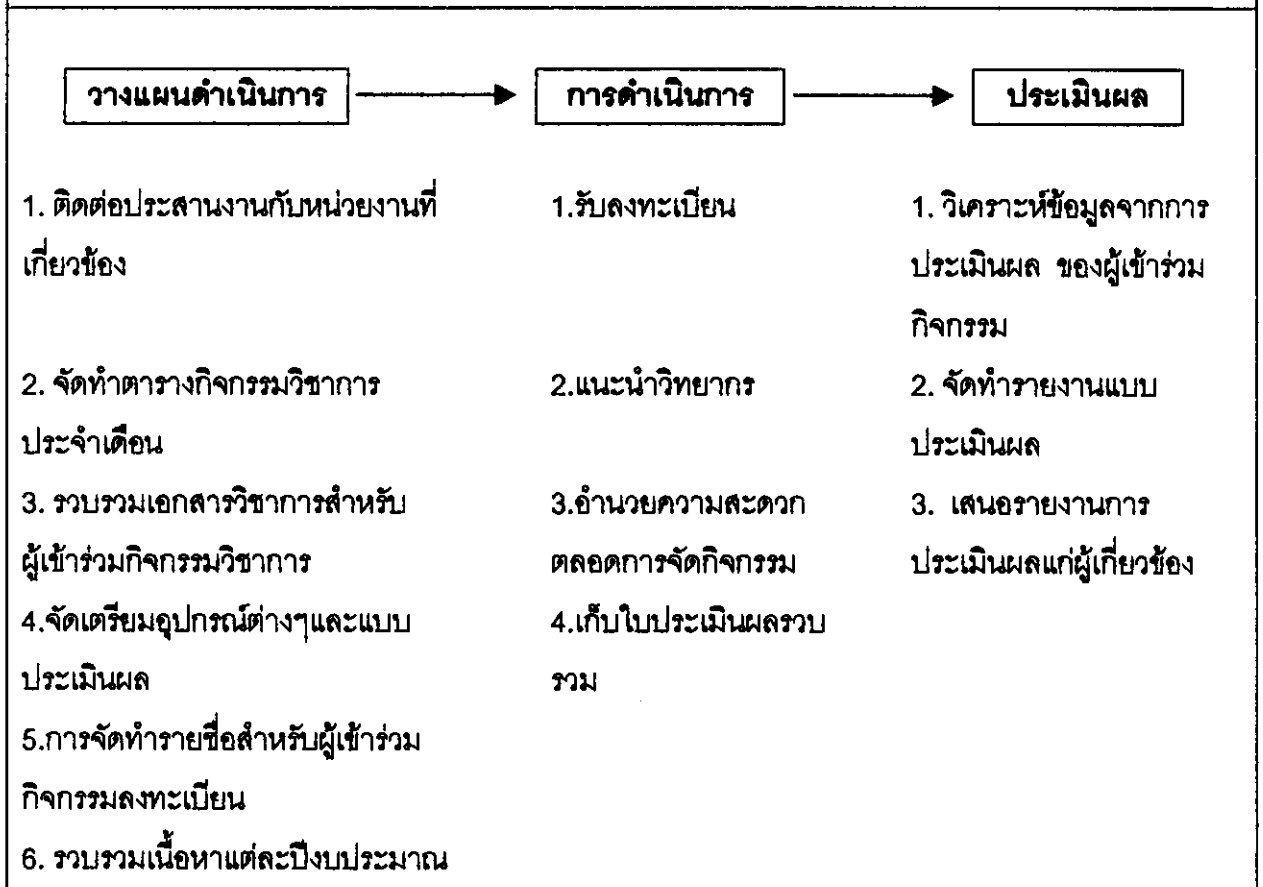
- อำนวยการและประสานการศึกษาอบรมระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- ประเมินผลการอบรมระหว่างหน่วยงานและออกประกาศนียบัตร
- ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา

- จัดส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานประชุม สัมมนา
- ติดตามประเมินผลงานศึกษาฝึกอบรม ดูงานประชุม สัมมนา ของบุคลากร
- โครงการพัฒนาหลักสูตร
- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา

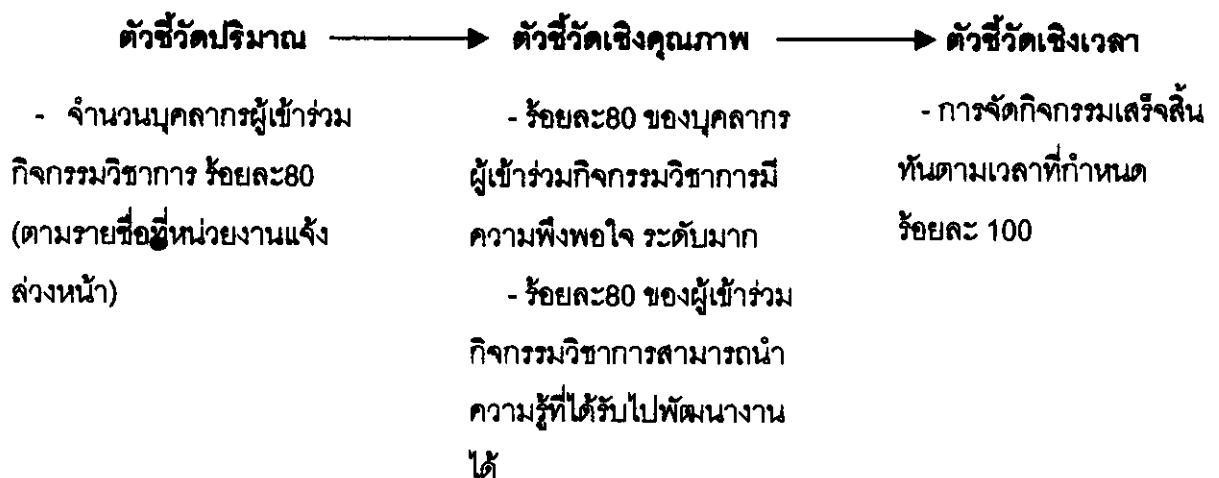
- วางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรและองค์กรด้วยกิจกรรมวิชาการ
● วารสารสโมสร
● Case Conference
● การบรรยายทางวิชาการ
● กิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำเอกสารวิชาการสำหรับการศึกษาและฝึกอบรม
- โครงการพัฒนาเทคโนโลยี
- ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา

- อำนวยการและประสานการศึกษาอบรม ดูงานแก่หน่วยงานและองค์กรด้านวิชาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน
● นักศึกษาแพทย์
● บุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพ
- ติดตามประเมินผลงานศึกษาฝึกอบรมด้านวิชาชีพ
- ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา

การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ตัวชี้วัดงานกิจกรรมวิชาการ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งามจิต อ่อนมิ่ง (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารและครู - อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู - อาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า กิจกรรมที่มีปัญหาได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สมจิต คงรักษา (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม และด้านการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสัมมนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ด้านการสัมมนาทางวิชาการมีความต้องการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการระดับจังหวัด เขต กรมหรืออื่นๆและเรื่องการจัดให้บุคลากรหมุนเวียนกันเข้าสัมมนาวิชาการ โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

บรรค์ชัย อ่อนมี(2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนทั้ง 9 กิจกรรม โดยเรียงลำดับกิจกรรมที่โรงเรียนใช้มากที่สุด ไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การกำหนดดูงาน การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การสอนงาน การปฐมนิเทศและการศึกษาต่อ ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีปัญหาด้านปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นสัดส่วนที่แน่นอน เอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ ตลอดจนห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การสอนโรงเรียนมีไม่เพียงพอ สำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

มาธาโบ (ณัชยา สุภีปริ. 2540 : อ้างอิงจาก Mataboge1994:128-A) การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของครูเกอร์สตรึป (Krugersdorp) ในแอฟริกาใต้ พบว่า บุคลากร 80% เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและมีข้อเสนอแนะว่า เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรต้องชัดเจนการบริหารงานต้องให้รวดเร็ว ทันสมัย และทันกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงจะมีประสิทธิภาพ

ซีรพล เชื้อสุข และวรรณภา เปรมปรีดา (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ผลการวิจัยว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โรงพยาบาลราชานุกูลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกภาพสูงสุด รองลงมาคือ ด้านส่งเสริม ความก้าวหน้าและด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูด ในที่ชุมชน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มารยาทในการเข้าสังคม ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลา ราชการ และด้านการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ต่ำสุดคือการใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน

กษมา แพร่ภิญโญ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี มีความต้องการเกี่ยวกับ วิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผล โดยวิธีการฝึกอบรมการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากและการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันราชานุกูล ซึ่งมีการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของหน่วยงานเป็น 4 กลุ่มภารกิจ (คำสั่งสถาบันราชานุกูล .2545) เน้นการพัฒนาวิชาการและให้บริการผู้ป่วยด้านปัญญาอ่อนในระดับที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และให้บริการลดน้อยลง ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ
 - 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป
 - 1.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี
 - 1.3 ฝ่ายพัสดุ
 - 1.4 ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ
 - 1.5 ฝ่ายโภชนาการ
 - 1.6 งานประชาสัมพันธ์
 - 1.7 สำนักงานพัฒนาคุณภาพ
2. กลุ่มบริการทางการแพทย์
 - 2.1 กลุ่มงานการแพทย์
 - 2.2 กลุ่มงานทันตกรรม
 - 2.3 กลุ่มงานเภสัชกรรม
 - 2.4 กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ
 - 2.5 กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ
 - 2.6 กลุ่มงานเทคนิคบริการ
 - 2.7 ศูนย์ฝึกอาชีพบางพูน

