

การพัฒนาวิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

พฤษภาคม 2556

การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

พฤษภาคม 2556

เพชรรัตน์ งามขำ. (2556) . การพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิรงค์คาเพ็ชร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และศึกษาความพึงพอใจของผู้ชมที่มีต่อชีวิตทัศน์เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท ไพร์มบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา กับ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา และแบบวัดความพึงพอใจสำหรับพนักงานบริษัท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนชีวิตทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาอยู่ในระดับดีมาก ด้านเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และความพึงพอใจของผู้ชมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

THE DEVELOPMENT OF THE VIDEO TRAINING IN "HAPPY WORKPLACE"
FOR EMPLOYEES



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Technology
at Srinakharinwirot University

May 2013

Petcharat Ngamkham. (2013). *The Development of The Video Training in "Happy Workplace" for Employees*. Master's Project, M.Ed. (Educational Technology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Boonyarith Kongkapetch.

The purposes of this research were to develop the video for employees training in "Happy Workplace" topic following quality of required standard and to study the satisfaction of employees who viewed this video.

The samples of this research were 100 employees of Prime Box MFG Company by purposive sampling. The instruments of this research were the video which is "Happy Workplace" topic training for employees and understanding tests for accomplished studying. Assessment of quality of the video for professional was evaluation of context and studying technology. Moreover, assessment of quality of the video for employees was the satisfaction evaluation. The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

In conclusion, the result of this research indicated that the "Happy Workplace" training video for employees was efficient following required standard. The results of quality assessment of context and studying technology for professional were excellent. The satisfaction of the video viewers was at a high level.

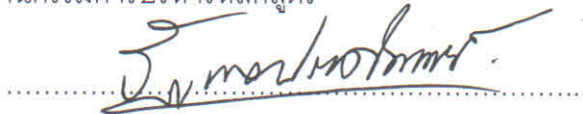
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาวิถีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace
สำหรับพนักงานบริษัท ของ เพชรรัตน์ งามข้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิ์ คงคาเพชร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร



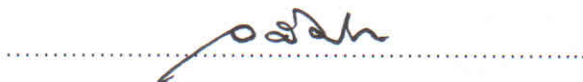
(อาจารย์ ดร. รัฐพล ประดับเวทย์)

คณะกรรมการสอบ



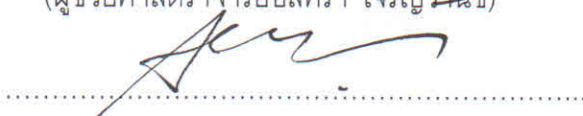
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิ์ คงคาเพชร)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อติศรา เจริญวานิช)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญชัย อินทรสุนานนท์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยฤทธิ์ คงคาเพชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ และ ให้คำปรึกษา ด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ อลิศรา เจริญวานิช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญชัย อินทรสุณานนท์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องสารนิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อสิศรา เจริญวานิช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรบุญฤทธิ์ ควรหาเวชศิษฐ์, ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน, อาจารย์ยงยุทธ ศรีแสงอ่อน, ว่าที่ร้อยเอกดร.ศรานนท์ นนทวงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา พร้อมทั้งประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ อาจารย์ดารี อารีชาติ ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการรับรองจากกระทรวงแรงงานและผู้อำนวยการบริหารงานด้านฝึกอบรมของ สภาองค์การนายจ้าง, นายปิยะ เพิ่มศักดิ์มีทรัพย์, นายดำริ เอกเจริญ, นางสาวลักษ์ ตะสูงเนิน บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด และน.ส.สิระดา แยมกลีบ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์คอสโมอุตสาหกรรม จำกัด ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหา พร้อมทั้งประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้เป็นอย่างดีซึ่งคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังที่ได้กล่าวมา เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาวีดิทัศน์ ขอขอบพระคุณบริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด และบริษัทคอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อนพนักงานที่ร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท ที่มีส่วนช่วยเหลือทั้งด้านแรงกายและแรงใจเสมอมา ขอขอบพระคุณ คุณนันทิกา หนูสม, คุณสิทธิพงษ์ คำกลิ่น ที่ได้ช่วยออกแบบงานกราฟฟิคต่างๆ ขอขอบพระคุณ คุณสุจิตรา โลหะทัต ที่ช่วยงานเทคนิคในการบันทึกเสียงให้ จนทำให้วีดิทัศน์มีความสมบูรณ์

สุดท้ายขอกราบรำลึกถึงพระคุณบิดามารดาและพี่น้องทุกๆ คน ตลอดจน คุณวานิตพล วงษ์ประสานต์ ที่คอยให้คำแนะนำเป็นกำลังใจ ส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ในที่สุด

เพชรรัตน์ งามขำ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา	7
เอกสารหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับวีดิทัศน์	9
เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม	29
ทฤษฎีจิตวิทยากับงาน HR	43
เอกสารเกี่ยวกับหลักการ Happy Workplace	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การดำเนินการทดลอง	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4 ผลการวิจัย	72
ผลการวิจัย	72
ผลการประเมินคุณภาพของวีดิทัศน์	72
ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชมวีดิทัศน์	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	82
ความมุ่งหมายของการวิจัย	82
ความสำคัญของการวิจัย	82
ขอบเขตของการวิจัย	82
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก	97
ภาคผนวก ข	102
ภาคผนวก ค	109
ภาคผนวก ง	118
ภาคผนวก จ	122
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	135

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	69
2 ผลการประเมินคุณภาพของวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รอบที่ 1	73
3 ผลการประเมินคุณภาพของวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รอบที่ 2	75
4 ผลการประเมินคุณภาพของวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 1	76
5 ผลการประเมินคุณภาพของวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 2	78
6 ผลการทดลองแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชมวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace	79
7 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชมวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์และควา มแตกต่างระหว่างการวิจัยการศึกษากับการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา	9
2 แผนภูมิแสดงกระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม	42



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทย มีผู้ที่อยู่ในวัยทำงานมากกว่า 36 ล้านคน(อายุระหว่าง 15-60 ปี) และ 14.4 ล้านคนอยู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ จากการสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานไทย โดยสำนักวิจัย เอแบคโพลร่วมกับสสส.เมื่อต้นปี 2549 พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานไทยยังอยู่ในสภาวะที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะสภาพการดำเนินชีวิตและการทำงาน เหตุผลหนึ่งคือ การที่แรงงานไทยขาดความรู้ในการใช้ชีวิต รูปแบบสังคมเมืองอุตสาหกรรมและบริการ เนื่องจากแรงงานส่วนมากมาจากภาคเกษตร กรรมทำให้ไม่เข้าใจวิธีการดำเนินชีวิตแบบสังคมเมือง(<http://www.happy8workplace.com/about>) จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงาน ดังนั้น คน ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การสร้างคนให้ร่วมกันเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

Happy Workplace คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หัวหน้าให้ความดูแลเอาใจใส่และจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข การจัดระบบสวัสดิการที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างความสมดุลของการใช้ชีวิต การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังการทำประโยชน์ให้สังคม เพื่อการบ่มเพาะจิตใจที่ดีงามของพนักงานทุกคน อาจกล่าวได้ว่า Happy Workplace เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความยั่งยืนอีกเครื่องมือหนึ่ง ซึ่งไม่เพียงการสร้างความสุขในที่ทำงาน แต่หมายถึงความสุขรอบด้านทั้งในที่ทำงาน และความสุขของการใช้ชีวิตในทุก ๆ ด้าน เพราะล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น ด้วย ความสุขคือสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการ ดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลัก ยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมากมายเพื่อจะได้สิ่งต่างๆที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุ ทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอาใจใส่ต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนา หลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาด ความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง องค์กรอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสภาวะที่ดี มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของสังคมไทยและเข้าใจง่าย จึงเกิดองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมี

คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2. Happy Heart(น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3. Happy Soul(ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 4. Happy Relax(ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต 5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 6. Happy Money(ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ 7. Happy Family(ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 8. Happy Society(สังคมดี)มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

วีดิทัศน์ทางการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ และเรียกแตกต่างกันไปตามลักษณะการใช้หรือความคุ้นเคย เช่น วีดิโอ วีดิโอเทป เทปโทรทัศน์ แถบวีดิทัศน์ แถบบันทึกภาพ แล้วแต่จะเรียกกันไป และนิยามของวีดิทัศน์ หมายถึง ภาพหรือรายการที่บันทึกด้วยเทปโทรทัศน์ ซึ่งเป็นเทปแถบแม่เหล็ก แบบเดียวกับเทปแบบตลับที่ต้องทำการส่งสัญญาณหรือต่อเชื่อมสายและเห็นภาพในเครื่องรับโทรทัศน์ สามารถนำไปใช้ได้หลายครั้ง ใช้ร่วมกับเครื่องเล่นวีดิทัศน์ และเครื่องรับโทรทัศน์และสามารถจะเล่นย้อนกลับได้ และเปิดดูเมื่อใดก็ได้ตามต้องการ

วีดิทัศน์เป็นอุปกรณ์ที่มีคุณค่ายิ่งประเภทหนึ่ง ซึ่งจากกรวยประสบการณ์ของเอ็ดการ์ เดล ได้จัดไว้ในอันดับที่ 7 (Edgar Dale. 1969:170) ว่าเป็นวีดิทัศน์เป็นได้ทั้งอุปกรณ์ที่สามารถบันทึกได้ทั้งภาพและเสียง นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษาต่างๆ เนื่องจากความสะดวกและนำมาฉายใหม่ได้ และจากความสะดวกที่นำมาเชื่อมต่อกับเครื่องรับโทรทัศน์ จึงทำให้เกิดความน่าสนใจยิ่งขึ้น เพราะจากการวิจัยพบว่า วิทยุสนใจความสนใจในการดูโทรทัศน์มากขึ้น ด้วยเทคโนโลยีของการแพร่ภาพ และความสะดวกสบายในการเชื่อมต่อกับเครื่องเล่นเทปวีดิทัศน์ นักเรียนชายมัธยมศึกษาตอนปลาย ชอบชมภาพยนตร์บันเทิง ละคร และรายการทนายปัญหา นักเรียนหญิงตอนปลาย ชอบภาพยนตร์การ์ตูนญี่ปุ่น และประชาชนทั่วไปชอบดู รายการอภิปราย บันเทิง และชมได้นานถึง 15 นาที – 1 ชั่วโมง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2541)

ดีวีดี(อังกฤษ: Digital Versatile Disc; ชื่อย่อ DVD) เป็นแผ่นข้อมูลแบบบันทึกด้วยแสง (optical disc) ที่ใช้บันทึกข้อมูลต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โดยให้คุณภาพของภาพและเสียงที่ดี ใช้การบันทึกข้อมูลที่ใช้ความละเอียดในการบันทึกที่หนาแน่น เดิมที ดีวีดีมาจากชื่อย่อว่า digital video disc แต่ในภายหลังผู้ผลิตบางรายเห็นว่าควรเปลี่ยนชื่อเป็น digital versatile disc ความเร็วในการเขียนแผ่นดีวีดี 1x มีค่าเท่ากับ 10.5 Mb/s หรือราวๆ 1.32 MB/s เครื่องเขียนแผ่นดีวีดี (DVD Writer) คือเครื่องสำหรับการบันทึกข้อมูลลงบนแผ่นดีวีดี (<https://th.wikipedia.org/wiki/>) ดีวีดี ถือเป็นสื่อที่ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลที่ต้องการพื้นที่ความจุมากๆ เช่น งานภาพยนตร์ ด้วยการใช้เทคโนโลยีการบีบอัดดี

จิตัล แผ่นดีวีดียังสามารถบันทึกได้มากกว่าแผ่นวีซีดีทั่วไปมากถึง 7 เท่า และแผ่นดีสก์ธรรมดาถึง 15 เท่า นอกจากนี้จะมีความจุที่มากกว่า เรื่องของภาพ ดีวีดียังให้ภาพที่คมชัด สมจริงได้มากกว่าวีซีดี และสามารถบรรจุเสียงภาคและตัวหนังสือบรรยายได้หลายภาษาในแผ่นเดียว อีกทั้งยังสามารถใช้งานได้ยาวนานกว่า วีดีโอ วีดีโอเทป เทปโทรทัศน์ แถบวีดิทัศน์ แถบบันทึกภาพ ซึ่งปัจจุบันไม่เป็นที่นิยมแล้ว และด้วยคุณสมบัติเหล่านี้ ทำให้ดีวีดีถูกนำมาใช้ในการผลิตเป็นวีดิทัศน์หรือ หนังสือนิ่งมากขึ้น

การผลิตรายการวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม ก็เป็นแนวทางในการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้ดี จากการประกอบด้วยภาพ เสียง และเทคนิคการตัดต่อด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และรูปแบบที่แตกต่างออกไป ซึ่งจะทำให้เกิดความน่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนเห็นความเป็นจริงมากที่สุด สามารถนำวีดิทัศน์นี้ไปเปิดเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสะท้อนปัญหาของสภาพสังคมที่เกิดขึ้นจริง สามารถใช้เป็นสื่อเพื่อใช้ในการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์

จากคุณค่าและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำรายการวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมพนักงาน เรื่อง Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน โดยบันทึกลงในแผ่น DVD เพื่อประโยชน์แก่การนำไปใช้ในการอบรมพนักงานใหม่ และเผยแพร่ความรู้ในหลักของการสร้างองค์กรแห่งความสุข แก่หน่วยงานและบุคคลที่สนใจต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงาน บริษัทที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของพนักงานบริษัท ที่มีต่อวีดิทัศน์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ที่มีต่อวีดิทัศน์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ได้แนวทางในการพัฒนาวีดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่นๆต่อไป
3. ผู้ที่ได้ชมวีดิทัศน์มีความเข้าใจในหลักการ Happy Workplace ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด 111 หมู่ 7 ซอยมหาชัย บางนา-ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี สมุทรปราการ ปี 2554 รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ฝ่ายสำนักงาน บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด ปี 2554 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 100 คน

เนื้อหาที่ใช้ในการทดลอง

เป็นเนื้อหาจากหลักการ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน แบ่งเป็น 8 เรื่อง

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)

เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)

เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)

เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม** หมายถึง รายการวีดิทัศน์ที่ผลิตขึ้นโดยมีเนื้อหาถึงหลักความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งตัวอักษร ภาพนิ่งภาพ ภาพเคลื่อนไหว เสียงประกอบ โดยบันทึกในแผ่น DVD ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้สำหรับการฝึกอบรม

2. **การพัฒนาวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม** หมายถึง การผลิตและการหาคุณภาพของบทเรียนวีดิทัศน์ เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา และปรับปรุงแก้ไขจนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. **คุณภาพของวิถีทัศน์** หมายถึง ผลจากการประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่มีต่อวิถีทัศน์ เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าประเมินอยู่ในระดับดี

4. **ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานบริษัทที่มีต่อวิถีทัศน์เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

5. **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน** หมายถึง ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ของพนักงานบริษัทที่มีต่อวิถีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace ซึ่งวัดได้จากคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและหาคุณภาพแล้ว

6. **ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานทางด้านทรัพยากรบุคคล มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 10 ปี ระดับปริญญาโทมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีและในระดับระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 3 ปี

7. **ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 10 ปี ระดับปริญญาโทมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี และในระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 3 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
 - 1.1 การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา
2. เอกสาร หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับวิดิทัศน์
 - 2.1 ความหมายของวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.2 คุณค่าของวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.3 ขั้นตอนในการผลิตรายการวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.4 รูปแบบของรายการวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.5 ประเภทของรายการวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.6 ข้อดีของวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.7 ข้อจำกัดของวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
 - 2.8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
3. เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 3.1 แนวคิดในการฝึกอบรม
 - 3.2 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 3.3 วิธีการและรูปแบบการฝึกอบรม
 - 3.4 ขั้นตอนการฝึกอบรม
 - 3.5 การประเมินผลและติดตามการฝึกอบรม
4. ทฤษฎีจิตวิทยากับงาน HR
5. เอกสารเกี่ยวกับหลักการ Happy Workplace
 - 5.1 แนวคิดเรื่อง ความสุข
 - 5.2 แนวคิดความสุขในองค์กร
 - 5.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
 - 5.4 แนวปฏิบัติเพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข

1. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือเรียกชื่อย่อว่า R&D เป็นการประยุกต์ที่มุ่งคิดค้นแนวทางหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อสนองความจำเป็นหรือเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะที่สำคัญบางประการ การวิจัยและพัฒนา มีจุดเริ่มต้นในวงการทหารตั้งแต่สมัยสงครามโลกที่มีการวิจัยคิดค้นอาวุธยุทธศาสตร์ใหม่ๆ ต่อมาขยายเข้ามาในวงการอุตสาหกรรม มีการคิดค้นพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการแข่งขันในการผลิตและค้าขาย การคิดค้นและพัฒนาต่างก็อาศัยกลวิธีทางการวิจัยที่ช่วยให้การคิดค้นนั้น สะดวก มีเหตุผลและมีคุณภาพที่พิสูจน์ได้จริง ในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีการนำการวิจัยและพัฒนามาใช้อย่างกว้างขวางในวงการศึกษานี้ ซึ่งเรียกว่าการวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคิดค้นแนวปฏิบัติใหม่ๆ ที่เรียกว่านวัตกรรม (Innovation) ที่มุ่งแก้ปัญหาบางประการของการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาในแง่มุมต่างๆ เช่น นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมวิธีสอน นวัตกรรมทางด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่นิยมใช้กันมาก คือ การใช้วิธีระบบ (Systems Approach) ดังมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดปัญหา
2. กำหนดผลที่ต้องการ (วัตถุประสงค์)
3. กำหนดแนวทางเลือก
4. เลือกแนวทางที่น่าจะได้ผล โดยการหาข้อจำกัด และปัจจัยที่เอื้อประโยชน์
5. ดำเนินการพัฒนา
6. ทดลองและประเมินผล
7. ปรับปรุงและนำไปใช้

1.1 การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาการทดสอบภาคสนามและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ ถึงแม้ว่าการพัฒนาสื่อจะประกอบไปด้วยการวิจัยพื้นฐานคือการค้นพบใหม่ๆ ในทางตรงกันข้ามเป้าหมายของการวิจัยและพัฒนา คือ การนำความรู้ที่ศึกษาได้ไปพัฒนาสื่อให้สามารถใช้ได้ในโรงเรียน หรือกล่าวได้ว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นตัวเชื่อมระหว่างการวิจัยทางการศึกษา และแบบฝึกหัดทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้สื่อการศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วย การวิจัย การค้นคว้าส่วนประกอบของสื่อเพื่อนำมาพัฒนา ซึ่งก็เป็นการวิจัยพื้นฐานใน

การศึกษาค้นคว้าด้วยเช่นกัน การพัฒนาทางการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสามประการคือ จุดประสงค์ ยุทธศาสตร์ และการประเมินผล ได้ช่วยสร้างขอบข่ายของวิธีการในการพัฒนาการเรียน การสอนการพัฒนาการเรียนการสอน (กรมวิชาการ.2534: 31-32) ได้ให้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กันดังต่อไปนี้

1. เลือกหัวข้อที่จะสอน
2. ระบุจุดมุ่งหมายทั่วไปที่จะบรรลุได้โดยอาศัยหัวข้อนั้น
3. บอกลักษณะที่สำคัญของกลุ่มผู้เรียนซึ่งจะต้องออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกัน
4. กำหนดเนื้อหาสาระที่จะให้เป็นหนทางไปสู่จุดประสงค์
5. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย
6. สร้างแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อทราบพื้นฐานภูมิหลัง และระดับความสามารถในปัจจุบันของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่สอน
7. เลือกกิจกรรมการสอนและการเรียน และแหล่งความรู้สำหรับการเรียนการสอนที่จะช่วยให้เรียนเนื้อหาสาระได้บรรลุจุดประสงค์
8. อาศัยบริการสนับสนุนที่จำเป็น เช่น งบประมาณ บุคลากร เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อุปกรณ์ และตารางการทำงาน ที่จะดำเนินการตามแผนการเรียนการสอน
9. ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนด พร้อมด้วยแรงคิดที่จะปรับปรุงส่วนใดก็ตามของแผนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น แล้วประเมินผลใหม่อีกครั้งหนึ่ง

บอร์ก และกอลล์ (Borg; & Gall. 1989: 782) ได้กล่าวถึงหลักการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Education Research and Development หรือ R&D) เป็นการพัฒนาการศึกษาโดยพื้นฐานของการวิจัย (Research Based and Education Development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษาโดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยาเป็นเป้าหมายหลัก คือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและประเมินผล หรือตรวจสอบผลผลิตทางการศึกษา (Education Product) อันหมายรวมถึง หนังสือ วัสดุ คุรุภัณฑ์ทางการศึกษาและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่วิธีสอน การจัดโปรแกรมทางการศึกษา จุดเน้นหลักของการวิจัยและพัฒนาในยุคปัจจุบัน มักจะถูกจัดให้อยู่ในระดับต้นๆของโปรแกรมการพัฒนาต่างๆเสมอ ซึ่งโปรแกรมต่างๆเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นระบบการเรียนรู้ที่ซับซ้อนและจะต้องจัดเตรียมทำวัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรเฉพาะด้านที่เหมาะสม

การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษาแตกต่าง จากการศึกษา 2 ประการ คือ

1. เป้าประสงค์ (Goal) การจัดการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยพื้นฐาน หรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา

มุ่งพัฒนา และการตรวจสอบคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา แม้ว่ากาวิจัยประยุกต์ทางการศึกษา หลายโครงการมีการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา เช่น การวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีสอน หรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนาสื่อ หรือผลผลิตทางการศึกษา สำหรับการสอนแต่ละระบบแต่ ละผลผลิตเหล่านี้ โดยใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่ การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป

2. การนำไปใช้ การวิจัยทางการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริง อย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากอยู่ในตู้ไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา”

อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามีใช้สิ่งที่ทดแทนการวิจัยทางการศึกษา คือ เป็นตัวเชื่อม เพื่อแปลงไปสู่ผลผลิตทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้ กลยุทธ์การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็น การใช้ผลจากการวิจัยทางการศึกษา(ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยประยุกต์)ให้เป็น ประโยชน์มากขึ้น ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ และความแตกต่างได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างการวิจัยการศึกษากับการวิจัยและ พัฒนาทางการศึกษา

2. เอกสาร หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับวีดิทัศน์

2.1 ความหมายของวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา

คำว่า วีดิทัศน์ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เรียกชื่อต่างกันไปตามลักษณะการ ใช้และความคุ้นเคย เช่น วีดิโอ วีดิโอเทป วีดิโอคาสเซต เทปโทรทัศน์ แถบวีดิทัศน์ แถบบันทึกภาพ หรือ

ภาพทัศน์แล้วแต่จะเรียกกันไปแต่ในความหมายแล้วก็คือสิ่งเดียวกันนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและนิยามของวีดิทัศน์ไว้ที่สอดคล้องกันดังนี้ หมายถึง ภาพหรือรายการที่บันทึกด้วยเทปโทรทัศน์ซึ่งเป็นแถบแม่เหล็ก แบบเดียวกับเทปบันทึกเสียงที่เป็นม้วนหรือตลับในรูปแบบแม่เหล็กไฟฟ้าระบบส่งสัญญาณไม่ต้องใช้สายและไม่ต้องออกอากาศโดยส่งสัญญาณผ่านเครื่องเล่นวีดิทัศน์ (Video player) และเห็นภาพในเครื่องรับโทรทัศน์ สามารถนำไปใช้ได้หลายครั้งร่วมกับเครื่องเล่นวีดิทัศน์และเครื่องรับโทรทัศน์สามารถจะเล่นย้อนกลับได้และสามารถเปิดดูเมื่อใดก็ได้ตามต้องการ

กิดานันท์ มลิทอง (2536: 144) กล่าวถึง วีดิทัศน์ว่า ตามปกติคนเรามักจะเรียกกันว่า วิดีโอเทป แปลว่า เทปบันทึก โดยแบ่งเป็น วัสดุแถบวีดิทัศน์และอุปกรณ์เครื่องเล่น แถบที่ใช้บันทึกภาพและเสียงไว้ในรูปของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า สามารถลบแล้วลงใหม่ได้ เช่นเดียวแถบเสียงนำมาใช้ได้หลายครั้ง สามารถเลือกดูได้ตามต้องการ

วีดิทัศน์ หมายถึง เครื่องที่แสดงภาพเพื่อความเพลิดเพลิน (ราชบัณฑิตยสถาน: 2532 อ้างถึงใน ภูษิต อานมณี: 2541) มาจากคำว่า Video

วีดิทัศน์ หมายถึง กระบวนการบันทึก หรือเก็บสัญญาณทางด้านภาพและสัญญาณทางด้านเสียงไว้ในสื่อกลางที่เป็นวัสดุทางแม่เหล็กไฟฟ้า และรวมไปถึงกระบวนการถ่ายทอดภาพและเสียงโดยผ่านอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่ผู้รับด้วย (ภูษิต อานมณี: 2541; อ้างอิงจาก บุญเที่ยง จุ้ยเจริญ. 2534)

แถบวีดิทัศน์ หมายถึง แถบแม่เหล็กที่ใช้สำหรับบันทึกเสียง และภาพเคลื่อนไหว แล้วสามารถนำมาเล่นกลับได้ตามปกติ จะใช้กับเครื่องเล่นแถบวีดิทัศน์ (ภูษิต อานมณี: 2541; อ้างอิงจาก Rowntree. 1981)

แถบวีดิทัศน์ หมายถึง วัสดุที่สามารถใช้บันทึกภาพและเสียงไว้พร้อมกันในแถบเทปในรูปแบบของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าและยังสามารถบันทึกและลบใหม่ได้เช่นเดียวกับเทปบันทึกเสียง(กิดานันท์ มลิทอง: 2536)

สมหมาย ตติยะวรรณ (2540) วีดิทัศน์ หรือ ที่นิยมเรียกกันทับศัพท์ว่า วิดีโอเทป (videotape) ตามบัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถานเรียก วิดีโอ ว่าวีดิทัศน์ ซึ่งคำว่า “วีดี” มาจาก คำว่า “วีดิ” ในภาษาสันสกฤต หมายถึง ความเพลิดเพลิน(Enjoyment หรือ pleasure) ส่วนคำว่า “ทัศน์ะ” หมายถึง การดู ดังนั้น วีดิทัศน์ จึงหมายถึง เครื่องที่แสดงภาพเพื่อความเพลิดเพลิน ซึ่งเป็นศัพท์บัญญัติที่เป็นคำไทย ส่วนคำว่า “วีดีโอ” เป็นคำทับศัพท์ สำหรับการใช่วีดิทัศน์ในด้านการเรียนการสอน บัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้บัญญัติไว้ว่า “วีดิทัศน์” หมายถึง แถบบันทึกภาพที่ผลิตเพื่อเป็นบทเรียน โดยเฉพาะโดยมีจุดประสงค์เพื่อนำมาใช้ประกอบการ

เรียนการสอนในสถาบันการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้นโดยพึงหลักสูตรในการจัดรายการ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า วิดีทัศน์ หมายถึง การบันทึกภาพและเสียงด้วยกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กล้องโทรทัศน์ ลงบนแถบแม่เหล็ก แล้วสามารถนำมาเล่นถ่ายทอดออกมาเป็นภาพและเสียงเหมือนตอนบันทึกโดยเครื่องเล่นวีดิทัศน์ออกมาทางเครื่องรับโทรทัศน์

วีดิทัศน์ ในปัจจุบันได้รับความนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ตามบ้านเรือน สถาบันการศึกษา และรายการโทรทัศน์ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้ความสนใจในด้านการใช้ประโยชน์ทางด้านสื่อวีดิทัศน์มาใช้ประกอบแนวทางทางการศึกษา เพื่อการเรียนการสอน การสื่อสาร การแสดงให้เห็นภาพ การสาธิต การฝึกอบรม เนื่องจากวีดิทัศน์มีความสะดวกต่อการนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นจำนวนหลาย ๆ ครั้งได้ตามความต้องการ ข้อดีสำหรับการสอน คือสามารถเลือกภาพดูได้ตามต้องการโดยการเลื่อนหน้าเลื่อนหลัง หยุดภาพก็ได้ และในเครื่องเล่นบางชนิดยังสามารถดึงภาพออกเพื่อขยายได้อีกด้วยรวมถึงเทคนิคการตัดต่อ และสร้างที่น่าสนใจได้จากเทคนิคอื่น ๆ ได้อีกด้วย

2.2 คุณค่าของวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา

วีดิทัศน์ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐบาล รวมถึงสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ก็ได้ให้ความสนใจที่จะนำสื่อวีดิทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน เพราะสามารถเก็บรักษาได้ง่าย เคลื่อนย้ายสะดวก ราคาถูก และสามารถสร้างได้หลายรูปแบบ วีดิทัศน์เป็นสื่อการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมาก เพราะสามารถที่จะเห็นทั้งภาพและได้ยินเสียงจึงสามารถให้ความรู้ได้ทุกรูปแบบ ตั้งแต่ความรู้ง่าย ๆ ไปหากระบวนการที่ซับซ้อนได้ เป็นเครื่องมือที่สามารถจะสอนได้เหมือนกับสอนโดยครูโดยตรงเหมือนกัน เอาชนะอุปสรรคการเรียนรู้ได้หลายประการเพราะได้รวมเอาสื่ออื่น ๆ ไว้ด้วย(สมหมาย ตติยะวรรณท์. 2540; อ้างอิงจาก พินิต วัฒนโธ. 2520)

พินิต วัฒนโธ (2520: 11) ได้กล่าวถึงคุณค่าของเทปวีดิทัศน์ไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือที่เข้าถึงคนหมู่มากพร้อม ๆ กัน
2. เป็นเครื่องมือที่จะเอาชนะอุปสรรคในการเรียนรู้หลายประการ เพราะวีดิทัศน์สามารถเสนอแนวคิด สร้างทัศนคติ ให้ข่าวสารโดยไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางภาษาสูงหรือต้องอยู่ในเหตุการณ์ด้วย

3. มีความเป็นปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น สะท้อนหรือสอนในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4. สามารถนำอุปกรณ์อื่นๆ เช่น ของจริง รูปภาพ ภาพยนตร์ ฯลฯ มาใช้ร่วมกับเทป วีดิทัศน์ ได้สะดวก และการใช้อุปกรณ์หลายอย่างนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียนได้ดี

5. การวิจัยพบว่าเทปวีดิทัศน์ใช้สอนเกี่ยวกับหลักการคิดรวบยอดและกฎเกณฑ์ได้ดี

วีดิทัศน์มีขอบเขตความสามารถในการให้ข่าวสารข้อเท็จจริงในระดับปานกลาง ความสามารถในการให้หลักการและความสัมพันธ์ในระดับสูง ความสามารถในการให้ติดตามความต่อเนื่องของกระบวนการในระดับสูง ความสามารถในการให้ตัดสินใจและการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง ความสามารถในการให้เปลี่ยนพฤติกรรมในระดับสูง ความสามารถในการให้ลงมือกระทำโดยใช้ทักษะในระดับต่ำ ความสามารถในการให้พัฒนาทัศนคติ ความคิดเห็นในระดับปานกลาง (อรรถวรรณ ปิลาธิโธวาท. 2542)

