



การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
ของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

EFFECTIVENESS OF THE DEVELOPMENT PROGRAM OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL
CAPITAL ON THE WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF NON-GOVERNMENTAL
ORGANIZATIONS (NGOs) ON GENDER DIVERSITY

ชาติวุฒิ วังวล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTIVENESS OF THE DEVELOPMENT PROGRAM OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL
CAPITAL ON THE WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF NON-GOVERNMENTAL
ORGANIZATIONS (NGOs) ON GENDER DIVERSITY



CHATWUT WANGWON

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY

(Applied Psychology)

BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

ของ

ชาติวุฒิ วั่งวล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง) (ศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุมนาวิน)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี อินทรประเสริฐ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่น ผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ
ผู้วิจัย	ชาติวุฒิ วัจกุล
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผลานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณแบบกึ่งทดลองโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงานในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล 1 เดือน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) และทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างในระยะติดตามผล 1 เดือนในประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อร่วมอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนให้มีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสำหรับการสัมภาษณ์โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน และผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความยืดหยุ่นผูกพันในงานในระยะหลังการทดลอง และทำให้เกิดความคงทนของความยืดหยุ่นผูกพันในงานในระยะติดตามผล ในส่วนของผลการสัมภาษณ์ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผนวกกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้คุณค่า ความสำคัญ ความช่วยเหลือและใส่ใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานมากขึ้นทั้งความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ ผู้วิจัยเสนอแนะให้องค์กรพัฒนาเอกชนนำโปรแกรมไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับพนักงานในทุกระดับ

คำสำคัญ : โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก, ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน, พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน, ความหลากหลายทางเพศ

Title	EFFECTIVENESS OF THE DEVELOPMENT PROGRAM OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS (NGOs) ON GENDER DIVERSITY
Author	CHATWUT WANGWON
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Saran Pimthong

This study is a mixed-methods research aiming to study and explain the effectiveness of the development program of positive psychological capital on the work engagement of the employees of non-governmental organizations (NGOs). The sample group consists of 40 NGO employees working for LGBT communities in Bangkok. They were divided into an experimental group and a control group, with 20 people each. This quasi-experimental quantitative research used a development program of positive psychology capital, the work engagement scale between the pre-experimental and post-experimental periods, with a one-month follow-up period using Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) and Repeated Measures ANOVA for hypothesis testing and conducting qualitative research. The data were collected using semi-structured interviews with a one-month follow-up period with regard to Perceived Organizational Support (POS). After that, the effectiveness of the development program was shared in greater detail. The sample group was selected for interviews with seven employees and two executives of non-governmental organizations (NGOs) with purposive sampling. The results indicated that there was work engagement in all three dimensions, including vigor, dedication, and absorption span in both the post-experimental and follow-up periods. It was found that the work engagement of NGO employees who received that the development program of positive psychological capital was statistically significant at a level of .05, which was higher than the NGO employees who did not receive the program. The results also showed that the development program of positive psychological capital facilitates a change in work engagement in the post-trial and increases the persistence of work engagement in the follow-up period. The interview results on the effectiveness of the development program of positive psychological capital with the support of valuing, placing importance, assistance, and care from the organization promoted work engagement: vigor, dedication and absorption span. The researcher recommended that organizations adopt this program to build work engagement for all employees.

Keyword : Development program, Positive psychological capital, Work engagement, Non-governmental organizations (NGO) employees, Gender diversity

กิตติกรรมประกาศ

ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ คำปรึกษาและแนะนำตลอดจน ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ดุจเดือน พันธุมนาวิน ประธานคณะกรรมการสอบ ปากเปล่า และคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยรองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี อินทรประเสริฐ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.อมรพร สุรการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเทพ พูนผล ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อ ปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ลุ่มลึก และนำไปประยุกต์ใช้ตามแนวทางจิตวิทยาประยุกต์อย่างเป็น รูปธรรม

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับทุนสนับสนุน การทำปริญญาโทเรื่องนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกเพศ ทุกวัยในชุมชนคนทำงานองค์กรพัฒนาเอกชนกับกลุ่ม ความหลากหลายทางเพศที่ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาที่เป็นประโยชน์ ตลอดช่วงเวลาที่ได้เก็บข้อมูล ผู้วิจัย รับรู้ได้อย่างชัดเจนว่าทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือ มุ่งสร้างเสริมสุขภาวะประชากรที่มีความหลากหลาย ทางเพศให้ใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียม

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ใด ๆ ของงานชิ้นนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้ Simon Lawrence ผู้ซึ่งมองโลกในแง่ ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความหวัง มีพลังชีวิตดี และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อน สำคัญของผู้วิจัย ไม่ว่าจะตอนนี้คุณ Simon จะอยู่ที่ไหนก็ตาม ผู้วิจัยเชื่อว่าเขาจะได้รับรู้ถึงความตั้งใจนี้

ชาติวุฒิ วัจวล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามเชิงปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	11
1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน	11
1.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	12
1.3 รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	13
1.4 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	18
ตอนที่ 2 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก	22
2.1 ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก	22

2.2 แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	23
2.3 องค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	25
2.4 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับความยืดหยุ่นกพันในงาน.....	33
ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	42
3.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	42
3.2 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	43
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	44
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	47
4.1 ความหมายของการฝึกอบรม	47
4.2 วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา.....	48
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	49
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	52
ตอนที่ 6 สมมติฐานการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	67
การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัยในมนุษย์.....	68
บทที่ 4 ผลการวิจัย	69
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	72
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	73
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	84
ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก	84
ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน85	
ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการการรับรู้การได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	89
ข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ.....	93
ปัจจัยอุปสรรค.....	98
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย	105
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	112
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	201

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปเอกลักษณ์เฉพาะของโครงสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก	27
ตาราง 2 รายละเอียดกิจกรรมที่ 1.....	57
ตาราง 3 รายละเอียดกิจกรรมที่ 2.....	58
ตาราง 4 รายละเอียดกิจกรรมที่ 3.....	59
ตาราง 5 รายละเอียดกิจกรรมที่ 4.....	60
ตาราง 6 รายละเอียดกิจกรรมที่ 5.....	61
ตาราง 7 แบบแผนการวิจัยโดยการสุ่มสองกลุ่มวัดก่อน-หลังการทดลอง.....	65
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 40)	70
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 40)	72
ตาราง 10 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระะยะก่อนการทดลอง	74
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระะยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	75
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ในระะยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	76
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระะยะหลังการทดลอง.....	77
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระะยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	78
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ในระะยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ...	78

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความยึดมั่น
 ผู้ปฏิบัติงาน ในระยะติดตามผล 79

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
 ความยึดมั่นผู้ปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่ยึด 80

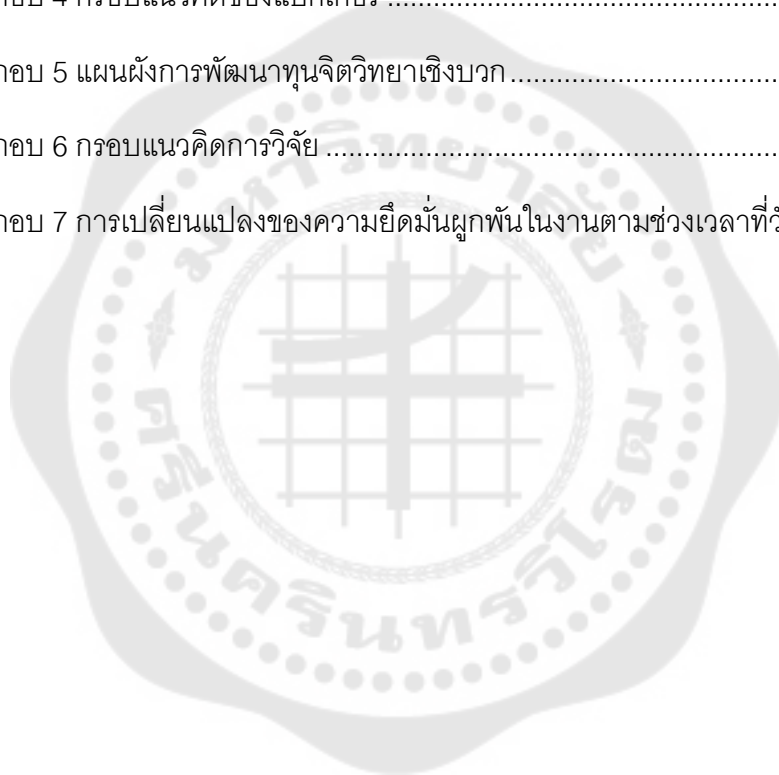
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความยึดมั่นผู้ปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม
 ช่วงเวลาที่ยึด 81

ตาราง 19 สรุปสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ 83



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของคริสเตียน และคณะ	13
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของแซกส์.....	14
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดของแบกเกอร์ และเลเทอร์	16
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของแบกเกอร์	17
ภาพประกอบ 5 แผนผังการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	32
ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย	52
ภาพประกอบ 7 การเปลี่ยนแปลงของความยืดหยุ่นกพันในงานตามช่วงเวลาทีวัด.....	82



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยเป็นองค์กรเพื่อประชาชน มีขอบข่ายตั้งแต่ด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ การลดความยากจน ไปจนถึงรักษาสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับรัฐบาล รวมทั้งมุ่งเน้นประเด็นการเคลื่อนไหวทางวรรณคดีต่าง ๆ มากขึ้น (Prateapusanond, 2017) องค์กรพัฒนาเอกชนเกิดจากความไม่เป็นธรรมในการจัดการทรัพยากรภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งเกิดจากคนในสังคมที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม โดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์กรภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว (ศรีสุวรรณ จรรยา, 2550) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นหนึ่งที่องค์กรพัฒนาเอกชนให้ความสนใจกันมากขึ้นในปัจจุบัน คือ การเลือกปฏิบัติกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ หลายปีที่ผ่านมาทั่วโลกต่างให้ความสนใจในการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (บุษกร สุริยสาร, 2557) เช่น การถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของหรือการเช่าที่อยู่อาศัย บริการทางการเงิน ประกันสุขภาพ และเผชิญกับปัญหาอุปสรรคกีดขวางการเข้าถึงบริการพื้นฐานในหลายด้าน (World Bank, 2018) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นว่ากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถือเป็นกลุ่มเปราะบาง เป็นกลุ่มที่สังคมให้คุณค่าต่ำกว่าอัตลักษณ์ความเป็นชายหญิง ทำให้ขาดโอกาสในการใช้สิทธิ หรือเข้าถึงบริการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ ดังนั้น องค์กรพัฒนาเอกชนจึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ในปัจจุบัน องค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการตระหนักรู้ถึงสิทธิต่าง ๆ การพัฒนาฐานความรู้ต่าง ๆ สร้างเครือข่ายกับภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ การชี้แนะทางกฎหมายและนโยบายในการตอบโต้การแบ่งแยกและความรุนแรงในทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางเพศ สิทธิกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการแบ่งแยกในองค์กรสื่อและชุมชน (บุษกร สุริยสาร, 2557) สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงถือเป็นหลักในการทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำทายเป็นอย่างมากในการดูแลให้ความช่วยเหลือให้เกิดความเท่าเทียมกัน และจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัย พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น สภาพการจ้างงานที่อยู่บนฐานของการดำเนินการในลักษณะโครงการทั้งระยะสั้น – กลาง ที่สะท้อนถึงความไม่มั่นคง การทำงานบนพื้นฐานของความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพที่ไม่เป็นเวลา หรือในยามวิกาล รวมทั้งในพื้นที่ที่กลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะ

ผู้ให้บริการทางเพศ ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย สาวประเภทสอง ผู้ใช้สารเสพติด เป็นต้น รวมตัวกัน เช่น สวนสาธารณะ บาร์ ร้านนวด พื้นที่รกร้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ การขาดความต่อเนื่องของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน เนื่องจากแนวโน้มคนทำงานมักเปลี่ยนสายงานไปทำงานประเภทอื่นกันมากขึ้น รวมทั้งพบปัญหาการหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งผู้บริหารขององค์กรพัฒนาเอกชนมีความต้องการให้เกิดการสร้างควมยึดมั่นผูกพันในงาน ให้กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน เพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ช่วยทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนยังคงทำงานให้กับองค์กร จัดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถทำให้การปฏิบัติงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคล มีลักษณะเป็นสภาวะทางจิตในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยแสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการอุทิศทุ่มเท พลังกายพลังใจ ให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีความลื่นไหลในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะกำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกทำทนายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว นั่นคือ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะมีลักษณะของการเติมเต็ม ตรงข้ามกันกับการใช้ชีวิตโดยเปล่าประโยชน์ หรือภาวะหมดไฟใหม่ (Burnout) โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันจะเป็นคนที่มีพลังงานสูง และมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่ทำ (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010) โดยความยึดมั่นผูกพันให้กับพนักงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มีแนวโน้มลาออกจากงาน (Turnover intention) ทั้งยังส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานทั้งตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท (In-role and extra-role performance) และช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Borst et al., 2019; Kim, Han, & Park, 2019; Smithikrai, 2019) ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในงาน จึงมีส่วนช่วยให้พนักงานยังคงอยู่ในงาน มีพลังในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) ตามแนวคิดของลูธานส์ ยูสเซฟ และอโวลิโอ (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior) ซึ่งพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เป็นการศึกษาและประยุกต์จุดแข็งทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นเชิงบวกและขีดความสามารถทางจิตวิทยาที่สามารถวัด พัฒนา และการจัดการเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้ โดยพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกมีเกณฑ์สำหรับตัวแปร ดังนี้ 1) มีฐานทางทฤษฎีและงานวิจัย 2) มีการวัดที่เชื่อถือได้ 3) เป็นเอกลักษณ์เฉพาะในสาขาพฤติกรรมองค์กร 4) มีลักษณะเป็นสภาวะ และสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ และ 5) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Luthans, 2002) เมื่อใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น พบว่าตัวแปรที่เข้าเกณฑ์ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่น (Resilience) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อรวมตัวแปรเข้าด้วยกัน นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะการพัฒนาทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล และมีลักษณะ ดังนี้ 1) การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) 2) สร้างการมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต (การมองโลกในแง่ดี) 3) ความมานะอดทนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (ความหวัง) และ 4) เมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรค สามารถยืดหยุ่นและฟื้นคืนกลับมาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (ความยืดหยุ่น) (Luthans et al., 2007) ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวก จึงเป็นคุณลักษณะด้านบวกที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่นำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคลได้

จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Du Plessis & Boshoff, 2018; Joo, Lim & Kim, 2016; Karatepe & Talebzadeh, 2016; Kotzé, 2018; Paek et al., 2015; Shin, Hur & Kang, 2018; Simons & Buitendach, 2013; Wardani & Anwar, 2019) สอดคล้องกับแนวคิดของสวีทแมน และลูธานส์ (Sweetman, & Luthans, 2010) ที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ที่มีคุณลักษณะจุดแข็งในเชิงบวก จะช่วยให้พนักงานมีพลังใจที่จะทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหาและการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้มีความหลากหลาย

ทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนให้เกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น อันเป็นการลงทุนในศักยภาพของมนุษย์ด้วยการลงทุนให้พนักงานเกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ย่อมส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน

สำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า สามารถทำการพัฒนาได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรสภาวะ (State-like) โดยในต่างประเทศมีการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกค่อนข้างมาก พบว่า การลงทุนและพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบันได้เท่านั้น แต่ในอนาคตด้วยเช่นกัน (Luthans, Avey, & Patera, 2008) การพัฒนาให้เกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นตัว และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต้องบูรณาการร่วมกัน จึงจะให้ผลที่ดีกว่าตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรมเชิงบวกได้ การมีแหล่งทรัพยากรในเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ในปัจจุบันได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถที่จะจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย (Song, Sun, & Song, 2019) ในประเทศไทยมีการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น งานวิจัยที่ศึกษาผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (Chaleoykitti, & Thaiudom, 2017) พบว่า หลังจากได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มทดลองมีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มควบคุม ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อช่องว่างขององค์ความรู้ (Knowledge Gap) สำหรับการประยุกต์โปรแกรมการแทรกแซง (Intervention) กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในทุกเพศที่ร่วมมือกันทำงานกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เริ่มต้นด้วยองค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี (Optimistic) ซึ่งตอบสนองต่อบริบทการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเฉพาะรวมทั้งการที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งถูกกดทับ ถูกละเมิดตีตราและเลือกปฏิบัติ การเข้าไม่ถึงบริการที่พึงได้รับเหมือนเช่นคนทั่วไป รวมทั้งลักษณะการใช้ชีวิตของกลุ่มพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความโน้มเอียงไปในอารมณ์มองหาสิ่งดีที่อยู่รอบตัว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการมองโลกในแง่ดีที่จะพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะเป็นการเติมเต็มให้กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถประยุกต์ใช้ความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) อธิบายได้จากแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ปัจจัยบุคคลและสถานการณ์ (The person-situationist model) ของเท็ตต์และเบิร์นเน็ต (Tett & Burnett, 2003) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยบุคคลสภาพและปัจจัยสถานการณ์ นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ร่วมกับการที่บุคคลรับรู้ว่าจะมีส่วนสนับสนุนการทำงาน ด้วยแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้เห็นผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดความสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้มีความชัดเจนขึ้น รวมทั้งระบุตัวแปรปฏิสัมพันธ์ร่วมและผลที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้กับการศึกษาพฤติกรรมองค์กร สำหรับเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1.2 การพัฒนาทุนจิตวิทยาที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานในแต่ละขั้นตอน อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการนำทุนจิตวิทยาเชิงบวกมาพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้นในบริบทขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือมีความสนใจนำการพัฒนาดังกล่าวไปศึกษาต่อในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นต่อไป

2. ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

2.1 ทำให้ได้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในบริบทขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือนำไปศึกษาต่อในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นต่อไป

2.2 ข้อค้นพบเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ได้จากการวิจัยจะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญที่เน้นถึงประโยชน์ของการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรและบุคลากรต่อไปอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามแนวคิดของเครสเวลล์และพลาโน คลาร์ก (Creswell, & Plano Clark, 2011) ในแบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) แล้วเสริม (Complementarily) ด้วยผลวิธีการเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนให้มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นและเป็นรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian, gay, bisexual and transgender: LGBT) ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์กร ได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยกึ่งทดลอง คือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปฏิบัติงานภายในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป โดยมี

กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) ระหว่างระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อควบคุมระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานที่วัดก่อนการทดลอง ซึ่งอาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทำการควบคุมตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา ให้มีความเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จึงได้กลุ่มละ จำนวน 20 คน โดยเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างในประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัยคือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในกรุงเทพมหานคร คัดเลือกโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ต้องผ่านโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ และได้คะแนนเฉลี่ยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากที่สุดและเพิ่มน้อยที่สุด

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรจัดกระทำ คือ
 - 1.1 การได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.2 การไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก
2. ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นในส่วนการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT)

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีพลังใจในการทำงาน มีความอยากทำงาน มีความชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน เป็นสภาวะทางจิตเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับงาน โดยประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนรับรู้ว่าคุณสมบัติเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกทำทนายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติมุ่งมั่นและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของออร์พินทร์ ชูชม (2557) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยพนักงานที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อปรับเปลี่ยนให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยแบ่งรูปแบบกิจกรรมตามตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้ฐานคิด การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital Intervention: PCI) ของลูธานส์และคณะ (Luthan et al., 2010) ซึ่งประกอบด้วย 1) กิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ การฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน หรือการฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย 2) กิจกรรมการพัฒนาความหวัง ได้แก่ การฝึกออกแบบเป้าหมาย การสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค 3) กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ การได้รับแบบอย่างที่ดี และ 4) กิจกรรมการพัฒนาความหย่อนตัว ได้แก่ การฝึกจัดการกับความเครียด การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี

เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการฝึกอบรมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จำนวน 4 ครั้ง แต่แต่ละครั้งแยกตามองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละตัว โดยเริ่มต้นที่ การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี การพัฒนาความหวัง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ การพัฒนาความยืดหยุ่นตัว รวมทั้งการใช้ใบงานรายสัปดาห์เพื่อสะท้อนการประยุกต์ใช้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในงาน

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน หมายถึง ระดับคะแนนความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ของกลุ่มทดลองมีค่าสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งสามารถประเมินได้จากแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปฏิบัติงานภายในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป และมีกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) ระหว่างระดับคะแนนความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เพื่อควบคุมระดับคะแนนความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่วัดก่อนการทดลอง ซึ่งอาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลอง นอกจากนี้ ทำการควบคุมตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา ให้มีความเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนรับรู้ว่าคุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร และองค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ นั่นคือ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 แนวคิดความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 รูปแบบความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน
- 1.4 การวัดความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

- 2.1 ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 2.2 แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 2.3 องค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 2.4 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

- 3.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 3.2 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

- 4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 4.2 วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 6 สมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในงาน

1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ไว้อย่างหลากหลาย แต่บุคคลแรกที่กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ คาห์น (Kahn, 1990) ได้กล่าวว่า คนที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านการรู้คิด และด้านอารมณ์ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันนั้นหมายถึงการใช้พลังเพื่อมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ เซาเฟลีย์ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงาน ว่าหมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน การเติมเต็ม และมีความเป็นเชิงบวก โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในระดับสูง แสดงว่าคุณมีความพร้อมที่จะอุทิศความพยายามต่องาน โดยไม่เหน็ดเหนื่อยง่าย ๆ และพัฒนาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญกับงานที่ยากหรือล้ามเหลว นอกจากนี้ การทุ่มเทอุทิศเปรียบเสมือนกับความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับงาน นั่นคือ ความเกี่ยวข้องทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องานร่วมกับมีความรู้สึกถึงความสำคัญของงาน และสำหรับความจดจ่อใฝ่ใจนั้น บุคคลมีความจดจ่ออยู่กับงาน โดยแม้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบ ๆ ตัว (Chughtai, & Buckley, 2008)

นอกจากนี้ ยังมีนิยามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ รอทบาร์ด และพาทิล (Rothbard & Patil, 2012) ให้ความหมายของการยึดมั่นผูกพัน ว่าคุณลักษณะทางจิตใจมีลักษณะเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสนใจ (Attention) เป็นความพร้อมใช้งานทางด้านการรู้คิด และปริมาณเวลาที่บุคคลหนึ่งใช้ในการคิดเกี่ยวกับบทบาท และ 2) ความจดจ่อใฝ่ใจ (Absorption) เป็นการจดจ่อกับบทบาทหนึ่ง ๆ และมักเกี่ยวข้องกับความเข้มข้นที่บุคคลหนึ่งมุ่งมั่นในบทบาท รวมทั้ง มาสลาซ และคณะ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพัน เป็นขั้วตรงกันข้ามของภาวะหมดไฟ (Burnout) โดยความยึดมั่นผูกพัน มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การมีพลัง มีความเกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ จากทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้งด้านการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม (Bolkanyo & Heyns, 2019)

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีพลังใจในการทำงาน มีความอยากทำงาน มีความชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน เป็นสภาวะทางจิตเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับงาน โดยประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการรับรู้ว่าคุณเองมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน

2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนรับรู้ว่าคุณเองมีความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการรับรู้ว่าคุณเองมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

1.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน

อรพินทร์ ชูชม (2557) กล่าวถึง คำที่มักก่อให้เกิดความสับสนในการใช้ และบางครั้งอาจใช้แทนกันในความหมายลักษณะเดียวกัน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน (engagement) ความทุ่มเท (involvement) และความผูกพัน (commitment) แต่คำทั้งสามนี้มีลักษณะแนวคิดที่มีความเฉพาะเจาะจง แต่ละอันมีความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าทั้งความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันขององค์กรนี้ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน ผลจากการศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวแปรสามตัวแปร มีโครงสร้างที่แยกออกจากกันชัดเจน แต่มีลักษณะร่วมของความผูกพันต่องาน (Work attachment) แต่โครงสร้างเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน และเสริมซึ่งกันและกัน ผลจากการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นอีกว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่มีความใกล้เคียงกันมากกว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานและความทุ่มเทในงาน นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ผ่านมา ความทุ่มเทในงานเป็นหน้าที่เบื้องต้นของแต่ละบุคคล และความผูกพันในองค์กรทำหน้าที่เป็นสถานการณ์ ดังนั้น ควรพิจารณากำหนดให้ความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรอิสระ ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรควรเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยทางการทำงาน/องค์กร (Hallberg & Schaufeli, 2006)

1.3 รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน

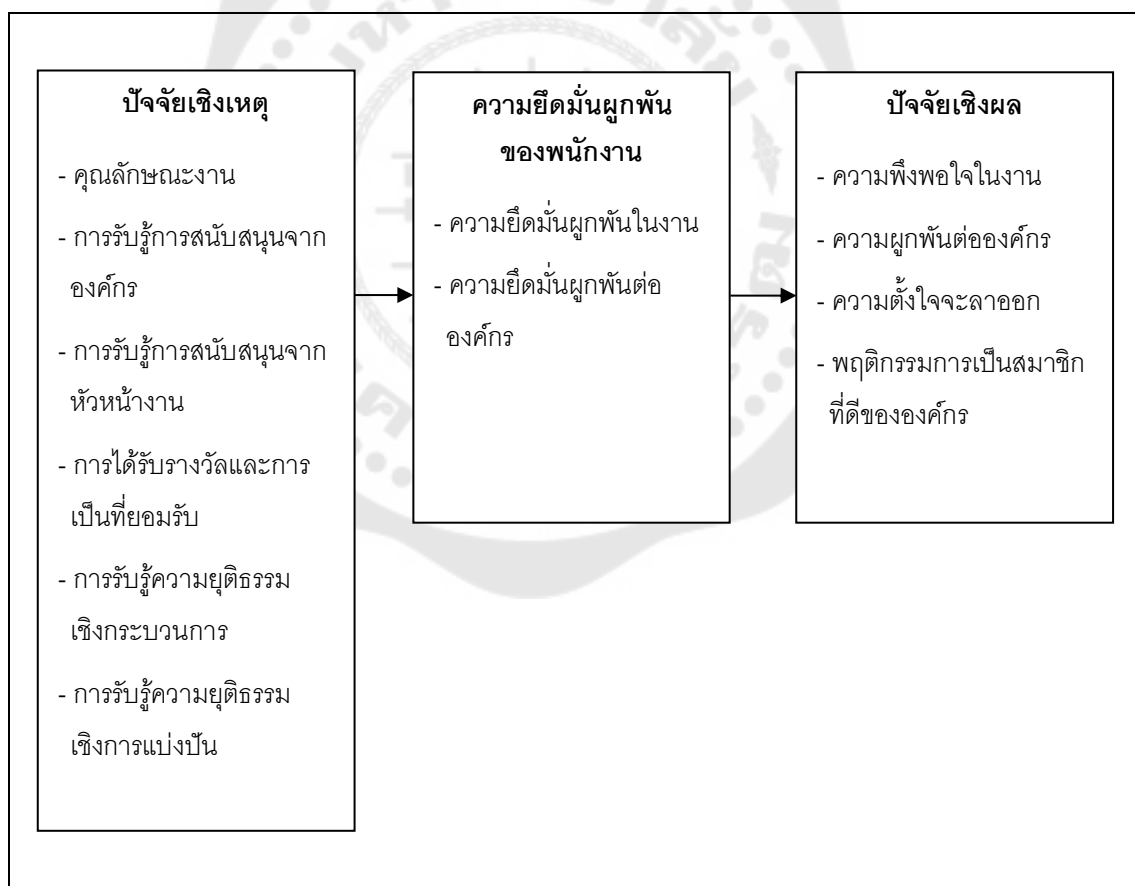
ในปัจจุบัน มีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนี้