3. กลุ่มพัฒนาวิชาการ
 - 3.1 กลุ่มงานจิตวิทยา
 - 3.2 กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
 - 3.3 กลุ่มงานสุขภาพจิตชุมชน
 - 3.4 ศูนย์วิจัยพันธุศาสตร์การแพทย์
 - 3.5 กลุ่มงานเวชนิทัศน์
 - 3.6 กลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย
 - 3.7 กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม
 - 3.8 งานห้องสมุด

4. กลุ่มการพยาบาล
 - 4.1 สำนักงานกลุ่มงาน
 - 4.2 หอผู้ป่วยชาย 1
 - 4.3 หอผู้ป่วยชาย 2
 - 4.4 หอผู้ป่วยชาย 2 (Family ward)
 - 4.5 หอผู้ป่วยหญิง 1
 - 4.6 หอผู้ป่วยหญิง 2
 - 4.7 หอผู้ป่วยเด็กเล็ก 1
 - 4.8 หอผู้ป่วยเด็กเล็ก 2
 - 4.9 หออภิบาล
 - 4.10 งานพยาบาลผู้ป่วยนอก
 - 4.11 ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กราชานุกูล (คลองกุ่ม)
 - 4.12 ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กราชานุกูล (ม่วงแค)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถาบันราชานุกูลที่เข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ ของสถาบันราชานุกูล ณ อาคารพลานามัย ซึ่งจัดโดยกลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม เวลา 13.30 – 15.00 น. ทั้งสิ้น 4 ครั้ง จำนวน 126 คน คือ

- | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|-------------|
| ครั้งที่ 1 วันที่ 3 มิถุนายน 2547 | เรื่อง การวางแผนบริหารสินทรัพย์ | จำนวน 33 คน |
| ครั้งที่ 2 วันที่ 15 มิถุนายน 2547 | เรื่อง DM เรื่องหวานๆที่ไม่ควรมองข้าม | จำนวน 27 คน |
| ครั้งที่ 3 วันที่ 8 กรกฎาคม 2547 | เรื่อง งานบริการทางพันธุศาสตร์ | จำนวน 34 คน |
| ครั้งที่ 4 วันที่ 8 กรกฎาคม 2547 | เรื่อง งานวิจัยทางพันธุศาสตร์ | จำนวน 32 คน |

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	16.7
หญิง	105	83.3
อายุ		
20-25 ปี	13	10.4
26-30 ปี	7	5.6
31-35 ปี	16	12.8
36-40 ปี	8	6.4
41-45 ปี	20	16.0
46-50 ปี	16	12.8
มากกว่า 50 ปี	45	36.0
วุฒิการศึกษา		
ปวช.	6	5.0
ปวส.	10	8.3
เทียบเท่าปริญญาตรี	4	3.3
ปริญญาตรี	66	55.0
ปริญญาโท	21	17.5
ปริญญาเอก	5	4.2
อื่นๆ	8	6.7
หน้าที่การงาน		
ข้าราชการ	91	75.8
ลูกจ้างประจำ	12	10.0
ลูกจ้างชั่วคราว	15	12.5
ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	45	47.9
พยาบาลเทคนิค	8	8.5
นักโภชนาการ	7	7.4
แพทย์	6	6.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ตำแหน่ง (ต่อ)		
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	5	5.3
นักจิตวิทยา	4	4.3
ทันตแพทย์	3	3.2
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3	3.2
เจ้าพนักงานพัสดุ	3	3.2
นักวิชาการศึกษาพิเศษ	2	2.1
ครูการศึกษาพิเศษ	2	2.1
เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	1	1.1
เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด	1	1.1
เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	1	1.1
นักเทคนิคการแพทย์	1	1.1
นักกายภาพบำบัด	1	1.1
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1.1
หน่วยงานที่สังกัด (กลุ่มภารกิจ)		
กลุ่มการพยาบาล	65	52.0
กลุ่มบริการทางการแพทย์	24	19.2
กลุ่มพัฒนาวิชาการ	22	17.6
กลุ่มอำนวยการ	11	8.8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือ คือการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดำเนินการจำนวน 6 กิจกรรม ในแต่ละครั้งที่จัดขึ้น ได้แก่

1. ประชาสัมพันธ์ภายในล่วงหน้า ในด้าน
 - การเวียนแจ้ง
 - ประกาศเสียงตามสาย
 - ติดบอร์ดตัวอักษร
 - แจ้งเป็นรายบุคคล
2. กิจกรรมดนตรี
 - เปิดเพลงหรือดนตรีบรรเลงก่อนเริ่มกิจกรรม
3. กิจกรรมบรรยายวิชาการ
 - การบรรยายโดยวิทยากรประกอบสื่อ
4. ถามคำถามแจกรางวัล (Quiz)
 - มีคำถาม ผู้ตอบถูกได้รางวัล
5. ประเมินผลหลังกิจกรรม
 - ผู้เข้าฟังบรรยายวิชาการ ส่งใบประเมินผล
6. กิจกรรมประกวด
 - ประกวดสรุปบรรยายวิชาการ ภายใน 7 วัน หลังฟังบรรยาย

วิชาการ

การสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และปัญหาอุปสรรค จากการจัดครั้งที่ผ่านมา เพื่อออกแบบการจัดที่จะลดปัญหาที่เคยเกิดขึ้น แล้วกำหนดเป็นรูปแบบ
2. นำรูปแบบที่สร้างขึ้น เสนอที่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไข แล้วปรับแก้ตามที่ อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

รูปแบบการประสานหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ตามแผนของหน่วยงานนั้นๆ ได้ 4 กิจกรรม คือ

1. การบรรยายความรู้ทั่วไปเรื่อง การวางแผนบริหารสินทรัพย์ ฝ่ายพัสดุ
กลุ่มอำนวยการ
2. การบรรยายความรู้ทั่วไปเรื่อง DM เรื่องหวานๆ ที่ไม่ควรมองข้าม
กลุ่มงานเทคนิคบริการ กลุ่มบริการทางการแพทย์
3. การบรรยายความรู้ทั่วไปเรื่อง งานบริการทางพันธุศาสตร์ ศูนย์วิจัย
พันธุศาสตร์การแพทย์
4. วารสารสโมสร เรื่อง งานวิจัยทางพันธุศาสตร์ ศูนย์วิจัยพันธุศาสตร์
การแพทย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้ ความต้องการกิจกรรมวิชาการ จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิ หน่วยงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ ซึ่งแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ในตอนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการทำให้การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวม 10 ข้อ โดยแยกเป็นรายการกิจกรรมดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการซักถาม เหมาะสม
7. การควบคุมรักษาเวลา เหมาะสม
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม
9. การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้องเป็นการ เหมาะสม
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมบรรยายวิชาการของสถาบันราชานุกูล 2 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในเรื่องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย การพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน โดยสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ นอกเหนือจากที่มีในรายการเพิ่มเติมได้อีกด้วย

ส่วนที่ 4 สอบถามความต้องการเกี่ยวกับหัวข้อกิจกรรมบรรยายวิชาการ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และเปิดโอกาสให้ระบุเรื่องที่ต้องการเพิ่มเติมได้ เกี่ยวกับ ระเบียบ / การปฏิบัติในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในงาน ความรู้วิชาการในวิชาชีพเฉพาะ การพัฒนาบุคลากร สุขภาพทั่วไป วารสารสโมสรต่างประเทศ วิทยากรภาพยนตร์ สรูปหนังสือน่าสนใจ การใช้ภาษาอังกฤษ

ส่วนที่ 5 สอบถามความยินดีเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ

การแปลผล

สำหรับการให้คำตอบในแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการโดยกำหนดคะแนนความเห็นต่างกัน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ ที่ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ตามแนวของ Likert Scale ที่ 5 ระดับ ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลผลตามระดับค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากเอกสาร วารสาร ตำรา ผลการวิจัย ตลอดจนประสบการณ์ ที่ได้พบเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแล้วกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไข แล้วปรับแก้ตามที่ อาจารย์ ที่ปรึกษาเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ไปขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้สำนวนภาษา และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒินั้น
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วนั้น เสนอที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์เป็น แบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการทดลอง

1. แบบแผนการทดลอง ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองชนิด One - Group Posttest only Design ดังนี้

	E	x	T ₂	
เมื่อ	E	แทน		บุคลากรที่เข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการ
		x	แทน	กิจกรรมบรรยายวิชาการ จำนวน 4 ครั้ง
			T ₂	แทน การประเมินผลกิจกรรมบรรยายวิชาการหลังฟังบรรยาย กิจกรรมวิชาการ