ชม ภูมิภาค (2538: 28) กล่าวถึงคุณค่าของวีดิทัศน์ต่อการเรียนการสอนไว้หลายประการ เช่น

1. เป็นสื่อการสอนที่รวมเอาสื่อหลายอย่างมาใช้ร่วมกันอย่างสะดวก ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

2. สามารถนำรูปธรรมมาประกอบการสอนได้สะดวกและรวดเร็ว

3. สามารถบังคับการดูจากผู้เรียนได้ด้วยวิธีการถ่ายภาพ เช่น การถ่ายภาพในระยะใกล้

4. เป็นสื่อที่นำความชำนาญของฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมเสนอสาระให้แก่ผู้เรียน

5. มีความใหม่ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเกิดความเป็นจริง

6. มีการบันทึกเทปยิ่งทำให้การใช้ประกอบการสอนมีความสะดวกขึ้นจะใช้เมื่อไหร่ก็ครั้งก็ได้ กิดานันท์ มลิทอง (2536: 146) กล่าวถึงข้อดีของโทรทัศน์ไว้ว่า

1. สามารถใช้โทรทัศน์ในสภาพที่มีผู้เรียนเป็นจำนวนมากและผู้สอนจำนวนจำกัดเพราะสามารถแพร่ภาพและเสียงไปยังห้องเรียนต่างๆ และผู้เรียนที่อยู่ทางบ้านได้

2. เป็นสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำสื่อหลายอย่างมาใช้ร่วมกันได้สะดวกในรูปแบบของสื่อประสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์เป็นสื่อที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความสามารถพิเศษในแต่ละแขนงมาสอนได้สามารถสาธิต (Demonstrate) ได้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นในสิ่งที่ต้องการโดยสามารถใช้เทคนิคการถ่ายใกล้ (Close up) เพื่อขยายภาพหรือวัสดุเพื่อให้ผู้เรียนเห็นได้อย่างชัดเจน ช่วยปรับปรุงเทคนิคการสอนของครูประจำและครูฝึกสอน เช่น ในการสอนแบบจุลภาค เป็นสื่อที่สามารถนำรูปธรรมมาประกอบการสอนได้อย่างสะดวก

รวดเร็วช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการรับรู้ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพราะสามารถแพรวภาพ และเสียงของเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นหรือเรื่องราวที่อยู่ไกล ๆ มาให้ชมได้

ศักดิ์ธรงค์ แสงพิทักษ์ (ประสาน นันทเสน. 2545:16; อ้างอิงจาก ศักดิ์ธรงค์ แสงพิทักษ์. ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงข้อดีในการใช้โทรทัศน์เพื่อการศึกษาว่า โทรทัศน์ดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้ดี นักเรียนจะเรียนด้วยความพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อโทรทัศน์ และกล่าวว่าบทเรียนที่ใช้สอนทาง โทรทัศน์ไม่ขัดกับบทเรียนที่เรียนตามปกติ

จากเอกสารต่างๆ สรุปได้ว่าวีดิทัศน์สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้อย่างมีคุณค่า ดังนี้ สามารถนำสิ่งต่างๆ เข้ามารวมกันในรูปแบบของสื่อประสมได้ใช้สอนได้ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็กมีประสิทธิภาพในการสื่อสารสูง เพราะประกอบด้วยทั้งภาพ และเสียง สามารถสื่อความหมายได้เข้าใจง่าย สามารถสร้างขึ้นเองได้ไม่ยากนัก สามารถใช้สอนแทนครูได้ สามารถสร้างสถานการณ์หรือจำลองเหตุการณ์ได้เพื่อให้เห็นความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สามารถใช้เทคนิคต่างๆ ในการนำเสนอได้ เช่น การตัดต่อ กราฟิกต่างๆ มีความทันสมัยสามารถทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ วีดิทัศน์การสอน จึงจัดว่าเป็นสื่อที่มีบทบาทและมีคุณค่าต่อการศึกษาอย่างยิ่ง สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในการเรียนรู้ และยังเป็นการเรียนรู้ได้โดยสอดคล้องความบันเทิงได้โดยขึ้นอยู่กับเราจัดรูปแบบในการนำเสนอ เพราะการสร้างวีดิทัศน์สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสร้างในรูปแบบ เกมส์ สารคดี ละคร สาระละคร บรรยาย สาริต บันทึกจากสถานการณ์จริง

2.3 ขั้นตอนในการผลิตรายการวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา

การผลิตรายการวีดิทัศน์เพื่อการศึกษาแตกต่างจากรายการอื่นๆ ที่ต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการให้การเรียนรู้แก่กลุ่มผู้ชมอย่างสูง งานเทคนิคต่างๆ จึงต้องเสริมต่อการส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ทั้งสิ้น ขั้นตอนในการผลิตรายการโทรทัศน์เป็นสิ่งแรกที่ควรศึกษา ในเรื่องนี้อรรถพร ฤทธิเกิด (2541: 56-66) ได้เสนอแนะขั้นตอนในการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาไว้ดังนี้คือ

2.3.1 ขั้นตอนการวางแผนการผลิต (Planning)

การวางแผนการผลิตรายการโทรทัศน์จำเป็นต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าก่อนการถ่ายทำซึ่งอาจจะใช้เวลานานเป็นสัปดาห์หรือเดือนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของรายการและกระบวนการผลิตรายการ แต่การมีเวลาในการวางแผนนานมากย่อมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของรายการมากขึ้น

ขั้นตอนการวางแผนการผลิต (Planning) นั้น เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการการผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งมีความสำคัญต่อรายการโทรทัศน์มาก การวางแผนที่ดีย่อมส่งผลถึงรายการที่ผลิตออกมา ด้วยขั้นตอนในการวางแผนการผลิตรายการ จะต้องพิจารณาดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายและวิเคราะห์เนื้อหาในการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาผู้ผลิตรายการจะต้องศึกษาเนื้อหาในหลักสูตรวิชานั้นๆ ต้องทราบจุดมุ่งหมายทั่วไปของเนื้อหาแล้วนำเนื้อหา มาวิเคราะห์ ตั้งวัตถุประสงค์และกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ จิตพิสัย ทักษะพิสัย และพุทธิพิสัย เพื่อให้สามารถวัดได้และควรกำหนดวิธีการนำไปใช้ด้วยว่าจะนำไปใช้กับการสอนในลักษณะใด ในการวิเคราะห์เนื้อหาที่จะนำมาผลิตในรายการนั้น จะต้องมีความเหมาะสมเพียงใดกับการใช้สื่อประเภทโทรทัศน์ สื่อชนิดอื่นจะมีประสิทธิภาพต่อเนื้อหานี้มากกว่าหรือไม่

2. ศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ในการผลิตรายการโทรทัศน์ที่ดี ผู้ผลิตจะต้องรู้จักกลุ่มเป้าหมายของตนเป็นอย่างดี เพื่อให้รายการโทรทัศน์นั้นเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขั้นนี้จะเป็นการให้รายละเอียดแก่ขั้นอื่นๆ สิ่งที่ควรพิจารณาวิเคราะห์ คือ เพศ วัย ภูมิหลังทางวัฒนธรรม พื้นฐานการศึกษา และระดับความรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาของรายการที่ผลิตออกมา

3. ศึกษาปัญหาและข้อขัดข้องการผลิตศึกษาว่ามีแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิตอะไรบ้าง มีเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่มีจะหาได้จากแหล่งใด ศึกษาว่ามีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการผลิตรายการเพียงใด เช่น กล้องโทรทัศน์ เครื่องบันทึกเทป เครื่องตัดต่อลำดับภาพ ซึ่งเครื่องมือและอุปกรณ์เหล่านี้ ผู้ผลิตจะต้องเข้าใจขีดความสามารถในการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร ถ้าไม่มีผู้ที่มีประสบการณ์ในการผลิตรายการเลย ก็จำเป็นต้องหาผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ

2.3.2 ขั้นตอนเตรียมการก่อนการผลิต (Pre Production)

เมื่อได้มีการวางแผนการผลิตรายการเรียบร้อยแล้วในขั้นตอนต่อไปผู้ผลิตรายการจะต้องเตรียมการก่อนการผลิตรายการจริง ทั้งในส่วนของ การเตรียมบุคลากร การเตรียมงานกราฟิก การเตรียมฉากและอุปกรณ์ประกอบ การเตรียมการอื่นๆ การซ่อมต่างๆ ดังนี้

1. การเตรียมบุคลากร

ในการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาจะต้องมีบุคลากรร่วมกันหลายฝ่าย ในขั้นตอนนี้ผู้ผลิตรายการจะต้องติดต่อบุคลากรผู้ทำหน้าที่ต่างๆ บางทีบุคคลเดียวอาจทำหน้าที่หลายอย่างและบุคลากรที่จำเป็นต้องติดต่อได้แก่

เขียนบทโทรทัศน์ (Script Writer) ถ้าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ไม่สามารถที่จะเขียนบทได้ด้วยตัวเองจำเป็นต้องติดต่อหาผู้เขียนบทถึงแม้ผู้ผลิตรายการจะไม่ได้เขียนบทด้วยตัวเองก็ตามก็ต้องทำงานร่วมกับผู้เขียนบทอย่างใกล้ชิด

ผู้กำกับรายการ(Production Director)ผู้ผลิตรายการบางคนทำหน้าที่ทั้งสองอย่างคือเป็นทั้งผู้ผลิตรายการและผู้กำกับรายการไปด้วยกันซึ่งย่อมหมายถึงว่าผู้ผลิตรายการจะต้องรับภาระหนักยิ่งขึ้นถ้ายังไม่มีผู้กำกับรายการ ผู้ผลิตรายการจะต้องรับหาผู้กำกับรายการให้เร็วที่สุด เพราะในขั้นตอนการเตรียมผู้กำกับรายการจะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้ผลิตรายการเช่นการมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานในหน้าที่ต่างๆเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จะต้องใช้ในการถ่ายทำเมื่อได้รับบทมา ผู้กำกับรายการควรจะศึกษาบทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน ต้องทราบทุกฉาก ทุกตอน ว่าใคร พูดอะไร กับใคร ที่ไหน เวลาใด ผู้แสดงเคลื่อนไหวตัวไปที่ตำแหน่งใดบ้าง การเคลื่อนกล้อง ตำแหน่งไมโครโฟน เขียนผังรายการ ทำเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์เพื่อการสื่อความหมายอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผลิตรายการและควบคุมดูแลความเรียบร้อย

ฝ่ายเทคนิค (Technical Director) เมื่อได้ผู้กำกับแล้วจะต้อง กำหนดตัวบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ต่างๆเช่น กำกับภาพ กำกับเสียง กำกับแสง และเจ้าหน้าที่ประจำกล้องเป็นต้น โดยผู้ผลิตรายการและผู้กำกับรายการจะต้องร่วมกันกำหนดตัวบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานหน่วยงานโทรทัศน์บางแห่งอาจมีตัวบุคคลจำกัดทำหน้าที่นั้นๆอยู่แล้วก็ไม่ต้องมีความจำเป็นในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวบุคคล เพียงแต่เป็นการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเท่านั้น

ผู้ร่วมรายการหรือผู้แสดง (Talent or Actor) การแสดงแต่ละบทบาทย่อมต้องใช้ผู้แสดงที่แตกต่างกัน ผู้เขียนบทย่อมมีความเข้าใจในเรื่องได้เป็นอย่างดี จึงเป็นบุคคลหนึ่งที่ควรมีส่วนร่วมในการสรรหาผู้แสดงผู้กำกับรายการที่มีประสบการณ์ในการกำกับย่อมทราบดีว่าบทบาทไหนควรให้ใครเป็นผู้แสดงจึงจะเหมาะสมการตัดสินใจในการเลือกตัวแสดงควรกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลดังกล่าวเพราะมีความเข้าใจในบทบาทการแสดงได้ดีและคุ้นเคยต่อการแสดงหน้ากล้องแต่มีข้อเสียตรงที่ต้องเสียค่าจ้างแพงเรื่องบางลักษณะอาจไม่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้แสดงอาชีพ เช่น รูปแบบการสาธิต ผู้ที่รู้และเข้าใจเนื้อหาและวิธีการสาธิต ย่อมแสดงได้ดีกว่า ถ้าเป็นการผลิตเรื่องทางเทคนิคที่ซับซ้อน ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำด้วยเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นบทบาทแสดงที่ง่ายอาจจะใช้ใครร่วมแสดงก็ได้

2. การเตรียมงานกราฟิก (Graphic)

เมื่อได้เตรียมบท เตรียมบุคลากรแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องเตรียมล่วงหน้าก่อนการผลิตรายการคือ งานกราฟิก งานกราฟิกที่จำเป็นจะต้องใช้ในการผลิตรายการมี 2 ลักษณะคือ

1) งานกราฟิกเริ่มรายการหรือไตเติ้ล ซึ่งมักจะมีทั้งตอนเริ่มต้นรายการ และตอนจบรายการประกอบด้วย ส่วนบอกชื่อเรื่อง ผู้ร่วมรายการ เป็นต้น

2) งานกราฟิกในรายการ ซึ่งอาจจะเป็นภาพวาด ตัวอักษร หรือคำอธิบายใดๆ ที่จะทำให้ผู้ดูมีความเข้าใจยิ่งขึ้น

3. การเตรียมฉากและอุปกรณ์ประกอบ (Set and Props)

การเตรียมฉากและอุปกรณ์ประกอบ มีความจำเป็นสำหรับการผลิตรายการในห้องจัดรายการหรือสตูดิโอมากเพราะต้องเตรียมทุกอย่างให้พร้อม ถ้าเป็นฉากที่ต้องการแสดงให้ดูสมจริงผู้จัดจะต้องพิถีพิถันมาก ผู้กำกับรายการจะต้องคอยแนะนำอย่างใกล้ชิด ถ้าเป็นฉากนอกสถานที่ ส่วนมากจะใช้สิ่งต่างๆที่มีอยู่ในบริเวณนั้น ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจเลือกสถานที่ในการถ่ายทำเป็นเครื่องชี้ว่าสถานที่นั้นมีความเหมาะสมดีแล้วเพียงแต่จัดอีกเล็กน้อยก็ใช้ได้ ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดฉากและสิ่งประกอบได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ผู้ผลิตรายการยังต้องเตรียมเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายของผู้แสดงให้เหมาะสมกับเรื่อง เตรียมดนตรี เสียงประกอบและไมโครโฟน

4. การซ้อม (Rehearsal)

การซ้อมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการเตรียมการผลิตรายการ เมื่อได้เตรียมทุกอย่างแล้วก็ควรกำหนดนัดหมายซ้อม การซ้อมมักเป็นปัญหาสำคัญในการผลิตรายการโทรทัศน์รายการต่างๆ อันเนื่องมาจากความไม่พร้อมเพรียงกันเมื่อถึงเวลานัดซ้อม บางครั้งมีเวลาซ้อมไม่เพียงพอถ้ามีการซ้อมที่ไม่ดีพอก็จะเป็นผลทำให้รายการไม่มีความสมบูรณ์และมีความผิดพลาดมาก

2.3.3 ขั้นตอนการผลิต (Production)

เมื่อได้มีการวางแผนการผลิตรายการและเตรียมการผลิตรายการเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ ขั้นตอนการผลิตรายการซึ่งขั้นตอนนี้ก็เป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญ ถ้าผู้ผลิตรายการได้ดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วอย่างดี ความผิดพลาดของการดำเนินการผลิตรายการที่จะมีขึ้นนั้นก็จะมีน้อยมาก และย่อมหมายถึงคุณภาพของรายการก็จะดีตามไปด้วย

ในขั้นตอนการดำเนินการผลิตรายการ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานทางเทคนิคต่างๆ เช่น การกำกับรายการ กำกับการแสดง กำกับเวที การบันทึกภาพและเสียง ซึ่งในขั้นตอนการดำเนินการผลิตรายการนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทนี้คือ

1. การดำเนินการผลิตรายการในห้องจัดรายการหรือสตูดิโอ (Indoor Studio Shooting) เป็นการดำเนินการผลิตรายการในสตูดิโอ โดยมีการจัดฉากสำหรับถ่ายทำ ภายในห้องสตูดิโอจะใช้

กล้องหลายกล้องในการถ่ายทำ ขณะเดียวกันภายในห้องควบคุมก็จะมีผู้กำกับรายการทำหน้าที่สั่งการ และทำงานประสานงานกับบุคลากรฝ่ายอื่นๆในการผลิตรายการในสตูดิโอนี้มี 2 แบบ คือ

1) บันทึกเทปโทรทัศน์แบบรายการสด เป็นรายการที่เหมือนกับการถ่ายทอดสดที่จะบันทึกเทปโทรทัศน์ตั้งแต่ต้นจนจบรายการโดยไม่มีการหยุดเลย ผู้ผลิตรายการลักษณะนี้จะต้องวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี ผู้กำกับรายการจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์สูง รายการลักษณะนี้จะสำเร็จในตัวในขั้นนี้เลย

2) บันทึกเทปรายการโทรทัศน์ทีละส่วน เป็นรายการที่แบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ และบันทึกเทปโทรทัศน์ในส่วนนั้นทีละส่วน ทำให้ผู้กำกับรายการและบุคลากรฝ่ายอื่นๆ ทำงานในส่วนนั้นได้อย่างพิถีพิถัน รายการลักษณะนี้จะต้องอาศัยการตัดต่อลำดับภาพ และการทำภาพพิเศษในภายหลังอีกหลายครั้ง

2. การดำเนินการผลิตรายการนอกสถานที่ (Outdoor Shooting)

เป็นการดำเนินการผลิตรายการนอกห้องสตูดิโอ โดยถ่ายทำจากสถานที่จริงอาจจะเป็นการใช้ตัวแสดงหรือถ่ายจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงๆ โดยไม่ใช้ตัวแสดงก็ได้ ซึ่งจะขจัดความยุ่งยากในการออกแบบฉาก แต่จะต้องมีการเตรียมการก่อนออกไปถ่ายทำนอกสถานที่เป็นอย่างดีในการผลิตรายการนอกสถานที่มี 2 แบบคือ

1) Electronic New Gathering (ENG) เป็นการผลิตรายการโทรทัศน์โดยใช้กล้องเพียงตัวเดียวและเครื่องบันทึกเทปแบบเคลื่อนที่ (Portable) เช่นเดียวกับการผลิตรายการข่าวทางสถานีโทรทัศน์

2) Electronic Field Production (EFP) เป็นการผลิตรายการโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์ครบชุด เช่นเดียวกับการผลิตรายการในห้องจัดรายการหรือสตูดิโอ โดยใช้กล้อง 2 กล้องขึ้นไป มีสายเคเบิลจากตัวกล้องต่อเข้ากับเครื่องตัดภาพและเครื่องทำภาพพิเศษ ซึ่งในระบบนี้อาจยกไปตั้งไว้ในสถานที่ต่างๆที่ทำการถ่ายทำหรือติดตั้งไว้ในรถผลิตรายการเคลื่อนที่ OB Van (Outdoor Broadcasting Van) การผลิตรายการโทรทัศน์โดยวิธีนี้จะช่วยลดภาระด้านงานการตัดต่อลงไปมากเหลือแต่เพียงการตัดต่อฉากที่จำเป็นเท่านั้น

การถ่ายทำนอกสถานที่เป็นการถ่ายทำเป็นตอนสั้น ๆ เพื่อนำมาตัดต่อหรือเพิ่มในรายการอีกครั้งหนึ่งโดยอาศัยสถานที่หรือฉากจริง ซึ่งการออกนอกสถานที่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้แก่ กล้อง เครื่องบันทึกเทปชนิดออกนอกสถานที่ ไฟ ไมโครโฟนมอเนเตอร์ แบตเตอรี่ (ในกรณีไม่มีไฟฟ้า) ฯลฯ บุคลากรอาจจะใช้ประมาณ 4 – 5 คน ได้แก่ผู้ควบคุมบท ช่างกล้อง คนคุมมอเนเตอร์ จดฉาก และเวลา เจ้าหน้าที่แสงและเสียง อาจจะต้องใช้ผู้ดำเนินรายการ ซึ่งแล้วแต่รูปแบบรายการที่จะเสนอ ในบางรายการที่ออกถ่ายทำนอกสถานที่ที่เป็นรายการสำคัญหรือรายการสด เช่น งานกีฬา ใช้กล้อง

หลายตัว ก็จำเป็นต้องใช้เครื่องตัดภาพด้วย (ไพโรจน์ ตีรณธนากุล, นิพนธ์ ศุภศรี; และขจีรัตน์ ปิยะกุล. 2528: 55)

ในการถ่ายทำนอกสถานที่ ที่เป็นรายการบันทึกเทป เราสามารถนำเอารายการที่ผลิตมาตัดต่อ ตลอดจนสามารถนำมาตกแต่งให้รายการสมบูรณ์ เช่น การเพิ่มตัวอักษรแนะนำชื่อบุคคลกร

Big Close – up หรือบางที่เรียกว่า Tight Close – up หรือ Full Head ใช้เขียนย่อว่า BCU.

Very Close – up หรือบางที่เรียกว่า Face Shot ใช้เขียนย่อว่า VCU.

Extreme Close – up หรือบางที่เรียกว่า Detail Shot ใช้เขียนย่อว่า ECU.

จะเห็นได้ว่าการกำหนดขนาดภาพในแต่ละแบบขึ้นอยู่กับพื้นฐานของหลักการและเหตุผลที่ผู้ถ่ายจะต้องเลือกมาใช้งาน ในการนำเสนอภาพเพื่อให้ผู้ดูภาพในแต่ละข้อสามารถเข้าใจเรื่องราวและขอบเขตที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ภาพเหล่านั้นมีคุณค่า

การเคลื่อนไหวกล้องถ่าย

การกำหนดการเคลื่อนไหวกล้องถ่ายภาพ (Camera Movement) ไม่ว่าจะเป็นกล้องวิดีโอหรือกล้องถ่ายภาพยนตร์นับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของกล้องไปพร้อมกับการบันทึก ภาพนั่นเอง และจะมีผลให้ภาพเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะ รูปแบบเนื้อหาของกรนำเสนอภาพไปในตัวการเคลื่อนไหวกล้องที่มีเหตุผลและมีความเชี่ยวชาญจะเป็นส่วนเสริมภาษาภาพ และผู้ชมเกิดบทบาทร่วมที่จริงจังมากกับการนำเสนอภาพในช่วงนั้นๆ การเคลื่อนไหวกล้องมีหลักการขั้นพื้นฐานที่นำมาใช้ในการถ่ายภาพ 4 ประการ คือ การแพน (Panning), การทิลท์ (Tilting), การดอลลี่ (Dollying) ,การทรัค (Trucking)

การจัดองค์ประกอบของภาพ(Composition)

จอโทรทัศน์จะเป็นภาพ 2 มิติ ความลึกสร้างภาพลวงตาได้โดยการสร้างภาพตามกฎขององค์ประกอบ การจัดองค์ประกอบของภาพโทรทัศน์แม้จะอาศัยหลักพื้นฐานเดียวกันกับภาพนิ่งแต่มีความยากในการจัดมากกว่า เพราะเป็นภาพเคลื่อนไหวต้องเคลื่อนไหวกล้องตามอยู่เสมอ

การจัดองค์ประกอบภาพ เป็นการจัดสัดส่วนประกอบของภาพให้น่าดู น่าสนใจ เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ภาพนั้นจะต้องมีความสมดุลและสามารถสื่อความหมายได้เป็นอย่างดี ถ้าจัดองค์ประกอบไม่ถูกต้องภาพจะไม่เกิดความสมดุลมีสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ต้องการเข้ามาอยู่ในภาพ จะทำให้การสื่อความหมายไม่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการจัดองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

การจัดแสงในถ่ายภาพวิดีโอ อันดับแรกของการถ่ายภาพวิดีโอสิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ เรื่องของแสงที่ใช้ในการถ่ายภาพ เช่น แหล่งแสงทิศทางของแสงและปริมาณของแสง เป็นต้น การถ่ายภาพ

วิดีโอก็เหมือนกับการถ่ายภาพนิ่ง คือจำเป็นจะต้องใช้แสงในการถ่ายภาพแหล่งของแสงแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

- แสงธรรมชาติ เช่นแสงจากดวงอาทิตย์ แสงดวงจันทร์

- แสงประดิษฐ์หรือแสงจากหลอดไฟชนิดต่าง ๆ การถ่ายในเวลากลางวันซึ่งส่วนใหญ่เป็น

การถ่ายภาพกลางวันนั้น จะใช้แสงแดดเป็นหลักในการถ่ายภาพทิศทางของแสงจึงเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงการถ่ายภาพกลางวัน ควรให้แสงเข้าทางด้านหน้าของภาพถ่าย (กรณีถ่ายภาพบุคคล) ยิ่งออกไปทางด้านข้างเล็กน้อย จะทำให้แบบที่ถูกถ่ายมีความ แจ่มชัด มีมิติ การถ่ายภาพในเวลากลางวันอาจใช้แสง ที่นุ่มนวลได้โดยการจ้องหวัะให้มีเมฆมาบังแสงอาทิตย์ เพื่อลดความจ้าของแสงอาทิตย์ลงบ้าง ก็จะช่วยทำให้แบบมีความกลมกลืนของแสงดีขึ้น

จุดสนใจในการถ่ายภาพวิดีโอ

การถ่ายภาพวิดีโอควรมีจุดสนใจในแต่ละเฟรมภาพไม่มากเกินไปไม่เช่นนั้นจะทำให้ภาพดูรกและขาดความเป็นเอกภาพ จุดสนใจอาจจะมี 1-2 จุดในภาพแต่ละเฟรม แต่ไม่ควรให้มากเกินไป กว่านั้นการวางจุดสนใจของภาพ เช่น คนอาจจะใช้กฎสามส่วนลากเส้นแบ่งภาพออกเป็น 3 ส่วน ในแนวตั้งจะลาได้ 2 เส้นในแนวนอน 2 เส้นใน วางจุดสนใจตรงจุดตัดทั้ง 4 จุดของเส้นทั้งหมดจุดใด ก็ได้หรือถ้าจุดสนใจมีขนาดใหญ่มาก เช่น ภาพคนครึ่งตัวก็อาจจะวางไว้กึ่งกลางภาพโดยเว้นช่องว่าง เหนือแบบไว้พอสมควรเพื่อไม่ให้ภาพดูอัดอัดเกินไปนัก (วิภา อุดมฉันท: 2538, 225)

เรื่องราวของภาพ

การถ่ายภาพวิดีโอนอกจากจะมีจุดสนใจแล้ว ควรจะถ่ายภาพในแต่ละเฟรมให้มีเรื่องราวของภาพ ภาพที่ถ่ายไปนั้นควรมีความหมายในตัวเอง สามารถบอกได้ว่าจุดสนใจกำลังทำอะไรอยู่ มีอะไรประกอบในภาพบ้าง เพื่อให้การดำเนินเรื่องติดต่อกันควรถ่ายภาพให้มีจังหวะและเรื่องราวของภาพต่อเนื่องกันไป เช่น เหตุการณ์ในครอบครัวประจำวันเรียงตามลำดับของวันเวลา เป็นต้น การถ่ายภาพขณะเดินทางท่องเที่ยวควรถ่ายจุดสำคัญ ๆ ของสถานที่ท่องเที่ยวที่มีป้ายบอกชื่อสถานที่ท่องเที่ยวเหล่านั้น จะช่วยบอกเรื่องราวของภาพได้เป็นอย่างดี หรือจะใช้ถ่ายภาพบนรถขณะกำลังแล่นไประหว่างทางสลับไปด้วยก็จะช่วยเล่าเรื่องได้เช่นกัน

การบอกเรื่องราวของภาพในแต่ละเฟรมที่ถ่ายด้วยกล้องวิดีโอนั้นเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงดังกล่าวแล้วเพราะจะทำให้ภาพที่ถ่ายมีความน่าสนใจ น่าติดตามอย่างต่อเนื่องไม่ซ้ำซากหรือสับสน ดังนั้นจึงควรใช้จุดสนใจของภาพ สถานที่และระยะเวลาในการถ่ายภาพให้ถูกต้องกลมกลืนกัน ช่วยให้การถ่ายภูมุนั้นมีความหมายยิ่งขึ้นอีกทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบกันในภาพก็ควรจะต้องมีความสัมพันธ์ในเรื่องราวด้วย

ความสมดุลขององค์ประกอบ

การจัดวางสิ่งต่าง ๆ ในภาพขณะถ่ายภาพนั้น ๆ ควรจะให้จุดสนใจและองค์ประกอบแวดล้อม อยู่ในตำแหน่งที่สมดุลกันทั้งภาพ เมื่อมองภาพแล้วไม่รู้สึกรัดต่อสายตา การถ่ายภาพควรจะทำให้มีฉากหน้าและฉากหลังซึ่งก็เป็นสิ่งที่ไม่ยากนักในการใช้กล้องวิดีโอบันทึกภาพถ้ารู้จักการสังเกตสักนิดในการถ่ายภาพแต่ละครั้งการถ่ายภาพให้ดูมีระยะใกล้ไกล มีสิ่งนำสายตาไปยังจุดสนใจก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้การมองภาพนั้นมีมิติของภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามอย่าลืมการถ่ายภาพโดยหนักไปด้านใดด้านหนึ่งจะทำให้ภาพขาดความสมดุล มองดูไม่สวยงามเท่าที่ควร ภาพที่มีองค์ประกอบรกเกินไปหรือมีส่วนเกินซึ่งไม่อยู่ในเรื่องราวของภาพเข้ามาก็เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงเช่นกัน

การจัดองค์ประกอบในการถ่ายภาพวิดีโอ นั้น แตกต่างจากการถ่ายภาพนิ่งตรงจุดที่ การถ่ายภาพวิดีโอ สามารถเก็บภาพในลักษณะเคลื่อนไหวหรือภาคเคลื่อนที่ไปเรื่อยๆ ได้ เพราะฉะนั้นองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมต่างๆจึงไม่อยู่กับที่ตายตัวเสมอไปแต่ก็ควรคำนึงถึงการจัดองค์ประกอบของภาพ ที่จะทำการถ่ายภาพออกมามองน่าติดตามน่าสนใจ และสวยงามถูกต้องกับหลักศิลปะด้วยกันทั้งการจัดองค์ประกอบของภาพโดยให้มีเส้นนำสายตา จากหน้าของภาพลึกเข้าไปถึงจุดสนใจ ก็เป็นการจัดองค์ประกอบที่ดีอย่างหนึ่ง ช่วยให้ภาพมีมิติ มีความลึกในตัวเอง เช่นในการถ่ายภาพทิวทัศน์ของป่าเขาหรือท้องทุ่งที่มีเทือกเขาอยู่ไกลลิบเป็นฉากหลังของภาพ และมีถนนเริ่มจากจุดหนึ่งซึ่งอยู่ใกล้สายตาทอดตัวลึกเข้าไปถึงเทือกเขาที่อยู่ด้านหลังไกลลิบนั้น ถนนจะเป็นเส้นนำสายตาของภาพได้เป็นอย่างดี บางภาพ อาจจะใช้เส้นรูปตัวเอส เป็นตัวนำสายตา ก็จะสร้างความแปลกตาให้กับภาพได้เช่นกัน การจัดองค์ประกอบควรจะให้สิ่งต่างๆ มีความกลมกลืนกันดีเป็นอันดี การวางขนาดกรอบ