คริสเตียน การ์ซ่า และสล็อตเตอร์ (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงาน รูปแบบนี้มีประโยชน์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีคำอธิบายความเชื่อมโยงที่ชัดเจน และ 2) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงเหตุและตัวแปรเชิงผล โดยกรอบแนวคิดนี้มาจากฐานความคิดว่าตัวแปรเชิงเหตุระยะไกล เช่น คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อปัจจัยเชิงเหตุระยะใกล้ และมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 1



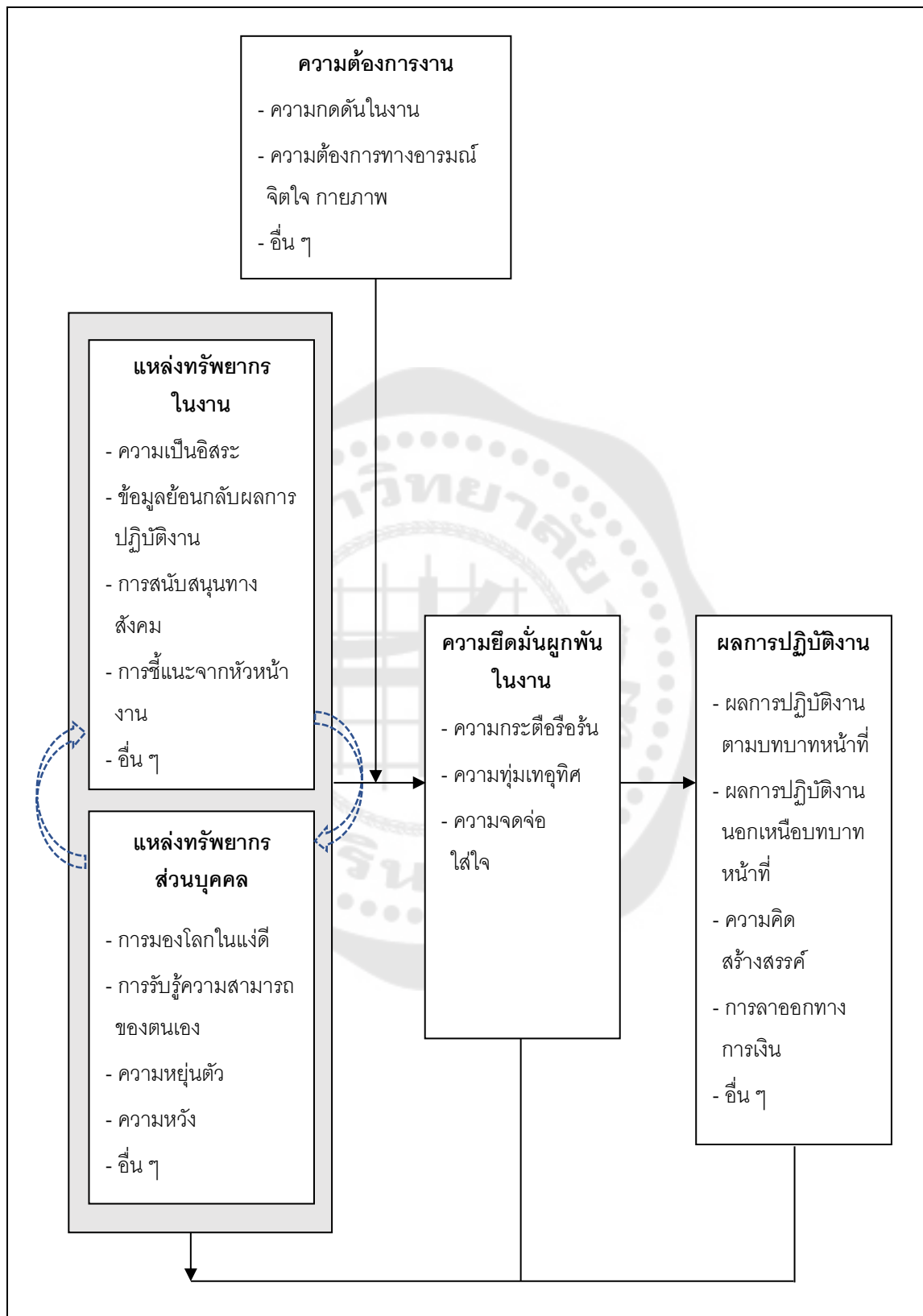
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของคริสเตียน และคณะ

แซกส์ (Saks, 2006) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement) โดยความยึดมั่นผูกพัน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน สะท้อนว่า บุคคล นำเสนอทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับบทบาทขององค์กร นั่นคือ บทบาทการทำงาน และบทบาทการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จะมีปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ได้แก่ คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การได้รับรางวัลและการเป็นที่ยอมรับ การรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมเชิงการแบ่งปัน เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงผลของความยึดมั่นผูกพัน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจจะลาออก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังภาพประกอบ 2



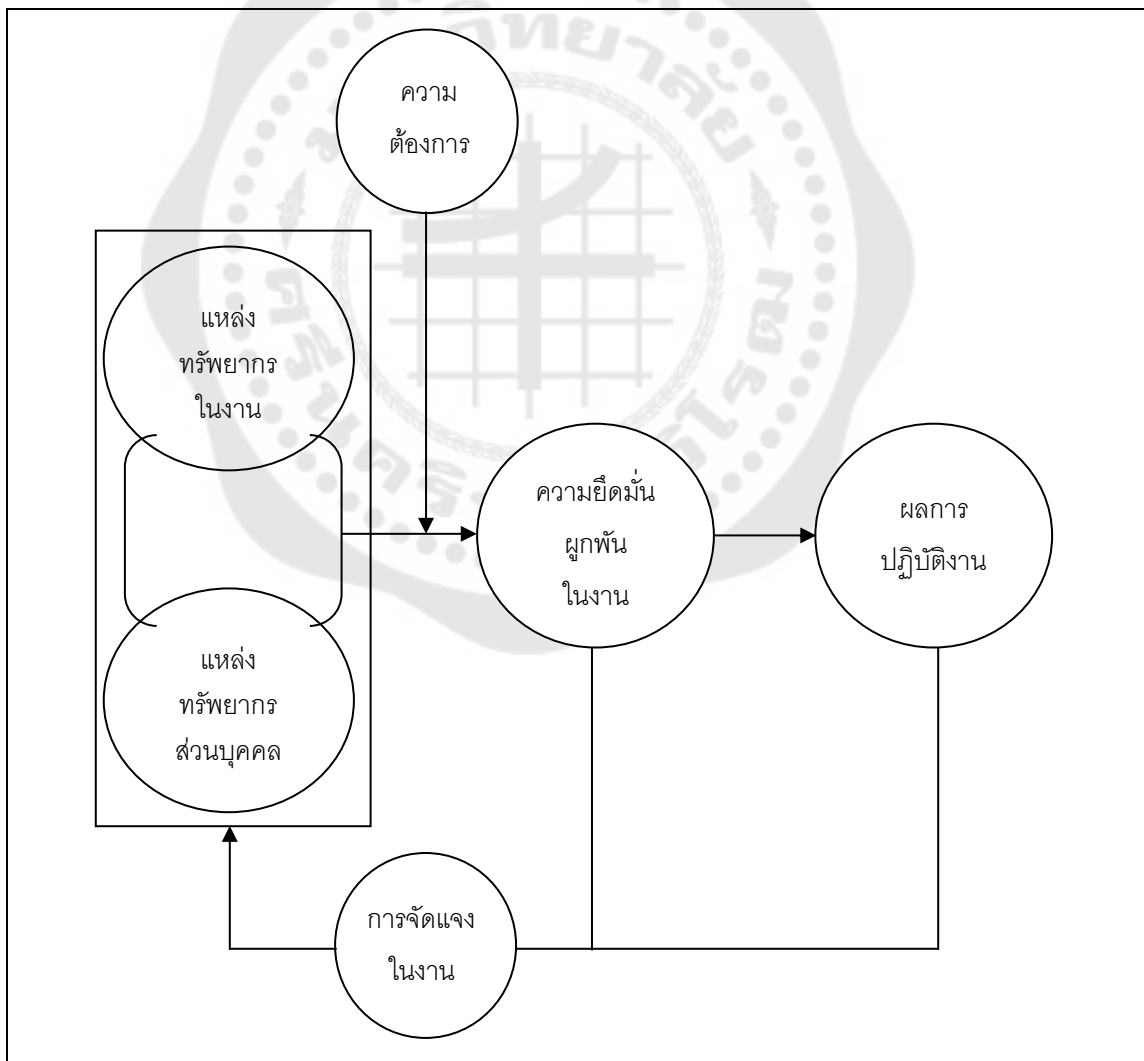
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของแซกส์

แบคเกอร์ และเลเทอร์ (Bakker & Leiter, 2010) ได้นำเสนอรูปแบบบูรณาการของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า แหล่งทรัพยากรในงาน (เช่น ความเป็นอิสระ การย้อนกลับ ผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม การชี้แนะจากหัวหน้างาน อื่น ๆ) และแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล (เช่น ทักษะเฉพาะตัวเชิงบวก ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นตัว และความหวัง) สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อความต้องการในงานเกิดขึ้นในระดับสูง (เช่น ความกดดันในงาน ความต้องการทางอารมณ์ ความต้องการทางจิตใจ ความต้องการทางกายภาพ และอื่น ๆ) นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (เช่น ผลการปฏิบัติงานตามบทบาท ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ ความคิดสร้างสรรค์ การลาออก และอื่น ๆ) โดยความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน มีห่วงป้อนกลับไปยังแหล่งทรัพยากร นั่นคือ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงและปฏิบัติงานได้ดี จะมีแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคลที่ดีขึ้น หรือมีแหล่งทรัพยากรในงานที่มากขึ้น ถือเป็นเกลียวทรัพยากรและความยึดมั่นผูกพันที่ได้รับ อันเป็นการสะสมแหล่งทรัพยากรเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดของแบกเกอร์ และเลเทอร์

แบคเกอร์ (Bakker, 2011) ได้เสนอรูปแบบการยึดมั่นผูกพันในงาน โดยนำหลักฐานเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ทั้งปัจจัยเชิงเหตุและผลเข้ามาในรูปแบบ โดยมองว่า แหล่งทรัพยากรงานและแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคลตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือร่วมกันทั้งสองตัวแปร เพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อความต้องการในงานเกิดขึ้นในระดับสูง นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ จะเกิดห่วงข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานและปฏิบัติงานได้ดี มักจะสามารถสร้างแหล่งทรัพยากรของตัวเอง (การจัดแจงในงาน: Job Crafting) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงานตลอดเวลาและสร้างเกลียวนี้ในเชิงบวก ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของแบคเกอร์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบบูรณาการของความยึดมั่นผูกพันในงานของแบคเกอร์ และเลเทอร์ (Bakker & Leiter, 2010) ในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ทรัพยากรในตัวบุคคล จะช่วยให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยทรัพยากรในตัวบุคคลตามกรอบแนวคิดบูรณาการนี้ นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหยิ่งตัว และความหวัง ซึ่งทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีลักษณะเป็นสภาวะ สามารถพัฒนาได้ หากพัฒนาแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคลให้มีความเข้มแข็ง ผู้วิจัยเชื่อว่า จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามรูปแบบบูรณาการ เมื่อพนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยียม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น กลายเป็นแหล่งทรัพยากรของตนเอง สามารถดึงนำมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

1.4 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีงานวิจัยที่ศึกษากันค่อนข้างมาก และมีการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่เป็นมาตรฐาน มีคุณสมบัติทางการวัดที่ดีและเหมาะสม โดยในต่างประเทศ นักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ เซาเฟลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้ทำการร่างข้อคำถามความยึดมั่นผูกพันในงานเริ่มแรก ได้จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วยด้านความกระตือรือร้น จำนวน 9 ข้อ ด้านความทุ่มเทอุทิศ จำนวน 8 ข้อ และด้านความจดจ่อใส่ใจ จำนวน 7 ข้อ หลังจากการประเมินคุณสมบัติทางการวัดแล้ว ทั้งในกลุ่มพนักงานและกลุ่มนักเรียน พบว่า มีจำนวน 7 ข้อที่ต้องถูกตัดทิ้งออกไป จึงทำให้เหลือจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ประกอบด้วยด้านความกระตือรือร้น จำนวน 6 ข้อ ด้านความทุ่มเทอุทิศ จำนวน 5 ข้อ และด้านความจดจ่อใส่ใจ จำนวน 6 ข้อ โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของอูเทรชท์ โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย” (0 คะแนน) จนถึง “เป็นประจำ” (6 คะแนน) เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับสูง ยังใช้ในหลายประเทศ ได้แก่ ฟินแลนด์ (Bakker et al., 2007) เชียร์ราลีโอน (Vallières et al., 2017) สหราชอาณาจักร (Yalabik, Rayton, & Rapti, 2017) บราซิล (Vazquez et al., 2015) แอฟริกาใต้ (Storm & Rothmann, 2003) ทั้งยังได้ทำการแปลเป็นภาษาเปอร์เซีย (Torabinia et al., 2017) นอกจากนี้ยังได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานฉบับสั้น (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) โดยฉบับสั้น มีทั้งหมด 9 ข้อ ทำการวัด