2. ขั้นตอนการทดลอง ดำเนินการทดลองตามลำดับ ดังนี้

2.1 ทำการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามกำหนดการดังนี้

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรมบรรยายวิชาการ
1	3 มิถุนายน 2547	13.30-15.00น.	การวางแผนบริหารสินทรัพย์
2	15 มิถุนายน 2547	13.30-15.00น.	DM เรื่องหวานๆที่ไม่ควรมองข้าม
3	8 กรกฎาคม 2547	13.30-15.00น.	งานบริการทางพันธุศาสตร์
4	15 กรกฎาคม 2547	13.30-15.00น.	งานวิจัยทางพันธุศาสตร์

2.2 ทำการแจกแบบสอบถามโดยใช้ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หลังสิ้นสุดการบรรยายแต่ละครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้แต่ละครั้ง มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังกิจกรรมบรรยายวิชาการ แบบสอบถามที่ส่งไปรวมทั้งสิ้น จำนวน 4 ครั้ง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70

ครั้งที่	ได้รับแบบสอบถามคืน	ใช้ได้จำนวน	ร้อยละ
1	40	33	82.5
2	48	27	56.3
3	52	34	65.4
4	40	32	80.0
รวม	180	126	70.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3. การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการของบุคลากรสถาบันราชานุกูลเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การศึกษาการนำความรู้ไปใช้ จากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการไปพัฒนาตนเองและพัฒนาางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย จำนวน ร้อยละ

5. การศึกษาความต้องการกิจกรรมวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย จำนวน ร้อยละ

ส่วนข้อมูลจากการตอบที่เป็นข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการระบุเรื่องราวต่าง ๆ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย สรุปเป็นประเด็น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการไปพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความต้องการกิจกรรมวิชาการต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายกิจกรรมและรวมทุกกิจกรรม โดยแต่ละกิจกรรม จะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เหตุผลที่ให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง รับทราบข่าวการจัดกิจกรรม และการร่วมประกวด สรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

ส่วนที่ 2 การศึกษาการนำความรู้ไปใช้ จากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

ส่วนที่ 3 การศึกษาความต้องการกิจกรรมวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เหตุผลที่ให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง รับทราบการจัดกิจกรรมและการร่วมประกวด สรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล เหตุผลที่ให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง ทราบข่าวการจัดกิจกรรมและการร่วมประกวดสรุปเนื้อหากิจกรรมบรรยายวิชาการ

รายการ	กิจกรรมครั้งที่ 1		กิจกรรมครั้งที่ 2		กิจกรรมครั้งที่ 3		กิจกรรมครั้งที่ 4		รวม 4 ครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลที่ให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการ										
หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ	12	36.4	10	37.0	18	54.5	24	75.0	64	51.6
หน่วยงานส่งเสริมเข้าร่วมฟัง	17	51.5	6	22.2	7	21.2	12	37.5	42	33.9
ข้อเสนอของผลงานของผู้บรรยาย	3	9.1	2	7.4	10	30.3	6	18.8	21	16.9
ต้องการเพิ่มพูนความรู้	23	69.7	21	77.8	27	81.8	25	78.1	96	77.4
อื่นๆ	3	9.1	-	-	3	9.1	-	-	6	4.8
ทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการจาก										
ใบปลิว / ไปสเตรอร์	2	6.1	6	22.2	7	21.2	4	12.5	19	15.2
เสียงตามสาย	25	75.8	16	59.3	19	57.6	26	81.3	86	68.8
บอร์ดอักษร	13	39.4	11	40.7	9	27.3	15	46.9	48	38.4
หัวหน้าหน่วยงาน	16	48.5	9	33.3	16	48.5	15	46.9	56	44.8
เพื่อนร่วมงาน	5	15.2	5	18.5	10	30.3	7	21.9	27	21.6
ผู้จัด	9	27.3	5	18.5	10	30.3	4	12.5	28	22.4
อื่นๆ	1	3.0	1	3.7	3	9.1	1	3.1	6	4.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	กิจกรรมครั้งที่ 1		กิจกรรมครั้งที่ 2		กิจกรรมครั้งที่ 3		กิจกรรมครั้งที่ 4		รวม 4 ครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยินดีเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ	1	5.0	2	12.5	-	-	2	7.7	5	6.6
	19	95.0	14	87.5	14	100	24	92.3	71	93.4
ร่วมประกวด										
ไม่ร่วมประกวด										

จากตารางที่ 1 พบว่า

กิจกรรมที่ 1 การวางแผนบริหารสินทรัพย์

เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง , ทราบข่าวการจัดกิจกรรมและการร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายเรื่องการวางแผนบริหารสินทรัพย์ ส่วนใหญ่ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ (ร้อยละ 69.7) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานส่งเข้าร่วมฟัง (ร้อยละ 51.5) ส่วนการที่ขอผลงานของผู้บรรยาย ซึ่งมีจำนวนเท่ากับเหตุผลอื่น ได้แก่ ต้องการใช้ที่สุดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในงานนำไปพัฒนางานตนเองได้และมีหน้าที่รับผิดชอบ การฝึกพัฒนาหน่วยงาน มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 9.1)

จากทราบบ้างว่า การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ พบว่า จากกากรประชาสัมพันธ์เสียงตามสายมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 75.8) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 48.5) และบอร์ดวิทยากร (ร้อยละ 39.4) ตามลำดับ

สำหรับการเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า ไม่ร่วมประกวดมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 95)

กิจกรรมที่ 2 เรื่อง DM เรื่องหวาน ๆ ที่ไม่ควรมองข้าม

เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูล ให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง , ทราบข่าวการจัด กิจกรรมและร่วมประกวดสรุปเนื้อหากิจกรรม บรรยายวิชาการ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการ เรื่อง DM เรื่องหวาน ๆ ที่ไม่ควร มองข้าม ส่วนใหญ่ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ (ร้อยละ 77.8) รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ (ร้อยละ 37) ส่วนการ สืบสอบผลงานของผู้บรรยาย มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 7.4)

การทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ พบว่า จากการศึกษาสัมพันธ์เสียงตามสายมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 59.3) รองลงมาได้แก่ บอร์ดอักษร (ร้อยละ 40.7) และหัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 33.3) ตามลำดับ

สำหรับการเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า ไม่ร่วมประกวดมีจำนวนมากที่สุด(ร้อยละ 87.5)

กิจกรรมที่ 3 เรื่อง การบริการทางพันธุศาสตร์

เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูล ให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง , ทราบข่าวการจัดกิจกรรมและการร่วมประกวดสรุปเนื้อหา กิจกรรมบรรยายวิชาการ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการเรื่องการบริการทาง พันธุศาสตร์ ส่วนใหญ่ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ (ร้อยละ 81.8) รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ (ร้อยละ 54.5) ส่วนจำนวนน้อยที่สุด คือ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพัฒนางานในฝ่าย และอยากทราบมานานเกี่ยวกับ chromosome (ร้อยละ 9.1)

การทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ พบว่า จากการศึกษาสัมพันธ์เสียงตามสายมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 57.6) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 48.5) และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ หนังสือเวียนแจ้ง (ร้อยละ 9.1)

สำหรับการเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า ไม่ร่วมกิจกรรมประกวด (ร้อยละ 100)

กิจกรรมที่ 4 เรื่อง การวิจัยทางพันธุศาสตร์

เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง ทราบข่าวการจัดกิจกรรม และการร่วมประกวดสรุปเนื้อหา กิจกรรมบรรยายวิชาการ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการวิจัยทางพันธุศาสตร์ ส่วนใหญ่ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ (ร้อยละ 78.1) รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ (ร้อยละ 75) และหน่วยงานส่งเข้าร่วมฟัง (ร้อยละ 37.5) ตามลำดับ

การทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ พบว่า จากการศึกษาสัมพันธเชิงตามสาย มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 81.3) รองลงมา มีจำนวนที่เท่ากัน ได้แก่ บอร์ดอักษรและ หัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 46.9)

สำหรับการเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า ไม่ร่วมกิจกรรมประกวด (ร้อยละ 92.3)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์คือ รู้เพื่อประดับความรู้ เพื่อแนะนำคนที่ไม่รู้และป้องกัน

รวม 4 กิจกรรม

เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟัง ทราบข่าวการจัดกิจกรรมและการร่วมประกวดสรุปเนื้อหา กิจกรรมบรรยายวิชาการ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรสถาบันราชานุกูลให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการทั้ง 4 เรื่อง ส่วนใหญ่ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ (ร้อยละ 77.4) รองลงมา ได้แก่ หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ (ร้อยละ 51.6) และหน่วยงานส่งเข้าร่วมฟัง (ร้อยละ 33.9) ตามลำดับ

การทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ พบว่า จากการศึกษาสัมพันธเชิงตามสาย มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 68.8) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 44.8) และ บอร์ดอักษร (ร้อยละ 38.4)

สำหรับการเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ พบว่า ไม่ร่วมกิจกรรมประกวด (ร้อยละ 93.4)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ และค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ										\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
กิจกรรมครั้งที่ 1														
1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม	2	6.3	10	31.3	17	53.1	3	9.4	-	-	3.34	.75	ปานกลาง	
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม	3	11.1	5	18.5	13	48.1	5	18.5	1	3.7	3.15	.99	ปานกลาง	
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ	6	18.2	13	39.4	14	42.4	-	-	-	-	3.76	.75	มาก	
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	5	15.2	14	42.4	11	33.3	3	9.1	-	-	3.64	.86	มาก	
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม	1	3.0	15	45.5	13	39.4	4	12.1	-	-	3.39	.75	ปานกลาง	
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการซักถาม เหมาะสม	2	7.1	11	39.3	13	46.4	2	7.1	-	-	3.46	.74	ปานกลาง	
7. การควบคุมระยะเวลา เหมาะสม	2	6.3	12	37.5	14	43.8	2	6.3	2	6.3	3.31	.93	ปานกลาง	
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม	2	6.9	9	31.0	17	58.6	-	-	1	3.4	3.38	.78	ปานกลาง	
9. การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้อง เป็นภาคเหมาะสม	2	6.9	9	31.0	17	58.6	-	-	1	3.4	3.38	.78	ปานกลาง	
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม	3	9.4	11	34.4	17	53.1	-	-	1	3.4	3.47	.80	ปานกลาง	
											ค่าเฉลี่ย	0.81	ปานกลาง	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ												SD	ระดับ		
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		จำนวน	ร้อยละ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ						
กิจกรรมครั้งที่ 2																
1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม	1	3.8	7	26.9	17	66.4	1	3.8	-	-	-	-	-	3.31	.62	ปานกลาง
2. เพลิดเพลินกับกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม	1	4.0	8	32.0	13	52.0	3	12.0	-	-	-	-	-	3.28	.74	ปานกลาง
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ	2	7.4	19	70.4	6	22.2	-	-	-	-	-	-	-	3.85	.53	มาก
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	-	-	18	69.2	8	30.8	-	-	-	-	-	-	-	3.69	.47	มาก
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม	-	-	7	28.0	18	72.0	-	-	-	-	-	-	-	3.28	.46	ปานกลาง
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการซักถาม เหมาะสม	-	-	8	30.8	17	65.4	1	3.8	-	-	-	-	-	3.27	.53	ปานกลาง
7. การควบคุมรักษาเวลา เหมาะสม	-	-	13	50.0	13	50.0	-	-	-	-	-	-	-	3.50	.51	มาก
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม	-	-	8	30.8	18	69.2	-	-	-	-	-	-	-	3.31	.47	ปานกลาง
9. การจัดวางวัสดุให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้อง เป็นภาระเหมาะสม	-	-	8	38.1	11	52.4	1	4.8	1	4.8	1	4.8	-	3.24	.77	ปานกลาง
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม	-	-	12	46.2	14	53.8	-	-	-	-	-	-	-	3.42	.56	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ												\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		จำนวน	ร้อยละ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ						
กิจกรรมครั้งที่ 3																
1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม	5	14.7	18	52.9	10	29.4	1	2.9	-	-	-	-	-	3.79	.73	มาก
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม	3	10.0	10	33.3	15	50.0	1	3.3	1	3.3	-	-	-	3.43	.86	ปานกลาง
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ	10	29.4	21	61.8	3	8.8	-	-	-	-	-	-	-	4.21	.59	มาก
4. เนื้อหาที่สอดแทรกมีปัจจุบัน	10	29.4	22	64.7	2	5.9	-	-	-	-	-	-	-	4.24	.55	มาก
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม	6	18.2	17	51.5	8	24.2	2	6.1	-	-	-	-	-	3.82	.81	มาก
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการฝึกตาม เหมาะสม	4	12.1	21	63.6	8	24.2	-	-	-	-	-	-	-	3.88	.60	มาก
7. การควบคุมระยะเวลา เหมาะสม	6	17.6	21	61.8	7	20.6	-	-	-	-	-	-	-	3.97	.63	มาก
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม	5	14.7	19	56.9	9	26.5	1	2.9	-	-	-	-	-	3.82	.72	มาก
9. การจัดรางวัล ให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้อง เป็นภาระเหมาะสม	4	11.8	20	58.8	9	26.5	-	-	1	2.9	-	-	-	3.76	.78	มาก
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม	7	20.6	20	58.8	6	17.6	1	2.9	-	-	-	-	-	3.97	.72	มาก
											ค่าเฉลี่ย		3.89	0.70	มาก	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ												SD	X̄	ระดับ		
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		จำนวน	ร้อยละ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ							
กิจกรรมครั้งที่ 4																	
1. ภาพประชาสัมพันธ์ เหมาะสม	1	3.1	21	65.6	9	28.1	1	3.1	-	-	-	-	-	-	3.69	.59	มาก
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม	1	3.8	16	61.5	6	23.1	3	11.5	-	-	-	-	-	-	3.58	.76	มาก
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม ป่าสนใจ	9	29.0	20	64.5	2	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-	4.23	.56	มาก
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	10	31.3	18	56.3	4	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	4.19	.64	มาก
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม	5	15.6	20	62.5	7	21.9	-	-	-	-	-	-	-	-	3.94	.62	มาก
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการซักถาม เหมาะสม	5	15.6	20	62.5	7	21.9	-	-	-	-	-	-	-	-	3.94	.62	มาก
7. การควบคุมวิทยากรเวลา เหมาะสม	5	15.6	20	62.5	7	21.9	-	-	-	-	-	-	-	-	3.94	.62	มาก
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม	4	12.9	21	67.7	5	16.1	1	3.2	-	-	-	-	-	-	3.90	.65	มาก
9. การจัดรางวัลได้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้อง เป็นภาคเหมาะสม	2	6.5	17	54.8	11	35.5	1	3.2	-	-	-	-	-	-	3.65	.66	มาก
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม	6	20.7	17	58.6	5	17.2	1	3.2	-	-	-	-	-	-	3.97	.73	มาก
															3.90	0.65	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ												SD	ระดับ	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		X̄	SD			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
รวม 4 กิจกรรม															
1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม	9	7.3	56	45.2	53	42.7	6	4.8	-	-	3.55	.70	มาก		
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม	8	7.4	39	36.1	47	43.5	12	11.1	2	1.9	3.36	.85	ปานกลาง		
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ	27	21.6	73	58.4	26	20.0	-	-	-	-	4.02	.65	มาก		
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	25	20.0	72	57.6	26	20.0	3	2.4	-	-	3.95	.71	มาก		
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม	12	9.8	59	48.0	46	37.4	6	4.9	-	-	3.63	.73	มาก		
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการศึกษาน่าสนใจ เหมาะสม	11	9.2	60	50.4	45	37.8	3	2.5	-	-	3.66	.68	มาก		
7. การควบคุมรักษาเวลา เหมาะสม	13	10.5	66	53.2	41	33.1	2	1.6	2	1.6	3.69	.75	มาก		
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม	11	9.2	57	47.5	49	40.8	2	1.7	1	0.8	3.63	.71	มาก		
9. การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้อง เป็นภาระเหมาะสม	8	7.4	54	47.0	48	41.7	2	1.7	3	2.6	3.54	.76	มาก		
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม	16	13.2	60	49.6	42	34.7	2	1.7	1	0.8	3.73	.74	มาก		
											ค่าเฉลี่ย	0.73	มาก		

จากตารางที่ 2 พบว่า

กิจกรรมครั้งที่ 1

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เรื่อง การวางแผนบริหารสินทรัพย์ พบว่า โดยเฉลี่ยรวมบุคคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการในภาพรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในเรื่องหัวข้อเรื่องกิจกรรมนำสนใจ ($\bar{X} = 3.76$) และเนื้อหาที่ต่อเนื่องต่อกิจกรรม ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.64$)

นอกจากนี้ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ โดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง ในเรื่องภาพประชาสัมพันธ์เหมาะสม การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเหมาะสม โอกาส ระยะเวลาในการซักถามเหมาะสม การควบคุมรักษาเวลาเหมาะสม การจัดตารางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้องเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม ($\bar{X} = 3.15$)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ การทำให้การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ การทำงานเป็นทีมของสหวิชาชีพ และ ตัวหนังสือใน Sheet ที่แจกเด็กมาก ไม่สะดวกให้นำอ่าน ควรปรับปรุงให้ตัวหนังสือใหญ่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม

กิจกรรมครั้งที่ 2

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เรื่อง DM เรื่องหวานๆ ที่ไม่ควรมองข้าม พบว่า โดยเฉลี่ยรวมบุคคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในเรื่อง หัวข้อเรื่องกิจกรรม นำสนใจ ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อหาทันต่อกิจกรรมปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.69$) และการควบคุมรักษาเวลา เหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$)

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ โดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องภาพประชาสัมพันธ์เหมาะสม เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการเหมาะสม การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเหมาะสม โอกาส ระยะเวลาในการซักถาม