ภาพควรจัดให้อยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะกับขนาดของสิ่งต่างๆที่สัมพันธ์กันในภาพ ควรวางขนาดขอบเขตของภาพโดยการถ่ายใกล้หรือการซูมเข้ามาช่วยตัดสิ่งรกสายตาหรือส่วนเกินที่ไม่น่าสนใจออกไป เพื่อเน้นจุดสนใจของภาพและสิ่งที่ประกอบกันในภาพที่เกี่ยวข้องให้กระชับกันมากขึ้น

การถ่ายภาพไม่ควรให้ขนาดของภาพเล็ก หรือไกลเกินไปจะทำให้ภาพหลวม และดูไม่น่าสนใจ เพราะมีช่องว่างในภาพมากเกินไป จึงต้องใช้ทักษะในการซูมภาพเพื่อกำหนดขอบเขตของภาพให้พอดีการถ่ายภาพด้วยกล้องวิดีโอจำเป็นจะต้องอาศัยการฝึกฝน และทักษะความชำนาญในการจัดองค์ประกอบของภาพให้เหมาะสมกลมกลืนกัน

การเว้นที่ว่างในการจัดภาพ

การจัดภาพระยะใกล้ของใบหน้าคน ระดับตาควรจะเป็นประมาณ 2/3 ของจอโทรทัศน์ ซึ่งจะทำให้ที่ว่างด้านบนศีรษะที่เรียกว่า Head Room ดูสวย การถ่ายด้านข้างของใบหน้าของคนควรเว้นที่

ด้านหน้าไว้มากกว่าด้านหลัง จะทำให้ภาพไม่ดูอึดอัด ซึ่งเรียกว่า Looking Room เช่นเดียวกับการเว้น Walking Room ของการจับภาพคนหรือสัตว์เดินไปข้างหน้า

เสียง

เสียงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการผลิต เป็นส่วนเสริมให้ภาพมีความสมบูรณ์ เสียงที่ใช้ในการผลิตรายการเทปวีดิทัศน์ต้องใช้ เช่นเดียวกับการใช้ในการผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์ จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- เสียงพูด
- เสียงดนตรี
- เสียงประกอบ

1. เสียงที่เป็นคำพูด เป็นเสียงที่นำเสนอเนื้อหาของรายการ ได้แก่ คำบรรยายสารคดี บทสนทนาของตัวละคร การสัมภาษณ์ การสนทนา เป็นต้น

2. เสียงดนตรี เป็นเสียงเสริมแต่งรายการให้สมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านเนื้อหา อารมณ์ ความรู้สึก สุนทรียภาพ และจินตนาการ

เสียงดนตรียังสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- ดนตรีประจำรายการ เป็นดนตรีที่ใช้ตอนเริ่มรายการและตอนปิดท้ายรายการ
- ดนตรีประกอบ เป็นดนตรีที่เสริมการนำเสนอเนื้อหา หรือความต่อเนื่องของฉากตอนต่าง ๆ

เพื่อให้รายการน่าสนใจยิ่งขึ้น ดนตรีประกอบจะมากับรายการ สารคดี ละคร สารละคร เป็นต้น

3. เสียงประกอบ เป็นเสียงที่ใช้ประกอบเนื้อหาหรือส่วนสาระของรายการเพื่อให้รายการ น่าสนใจยิ่งขึ้น

เสียงที่ใช้ประกอบในรายการอาจจำแนกได้หลายประเภท ในที่นี้จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. เสียงประกอบที่เป็นเสียงดนตรี เป็นการนำเสียงดนตรีเป็นเสียงประกอบ เพื่อให้ สถานการณ์สมจริง

2. เสียงประกอบจากแหล่งเสียงจริง เป็นเสียงประกอบที่บันทึกเสียงจากแหล่งธรรมชาติ จาก เหตุการณ์ หรือจากแหล่งสถานการณ์จริง

2.3.4 ขั้นตอนหลังการผลิต (Post Production)

ขั้นตอนการหลังการผลิตรายการนั้น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิตรายการ โทรทัศน์เพื่อการศึกษาและในขั้นนี้แบ่งได้ 2 ส่วน คือ

1. งานทางด้านเทคนิคการผลิต เมื่อทำการถ่ายทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรฝ่ายเทคนิคก็ควรทำหน้าที่จัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการผลิตรายการเข้าที่ให้เรียบร้อย ทั้งรายการในสตูดิโอหรือรายการนอกสถานที่

1.1 ตัดต่อลำดับภาพและบันทึกเสียงหรือสร้างภาพพิเศษบางอย่างเพิ่มเติม เว้นแต่รายการที่บันทึกเทปรายการสดโดยตรง การตัดต่อลำดับภาพต้องอาศัยหลักการตัดต่อภาพที่ดี โดยการนำข้อต่อต่างๆที่ถ่ายทำเสร็จแล้วมาต่อเข้าด้วยกัน ตามลำดับของบทโทรทัศน์

1.2 การบันทึกเสียงอาจทำไปพร้อมๆกับการตัดต่อก็ได้โดยการบันทึกเสียงบรรยาย เสียงดนตรี และเสียงประกอบลงในเทปเสียงไปก่อนเป็นช่วง แล้วจึงตัดต่อภาพตามเสียงที่บันทึกไว้ การบันทึกเสียงไปพร้อมกับการตัดต่อนี้มีข้อดี คือ ช่วยทำให้การเสนอภาพกระชับไม่เยิ่นเย้อ และช่วยให้สามารถเลือกภาพมาใส่ให้เหมาะสมกับคำบรรยายในช่วงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. การตัดต่อลำดับภาพ (Editing)

การตัดต่อลำดับภาพนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการผลิตรายการโทรทัศน์ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพราะในรายการโทรทัศน์จะนำเสนอใจชวนติดตามหรือไม่นั้นมิใช่ขึ้นอยู่กับการทำให้เป็นเรื่องราวเท่านั้น แต่เทคนิคการตัดต่อลำดับภาพก็มีบทบาทที่สำคัญในการทำให้เรื่องราวที่ถ่ายมามีความต่อเนื่องและน่าสนใจ เทคนิคการตัดต่อลำดับภาพเป็นวิธีที่ละเอียดอ่อนและเป็นงานศิลปะอย่างหนึ่ง บุคลากรที่ทำหน้าที่ตัดต่อลำดับภาพควรเป็นบุคคลที่จะต้องเข้าใจในเรื่องราวทางศิลปะอย่างดี และจะต้องศึกษาเทคนิคต่างๆในการตัดต่อเชื่อมภาพให้เรื่องราวนั้นสมบูรณ์โดยให้ภาพและเสียงมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องโดยตลอด

2.4 รูปแบบของรายการวิทยุทัศน์เพื่อการศึกษา

รูปแบบรายการวิทยุทัศน์เพื่อการศึกษาที่ควรรู้เพื่อประโยชน์ในการเลือกรูปแบบที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดรายการแต่ละประเภท โดยแบ่งออกได้ ดังนี้

1. รูปแบบบทความ (Straight Talk)

เป็นรายการที่มีลักษณะค่อนข้างจะเป็นนามธรรมมาก ถ้าผู้จัดรายการไม่มีศิลปะในการพูดการจูงใจผู้ชม ก็อาจไม่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร ส่วนใหญ่จะนำไปสอดแทรกในรายการอื่นเพื่อลดความน่าเบื่อหน่าย

2. รูปแบบอภิปราย (Panel Discussion)

เป็นรายการที่นิยมใช้กันมากรูปแบบหนึ่ง ถ้ารู้จักเลือกหัวข้อในการอภิปรายที่อยู่ในความสนใจของผู้ชมก็จะสามารถดึงดูดใจผู้ชมได้ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ารายการบันเทิงบางรายการ โดยปกติ

รายการประเภทนี้จะจัดไม่เกิน 30 นาที และจำนวนผู้พูดไม่ควรเกิน 4 คน ผู้พูดควรเป็นผู้มีความรู้ในสาขานั้นอย่างแท้จริง

3. รูปแบบสัมภาษณ์ (Interview)

เป็นรายการที่นิยมใช้กับการสื่อสารมวลชนทุกชนิด นิยมใช้วิธีการสัมภาษณ์สอดแทรกในรายการอื่นๆ เช่น รายการข่าว รายการเพลง รายการสารคดี หรืออาจจัดเป็นรายการเฉพาะสัมภาษณ์อย่างเดียว

4. รูปแบบบันทึกเหตุการณ์จริง (On – the spot)

เป็นรูปแบบที่ดึงดูดความสนใจของผู้ชมได้เป็นอย่างดีเพราะผู้ชมมักมีความสนใจเหตุการณ์ที่บันทึกจากเหตุการณ์จริงมากกว่าการบอกเล่า แต่รายการประเภทนี้มักมีปัญหากับความชัดเจนของภาพและเสียง เนื่องจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่อาจควบคุมได้

5. รูปแบบสาธิต (Demonstration)

เป็นรายการที่ต้องมีผู้แสดงให้เห็นจริง ผู้ชมมักให้ความสนใจเนื่องจากได้เห็นจริงจังกมากกว่าวิธีอื่นที่กล่าวมาแล้ว ข้อควรคำนึงก็คือ ความชัดเจนของภาพการสาธิต มุมกล้อง ระยะเวลาถ่ายทำ และลำดับขั้นการสาธิต

6. รูปแบบละคร (Drama)

นิยมทำเป็นรายการเพื่อการบันเทิง การนำวิธีนี้มาสอดแทรกเนื้อหาที่เป็นความรู้เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก จึงควรพิถีพิถันนับตั้งแต่การเขียนบทให้กลมกลืนกัน การเลือกผู้แสดงให้เหมาะสมกับบทบาท

7. รูปแบบสารละคร (Docu Drama)

รูปแบบของสารละครจะเป็นการดำเนินโดยการจำลองสถานการณ์จากชีวิตจริง ประวัติวรรณกรรม ที่มีคุณค่าทางการศึกษา ในเชิงจิตวิทยา สังคม การเมือง ให้แก่ผู้ชมโดยเทคนิคการละคร

8. รูปแบบการตอบปัญหาความรู้ (Quiz)

เป็นรายการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ชมมาก ถ้าผู้จัดรู้จักตั้งปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ระดับความรู้ของผู้ตอบ รายการประเภทนี้มักมีการแจกรางวัลแก่ผู้ตอบเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและรายการสนุกสนานมักเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก รายการประเภทนี้ไม่ควรมุ่งความรู้เกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

9. รูปแบบห้องเรียนจำลอง (Classroom Mock up)

รายการประเภทนี้อาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ การนำนักเรียนไปสอนในห้องส่งหรือทำการถ่ายทอดจากห้องเรียนจริง ไม่ว่าจะแบบใดธรรมชาติห้องเรียนก็จะผิดไปและหาวิธีการเรียนการสอนก็จะผิดปกติกไปจากความเป็นจริง

10. รูปแบบสารคดี (Feature)

เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์มากในการศึกษา ผู้จัดควรเลือกสารคดีที่อยู่ในความสนใจของผู้ชม จึงจะได้ทั้งสาระและความสนใจ และความเพลิดเพลิน ตื่นเต้นน่าสนใจ รายการไม่ควรยาวเกินไปโดยประมาณ 15 – 30 นาทีก็นับว่าเหมาะสม ถ้าเป็นรายการยาวควรแบ่งเป็นตอนๆ

จากรูปแบบต่างๆ ของการผลิตรายการ เพื่อให้เกิดความรู้ในด้านการศึกษาเชิงจิตวิทยา และสร้างให้เกิดความเป็นรูปธรรมกับกลุ่มเป้าหมายนั้น ในรูปแบบสารคดีมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนบทเพื่อสะดวกในการผลิตและการทำงานในกระบวนการผลิต

2.5 ประเภทของรายการวิทยุทัศน์เพื่อการศึกษา

1. รายการวิทยุทัศน์เพื่อการค้า(Commercial Television: CTV)เป็นรายการวิทยุทัศน์เพื่อความบันเทิงและธุรกิจโฆษณา

2. รายการวิทยุทัศน์การศึกษา(Educational Television: ETV) เป็นรายการวิทยุทัศน์เพื่อความรู้ทั่วไปด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ทางวิชาการ ประเพณี วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยไม่จำกัดความรู้ของผู้ชมหรือเจาะจงเฉพาะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการให้ความรู้แก่บุคคลทั่วไป

แต่ถ้าพิจารณาของตามรูปแบบและเนื้อหาของรายการได้แบ่งประเภทของรายการวิทยุทัศน์เพื่อการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รายการความรู้ทั่วไป (General Educational Programmer) หมายถึง รายการที่มุ่งให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ชมได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม รายการประเภทนี้มีได้มุ่งหมายเพื่อการสอนในหลักสูตรใดโดยเฉพาะ แต่ก็สามารถทำหน้าที่เสริมหรือประกอบการสอนได้

2) รายการเพื่อการสอน (Instructional Programmer) เป็นรายการที่ผลิตขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสอน ลักษณะรายการมักมีแนวโน้มที่คล้ายบทเรียน โดยมีวิธีนำเสนอที่น่าสนใจ การเนื้อหาอาจแบ่งตอนหรือไม่เป็นตอนก็ได้แต่เนื้อดังกล่าวจะสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาของระดับหนึ่งระดับใดหรือของสถานศึกษาหนึ่งสถานศึกษาใด เนื้อหาที่เสนอมุ่งประสงค์ให้เกิดการเรียนรู้และมีการวัดผลการเรียนจากการชมรายการประกอบด้วย รายการเพื่อการสอนนี้ สามารถแบ่งย่อยออกได้อีก 3 ประเภท คือ

- รายการที่ทำหน้าที่สอนทั้งหมด(Total Teaching หรือ Direct Classroom Teaching) คือ รายการซึ่งทำหน้าที่ในการสอนสมบูรณ์ในตัวเอง ดังนั้น รายการจึงทำหน้าที่เสมือนเป็นครูหรืออุปกรณ์การสอนในตัว

- รายการทำหน้าที่สอนเนื้อหาหลัก(Principal or Mai Resources) คือ รายการที่ทำหน้าที่สอนเนื้อหาสำคัญของหัวข้อการสอนในวันนั้น โดยในชั้นเรียนจะมีครูทำหน้าที่แนะนำรายการซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ของรายการกับหัวข้อบทเรียน ทบทวนให้ทำแบบฝึกหัดและอธิบายขยายความเพิ่มความเข้าใจของนักเรียนด้วย

- รายการทำหน้าที่เสริมการสอน(Supplementary or Enrichment) รายการจะทำหน้าที่เสริมเนื้อหาที่ครูสอนให้สมบูรณ์ขึ้น เช่น การสาธิตวิธีการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3. รายการวีดิทัศน์เพื่อการสอน (Instructional Television: ITV) เป็นรายการวีดิทัศน์ที่จัดขึ้นตามหลักสูตร ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อเสนอบทเรียนแก่ผู้เรียนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เรียนอาจจะเรียนอยู่ในสถานศึกษาหรือเรียนอยู่ที่บ้านก็ได้ในรูปแบบของการศึกษาทางไกล รวมถึงการเผยแพร่ภาพและเสียงทั้งในระบบวงจรปิดและระบบวงจรเปิด เช่น การสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราชและของมหาวิทยาลัยรามคำแหง หรือการเรียนในห้องเรียน โดยใช้รายการการศึกษาและการสอนที่บ้านที่กักไว้ในเทปวีดิทัศน์เพื่อให้ผู้เรียนแล้วบรรลุถึงจุดมุ่งหมายในการเรียน (สมหมาย ตติยะวรรณิ์. 2540; อ้างอิงจาก กิดานันท์ มลิทอง. 2536)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นรูปแบบในการนำมาผลิตวีดิทัศน์ในรูปแบบรายการโทรทัศน์และสามารถสร้างให้กับกลุ่มเป้าหมายได้หลายกลุ่ม ได้ทั้งในระบบ รางเรียน นอกระบบโรงเรียน และให้ความรู้กับประชาชนทั่วไปในเรื่องราวที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ดี สามารถสอดแทรกแง่คิดในการดำรงชีวิต หรือยังสามารถสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาในสังคม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้เป็นการดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้สนใจมากกว่าการบรรยาย หรือการให้ความรู้ในรูปแบบเก่าๆเช่น การแจกใบปลิว เป็นต้น

2.6 ข้อดีของวีดิทัศน์เพื่อการศึกษ

ข้อดีของวีดิทัศน์เพื่อการศึกษ (ภูษิต อานมณี. 2541; อ้างอิงจาก สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต: 2529)

1. ช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาแก่มวลชน
2. ช่วยแพร่กระจายความรู้ไปยังมวลชน
3. ทำให้มวลชนมีความรู้ทันสมัย ทันวิทยาการ
4. ช่วยให้ครูสามารถติดต่อกับนักเรียนและครูได้
5. ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
6. ผู้ปกครองสามารถติดตามและช่วยเหลือดูแลการศึกษาของนักเรียนได้ใกล้ชิด

2.7 ข้อจำกัดของวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา

เนื่องจากวีดิทัศน์เป็นการสื่อสารทางเดียว โดยการสื่อสารจากผู้สอนมาสู่ผู้เรียนเท่านั้นทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่สมบูรณณ์นัก เพราะผู้เรียนไม่สามารถซักถามปัญหาหรือข้อข้องใจได้ทันที และขณะเดียวกันผู้สอนก็ไม่มีโอกาสได้เห็นปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีต่อการสอนของตน ดังนั้นการใช้วีดิทัศน์เพื่อการศึกษา จึงควรใช้เป็นเพียงส่วนหนึ่งประกอบการสอนของครูเท่านั้น วีดิทัศน์มีข้อจำกัดมากมาย เช่น ถ้าไม่มีกระแสไฟฟ้า ก็ไม่สามารถชมรายการได้ เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ชมไม่สามารถโต้ตอบกับรายการได้ นอกจากจะออกแบบให้เป็นรายการสด ข้อจำกัดของวีดิทัศน์คือ

1. การใช้วีดิทัศน์เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้เรียนและผู้สอนไม่สามารถพูดจาโต้ตอบกันได้
2. วีดิทัศน์มิใช่เป็นอุปกรณ์ที่ใช้แทนครูผู้สอนได้อย่างสิ้นเชิง ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องศึกษาบทเรียนเพิ่มเติมจากสื่ออื่นๆ ประกอบด้วย หรือครูผู้สอนต้องช่วยเหลือแนะนำ อธิบายเพิ่มเติมประกอบการชมรายการ
3. อาจเกิดอุปสรรคในด้านการสื่อสาร เช่น กระแสไฟฟ้าขัดข้อง หรือสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนไม่เอื้ออำนวย ทำให้ขาดสมาธิในการเรียน
4. การผลิตรายการไม่ดีพอ อาจทำให้การเรียนการสอนไม่น่าสนใจ
5. จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายสูงเพื่อใช้ในการจัดซื้ออุปกรณ์ และเพื่อเทคนิควิธีการในการผลิตรายการที่มีคุณภาพ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา

การวิจัยเกี่ยวกับการทำวีดิทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน มีการวิจัยอยู่มากมายทั้งที่เป็นการวิจัยเปรียบเทียบการสอนโดยใช้วีดิทัศน์กับการสอนโดยครูและการศึกษาเปรียบเทียบการสอนระหว่างวีดิทัศน์กับสื่ออื่น

งานวิจัยในประเทศ

ยุทธนันต์ หาญณรงค์ (2530: 28) ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากรายการโทรทัศน์การสอนที่ใช้สื่อช่วยจัดสั่งกับหลังการสอน 2 ชนิด จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เรียนจากรายการโทรทัศน์การสอนที่ใช้สื่อช่วยจัดสั่งกับภายหลังการสอนชนิดจักษุโสตสัมผัสสูงกกว่านักศึกษาที่เรียนจากรายการโทรทัศน์การสอนที่ใช้สื่อช่วยจัดสั่งกับชนิดสิ่งพิมพ์

รังสรรค์ ดวงสร้อยทอง (2530: 52-23) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนทางการเรียน เรื่องลำดับขั้นการทำผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาจากแบบพิมพ์หล่อ โดยใช้บทเรียนเทปโทรทัศน์แบบสรุปเป็นตอนๆ กับการสอนแบบปกติ ผลการวิจัย

พบว่า การเรียนรู้จากบทเรียนเทปโทรทัศน์แบบสรุปเป็นตอนๆ กับกลุ่มที่ควบคุมการเรียนจากครูที่เรียนในชั้นเรียนปกติไม่แตกต่างกัน ในด้านความคงทนทางการเรียน โดยการเรียนรู้จากบทเรียนโทรทัศน์แบบสรุปเป็นตอน 1, 2, 3 และ 4 ไม่แตกต่างกัน

วิภาวรรณ สุขสถิต (2532: 40) ได้ทำการผลิตวีดิโอเทปการสอนสำหรับใช้ในการเรียนการสอนรายวิชาเครื่องแต่งกายชาย ตามหลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น โรงเรียนสารพัดช่าง ผลปรากฏว่าวีดิโอเทปการสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 นอกจากนี้ ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ชัยพร พุ่มทองดี (2534: 51) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาปฐมพยาบาลของนักเรียนตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธร 4 โดยการสอนด้วยเทปโทรทัศน์กับการสอนปกติ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนวิชาปฐมพยาบาลของนักเรียนพลตำรวจที่สอนด้วยเทปโทรทัศน์สูงกว่าการสอนปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิตรา วงศ์ทรัพย์สกุล (2536: 47-50) ได้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่องน้ำ ระหว่างการเรียนจากเทปโทรทัศน์ การสอนที่ใช้และไม่ใช้กราฟิกคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

เมธี เจริญสุข (2538: 57) ได้ทำการพัฒนารายการวีดิทัศน์โดยใช้ชุดถ่ายทำแบบกล้องเดี่ยวแบบเบ็ดเสร็จ ผลการทดลองพบว่า การเรียนจากรายการวีดิทัศน์ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุทธิรา แก้วมณี (2536: 56) ได้ศึกษาประสิทธิภาพเทปวีดิทัศน์การสอนวิชานาฏศิลป์เรื่องรำวงมาตรฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์และความสนใจในการเรียนวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนที่ใช้สอนโดยใช้เทปวีดิทัศน์กับการสอนแบบปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1

อุทิศ ล้อมสุวรรณ (2540: 53) ได้ศึกษาการพัฒนารายการวีดิทัศน์ศึกษาด้วยตนเองแบบนุมาในการเรียนกลุ่มทักษะวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่ารายการวีดิทัศน์ศึกษาด้วยตนเองแบบนุมาวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการบวก การลบ การคูณ การหาร มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85 ที่ตั้งไว้ แสดงว่า การเรียนด้วยรายการวีดิทัศน์การศึกษาด้วยตนเองแบบนุมาส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีกว่าการสอนแบบปกติที่ครูเป็นผู้สอน

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า ในการเรียนการสอนที่เป็นการนำเสนอผ่านการเรียนรู้ทางดาด้านทำให้เกิดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์สูง ถ้าเราต้องการปลูกฝังหรือให้ข้อมูลเพื่อหวังผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มเป้าหมาย การผลิตวีดิทัศน์ก็เป็นทางเลือกหนึ่งที่เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ที่เห็นทั้งภาพ และเสียง ซึ่งจะช่วยประหยัดสื่อสิ่งพิมพ์ และให้ผลเทียบเท่ากับสื่อที่เป็นคอมพิวเตอร์

งานวิจัยในต่างประเทศ

โคนิง และฮิลล์ (ประสาน นันทเสน. 2545: 40-41; อ้างอิงจาก Koenig; & Hill. n.d.) ได้ศึกษางานวิจัยที่เปรียบเทียบผลการเรียนการสอนโดยใช้โทรทัศน์กับการสอนตามปกติของครูพบว่า การวิจัยส่วนมาก การเรียนการสอนโดยใช้โทรทัศน์มีผลดีกว่าการสอนโดยครูในห้องเรียน โคลนิง และฮิลล์ได้แสดงความเห็นไว้ว่า อาจเป็นเพราะการสอนโดยโทรทัศน์ครูมีการเตรียมตัวที่ดีกว่า

ฟิชเชอร์ (ประสาน นันทเสน. 2545: 40-41; อ้างอิงจาก Fisher. n.d.) ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนโดยใช้เทปโทรทัศน์กับการสอนสาธิตโดยครู ในการสอนทักษะการว่ายน้ำขั้นพื้นฐาน โดยศึกษากับนักเรียน แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 ดูการสาธิตด้วยเทปโทรทัศน์กับกลุ่มที่ 2 ดูการสาธิตโดยครู ผลการศึกษานักเรียนทั้ง 2 กลุ่มพบว่าการเรียนรู้ทักษะการว่ายน้ำไม่แตกต่างกัน

ดิวอี้ (Dewey อ้างถึงในประสาน นันทเสน: 2545, 40-41) ได้ศึกษาหาผลของเทป วิดีทัศน์ และวิดีโอติสก์ สำหรับการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนในสภาพการศึกษาแบบอิสระ การศึกษาครั้งนี้เพื่อพัฒนาโมดูลสำหรับการฝึกทักษะฟุตบอล โดยการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์มาควบคุมระบบวิดีโอ MCVIT หรือ CAI แบบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ขอบเขตในการศึกษาคือ นักฟุตบอลในระดับไฮสคูลและในโรงเรียนมัธยม ทั้งที่มีประสบการณ์สูงและไม่มีประสบการณ์ เพื่อที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการทดลองชี้ให้เห็นว่า MCVIT (Microcomputer Controlled Videotape System) ทำให้นักฟุตบอลทั้งกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงและต่ำมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น นั่นคือ ผลของการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสังเกตและพิสูจน์ได้

มิลเลอร์ (ประสาน นันทเสน. 2545: 40-41; อ้างอิงจาก Miller. n.d.) แห่งมหาวิทยาลัยหลุยเซียนา ทำการทดลองวิดีโอชุด นาที่ปลอดภัย เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรพบว่า ลูกจ้างที่ได้ดูรายการวิดีโอ นาที่ความปลอดภัย จะมีความปลอดภัยในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดูวิดีโอ

จากรายงานการวิจัยในต่างประเทศ ทำให้เปรียบเทียบการเรียนรู้โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่อที่เป็นเทปโทรทัศน์ กับการสอนปกติ ก็จะพบว่าการสอนด้วยเทปโทรทัศน์ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่า

3. เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3.1 แนวคิดในการฝึกอบรม

ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การหรือหน่วยงานนั้น การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งที่ยอมรับใช้กันมาก เป้าหมายของการฝึกอบรมก็เพื่อให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานไปในแนวทางที่พึงประสงค์ นำความก้าวหน้าและความเจริญของงานมาสู่องค์การ เพื่อนำองค์การนั้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม การฝึกอบรมตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า *Training* ซึ่งมีผู้ให้คำอธิบายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สมาคมข้าราชการสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (ตวงพร พงษ์ประดิษฐ์. 2537: 16; อ้างอิงจาก Civil Service Assembly of the United States and Canada.1948: 2) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาความคิด พฤติกรรม และการกระทำที่เหมาะสมในการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และสมรรถภาพในการทำงานให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ฮาร์บิสัน และเมเยอร์ (Harbison; & Mayers. 1964: 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝึกฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ในการทำงานของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

ฟลิปโป (Flippo.1985: 262) อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือคนงานแต่ละคน ในขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลเหล่านั้น

สำหรับนักวิชาการของไทย ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้ เช่น

อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล (2514: 293) ให้คำอธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการพัฒนานิสัยแห่งความคิดและการกระทำ ความชำนาญ ความรู้ และท่าทีต่างๆ

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520: 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และเจตคติของบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม (2520: 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของระบบได้ มุ่งสนองความต้องการของระบบใดระบบหนึ่ง ในขณะที่การศึกษามุ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ได้ในระบบอื่น

น้อย ศิริโชติ (2523: 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นตามความต้องการเฉพาะขององค์กร หรือหน่วยงาน หรือบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้าง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเตรียมตัวจะเข้าทำงาน และกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีสมรรถภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็วยิ่งขึ้น อาจจะเรียกว่าเป็นการฝึกหัดฝีมือด้านอาชีพให้กับคนทำงานได้ การฝึกอบรมจะใช้ช่วงเวลาสั้นๆ และลงทุนน้อยกว่าการเข้ารับการศึกษาโดยตรง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 257) ให้ความเห็นต่อการฝึกอบรมว่า เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการดังกล่าวจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและมีระบบ

อย่างไรก็ตาม ความหมายและความคิดของการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และตามสภาพของสังคม ดังที่ โกวิท กังสนันท์ (2534: 33-34) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดของการฝึกอบรมไว้ว่า แนวความคิดของการฝึกอบรมมีวิวัฒนาการ และขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและกรรมวิธีการผลิตในสังคม เดิมทีการฝึกอบรมได้รับความสนใจในมุมมองที่หมายถึง การสื่อสาร (Communication) และการเรียนรู้ (Learning) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นเพื่อประกอบการทำงาน โดยมุ่งผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการฝึกอบรมมักมีสาเหตุมาจากสภาพปัญหา(Problems) ความกดดัน(Pressure) และแรงกระตุ้น(Motivation) ที่ต้องการให้มีการปรับปรุงการทำงาน โดยแบ่งแยกออกเป็นสาขาของงานชนิดต่างๆ ตัวอย่าง เช่น ในโรงงานแห่งหนึ่ง คนงานมีข้อบกพร่องในการใช้เครื่องจักร และมีผลทำให้เครื่องจักรเกิดขัดข้องและเสียบ่อย ผู้ควบคุมหรือผู้บริหารก็เรียกคนงานเหล่านั้นเข้ามาอบรม หรือเมื่อกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต้องการจะทดลองปลูกพืชชนิดใหม่ ก็จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น ด้วยเหตุนี้กิจกรรมการฝึกอบรม เช่น การกำหนดหลักสูตร การส่งคนเข้าอบรม ตลอดจนการกำหนดความรู้และความจำเป็น (Needs) ต่างๆ จึงมุ่งที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและมีเป้าหมายที่จะให้เสร็จผ่านพ้นไปเท่านั้น

ต่อมาแนวความคิดของการฝึกอบรมในทัศนะใหม่ได้รับการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมสมัยใหม่ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างความรู้ (Knowledge) การปฏิบัติ (Action) การฝึก (Training) และการเรียนรู้ (Learning) ที่จะสร้างเสริมประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบร่วมกันใน

องค์การ ตลอดจนเพื่อสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางไปสู่ความก้าวหน้าและการพัฒนาต่อไป ดังนั้น การฝึกอบรมในปัจจุบันจึงต้องตั้งอยู่บนรากฐานความเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) มากขึ้น เนื่องจากจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานความรู้และแนวความคิดทางทฤษฎีจากสาขาวิชาการด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการศึกษาที่จะมาส่งเสริม และช่วยในการวิเคราะห์หลักสูตร การจัดการการสอนและการจัดสภาพการเรียนรู้ในการจัดฝึกอบรม

3.2 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม สามารถจำแนกออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเป้าหมาย วิธีการ และองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย โกวิทซ์ กังสนันท์ (2534: 38-39) ได้เสนอแนะวิธีจำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 วิธี คือ (1) แบ่งตามลักษณะเป้าหมายและ (2) แบ่งตามลักษณะการจัดหลักสูตรในหน่วยงาน