ในกลุ่มอาชีพที่มีความหลากหลาย โดยเริ่มจากตรวจสอบข้อคำถาม โดยพิจารณาแยกวิเคราะห์รายประเทศ จำนวน 10 ประเทศ จนได้องค์ประกอบละ 3 ข้อ ใช้มาตรวัดลิเคิร์ต 7 ระดับ และได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลสมมติฐาน 3 องค์ประกอบใน 10 ประเทศ มีความสอดคล้องกลมกลืนมากกว่าโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเดียว รวมทั้งยังพบค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเกิน 0.70 และมีการนำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานฉบับสั้น จำนวน 9 ข้อคำถาม ไปใช้ในหลายประเทศ ไปใช้ในหลายประเทศ เช่น เกาหลีใต้ (Kim et al., 2019) โปแลนด์ (Kulikowski, 2019) เชียร์ราลีโอน (Vallières et al., 2017) รัสเซีย (Lovakov, Agadullina, & Schaufeli, 2017) บราซิล (Vazquez et al., 2015) ไอร์แลนด์เหนือ (Munir et al., 2015) อิตาลี (Simbula & Guglielmi, 2013) กรีซ (Xanthopoulou et al., 2009) รวมทั้ง ในประเทศชิลี ได้การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานระหว่างเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน (Carmona-Halty, Schaufeli, & Salanova, 2019) นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ของคูลิคอฟสกี (Kulikowski, 2017) พบว่า มีงานวิจัย จำนวน 21 งานวิจัย ที่ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งฉบับ 17 ข้อ และฉบับ 9 ข้อ โดยโมเดลสมมติฐาน 3 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และส่วนใหญ่ใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานฉบับสั้น 9 ข้อ มากกว่าฉบับ 17 ข้อ แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่ใช้ฉบับสั้น 9 ข้อ และใช้องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ

และเมื่อไม่นานมานี้ เซาเฟลีและคณะ (Schaufeli et al., 2019) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานให้มีข้อคำถามสั้นลง เหลือ 3 ข้อคำถาม โดยนำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 9 ข้อ ทำการเลือกจำนวน 3 ข้อ เพื่อให้เป็นตัวแทนองค์ประกอบละ 1 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ประเทศ มีค่ามากกว่า 0.90 พบว่า แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานฉบับ 3 ข้อ มีความสัมพันธ์กับการบ้างาน (Workaholism) ภาวะหมดใจ (Burnout) การเบื่องาน (Job boredom) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ภาวะซึมเศร้า (Depression) ความทุกข์ทางใจ (Psychological distress) โดยลักษณะความสัมพันธ์มีค่าใกล้เคียงกับความสัมพันธ์ของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ฉบับ 9 ข้อ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ทั้งแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานฉบับ 9 ข้อ และฉบับ 3 ข้อ มีความใกล้เคียงกันมาก เพียงแต่มีจำนวนข้อสั้นกว่า

นอกจากนี้ คูออกและทาออร์มินา (Kuok, & Taormina, 2017) ได้มีการสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของคาห์น (Kahn, 1990) ซึ่งประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านการรู้คิด (Cognitive Work Engagement) ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านอารมณ์ (Emotional Work Engagement) และความยึดมั่นผูกพันในงานด้านกายภาพ (Physical Work Engagement) โดยแบบวัดสร้างตามแนวคิดดังกล่าว รวมทั้งมีการระดมสมองกับทีมงาน และเปิดอภิปรายกับกลุ่มพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จนได้ข้อคำถาม จำนวน 29 ข้อ เก็บข้อมูลในประเทศจีน โดยมีการแปลย้อนกลับ (back translation) และทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) จนได้องค์ประกอบละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ และได้ทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลสมมติฐาน 3 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังพบว่า แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.91 ซึ่งมีความเชื่อมั่นในระดับสูง เป็นที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ ยังมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) เนื่องจากมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในแนวคิดอื่น ๆ ด้วย

ในส่วนของการวัดความยึดมั่นผูกพันในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของอูเทร็คท์ (Utrecht Work Engagement Scale: EWES) เช่น งานวิจัยของสมิทธิไกร (Smithikrai, 2019) ใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ฉบับ 9 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย” (0 คะแนน) จนถึง “เป็นประจำ” (6 คะแนน) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก นอกจากนี้ อรพินทร์ ชูชม ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ มีจำนวน 9 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริง” (1 คะแนน) จนถึง “จริง” (5 คะแนน) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.86 และมีงานวิจัยที่นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานมาใช้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ผู้แทนขายยา (อรรรถเดช อุณหเลขกะ และ อิศระ บุญยะฤทธิ, 2563) ครู (ณัฐชนา ไชยพงศ์ และ ธีรภัทร กุโลภาส, 2562; ลัดดาวัลย์ กลิ่นเจริญ, 2560) ผู้บริหาร (ไชควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) พนักงานระดับ

ปฏิบัติการ (กฤษฎา ฉัตรวิไล, และ ณัฐวุฒิ โจรณินิรุตติกุล, 2562; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, และสิริพร เตชะเลิศสุวรรณ, 2563; ศักดิ์ระวีร์ วรวัฒน์ประิณญา, 2563ข; อัสนีภรณ์ อรรถพิช, และศยามล เอกะกุลานันต์, 2561) พยาบาลวิชาชีพ (วรนุช วงศ์เจริญ, ปราวณี มีหาญพงษ์, และ จันทรีจิรา วงษ์ชมทอง, 2561; วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร, และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี, 2563) บุคลากรมหาวิทยาลัย (ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560; นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, และคณะ, 2562) นักบิน (ธัญญา ญาณภักดี, และ พัชรียา หลักเพ็ชร, 2563) นักสื่อสารมวลชน (อรอนงค์ ต้อยแสน, และ พิมพชนก เครือสุคนธ์, 2561) และตำรวจ (พรเทพ จันทกรมล, และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) เป็นต้น จากการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในประเทศไทยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้ตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ อูเทิร์ชท์ (EWES) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งสามารถใช้วัดได้หลากหลายอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของอรพินทร์ ชูชม (2557) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยพนักงานที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนถึงความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนต่อไปจะเป็นการให้ความหมายและแสดงความเชื่อมโยงที่เด่นชัดระหว่างตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งถือเป็นทุนหรือทรัพยากรส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์สนับสนุนกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจะเป็นโจทย์สำคัญในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

ตอนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

2.1 ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ในต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) เป็นไปในทำนองเดียวกัน นั่นคือ เป็นวิถีทางใหม่ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม องค์กรเชิงบวก โดยลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) ได้กล่าวว่า “ทุนจิตวิทยาเชิงบวก” ว่าเป็นพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก และให้นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ โดยแหล่งทรัพยากรทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว โดยมีลักษณะดังนี้ 1) การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) 2) สร้างการมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต (การมองโลกในแง่ดี) 3) ความมานะอดทนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมาย เพื่อความสำเร็จ (ความหวัง) และ 4) เมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรค สามารถยืดหยุ่นและฟื้นคืนกลับมาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (ความหยุ่นตัว) นอกจากนี้ ลิวและคณะ (Liu et al., 2015) ได้กล่าวถึง ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ว่าเป็นสภาวะจิตใจเชิงบวก ที่ช่วยให้เกิดการเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคคล และปีเตอร์สันและคณะ (Peterson et al., 2011) ได้กล่าวถึง ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ว่าเป็นความสามารถโดยทั่วไปที่พิจารณาแล้วว่ามีผลสำคัญต่อแรงจูงใจ กระบวนการรับรู้คิด การตื่นนอนต่อผู้เพื่อความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน และสำหรับนักวิชาการในประเทศไทย ได้แก่ ญัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) กล่าวถึง ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ หมายถึง สภาวะทางจิตใจในทางบวกต่อการปฏิบัติงานแม้ว่าจะตกอยู่ในภาวะของเหตุการณ์ความไม่สงบ นอกจากนี้ สมหญิง ลมูลพัทตร์ (2558) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับนิพิฐพนธ์ แสงดวง (2560) ได้นิยามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอังศิรินทร์ อินทรกำแหง และฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล (2560) ได้กล่าวถึง จิตวิทยาเชิงบวก ว่าหมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของแต่ละบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ พัฒนาได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการจิตใจบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิต

จากความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจเชิงบวกที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ การสร้างการมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและ

อนาคต การมีความมานะอดทนเพื่อไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมาย เพื่อความสำเร็จ และเมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรค สามารถยืนหยัดและฟื้นคืนกลับมาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

2.2 แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตามแนวคิดของลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2007) “ทุนจิตวิทยาเชิงบวก” เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior) ซึ่งพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกเป็นการศึกษาและประยุกต์จุดแข็งทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นเชิงบวกและขีดความสามารถทางจิตวิทยาที่สามารถวัด พัฒนา และการจัดการเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้ โดยพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกมีเกณฑ์สำหรับตัวแปร ดังนี้

- 1) มีฐานทางทฤษฎีและงานวิจัย
- 2) มีการวัดที่เชื่อถือได้
- 3) เป็นเอกลักษณ์เฉพาะในสาขาพฤติกรรมองค์กร
- 4) มีลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) และสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้
- 5) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Luthans, 2002)

เมื่อใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่เข้าเกณฑ์ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นตัว (Resilience) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อรวมตัวแปรเข้าด้วยกัน นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

การรวมกันของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร นำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่ นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสำคัญ รวมทั้งมีความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Nelson & Cooper, 2007, p. 11-12 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2555) ดังนี้

- 1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่ายิ่งไปกว่าทุนมนุษย์ (PsyCap goes beyond human capital) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่ได้เป็นเพียงแค่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความรู้ทักษะ ความสามารถที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม หรือจากประสบการณ์การทำงาน แต่เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการปลูกฝัง ถ่ายทอดทางสังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจง ที่อาจเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการทำงาน ก่อเกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล (Tacit knowledge)

2) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่ายิ่งไปกว่าทุนทางสังคม (PsyCap goes beyond social capital) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกนั้นแสดงให้เห็นว่า การได้รับโอกาสใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่มีค่ามากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เครือข่าย บุคคลและองค์กร

3) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดด้านบวก (PsyCap is positive) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่เกิดจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เน้นคุณลักษณะจุดแข็งของบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก

4) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความเอกลักษณ์ (PsyCap is unique) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแนวคิดที่มีความเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีกรอบแนวคิดใหม่ ทั้งโครงสร้างการวัดและการพัฒนาบุคคล เป็นตัวแปรที่เกิดจากการรวมกันของตัวแปรต่าง ๆ มากกว่าจะเป็นเพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง และทั้งสี่ตัวแปรต่างก็มีความเฉพาะของตนเอง

5) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีพื้นฐานจากทฤษฎีและการวิจัย (PsyCap is theory and research based) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมาจากพื้นฐานทฤษฎีหลายแนวคิด ทั้งทฤษฎีทางปัญญาสังคม ทฤษฎีความหวัง เป็นต้น รวมทั้งยังผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเกี่ยวกับโครงสร้างหลักของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก

6) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ (PsyCap is measurable) นั่นคือ จิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีการวัดประเมินคุณสมบัติทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก เป็นต้น

7) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะการวัดแบบสภาวะและสามารถพัฒนาได้ (PsyCap is state-like and therefore open to development) นั่นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความเป็นสภาวะ (State-like) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาได้ มากกว่าตัวแปรแบบลักษณะนิสัย (Trait-like) ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย

8) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน (PsyCap is impactful on work-related performance) มีงานวิจัยจำนวนมากให้การสนับสนุนว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก จึงทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรทุนจิตวิทยามากขึ้น โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกที่มุ่งเน้นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคล สามารถทำการวัดได้ มีฐานแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยรองรับสนับสนุนมากมาย มุ่งเน้นการให้ความสำคัญของการรวมกันของตัวแปรทั้งสี่ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และ

ความยืดหยุ่น (Resilience) มากกว่าสนใจเพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงเท่านั้น และตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) ซึ่งสามารถที่จะพัฒนาได้ มากกว่ามีลักษณะเป็นลักษณะนิสัยที่คงทนถาวร (Trait-like) ซึ่งทำการเปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากเป็นตัวแปรเชิงสภาวะและสามารถพัฒนาได้ โดยการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าว เพื่อเป็นส่งเสริมและอธิบายพฤติกรรมกรรมการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ให้ความสำคัญกับตัวแปรต่าง ๆ (Grobler, & Joubert, 2018; Youssef, & Luthans, 2011) ดังนี้

2.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1997) โดยการรับรู้ความสามารถหรือความมั่นใจในความสามารถประยุกต์เข้ากับสถานการณ์ที่ทำงาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะใช้ประโยชน์ทางด้านแรงจูงใจ ด้านการรู้คิด และการกระทำที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมภายในบริบทหนึ่ง ๆ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เป็นคนที่มีการตั้งเป้าหมายสูง ยอมรับความท้าทาย มีแรงจูงใจในตนเอง มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และมีความมุ่งมั่นที่เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อความสามารถ มีศักยภาพในการจัดการกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.3.2 ความหวัง (Hope)