เหมาะสม การจัดรางวัลให้สำหรับ ผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้องเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้องเป็นการเหมาะสม ($\bar{X} = 3.24$)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ การทำให้การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ วิทยากรควรเตรียมตัวให้พร้อมมากกว่านี้ เวลาอธิบายช่วยแปลเป็นภาษาไทย เพราะศักยภาพของผู้เข้ารับฟังการบรรยายไม่เท่ากัน บางคนอาจจะฟังแล้วไม่เข้าใจ เนื่องจากเอกสารที่แจก น้อยกว่าที่บรรยายมาก ที่แจกมาเป็นความรู้พื้นฐาน แต่ที่บรรยายจะดีกว่ามาก ให้ความรู้ทางทฤษฎีได้มากกว่า ควรเน้นเนื้อหาของเอกสารที่แจกด้วย เพราะสามารถนำไปเป็นเอกสารวิชาการ ใช้ในการอ้างอิงหรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ และสื่อที่ใช้ในการบรรยาย

กิจกรรมครั้งที่ 3

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เรื่อง การบริการทางพันธุศาสตร์ พบว่า โดยเฉลี่ยรวมบุคลกรมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ อยู่ในระดับปานกลางในเรื่องเพลงก่อนเริ่ม กิจกรรมวิชาการ เหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$)

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ โดยเฉลี่ยระดับมากในเรื่องการประชาสัมพันธ์เหมาะสม หัวข้อเรื่องกิจกรรมน่าสนใจ เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเหมาะสม โอกาส ระยะเวลาในการซักถามเหมาะสม การควบคุมรักษาเวลาเหมาะสม การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้องเป็นการเหมาะสม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ การทำให้การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ผู้บรรยาย ปฏิบัติงานเอง แต่บรรยายได้ไม่ค่อยดี ควรดีกว่านี้ การเตรียมตัวของวิทยากร ยังไม่มีความพร้อม และไม่คล่อง ใช้ภาษาไม่เหมาะสมสำหรับการ present

กิจกรรมครั้งที่ 4

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางพันธุศาสตร์ พบว่า โดยเฉลี่ยรวมบุคคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ทุกหัวข้อกิจกรรมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

รวม 4 กิจกรรม

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ ทั้ง 4 เรื่อง พบว่า โดยเฉลี่ยรวมบุคคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ทุกหัวข้อกิจกรรมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้น เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

การศึกษานำความรู้อื่นๆ จากการศึกษาวิจัยการพัฒนารองเท้าและพัฒนางานอย่างต่อเนืองของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาคนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

รายการ	กิจกรรมครั้งที่ 1		กิจกรรมครั้งที่ 2		กิจกรรมครั้งที่ 3		กิจกรรมครั้งที่ 4		รวม 4 ครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์										
มากที่สุด	4	13.8	1	4.2	9	28.1	3	10.7	17	15.0
มาก	7	24.1	15	62.5	13	40.8	12	42.9	47	41.6
ปานกลาง	16	55.2	7	29.2	10	31.3	11	39.3	44	38.9
น้อย	1	3.4	1	4.2	-	-	2	7.1	4	3.5
น้อยที่สุด	1	3.4	-	-	-	-	-	-	1	0.9
ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้										
ก. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย	15	60.0	7	26.9	6	18.8	2	7.1	30	27.0
ก. พัฒนาตนเอง	12	48.0	21	80.8	25	78.1	22	78.6	80	72.1
ก. พัฒนางาน	18	72.0	9	34.6	19	59.4	13	46.4	59	53.2
อื่นๆ	1	40.0	5	19.2	3	9.4	1	3.6	10	9.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กิจกรรมครั้งที่ 1

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเรื่อง การวางแผนบริหารสหทรัพย์ พบว่า บุคลากรสามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด(ร้อยละ 55.2)รองลงมา ระดับมาก (ร้อยละ 24.1) และมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากันคือ ระดับน้อยและน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.4)

ส่วนในเรื่องความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประโยชน์ พบว่า ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง การพัฒนางาน มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 72) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 60) ส่วนจำนวนน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบพัสดุในงาน การเบิกพัสดุให้เหมาะสมกับความจำเป็น (ร้อยละ 40)

กิจกรรมครั้งที่ 2

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเรื่อง DM เรื่องหวานๆ ที่ไม่ควรมองข้าม พบว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 62.5) รองลงมา ระดับปานกลาง (ร้อยละ 29.2) และมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากัน คือ ระดับมาก ที่สุดและระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.2)

ส่วนในเรื่องความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประโยชน์ พบว่า ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง การพัฒนาตนเอง มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 80.8) รองลงมาได้แก่ การพัฒนางาน (ร้อยละ 34.6) ส่วนจำนวนน้อยที่สุด คือ ดูแลตนเอง เพื่อป้องกันตนเองในอนาคต ใช้ในครอบครัว ให้คำปรึกษาคณะในครอบครัว ให้ความรู้หรือคำแนะนำแก่บุคคลในครอบครัว ผู้ใกล้ชิด เพื่อดูแลตนเอง และสมาชิกในครอบครัว เกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวันเกี่ยวกับอาหารรับประทาน ใ้ให้เป็นโรคเบาหวาน (ร้อยละ 19.2)

กิจกรรมครั้งที่ 3

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในภาระเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเรื่อง การบริการทางพันธุศาสตร์ พบว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 40.6) รองลงมา ระดับปานกลาง (ร้อยละ 31.3) และมากที่สุด (ร้อยละ 28.1) ตามลำดับ

ส่วนในเรื่องความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประโยชน์ พบว่า ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการพัฒนาตนเอง มีจำนวนมากที่สุด(ร้อยละ78.1) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนางาน (ร้อยละ 59.4) และ จำนวนน้อย ที่สุด ได้แก่ นำไปอธิบายให้ผู้ปกครองหรือคนอื่นฯ ฟังว่า สถาบันเรามีงานอะไร ทำอะไร ได้ความรู้และ นำความรู้ที่ได้สามารถนำไปแนะนำผู้อื่นได้

กิจกรรมครั้งที่ 4

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเรื่อง การวิจัยทางพันธุศาสตร์ พบว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 42.9) รองลงมา ระดับปานกลาง (ร้อยละ 39.3) และระดับมากที่สุด (ร้อยละ 10.7) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประโยชน์ พบว่าความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง การพัฒนาตนเอง มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 78.6) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนางาน (ร้อยละ 46.4) และ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 7.1) ตามลำดับ

รวม 4 กิจกรรม

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการทั้ง 4 เรื่อง พบว่า ระดับมาก มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 41.6) รองลงมา คือ ระดับปานกลาง (ร้อยละ 38.9) และระดับมากที่สุด (ร้อยละ 15) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ พบว่า การพัฒนาตนเอง มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 72.1) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนางาน (ร้อยละ 53.2) และกาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 27.0) ตามลำดับ

การศึกษาคำความต้องการกิจกรรมวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันราชานุกูล ที่ต้องการกิจกรรมบรรยายวิชาการ

รายการ	กิจกรรมครั้งที่ 1		กิจกรรมครั้งที่ 2		กิจกรรมครั้งที่ 3		กิจกรรมครั้งที่ 4		กิจกรรม 4 ครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ระเบียบ / การปฏิบัติ ในการทำงาน	9	40.9	2	9.5	3	15.0	2	7.1	16	17.6
2.การใช้เทคโนโลยีในงาน	8	36.4	1	4.8	5	25.0	4	14.3	18	19.8
3.ความรู้วิชาการ ในวิชาชีพเฉพาะ	3	13.6	4	19.0	6	30.0	2	7.1	14	15.4
4.การพัฒนาบุคลิกภาพ	8	36.4	2	9.5	6	30.0	8	28.6	24	26.4
5.สุขภาพทั่วไป	8	36.4	9	42.9	5	25.0	4	14.3	26	28.6
6.วารสารสโมสรต่างประเทศ	3	13.6	2	9.5	7	35.0	3	10.7	14	15.4
7.วิทยากรภายนอก	5	22.7	4	19.0	8	40.0	5	17.9	22	24.2
8.สรุปหนังสือน่าสนใจ	3	13.6	1	4.8	4	20.0	4	14.3	12	13.2
9.การใช้ภาษาอังกฤษ	5	22.7	1	4.8	4	20.0	6	21.4	16	17.6
10.อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1	3.6	2	2.2