การแบ่งประเภทตามลักษณะเป้าหมาย จำแนกได้หลายลักษณะ เช่น

1. การฝึกอบรมเพื่อการเตรียมตัว การปฐมนิเทศ และเสริมทักษะงานสำหรับพนักงานหรือลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ การฝึกอบรมประเภทนี้มีเพื่อให้พนักงานใหม่เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริงในลักษณะถาวร
2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขและให้การรักษา (Remedial) บางครั้งเรียกว่า การอบรมใหม่ (Retraining) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง (Deficiencies) ของพนักงานทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม
3. การฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ (Upgrading) รวมทั้งการขยายทักษะและความรู้เกี่ยวกับงาน
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Development) จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจของพนักงานให้กว้างขวางและรอบด้านขึ้น รวมทั้งการเตรียมตัวพนักงานในการรับตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งสูงขึ้น เช่น หัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือตำแหน่งอื่นที่จำเป็นต้องมีความรู้และความรับผิดชอบกว้างขึ้นและสูงขึ้น

การแบ่งประเภทตามลักษณะการจัดหลักสูตรในหน่วยงาน จัดได้หลายวิธี คือ

1. การจัดฝึกอบรมแบบเป็นทางการ (Formal In-house Training) มีเนื้อหาและเป้าหมายแตกต่างกัน เช่น

- 1) การปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่
 - 2) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
 - 3) การฝึกอบรมกึ่งทักษะ(Semi – skills)
 - 4) การฝึกอบรมทางเทคนิค
 - 5) การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 6) การฝึกอบรมเตรียมหัวหน้างาน
 - 7) การพัฒนาการจัดการระดับกลาง
 - 8) การพัฒนานักบริหาร
 - 9) การฝึกอบรมโครงการพิเศษ
2. การจัดฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ(Informal In-house Training) มีหลายลักษณะ เช่น
- 1) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน
 - 2) การสอนงาน
 - 3) การหมุนเวียนงาน
 - 4) การศึกษา และเรียนงาน
 - 5) การสร้างคณะทำงานช่วยนักบริหาร
3. การฝึกอบรมแบบอื่น ๆ เช่น
- 1) การฝึกอบรมโดยสัญญาจ้าง (Contract)บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก
 - 2) การพัฒนาตนเอง

3.3 วิธีการและรูปแบบการฝึกอบรม

สมาคมศึกษานิเทศก์ ประเทศไทย ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการ และรูปแบบการฝึกอบรมว่า วิธีการในการอบรมจะเริ่มด้วยการหาความต้องการจำเป็น(Needs) ในการฝึกอบรมเสียก่อน การฝึกอบรมเป็นกิจการที่ลงทุนเพื่อหวังผล และเป็นการลงทุนที่แพง ดังนั้น การจัดการอบรมจะต้องเกิดจากความต้องการจำเป็นที่ผู้บริหารเห็นว่ากรฝึกอบรมนี้จะแก้ปัญหาได้ โดยทั่วไปการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ดังนี้

1. การสำรวจ ทำภายหลังที่ได้ตระหนักถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือขององค์กรแล้ว จากนั้นก็สำรวจว่าจะฝึกอบรมกลุ่มไหน โดยการสำรวจผู้ที่ จะเข้ารับการอบรม เช่น การสอบถามบุคคล การสร้างแบบสอบถาม การวิเคราะห์ผลการออกแบบการฝึกอบรม เป็นต้น

2. การตรวจสอบภายใน โดยการตรวจสอบสภาพการทำงานต่าง ๆ เช่น ผลงาน สิ่งนำเข้า การลงทุน การวิเคราะห์ระบบและกระบวนการทำงานต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้แนวทางในการพัฒนา

3. การประเมินรายบุคคล ได้แก่ การประเมินผลงาน ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และวิธีการทำงานของบุคคล โดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ความต้องการ การทดสอบความสามารถ ผลการประเมินผลงาน การสังเกตและอื่น ๆ ที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ความต้องการ และจัดทำแผนงานสำหรับพัฒนาและฝึกอบรมต่อไป

สำหรับรูปแบบของการฝึกอบรมนั้น วิน เชื้อโพธิ์หัท (2537: 69-83) ได้รวบรวมเสนอวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การบรรยาย(Lecture)เป็นการบรรยายความรู้ หลักการหรือทฤษฎีให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การบรรยายชุดหรือการประชุมปฐกถา(Symposium) เป็นการบรรยายของผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรเป็นชุดจำนวน 2-6 คน บรรยายหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย แต่อยู่ภายในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

3. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ผู้อภิปรายแต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟังในหัวข้อเดียวกันนั้น ตามความคิดเห็นของตน

4. การอภิปรายกลุ่ม(Group Discussion)เป็นการประชุมพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างสมาชิกจำนวน 6-20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน

5. การสัมมนา(Seminar)เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาและค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

6. การประชุมแบบซินดิเกต(Syndicate Method)เป็นวิธีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อปฏิบัติงาน หรือพิจารณาปัญหาตามที่ได้รับมอบหมาย

7. การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น(Conference)เป็นการประชุมที่มีสมาชิกไม่ควรจะเกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นในเรื่องที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน

8. การประชุมในรูปแบบคณะกรรมการ(Committee) เป็นการประชุมบุคคลกลุ่มเล็กๆ เพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถทำได้โดยบุคคลกลุ่มใหญ่ๆ หรือบุคคลเพียงกลุ่มเดียว

9. การประชุมกลุ่มย่อย(Buzz Session) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการแบ่งสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ กลุ่มละ 2 – 6 คน เพื่ออภิปรายปัญหา ศึกษาค้นคว้าหรือหาข้อสรุปในช่วงเวลาจำกัด

10. การระดมสมอง(Brain Storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำความคิดจากสมาชิกในกลุ่มมาใช้ได้มากที่สุดโดยวิธีกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประมาณ 10–25 คน ซึ่งมีความสนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้าหรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้นหรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

12. การจัดหลักสูตรระยะสั้น(Short Course) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมหลักสูตรเร่งรัดในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

13. ฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กับคนกลุ่มใหญ่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น โดยในช่วงเวลาหลังจากการบรรยาย อภิปราย การฉายภาพยนตร์ การแสดงละคร การแสดงบทบาทหรือการใช้เทคนิคอื่นๆ แล้ววิทยากรจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม เสนอข้อเท็จจริงแสดงความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกับวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ

14. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง แล้วพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

15. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นการแสดงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคน ที่สวมบทบาทในสถานการณ์สมมุติขึ้นต่อหน้าคนอื่นในกลุ่ม ไม่มีการเตรียมบทพูดล่วงหน้า การพูดจาโต้ตอบเป็นไปเอง ผู้แสดงคิดว่าบทบาทที่ตนรับมาเป็นอย่างไรก็แสดงออกอย่างนั้น หลังจากนั้นสมาชิกของกลุ่มจะอภิปรายว่าการแสดงที่ปรากฏออกมานั้นจะมีผลต่อสถานการณ์ หรือปัญหาที่กำลังพิจารณากันอยู่อย่างไร

16. การทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมปกติ เพื่อศึกษาสภาพการณ์จริง

17. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง โดยอาจแสดงให้เห็นถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ หรือการทดลองต่าง ๆ เหมาะที่จะใช้กับคนกลุ่มเล็กๆ ที่ทุกคนสามารถมองเห็นการสาธิตได้ทั่วถึง

18. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสัมภาษณ์วิทยากร ผู้สัมภาษณ์และวิทยากรตกลงกันล่วงหน้าถึงแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความรู้ด้านต่างๆ ตามหัวข้อนั้นครบถ้วน อาจคิดคำถามเพิ่มเติมระหว่างการสัมภาษณ์นั้นด้วยก็ได้

19. การประชุมพบปะ (Convention) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้ปฏิบัติงาน จากสำนักงาน สาขาในท้องถิ่นต่างๆ ได้มาร่วมประชุมพบปะกัน เพื่อพิจารณากำหนดนโยบาย หรือวางหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติงาน หรือเพื่อหาทางเสริมสร้างความมั่นคงของสำนักงาน สาขาและสำนักงานใหญ่ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ร่วมกัน

20. การสอนแนะ (Coaching) เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม และประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอนแนะ โดยการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

21. การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เกิดจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปเป็นแหล่งศึกษา

22. การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง (Self - paced Instruction) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้เนื้อหา ความรู้ ทักษะ จากการใช้ศึกษาเอกสารที่จะให้ศึกษาได้จัดหาเตรียมไว้แล้วอย่างสมเหตุสมผล เนื้อหาวิชาเหล่านี้จะถูกจัดไว้เป็นส่วนๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องผ่านบทเรียนเป็นขั้นตอนไปและจะรู้ได้ทันทีว่าเข้าใจแต่ละส่วนของเอกสารได้เป็นอย่างดีหรือไม่

23. แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan) เป็นการวางแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลอย่างมีระบบโดยให้จัดทำเป็นบันทึกไว้

24. การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ (Planned Experience) เป็นการพัฒนาบุคคลโดยเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งหน้าที่เดิม การจัดโครงการให้ได้รับประสบการณ์นี้ให้ประโยชน์เช่นเดียวกับการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน

25. การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Study) เทคนิคการฝึกอบรมเทคนิคนี้ฝ่ายจัดการฝึกอบรมจะส่งเอกสารที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไปรษณีย์เพื่อศึกษาด้วยตนเอง เมื่อจบแต่ละบทแต่ละตอนก็จะมีทดสอบ โดยทำแบบทดสอบส่งทางไปรษณีย์เช่นกัน คำตอบที่ส่งไปจะได้รับการตรวจให้คะแนน แล้วส่งกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกครั้ง

3.4 ขั้นตอนของการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528: 57– 65) กล่าวถึงการแบ่งขั้นตอนของการฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของเบ็ค (Beck) ซึ่งแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างถูกต้องระมัดระวัง
2. แสวงหาความร่วมมือสนับสนุนจากองค์การ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. วางแผนการฝึกอบรมอย่างระมัดระวังรอบคอบ
4. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังอะไร เมื่อเกิดฝึกอบรม

สิ้นสุดลง

5. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน

6. สร้างบรรยากาศการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่
7. กำหนดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรม
8. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการฝึกอบรมเป็นหลัก

ระบบการอบรมที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ได้แก่ ระบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model ซึ่งนำเสนอโดย แนดเลอร์ (Leonard Nadler. 1982: 11-13) โดยกำหนดแนวทางการฝึกอบรมเป็น 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ
2. การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ
4. พิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. สร้างหลักสูตร
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรม

ปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรม

3.5 การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ จำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อจะได้ข้อมูลย้อนกลับทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร มีข้อบกพร่องอะไรบ้างเพื่อจะได้เป็นข้อมูลนำไปแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการจัดฝึกอบรมที่จำเป็นจะต้องมีการประเมินผล เพราะจะช่วยทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนข้อบกพร่องของการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการนำมาเป็นข้อมูลปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมครั้งต่อไป การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม จึงถือว่าเป็นสิ่งที่จะต้องเป็นประการหนึ่งของกระบวนการบริหารการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดในการประเมินผล และติดตามผลการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน เช่น เทรซี (Tracy, 1971: 389) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลว่าเป็นการศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างเหมาะสมเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ และคุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ มีสิ่งใดควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป การติดตามผลมิได้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรม แต่เป็นการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมกับการปฏิบัติมาเชื่อมโยงกันเพื่อดูว่าได้ผลจริงหรือไม่

दनัย บุนนาค (2520: 179-180) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้ กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นการเปรียบเทียบระหว่างความรู้สึก (Reaction) ของผู้เข้าที่รับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมต่อวิชาการและผู้ฝึกอบรมกับแนวที่ต้องการให้รู้สึก ระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ (Learning) กับสิ่งที่ต้องการให้ได้รับและเข้าใจระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานภายหลังการฝึกอบรม (Behavior) กับแนวทางที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการทำงานจริง (Results) กับเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิรัชพร สรรคานนท์ (2525: 7) กล่าวว่า การติดตามผล คือ การศึกษาดูว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรม ได้นำแนวความคิดและเทคนิคต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน หรือต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพียงใด รวมทั้งการศึกษาถึงอุปสรรคและปัญหาในการนำความรู้ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ การประเมินผลจะกระทำช่วงก่อนและขณะดำเนินการจนเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกอบรม แต่การติดตามผลการฝึกอบรมจะเริ่มดำเนินการเมื่อการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วไม่น้อย

กว่า 4 เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานของตน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมรวมทั้งเจตคติของผู้ผ่านการอบรม การติดตามผลการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องรอเวลาให้ผ่านไประยะหนึ่งก่อน แล้วจึงดูผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง และมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมจึงมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนกว่าการประเมินผลในขณะดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมจะแยกย้ายกันกลับภูมิลำเนาเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เป็นการยากที่ผู้ประเมินจะพบปะกับผู้เข้ารับการอบรมอีก ซึ่งเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาการติดตามผลการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงเจตคติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมนั้น วิลลาต ลิงหวีสัย (2520: 156-157) ได้กล่าวว่า สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งได้มาโดยผ่านประสบการณ์ของการฝึกอบรม การเรียนรู้นี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งนักจิตวิทยาและนักวัดผลได้เห็นพร้อมกันจำแนกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ

ในกระบวนการฝึกอบรมนั้น โดยหลักการแล้วจะต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง นับแต่ก่อนเริ่มการฝึกอบรมจนกระทั่งเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และจะต้องประเมินอย่างเป็นระบบ กระบวนการประเมินผลจึงต้องอาศัยระยะเวลา และต้องพิจารณาตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในระบบ ในขณะเดียวกันก็ต้องถือเอาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นแกนกลางหรือเป็นตัวเกณฑ์ (Criteria)

ในการเลือกรูปแบบของการประเมินผลนั้นยังหาข้อยุติไม่ได้ว่าควรจะเป็นรูปแบบใดดี เพราะแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับแต่ละโครงการ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประเมินอีกด้วย จากการศึกษาเอกสารกระบวนการประเมินผลพบว่า มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบในการประเมินผลการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน

ในการประเมินผลนั้นควรพิจารณาที่ 4 ตัวแปรที่สำคัญ คือ

1. **ตัวแปรปฏิกริยา (Reaction)** เป็นการศึกษาดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชอบหรือไม่ชอบโครงการนั้นๆ เพียงไร ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรว่าถูกต้องตรงกับที่ต้องการหรือไม่ มิได้เจาะลึกไปถึงความรู้ที่ได้รับ การประเมินปฏิกริยามีแนวทางการประเมินที่ควรกำหนดเป็นมาตรฐาน คือ

- 1) ต้องการทราบอะไร
- 2) เขียนข้อความที่ต้องการทราบให้ครอบคลุม

- 3) สร้างแบบฟอร์มให้สะดวกและง่ายต่อการรวบรวมข้อมูล
- 4) การรวบรวมข้อมูลควรตรงไปตรงมา และไม่จำเป็นต้องให้ผู้ตอบระบุหรืออธิบาย
- 5) ควรมีช่องว่างตอนท้ายในแบบฟอร์มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น

2. ตัวแปรการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ เข้าใจ หลักการหรือข้อเท็จจริง ตลอดจนทักษะที่ผู้จัดฝึกอบรมต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น แนวทางการประเมินการเรียนรู้ควรเป็นดังนี้

- 1) การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนควรวัดด้วยปริมาณได้
- 2) การประเมินควรประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบว่าผลการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นในช่วงฝึกอบรมจริงๆ
- 3) ควรยึดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นพื้นฐานในการประเมิน
- 4) ถ้าเป็นไปได้ควรมีกุ่มควบคุม เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลองว่าแตกต่างกันอย่างไร

3. ตัวแปรพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิมหรือไม่ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือเปล่า การประเมินพฤติกรรมจำเป็นต้องใช้เวลาพอสมควร เพื่อจะได้ศึกษาพฤติกรรมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านการอบรมมาแล้วอย่างน้อยตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป การประเมินพฤติกรรมเป็นเรื่องที่ประเมินยากกว่าการประเมินปฏิกิริยาและการเรียนรู้ ดังนั้น เทคนิคและวิธีการที่ใช้จึงมีความยุ่งยากตามไปด้วย แนวคิดพื้นฐานในการประเมิน คือ

- 1) ควรประเมินอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 2) การประเมินควรมาจากบุคคลหลายฝ่าย เพื่อความถูกต้องและสมเหตุสมผลในการประเมิน ได้แก่ บุคคลต่อไปนี้คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 3) ควรใช้วิธีการทางสถิติเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการฝึกอบรม
- 4) การประเมินผล ควรกระทำหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 3 เดือน หรือมากกว่านั้น เพื่อว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้มีเวลาหรือโอกาสที่จะฝึกหัดงานโดยใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้อา
- 5) ถ้าเป็นไปได้ควรศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ที่มีได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อดูผลของความแตกต่าง

อย่างไรก็ตามการประเมินผลพฤติกรรมนี้ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิมนั้น ต้องมีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1) ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ถูกส่งเข้ารับการอบรมโดยที่ตนเองไม่สมัครใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะมีน้อยกว่าผู้ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเองจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมที่จะต้องชี้แจงให้เห็นประโยชน์จากวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรม

2) ยอมรับจุดอ่อนของตนเอง หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับจุดอ่อนของตนเองแล้ว การฝึกอบรมย่อมจะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ยอมรับหรือไม่ทราบจุดอ่อนของตน

3) ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่เขาต้องการหลังจากที่เขา กลับจากการฝึกอบรมแล้ว หากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ ๆ แล้ว จะเป็นการยากที่จะทำให้เขาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะเขาจะรู้สึกว่าจะต้องเสี่ยงต่อ ความสงบสุขของตนเอง

4) ได้รับความช่วยเหลือจากคนที่สนใจและมีทักษะเพียงพอในงานที่เขาทำอยู่ หากไม่มีใครสนับสนุนช่วยเหลือและมองเห็นความสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้ว ความคิดและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงก็ต้องล้มเลิกอย่างน่าเสียดาย

5) มีโอกาสที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ หลังจากที่ถูกไล่ออกจากการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการ อบรมไม่มีโอกาสเสนอความคิดใหม่ๆ เลยทั้งๆ ที่พร้อมอยู่แล้ว ความคาดหวังที่จะให้เขาเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจะเป็นเรื่องยาก

โดยทั่วไปแล้วโครงการฝึกอบรมจะไม่ได้รับผลตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมีผลมา จากผู้บังคับบัญชา คือ

- 1) ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
- 2) ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับรู้การเปลี่ยนแปลง
- 3) ผู้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 4) ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับรู้ความรู้สึก และข้อคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนั้น ปรีชา ศรีสราภรณ์ (2528: 129) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมิน พฤติกรรมไว้ 2 ประการ คือ

1) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางครั้งขึ้นอยู่กับบรรยากาศและความพร้อมหลายๆ ประการ เช่น บรรยากาศในการปกครองบังคับบัญชา การสนับสนุนและเปิดโอกาสของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมได้ทดลองใช้ความรู้ ความคิด และทักษะที่ได้รับมาก ดังนั้น หากมีการประเมินผลแล้ว พบว่าพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เปลี่ยนแปลง ควรพิจารณา เหตุผลอื่น ๆ ประกอบให้ถ่องแท้ก่อนว่าทำไมเขาจึงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

2) การสัมภาษณ์พูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานข้างเคียงถึงพฤติกรรมที่เขาสงวนใจในตัวผู้ผ่านการฝึกอบรม จะเป็นการตรวจสอบอีกทางหนึ่งจะช่วยให้การประเมินใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

4. **ตัวแปรผลที่เกิดกับหน่วยงาน (Results)** การประเมินผลในลักษณะนี้เป็นการประเมินการฝึกอบรมในกิจการทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อมาถึงวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยทั่ว ๆ ไปในด้านของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เรื่องการลดต้นทุน การลดอัตราการลาออกจากงาน การเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลที่เกิดกับองค์การทำได้ยากจึงจำเป็นต้องพิจารณาจากการประเมินตัวแปร 3 ตัวที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

สำหรับ วาร์ เบิร์ด และแรคแฮม (Warr Bird; & Rackham. 1970: 171) ได้กล่าวว่ากระบวนการประเมินผลการฝึกอบรมควรพิจารณาแยกประเมินเป็น 4 ส่วน คือ

1. การประเมินตามเนื้อหาวิชา (Content) เป็นการพิจารณากิจกรรมฝึกอบรมด้านเนื้อหาสาระการลำดับขั้นของการเรียนรู้ การจัดระบบสิ่งเร้าตามความคาดหมาย หมายถึง ผลที่คาดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับ ซึ่งจะประเมินด้านจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการศึกษาปัจจัยหรือสิ่งที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานโครงการซึ่งได้แก่ การคัดเลือกวิทยากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกวัตถุประสงค์ การคัดเลือกเทคโนโลยีในการดำเนินการจัดกิจกรรม และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ง่ายสะดวกต่อการจัดกิจกรรมกลุ่ม และผลการรับรู้ต่อสิ่งเร้ามีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการพิจารณาความรู้สึกที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีต่อสิ่งต่างๆ ในการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาเหมาะสมหรือไม่ เวลาสำหรับการฝึกอบรมมากไปหรือน้อยไป วิทยากรบรรยายเป็นที่เข้าใจน่าศรัทธาเลื่อมใสหรือน่าเบื่อหน่ายปฏิกิริยานี้จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม

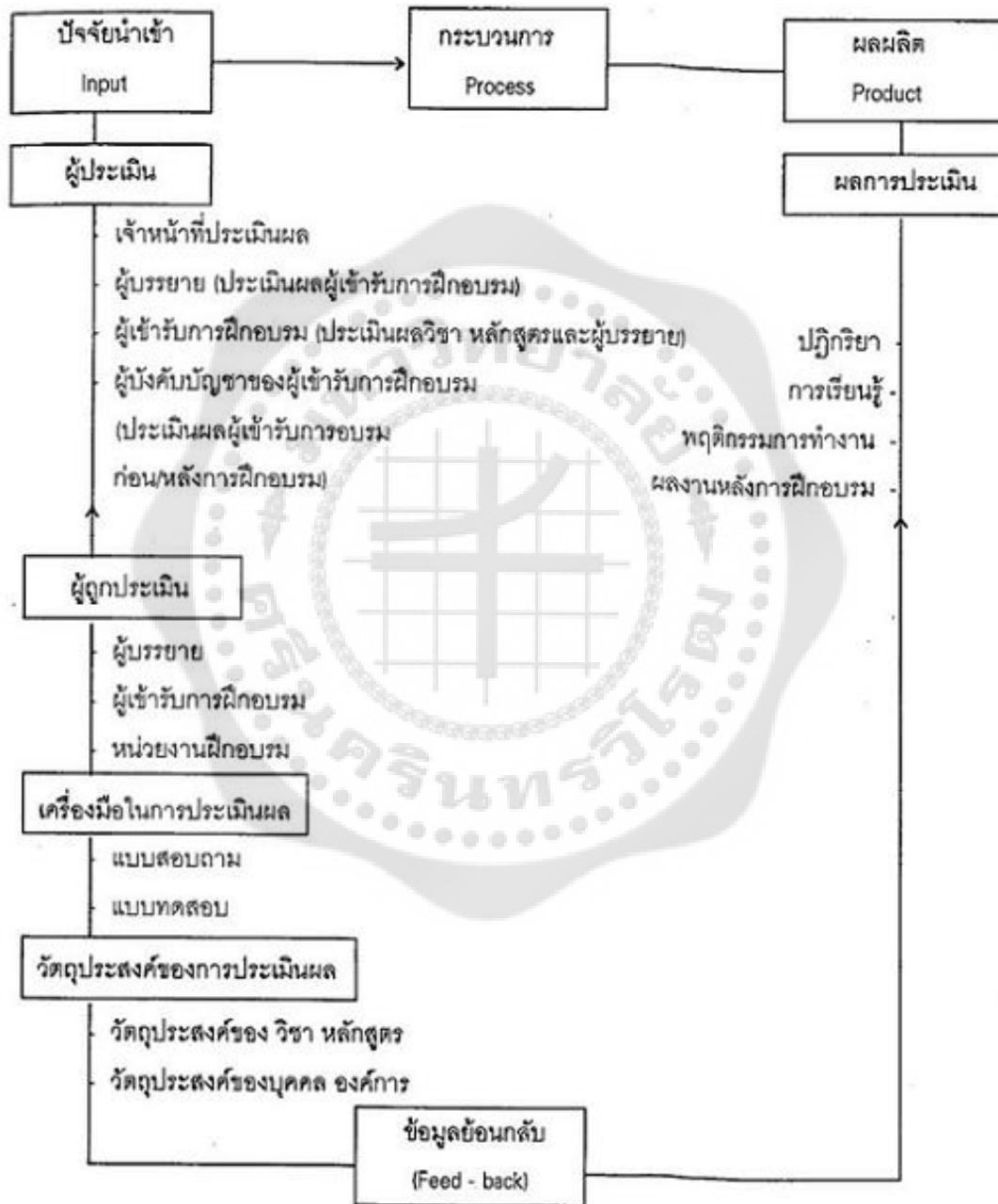
4. การประเมินปัจจัยนำออก(Out-put)ได้แก่ การพิจารณาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากการฝึกอบรม พฤติกรรมเหล่านี้จำแนกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ

1) ความคิด (Thinking) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และความสามารถในการประเมินผล

2) ความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อและคุณค่าต่าง ๆ

3) การกระทำ (Acting) ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่

ตัญญู บุนนาค (2520: 180-183) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมนั้นจะต้องพิจารณาตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในระบบควบคุมไปกับความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นแกนกลางหรือเกณฑ์(Criteria)ในการเปรียบเทียบโดยเสนอกระบวนการประเมินผลไว้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงกระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม

ที่มา: ตัญญู บุนนาค. (2520). ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรม. หน้า 180.

4. ทฤษฎีจิตวิทยากับงาน HR

ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรมและการแสดงออก พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและ หรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาผลการดำเนินงาน(Performance) ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดด้านจิตวิทยา ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจึงถูกกำหนดด้านทัศนคติ โดยมีเป้าหมายก็คือ พฤติกรรมการแสดงออกที่เกินกว่าหรือเป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร และผู้บังคับบัญชาโดยมีความเชื่อว่าเมื่อพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยน ผลการดำเนินงานย่อมได้รับการปรับปรุงและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในองค์กรนั้น พบว่าทฤษฎีดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อยๆ อีก 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)

คำว่า "เกสตัลท์" เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดหรือโครงสร้างทั้งหมด (Totality/Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมาให้มองเป็นภาพรวมใหญ่ไม่มองแยกเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่า/มูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะและความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งควรจะเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อนแล้วจึงค่อยศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องทีละส่วนต่อไป ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงทฤษฎีเกสตัลท์ เนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมของการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน พนักงานจะเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างใด อย่างหนึ่ง พวกเขาจะต้องทำความเข้าใจถึงการเชื่อมโยงถึงเป้าหมายหรือผลงานของพนักงานกับเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์การด้วยเช่นเดียวกัน

2. ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology)

ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกละเมิดเข้ามา และในทางกลับกันมนุษย์จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกละเมิดเข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการเสริมแรงโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และ 2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ทั้งนี้กระบวนการเสริมแรงจะประกอบไปด้วย

- A เงื่อนไขนำ (Antecedents)
- B พฤติกรรม (Behavior)
- C ผลกรรม (Consequence)

ตัวอย่างการเสริมแรงทางบวก การอบรมหลักสูตรจิตสำนึกของการให้บริการ (เงื่อนไขนำ) คุณสมศรีมักจะตอบคำถามจากท่านวิทยากร(พฤติกรรม-การตอบคำถาม) เป็นเหตุให้วิทยากรพอใจและให้รางวัลคุณสมศรีด้วยการให้เพื่อนในห้องปรบมือให้รวมถึงการให้ของรางวัลเล็กๆน้อยๆแก่คุณสมศรี(ผลกรรม) หลังจากนั้นคุณสมศรีจึงมักชอบตอบคำถามจากอาจารย์ในห้องเรียนเสมอ การทำความเข้าใจถึงแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์นี้จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาปรับใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เหมาะสมได้ โดยพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อกระตุ้นให้คนในองค์การแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ เช่นหากคนในองค์การไม่ชอบวิธีการโอนย้าย/หมุนเวียนงาน (เงื่อนไขนำ) ความส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงและปฏิเสธที่จะโอนย้ายงาน (พฤติกรรม)เป็นเหตุให้องค์การไม่มีการโอนย้าย/หมุนเวียนงานเกิดขึ้น(ผลกรรม) ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้การเสริมแรงทางบวกโดยการกำหนดให้การโอนย้าย/หมุนเวียนงานเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน

3. ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

การรับรู้ (Cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆโดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อนการรับรู้ที่ถูกต้องจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์

ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งในอดีต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องพยายามหาวิธีการเพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นภาพรวม ภาพใหญ่ให้พนักงานเกิดความเข้าใจและเมื่อพนักงานมีการรับรู้ที่ชัดเจนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นด้วย สนับสนุนไม่ต่อต้านหรือปฏิเสธในการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมหรืองานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกกำหนดขึ้นมา

5. เอกสารเกี่ยวกับหลักการ Happy Workplace

5.1 แนวคิดเรื่องความสุข

ความสุขเป็นเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนต้องการ ตั้งแต่สมัยโบราณกาลถึงปัจจุบัน ทุกกลุ่มชนชาติ ศาสนาล้วนค้นหาความหมาย แสวงหาหนทางสู่ความสุข ด้วยเหตุผลนี้ทำให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มาอย่างช้านาน และกว้างขวาง ต่อไปนี้จะเป็นการกล่าวถึงแนวคิดของความสุขในมุมมองต่าง ๆ

ความสุขตามหลักศาสนา นิยามความสุข และการแสวงหาความสุขตามคำสอนของศาสนา ในแต่ละศาสนาได้ให้ความหมายของความสุขที่แตกต่างกัน

ศาสนาพุทธ ศาสนาความสุข คือ การสร้างความสมดุลความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งความสุขจากวัตถุที่สามารถซื้อหามาเป็นเจ้าของได้ และความสุขภายใน ซึ่งหมายถึงความสุขจากจิตวิญญาณโดยการฝึกจิต ซึ่งปัจจัยภายในนี้จะสร้างภูมิคุ้มกันความทุกข์ที่จะเกิดจากปัจจัยภายนอก

ความสุขมีความสำคัญมาก และถือเป็นเป้าหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะในการปฏิบัติธรรมถือว่า พุทธจริยธรรมไม่แยกต่างหากจากความสุข สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าให้คำสอนไว้ว่า “ นตฺถิ สนฺติปรํ สฺขํ ” แปลว่า “ สุขอื่นใดยิ่งกว่าความสงบไม่มี ” เมื่อจิตเป็นสมาธิบรรลุลุณแล้ว ความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฌานและสูงขึ้นไปที่สุดของฌานจนไปสู่ความสุขที่ประณีตนั้นคือ นิพพาน ซึ่งนิพพานก็เป็นความสุข

ความสุขในทางพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ โลกียสุข คือ ความสุขแบบทางโลก และโลกุตระสุข คือ ความสุขทางธรรม (พระธรรมปิฎก, 2539)

1. โลกียสุข คือ ความสุขแบบทางโลก ที่มีความอยาก ความปรารถนา ที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ เป็นความสุขที่พระพุทธศาสนาสอนแก่ผู้ที่มีชีวิตอยู่เป็นคฤหัสถ์ หรือผู้ที่ครองเรือนมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

- 1.1 อึดถึสุข คือ สุขเกิดจากความมีทรัพย์
- 1.2 โภคสุข คือ สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์
- 1.3 อนณสุข คือ สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้
- 1.4 อนวัชชสุข คือ สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ

ความสุขระดับนี้ ถึงแม้ว่าจัดเป็นโลกียสุขแต่ก็ถือว่าเป็นความสุขที่ควรแสวงหาตามโลกียวิสัยของคนทั่วไป เพราะเป็นความสุขที่ชอบธรรมไม่มีการเบียดเบียนกัน การแสวงหาความสุขแบบนี้ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีสุขภาพจิตที่ดี และเป็นสุขตามแบบทางโลก

2. โลกุตตระสุข คือ ความสุขที่อยู่เหนือวิถีทางโลก หรือทางธรรม หมายถึง ความสุขซึ่งเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา ความสุขระดับนี้จะเข้าถึงได้ด้วยหลักอริยมรรคซึ่งหลักอริยมรรคมี 8 ประการ ดังนี้

- 2.1 สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ
- 2.2 สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริชอบ
- 2.3 สัมมาวาจา คือ มีวาจาชอบ
- 2.4 สัมมากัมมันตะ คือ การทำกรงานชอบ
- 2.5 สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ
- 2.6 สัมมาวายามะ คือ ความพยายามชอบ
- 2.7 สัมมาสติ คือ ความระลึกชอบหรือการตั้งสติในทางที่ถูกต้อง
- 2.8 สัมมาสมาธิ คือ จิตตั้งมั่นชอบ ทำจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ให้เป็นไปเพื่อความดับ

ทุกข์

ในประเทศไทยเองก็มีการศึกษา และให้คำนิยามเกี่ยวกับความสุขอย่างกว้างขวาง เริ่มจากความหมายของความสุขในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขไว้ว่า ความสุข คือ ความสบายกาย สบายใจ

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (2548) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกหรือทั่วไปใช้คำว่า “ ความอยู่ดีมีสุข ” หรือ “ คุณภาพชีวิต ” ซึ่งเป็นรูปธรรม และวัดเชิงภาวะวิสัย(Objective) ดัชนีที่ใช้ในปัจจุบันเป็นการวัดองค์ประกอบความสุขจากปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพครอบครัว ความเป็นอยู่ สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน

ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ประเวศ วะสี เป็นนักวิชาการด้านสาธารณสุขและการศึกษาไทย ได้กล่าวถึงความสุขไว้ในหลายโอกาสในการสัมมนานานาชาติว่าด้วยความสุขมวลรวมแห่งชาติ ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย(Asian Institute of Technology : AIT) กรุงเทพฯ เดือน

กันยายน พ.ศ. 2547 กล่าวว่า ความสุขอาจเกิดจากความเป็นอยู่ที่ดี 4 ด้าน ซึ่งต้องบูรณาการร่วมกัน คือ

1. ทางกาย หมายถึง สุขภาพอนามัย ความพอเพียงทางเศรษฐกิจ และระบบนิเวศที่ดี
2. ทางจิตใจ หมายถึง การมีความเครียดน้อย ความมีสติ และสุขภาพจิตที่ดี
3. ทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดีทั้งในครอบครัว ในชุมชน และในสังคม รวมถึงการพัฒนาด้านวัฒนธรรม และสันติภาพ
4. ทางจิตวิญญาณ หมายถึง เมตตา สัมมาทิฐิ และเอาตนเป็นศูนย์กลางให้น้อย

ต่อมาได้ใช้คำว่า “ ความอยู่เย็นเป็นสุข ” เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมของทั้งปัจจัยภายนอก และภายใน ความสุขในทางจิตวิทยาเป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิถีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข ความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย รวมถึงระดับความสุขยังมีผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม มีครอบครัวอบอุ่น การมีสุขภาพดี

นอกจากนี้ยังมีนักคิดของไทยท่านอื่นๆ ที่กล่าวถึงความสุขในแง่มุมต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ความหมายของความสุขที่แท้จริงของชีวิต (Eternal happiness) ที่ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2530) ได้ให้ความหมายว่า เป็นเป้าหมายที่ถูกต้องของชีวิต โดยเข้าถึงสภาวะความเป็นพุทธะ ซึ่งเป็นความสุขที่แท้จริงในจิตใจ เมื่อมีการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ก็จะพบกับความสุขที่แท้จริงของชีวิต

Freud นักจิตวิทยาชาวเยอรมันได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์มีจุดมุ่งหมายที่การแสวงหาความสุขสบาย มนุษย์ต้องการได้รับความสุขสบาย และรักษาความสุขสบายนั้นให้ยั่งยืน การวางแผนนี้มีสองด้าน ด้านหนึ่งคือ การแสวงหาสภาพที่ปราศจากความเจ็บปวดและความทุกข์ อีกด้านหนึ่งคือ การแสวงหาความรู้สึกที่สุขสบาย

ในอีกด้านหนึ่งแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชื่อว่า ระดับของความสุขของแต่ละบุคคลเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมและเป็นคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ตลอดชีวิต ดังนั้น เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงต่างๆ ก็จะไปเพิ่มหรือลดระดับความสุขที่คงที่อยู่แล้ว อยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เมื่อระยะเวลาผ่านไประดับความสุขก็จะกลับไปเท่าเดิม

ดินเนอร์ (Diener. 1984) ได้กล่าวถึง “ ความสุข ” โดยสามารถสรุปได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้สึกที่ดี หรือที่เรียกว่าสุขภาวะ (Well being) คือ คุณลักษณะที่ดีของเกณฑ์ภายนอก เช่น ความดีงาม (virtue) หรือความศักดิ์สิทธิ์ (holiness)

2. ความพึงพอใจในชีวิต คือ การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลตามเกณฑ์ที่บุคคลตั้งขึ้นมาเอง กล่าวคือทัศนคติที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเองนั่นเอง

3. อารมณ์ที่เป็นสุข คือ การมีอารมณ์ทางบวก มากกว่าทางลบ หรือกล่าวได้ว่าความสุขเป็นผลที่เกิดจากรมณ์ทางบวกมากกว่าลบ

นอกจากความหมายความสุขที่กล่าวไว้ข้างต้น Diener เสนอส่วนประกอบของความสุข โดยกล่าวว่า ความสุขในชีวิต(Well - being) นั้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Responses) ความพอใจในชีวิตโดยรวม (Global Life Satisfaction) และความพอใจในส่วนต่าง ๆ ของชีวิต อันได้แก่ ความพอใจในงาน ครอบครัว การใช้เวลารว่าง สุขภาพ ตนเอง และเพื่อน (Diener, Suh, Lucas; & Smith. 1999)

ในส่วนของ Veenhoven (1994) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาที่ทำการศึกษาโดยรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไม่มีความสุข โดยศึกษาลักษณะเฉพาะหลายประการ สามารถสรุปออกมาได้เป็น 6 กลุ่ม

1. ทรัพยากรภายในบุคคล (personal resource) ประกอบด้วยลักษณะที่ส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการเผชิญหน้ากับปัญหา และความทุกข์ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสามารถ เป็นต้น

2. บุคลิกภาพ (personal) ลักษณะบางประการของบุคคลเกี่ยวเนื่องกับการเกิดความสุขได้ เช่น กลไกการป้องกันตัวเอง ความเชื่อเรื่องโชคชะตา เป็นต้น

3. วิถีรูปแบบการดำเนินชีวิต (life style) ผู้ที่มีความสุขต้องเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตตามกฎของศีลธรรม ความ پاکเพียร และมีสติ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการอีกด้วย

4. ความปรารถนา (longings) ผู้ที่มีความสุขจะมุ่งความสนใจไปที่ความสุขที่เกิดจากครอบครัวที่ดี สุขภาพที่ดี ความรื่นรมย์ในชีวิต มากกว่าเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตรงกันข้ามกับความสุขที่แท้จริงที่ยั่งยืนอยู่ภายในจิตใจ

5. ความเชื่อ (conviction)ในเรื่องความเชื่อพบว่าผู้ที่มีความสุข และผู้ที่ไม่มีความสุขที่ ค่านิยม ศาสนา ความเชื่อ การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองต่อความสุข แตกต่างกัน

6. ความซาบซึ้งในคุณค่า (appreciation) ซึ่งคือความให้คุณค่ากับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วยึดถือว่าเป็นความสุข ซึ่งความซาบซึ้งในคุณค่าอาจเปลี่ยนแปลงไปในสังคมหรือเวลาที่เปลี่ยนไป

มีนักคิดที่จะแบ่งความสุขออกเป็นความสุขระยะสั้น และความสุขระยะยาวไว้อย่างน่าสนใจ โดยกล่าวว่า ความสุขชั่วขณะ (momentary happiness) คือ ความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่รับรู้ถึงการเป็นอยู่ที่ดี (well being) ส่วนความสุขระยะยาว (long term happiness) เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตทั้งหมดโดยรวม ทำให้เกิดความสุขที่ยาวนาน และยั่งยืนขึ้น (Heylighen: 1992)

การให้ความหมายของความสุขยังมีการกล่าวถึงการแบ่งประเภทเป็นความสุขภายนอก และความสุขภายในจิตใจอย่างชัดเจนที่มีความใกล้เคียงกับนักคิดชาวตะวันตก ก็สามารถพบเห็นได้ในงานเขียนของนักคิดชาวตะวันตกเช่นกัน

แคมเบลล์ (Campbell. 1976) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ(Well – being) ไม่เพียงแต่หมายถึงความอุดมสมบูรณ์ทางด้านวัตถุ เช่น การมีอาหารที่ดี และที่อยู่อาศัยที่สุขสบายเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่มีคุณค่า และมีความสำคัญทางด้านจิตใจซึ่งเป็นความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้อีกด้วย

จากที่ได้รวบรวมความหมายของความสุขทั้งในมุมมองของศาสนา แนวคิด ตามปรัชญาทั้งตะวันตก และ ตะวันออกทำให้สามารถสรุปแนวคิดของความสุข คือ ภาวะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมาจาก 3 มุมมอง คือ ปัจจัยภายนอก เช่น วัตถุ อาหาร ที่อยู่อาศัย และปัจจัยภายในเช่น ความสงบสุข การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มุมมองที่สองคือ ปัจจัยทางกายภาพเช่น อาหาร สุขภาพที่ดี และปัจจัยทางจิตใจเช่น การมีเป้าหมายในชีวิต การดำเนินชีวิตตามศีลธรรมอันดี และ มุมมองสุดท้ายคือ ความสุขระยะสั้นซึ่งเกิดจากการได้มาของวัตถุต่างๆ และความสุขระยะยาวที่เกิดจากความสุขที่เกิดภายในจิตใจซึ่งจะมีความคงทนถาวรมากกว่า

5.2 แนวคิดความสุขในองค์กร

ในการศึกษาความสุขในการทำงานที่ผ่านมา นักคิดทั้งหลายมักจะใช้คำศัพท์ที่หลากหลายที่ความหมายใกล้เคียงกับความสุขในการอธิบายความสุขในองค์กร(Heylighen ,1992) มีทั้งความสุขในการทำงาน (Happy & Work) องค์กรเปี่ยมสุข (Joyfol Organization) ความสนุกในองค์กร(Fun in workplace) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 9 (Quality of work life) ซึ่งต่อไปจะเป็นการรวบรวมผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขซึ่งศึกษาผ่านคำศัพท์ที่มีผู้ใช้หลากหลาย

โรเวอร์ และนัทคาเรล (Lovey; & Nadkarni. 2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเปี่ยมสุขไว้ว่า คือองค์กรที่มีทัศนคติในการค้นหาสิ่งใหม่ๆ พนักงานสนุกกับการทำงานราวกับเด็กกำลังเล่น มีบรรยากาศของการค้นหาสิ่งใหม่ การทดลอง สร้างสรรค์ การยอมรับ เป็นองค์กรที่สามารถยอมรับเรื่องผิดพลาดจากการทดลองสิ่งใหม่ และแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จอย่างสม่าเสมอจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร ภายในองค์กรเต็มไปด้วยรอยยิ้มของพนักงานในขณะที่ทำงาน ได้ยินเสียงหัวเราะบ่อยครั้ง ในการประชุมขอทุกระดับ มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เต็มไปด้วยอารมณ์ขัน และพิธีการแบบง่ายๆ ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดสมดุลทางอารมณ์ และเกิดบรรยากาศในการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจได้

องค์การแห่งความสุข (Fun Organization) หรือ ความสนุกในองค์การ (Fun in workplace) เป็นแนวคิดที่ใกล้เคียงกับองค์การแห่งความสุขเป็นอย่างมาก ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาไว้อย่างแพร่หลาย สามารถอธิบายถึงลักษณะ และประโยชน์ของแนวคิดดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

การสร้างความสุขในองค์การสามารถเชื่อมโยงกันกับอารมณ์ขันของพนักงานได้และอารมณ์ขัน ก็เป็นสัญลักษณ์หนึ่งของความสุข ถ้าทำให้พนักงานหัวเราะได้ ก็เป็นอีกทางหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้การสร้างความสุข และอารมณ์ขันในองค์การเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความยืดหยุ่น ขบขันไว้ประกอบการคิด กระบวนการ การรับรู้ และพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน เป็นกระบวนการบรรเทาความเบื่อหน่ายในงานที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับงานประจำและงานที่ไม่ท้าทาย

ผู้ที่มีความสนุกในการทำงาน จะทำให้เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มผลผลิต การตัดสินใจดีขึ้นและมีความสัมพันธ์ดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งการขาด ลา มาสายลดลงกว่าคนที่ไม่สนุกกับการทำงาน กล่าวคือ หากองค์การเป็นองค์การเต็มไปด้วยเสียงหัวเราะ และความสุขจะทำให้พนักงานเป็นพนักงานที่มีความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์ของการทำองค์การให้สนุกวัดได้จากอัตราการขาด ลา มาสายที่ลดลง การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน และองค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงอัตราจำนวนการร้องทุกข์ของลูกค้ำลดลง

ในเรื่องความสุขในองค์การยังมีผู้ที่เสนอว่าองค์การที่เป็นองค์การแห่งความสุข และสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความสุขจะทำให้เพิ่มระดับของความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มระดับการสื่อสารระหว่างพนักงาน ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีการร่วมมือกัน และเอาลูกค้ำเป็นศูนย์กลาง ลดความเครียดในการทำงาน เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งองค์การที่ไร้เสียงหัวเราะในการทำงานกล่าวได้ว่าไม่ใช่องค์การที่ให้อำนาจ (Empowerment) กับพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขในองค์การ คือ การแข่งขันกีฬา การแต่งกาย การให้รางวัลในวาระเฉลิมฉลอง การประกวด กิจกรรมสันทนาการ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาหาร และการเรียนรู้ระหว่างมือกลางวัน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เพิ่มเสียงหัวเราะ สร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและมีทัศนคติที่ดีกับองค์การ

อเรนเดอร์ (Alexander Kjerulf. 2009) ได้เสนอ 10 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุด ดังนี้

1. คนที่มีความสุขจะทำงานกับผู้อื่นได้ดี คนที่มีความสุขจะมีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น ผู้ร่วมงานมีความเข้ากันได้ดี

2. คนที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ถ้าประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ การสร้างความคิดใหม่ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความสุขในการทำงาน
3. คนที่มีความสุขเมื่อเกิดปัญหาจะแก้ไขปัญหานั้นที่วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับปัญหานั้น เพราะถ้าไม่มีความสุขในการทำงาน อุปสรรคเล็กๆ ก็เหมือนเป็นปัญหาใหญ่ที่แก้ไขโดยปราศจาก ความลำบากและท้อแท้ไม่ได้
4. คนที่มีความสุขย่อมมีพลัง พลังที่จะสามารถทำทุกสิ่งให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้
5. คนที่มีความสุขมักคาดหวังแต่ในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นทางที่จะทำให้สามารถ ผ่านอุปสรรค สร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จในงาน
6. คนที่มีความสุข เป็นผู้ที่มีแรงบันดาลใจ การขาดแรงบันดาลใจ หมายถึง ผลผลิตที่ต่ำ
7. คนที่มีความสุขป่วยน้อยลง หากไม่ชอบในงานที่ทำก็มีแนวโน้มที่จะป่วยมากขึ้น รวมทั้ง แผลอักเสบ มะเร็ง และเบาหวาน รวมถึงแนวโน้มที่เกิดภาวะเครียด และเจ็บป่วยหนักซึ่งการป่วยมี ความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ และวิถีชีวิตที่ต้องนั่งทำงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน
8. คนที่มีความสุขเรียนรู้เร็วมากขึ้น เมื่อมีความสุข และผ่อนคลาย ก็จะเปิดโอกาสในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ให้กับตนเองได้มากขึ้น ซึ่งนั่นเป็นวิธีที่จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
9. คนที่มีความสุขไม่มีความวิตกกังวลในการทำผิดพลาดในการทำงาน ดังนั้นจึงเกิดความ ผิดพลาดน้อยลง คิดว่าความผิดพลาดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นต้องแก้ไข เรียนรู้ และดำเนินการทำงานต่อไป
10. คนที่มีความสุขจะตัดสินใจสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น การไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิด มุมมองที่แคบในการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจที่เกิดผลเพียงในระยะสั้นเพียงเอาตัวรอดจากปัญหา แต่คนที่มีความสุขในการทำงานจะมองมุมที่กว้างกว่าและจัดลำดับความสำคัญได้ดี

5.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

มีนักคิดและนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากมายทั้งที่ คล้ายคลึง และแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นระดับ บุคคล ที่แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภทที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ในงาน สร้างความทุกข์หรือสร้างความสุขในการทำงาน ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยที่ค่าจูงใจบุคคลไม่เกิด ความไม่พึงพอใจในงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และอีก ปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factor) ที่สร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค่าจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ จะพบในสภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยสุขอนามัยเป็นตัวที่ป้องกันความพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดตามสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน
2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสที่จะได้รับแต่งตั้งโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เช่น พฤติกรรม วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันของทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ มีเกียรติ ศักดิ์ศรีขององค์กร และสังคม
5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารปัจจัยค่าจูงใจ
6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานของเขา
9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงของบุคคลในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระของงานโดยตรง มีเหตุผลจูงใจให้มีความชื่นชอบ และทำงานอย่างมีความสุข จากปัจจัยภายในของบุคคลเมื่อทำให้นักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้น ได้ผลตามที่มุ่งหวังไว้เป็นอย่างดี ความสามารถในการป้องกันและแก้ปัญหา

ต่างๆ คุณสมบัติงานนั้นต้องเป็นงานที่ทำท่าย แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานนี้ประกอบด้วย ประเด็นระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามรถที่จะทำให้เกิดงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับนับถือจากผู้ร่วมงานอาจ อยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี หรือการให้กำลังใจ เมื่อทำงานอย่างไรอย่างหนึ่งสำเร็จได้

3. ลักษณะของงาน(The Work Itself) หมายถึง งานที่มีความท้าทาย อาศัยความคิด สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ในองค์การจากผลงานที่เกิดขึ้น

4. ความรับผิดชอบ(Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และถูกควบคุมภายนอก ลดลง

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือ การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

หากองค์การต้องการสร้างให้พนักงานในองค์การทำงานอย่างมีความสุขต้องมีปัจจัย สุขอนามัย (Hygiene Factor) ในองค์การที่ดี และเหมาะสมอย่างครบถ้วนเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในงาน และส่งเสริมให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในซึ่งสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน

วาริค (Wallix. 2005; citing Seligmen. n.d.) เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขมี 3 ประการดังนี้

1. ความสามารถในการปรุงแต่งความพึงพอใจในชีวิต
2. ความผูกพันในงานใดงานหนึ่ง งานอดิเรก คนรัก และอื่น ๆ
3. ความรู้สึกที่ตนเองสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าที่ตนเองเป็นอยู่

นอกจากนั้น Dutton and Edmunds(2007) เสนอแบบจำลองของความสุขในที่ทำงาน (A Model of Workplace Happiness)แบบจำลองนี้มีแนวความคิดว่า ความสุขคือการดำรงอยู่ (Being) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การดำรงอยู่ (Being) คือสิ่งที่เป็นอยู่ เชื่อมโยงกับสิ่งที่อยู่ภายในที่เกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ศักยภาพพื้นฐาน และความถนัด (Basic potentials and aptitudes) ความถนัดคือ จุดแข็งที่มีอยู่ และเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษ (talents) ซึ่งในส่วนของนี้จะมีความคงทนอยู่ตลอดชีวิต

1.2 ความสุขพื้นฐานที่คงที่เมื่อมีการเปรียบเทียบกับสิ่งอื่น (Relatively stable basic affective happiness) หมายถึง ระดับความสุขในช่วงขณะที่บุคคลเกิดประสบการณ์ขึ้น องค์ประกอบนี้ทำให้เห็นความแตกต่างของประสบการณ์ส่วนบุคคลมีผลกับระดับของความสุข

1.3 องค์ประกอบย่อยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1.3.1 อภิมโนคติ (Big Idea) ซึ่งพูดถึงพลังขับเคลื่อนบุคคล หรือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ และพยายามเพื่อที่จะได้มา

1.3.2 แรงกระตุ้นพื้นฐานเพื่อเติมเต็มศักยภาพ (Basic drives toward fulfilling our potential) คือ การบรรลุเป้าหมายที่เห็นไว้ล่วงหน้าที่จะเกิดความเป็นอยู่ที่ดี เพราะฉะนั้นถ้าการรับรู้ของบุคคลถึงความก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน ก็จะส่งเสริมความพึงพอใจ และความสุขได้

2. ความสัมพันธ์ (Belonging) คือ ความสัมพันธ์กับบริบทรอบตัว การพิจารณาต่อทำความเข้าใจความซับซ้อนของบริบทให้ง่ายขึ้นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความสับสน โดยลดบริบทชนิดที่ต่างกัน 4 ประเภท คือ สิ่งของ คน มาตรฐานชุมชน และค่านิยม ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะเป็นสมาชิกของชุมชนที่ต่างกัน เวลาที่ต่างกัน หรือในบทบาทที่ต่างกัน ถึงแม้ว่าเหตุการณ์อาจเกิดขึ้นในมิตินี้เป็นไปได้ที่แต่ละบุคคลจะเลือกให้ถูกจำกัด (restrictive) หรือสามารถทำให้เป็นไปได้อย่างเต็มที่ (enabling) เพราะบางเหตุการณ์สามารถเกิดขึ้นได้อย่างง่าย แต่บางเหตุการณ์ก็เกิดการต่อต้านไม่ว่าจะจงใจอย่างไร อีกมิติหนึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหนักแน่นไม่เปลี่ยนแปลง (fixed) และความแปรเปลี่ยนยืดหยุ่น (fluid) ซึ่งในท้ายสุดความสนใจมากที่สุดของบุคคลจะแปรเปลี่ยนยืดหยุ่น

3. ความเป็นไป (Becoming) คือ การรับรู้เกี่ยวกับอนาคตของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 ความมั่นใจในการก้าวหน้าของอนาคต (Confidence in future progress) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในการความสามารถในการพัฒนาในอนาคต ความมั่นใจนี้อยู่บนพื้นฐานของความชำนาญที่มีอยู่ที่สามารถคาดการณ์ได้ และเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ พร้อมด้วยความเห็นด้วยความเห็นชอบของสังคม ดังนั้นการพัฒนารายบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสามารถการดำเนินการเพื่อความสำเร็จบนพื้นฐานความเป็นจริง

3.2 การประเมินย้อนหลัง (Retrospective appraisal) การประเมินย้อนหลังสามารถชี้ให้เห็นการจัดการแบบเฉพาะตัวในแต่ละเหตุการณ์ ซึ่งจะมีผลกับการมองในแง่ดี หรือ แกร่งร้ายกับอนาคต

3.3 การเรียนรู้ และทักษะ (Learning and skills) หมายถึงสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ที่เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตทั้งความสำเร็จ และความผิดพลาด

5.4 แนวปฏิบัติเพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข องค์กรมีชีวิต

องค์กรเกิดจากการรวมตัวกันของคนหลายคนมารวมกัน ก็เช่นเดียวกับร่างกายมนุษย์ที่ได้จากเซลล์หลายเซลล์มารวมเป็น “ อวัยวะ ” ที่มีหน้าที่ต่างๆ กัน และหลายอวัยวะเป็นร่างกาย (Cell Organs Body) เมื่อคนมารวมกัน คนมีชีวิตไหม ? มีอารมณ์ มีความรู้สึกไหม ? แล้วองค์กรมีชีวิตไหม ? ถ้าองค์กรเปรียบเสมือนคน ก็มีเกิด แก่ เจ็บ ตาย แล้วองค์กรจะยั่งยืนได้อย่างไร ? ก็เหมือนคนอายุยืนต้องมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใสมีสังคมสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข ชีวิตก็อยู่ได้นาน แต่องค์กรมีคนอยู่รวมกันเป็นสังคม มีทั้งไม่กี่คนจนเป็นหมื่นคน มีตั้งแต่คนชาติเดียวกันจนหลายสิบเชื้อชาติในองค์กร ดังนั้น การจะเกิด Happy Workplace ได้ก็ต้องเข้าใจรากเหง้าขององค์กรตนเองว่าเป็นอย่างไร ? มีที่ไปที่มาอย่างไร ? ไม่มีระบบหรือวิธีใดจะนำมาจัดการเรื่องคนในองค์กรได้ทันที ถ้าไม่มีการปรับแต่งให้เหมาะกับสิ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ในฐานะของ HR ซึ่งต้องเป็นทั้ง Human Relationship / Happy Relationship ขององค์กรงานทุกอย่างที่ HR ทำกับคนในองค์กรทั้งหมดก็เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งที่ปรารถนาสูงสุดคือ “องค์กรแห่งความสุข” มนุษย์วันนี้ทุกคนก็ล้วนแต่แสวงหาความสุขเพราะความต้องการของมนุษย์ เริ่มจากความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความปลอดภัยในการมีชีวิต การยอมรับในสังคม การมีชื่อเสียงในสังคม สุดท้ายก็ต้องการความสุขจากการสมหวังในชีวิตในเมื่อมนุษย์ทุกคนก็ปรารถนาความสุข งาน HR ต่อไปในอนาคตคงไม่ใช่แต่การจัดการคนในองค์กรให้ทำงานได้เท่านั้น แต่ต้องให้คนในองค์กรมีความสุขและรักองค์กร ซึ่งท้าทาย HR มากที่สุด มนุษย์ในองค์กรต้องการอะไร? ปรารถนาอะไร? HR จะทำอย่างไร? การอยู่ร่วมกันอย่างสันติให้ได้ แล้ววัฒนธรรมองค์กรคือเรื่องระบบ สร้างคนที่เหมาะสมกับองค์กรหรือคนที่ดีมีคุณภาพจะเกิดระบบวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร องค์กรมีชีวิต และในฐานะ HR จะทำอย่างไรให้ทุกส่วนในองค์กรเข้าใจมีส่วนร่วมในการดำเนินไปขององค์กร

วันนี้ HR มีหน้าที่แค่สร้าง Work Skill ให้คนในองค์กรเพียงพอแล้วหรือ? Life Skill ในเมื่อคนในองค์กรคือ คน มีชีวิต มีสุข มีทุกข์ ถ้าองค์กรสนใจแต่อยากให้คนเก่งในงาน แต่ล้มเหลวในการใช้ชีวิตการดำเนินชีวิต คนเก่งจะช่วยองค์กรให้ยิ่งใหญ่ได้จริงหรือ คนเรามีสองด้านเสมอ ต้องบริหารให้ได้ทั้งสองด้านคือ งานกับชีวิตสมดุลกันให้เป็นการทำงานที่เกื้อกูลการใช้ชีวิตหรือการใช้ชีวิตที่ดีนำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้หลายองค์กรเชื่อในคนมากกว่าระบบ โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องใช้ Creative สูงๆ ล้วนให้งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตให้มีความสุขกับการทำงานมากๆ เพื่อได้งานดีๆ พยายามสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดเป็นองค์กรความสุข เมื่อใดที่ Work Skill / Life Skill สมดุลเกื้อกูลกัน คนในองค์กรย่อมมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นแก่นในการ

ดำเนินงานขององค์กรคุณภาพเพราะทุกองค์กรทำสองอย่าง คือ สินค้าที่ดีหรือบริการที่ดี เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าผู้ให้บริการ

Happy Workplace ปรารถนาให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ชุมชนสมานฉันท์ องค์กรใดจะไปถึงได้ก็ต้องสนใจคำว่า“คน”มากขึ้น ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เพราะคนก็คือคน สร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร HR ทุกคนทำเรื่อง Happy Workplace อยู่แล้วแต่ที่ขาดคือ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการเรื่องคนอย่างเป็นระบบ แนวคิดการพัฒนาคนในองค์กรต้องการให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น ให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน การอยู่รวมตัวในองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งความสุขให้ได้

เครื่องมือง่ายๆ ในการใช้ประเมินและดำเนินงาน Happy Workplace คือ Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด ซึ่งเกิดจากการคิดแบบง่าย ๆ ว่าถ้าจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขจะเริ่มเช่นไรและต้นทุนมีอะไรบ้าง?