ตัวแปรความหวังมาจากแนวคิดทฤษฎีความหวัง (Hope theory) ของสไนเดอร์ (Snyder, 2000) โดยความหวัง หมายถึง สภาวะจูงใจเชิงบวกซึ่งมาจากความรู้สึกถึงความสำเร็จร่วมกันของสองสิ่ง นั่นคือ 1) การกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลัง (Agency) และ 2) การวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย (Pathways) นอกจากนี้ ความหวัง ยังหมายถึง การมีความคาดหวังทางบวกและเป้าหมาย (Willpower) และมีหนทางในการจัดการกับความคาดหวังเหล่านั้น (Waypower) เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้อย่างแน่นอน ดังนั้น ความหวัง หมายถึง พลังจูงใจเชิงบวกที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีหนทางที่จะไปสู่เป้าหมาย เป็นความสามารถในการวางแผนทางเลือกและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม

2.3.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี โดยมีมุมมอง 2 มุมมองเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี นั่นคือ ความคาดหวังเชิงบวกโดยทั่วไป (Carver & Scheier, 2002) และรูปแบบการอธิบายการมองโลกในแง่ดี (Seligman, 1998) โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะมีรูปแบบการอธิบายในเชิงบวกเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างที่คิดว่าเกิดมาจากภายในและสิ่งดี ๆ จะเกิดขึ้นถาวร แต่กับเหตุการณ์ที่ไม่ดี จะเกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดจากปัจจัยภายนอก ดังนั้น การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การคาดหวังหรือลักษณะวิธีการคิดของบุคคล โดยบุคคลที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี สิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และเชื่อว่าสิ่งดีเหล่านั้นจะเกิดขึ้นกับตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.3.4 ความยืดหยุ่นตัว (Resilience)

ตัวแปรความยืดหยุ่นตัวมาจากแนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการของมาสเทนและรีด (Masten, & Reed, 2002) โดยให้ความหมายของความยืดหยุ่นตัว ว่าเป็นความสามารถเชิงพัฒนาในการฟื้นคืนกลับมาจากอุปสรรค ความขัดแย้ง และความล้มเหลว หรือแม้แต่จากเหตุการณ์ทางบวก ความก้าวหน้า และเพิ่มความรับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับมาจากความยากและปัญหาต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นตัวถือเป็นปัจจัยป้องกันที่ใช้เพื่อลดความเสี่ยงส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยอาจรวมถึง อารมณ์ จิตวิญญาณ ความสามารถทางการรู้คิด การมีอารมณ์ขัน การมองชีวิตเป็นบวก เป็นต้น ดังนั้น ความยืดหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ ภายหลังจากการเผชิญปัญหาอุปสรรค ความยากลำบากต่าง ๆ

ตาราง 1 สรุปเอกลักษณ์เฉพาะของโครงสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยา เชิงบวก	ทิศทาง การวัด	ขอบเขตนิยาม
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	ปัจจุบัน และ ต่อเนื่องถึงอนาคต	เชื่อมั่นในตนเอง ว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำให้ สำเร็จในงานที่มีความท้าทาย ตั้งใจ และพยายาม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
ความหวัง	อนาคต	พลังจูงใจทางบวกที่สร้างและสนับสนุนว่าตนเอง มีหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ เมื่อพบอุปสรรค ก็สามารถหาหนทางอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ในอนาคตได้
การมองโลกในแง่ดี	อนาคต	ลักษณะวิธีการคิดที่นึกถึงแต่ด้านดีเสมอเกี่ยวกับการ ทำงาน คิดว่าเหตุการณ์ที่ไม่ดีจะไม่มีผลกระทบต่อ การทำงานของตนเอง เป็นสิ่งที่อยู่ชั่วคราว มีมุมมองทางบวกต่อการทำงาน ไม่โทษหรือตำหนิ ตนเอง มองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาต่อไป
ความหยุนตัว	อดีตที่ผ่านมา และปัจจุบัน	ความสามารถในการปรับสภาพจิตใจให้กลับคืนเป็น ปกติ และสามารถทำงานได้ดีเหมือนเดิมในปัจจุบัน ภายหลังประสบกับปัญหาอุปสรรคที่มาคุกคาม สามารถใช้ประสบการณ์ความยากลำบากที่เคย ประสบมาปรับใช้เพื่อปรับสภาพจิตใจเมื่อพบเจอ กับเหตุการณ์ไม่ดียีก

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก ญัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) และกร็อบเลอร์และจูเบิร์ต (Grobler, & Joubert, 2018)

จากองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นตัว โดยควรให้ความสนใจทั้งสี่ตัวแปรนี้ร่วมกัน มากกว่าสนใจตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง

2.4 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

สำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital Intervention: PCI) ทุนจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถพัฒนาได้ เพราะมีลักษณะเป็นสภาวะ สามารถแปรเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม พบว่า มีลักษณะการพัฒนาในแต่ละตัวแปร ทั้งการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี และการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว (Luthan et al., 2010) ดังนี้

2.4.1 การพัฒนาความหวัง

เนื่องจากความหวัง ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลัง (Agency) และ 2) การวางแผนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย (Pathways) ดังนั้น การพัฒนาความหวังใช้วิธีการ 3 วิธีการตามกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ได้แก่ การออกแบบเป้าหมาย การสร้างหนทาง และการเอาชนะปัญหาอุปสรรค

การพัฒนาความหวังในระดับบุคคล (ใช้เวลา 1-3 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าร่วมวิจัย และการใช้แบบฝึกหัด/วิดีโอคลิป) เริ่มต้นด้วยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยระบุเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะต้องนำมาใช้ตลอดการพัฒนาในครั้งนี้ เมื่อมีการบันทึกเป้าหมายแล้ว ผู้อำนวยการจะอธิบายการออกแบบเป้าหมายในอนาคต ได้แก่ 1) สร้างจุดสิ้นสุดเพื่อวัดความสำเร็จ 2) กรอบแนวคิดจะต้องให้ผู้เข้าร่วมวิจัยมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มากกว่าการหลีกเลี่ยงจากเป้าหมายที่ปรารถนา เช่น ทำงานเพื่อเป้าหมายเชิงคุณภาพ แทนที่ด้วยการหลีกเลี่ยงการปฏิเสธผลิตภัณฑ์) และ 3) ความสำคัญของการระบุเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการเอาชนะสิ่งเล็กน้อยก่อน

หลังจากกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ ค้นหาวิธีการหรือหนทางไปสู่เป้าหมาย โดยเริ่มที่ 1) ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสร้างวิธีการที่หลากหลายเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย โดยสนับสนุนให้เกิดการระดมสมองเพื่อหาทางเลือกอื่น ๆ ที่อาจเป็นไปได้ 2) ตั้งกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ยื่นคำขอกล่าวเกี่ยวกับวิธีการที่เป็นไปได้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อเป้าหมาย และ 3) แจกแจงวิธีการต่าง ๆ กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการพิจารณาแหล่งทรัพยากรที่ใช้เพื่อทำให้วิธีการนั้นลุล่วง หลังจากคิดรอบคอบ วิธีการที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะถูกขจัดออก และจะได้จำนวนวิธีการที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้ไปสู่เป้าหมาย ในขั้นสุดท้ายของการพัฒนาความหวัง คือ สร้างกระบวนการตั้งเป้าหมายของผู้เข้าร่วมวิจัยและความสามารถที่มุ่งหวังจะเอาชนะอุปสรรค ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับคำชี้แนะให้พิจารณาถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หรือ “อะไรที่ทำให้คุณไปไม่ไหวเป้าหมาย?” หลังจากการสะท้อนตนเอง ตั้งกลุ่มย่อยเพื่อให้ได้ยินคำบอกเล่าเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและวิธีการในการเอาชนะอุปสรรคนั้น ผู้อำนวยการความสะดกจะมุ่งเน้นการนำกระบวนการนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อระบุอุปสรรค และเลือกวิธีการหรือหนทางเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกขัดขวางจากอุปสรรคนั้น

เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาความหวัง ผู้เข้าร่วมวิจัยมีการนิยามเป้าหมายส่วนบุคคลได้ มีการเตรียมตัวสำหรับอุปสรรค และมีความพร้อมสำหรับการนำวิธีการต่าง ๆ ไปปฏิบัติซึ่งเป็นการวางแผนในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ตลอดกระบวนการพัฒนา ผู้อำนวยการความสะดกพยายามยอมรับและสนับสนุนการพูดคุยกับตนเองในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมาย การสร้างวิธีการ และการเอาชนะอุปสรรค ว่าเป็นกระบวนการที่สามารถประยุกต์ใช้กับเป้าหมายของผู้เข้าร่วมวิจัยในสถานที่ทำงานได้ นั่นคือ แสดงถึงความสามารถในการถ่ายโยงเข้าสู่การทำงาน

2.4.2 การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี

แนวคิดการมองโลกในแง่ดี มาจากแนวคิดความคาดหวัง-คุณค่า และรูปแบบวิธีการอธิบายเชิงบวก โดยการมองโลกในแง่ดีที่ตรงกับความเป็นจริง ถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องการ โดยสามารถสร้างการมองโลกในแง่ดี โดยการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี จะเกิดขึ้นหลังจากการฝึกฝนการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาความหวังสามารถเกิดผลที่ดีต่อการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ยกตัวอย่างเช่น ผู้เข้าร่วมวิจัยในเหตุการณ์ที่ไม่ดี โดยคาดหวังอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และสร้างวิธีการทางเลือกอื่น ๆ เพื่อลดผลกระทบ จากกระบวนการของการเตรียมตัวสำหรับอุปสรรคเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองไม่เห็นทางเลือกอื่นสำหรับการคาดหวังว่ามีสิ่งที่ไม่ดีจะเกิดขึ้น เหตุการณ์ในกรณีที่ย่ำแย่ที่สุด จะคาดหวังและเตรียมตัวในเชิงรุก กระบวนการของการตอบโต้การมองโลกในแง่ร้ายจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีที่ตรงกับความเป็นจริง รวมทั้งพัฒนาความคาดหวัง ซึ่งเสริมแรงได้ด้วย การพูดคุยกับตนเองในเชิงบวก

2.4.3 การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีฐานมาจากแบนดูรา (Bandura, 1997) โดยกระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความมั่นใจ ใช้แหล่งการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ประสบการณ์ที่สำเร็จ การใช้ตัวแบบหรือการเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่น การชักจูงทางสังคม และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก รวมทั้งการกระตุ้นทางสรีรวิทยาและ/หรือจิตวิทยา

การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้ความสำคัญกับบทบาทที่มุ่งเป้าหมายในการสร้างการรับรู้ความสามารถ โดยบูรณาการกับการฝึกฝนเป้าหมายด้วยแหล่งการรับรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการความสะดวกจะให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้มีประสบการณ์และเป็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ ผ่านการชักจูงทางสังคมและการกระตุ้น ซึ่งทั้งหมดมีจุดประสงค์เพื่อบรรลุการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล กระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถจะดึงอารมณ์เชิงบวกและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยที่จะสร้างและนำการวางแผนไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้อำนวยการความสะดวกและผู้เข้าร่วมวิจัยคนอื่น ๆ ในกลุ่มย่อย จะทำหน้าที่เป็นตัวแบบสำหรับกระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถ โดยการรับรู้ความเชี่ยวชาญของตัวแบบถือเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยกำหนดขนาดทิศทางของอิทธิพลดังกล่าว จากการพัฒนาความหวังที่กล่าวมาแล้ว เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยสร้างวิธีการ แหล่งทรัพยากรที่ใช้ได้เพื่อบรรลุเป้าหมายและระบุเป้าหมายย่อยเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องมีการสร้างประสบการณ์สำเร็จโดยตรง ความสำเร็จเกิดจากการเป็นตัวแบบของผู้เข้าร่วมวิจัยซึ่งกันและกัน ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถมองเห็นการบรรลุเป้าหมายในแต่ละขั้น อีกนัยหนึ่งคือ ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จ เพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง

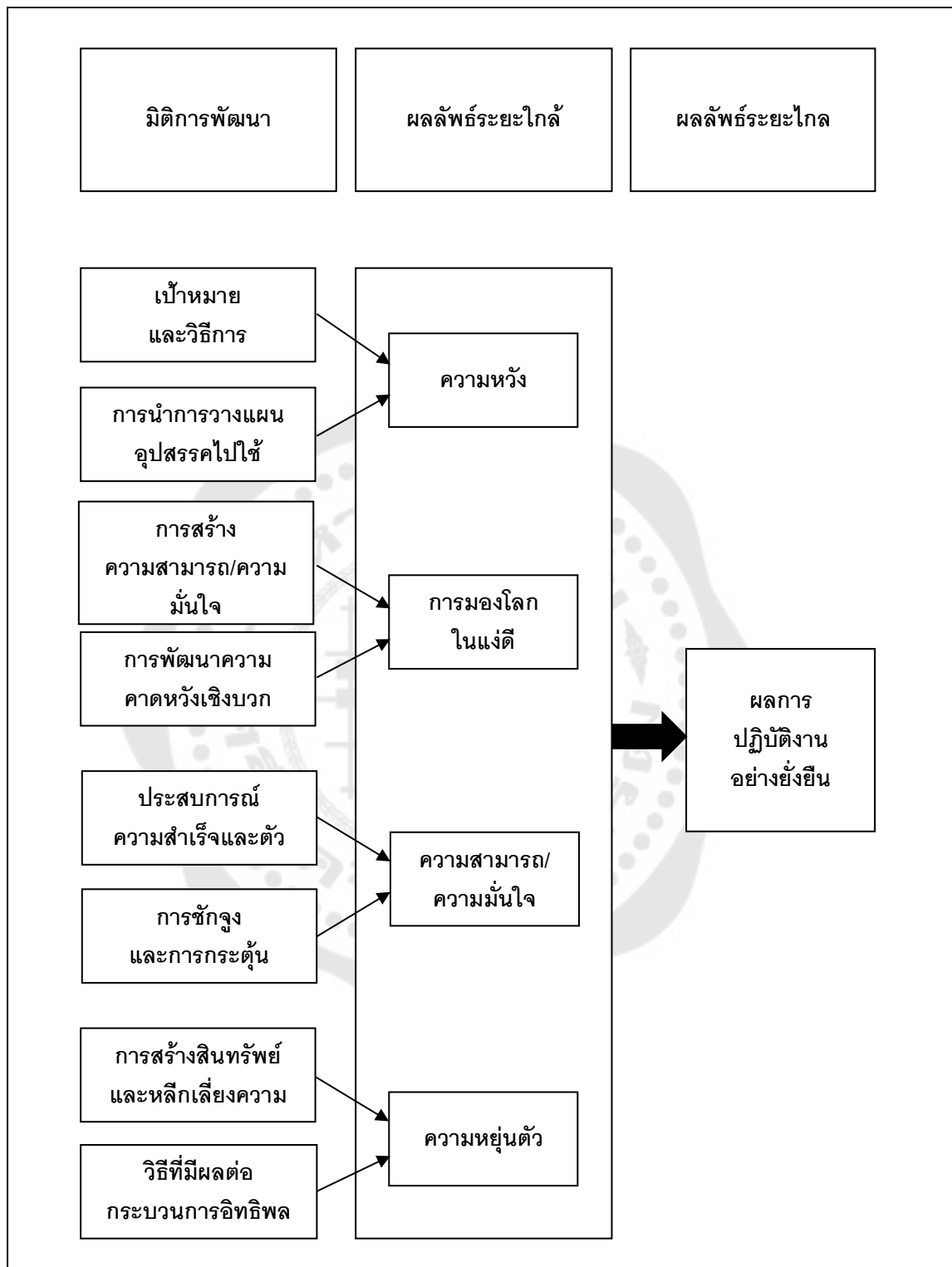
2.4.4 การพัฒนาความยืดหยุ่นตัว

การพัฒนาความยืดหยุ่นตัว พิจารณา 3 สิ่งที่สำคัญ คือ ปัจจัยสินทรัพย์ (Asset factors) ปัจจัยเสี่ยง (Risk factors) และกระบวนการอิทธิพล (Influence processes) โดยปัจจัยสินทรัพย์เป็นปัจจัยที่เพิ่มระดับความยืดหยุ่นตัว (เช่น การมีบ้านมั่นคง และมีการศึกษาที่ดี) ปัจจัยเสี่ยงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความยืดหยุ่นตัวในระดับต่ำ (เช่น การอยู่ในบ้านที่มีการทารุณ หรือการขาดพี่เลี้ยง) โดยทั้งสองเป็นสิ่งที่ได้รับมาช่วงอายุยังน้อย และมีความคงที่ตลอดช่วงชีวิต อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยยืดหยุ่นตัวสามารถจัดการได้ พัฒนาได้ และเปลี่ยนแปลงได้ วิธีการการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การเพิ่มสินทรัพย์ (เช่น สามารถทำงานได้) และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรือเหตุการณ์อันเลวร้าย

การพัฒนาความยืดหยุ่นตัว มุ่งเน้นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ อธิทิพลของผู้เข้าร่วมวิจัย ผ่านกระบวนการทางการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม ผู้เข้าร่วมวิจัยระบุ สิ่งที่ล้มเหลวของบุคคลในบริบทการทำงาน ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับคำชี้แนะให้เขียนปฏิบัติการ ตอบสนองต่อความล้มเหลวที่ระบุไว้ ผู้อำนวยการความสะดวกอธิบายด้วยการยกตัวอย่างถึงมุมมอง ความเป็นจริง และกระบวนการยืดหยุ่นตัวที่เกิดขึ้นจากการระบุสิ่งที่ล้มเหลว ผู้เข้าร่วมวิจัยในระดับบุคคลและในกลุ่ม จะประเมินผลกระทบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นของความล้มเหลว อะไรเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ ควบคุมไม่ได้ และทางเลือกสำหรับการกระทำ

ในด้านการรับรู้อิทธิพลในการสร้างความยืดหยุ่นตัว กระบวนการรู้คิดจะช่วย สร้างกรอบความล้มเหลว ในแง่ของผลกระทบ การควบคุม และทางเลือก ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถาม ซ้ำ/ฝึกกระบวนการใหม่ ๆ ต่อความล้มเหลวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเสริมแรงกระบวนการ รู้คิดที่ได้เรียนรู้แล้ว ซึ่งกระบวนการนี้ไม่เพียงแต่พัฒนาความยืดหยุ่นตัว แต่ช่วยให้เกิดการมองโลก ในแง่ดีที่ตรงกับความเป็นจริง ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการส่งเสริมให้ฝึกฝนต่อความคาดหวังและการ มุ่งเน้นความล้มเหลวที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ซึ่งได้ตั้งขึ้นในกระบวนการพัฒนาความหวัง เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยระบุความล้มเหลวได้แม่นยำขึ้นทั้งในแง่ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือก ผู้เข้าร่วมวิจัยจะเรียนรู้เร็วขึ้นไม่เพียงแต่การฟื้นกลับมาอย่างรวดเร็วจากความล้มเหลว แต่ยังสามารถรักษาระดับ หรือแม้แต่มากกว่าตอนที่เริ่มต้น ดังนั้น การกลับมาจะมีผลการปฏิบัติงาน ที่เหนือกว่า หลังจากความล้มเหลว จึงถือเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว

จากการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการ มองโลกในแง่ดี การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว สามารถสรุปได้ตามแผนผังการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนผังการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ที่มา: ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2010)

จากการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ยึดกรอบคิด การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2010) เป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาโปรแกรมฯ โดยเริ่มต้นการฝึกอบรม โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้วยกิจกรรมการ พัฒนาการมองโลกในแง่ดี ซึ่งตอบสนองต่อบริบทการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเฉพาะ การที่ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งถูกกดทับ ถูกละเมิดตีตราและเลือกปฏิบัติ การเข้าไม่ถึงบริการที่พึงได้รับเหมือนเช่นคนทั่วไป รวมทั้งลักษณะการใช้ชีวิตของกลุ่มพนักงาน องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความโน้มเอียงไปในการมองหาสิ่งดีที่อยู่รอบตัว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ ของการมองโลกในแง่ดี เพื่อพัฒนาการสร้างความสามารถ ความมั่นใจ ความคาดหวังเชิงบวก เป็นจุดสนใจในการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงในเชิงบวกในครั้งแรก หลังจากนั้น จึงดำเนินการฝึกอบรมต่อด้วยกิจกรรมการพัฒนาความหวัง กิจกรรมการพัฒนารับรู้ ความสามารถของตนเอง และกิจกรรมพัฒนาความหยุ่นตัว โดยกิจกรรมทั้งสี่ประกอบรวมกัน เป็น กิจกรรมสำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยกิจกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งหวังว่า เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวทางนี้แล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะมีความ ยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งการอธิบายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตาม ประเภทของการวิจัย ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study)

สำหรับงานวิจัยภาคตัดขวาง พบว่า มีงานวิจัยที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ไซควสันต์ อยู่สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2562) ได้ศึกษาความสามารถ ในการฟื้นคืนกลับ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยืดหยุ่น ผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 226 คน พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience) เป็นส่วนหนึ่งในทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .647$) และยังสามารถร่วมกันกับตัวแปรอื่น ๆ ทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของหัสบดีนทร์ เต็มทรัพย์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2562) ได้ศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถ

ในการฟื้นคืนกลับและความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 302 คน พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .672$) และยังสามารถร่วมกันกับตัวแปรอื่น ๆ ทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2,337 คน พบว่า แนวโน้มเชิงทางบวก (Positive orientation) เป็นแนวโน้มการให้ความหมาย กำหนดการแสดงออก และประสบการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ในเชิงบวก ซึ่งมีความคล้ายกับการมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นตัวแปรที่ร่วมกันกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ ลัดดาวัลย์ กลิ่นเจริญ (2560) ได้ศึกษาสิ่งที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 323 คน พบว่า แหล่งที่มาจากบุคคล (Personal Resources) ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน และการรู้คุณค่าตนเอง ซึ่งมีสองตัวแปรของทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงาน (Work engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.81) ส่วน สงกรานต์ เลิศศุภวงค์ และอรวิสา ส้ารอง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด จำนวน 224 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับไพฑูริย์ อั้นตระกูล, ยุทธนา ไชยจุฑกุล และอดิลา พงศ์ยี่หล้า (2561) ได้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มซีเมนต์และวัสดุก่อสร้าง จำนวน 398 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .46)

นอกจากนี้ ลีลาพันธ์ พุ่มพวง (Pompuang et al., 2019) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแหล่งทรัพยากรงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ที่มีผลต่อความสิ้นเปลืองในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 400 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล

เท่ากับ 0.91) สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย วิชชาวุธ และศรีเรือน แก้วกังวาน (2562) ได้ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาพนักงานขายในกลุ่มธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม จำนวน 250 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ 0.80) เช่นเดียวกับอัมพร ศรีประเสริฐสุข และคณะ (2562) ได้ศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ จำนวน 544 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ 0.27) และวรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 534 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.86)

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า คังและบัสเซอ (Kang, & Busser, 2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการบริการและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน: บทบาทของลำดับขั้นขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานต้อนรับส่วนหน้าและส่วนการจัดการ จำนวน 290 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .45) สอดคล้องกับเฟอร์ดาดุส (Firdaus, 2019) ได้ศึกษาบทบาทของอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเมืองสุราบายา จำนวน 129 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ 0.56) เช่นเดียวกับ ราชนาเยก และจีเซีย (Rathnayake, & Zhixia, 2018) ได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร: บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของความยึดมั่นผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารในหลากหลายตำแหน่งในประเทศศรีลังกา จำนวน 287 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .39) รวมทั้งงานวิจัยของคาราเท็ปและทาเล็บซาเดห์ (Karatepe, & Talebzadeh, 2016) ได้ศึกษาการตรวจสอบเชิงประจักษ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 200 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าอิทธิพล เท่ากับ .74) และหวังและคณะ (Wang et al., 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และทุนจิตวิทยาเชิงบวก กับความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มพยาบาลเพศหญิงชาวจีน จำนวน 1,330 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .42, .43 และ .28 ตามลำดับ) เช่นเดียวกับโอบาส และอะคาร์ (Aybas, & Acar, 2017) ได้ศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานและบทบาทการเป็นคั่นกลางและกำกับของทุนจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 590 คน พบว่า ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการจัดการทรัพยากรบุคคลและความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของไซมอนส์ และบุยเทินดาช (Simons, & Buitendach, 2013) ได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มพนักงานศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าสัมพันธ์ในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 106 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ ค็อตเซ่ (Kotzé, 2017) ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำในตนเอง และการมีสติ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากหลากหลายองค์กร จำนวน 407 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อความกระตือรือร้นและความทุ่มเทอุทิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .499 และ .497 ตามลำดับ) เช่นเดียวกับ แพ็ก และคณะ (Paek et al., 2015) ได้ศึกษาทำไมทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานการบริการจึงสำคัญ? อิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและขวัญกำลังใจของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานต้อนรับส่วนหน้าจากโรงแรมห้าดาว จำนวน 312 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .85)

จากงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงสามารถสรุปได้ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความหยุนตัว ทั้งสี่ตัวแปรมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.5.2 งานวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Study)

สำหรับงานวิจัยเชิงทดลอง พบว่า มีงานวิจัยที่อธิบายถึงโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในประเทศไทย ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แต่พบงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลให้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ วิธัญญา วัฒนโธ (2556) ได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของกลุ่มของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งภาคการศึกษา แบ่งเข้ากลุ่มทดลอง 12 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 10 กลุ่ม โดยกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ กิจกรรมปฐมนิเทศ กิจกรรมการเสริมสร้างความหวัง (ได้แก่ การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย และการวางแผนดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย) กิจกรรมการเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี (ได้แก่ การสร้างการรับรู้ความสามารถ/ความเชื่อมั่น และการพัฒนาความคาดหวังในทางบวก) กิจกรรมการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ (ได้แก่ การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นตัวแบบ และการกระตุ้นและการชักจูงใจ) และกิจกรรมการเสริมสร้างการฟื้นพลัง (ได้แก่ การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการมีผลกระทบต่อกิจกรรมของอิทธิพล) รวมเป็นกิจกรรมในโปรแกรมทั้งสิ้น 5 กิจกรรม โดยใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1.30-2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง สื่อที่ใช้ ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ สื่อวีดิทัศน์ เอกสารประกอบ เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ความหวัง และการฟื้นพลัง เพิ่มขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ชนมมณ สุขวงศ์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 12 คน โดยได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีกิจกรรมทั้งสิ้น 16 กิจกรรม ซึ่งโปรแกรมหักรวบรวมประยุคดีใช้แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา คือ ทฤษฎีปัญญาสังคม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มเชิงเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม และเทคนิคต่าง ๆ ทางจิตวิทยา ได้แก่ เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการเสริมแรงทางบวก การสอน การถาม การฟัง การใช้