จากตารางที่ 4 พบว่า

กิจกรรมครั้งที่ 1

หัวข้อกิจกรรมที่บุคลากรต้องการให้จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ความต้องการกิจกรรมของบุคลากรสถาบันราชานุกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ ระเบียบและปฏิบัติในการทำงานจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 40.9) รองลงมา มีคะแนนเท่ากับ 3 ข้อ คือ การใช้เทคโนโลยีในงาน การพัฒนาบุคลิกภาพ และ สุขภาพทั่วไป (ร้อยละ 36.4) สำหรับจำนวนน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 3 ข้อ คือ ความรู้วิชาการในวิชาชีพเฉพาะ วารสารสมัครใจ ต่างประเทศ และสรุปหนังสือน่าสนใจ (ร้อยละ 13.6)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ระเบียบและการปฏิบัติในการทำงานที่ต้องการมากที่สุด รายละเอียด ได้แก่ การวางแผนบริหารโครงการ สวัสดิการของข้าราชการ, ลูกจ้างก่อนเกษียณที่ต้นสังกัดควรใส่ใจและจัดการด้านขวัญและกำลังใจ การแนะนำวิธีการ Scan ลายนิ้วมือ ลงเวลา จากบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องและมาตรฐานการใช้ ข้อดี ข้อเสีย รองลงมาในเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในงาน ได้แก่ โปรแกรม Aces การเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลในหน่วยงาน การใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้อุปกรณ์สำนักงานที่เป็นเทคโนโลยีทันสมัย เรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ การพูด การบรรยายในที่ชุมชน , หน้าที่ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน เรื่องสุขภาพทั่วไป ได้แก่ การสรีรศาสตร์, ฝึกโยคะ นวดแผนโบราณ ธรรมชาติบำบัด การทำงานให้มีความสุข ศิลปะในการครองตน วารสารสมัครใจต่างประเทศ เรื่อง โรคทางพันธุกรรมที่พบในสถาบันฯ วิพากษ์ภาพยนตร์เรื่อง คำพิพากษา , Lord of the ring หนังสือน่าสนใจ เรื่อง Tojojune และ การใช้ภาษาอังกฤษ ด้านการอ่าน การเขียน การใช้ภาษาอังกฤษ

กิจกรรมครั้งที่ 2

หัวข้อกิจกรรมบุคลากรต้องการให้จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ความต้องการกิจกรรมของบุคลากรสถาบันราชานุกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพทั่วไป จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.9)

รองลงมา มีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ และความรู้วิชาการ ในวิชาเรียนเฉพาะ (ร้อยละ 19.0) สำหรับจำนวนน้อยที่สุด มีคะแนน เท่ากัน 3 ข้อ คือ การใช้เทคโนโลยีในงาน สถาปัตยกรรมศาสตร์ การใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 4.8)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ หัวข้อเรื่องสุขภาพทั่วไป ได้แก่ การออกกำลังกายแบบโยคะ, การลดน้ำหนัก โครไมน์ในเส้นเลือด โรคขาดวิตามินและข้อเสนอนะ มีดังนี้ โรคพาร์กินสัน ข้ออักเสบ โรคไต โรคตับระยะเริ่มแรก โรคในผู้สูงอายุ และอาหาร รองลงมา วิชาสุขภาพยนต์ได้แก่ เรื่องของครอบครัวและความรัก Troy และ The day after tomorrow สำหรับสรุปหนังสือน่าสนใจ คือ The Third wave วารสารสโมสรต่างประเทศ เรื่องสาขาจิตวิทยาทั่วไป และเกี่ยวกับเด็กและฟื้นฟูสมรรถภาพ

กิจกรรมครั้งที่ 3

หัวข้อกิจกรรมที่บุคลากรต้องการให้จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ความต้องการกิจกรรมบรรยายวิชาการ ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้จัดกิจกรรมในเรื่อง วิชาภาษาอังกฤษ จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 40) รองลงมา ได้แก่ วารสารสโมสรต่างประเทศ (ร้อยละ 35) และมีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ระเบียบและปฏิบัติในการทำงาน (ร้อยละ 15)

ส่วนหัวข้อที่มีคะแนนเท่ากัน ในเรื่อง 3 เรื่องคือ ความรู้เฉพาะวิชาชีพกับการพัฒนาบุคลิกภาพ มีคะแนนเท่ากัน (ร้อยละ 30) การใช้ เทคโนโลยีในงานกับสุขภาพทั่วไป มีคะแนนเท่ากัน (ร้อยละ 25) และสรุปหนังสือน่าสนใจกับการใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 20)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ เสนอวิชาภาษาอังกฤษ เรื่อง Forrest Gump และ The letter วารสารสโมสรต่างประเทศ เรื่อง พัฒนาการเด็ก และด้านอื่นๆ ความรู้วิชาการในวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ พันธุศาสตร์ โรคทางพันธุกรรม ทิละโรค การพัฒนาบุคลิกภาพ เรื่อง การแต่งกาย การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับภรรยาเสนอกับผู้ศึกษาจริง

กิจกรรมครั้งที่ 4

หัวข้อกิจกรรมที่บุคลากรต้องการให้จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ความต้องการกิจกรรมบรรยายวิชาการ ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการ ให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 28.6) รองลงมา ได้แก่ การใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 21.4) และ วิทยากรษาพันธ์ (ร้อยละ 17.9) ตามลำดับ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ระเบียบและปฏิบัติในการทำงาน คือ การลาไปต่างประเทศ เช่น ติดตามคู่สมรส และเครื่องราชูปโภคต่างๆ ด้านการใช้เทคโนโลยีในงาน คือ การใช้คอมพิวเตอร์ ตัดแต่งภาพ การใช้ internet search ข้อมูลความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น การแต่งหน้า การดูแล ตนเอง และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ เรื่องสุขภาพทั่วไป ได้แก่ การกินอยู่ที่ถูกวิธี การใช้ภาษาอังกฤษในการพูด - อ่าน - เขียน และการใช้ภาษาอังกฤษในการเยี่ยมชมสถาบันราชานุกูล การสื่อสารกับผู้ป่วย ต่างประเทศด้านการรักษาและการบริการ บุคคล ในเรื่องการสร้างความรู้ความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

รวม 4 กิจกรรม

หัวข้อกิจกรรมที่บุคลากรต้องการให้จัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ ความต้องการกิจกรรมบรรยายวิชาการ ของบุคลากรสถาบันราชานุกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ เรื่อง สุขภาพทั่วไป มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 28.6) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ (ร้อยละ 26.4) และ วิทยากรษาพันธ์ (ร้อยละ 24.2) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละบุคลากรสถาบันชานนกุล เคยเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ

กิจกรรม ครั้งที่	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมทั้งหมด (คน)	เคยร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ (คน)					
		การวางแผนบริหารสินทรัพย์		DM เรื่องหนทางที่ไม่ควรลงมือ		งานบริการทางพันธุศาสตร์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	33	0	0	0	0	0	0
2	27	9	33.33	0	0	0	0
3	34	9	26.47	4	11.76	0	0
4	32	6	18.75	3	9.37	18	56.25

จากตารางที่ 5 พบว่า

บุคลากรเคยเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการ ครั้งที่ 3 เรื่องงานบริการทางพันธุศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 56.25)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ จากการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล มีผลสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
2. เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้ จากการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล
3. เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากรระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆของบุคลากรสถาบันราชานุกูล ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2547 จำนวน 4 ครั้ง โดยซ้ำกันได้

เครื่องมือในการวิจัยเป็นกิจกรรมวิชาการ 4 กิจกรรม คือ การวางแผนบริหารสินทรัพย์ DM เรื่องหวานๆที่ไม่ควรมองข้าม งานบริการทางพันธุศาสตร์ งานวิจัยทางพันธุศาสตร์ และแบบสอบถามผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การนำความรู้ไปใช้และความต้องการกิจกรรมวิชาการ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย แจกแบบสอบถามให้บุคลากรก่อนเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการของสถาบันราชานุกูล เวลา 13.30 น. ถึงเวลา 15.00 น. ณ อาคารพลาณามัย ในวันที่ 3 มิถุนายน 15 มิถุนายน 8 กรกฎาคม และ 15 กรกฎาคม พุทธศักราช 2547 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

1. เหตุผลที่ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ จำนวนมากที่สุด ทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการจากเสียงตามสาย และไม่รวมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการ

2. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในทุกเรื่อง คือ การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม หัวข้อกิจกรรมน่าสนใจ เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เหมาะสม โอกาส ระยะเวลาในการซักถามเหมาะสม การควบคุมรักษาเวลาเหมาะสม คำถามหลังการบรรยายเหมาะสม การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ถูกต้องเป็นการเหมาะสม ยกเว้น เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการเหมาะสมในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มาเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการหลังเริ่มกิจกรรมแล้ว

3. ความรู้ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันราชานุกูล สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในเรื่องการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ การพัฒนางาน

4. ความต้องการหัวข้อกิจกรรมบรรยายวิชาการ แบ่งออกเป็น 10 ประเด็น ได้แก่ สุขภาพทั่วไป การพัฒนาบุคลิกภาพ วิทยาศาสตร์ภาพยนตร์ การใช้เทคโนโลยีในงาน ระเบียบการปฏิบัติในการทำงาน การใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้วิชาการในวิชาชีพเฉพาะ วารสารสโมสร ต่างประเทศ สรุปหนังสือน่าสนใจ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการในระยะเริ่ม จัดบ่อยวันอังคารและพฤหัสบดี และกระตุ้นให้บุคลากรเตรียมพร้อมเข้าสู่เวทีวิชาการของสถาบันราชานุกูล ในระยะต่อมาเมื่อมีการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกหน่วยงานได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่ในกิจกรรมวิชาการ สอดคล้องกับเหตุผลที่บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งในองค์การเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management) มีส่วนเกี่ยวข้องส่งเสริมเกื้อกูล