ทำไมต้องมีแปดสุข มนุษย์เรามีความปรารถนาหลากหลายมิติมากหรือเรียกง่ายๆ ว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่หาความพอดียาก ในการบริหารคนจึงต้องสร้างกรอบและกฎเกณฑ์ให้พนักงานในองค์กรเห็นว่า ความสุขซึ่งมีหลากหลายเหลือเกิน

สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้หลักๆ แปดหมู่คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจ การรู้จักผ่อนคลาย การมีคุณธรรมศาสนา การมีเศรษฐกิจที่ดี การพัฒนาความรู้ การมีครอบครัวดี การมีสังคมดี คือ จากตัวพนักงานไปครอบครัวไปสู่สังคม เมื่อมีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิตมีมิติความสุขชัดเจนก็เป็นเรื่องง่ายขององค์กรในการสร้างความสุขที่แท้จริง และยั่งยืน

ความสุขทั้งแปด

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

คนในองค์กรมีความสุขมาจากสมดุลแปดความสุข องค์กรใช้รูปแบบหลากหลายในการจัดกิจกรรมกำหนดกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการนำคน / องค์กรสู่ความสุข ถ้าองค์กรปรารถนานำผลผลิตที่ดีก็ย่อมต้องมาจากคนที่มีความพร้อมที่จะทำงานและมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจให้งาน ไม่ใช่แค่ใช้สินจ้างในการกำหนดการทำงาน วันนี้ผลลัพธ์หลายองค์กรก็ยอมรับแล้วว่า การใช้สินจ้างในการทำงานนั้นผลดีระยะสั้น ผลร้ายระยะยาว เมื่อใช้สินจ้างเป็นตัวกำหนดการทำงานที่เริ่มกระทบค่าตอบแทนที่ดี เมื่อเงินไม่สามารถสนองตอบความต้องการให้พนักงานได้ ความสนใจ อายากทุ่มเทในงานก็หมดไปนี่เป็นกับดักของความโลภของมนุษย์ ซึ่ง HR น่าจะรู้ซึ่งถึงวิธีนี้ และไม่ใช่สิ่งที่ชาว HR อายากที่จะทำวิธีการเช่นนี้

สิ่งที่บอกเล่าเป็นแค่การจุดประกายให้ชาว HR เกิดแนวคิดและแรงบันดาลใจให้เชื่อมั่นในวิถีการทำงานสร้างคนสร้างองค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง วันนี้ชาว HR ต้องเริ่มที่จะแสดงบทบาทของเราในองค์กรในฐานะ Human Relationship/ Happy Relationship ขององค์กร เชิญคร่าว HR ทั้งหมดมาร่วมขบวนการ HR for Happy Workplace

Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

สุขภาพที่ดี คนเราจะนึกถึงความสมดุลของร่างกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันอย่างชัดเจน ซึ่งจริงๆ แล้วสุขภาพที่ดีจะรวมถึงการมีร่างกายที่แข็งแรง สมรรถภาพดี อวัยวะต่างๆ ทำหน้าที่ได้อย่างปกติ กระบวนการย่อยอาหาร กระบวนการดูดซึม และกระบวนการขับถ่ายดำเนินไปอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสุขภาพของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มากมาย นับตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา กระบวนการคลอด วิธีการเลี้ยงดู อากาการป่วยใช้การใชยาต่างๆ คุณภาพของอาหารที่รับประทาน หลักสูตรทางการศึกษาที่ได้รับ รวมถึงประสบการณ์ในวัยเด็กที่หล่อหลอมจนกระทั่งเติบโตใหญ่

สิ่งสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพโดยตรง และผู้คนส่วนใหญ่มักมองข้ามความสำคัญไปก็คือรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน เราต่างหลงลืมที่จะฟังเสียงสัญญาณจากภายในร่างกายตนเอง มีแนวโน้มที่จะบริโภคอาหารมากหรือน้อยจนเกินไป ปล่อยให้หิวหรือกินอิ่มเกินไป นอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอหรือนอนพักผ่อนมากเกินไป หักโหมกับการทำงานมากเกินไปออกกำลังกายจนเกินกำลัง การออกกำลังกาย ปัสสาวะหรือหมกมุ่นในกามารมณ์จนเกินพอดี สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งผลร้ายต่อสุขภาพทั้งสิ้น ดังนั้น การทำให้มีส่วนสุขภาพใจที่ดีจะหมายถึงภาวะสมดุลของความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่บุคคลสะท้อนผ่านแนวคิด อุดมคติและปรัชญาในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ

สิ่งสำคัญลำดับสุดท้ายคือ สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กร ทุกท่านอาจคาดไม่ถึงว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรภาวะผู้นำ ความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังที่สูงจากฝ่ายบริหารและความต้องการการยอมรับของพนักงาน วิธีการสื่อสารของบุคลากรภายในองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางกายภาพ และการขาดสมดุลทางจิตใจของพนักงาน นอกเหนือไปจากมลภาวะทางแสง เสียง ควันพิษ และสารเคมีที่พนักงานจะได้รับจากผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติงาน

การสร้างสมดุลให้กับสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาตลอดชั่วชีวิต และไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ การยอมรับการให้อภัยและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ค้นพบความเป็นปัจเจกในตนเองอย่างแท้จริงนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องเฝ้าระวังด้วยความสงบ และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลนับเป็นศาสตร์และศิลป์ชั้นเลิศที่จะช่วยสร้างสมดุล และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในองค์กรให้เข้าถึงความหมาย และคุณค่าในการทำงานอย่างมีความสุข

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ความสุขของคนทำงานในที่ทำงานหนึ่งไม่พ้นที่จะต้องทำใจถ้ามีความสุขหรือมี Happy Heart นั้นเอง และคนที่ทำให้เกิด Happy Heart ก็ไม่ใช่ใครที่เ็นตัวของเราเองเช่นกัน สภาพแวดล้อมคนรอบตัว สภาพเศรษฐกิจ สังคม ล้วนเป็นตัวช่วยให้เราสุขหรือทุกข์มากขึ้น และหรือไม่ได้มีส่วนขับเคลื่อนใดๆ เพราะเราได้สร้างภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งด้วยความสุขอยู่แล้วเต็มหัวใจ

ท่านอาจารย์ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ ท่านให้แนวคิดเพื่อเตือนสติในการสร้าง Happy Heart ชื่อพรปาฏิหาริย์ เป็นข้อควรปฏิบัติ 10 ประการในการหาเวลาเพื่อจรรโลงชีวิต คือ

1. ใช้เวลาที่จะคิด เพราะความคิดเป็นบ่อเกิดแห่งพลัง(และถ้าคิดเป็นบ่วงพลังของความคิดจะส่งผลต่อ Happy Heart)
2. ใช้เวลาที่จะเล่น เพราะจะทำให้พลังความเป็นหนุ่มสาวคงอยู่ตลอดกาล(Happy Heart ก็คงอยู่ตลอดไป)
3. ใช้เวลาที่จะอ่าน เพราะการอ่านทำให้เกิดความฉลาด และรอบรู้ (Happy Heart ก็เกิดจากการได้พัฒนาตัวเอง)
4. ใช้เวลาที่จะสวดมนต์ภาวนา เพราะจะเกิดการสร้างพลังแห่งการต่อสู้ในภาวะที่เกิดปัญหา หรือในภาวะที่จะต้องเผชิญกับปัญหา(บางช่วงเวลา Happy Heart ก็ต้องการเสริมพลัง)

5. ใช้เวลาที่จะรัก เพราะความรักทำให้ชีวิตมีค่า(คนที่มี Happy Heart จะมีความรักท่วมใจที่พร้อมที่จะแบ่งปัน)

6. ใช้เวลาที่จะหัวเราะ เพราะการหัวเราะจะเสมือนดนตรีที่จะให้ความสุนทรีย์แห่งจิตใจ (คนที่มี Happy Heart ย่อมมีความสุขหัวเราะได้เมื่อยามคับขัน)

7. ใช้เวลาที่จะสร้างมิตรภาพคบเพื่อน เพราะมิตรภาพสร้างรสชาติให้กับชีวิต(Happy Heart แต่งเติมสีสันให้กับทุกคนเสมอ)

8. ใช้เวลาที่จะทำบุญทำกุศล เพราะความเพียรในการทำกุศล ควรทำเสียแต่วันนี้ ใครจะรู้ว่าความตายว่าจักมีในวันพรุ่งนี้ (การทำบุญ คือ การเติมเต็มของ Happy Heart อยู่แล้ว)

9. ใช้เวลาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสร้างความภาคภูมิใจ สร้างกำลังใจ และความชื่นชมให้กับตัวเอง (Happy Heart จะเกิดจากการได้ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเสมอ)

10. ใช้เวลาที่จะสำนึกบุญคุณผู้อื่น เพราะการรู้สำนึกต่อบุคคลของผู้อื่นหรือกตัญญูต่อผู้ที่มีอุปการคุณแก่เรา ก็จะช่วยทำให้ตัวเราเป็นที่ชื่นชอบและชื่นชมมากขึ้นฉันนั้น (การไม่ลืมตัวและพอเพียง ยึดถือความเป็นสรวงะ สำนึกถึงผู้มีพระคุณ สร้างสุขที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ Happy Heart เสมอ)

ทั้งหมดนี้คือ หลักการในการจรจรใจชีวิตอย่างมีความสุข และทำให้เราเกิด Happy Heart ที่จะอยู่ตรงไหน กับใคร อย่างไร ได้อย่างมีความสุข เพียงเริ่มต้นให้ “ เวลา ” ในการบริหารความสุขของตัวเอง ตัวเองที่เกิดจากหัวใจก่อนไหลไปสู่ส่วนต่าง ๆ ก็จะทำให้ความสุขนั้นเกิดขึ้นและคงอยู่ชั่ววันจนิรันดร

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

ในที่นี้เรื่องของ การนำหลักธรรมทางศาสนา มาใช้เพื่อกลมเกลียวจิตใจให้ร่มเย็นเป็นสุข หรืออาจจะหมายถึง ความสงบสุขที่เกิดจากการบำเพ็ญกุศลหรือการทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวมก็ได้ ความสุข Happy Soul นี้เป็นความสุขที่เป็นสากล คือไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด ทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม ฮินดู พราหมณ์ หรือ ซิกข์ ทุกคนก็ต่างแสวงหาความสุข ตามหลักธรรม เหมือนกับลมคือ ไม่สามารถจับต้องได้ แต่รู้ที่อยู่และมีและเย็นใจทุกครั้งที่ได้สัมผัส และยังไปกว่านั้น ถ้าได้ศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนในศาสนาอย่างจริงจัง ก็จะเกิดความสุขและจะนำพาความสุขที่เกิดขึ้นนั้น แบ่งปันไปสู่คนรอบข้างต่อไป เพราะทุกศาสนาล้วนแต่สอนให้คนทุกคนเป็นคนดี ละเว้นความชั่วจะมีแตกต่างกันบ้างก็ในแง่ของประเพณีและการปฏิบัติที่เกิดจากการบ่มเพาะของแต่ละศาสนา

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

การใช้ชีวิตของคนทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเมืองมีผู้คนมากหน้าหลายตาเดินชนกันตามท้องถนนหรือความเร่งรีบ ตั้งแต่การขับรถ การแย่งกันขึ้นรถเมล์ รถไฟฟ้า รถไฟใต้ดิน เรือด่วน เป็นอาการที่บ่งบอกถึงทุกเวลานาทีที่มีแต่ความเร่งรีบไปตามการแข่งขันทั้งในเชิงธุรกิจการค้า แข่งกับเวลา แข่งกับเพื่อน แข่งกับตนเอง เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง เพื่อไม่ให้ความเครียดเป็นตัวกัดกร่อนสภาวะกายและใจ นำไปสู่การเผชิญปัญหาในด้านต่างๆ จึงใคร่เสนอข้อคิดในการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อว่าสามารถนำไปปรับใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเองไม่มากก็น้อย เมื่อพูดถึงความเครียดสิ่งที่สามารถกำจัดมันออกไป คือ การทำจิตใจให้ผ่อนคลายรู้จักปล่อยวาง เราทุกคนมีอัตราความเสี่ยงต่อการเกิดของโรคเครียดอย่างมาก ถ้าเราไม่รู้จักดูแลจิตใจและอารมณ์ของตัวเองให้ดีแล้ว ภูมิคุ้มกันในตัวเราก็จะค่อยๆ ถูกกัดกร่อนลงไปเรื่อยๆ จนหมดในที่สุด

การที่เรารู้จักผ่อนคลาย รู้จักปล่อยวาง เราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จักตนเองตระหนักถึงตนเองในด้านอารมณ์ และรู้ว่าจะสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างไร?

การรู้จักตนเอง เช่น รู้ว่าเราชอบ ไม่ชอบ เราโกรธหรือไม่โกรธ โดยปกติแล้วเราจะมีสติกำกับการกระทำต่างๆ เมื่อเรามีพื้นฐานที่ดีของการรู้จักตนเอง(Self - Awareness) การจัดการกับตนเอง โดยเฉพาะอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความเครียดต่างๆ ก็จะง่ายขึ้น เพราะสามารถสร้างมาตรฐานวัดตนเองว่าตอนนี้เราเป็นอย่างไร ? และเมื่อสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ ก็จะทำให้เราสร้างสรรค์อารมณ์บวกให้กับตนเองด้วยการนำไปสู่การกระทำต่อตนเองที่มุ่งสู่ไปในสิ่งที่ดีต่อตนเอง ทั้งกาย วาจา ใจ

Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน “การหาความรู้” การเรียนรู้เป็นสิ่งมหัศจรรย์ เพราะความรู้ที่เราได้มาไม่ว่าจากแหล่งใดก็ตามไม่มีวันหมด ในทางตรงกันข้ามมีแต่จะเพิ่มพูนมากขึ้น และเมื่อเรานำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนางานที่เรารับผิดชอบให้ดีขึ้นเราก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของคนทำงานนั้นทำให้เกิดความภูมิใจในตัวเองและมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆ ให้กับตัวเองและองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับงานและสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำงานแบบมืออาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

องค์กรของเราก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ฟังดูเหมือนเป็นเรื่องธรรมดาต่างๆ แต่ทำไมหลายองค์กรก็ยังไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างที่ตั้งใจไว้ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเริ่มต้นที่

1. ตัวของเราเองก่อน เราต้องมีความรู้สึกรักการเรียนรู้ มองการเรียนรู้เหมือนการข้อปั้ง ซึ่งเราเลือกสรร แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับตัวของเราที่เราสามารถนำมาใช้ในการทำงาน การดำรงชีวิต

2. บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เราต้องทำความเข้าใจเสียก่อนว่าการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการเรียนในห้องเรียน (Classroom Training) เพียงอย่างเดียว การเรียนรู้เกิดได้ทุกนาที่ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การประชุม การมอบหมายงาน การให้ Feedback การอ่าน การฟัง การเขียนโต้ตอบกัน การทำงานกลุ่ม การทำงานโครงการ การทำกิจกรรมพิเศษ ฯลฯ ดังนั้น คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น เรียนรู้ที่จะพูดจากัน ฟังกันให้มากขึ้น สะท้อนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกัน(Share Meanings) ไม่คว่นสรุปในสิ่งที่ได้ยิน สิ่งสำคัญที่สุดคือ“มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” (Trust) ผู้นำ / ผู้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานในองค์กร

3. เรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด คนส่วนใหญ่มองความผิดพลาดเป็นเรื่องน่ากลัวไม่น่าพูดถึง แต่ที่จริงแล้วเราสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างดี โดยมุ่งประเด็นไปสู่การปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ใช่การตำหนิติเตียน

4. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน(Shared Vision) เราทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรต้องเรียนรู้ที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะวิสัยทัศน์เปรียบเทียบบเสมือนเข็มทิศที่จะกำหนดอนาคตขององค์กร ดังนั้นเราทุกคนต้องเดินไปในทิศทางเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้เราใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ฝึกฝน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนเองทำ มีความเป็นมืออาชีพ

5. เรียนรู้เป็นทีม เรียนรู้จากกันและกัน ให้เกียรติต่อผู้อื่น สมาชิกทุกคนในทีมเป็นคนสำคัญเท่ากันหมดลดอัตตรา(Ego) รู้จักการให้อภัยช่วยเหลือกันไม่เห็นแก่ตัวคิดแบบชนะ – ชนะ (Win –Win) สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงกรอบความคิด (Mental Models) ของตัวเองและเพื่อนร่วมงานของเจ้านายและคนอื่นๆ ที่เราทำงานด้วย จะทำให้เข้าใจกันมากขึ้นทำงานร่วมกัน โดยยึดวิสัยทัศน์ร่วมกัน หากเราทำได้เช่นนี้ การเรียนรู้ในทีมก็จะเกิดขึ้น

6. ที่จะล้มเสียไม่ได้คือ การให้รางวัลและคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่คนที่ใฝ่เรียนรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนาการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งดีๆให้กับทีมและองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กรด้วย

“หนทางนับหมื่นลี้ ไปถึงได้เมื่อเริ่มต้นก้าวแรก” การเดินทางทุกครั้งต้องมีก้าวแรกเสมอ เช่นเดียวกับการที่ใครสักคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มก้าวออกจากวังวนแห่งความเกียจคร้าน ก้าวออกจากความคิดว่ารู้แค่นี้ก็พอแล้ว ต้องถามตัวเองว่า “ฉันยังไม่รู้อะไรอีกบ้าง” จะดีหรือไม่ดีนั้นก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าน้อมนำคำสอนเหล่านั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตสักเพียงใด

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

เงินเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเงิน คือสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนปัจจัยในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดังนั้น เงินจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาเพื่อใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการในหลายๆด้าน ซึ่งนับวันจะยิ่งเพิ่มเรื่อยๆตามค่านิยม

ปัญหาหนี้สิน ในความเป็นจริงแล้วเป็นปัญหาที่มีมาทุกยุค ทุกสมัย ไม่ได้ยกเว้นแม้แต่ประเทศที่เจริญแล้ว ความสำคัญของเรื่องนี้มีอยู่ว่าเราจะสามารถบริหารจัดการกับปัญหาหนี้สินและควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้อย่างไร เรื่องหนี้สินเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในงาน จำเป็นต้องใช้มุมมองทางด้านเหตุ และผลมาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และยังต้องใช้เป็นเครื่องมือสำหรับอธิบายต่อผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการสร้างสมดุลในการดูแลพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นสมดุลอีกด้านหนึ่งที่นายจ้างไม่ควรมองข้าม

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ครอบครัวที่แสนอบอุ่น คือ จุดเริ่มต้นของการสร้างความสุขทั้งปวง ครอบครัวเกิดจากคน 2 คนที่มาจากต่างถิ่นฐานบ้านเกิด ต่างเชื้อชาติ ศาสนา ต่างวัฒนธรรม แต่เมื่อต้องมาใช้ชีวิตร่วมกันด้วยความรัก ความผูกพันแล้ว ครอบครัวที่สร้างขึ้นจะเปี่ยมไปด้วยพลังที่ยิ่งใหญ่นั้นคือ “พลังแห่งรัก” นั่นเอง ซึ่งมีคำกล่าวที่ว่าบ้านนั้นสร้างจากอิฐ หิน ดิน ทราย แต่บ้านของครอบครัวที่มีความสุขนั้นต้องสร้างจากรักและความเข้าใจของทุกคนในครอบครัว ซึ่งเราทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ถ้าตัวเรามีความสุขครอบครัวก็มีความสุข สังคมก็มีความสุข และแน่นอนสังคมย่อมน่าอยู่ไปด้วย ดังนั้น HR ผู้เป็นคนดูแลความสุขในครอบครัวใหญ่ขององค์กรเราอาจถามตัวเองว่า ทำอย่างไรเราจะส่งเสริมให้ชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสุข โดยสามารถก้าวเดินไปพร้อมๆ กันได้อย่างสมดุล เพราะเราเชื่อมั่นว่าครอบครัวของพนักงานมีส่วนในการสร้างความสำเร็จของพนักงาน และสร้างความเจริญก้าวหน้าของบริษัท ด้วยเช่นกัน การส่งเสริมให้เกิดความสุขกับการทำงาน และชีวิตครอบครัวเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของ HR ซึ่งอาจมิใช่ทางตรงแต่เป็นสิ่งที่ HR ก็มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสุขขึ้นในครอบครัวได้เป็นอย่างดี บทบาทของ HR เริ่มจากตัวเราก่อน คือ การสร้างเสริมความสมดุลของชีวิตส่วนตัวเพื่อสร้างครอบครัวให้มีความสุข ซึ่งการจะสร้างครอบครัวให้เป็นครอบครัวที่มีความสุขได้นั้น ในความเป็นจริงเราก็คงยอมรับว่า เงินมีส่วนช่วยให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่สบาย แต่เงินก็ไม่ใช่ว่าทั้งหมดที่จะช่วยเติมเต็มความสุขให้กับครอบครัว การจะเสริมสร้างความสุขให้กับครอบครัวยังมีอีกหลากหลายวิธีที่ที่อาจเป็นสิ่งเล็กๆ น้อยๆ

ที่สมาชิกในครอบครัวทำร่วมกันก็สามารถสร้างความสุขความสัมพันธ์อันดีให้กับครอบครัวได้ไม่ว่าจะเป็น

1. การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อครอบครัว
2. เสียสละเวลาของตน เอาใจใส่คนในครอบครัว
3. ดูแลตนเองให้มั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อจะเกี่ยวข้องกับทุกคนที่มีอยู่ใกล้ตัวเราอย่างมั่นคง
4. หาเวลาให้ความสุข การมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการทานข้าว ดูทีวี การท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความสนิทสนม และได้เรียนรู้นิสัยซึ่งกันและกัน เพียงเพื่อการได้อยู่ด้วยกันเห็นรอยยิ้มต่อกัน
5. พุดคุยสอบถามถึงสารทุกข์สุกดิบ ความเป็นอยู่ เห็นอกเห็นใจคนในครอบครัวด้วยความรักและเอื้ออาทร เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจ ห่วงใยสมาชิกในครอบครัว
6. ช่วยเหลือดูแล เป็นที่ปรึกษา คอยเป็นกำลังใจให้ในยามที่สมาชิกในครอบครัวมีปัญหา
7. การสัมผัส โอบกอดกันบ้างเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกัน เช่น สามีกอดภรรยา แม่กอดลูก พี่กอดน้อง เป็นต้น

โดยสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือ การให้ความสำคัญกับคนที่อยู่ใกล้ตัวโดยมีรอยยิ้ม มีความรักความอบอุ่น มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันแสวงหาความสุขบ้าง สมาชิกในบ้านทุกคนร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีเกื้อกูลต่อกัน เชิญชวนสมาชิกให้ครอบครัวรู้จักแสดงน้ำใจต่อกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การชวนกันไปทำบุญร่วมกัน ชมธรรมชาติ สร้างอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาด้วยคำพูดที่สร้างสรรค์ มีสิ่งดีๆ มาเล่าสู่กันฟัง และมีเวลาอยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ

จากความสุขในครอบครัวจะนำสู่ความสุขของโลกอย่างมีความสุข โดยความสุขของครอบครัวบางคนบอกว่าเป็น “มหัศจรรย์แห่งรัก” เพราะการสร้างครอบครัวที่สุขสันต์จะเป็นการสร้างสังคมที่ดีต่อไป เมื่อ HR สามารถเข้าใจ สร้างเสริม และเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขในครอบครัวได้ ก็จะเป็นต้นแบบในองค์กรได้อย่างมีความสุข

Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

การทำให้สังคมมีความสุขถือได้เป็นการสร้างความสุขสูงสุดตัวสุดท้ายตามหลัก Happy 8 ที่ได้มาจากสร้างความสุขภายในตัวบุคคล การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในครอบครัวและจากหลายๆ ครอบครัวรวมเป็นสังคมแห่งความสุขนั่นเอง โดยองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสังคมย่อยๆ ของผู้ที่ทำงานภายในองค์กรเดียวกันมีความเข้าใจธรรมชาติ และในวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งการที่จะทำให้สังคมภายในองค์กรมีความสุขได้นั้น HR ผู้ซึ่งเป็นแรงสำคัญ และได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้สร้างความสุข

ในการทำงาน เหตุผลเพราะสังคมประกอบไปด้วยคน และ HR ก็อยู่ท่ามกลางผู้ในองค์กรหลากหลายระดับ หลากหลายสาขาอาชีพ และหลากหลายการเรียนรู้ HR จะต้องเชื่อมโยงความดี ความสามารถของผู้คนที่มีมากมายเหล่านี้ อยู่ในสังคมของการทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในโลกของการทำงานทั้งหมดเป็นความท้าทายของนัก HR ที่ต้องทำอะไรให้เกิดภายในองค์กรให้จงได้ หน้าที่สำคัญของ HR คือ

- HR จะต้องทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัจจุบัน ซึ่ง HR ต้องเสริมสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันเป็นสุข เช่น ทำให้คนในองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็น “คน” ขององค์กร

- HR นอกจากจะบริหารคนให้ทำงานดีแล้ว ใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถแล้ว ต้องลงลึกถึงความต้องการขั้นพื้นฐานอีกด้วย บางคนจะทำงานดีก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับจากสังคม ทুমเททำงานเต็มที่ถ้าได้ทำงานที่ตัวเองชอบ

- HR ต้องเจาะลึกและเติมเต็มอย่างเหมาะสม พนักงานเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข สังคมก็เป็นสุขด้วยเช่นกัน

- HR ชักชวนโน้มน้าวด้วยมือ ด้วยสมอง ด้วยใจ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร และมีสายใยถึงคนในครอบครัวของพนักงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจเปรียบกับว่า เขาคือจิ๊กซอว์ตัวหนึ่งขององค์กรเสมอ เมื่อจัดกิจกรรมใดๆ ก็ตามเพื่อความสำเร็จขององค์กร HR ต้องไม่ลืมหรือละเลยเขาเหล่านี้ที่จะเป็นกระบอกเสียงให้กับองค์กรด้วย

ซึ่งกระบอกเสียงต่างๆ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดบรรยากาศองค์กรด้วยเช่นกัน มองกันอีกทีถือเป็นตัวช่วยให้ HR ได้ทราบ ถึงผลการดำเนินกิจกรรม นำเสียงสะท้อนนั้นมาใช้พัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานภายในองค์กรได้ โดยหลายช่องทางที่ HR สามารถใช้เป็นที่รับฟังเสียงสะท้อนความสุขขององค์กร เช่น

- การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเวทีต่างๆ

- การให้เกียรติพนักงานในโอกาส กิจกรรมต่างๆ บางองค์กรมีวันครอบครัวในองค์กร เช่น การให้ลูกได้มาเที่ยวที่ทำงานพ่อแม่ ให้ลูกได้มีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร บางโอกาสองค์กรสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรโดยการจัดโปรแกรมให้ลูกพาพ่อแม่มาเที่ยวทั้งครอบครัว หรือบ้างก็ใช้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้มีโอกาสไปถึงสังคมครอบครัว เช่น นำเทียนพรรษาไปถวายในจังหวัดที่พนักงานอยู่รวมทั้งกิจกรรมที่สร้างเสริมให้กับองค์กรนำไปสู่ความสุขในที่ทำงานสู่สังคมที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ได้ทราบและเห็นคุณค่าของเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ พัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ แก่การฝึกอบรม และการเผยแพร่ ความรู้ในเรื่องของ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน ซึ่งความสุขนั้นถือเป็นเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนต้องการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารายการวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การดำเนินการทดลอง
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัท ไพร์มบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด 111 หมู่ 7 ซอยมหาชัย บางนา-ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี สมุทรปราการ ปี 2554 รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ฝ่ายสำนักงานบริษัท ไพร์มบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด 111 หมู่ 7 ซอยมหาชัย บางนา-ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี สมุทรปราการ ปี 2554 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 100 คน

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เป็นเนื้อหาจากหลักการ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน แบ่งเป็น 8 เรื่อง

- เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)
- เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)
- เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)
- เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)
- เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)
- เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลดหนี้)

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

1. รายการวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
2. แบบประเมินคุณภาพวิดิทัศน์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย
 - 2.1 แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา
 - 2.2 แบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยีการศึกษา
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการชมรายการวิดิทัศน์

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างรายการวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยการนำเนื้อหาของกรฝึกอบรม การทดสอบและประเมินผลโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างวิดิทัศน์ ดังนี้

การสร้างสื่อวิดิทัศน์

1. ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการออกแบบวิดิทัศน์ให้มีความเหมาะสม
2. วิเคราะห์เนื้อหา หลักการ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน ในเรื่องต่อไปนี Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart(น้ำใจงาม), Happy Soul (ทางสงบ), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brian (หาความรู้), Happy Money (ปลอดภัย), Happy Family(ครอบครัวดี), Happy Society (สังคมดี) และกำหนดจุดมุ่งหมายในของการสร้างสื่อวิดิทัศน์
3. วิเคราะห์จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการชมวิดิทัศน์ให้ครอบคลุมจุดประสงค์ของรายการวิดิทัศน์
4. นำเนื้อหา ที่ได้วิเคราะห์แล้ว เขียนสตอรี่บอร์ด ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบแล้วเสนอ ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำเนื้อหาที่ได้ปรับปรุงแล้วจัดทำสตอรี่บอร์ดแล้วมาเขียนเป็นบทวิดิทัศน์

6. นำเนื้อหาเกี่ยวกับ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน และจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนรู้มาเขียนเป็นบทวีดิทัศน์เพื่อใช้ในการชมแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องจากนั้นได้ปรับปรุงแก้ไขและให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาตรวจสอบความถูกต้อง

7. นำเนื้อหาที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาตรวจสอบแล้วมาแก้ไขแล้วนำมาเขียนแผนการตัดต่อวีดิทัศน์ฉบับสมบูรณ์

8. เริ่มการถ่ายทำแล้วจัดวางรูปแบบการตัดต่อ

9. เมื่อทำการตัดต่อเสร็จ และบันทึกลงในแผ่น DVD แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่านและด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ประเมินคุณภาพ วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านเทคโนโลยีการศึกษา

10. นำวีดิทัศน์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ประเมินคุณภาพวีดิทัศน์รอบที่สองเมื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 ด้าน ประเมินเสร็จนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้วีดิทัศน์ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์

การสร้างแบบประเมินคุณภาพวีดิทัศน์

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินคุณภาพ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพิจารณาหัวข้อปัญหาและจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบว่าต้องการข้อมูลใดบ้าง

2. สร้างแบบประเมินคุณภาพวีดิทัศน์ โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมายคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถามแต่ละข้อดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพดี

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพต้องปรับปรุง

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพใช้ไม่ได้

ผลการประเมินมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล คือ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:

99 –100)

4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก

3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพดี

2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพต้องปรับปรุง

1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพใช้ไม่ได้

กำหนดค่าที่ผ่านเกณฑ์มีคุณภาพอยู่ในช่วงคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

3. นำแบบประเมินทั้ง 2 ด้านที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาและด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพของบทเรียน วิชาทัศน์ 2 รอบ

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี 1 ชุด ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร Happy Workplace ความสุขในที่ทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบทดสอบ

2. ศึกษาการสร้างแบบทดสอบ

3. สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมเนื้อหา Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน จำนวน 80 ข้อ

4. นำแบบทดสอบที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item – objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

1 สำหรับข้อสอบที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

0 สำหรับข้อสอบที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

-1 สำหรับข้อสอบที่ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

นำแบบทดสอบที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำการคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม ระหว่างตัวชี้วัดอยู่ที่ 0.66-1.00 และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบทดสอบที่สร้างเสร็จไปทดสอบกับพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่อบรมแล้ว 100 คน

6. นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าระดับความยากง่าย (P) ค่าอำนาจจำแนก (r) โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ที่มีความยากง่ายระหว่าง 0.20 -0.80 และมีอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป โดยใช้

เทคนิค 27 % ของ จุง เตห์ ฟาน (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539:196) และทำการคัดเลือกข้อสอบไว้เรื่องละ 5 ข้อ รวม 8 เรื่อง เป็นจำนวน 40 ข้อ

7. นำแบบทดสอบที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539: 196) ตามตาราง 1

3.3.8. นำแบบทดสอบที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว จำนวน 40 ข้อสำหรับใช้ในการ ทดลอง

ตาราง 1 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตอนที่	จำนวนข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	5	0.78 - 0.80	0.21 - 0.40	0.53
2	5	0.62 - 0.80	0.20 - 0.39	0.42
3	5	0.51 - 0.80	0.20 - 0.39	0.44
4	5	0.78 - 0.80	0.24 - 0.41	0.59
5	5	0.71 - 0.80	0.23 - 0.31	0.48
6	5	0.73 - 0.80	0.20 - 0.49	0.56
7	5	0.78 - 0.80	0.21 - 0.48	0.63
8	5	0.76 - 0.80	0.20 - 0.47	0.61
รวม	40	0.51 - 0.80	0.20 - 0.49	0.64