บทบาทสมมติ การเรียนรู้จากตัวแบบ เทคนิคการเสนอแนะ และการใช้ความจริงใจ สื่อที่ใช้ ได้แก่ ใบงาน สื่อมัลติมีเดีย ใบความรู้ เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มฝึกอบรม มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ กาญจนา สุทธิเนียม (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการดูแลปกติ สำหรับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้การปรึกษากลุ่มแบบการรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavior Therapy: CBT) และการให้การปรึกษาแบบมุ่งเน้นคำตอบ (Solution-focused counseling) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละประมาณ 1.30 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล สูงกว่าก่อนได้รับการปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับงานวิจัยที่อธิบายถึงโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานในต่างประเทศ พบว่า สตอยโควา (Stoykova, 2013) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก: การทดสอบโปรแกรมการฝึกอบรมกับนักศึกษาและอาจารย์ชาวบัลแกเรีย โดยโปรแกรมการฝึกอบรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะเน้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำงานเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ซึ่งใช้เทคนิคต่าง ๆ การระดมสมอง และการอภิปรายกลุ่ม สำหรับเป้าหมายควรเริ่มต้นด้วยการอธิบายด้วยหลักสมาร์ท (SMART goal) หลังจากสร้างเป้าหมายแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้คิดเกี่ยวกับเป้าหมาย 3 เป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุผลในอนาคต แล้วให้ทำกิจกรรมชิ้นงาน จำนวน 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) ให้สร้างวิธีการหรือหนทาง ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้คิดเกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ 2) ให้ระบุงอุปสรรค ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้ระบุอุปสรรคที่เป็นไปได้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในหนทางหรือเส้นทางไปยังเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการเอาชนะอุปสรรคนั้น 3) ให้ตั้งเป้าหมายย่อย ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้สร้างเป้าหมายย่อย ๆ ซึ่งเป็นการวางแผนให้ทำตามเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย 4) อะไรคือสินทรัพย์ ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้สร้างรายชื่อแหล่งทรัพยากรที่พวกเขามีที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ระบุว่า มีอะไรบ้าง เช่น ทักษะ ความสามารถ ความรู้ ความเป็นเจ้าของ สินทรัพย์ทางเทคนิค สินทรัพย์ทางกายภาพ ผู้คน ความสัมพันธ์ แหล่งรายได้ เป็นต้น รวมทั้งตั้งคำถามว่ามีภัยคุกคามอะไรบ้าง

ที่อาจเกิดขึ้น มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ และอะไรที่ต้องการอีกบ้าง 5) การอภิปรายกลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกถามให้ตั้งกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 4-5 คน และให้ทำแบบฝึกหัดซ้ำ โดยการนำ แบ่งปันการวางแผน แลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ และความคิด เพื่อทำการปรับปรุงต่อไป และ 6) การระดมสมองเชิงบวก เป็นการระดมสมองทุกคน ด้วยการใช้วลี ความคิด ข้อความเชิงบวก เพื่อบั่นดาลใจและจูงใจให้บุคคลมุ่งไปสู่เป้าหมายในช่วงเวลาแห่งความยากลำบากและล้มเหลว วลีเหล่านี้ช่วยให้แรงจูงใจและเกิดความมุ่งมั่นเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีทุนจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ งานวิจัยของแวนอิงเกอร์เดน แบคเกอร์ และเดิร์กส์ (Van Wingerden, Bakker, & Derks, 2016) ได้ศึกษาการทดสอบโปรแกรมพัฒนาความต้องการและแหล่งทรัพยากรในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาชีพด้านสุขภาพ จำนวน 67 คน ซึ่งสุ่มเข้ากลุ่มทดลอง 43 คน และกลุ่มควบคุม 24 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมพัฒนาความต้องการและแหล่งทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย แบบฝึกหัดที่มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล แหล่งทรัพยากรในงาน และความต้องการในงาน สำหรับการเพิ่มแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resources) จะใช้แบบฝึกหัดเพื่อเพิ่มระดับความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความหยุนตัว โดยโปรแกรมนี้ ประกอบด้วย การฝึกอบรม 3 ครั้ง ตลอดช่วงเวลา 5 สัปดาห์ โดยการฝึกอบรมครั้งที่ 1 และ 2 ใช้เวลา 1 วัน ส่วนการฝึกอบรมครั้งที่ 3 ใช้เวลาครึ่งวัน ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ซึ่งในการฝึกอบรมครั้งที่ 1 เป็นแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล ได้รับแบบฝึกหัด 4 แบบฝึกหัด คือ 1) ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เรียนรู้การยอมรับในอดีต การยอมรับปัจจุบัน และมองว่าอนาคตเป็นแหล่งของโอกาส ในแบบฝึกหัดนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยยอมรับ แบ่งปัน และอภิปรายเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่มีต่อสายงานอาชีพกับบุคคลอื่น โดยให้มองย้อนกลับไปที่ตอนทำงาน และให้แบ่งปันสิ่งที่ชอบในงานปัจจุบัน และอภิปรายเกี่ยวกับความทะเยอทะยานในอนาคต 2) ผู้เข้าร่วมวิจัยฝึกปฏิบัติการให้และการรับข้อมูลย้อนกลับ เช่น การรับคำชมเชย 3) ผู้เข้าร่วมวิจัยฝึกปฏิเสธคำขอ และ 4) ผู้เข้าร่วมวิจัยมองภาพรวมเกี่ยวกับงานที่ทำ จุดแข็งส่วนบุคคล แรงจูงใจ และปัจจัยเสี่ยงที่เป็นไปได้ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากการทดลอง กลุ่มการทดลองมีความแตกต่างกันในตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบอีกว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .97)

งานวิจัยของโมวาฮีดี และคณะ (Movahedi et al., 2018) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์ ที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพยาบาล จำนวน 64 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวนกลุ่มละ 32 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีกิจกรรมทั้งสิ้น 10 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง (2 ครั้ง ต่อสัปดาห์) แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยิ่งตัว โดยสื่อที่ใช้ ได้แก่ สไลด์ ภาพ และวิดีโอ สำหรับมิติต่าง ๆ ได้แก่ 1) มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง บทบาทของการสอนความหวังในการลดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความมั่นใจในตนเองกับการรับรู้ความสามารถ และใช้เทคนิคข้อมูลย้อนกลับวิธีการเพิ่มความมั่นใจในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเอง และใช้เทคนิคข้อมูลย้อนกลับทางบวก ใช้เทคนิคจินตภาพทางจิตเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทางบวกและการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) มิติความหวัง เนื้อหาเกี่ยวข้องกับนิยามความหวังและความผิดหวัง และการตรวจสอบปริมาณความหวังและความพึงพอใจในชีวิตของผู้เข้าร่วมวิจัย และสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับบทบาทของเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาความหวัง 3) มิติการมองโลกในแง่ดี เนื้อหาเกี่ยวข้องกับนิยามการมองโลกในแง่ดีและการมองโลกในแง่ร้าย เช่น ความคุ้นเคยกับความสิ้นหวัง รวมทั้งบทบาทในการมองโลกในแง่ดีและการมองโลกในแง่ร้าย และ 4) มิติความหยิ่งตัว เนื้อหาเกี่ยวข้องกับความมูมานะอุตสาหะและความหยิ่งตัว มีการอภิปรายคุณลักษณะของบุคคลที่มีความหยิ่งตัว นอกจากนี้ ยังแนะนำถึงองค์ประกอบความหยิ่งตัว เช่น ความผูกพัน ความท้าทาย และการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ มากกว่าก่อนการทดลอง และมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่แสดงถึงโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงสามารถสรุปได้ว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย การพัฒนาความหวัง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความหยุนตัว โดยรูปแบบโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นโปรแกรมที่ประกอบไปด้วยการพัฒนาทั้งสี่ตัวแปร โดยตัวแปรละ 1 กิจกรรม ซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานกับกลุ่มพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้เป็นอย่างดี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาให้เกิดขึ้นที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนควรต้องตระหนักและนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาลักษณะจุดแข็งเชิงบวกให้เกิดขึ้นด้วยลักษณะจุดแข็งเชิงบวกดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้มากขึ้น ช่วยให้องค์กรพัฒนาเอกชนสามารถธำรงรักษาดูแลพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรให้มีความสุข มีพลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ลักษณะจุดแข็งเชิงบวกที่ควรก่อให้เกิดการพัฒนา นั่นคือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความหยุนตัว สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งส่งผลที่ดีต่อองค์กรได้ในระยะยาวและมีความยั่งยืนต่อไป ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการยึดมั่นผูกพันในงานให้เกิดขึ้น คือ แหล่งทรัพยากรในงาน ซึ่งในที่นี้จากงานวิชาการที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นถึงตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะฉะนั้นในส่วนต่อไปผู้วิจัยจะให้ความหมาย ความสำคัญ บทเรียนที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์และความสำคัญของการสนับสนุนขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ เพื่อใช้ร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยจะศึกษาผ่านวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มมูลค่าในตัวพนักงานให้เกิดคุณค่าสูงสุด การสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร รวมทั้งเป็นประโยชน์แก่องค์กร และยังส่งผลที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามไปด้วย (ภาณุ ปันชูกำพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562)

นักวิชาการด้านจิตวิทยาขององค์กรคนสำคัญอย่างเช่น ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็นการที่พนักงานมีความเชื่อหรือความเข้าใจว่า ในระหว่างการดำเนินงาน องค์กรได้ให้คุณค่า ความห่วงใยในการทำงานและในความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพของพนักงาน ในหลาย ๆ ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการต่าง ๆ และค่านิยมองค์กร เพื่อให้เกิดการร่วมมือที่ดีกับองค์กร รวมทั้งยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การพิจารณาถึงความพร้อมขององค์กรที่จะมีการให้รางวัล ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน พนักงานจะพัฒนาความเชื่อโดยทั่วไปเกี่ยวกับการให้คุณค่าขององค์กรในแง่การส่งเสริมและการดูแลสุขภาวะของพวกเขาเหล่านั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นคุณค่าหนึ่งที่เป็นการรับประกันว่ายังมี ความช่วยเหลือเกิดขึ้นจากองค์กรเมื่อมีความต้องการที่จะทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับสถานการณ์ความเครียดได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับไรด์ส์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades, & Eisenberger, 2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อโดยทั่วไปของพนักงานว่าองค์กรมีการให้คุณค่าด้วยการช่วยเหลือในด้านการทำงานและให้ความดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาวะของพนักงาน และศรีธนย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็นระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยตัวองค์กร ตลอดจนสนับสนุนความช่วยเหลือต่าง ๆ รวมทั้งหารให้ความใส่ใจในการทำงานของพนักงาน

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนรับรู้ว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร และองค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจการปฏิบัติงาน

3.2 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีงานวิจัยที่ศึกษากันค่อนข้างมาก และมีการพัฒนาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นมาตรฐาน มีคุณสมบัติทางการวัดที่ดีและเหมาะสม โดยในต่างประเทศ นักวิชาการ และนักวิจัยได้ทำการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 36 ข้อ โดยเป็นมาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42 ถึง .83 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .97 ต่อมา ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 2002) ได้เลือกข้อคำถามจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรข้างต้น ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .66 ถึง .84) จำนวน 8 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .89 ซึ่งได้ขยายเพิ่มเติมว่า ไม่ว่าจะป็นฉบับ 36 ข้อคำถาม หรือฉบับสั้น 8 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่นก็สูงเช่นเดียวกัน จึงไม่ได้เป็นปัญหาที่จะใช้ฉบับสั้น เนื่องจากยังคงเป็นตัวแทนของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้

ในส่วนของการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ เช่นงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้พัฒนาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาจากแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) มีจำนวน 15 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) จนถึง “จริงที่สุด” (6 คะแนน) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .43-.81 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก และได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงให้เห็นว่า แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีคุณสมบัติทางการวัดที่ดีและเชื่อถือได้ และมีงานวิจัยที่นำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาใช้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ (วศิน เพชรพงศ์พันธ์, จิรายุ รัตนบวร, และ ภัทริกา ชินช่าง, 2562; อัฉรีย์ มานะกิจ, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) พนักงานระดับปฏิบัติการ (ศักรินทร์ วรรณนะปริญญา, 2563ก; สงกรานต์ เลิศสุวงค์, และ อริสา ส้ารอง, 2561) พยาบาลวิชาชีพ (กนกวรรณ สังห์รณ์, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล, และ อภิรดี นันทศุภวัฒน์, 2560; เปรมิตา บุญเกิด, และ รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม, 2559) บุคลากรมหาวิทยาลัย (ปัดันธนา แป้นปลื้ม, และ

วิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์, 2560; สุมินทร เป้าธรรม, 2554) และตำรวจ (วิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์, 2553) เป็นต้น จากการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในประเทศไทยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ใช้ตามแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอ์เกอร์ สามารถใช้วัดได้หลากหลายอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของศรีธัญย์ พิมพ์ทอง (2557) มาปรับใช้เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างความสัมพันธ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ได้แก่ อัจฉริย์ มานะกิจ และวิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์ (2562) ได้ศึกษาบทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 248 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทได้ร้อยละ 52 นอกจากนี้ สงกรานต์ เลิศสุภวงค์ และอรวิสา สำรอง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด จำนวน 224 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของศักรระภีร์ วรวัฒน์นะปริญญา (2563ก) ได้ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดระยอง จำนวน 367 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.249-0.618$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 53.4 และยังมีงานวิจัยของมงคล เอกพันธ์ (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของ

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและคุณภาพการบริการของปลัดประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 117 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .58) สอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา จรัสวิญญู และคณะ (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย จำนวน 324 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อใจผูกพันกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .41)