ซึ่งกันและกัน เป็นการนำหลักการและวิธีการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร (วิจารณ์ พานิช. 2547) องค์กรเรียนรู้มีผลผลิตอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงานสูง ครอบคลุมที่องค์ประกอบ 4 ด้านคือ (1) ผลงานตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า (Responsiveness) , (2) เป็นผลงานหรือกระบวนการทำงานที่มีนวัตกรรม (Innovation) , (3) มีการสร้างขีดความสามารถขององค์กรและของพนักงาน (Competency) , และ (4) มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายความว่า output สูง โดยที่ input ต่ำ

1.2 เกิดการพัฒนาคน ซึ่งหมายถึง พนักงานเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงานและเกิดทักษะในการเรียนรู้ที่เรียกว่าเป็น บุคคลเรียนรู้ (Learning Person)

1.3 มีการพัฒนาความรู้ ทำให้ความรู้เพิ่มขึ้นในองค์กร และในพนักงาน

1.4 องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศักยภาพในการรับรู้ และเรียนรู้ อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งหมายถึงเป็นองค์กรเรียนรู้นั่นเอง

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม ในปีงบประมาณ 2547 กรมสุขภาพจิต มีนโยบายเน้นด้านการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณในด้านนี้ ทำให้หน่วยงานต่างๆของสถาบันราชานุกูล จัดกิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรสำหรับบุคลากรทุกระดับ จึงต้องจัดการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการหลายครั้ง เนื่องจากต้องเข้ารับการอบรม จึงควรมีการประชุมร่วมกันในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆระหว่างหน่วยงาน ทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องการพัฒนาตนเองมีจำนวนมากที่สุด โลวินเจอร์ ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง ซึ่งใช้เป็นแบบกระบวนของการเปลี่ยนแปลง (Patterns of Change) (อ้างใน สัมภาษณ์ แก้วอารมณ . 2530)

2.1 ขั้นการปกป้องตนเอง (Self-Protective Stage) ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะระมัดระวังตัวเอง มักจะหาประโยชน์จากการติดต่อกับผู้อื่น ปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่โอกาสจะอำนวย ขาดเหตุผล ยึดถือความคิดที่ตายตัว มักคอยกล่าวหาผู้อื่น และสภาพแวดล้อม

2.2 ขั้นการยอมรับตามแผน (Conformist Stage) ผู้ที่อยู่ในขั้นนั้นจะ คล้อยตามสิ่งที่เห็นและสิ่งที่สังคมยอมรับ ยึดถือความคิดที่ตายตัวไม่เปลี่ยนแปลงและอาศัยความคิดเก่าที่เคยใช้แล้วมีคุณธรรม ปฏิบัติตามเกณฑ์ของสังคม ประพฤติตัวดี ไม่สามารถแยกแยะอารมณ์ของตนเองได้ มองความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยลักษณะภายนอก เช่น อายุ เชื้อชาติ สภาพการแต่งงาน สัญชาติ เป็นต้น ไม่ใส่ใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 ขั้นการรับรู้ (Self – Awareness stage) หรือขั้นการเชื่อมต่อระหว่างการสำนึกตนและการยอมรับตามแผน (Conscientious-Conformist Transition) ขั้นนี้บุคคลเริ่ม พัฒนาการรู้ตัวของตัวเองมากขึ้น และพัฒนาความสามารถที่จะคิดแบบที่มีข้อยกเว้นที่เปลี่ยนแปลงทดแทนกันได้ และมีการแก้สถานการณ์หลายวิธี ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้บางครั้งก็รู้สึกหวั่นวิตกหรือไม่สบายใจที่จะแยกตัวจากกลุ่มสังคม จะพัวพันกับการแก้ปัญหา การหาเหตุผลในการทำงาน การปรับตัวเป็นไปตามสถานการณ์และบทบาท และมีการเอาเปรียบถ้ามีโอกาส

2.4 ขั้นการสำนึกตัว (Conscientious Stage) ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้ จะอาศัย มาตรฐานการประเมินตนเอง ไม่ยึดกฎข้อบังคับที่ตายตัว มีข้อยกเว้นและยอมรับสิ่งที่เป็นไปได้ การให้เหตุผลขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์เหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นชนิดต่างฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบซึ่งกันและกันจะเชื่อว่าแต่ละบุคคลมีชีวิตที่ต่างก็มีโอกาสที่จะเลือกได้ มีความเคารพตนเอง มีความหวังในความสำเร็จอย่างสูงส่ง มีอุดมการณ์และเป้าหมายที่วางการณ์ไกล มีแนวโน้มที่จะมองสภาพการณ์ต่างๆอย่างหนึ่งที่สังคมมองกัน เข้าใจถึงเหตุผลและพัฒนาการทางจิตวิทยา สามารถแยกแยะอารมณ์และเข้าใจตนเองลึกซึ้ง

2.5 ขั้นการเป็นตัวของตัวเอง (Individualistic Stage) เป็นขั้นที่นำไปสู่การ ปกครองตนเอง เคารพความเป็นตัวของตัวเอง สามารถแยกแยะความรู้สึกภายในของตนจากความ เป็นจริงภายนอกได้ มองชีวิตในรูปของบุคคลหรือสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลทั้งหมด ไม่ใช่มองเพียง ด้านใดด้านหนึ่ง มองตนเองและผู้อื่นในรูปที่เป็นไปได้ ไม่ใช่ด้วยอารมณ์ มีพฤติกรรมได้ตอบอุดม การณ์ที่เป็นนามธรรม มีความสามารถที่จะรวบรวมและผสมผสานแนวความคิดต่างๆมีวิธีรับรู้ ซึ่งเริ่มจากข้อสงสัย ให้ความสำคัญกับการเป็นตัวของตัวเองและแทนที่ความสำคัญของสัมฤทธิ์ผลใน การพัฒนาตนเองในขั้นต้นๆ มีการแสดงออกของความรู้สึกอย่างมีชีวิตชีวาและมีอารมณ์ขัน

2.5 ขั้นการปกครองตนเอง (Autonomous Stage) ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้มีความ สามารถที่จะวิเคราะห์ระบบสังคมของกลุ่มของตนหรือกลุ่มอื่น รู้จักที่จะเลือกและยอมรับระบบของ สังคมนั้น ที่สำคัญก็คือมีความสามารถที่จะรู้ว่าอะไรคือความขัดแย้งจากภายในตนเอง

นอกจากนี้ยังเคารพความเป็นตัวของตัวเองของผู้อื่นด้วย ในขณะที่เดียวกันก็เห็นความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2.6 ขั้นบูรณาการ (Integrated Stage) เป็นขั้นสูงสุดของการพัฒนาตนเอง มีลักษณะของการพัฒนาในรูปของปกครองตนเองบวกกับลักษณะของการประณีตประณีต ข้อขัดแย้งจากภายในตนเองอันเกิดจากความเป็นตัวเองมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะทั้งหมดที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลนั่นเอง

3. จากการสอบถามความต้องการหัวข้อกิจกรรมบรรยายวิชาการมากที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เรื่องสุขภาพทั่วไป ได้แก่ การกินอยู่ที่ถูกวิธี ธรรมชาติบำบัด และต้องการทราบเรื่องโรคต่างๆ ซึ่งการจัดกิจกรรมวิชาการที่ผ่านมาได้เน้นวิชาการ มีการปรับปรุง แก้ไขตามใบประเมินผลทุกครั้งที่ได้จัดเป็นระยะเวลา 4 ปี เป็นระยะๆ และการทราบข่าวจากเสียงตามสายมากที่สุด ควรมีการประสานงานประชาสัมพันธ์จัดความรู้ด้านสุขภาพทั่วไปเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินการจัดกิจกรรมวิชาการ ซึ่งส่งผลทำให้พัฒนาบุคลากร ประสบความสำเร็จ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการมีความพึงพอใจระดับปานกลางน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับดนตรีบำบัดต่อไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้มีความบกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กษมา แพร์ภิญโญ. (2546). *การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร* : ปรินญาณิพนธ์ ; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โกวิทย์ ชันชศิริ. (2519). *ดนตรีกับจิตใจและการประชาสัมพันธ์* . นิตยสาร
- บรรค์ชัย อ่อนมี. (2539). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7* : ปรินญาณิพนธ์ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ และ ทองฟู ชินะโชติ. (2531) . *การฝึกอบรมและการพัฒนานุเคราะห์* . กรุงเทพฯ .
- ขวลิต เหล่ารุ่งกาญจน์ . (2538) *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาซีคอนสแควร์* . ภาคนิพนธ์ .พ.บ.ม. กรุงเทพฯ : (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ . อัดสำเนา.
- ฐิพีพ อ่อนโคกสูง . (2522). *จิตวิทยาการศึกษา* .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด .
- दनัย เทียนพุดม .(2537) . *กลยุทธ์การพัฒนางาน สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ* . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2541) . *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า* . พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- งามจิต อ่อนมิ่ง . (2537). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี* : ปรินญาณิพนธ์ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคิน .(2530). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน* .พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ :เนติกุลการพิมพ์ .
- ทวีป อภิลิทธิ . (2521). *การปลูกฝังคุณความดีโดยใช้ดนตรีเป็นสื่อ* . ประชาศึกษา .
- ธีรพล เชื้อสุข และวรรณณา เปรมปริดา. (2545). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล.โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยโรงพยาบาลราชานุกูล : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข* .
- นิพนธ์ กินาวงศ์.(2526). *หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและนิตยสารการศึกษา* . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : พิมพ์เนศ .
- เรณู โกศินานนท์. (2522) . *ดนตรีศึกษา* . กรุงเทพฯ ;จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