แบบสอบถามความพึงพอใจ

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ชมรายการวีดิทัศน์ รูปแบบ สารคดีเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจากวีดิทัศน์
3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากเกณฑ์การประเมินของ (บุญชม ศรีสะอาด . 2543: 163) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบคุณภาพทางด้านการใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความคำถาม

5. จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรของ โรบินเนลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli; & Hambleton, 1977) ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องของข้อความอยู่ที่ 1.00

6. นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้ต่อไป

4. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยทำการทดลองดำเนินการควบคุมการทดลองด้วยตัวเอง ดังนี้

1. การดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของวิดิทัศน์ รอบที่ 1 โดยที่ผู้วิจัยได้นำวิดิทัศน์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่านและผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ประเมินคุณภาพวิดิทัศน์ หลังจากนั้นนำวิดิทัศน์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. การดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของสื่อวิดิทัศน์ รอบที่ 2 โดยที่ผู้วิจัยได้นำวิดิทัศน์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่านและด้านเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 5 ท่านประเมินคุณภาพวิดิทัศน์และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์

3. การดำเนินการทดลองการใช้รายการวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท เป็นพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยการนั่งชมรายการวิดิทัศน์พร้อมกันทั้งหมด

4. หลังจากชมวิดิทัศน์แล้วให้พนักงานทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. ทำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการชมวิดิทัศน์ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนารายการวิดีโอเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ด้วยวิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 73)

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. .2536: 59)

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรของ โรวินลลีและแฮมเบิลตัน (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2545: 248 – 249 อ้างอิงจาก Rovinelli ; & Hambleton. 1977)

2.2 หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้เทคนิค 27 % ของ จุง เตห์ ฟาน (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 196)

5.2.3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 196)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนารายการวิดีโอทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและศึกษาผลการใช้วิดีโอทัศน์ของพนักงานบริษัท ให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัย

ได้วิดีโอทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทที่มีเนื้อหา 8 เรื่อง ความยาวทั้งหมด 1 ชั่วโมง 8 นาที 6 วินาที ประกอบไปด้วย

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ
เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)	แบบทดสอบ ทำเรื่อง จำนวน 5 ข้อ

วิดีโอทัศน์นี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานเพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งแสดงภาพตัวอย่างกิจกรรมที่จะสร้างความสุขในที่ทำงาน โดยมีข้อคำถามเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการ Happy Workplace ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป มีการวางลำดับภาพ ประกอบคำบรรยายไปพร้อมๆกัน มีตัวอักษรประกอบในรูปแบบของกราฟิก ภาพประกอบ ทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวโดยมีเสียงบรรยายและเสียงดนตรีประกอบ และใช้เทคนิคการถ่ายทำ ตัดต่อ ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งบันทึกลง ในแผ่น ดีวีดี (DVD)

ผลการประเมินคุณภาพของวิดีโอทัศน์

การหาคุณภาพจากการประเมินของ วิดีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ประเมินผลดังนี้

ผลการประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาและด้านเทคโนโลยีการศึกษา ดังแสดงในตาราง 2-7

ตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพของวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รอบที่ 1

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ คุณภาพ
1. เนื้อหาและดำเนินเรื่อง	4.33	0.58	ดี
1.1 เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.33	0.58	ดี
1.2 ความเหมาะสมในการนำเข้าสู่เนื้อหา	4.33	0.58	ดี
1.3 ความถูกต้องของเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
1.4 ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
1.5 ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
2. ภาพและเสียงบรรยาย	4.00	1.00	ดี
2.1 ความถูกต้องของภาพ	4.00	1.00	ดี
2.2 ความถูกต้องของเสียงบรรยาย	4.00	1.00	ดี
2.3 ความสอดคล้องของภาพและเสียงบรรยาย	4.00	1.00	ดี
3. การใช้ภาษา	4.00	1.00	ดี
3.1 ความเหมาะสมในการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์	4.00	1.00	ดี
3.2 ความเหมาะสมของภาษาในเสียงบรรยาย	4.00	1.00	ดี
3.3 ความเหมาะสมของภาษากับเนื้อหาในภาพ	4.00	1.00	ดี
4. เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีคุณค่าทางการศึกษา	4.33	0.58	ดี
5. วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace เป็นการให้ความรู้การใช้ชีวิตในสังคม	4.33	0.58	ดี
6. เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.67	0.58	ดีมาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.78	ดี

จากตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนวีดิทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหารอบที่ 1 จำนวน 3 ท่าน พบว่า การประเมินคุณภาพโดยรวมของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการประเมินมีคุณภาพดังนี้

ด้านเนื้อหาและ การดำเนินเรื่องมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพในเรื่อง เนื้อหา มีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ความเหมาะสมในการนำเข้าสู่เนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ด้านภาพและเสียงบรรยาย มีคุณภาพอยู่ในระดับดีโดยมีคุณภาพในเรื่องความถูกต้องของภาพความถูกต้องของเสียงบรรยาย ความสอดคล้องของภาพและเสียงบรรยายมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ด้านการใช้ภาษา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคุณภาพในเรื่อง ความเหมาะสมในการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ความเหมาะสมของภาษาในเสียงบรรยาย ความเหมาะสมของภาษากับเนื้อหาในภาพ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีคุณค่าทางการศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดี วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace เป็นการให้ความรู้การใช้ชีวิตใน สังคม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีและมีเนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหารอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขดังนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะแล้ว

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับลดเสียงดนตรีให้เบาลง กว่าเสียงบรรยาย เพื่อให้ฟังเสียงบรรยายได้ชัดเจนขึ้น
2. ผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนดนตรีบรรเลงประกอบคำบรรยายบางตอนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
3. ผู้วิจัยได้ปรับปรุงน้ำเสียงในการบรรยาย ในบางตอนให้สอดคล้องกับสาระเนื้อหา

ตาราง 3 ผลการประเมินคุณภาพของวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รอบที่ 2

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
1. เนื้อหาและดำเนินเรื่อง	4.46	0.38	ดีมาก
1.1 เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.80	0.45	ดีมาก
1.2 ความเหมาะสมในการนำเข้าสู่เนื้อหา	5.00	0.00	ดีมาก
1.3 ความถูกต้องของเนื้อหา	4.80	0.45	ดีมาก
1.4 ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา	4.40	0.55	ดี
1.5 ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา	4.20	0.45	ดี
2. ภาพและเสียงบรรยาย	4.73	0.43	ดีมาก
2.1 ความถูกต้องของภาพ	4.80	0.45	ดีมาก
2.2 ความถูกต้องของเสียงบรรยาย	4.60	0.55	ดีมาก
2.3 ความสอดคล้องของภาพและเสียงบรรยาย	4.80	0.45	ดีมาก
3. การใช้ภาษา	4.67	0.37	ดีมาก
3.1 ความเหมาะสมในการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์	4.40	0.55	ดี
3.2 ความเหมาะสมของภาษาในเสียงบรรยาย	4.60	0.00	ดีมาก
3.3 ความเหมาะสมของภาษากับเนื้อหาในภาพ	5.00	0.00	ดีมาก
4. เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีคุณค่าทางการศึกษา	5.00	0.00	ดีมาก
5. วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace เป็นการให้ความรู้การใช้ชีวิตในสังคม	5.00	0.00	ดีมาก
6. เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อสังคม	5.00	0.00	ดีมาก
เฉลี่ยรวม	4.74	0.32	ดีมาก

จากตาราง 3 ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนวีดิทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหารอบที่ 2 จำนวน 5 ท่าน พบว่า การประเมินคุณภาพโดยรวมของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการประเมินมีคุณภาพดังนี้

ด้านเนื้อหาและ การดำเนินเรื่องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคุณภาพในเรื่อง เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ความเหมาะสมในการนำเข้าสู่เนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ด้านภาพและเสียงบรรยายมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคุณภาพในเรื่องความถูกต้องของภาพความถูกต้องของเสียงบรรยาย ความสอดคล้องของภาพและเสียงบรรยาย มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

ด้านการใช้ภาษา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคุณภาพในเรื่องความเหมาะสมของภาษาในเสียงบรรยาย ความเหมาะสมของภาษากับเนื้อหาในภาพ มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ความเหมาะสมในการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

เนื้อหาในวิดีโอทัศน์ มีคุณค่าทางการศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก วิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace เป็นการให้ความรู้การใช้ชีวิตในสังคมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และมีเนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 4 ผลการประเมินคุณภาพของวิดีโอทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 1

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ คุณภาพ
1. รายการวิดีโอทัศน์เหมาะสมในการนำเสนอ	4.00	1.00	ดี
2. ความเหมาะสมของชื่อเรื่อง	5.00	0.00	ดีมาก
3. ความเหมาะสมของฉาก/สถานที่	3.67	0.58	ดี
4. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.67	0.58	ดีมาก
5. การจัดองค์ประกอบภาพ	4.00	1.00	ดี
6. เทคนิคการใช้มุกตลก	4.67	0.58	ดีมาก
7. การลำดับเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
8. ความเหมาะสมของเนื้อหากับกลุ่มพนักงาน	4.33	1.15	ดี
9. ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำเสนอต่อ พนักงาน	4.00	1.00	ดี
10. ความเหมาะสมของคนตรีประกอบ	3.67	1.53	ดี

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ คุณภาพ
11. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ	3.67	0.58	ดี
12. ความเหมาะสมของตัวอักษร	4.00	1.00	ดี
13. ความเหมาะสมของการผสมผสานระหว่างความรู้ และ ความบันเทิง	4.00	1.00	ดี
14. เทคนิคการตัดต่อ	4.00	1.00	ดี
15. ความน่าสนใจของบรรจุภัณฑ์	3.67	1.53	ดี
เฉลี่ยรวม	4.13	0.87	ดี

จากตาราง 4 ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนวีดิทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 1 จำนวน 3 ท่าน พบว่า การประเมินคุณภาพโดยรวมของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการประเมินมีคุณภาพดังนี้

ด้านความเหมาะสมของชื่อเรื่องมีคุณภาพ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เทคนิคการใช้มุกตลก การลำดับเนื้อหา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ด้านรายการวีดิทัศน์เหมาะสมในการนำเสนอ ความเหมาะสมของฉาก/สถานที่ การจัดองค์ประกอบภาพ ความเหมาะสมของเนื้อหา กับกลุ่มพนักงาน ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำเสนอต่อพนักงาน ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ ความเหมาะสมของตัวอักษร ความเหมาะสมของการผสมผสานระหว่างความรู้และความบันเทิง เทคนิคการตัดต่อ ความน่าสนใจของบรรจุภัณฑ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา รอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขดังนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะแล้ว

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไข ตัวอักษร และภาพกราฟิกบางช่วงให้มีความเหมาะสม ในการขึ้นเนื้อเรื่องในแต่ละตอนและตอนท้ายของรายการก่อนจบ
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไข การปรับลดเสียงดนตรีประกอบให้เบาลงกว่าเสียงบรรยาย

ตาราง 5 ผลการประเมินคุณภาพของวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 2

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
1. รายการวีดิทัศน์เหมาะสมในการนำเสนอ	4.40	0.55	ดี
2. ความเหมาะสมของชื่อเรื่อง	5.00	0.00	ดีมาก
3. ความเหมาะสมของฉาก/สถานที่	4.20	0.45	ดี
4. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.80	0.45	ดีมาก
5. การจัดองค์ประกอบภาพ	4.60	0.55	ดีมาก
6. เทคนิคการใช้มุกตลก	4.40	0.55	ดี
7. การลำดับเนื้อหา	5.00	0.00	ดีมาก
8. ความเหมาะสมของเนื้อหาต่อกับกลุ่มพนักงาน	5.00	0.00	ดีมาก
9. ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำเสนอต่อ พนักงาน	4.40	0.55	ดี
10. ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ	4.60	0.55	ดีมาก
11. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ	4.40	0.55	ดี
12. ความเหมาะสมของตัวอักษร	4.60	0.55	ดีมาก
13. ความเหมาะสมของการผสมผสานระหว่างความรู้ และ ความบันเทิง	4.60	0.55	ดีมาก
14. เทคนิคการตัดต่อ	4.40	0.55	ดี
15. ความน่าสนใจของบรรจุภัณฑ์	4.40	0.55	ดี
เฉลี่ยรวม	4.59	0.42	ดีมาก

จากตาราง 5 ผลการประเมินคุณภาพพบทเรียนวีดิทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา รอบที่ 1 จำนวน 5 ท่าน พบว่า การประเมินคุณภาพโดยรวมของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการประเมินมีคุณภาพดังนี้

ด้านความเหมาะสมของชื่อเรื่อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ การจัดองค์ประกอบภาพ การลำดับเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหาต่อกับกลุ่มพนักงาน ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ ความเหมาะสมของตัวอักษร ความเหมาะสมของการผสมผสานระหว่างความรู้และความบันเทิง มี

คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ด้านรายการวิดิทัศน์เหมาะสมในการนำเสนอ ความเหมาะสมของฉาก/สถานที่ เทคนิคการใช้มุมกล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำเสนอต่อพนักงาน ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ เทคนิคการตัดต่อ และความน่าสนใจของบรรจุภัณฑ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ตาราง 6 ผลการทดลองแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชมวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace

เรื่อง	ผู้เข้ารับการอบรม/ คน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			
		0 - 10 คะแนน	11 - 20 คะแนน	21 - 30 คะแนน	31 - 40 คะแนน
Happy Workplace	100	0	0	32	68

จากตาราง 6 ผลการทดลองแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชม วิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace พบว่าผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน ทำ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 40 ข้อ ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 21-30 คะแนน มีจำนวน 32 คน ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 31-40 คะแนน มีจำนวน 68 คน

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชมวีดิทัศน์

ตาราง 7 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชมวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ พึงพอใจ
1. รูปแบบการนำเสนอรายการวีดิทัศน์	4.40	0.65	พึงพอใจมาก
2. ชื่อเรื่อง วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท	4.39	0.65	พึงพอใจมาก
3. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ สามารถทำให้เห็นถึงแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน	4.59	0.55	พึงพอใจมากที่สุด
4. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ ทำให้ตระหนักถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น เพื่อตัวคุณเองและสังคม	4.53	0.54	พึงพอใจมากที่สุด
5. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ทำให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวงการการศึกษา	4.39	0.68	พึงพอใจมาก
6. เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีความสอดคล้องการสร้างพฤติกรรมเพื่อนำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน	4.57	0.64	พึงพอใจมากที่สุด
7. ความเหมาะสมของข้อมูลในการนำเสนอ	4.41	0.64	พึงพอใจมาก
8. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ	4.38	0.66	พึงพอใจมาก
9. ความรู้ที่ได้รับหลังจากชมวีดิทัศน์	4.45	0.66	พึงพอใจมาก
10. ความเหมาะสมของคนตรีประกอบ	4.19	0.75	พึงพอใจมาก
11. ความต่อเนื่องในการลำดับตัดต่อ	4.33	0.68	พึงพอใจมาก
12. การนำเสนอมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเมื่อได้ชม	4.39	0.69	พึงพอใจมาก
13. ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศในการถ่ายทำ	4.41	0.75	พึงพอใจมาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.66	พึงพอใจมาก

จากตาราง 7 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชมวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace พบว่า การประเมินความพึงใจ โดยรวมของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการประเมินความพึงพอใจมีดังนี้

จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ สามารถทำให้เห็นถึง แนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ ทำให้ตระหนักถึงการ สร้างความสุขให้เกิดขึ้น เพื่อตัวคุณเองและสังคม เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีความสอดคล้องการสร้างพฤติกรรมเพื่อนำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน มีคุณภาพความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รูปแบบการนำเสนอรายการวีดิทัศน์ ชื่อเรื่องวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ทำให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวงการการศึกษา ความเหมาะสมของข้อมูลในการนำเสนอ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ ความรู้ที่ได้รับหลังจากชมวีดิทัศน์ ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ ความต่อเนื่องในการลำดับติดต่อ การนำเสนอมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเมื่อได้ชม ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศในการถ่ายทำ มีคุณภาพความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนารายการวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและศึกษาผลการใช้วิดิทัศน์ของพนักงานบริษัท ให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของพนักงานบริษัท ที่มีต่อวิดิทัศน์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ที่มีต่อวิดิทัศน์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้วิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ได้แนวทางในการพัฒนาวิดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่นๆต่อไป
3. ผู้ที่ได้ชมวิดิทัศน์มีความเข้าใจในหลักการ Happy Workplace ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด 111 หมู่ 7 ซอยมหาชัย บางนา-ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี สมุทรปราการ ปี 2554 รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ฝ่ายสำนักงาน บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด ปี 2554 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 100 คน

เนื้อหาที่ใช้ในการทดลอง

เป็นเนื้อหาจากหลักการ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน แบ่งเป็น 8 เรื่อง

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)

เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)

เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)

เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

เครื่องมือที่ใช้งานวิจัย

1. รายการวิดีโอทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
2. แบบประเมินคุณภาพวิดีโอทัศน์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย
 - 2.1 แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา
 - 2.2 แบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยีการศึกษา
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการชมรายการวิดีโอทัศน์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน จากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละตอน และการออกแบบวิดีโอทัศน์ให้มีความเหมาะสม แล้วเขียนบทวิดีโอทัศน์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเริ่มการถ่ายทำแล้วจัดวางรูปแบบการติดต่อและทำการตัดต่อด้วยโปรแกรม Corel VideoStudio ProX3 เมื่อทำการตัดต่อเสร็จและบันทึกลงในแผ่น DVD แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจ

สอบความถูกต้อง

2. ศึกษาการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบประเมินคุณภาพวิดีโอทัศน์
 - 2.1 สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมเนื้อหา Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน จำนวน 80 ข้อ นำแบบทดสอบที่สร้างเสน้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ตรวจสอบ

ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ IOC นำแบบทดสอบที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำการคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความสอดคล้อง นำแบบทดสอบที่สร้างเสร็จไปทดสอบกับพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่อบรมแล้ว 100 คน นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าระดับความยากง่าย(P)ค่าอำนาจจำแนก (r) นำแบบทดสอบที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว จำนวน 40 ข้อสำหรับใช้ในการ ทดลองต่อไป

2.2 สร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา แบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยี การศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 ด้าน ประเมินคุณภาพพร้อมกับวิทยากรเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

2.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการชมรายการวิทยากรวิทยากรให้ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาตรวจสอบ ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ IOC นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำ การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปสอบถามความพึงพอใจ กับพนักงานต่อไป

การดำเนินการทดลอง

1. ดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของวิทยากร รอบที่ 1 โดยที่ผู้วิจัยได้นำวิทยากรไปให้ ผู้เชี่ยวชาญด้าน เนื้อหาจำนวน 3 ท่านและผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ประเมินคุณภาพวิทยากร หลังจากนั้นนำวิทยากรมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของวิทยากร รอบที่ 2 โดยที่ผู้วิจัยได้นำวิทยากรไปให้ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 5 ท่านประเมิน คุณภาพวิทยากรและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนมีคุณภาพตามเกณฑ์

3. ดำเนินการทดลองการใช้วิทยากรเพื่อการฝึกอบรมเรื่อง Happy Workplace สำหรับ พนักงานบริษัท เป็นพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยการนั่งชมรายการวิทยากรพร้อมกัน ทั้งหมด หลังจากที่ชมวิทยากรแล้วให้พนักงานทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทำ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการชมวิทยากร หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและ สรุปผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย ค้นคว้าเพื่อการพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ได้ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท แบ่งเป็น 8 เรื่อง

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)

เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)

เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)

เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

2. คุณภาพของชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ได้ผลดังนี้

2.1 ผลการประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาพบว่า การประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาอยู่ในระดับดีมาก

2.2 ผลการประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า การประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

3. ผลการประเมินแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชม ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace พบว่า ผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน ทำ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 40 ข้อ ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 21-30 คะแนน มีจำนวน 32 คน ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 31-40 คะแนน มีจำนวน 68 คน

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ชม ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

อภิปรายผล

จากการพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา มีความเห็นว่าคุณภาพของบทเรียนชีวิตทัศน์

อยู่ในระดับดีมาก ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา มีความเห็นว่าคุณภาพของบทเรียนวีดิทัศน์ อยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชม วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม จำนวนคนเข้าสอบทั้งหมด 100 คน ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 21-30 คะแนน มีจำนวน 32 คน ผู้ที่ทำคะแนนอยู่ในระดับช่วงคะแนนตั้งแต่ 31-40 คะแนน มีจำนวน 68 คน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการหาคุณภาพของวีดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท จะเห็นได้ว่า วีดิทัศน์ชุดนี้ มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการจัดทำ วีดิทัศน์มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ คือ มีการศึกษาเนื้อหาและวิเคราะห์เนื้อหา มีการสร้างสื่อวีดิทัศน์ที่น่าสนใจ โดยการนำ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงมาใช้ในการเรียนรู้ สามารถสื่อความหมายให้ผู้ชมเข้าใจง่าย วีดิทัศน์ถือเป็นสื่อที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้อย่างมีคุณค่า สามารถใช้เทคนิคต่างๆ ในการนำเสนอได้หลากหลาย เช่น การตัดต่อ กราฟิกต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน จึงจัดว่า วีดิทัศน์ เป็นสื่อที่มีบทบาทและมีคุณค่าต่อการศึกษายิ่ง สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในการเรียนรู้ และยังสามารถสอดแทรกความบันเทิงได้โดยขึ้นอยู่กับการจัดรูปแบบในการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความน่าสนใจในการรับชม และผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ ในการรับทราบเรื่องราวที่เป็นประโยชน์ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ชมได้ นอกจากนี้วีดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ยังได้มีการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษารวมไปถึงได้มีการดำเนินการทดลองตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาอีกด้วย

2. วีดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท นี้จะเป็นสื่อที่ช่วยในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น และการฝึกอบรมถือเป็นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันมากในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานไปในแนวทางที่พึงประสงค์ นำความก้าวหน้าและความเจริญของงานมาสู่องค์กรเพื่อนำองค์กรนั้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมต่อไป

3. จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้ชม พบว่า ผู้เรียนมีความตั้งใจและให้ความสนใจต่อวีดิทัศน์เรื่อง Happy Workplace เป็นอย่างดีเพราะ เนื้อหาความรู้ในวีดิทัศน์นั้นเป็นเรื่องใกล้ตัว ล้วนเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต ภาพประกอบวีดิทัศน์นี้ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย สามารถนำไปปฏิบัติตามได้ เนื่องจากวีดิทัศน์นี้ มีการค้นคว้าและผลิตสื่อออกมาอย่างเป็นระบบ เมื่อนำไปใช้กับพนักงานในบริษัทแล้ว พบว่า พนักงานรู้สึกพึงพอใจมาก ตั้งใจรับชมและตอบคำถามท้ายเรื่อง ในแต่ละตอน ทั้งนี้ผู้เรียนจะได้รับทราบผลคะแนนหลังจากที่ชมวีดิทัศน์ ในบทเรียนจะมีการเฉลย

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชม จึงทำให้ผู้ชมมีความสนใจ ตั้งใจทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ชมมากยิ่งขึ้น

4. จากการสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่รับชมวิดีโอเรื่อง Happy Workplace มีความพึงพอใจมาก ทั้งนี้เพราะการผลิตสื่อวิดีโอได้มีขั้นตอนและกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ได้มีการศึกษาเนื้อหา รวมถึงการสร้างและพัฒนาสื่อโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญทั้งทางด้านเนื้อหา และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการตรวจสอบอย่างละเอียด เช่น รูปแบบการนำเสนอ รายการวิดีโอ ชื่อเรื่องวิดีโอเพื่อการฝึกอบรม ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ ความต่อเนื่องในการลำดับตัดต่อ ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศในการถ่ายทำ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ ความเหมาะสมของข้อมูลในการนำเสนอ เนื้อหาในวิดีโอ สามารถทำให้เห็นถึง แนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ทำให้ตระหนักถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น เพื่อตัวคุณเองและสังคม ทำให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวงการการศึกษา เนื้อหาในวิดีโอ มีความสอดคล้องกับการสร้างพฤติกรรมเพื่อนำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน ความรู้ที่ได้รับหลังจากชมวิดีโอ การนำเสนอมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเมื่อได้ชม เป็นต้น

สุดท้ายนี้ วิดีทัศน์ยังเป็นสื่อ ที่เป็นเครื่องมือและมีเทคนิคในการสร้างภาพได้อย่างกว้างขวาง สามารถกำจัดอุปสรรคด้านเวลาและระยะทางออกไปได้ นอกจากนี้วิดีโอยังเป็นสื่อที่ใช้ได้สะดวก สามารถย้อนเล่นกลับไปมา หยุดดูภาพนิ่งดูซ้ำ ได้ตามต้องการ นำมาใช้ได้ง่าย (ไพโรจน์ ตรีรัตนากุล นิพนธ์ ศุภศรี, และชวีรัตน์ ปิยะกุล 2528: 3) วิดีทัศน์สามารถให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งภาพ เสียง และตัวอักษรประกอบเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นในด้านการเรียนการสอนนั้นวิดีโอที่นับได้ว่าเป็นสื่อการสอนที่เหมาะสมสำหรับการให้การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอนโดยตรงเพราะการสอนโดยมีทั้งภาพ เสียง และตัวอักษรที่สัมพันธ์กัน สมจริงครบถ้วนนั้นสามารถสร้างความดึงดูดใจทำให้เกิดความสนใจในบทเรียนได้ง่ายและลึกซึ้งสามารถจำบทเรียนได้นาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำวิดีโอเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ไปใช้ เป็นสื่อเสริมการเรียนรู้ เรื่องการสร้างความสุขในที่ทำงาน สามารถใช้กับพนักงานเข้าใหม่ รวมไปถึงพนักงานที่เคยได้รับการเรียนรู้ในหลักการ Happy Workplace เพื่อเป็นการทบทวนและสามารถนำ

ความรู้ Happy Workplace ทั้ง 8 ประการ ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ สื่อนี้สามารถนำไปใช้ใน ฝ่ายฝึกอบรมและฝ่ายอื่นๆภายในบริษัท

2. ควรสนับสนุนให้มีการผลิตวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทเพื่อที่จะช่วยให้พนักงานเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน หรือนำสื่อนี้ไปใช้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา เช่น ใช้สำหรับ นักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา และกำลังจะก้าวเข้าสู่ชีวิตและสังคมคนทำงานต่อไป

3. ควรนำวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัทนำไปใช้เป็นประโยชน์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคคลที่สนใจ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งความสุขนั้นถือเป็นเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคน เพราะเนื้อหานี้เป็นความรู้ที่ใครหลายคนก็ต้องการให้เกิดกับตัวคุณ ก็คือการเป็น “คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข” นั่นเอง

ข้อเสนอเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

ในการศึกษาพัฒนาบทเรียนวีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท เป็นเพียงรูปแบบหนึ่งการนำเสนอเนื้อหาความรู้เท่านั้น ซึ่งในหลักการ Happy Workplace สามารถนำเสนอได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความสนใจของแต่ละคน ความเหมาะสมของแต่ละองค์กร เช่น การพัฒนาเป็นบทเรียนออนไลน์ (e-learning) , การพัฒนาเป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์หรือ e-book เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Happy Workplace หลักการสร้างความสุขในที่ทำงานต่อไป



บรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2534). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2534*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพ
วิชาการ(พว.). จำกัด.
- กำจร หลุยยะพงศ์; และคนอื่นๆ. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชา การผลิตรายการโทรทัศน์เบื้องต้น
หน่วย 8-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2536). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย .
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2530). *วิถีแห่งพุทธะ: วิถีชีวิตแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- โกวิทย์ กังสนันท์. (2534). *พฤติกรรมกลยุทธ์และการก่อตั้งสถาบันกลยุทธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชม ภูมิภาค. (2538). *เทคโนโลยีทางการสอนและการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชรินทร์ งามกมล. (2552). *HAPPY WORKPLACE FORUM*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2552, จาก
http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=331&UID.
- ชัยพร พุ่มทองดี. (2534). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการปฐมพยาบาลของนักเรียน
พลตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธร 4 โดยการสอนด้วยเทปโทรทัศน์กับการสอนปกติ*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2541). *ระบบสื่อการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา; และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2520). *การพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *HR & HAPPY WORKPLACE*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองศิริ พลับ
ปลีซิ่ง.
- दनัย บุนนาค. (2520). *ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์. (2537). *การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา: การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้มหาวิทยาลัย*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- น้อย ศิริโชติ. (2523). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: อักษรสาส์น.