- รำไพพรรณ ศรีโสภาค . (2511) . *ดนตรีบำบัด* : วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย .
- _____ . (2516) . *ดนตรีกับผู้สูงอายุ* . วารสารกรมการแพทย์และอนามัย .
- วสันต์ กระโจมทอง . (2538) . *ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณี สำนักงานเขตหนองจอก* . ภาคนิพนธ์ . พ.บ.ม. กรุงเทพฯ : (พัฒนาสังคม) . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ . อัดสำเนา
- วิจารณ์ พานิช . (2547) . *องค์การเรียนรู้และการจัดการความรู้* . www.Kmi .or .th
- สมพงศ์ เกษมสิน . (2536) . *การบริหาร* . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด .
- สมจิต คงรักษา . (2537) . *ความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลคณาจารย์การสอนของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย: ปรินิพนธ์ ; มหาวิทยาลัยนเรศวร .*
- สัมพันธ์ แก้วอาภรณ์ . (2530) . *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาศึกษาศาสตร์ และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. ปรินิพนธ์; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวิทย์ - อรทัย มูลคำ . (2545) . *19 วิธีจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ* . กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์ .
- สุภาพจิต . (2546) . *กรม. เอกสารการแบ่งส่วนราชการ สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.*
- สุภาพจิต . (2546) . *กรม. เอกสารแผนพัฒนามูลคณาจารย์ สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข .*
- สุโขทัยธรรมมาธิราช , มหาวิทยาลัย . (2524) . *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก .*
หน่วยที่ 11- 15 . กรุงเทพฯ : วิชาตรี .
- อำนวย แสงสว่าง . (2536) . *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* . กรุงเทพฯ : วิทยวิสุทธิ .
- Colling wood , K. (1982) . *The sound of music* . Nursing Mirror .
- Davis, Keith . (1962) . *Human Relations at work* . New York : MC Graw – Kill . LNC .
- Poter , Lyman w. and Lanler , Edward E. (1975) . *Behavior in Organization* . New York :
MC Graw – Hill . LNC .
- Pariott , S. (1969) *Music as therapy* . American Journal of Nursing .
- Vroom, W.H. (1964) *Working and Motivation* . New York : Wiley and Sons, INC.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

นางสาวชนิสรา	เวชวิรุฬห์	นักจิตวิทยา 8 หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย สถาบันราชานุกูล
นางศุภรพรรณ	ศรีหิรัญรัมย์	นักจิตวิทยา 7 สถาบันราชานุกูล
นางสาวศิริโรจน์	นาคทองแก้ว	นักสังคมสงเคราะห์ 6 ก สถาบันราชานุกูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ

คำชี้แจง

การประเมินผลการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการนี้ เป็นการรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรม

ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงและความเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการดังต่อไปนี้หรือไม่

- | | | |
|--|------------------------------|---------------------------------|
| 1. การวางแผนบริหารสินทรัพย์ (วันพฤหัสบดีที่ 3 มิถุนายน 2547) | <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
| 2. DM เรื่องหวานๆ ที่ไม่ควรมองข้าม (วันอังคารที่ 15 มิถุนายน 2547) | <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
| 3. งานบริการพันธุศาสตร์ (วันพฤหัสบดีที่ 8 กรกฎาคม 2547) | <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |

2. เพศ ชาย หญิง

- อายุ
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20-25 ปี |
| <input type="checkbox"/> 26-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-35 ปี |
| <input type="checkbox"/> 36-40 ปี | <input type="checkbox"/> 41-45 ปี |
| <input type="checkbox"/> 46-50 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี |

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> วุฒิการศึกษาสูงสุด | |
| <input type="checkbox"/> ปวช. | <input type="checkbox"/> ปวส. |
| <input type="checkbox"/> เทียบเท่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... | |

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> หน้าที่การงานในปัจจุบันของท่าน | |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการ ตำแหน่ง..... ระดับ..... | |
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | |
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว | |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... | |

6. หน่วยงานที่สังกัด

- กลุ่มอำนวยการ
- กลุ่มบริการทางการแพทย์
- กลุ่มภารกิจพัฒนาวิชาการ
- กลุ่มการพยาบาล

7. เหตุผลที่ท่านให้ความสนใจเข้าร่วมฟังกิจกรรมบรรยายวิชาการในครั้งนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หัวข้อการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการ
- หน่วยงานส่งเสริมเข้าร่วมฟัง
- ชื่นชอบของผลงานของผู้บรรยาย
- ต้องการเพิ่มพูนความรู้
- อื่นๆ (ระบุ).....

8. ท่านทราบข่าวการจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการครั้งนี้จาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไปปฐมนิเทศ / โปสเตอร์
- เสียงตามสาย
- บอร์ดอักษร
- หัวหน้าหน่วยงาน
- เพื่อนร่วมงาน
- ผู้จัด
- อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมบรรยายวิชาการ

ท่านพึงพอใจต่อการบรรยายวิชาการครั้งนี้อย่างไร โปรดตอบโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและในกรณีที่ท่าน มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมโปรดระบุไว้ท้ายข้อนั้นด้วย

หัวข้อพิจารณา	เกณฑ์พิจารณา					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ในแต่ละหัวข้อ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การประชาสัมพันธ์ เหมาะสม						
2. เพลงก่อนเริ่มกิจกรรมวิชาการ เหมาะสม						
3. หัวข้อเรื่องกิจกรรม น่าสนใจ						
4. เนื้อหาทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน						
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร						
6. โอกาส / ระยะเวลา ในการซักถาม เหมาะสม						
7. การควบคุมรักษาเวลา เหมาะสม						
8. คำถามหลังการบรรยาย เหมาะสม						
9. การจัดรางวัลให้สำหรับผู้ตอบคำถามได้ ถูกต้องเป็นการ เหมาะสม						
10. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมบรรยายวิชาการ ในภาพรวม						

ข้อเสนอแนะในการทำให้การจัดกิจกรรมบรรยายวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

1. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์เพียงใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

(หากตอบว่ามีประโยชน์น้อย หรือน้อยที่สุด ไม่ต้องตอบข้อ 2)

2. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด / ได้รับมอบหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- การพัฒนางาน
- อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 4 ความต้องการกิจกรรมบรรยายวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

โปรดระบุชื่อ กิจกรรมวิชาการ หรือกิจกรรมที่ต้องการให้บรรยาย

- ระเบียบ / การปฏิบัติ ในการทำงาน โปรดระบุเรื่อง
- การใช้เทคโนโลยีในงาน โปรดระบุเรื่อง
- ความรู้วิชาการ ในวิชาชีพเฉพาะ โปรดระบุเรื่อง
- การพัฒนาบุคลากร โปรดระบุเรื่อง
- สุขภาพทั่วไป โปรดระบุเรื่อง
- วารสารสโมสรต่างประเทศ โปรดระบุเรื่อง
- วิทยากรภายนอก โปรดระบุเรื่อง
- สรุปรหัสสืบเสาะ โปรดระบุเรื่อง
- การใช้ภาษาอังกฤษ โปรดระบุเรื่อง
- อื่นๆ โปรดระบุเรื่อง

ส่วนที่ 5 ท่านยินดีเข้าร่วมประกวดสรุปเนื้อหาการบรรยายวิชาการครั้งนี้

- ร่วมประกวด
- ไม่ร่วมประกวด

เมื่อท่านกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งคืนเจ้าหน้าที่

ขอขอบพระคุณ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเสาวลักษณ์ ช่างสมบุรณ์
 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 7
 หน่วยงาน กลุ่มงานการศึกษาและฝึกอบรม
 สถานที่ทำงาน สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
 เลขที่ 4737 ถนนดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
 ที่อยู่ 80/2 หมู่ 4 ซอยบุญศิริ (5) ถนนสุขุมวิท ตำบลบางเมืองใหม่
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
 โทรศัพท์ 02 3845804

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2530 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
- พ.ศ. 2538 ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์ สาขาบริหารสาธารณสุข
 มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช
- พ.ศ. 2544 หลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
 สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา กรมสุขภาพจิต
- พ.ศ. 2545 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม
 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