- นิวัตร กองเพียร. (2552). *เทคนิคการผลิตเทปโทรทัศน์ในการศึกษาและพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: กองทุนการศึกษาเสริมมูลนิธิสวิตา .
- บุญเที่ยง จุ้ยเจริญ. (2534). *เทคนิคพื้นฐานการใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประพันธ์ ผาสุกเอียด. (2549). *HAPPY WORKPLACE สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2552, จาก <http://www.gotokon.org>.
- ประสาน นันทเสน. (2545). *การผลิตบทเรียนวีดิทัศน์ วิชาการขึ้นรูปด้วยแป้นหมุน 1*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษาทางการอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ศรีธราภรณ์. (2528). *รายงานการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก. (2539). *พุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พินิต วัฒนโธ. (2520). *การผลิตรายการโทรทัศน์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ ตีรณธนากุล, นิพนธ์ ศุภศรี; และขจีรัตน์ ปิยะกุล. (2528). *เทคนิคการผลิตรายการวีดีโอเทปเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ไพโรจน์ ตีรณธนากุล; และคณะ. (2541, พฤษภาคม). *Creating IMMCAI Package*. วารสาร *ครุศาสตร์อุตสาหกรรม*.
- ภูมินทร์ เจือไทย. (2547). *การพัฒนาวีดิทัศน์ฝึกอบรม เรื่อง บทบาทหน้าที่สมาชิกสหกรณ์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูษิต อานมณี. (2541). *การพัฒนารายการวีดิทัศน์เรื่อง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2528). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิทยุและโทรทัศน์ หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- (2530). *การผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์และภาพทัศน์*. กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). *การผลิตรายการโทรทัศน์เบื้องต้น หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- (2550). *การผลิตรายการโทรทัศน์เบื้องต้น หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี เจริญสุข. (2538). *การพัฒนารายการวีดิทัศน์โดยใช้ชุดถ่ายทำแบบกล้องเดี่ยวแบบเบ็ดเสร็จ*. ปรินทิพพานิช กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธนันต์ หาญณรงค์. (2530). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากรายการโทรทัศน์ การสอน ที่ใช้สื่อช่วยจัดสั่งกับหลังการสอน สองชนิดมหาวิทยาลัย*. ปรินทิพพานิช กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุניתย์ อาตมารังสรรค์; และคนอื่นๆ. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชา การผลิตรายการโทรทัศน์ เบื้องต้น หน่วย 1-7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ดวงสร้อยทอง. (2530). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนทางการเรียนวิชาช่าง เรื่องลำดับขั้นการทำผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาจากแบบพิมพ์หล่อ โดยใช้บทเรียนเทป โทรทัศน์แบบสรุปเป็นตอนๆ กับการสอนปกติมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). *พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตรา วงศ์ทรัพย์สกุล. (2536). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากเทปโทรทัศน์การสอนที่ ใช้และไม่ใช้กราฟิคคอมพิวเตอร์*. ปรินทิพพานิช กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- วิภา อุตมฉันท. (2538). *การผลิตสื่อโทรทัศน์และวีดิทัศน์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิภาวรรณ สุขสถิตย์. (2532). *การผลิตวีดิโอเทป เรื่อง เครื่องแต่งกายชาย สำหรับใช้สอนนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนสารพัดช่างมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วิรัชพร สรัคคานนท์. (2525). *เกณฑ์การวัดผลการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- วิลาส สิงห์สิทธิ์. (2520). *การประเมินผลการฝึกอบรมในปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ครูสภา.*
- ศักดิ์ณรงค์ แสงพิทักษ์. (2528). *การผลิตรายการวิทยุทัศน์ประกอบการสอนโปรแกรมต่อเรื่องน้ำเสียง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2528). *เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.*
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- สมหมาย ตติยะวรรณนท์. (2540). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการใช้บทเรียนวิทยุทัศน์การสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ที่มีตัวชี้เน้นเสียงกับไม่มีตัวชี้เน้นเสียง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*
- สารานุกรม วิกีพีเดีย. (2555). *ดีวีดี. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2555 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ>. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองศิริ พลับพลึง.*
- (2552). *เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองศิริ พลับพลึง.*
- (2552). *Happy Workplace: เติมความสุขแบบพอเพียงในที่ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/4098>*
- (2552). *HAPPY WORKPLACE. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2552, จาก <http://www.happy8workplace.com/about>*
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2548). *เอกสารประกอบการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ปี 2548: รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.*
- สิมา ฤทธิ์ประศาสน์; และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2520). *การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- สุทธิรา แก้วมณี. (2536). *การศึกษาประสิทธิภาพเทปวีดิทัศน์การสอนวิชานาฏศิลป์ เรื่อง "รำวงมาตรฐาน" ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา).*
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ พลพงษ์; และคนอื่นๆ. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชา การสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์ หน่วย 6-10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุรัชย์ ลีขาบบัณฑิต. (2529). *ความรู้เบื้องต้นวิทยุและโทรทัศน์การศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- อมร รักษาสัตย์; และ ไสรัจ สุจริตกุล. (2514). *ข้าราชการพลเรือน-การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนคร: สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.*
- อรรถพร ฤทธิเกิด. (2541). *โทรทัศน์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- อรรรรณ ปิรันธน์โอวาท. (2542). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อาชวัน วายวานนท์; และวินิต ทรงประทุม. (2520). *การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ. เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- อุทิศ ลิ่มสุวรรณ. (2540). *การพัฒนาการวิจัยทัศนศึกษาด้วยตนเองแบบอนุमानในการเรียกกลุ่มทักษะวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- Alexander Kjerulf. (2009). *Happy Hour is 9 to 5. Chief Happiness Officer. Boonchong Borg,*
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist.* 31:117-124.
- Chaesithiworg . (2550, ธันวาคม). HAPPY WORKPLACE. *วารสารพัฒนาสังคม.* 9(2): 61-93.
- Dewey, J. (1993). *How We Think.* Boston: D.C.Health Company
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 95: 542-575.
- Diener, E; et al. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin.* 125.
- Edgar Dale. (1969). *Audio-Visual Methods in Teaching.* 3rd ed. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Flippo, Edwin B. (1985). *Personnel management*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Fisher, Robert. (1988). *Problem Solving in Primary Schools*. Oxford: Basil Blackwell.
- Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Harbison, Frederick; & Mayers, Charles A. (1964). *Education , Manpower and Economic Growth*. New York : McGraw- Hill Book Company.
- Heylighen F. (1992). Evolution, Selfishness and Cooperation. *Journal of Ideas*. 2(4): 70-76.
- Koenig, A.E.; & R.B. Hill. (1967). *The farther vision: Educational television today*. Madison, WI: The University of Wisconsin Press
- Leonard Nadler. (1982). *Designing Training Programs : The Critical Events Model*. Addison-Wesley Public Company .
- Lovey; & Nadkarni. (2003). *The Joyful Organization – Health, Disease and Joy in the Life of Organizations*. HVG Publisher.
- Miller. Roert. (1984, March). The Effectiveness of Video Technology in Safety Training at an Industrial Site in *Dissertation Abstracts International*. 44(9): 2659-A
- Rovinelli, R.J.; & R.K. Hambleton. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*.
- Tracy, William R. (1971). *Desingning Traning and Development Systemy*. New York : Division of American Management Association, Inc.
- Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*. 32: 101-160.
- Walter R,&Gall. (1989). *Educational Research An Introduction*. New York: Longman.
- Warr, P., Bird, M.; & N. Rackham. (1970). *Evaluation of Management Training*. London: Gower Press





ภาคผนวก ก

ตารางค่าความขากงาย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r)

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท ทั้ง 8 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นตามตาราง ดังนี้

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.80	0.40
2	0.79	0.21
3	0.80	0.37
4	0.78	0.27
5	0.80	0.23

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.53

เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.75	0.20
2	0.62	0.24
3	0.76	0.39
4	0.80	0.20
5	0.78	0.33

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.42

เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.80	0.39
2	0.80	0.20
3	0.73	0.23
4	0.80	0.23
5	0.51	0.20

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.44

เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.79	0.40
2	0.80	0.32
3	0.80	0.24
4	0.78	0.41
5	0.80	0.37

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.59

เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.71	0.25
2	0.77	0.31
3	0.80	0.25
4	0.80	0.23
5	0.79	0.24

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.48

เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.79	0.35
2	0.80	0.20
3	0.73	0.24
4	0.80	0.49
5	0.80	0.43

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.56

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.80	0.44
2	0.80	0.33
3	0.80	0.21
4	0.80	0.47
5	0.78	0.48

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.63

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

ข้อ	ความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.80	0.36
2	0.79	0.47
3	0.77	0.20
4	0.76	0.42
5	0.80	0.36

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (KR-20) = 0.61



ภาคผนวก ข

ตัวอย่าง บทรายการวิดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรม

บทรายการวีดิทัศน์ เพื่อการฝึกอบรม
เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

เป็นเนื้อหาจากหลักการ Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน แบ่งเป็น 8 เรื่อง

เรื่องที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

เรื่องที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

เรื่องที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ)

เรื่องที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)


เรื่องที่ 5 Happy Brian (หาความรู้)


เรื่องที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย)

เรื่องที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)

เรื่องที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

scene	shot	ภาพ	เสียง
1.	1.	CG: FADE IN TITLE รายการ Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท	ดนตรีบรรเลง
	2.	MS ZOOM IN บรรยากาศของความสุข เป็นภาพถ่ายแล้วใช้เอฟเฟกต์ให้เป็น ภาพเคลื่อนไหว - ภาพการออกกำลังกายอย่างมีความสุข - การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน - การมีศีลธรรม เข้าวัด นั่งสมาธิ - การดูหนัง ฟังเพลง เล่นหมากรุก - การหาความรู้จากห้องสมุดหรือแหล่งต่างๆ - การใช้เงินอย่างประหยัดไม่เป็นหนี้ - ครอบครัวอบอุ่น	ดนตรีบรรเลง และ เสียงบรรยาย : ความสุขคือสิ่งที่ใครหลายๆคนก็อยากได้ อยากมี ก็อยากไขว่คว้ามาเป็นของตน เองทั้งนั้น แล้วความสุขมันคืออะไร ละ ถ้าให้พูดถึงความสุขในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ ความสบายกายสบายใจ แล้วความสุขของคุณ คือสิ่งใด ร่วมค้นหาคำตอบกันโน

scene	shot	ภาพ	เสียง
		-ความรักความสามัคคีในการทำงานมี สังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	
	3.	CG: Happy Workplace	ดนตรีบรรเลง และเสียงบรรยาย : Happy Workplace ความสุขในที่ ทำงาน
2.	4.	CG: คำชี้แจง Happy Workplace พร้อม ตัวการ์ตูนผู้หญิงชื่อ น้อง Happy มาเป็น ตัวนำเรื่องราวความสุขทั้ง 8 ตอน น้อง Happy ในชุดเดินแอโรบิค น้อง Happy ในชุดเสื้อสีชมพู กระโปรงสีแดง น้อง Happy ในชุดเสื้อสีขาว กระโปรงขาว น้อง Happy ในชุดชายทะเล น้อง Happy ในชุดนักเรียน น้อง Happy ในชุดสาวงาน น้อง Happy ในชุดอยู่บ้าน น้อง Happy ในชุดสาวโรงงาน CG: Happy Workplace 	ดนตรีบรรเลง และเสียงบรรยาย : คำ ชี้แจง วิดีทัศน์เรื่อง Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน ประกอบไปด้วย ความสุขทั้ง 8 ตอนที่จะนำทุกท่านไปสู่ การมีคุณภาพชีวิต ที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่ง ได้แก่ ตอนที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) ตอนที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม) ตอนที่ 3 Happy Soul (ทางสงบ) ตอนที่ 4 Happy Relax (ผ่อนคลาย) ตอนที่ 5 Happy Brian (หาความรู้) ตอนที่ 6 Happy Money (ปลอดภัย) ตอนที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี) ตอนที่ 8 Happy Society (สังคมดี) ซึ่งในแต่ละตอนนั้น ทุกท่านจะได้รับชม เรื่องราวที่จะพาท่านไปสู่หนทางแห่ง การสร้างความสุขและมีข้อคำถามที่จะ วัดความรู้ ความจำ ความเข้าใจของ ท่าน ตอนละ 5 ข้อ 8 ตอน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ และตอนนี้ทุกท่านก็คงจะพร้อม แล้ว เราไปเรียนรู้และร่วมค้นหาคำตอบ

scene	shot	ภาพ	เสียง
			ของความสุขกันใน Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน
3.	5.	DISSOLVE ตอนที่ 1 Happy Body บรรยายภาพกิจกรรมการส่งเสริมการมี สุขภาพดี ตามบทบรรยาย 	<p>ดนตรีบรรเลง และ เสียงบรรยาย :</p> <p>สุขภาพดี การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ เมื่อก้าวถึงสุขภาพที่ดี คนเราจะนึกถึงความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกัน อย่างชัดเจน จริงๆแล้วสุขภาพที่ดีจะ รวมถึงการมีร่างกายที่แข็งแรง สมรรถภาพที่ดี อวัยวะต่างๆทำหน้าที่ ได้</p> <p>อย่าปกติและสิ่งสำคัญมีผลต่อสุขภาพ โดยตรงและผู้คนส่วนใหญ่ก็มักมองข้าม ความสำคัญไป ก็คือ รูปแบบการใช้ ชีวิตประจำวันเราต่างหลงลืมที่จะฟัง เสียงสัญญาณจากภายในร่างกายของ ตนเอง มีแนวโน้มที่จะบริโภคอาหาร มากหรือน้อยเกินไป ปล่อยให้หิวหรือ อิ่มมากจนเกินไป การนอนหลับไม่ เพียงพอหรือนอนพักผ่อนมากเกินไป การออกกำลังกาย ปัสสาวะมากเกินไป สิ่ง เหล่านี้นำมาซึ่งผลร้ายต่อสุขภาพทั้งสิ้น คุณเป็นคนทำงานแล้วเหนื่อยซ้ำและ หายเร็วหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าคุณเป็น</p>

scene	shot	ภาพ	เสียง
			<p>คนที่มีสมรรถภาพทางด้านร่างกายที่ดี แต่ถ้าไม่ใช่แล้ว นั้นหมายถึง ถึงเวลาแล้วที่คุณจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ หันมาใส่ใจสุขภาพ หมั่นตรวจเช็คสุขภาพ ร่างกายของคุณเป็นประจำ เตรียมพร้อมทางด้านร่างกายของคุณโดยการออกกำลังกายที่เหมาะสม พักผ่อนให้เพียงพอ คุณรู้ไหมว่าอีกหนึ่งสาเหตุของการป่วยทางกายเกิดจากความผิดปกติทางใจนี้เองคะ ถ้าเราทำจิตใจให้มีสุขภาพที่ดีแข็งแรงแล้ว เช่น การทำสมาธิ เพื่อช่วยให้ตนเองระลึกรถึงปัญหาและใช้สติในการแก้ไขปัญหา การทำใจยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้น ค่อยๆปล่อยวาง ถ้าปัญหาใดหลีกเลี่ยงได้ก็ควรหลีกเลี่ยง แต่ถ้าต้องเผชิญ ก็ควรไตร่ตรองและทบทวนปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดี การหากิจกรรมทำ เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว การฟังเพลง หากิจกรรมที่ชอบทำ แค่นี้คนไทยก็ไม่จำเป็นต้องไปหาหมอให้มันยุ่งยากอีกต่อไปแล้วคะ เพราะมี Happy Body สุขภาพที่ดีทั้งกายและจิตใจ กันทุกคนเลยคะ</p>

scene	shot	ภาพ	เสียง
4.	6.	CG : ข้อคำถาม เรื่อง Happy Body 	คำถาม เรื่อง Happy Body สุขภาพดี 1. รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันในข้อใด ที่ถูกต้อง ก. ปล่อยให้หิวหรืออิมจนเกินไป ข. การนอนพักผ่อนให้มากจนเกินพอดี ค. ออกกำลังกายจนเกินกำลัง ง. หมั่นตรวจเช็คสุขภาพร่างกายเป็นประจำ 2. คนที่มีสมรรถภาพทางด้านร่างกายที่ดีจะมีผลต่อการทำงานและร่างกาย อย่างไร ก. ทำงานเหนื่อยช้าและหายเหนื่อยเร็ว ข. ทำงานเหนื่อยช้าและหายเหนื่อยช้า ค. ทำงานเหนื่อยเร็วและหายเหนื่อยช้า ง. ทำงานเหนื่อยเร็วและหายเหนื่อยเร็ว 3. การทำงานให้มีความสุข ควรต้องมีความพร้อมด้านร่างกาย ข้อใดเป็นการเตรียมความพร้อม ด้านร่างกายที่ดีที่สุด ก. การตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพและการใช้กำลังกายอย่างเต็มที่ ข. การออกกำลังกายที่พอเหมาะ และการพักผ่อนให้เพียงพอ ค. การจัดกิจกรรมนันทนาการ ง. การวิ่งออกกำลังกายอย่างหนัก

scene	shot	ภาพ	เสียง
			<p>4. สภาพการณ์ใดที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าคนไทยมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี</p> <p>ก. คนมีรายได้ดีขึ้น</p> <p>ข. คนมีการศึกษาดีขึ้น</p> <p>ค. คนเบียดเบียนกันน้อยลง</p> <p>ง. คนไปรับการรักษาที่สถานพยาบาลน้อยลง</p> <p>5. ความผิดปกติของจิตใจเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นสาเหตุหลักของการป่วยทางกาย ถ้าความผิดปกตินี้เกิดขึ้นกับคุณ คุณจะใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา</p> <p>ก. ทำสมาธิ เพื่อช่วยให้ ตนเองระลึกถึงปัญหาและใช้สติให้การแก้ไขปัญหา</p> <p>ข. การทำใจยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้น ค่อยๆบอวยว้าง ถ้าปัญหาใดหลีกเลี่ยงได้ก็หลีกเลี่ยง แต่ถ้าต้อง เผชิญ ก็ควรไตร่ตรองและทบทวนปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดี</p> <p>ค. การหากิจกรรมทำ เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว การฟังเพลง หรืองานกิจกรรมที่ชอบทำ</p> <p>ง. ใช้ทุกกิจกรรมที่กล่าวมา ในข้อ ก. ข. และ ค. ซึ่งจะปรับใช้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์</p>



ภาคผนวก ค

แบบประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์



แบบประเมินคุณภาพทบทและตอร์รี่บอร์รี่

วิธีทัศน์เพื่อกำร่ก่กอบรม เรือง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

คำชี้แจง ท่านมึความเห็นเก็ยวกับบทและตอร์รี่บอร์รี่ เรืองนี้อย่างไร โปรดทำเรืองหมายถูกลงในช่องซึ่งตรงกับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน 5 = คุณภาพดีมาก 4 = คุณภาพดี 3 = คุณภาพปานกลาง
2 = คุณภาพต้องปรับปรุง 1 = คุณภาพใช้ไม่ได้

รายการประเมินด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านวิชาการ					
1.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์					
1.2 ครอบคลุมเนื้อหา					
1.3 ความถูกต้องของเนื้อหา					
1.4 ความชัดเจนในการสื่อความหมาย					
1.5 ความถูกต้องของภาษาที่ใช้					
1.6 จัดลำดับเนื้อหาได้ถูกต้องเหมาะสม					
1.7 ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา					
2. ด้านเทคนิค					
2.1 ความชัดเจนของภาพ					
2.2 ความชัดเจนของเสียง					
2.3 ขนาดของภาพและตัวอักษร					
2.4 ความเหมาะสมของภาพที่ใช้สื่อความหมาย					
2.5 ช่วงระยะเวลาในการนำเสนอ					
2.6 การติดต่อลำดับภาพเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์					
3. ด้านจิตวิทยา					
3.1 ได้รับความสนใจ					
3.2 มีการชี้นำผู้ชม					
3.3 มีความคิดรวบยอด					
3.4 เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้านการรับรู้					
รวม					

ผู้ประเมิน.....

(.....)



แบบประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์
 สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 การพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
 ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เอก เทคโนโลยีการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมิน ด้านเนื้อหา ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท จัดทำเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลงาน เพื่อตรวจสอบผลงานว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมเพียงใด

คำชี้แจง

- แบบประเมินนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย
- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม
เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 คำชี้แจง ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับรายการวิดิทัศน์เรื่องนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน 5 = คุณภาพดีมาก 4 = คุณภาพดี 3 = คุณภาพปานกลาง
2 = คุณภาพต้องปรับปรุง 1 = คุณภาพใช้ไม่ได้

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เนื้อหาและการดำเนินเรื่อง					
เนื้อหามีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
ความเหมาะสมในการนำเข้าสู่เนื้อหา					
ความถูกต้องของเนื้อหา					
ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา					
ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหา					
2. ภาพและเสียงบรรยาย					
ความถูกต้องของภาพ					
ความถูกต้องของเสียงบรรยาย					
ความสอดคล้องของภาพและเสียงบรรยาย					
3. การใช้ภาษา					
ความเหมาะสมในการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์					
ความเหมาะสมของภาษาในเสียงบรรยาย					
ความเหมาะสมของภาษากับเนื้อหาในภาพ					
4. เนื้อหาในวิดิทัศน์ มีคุณค่าทางการศึกษา					
5. วิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace เป็น การให้ความรู้การใช้ชีวิตในสังคม					
6. เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

วันที่ เดือน พ.ศ.



**แบบประเมินคุณภาพชีวิตทัศน์
สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี**
การพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เอก เทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมิน ด้านเทคโนโลยี ชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท จัดทำเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลงาน เพื่อตรวจสอบผลงานว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมเพียงใด

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาชีวิตทัศน์เพื่อการฝึกอบรม
เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 คำชี้แจง ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับรายการวิดิทัศน์เรื่องนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน 5 = คุณภาพดีมาก 4 = คุณภาพดี 3 = คุณภาพปานกลาง
2 = คุณภาพต้องปรับปรุง 1 = คุณภาพใช้ไม่ได้

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. รายการวิดิทัศน์เหมาะสมในการนำเสนอ					
2. ความเหมาะสมของชื่อเรื่อง					
3. ความเหมาะสมของฉากสถานที่					
4. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้					
5. การจัดองค์ประกอบภาพ					
6. เทคนิคการใช้มุกตลก					
7. การลำดับเนื้อหา					
8. ความเหมาะสมของเนื้อหาเกี่ยวกับกลุ่มพนักงาน					
9. ความเหมาะสมของรูปแบบในการนำเสนอต่อพนักงาน					
10. ความเหมาะสมของดนตรีประกอบ					
11. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ					
12. ความเหมาะสมของตัวอักษร					
13. ความเหมาะสมของการผสมผสานระหว่างความรู้และความบันเทิง					
14. เทคนิคการตัดต่อ					
15. ความน่าสนใจของบรรจุภัณฑ์					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ลงชื่อ.....



แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการชมรายการ
วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท

คำชี้แจง ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับรายการวีดิทัศน์เรื่องนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน 5 = คุณภาพดีมาก 4 = คุณภาพดี 3 = คุณภาพปานกลาง
2 = คุณภาพต้องปรับปรุง 1 = คุณภาพใช้ไม่ได้

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. รูปแบบการนำเสนอรายการวีดิทัศน์					
2. ชื่อเรื่อง วีดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท					
3. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ สามารถทำให้เห็นถึง แนวทางในการสร้าง ความสุขในที่ทำงาน					
4. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ ทำให้ตระหนักถึงการสร้างความสุขให้ เกิดขึ้น เพื่อตัวคุณเองและสังคม					
5. จากเนื้อหาในวีดิทัศน์ทำให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวงการ การศึกษา					
6. เนื้อหาในวีดิทัศน์ มีความสอดคล้องการสร้างพฤติกรรมเพื่อนำมา ซึ่งความสุขในที่ทำงาน					
7. ความเหมาะสมของข้อมูลในการนำเสนอ					
8. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนำเสนอ					
9. ความรู้ที่ได้รับหลังจากชมวีดิทัศน์					
10. ความเหมาะสมของคนขับประกอบ					
11. ความต่อเนื่องในการลำดับติดต่อ					
12. การนำเสนอมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเมื่อได้ชม					
13. ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศในการถ่ายทำ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ในการ ตอบแบบสอบถามนี้



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสื่อวีดิทัศน์



แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการชม วิดีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท
ให้พนักงานเลือกคำตอบที่ถูกต้อง แล้วกาเครื่องหมาย X ลงให้กระดาษคำตอบ

หัวข้อที่ 1. Happy Body สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

1. รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันในข้อใด ที่ถูกต้อง
 - ก. ปล่อยให้หิวหรืออึดจนเกินไป
 - ข. การนอนพักผ่อนให้มากจนเกินพอดี
 - ค. ออกกำลังกายจนเกินกำลัง
 - ง. หมั่นตรวจเช็คสุขภาพร่างกายเป็นประจำ
2. คนที่มีสมรรถภาพทางกายที่ดีจะมีผลต่อการทำงานและร่างกายอย่างไร
 - ก. ทำงานเหนื่อยช้าและหายเหนื่อยเร็ว
 - ข. ทำงานเหนื่อยช้าและหายเหนื่อยช้า
 - ค. ทำงานเหนื่อยเร็วและหายเหนื่อยช้า
 - ง. ทำงานเหนื่อยเร็วและหายเหนื่อยเร็ว
3. การทำงานให้มีความสุข ควรต้องมีความพร้อมด้านร่างกาย ข้อใดเป็นการเตรียมความพร้อม ด้านร่างกายที่ดี ที่สุด
 - ก. การตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการใช้กำลังกายอย่างเต็มที่
 - ข. การออกกำลังกายที่พอเหมาะ และการพักผ่อนให้เพียงพอ
 - ค. การจัดกิจกรรมนันทนาการ
 - ง. การวิ่งออกกำลังกายอย่างหนัก
4. สภาพการณ์ใดที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าคนไทยมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี
 - ก. คนมีรายได้ดีขึ้น
 - ข. คนมีการศึกษาดีขึ้น
 - ค. คนเบียดเบียนกันน้อยลง
 - ง. คนไปรับการรักษาที่สถานพยาบาลน้อยลง

5. ความผิดปกติของจิตใจเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นสาเหตุหลักของการป่วยทางกาย ถ้าความผิดปกตินี้เกิดขึ้นกับคุณ คุณจะใช้วิธีใดในการปัญหานี้
- ทำสมาธิ เพื่อช่วยให้ ตนเองระลึกถึงปัญหาและใช้สติให้การแก้ไขปัญหา
 - การทำใจยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้น ค่อยๆ ปล่อยวาง ถ้าปัญหาใดหลีกเลี่ยงได้ก็หลีกเลี่ยง แต่ถ้าต้องเผชิญ ก็ควรไตร่ตรองและทบทวนปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดี
 - การหากิจกรรมทำเช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว การฟังเพลง หรืองานกิจกรรมที่ชอบทำ
- ง. ใช้ทุกกิจกรรมที่กล่าวมา ในข้อ ก. ข. และ ค. ซึ่งจะปรับใช้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

หัวข้อที่ 2.Happy heart น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

- ข้อใดไม่เป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขทางใจ
 - ประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา
 - เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน
 - บรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 - แรงจูงใจในการทำงาน
- ข้อใดแสดงให้เห็นว่ามีสุขภาพจิตดีที่สุด
 - ประสบความสำเร็จในชีวิต
 - ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
 - มีจิตใจสงบและเป็นสุข
 - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การใช้เวลาในข้อใดที่จะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพเสมอ
 - การใช้เวลาที่จะคิด วิเคราะห์ และให้เวลากับงานแต่ละชิ้นได้อย่างเต็มที่
 - การใช้เวลาที่จะสำนึกถึงบุญคุณผู้อื่น มีความกตัญญู
 - การใช้เวลาที่จะเล่น ทำตนให้มีพลังหนุ่มสาวตลอดเวลา
 - การใช้เวลาที่จะอ่าน พัฒนาความรู้อยู่เสมอ
- สิ่งใดที่จำเป็นที่สุดที่จะทำให้เราทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
 - ห้องหัวหน้างานทันทีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำผิด
 - มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
 - ลดเวลาทำงานแทนเพื่อนร่วมงาน
 - ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทะเลาะกัน

5. คนที่มี Happy Heart ในการทำงานมักคิดเช่นไร
- ไขว่คว้าหางานเพิ่มเรื่อยๆ เพราะรู้สึกว่ายังทำงานไม่คุ้มเงินเดือนที่บริษัทให้
 - หาข้ออ้างเพื่อหยุดงานเสมอ
 - รู้สึกว่ายานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง
 - สถานที่ทำงานคับแคบ และการเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

หัวข้อที่ 3 .Happy Soul ทางสงบ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

- สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปสิ่งสำคัญที่ชาวพุทธทุกคนไม่ควรละเลย คือสิ่งใด เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีแต่ความสุข
 - มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา
 - การมีศีลธรรมการดำเนินชีวิต
 - การใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า
 - ถูกทั้ง ข้อ ก. และข้อ ข.
- กิจกรรมใดไม่เป็นการส่งเสริมให้มีจิตใจที่สงบ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของการทำงานทุกสถานการณ์
 - กิจกรรม เข้าวัด – ฟังธรรม
 - กิจกรรมการนั่งสมาธิ
 - กิจกรรมกีฬาประจำปี
 - กิจกรรม ธรรมสัญจร
- กิจกรรมใดที่ช่วยส่งเสริมความรักความอบอุ่นในครอบครัวมากที่สุด
 - การซื้อของขวัญให้บุคคลในครอบครัวในโอกาสพิเศษ
 - การปลูกฝังเรื่องศีลธรรม เช่น การรู้จักทำบุญ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - การเลี้ยงลูกแบบตามใจ
 - ไม่มีข้อใดถูก
- ถ้าผู้ใดขาดศีลธรรม จะส่งผลอย่างไรในการดำเนินชีวิตมากที่สุด
 - ทำให้ครอบครัวยากจน
 - เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง
 - ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต
 - เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน
- ถ้าทุกคนเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ จะส่งผลดีอย่างไรต่อองค์กรบ้าง
 - ทำให้ผลงาน ออกมาดีส่งผลให้รายได้บริษัทเพิ่มขึ้น
 - คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
 - ไม่เกิดความขัดแย้งและปัญหาร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - ถูกทุกข้อ



ภาคผนวก ๑

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1. อาจารย์ดารี อารีชาติ
ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการรับรองจากกระทรวงแรงงาน
ผู้อำนวยการบริหารงานด้านฝึกอบรมของ สภาองค์การนายจ้าง
2. นายปิยะ เพิ่มศักดิ์มีทรัพย์
ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ไพร่มีบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด
3. นายดำริ เอกเจริญ
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไพร่มีบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด
4. นางสาวลักษ์ ตะสูงเนิน
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไพร่มีบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด
5. น.ส.สิระดา แยมกลีบ
ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ คอสโม อุตสาหกรรม จำกัด บริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อลิศรา เจริญวานิช (หัวหน้าภาควิชา)
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรบุญฤทธิ ครอบหาเวชศิษฐ์
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน
อาจารย์สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ยงยุทธ ศรีแสงอ่อน
อาจารย์สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5. ว่าที่ร้อยเอก ดร.ศรานนท์ นนทวงษ์
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
และ วิทยากร, อาจารย์พิเศษ





ภาคผนวก จ

หนังสือเรียนผู้เชียวชาญและขอเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศร 0519.12/1620

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๓ มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการโรงงานบริษัทไพรม์บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิถีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workpace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญญฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ บริเวณโรงงานในการถ่ายทำวิดีโอ และห้องอบรมในการชมสื่อวิดีโอ และทำแบบทดสอบ เพื่อขอให้นักงานบริษัทตอบแบบสอบถาม และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-0710324



ที่ ศธ 0519.12/4๔๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ดาริ อารีชาติ ผู้อำนวยการบริหารด้านฝึกอบรมของสภาองค์การนายจ้าง

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-071-0324



ที่ ศธ 0519.12/๕๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖) มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ไพร่มบ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิถีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workpace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-0710324



ที่ ศธ 0519.12/4945

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายคำริ เอกเจริญ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทรม บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิถีทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญญาฤทธิ์ คงกาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-071-0324



ที่ ศธ 0519.12/๕๓๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

§ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางสาวลลักษ์ ตะสูงเนิน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทรม บ็อกซ์ เอ็ม เอฟ จี จำกัด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 084-071-0324



ที่ ศธ 0519.12/15๙ /

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒/ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ คอลโมอุตสาหกรรม จำกัด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workpace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญญฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ งามขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 084-0710324



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๑๕๕

วันที่ ๘ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิรงค์คาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรบุญฤทธิ ครอบหาเวช และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อติศรา เจริญวานิช เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยีการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/4940

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ว่าที่ร้อยเอก ดร.สรานนท์ นนทวงษ์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญฤทธิ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยีการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-071-0324



ที่ ศธ 0519.12/4441

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวิทัศน์เพื่อการฝึกอบรม เรื่อง Happy Workplace สำหรับพนักงานบริษัท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยฤทธิ์ คงคาเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน และ อาจารย์ชัชวาท ศรีแสงอ่อน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินคุณภาพด้านเทคโนโลยีการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามจำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท์ 084-071-0324



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพชรรัตน์ งามคำ
 วันเดือนปีเกิด 24 ตุลาคม 2528
 สถานที่เกิด จังหวัดสมุทรปราการ
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 64/68 ม.4 ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอเมือง
 จังหวัดสมุทรปราการ 10270

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 ปริญญาตรี ศศ.บ. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)
 จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 พ.ศ.2556 ปริญญาโท กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