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยของ ยู และหลิว (Yu, & Liu, 2016) ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมนิ่งเฉย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม จำนวน 350 คน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .50 และ .42 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมนิ่งเฉยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเบต้า เท่ากับ -.16 และ -.11 ตามลำดับ) และยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเบต้า เท่ากับ .05) นั่นคือ ยิ่งทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีระดับสูง และยิ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมนิ่งเฉยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ -.16) นั่นคือ ยิ่งทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีระดับสูง และยิ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมนิ่งเฉยจะถูกระงับมากตามไปด้วย นอกจากนี้ หยาง และคณะ (Yang et al., 2020) ได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวก คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันในงานในกลุ่มหมอชาวจีน จำนวน 836 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .37-.41) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .39-.44) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยผ่านทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าเบต้า เท่ากับ .15-.19) แสดงให้เห็นว่า การสร้างแหล่งทรัพยากรที่เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วย

ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี และถ้ากรณีที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่เพียงพอ การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถช่วยเร่งให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้สูงขึ้น

และอ็อตต์ ฮุน และบินเนวีส์ (Ott, Haun, & Binnewies, 2018) ได้ศึกษาการ สะท้อนการทำงานทางลบ แหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันในงาน: บทบาท ตัวแปรปรับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 100 คน พบว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความ ยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง การรับรู้ ความสามารถของตนเองนั้นกลับไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากงานวิจัยที่แสดงถึงความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสามารถคาดได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอาจมีส่วนสำคัญ ที่ทำให้การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้้น วิธีการใช้การแทรกแซง (Intervention) ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิต และการรับรู้และเรียนรู้ของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนคือ การฝึกอบรม เนื่องจากผู้นำ กระบวนการสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้มากมายในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบที่มีส่วนร่วม สนุก เกี่ยวข้องสัมพันธ์ ต่อยอดความคิด สะท้อน ประสบการณ์ โดยเฉพาะเมื่อกลุ่มขนาดเล็กที่เอื้ออำนวยให้การอภิปรายเกิดขึ้นได้สะดวก รวมทั้ง ผู้นำกระบวนการจะเข้าใจความรู้สึกหรือจินตนาการของผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้สื่อ การสอนต่าง ๆ ได้เหมาะสม ในส่วนสุดท้ายของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะให้ ความหมาย ความสำคัญและบทเรียนการฝึกอบรมที่จะถูกนำไปใช้เป็นวิธีการหลักในกิจกรรม การทดลองสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่องค์กรต่าง ๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นให้กับบุคลากรขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากต่อทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร เมื่อพนักงานมีขีดความสามารถสูง การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามด้วย ส่งผลต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรอยู่รอด ก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สรวงศ์ เสวตวัฒนา, 2558) โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ดังนี้

4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ ชูชัย สมितिไกร (2556) โดยอธิบายคำว่า “การฝึกอบรม” ว่าหมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งช่วยให้บุคคลเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และองค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับวัฒน์ บุญกอบ (2557) ระบุว่า การฝึกอบรม เป็นการถ่ายทอดความรู้ในการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถ รวมทั้งทัศนคติ ในทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งก่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและหน่วยงานในองค์กรต่อไป และดุสิต ชาวเหลือง (2554) กล่าวถึง การฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมทั้ง ขจัดทัศนคติที่ไม่เป็นที่ต้องการของบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามความ มุ่งหวัง และทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับเฟอร์เรร่า (Ferreira, 2016) กล่าวถึง การฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่ได้วางแผนและเป็นระบบในการได้มา ปรับเปลี่ยน และ/หรือพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อที่จะบรรลุและ/หรือปรับปรุงผล การปฏิบัติงานของพนักงาน และเตรียมตัวเพื่อให้ได้งานที่ตั้งใจไว้ เป็นการแสดงถึงการมีผลผลิตภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการหรือวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มีความเป็นระบบ อันเป็นการสร้าง เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะการทำงาน และเจตคติของ บุคลากร จนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรให้มากขึ้น

4.2 วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา

ในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จำนวนการฝึกอบรม 4 ครั้ง แยกตามองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกใน 4 องค์ประกอบ โดยใช้เวลาแต่ละครั้งประมาณ 2 ชั่วโมง โดยครั้งที่ 1 ใช้วิธีการฝึกอบรมร่วมกันในห้องเรียนปกติ (On-site) เพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนจะได้รับ ส่วนครั้งที่ 2-4 จะเป็นการอบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์ (Online) โดยไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนปกติ โดยกิจกรรมในการฝึกอบรมทุกครั้งจะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นทางเลือกในการปฏิบัติบนกรอบคิดของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบไปด้วย กิจกรรมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้เกมส์เพื่อการละลายพฤติกรรมด้วยการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แนะนำตนเองสั้น ๆ และจุดเด่นของตัวเอง สิ่งที่ยกมาให้เพื่อน ๆ ในห้องจำเกี่ยวกับตัวเอง หลังจากนั้น วิทยากรให้ผู้ร่วมกิจกรรมทุกคนจับกลุ่มแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มมองหาสิ่งในตัวเองที่มีเหมือนกันกับสมาชิกในกลุ่มให้ได้มากที่สุด สมาชิกในกลุ่มนำเสนอความเหมือนของกลุ่มให้คนอื่น ๆ ฟัง

การใช้กิจกรรมการบรรยายและการตั้งคำถามถูกเชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบไปด้วย การให้หลักการสำคัญของกรมองโลกในแง่ดี ที่เน้นไปที่การมองโลกตามความเป็นจริง การโฟกัสไปที่สิ่งบวก รวมทั้งการมองถึงเหตุการณ์ไม่ดีว่าเป็นเรื่องชั่วคราว และใช้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ เตรียมตัว และพัฒนาตนเองต่อไป

การพัฒนาความหวัง นั้นเน้นไปที่ การกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงและแผนการที่จะไปถึงเป้าหมายให้ได้บนพื้นฐานของการมีความคาดหวังตั้งใจเชิงบวก ในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น โฟกัสไปที่การบอกเล่าประสบการณ์ที่สำเร็จ การเรียนรู้ตัวเองที่ดีจากเพื่อน การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกจากเพื่อน และ ความยืดหยุ่น ที่เน้นไปที่ประสพการณ์ความล้มเหลว การตอบสนองต่อความล้มเหลวนั้นในรูปแบบต่าง ๆ และเชื่อมโยงไปถึงผลกระทบตามความเป็นจริง พร้อมทั้งตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์สำคัญในแต่ละประเด็นจากการทำงาน

ส่วนการอภิปรายกลุ่ม ถูกนำมาใช้ในการวิพากษ์การตอบสนองที่เกิดขึ้น และให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการเสนอทางเลือกไปสู่ความสำเร็จต่าง ๆ ที่น่าจะถูกประยุกต์มาใช้ อย่างไรก็ตาม การอภิปรายกลุ่มจะผลานการใช้ตัวอย่างพฤติกรรมซึ่งทำหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้เห็นถึงการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือในอนาคตที่ผู้เรียนอาจเลือกมาประยุกต์ใช้

และท้ายที่สุดคือ การใช้วิดีโอที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาพชุดประสบการณ์ ตัวอย่างบทเรียน และตัวแบบที่เกิดขึ้นจริง ทั้งการทำงานในภาคธุรกิจ ภาคการพัฒนาสังคม ที่เชื่อมโยงเข้ากับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ในการฝึกอบรม ซึ่งโดยสรุปสอดคล้องกับ มอนดี้ (Mondy, 2010, p. 203-205 อ้างถึงใน สวงค์ เสวตวัฒนา, 2558) ที่ได้ระบุเกี่ยวกับวิธีการให้การ ฝึกอบรมและการพัฒนาไว้อย่างหลากหลายวิธี โดยมีความเชื่อว่า วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา ส่วนใหญ่เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้ เช่น การให้การ ฝึกอบรมและพัฒนาที่อาศัยผู้สอน ที่มีข้อดีคือ ผู้สอนสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้มากมายในช่วง ระยะเวลาสั้น ๆ ประสิทธิภาพจะอยู่ในระดับสูง เมื่อกลุ่มขนาดเล็กที่เอื้ออำนวยให้การอภิปราย เกิดขึ้นได้สะดวกและเมื่อผู้สอนมีความเข้าใจความรู้สึกหรือจินตนาการของผู้เรียนได้ และ เมื่อผู้สอนใช้สื่อการสอนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้สอนอาจจะบรรยายต่อหน้าผู้เรียน หรือ ในลักษณะเสมือนจริง (virtually) ได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ยืนต่อหน้า แต่ก็ยังควบคุมเนื้อหาการสอนได้ นอกจากนี้ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับผู้สอนทางอีเมลได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ก่อนการเริ่มต้นและระหว่างกระบวนการฝึกอบรมในทุกครั้งนั้น ผู้วิจัยจะย้ำ เสมอถึง โอกาสที่เท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น การสะท้อนชุดประสบการณ์ การเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นอย่างไม่ตัดสินถูกผิด ประสบการณ์ที่แตกต่าง การยอมรับในสิ่งที่ตนเองอาจไม่เห็น ด้วย รวมทั้งการรักษาความลับของเพื่อนที่แลกเปลี่ยนออกมา ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ ของการเริ่มต้นการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยของดวงจันทร์ เดชรักษา และคณะ (2555) ได้ศึกษาการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมมาจากการ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผสมกับข้อมูลจากการศึกษาความ คิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครู จำนวน 8 ท่าน โดยการจัดสนทนา กลุ่ม สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหา วิธีการ ฝึกอบรม กิจกรรมและสื่อ และการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้าง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลังการฝึกอบรม พบว่า ด้านตัวบ่อนอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านกระบวนการและด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ งานวิจัยของกิริติกร บุญส่ง และหัทธกันต์ กุลวชิราวรรณ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนในการขับเคลื่อนองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 152 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 76 คน ดำเนินการจัดอบรมกลุ่มละ 10 วัน โดยหลักสูตร ประกอบด้วยโมเดลหลัก ได้แก่ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีของหลักสูตรฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม หลักการ แนวคิด และวิธีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยหลักสูตรฝึกอบรม มีทั้งหมด 10 หลักสูตร ได้แก่ 1) เป้าหมาย ทิศทาง แผนกลยุทธ์องค์กรรัฐวิสาหกิจ 2) คุณค่าร่วมกันเพื่อสังคม 3) ศึกษาดูงาน 4) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การทำงานร่วมกันและเพิ่มคุณค่า 6) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม 7) การถอดบทเรียนจากการศึกษาดูงาน 8) การทำงานเป็นทีม 9) การบริการที่เป็นเลิศ และ 10) การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่สะท้อนค่านิยมและสมรรถนะหลัก สำหรับวิธีการอบรมใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิด ออกแบบ และดำเนินการทั้งโครงการ เน้นวิธีการพัฒนาเน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน และค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง วิธีการคือ บรรยายอย่างมีส่วนร่วม ระดมสมอง กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ และฝึกปฏิบัติ ตกเถียงอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน และจากกรณีศึกษา และพัฒนาแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มได้เข้าอบรมเกินร้อยละ 70 ของระยะเวลาการอบรมทั้งหมด และมีผลสัมฤทธิ์ทางการอบรมผ่านการประเมินผล ส่วนผลความพึงพอใจต่อการดำเนินหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และเจตคติในการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า งานวิจัยดังกล่าวมีวิธีการดำเนินการที่สามารถนำมาปรับปรุงการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) เน้นการออกแบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาการดำเนินการให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติของตนเองได้ ซึ่งทุกกิจกรรมจะใช้บทเรียนการทำงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ สะท้อนประสบการณ์จริง เสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับการให้ข้อมูลที่จะ

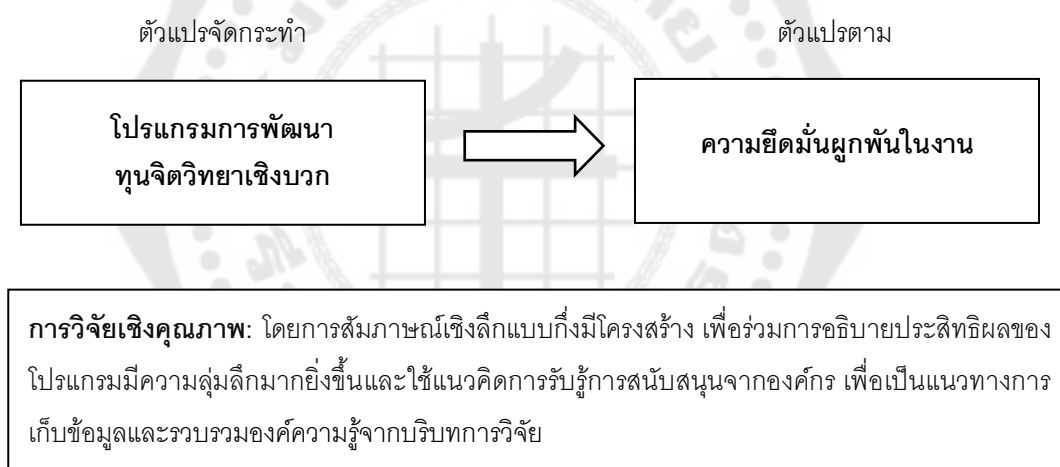
นำไปสู่การแสดงถึงประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่น
ผูกพันในงาน รวมทั้งการรับรู้ว่าองค์กรให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในการปฏิบัติงาน และการค้นพบ
อื่น ๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้นำประสบการณ์ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ต่อในการทำงาน

2) วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง รวมทั้งการสรุปประเด็นเชื่อมโยงไปสู่
การเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่
(Adult learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและดำเนินการตลอดทั้งโครงการ วิธีการ
พัฒนาเน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน เน้นให้เกิดการต่อยอดความคิด และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา
ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก 3) กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม
ที่เหมาะสมไม่ยาวหรือสั้นจนเกินไป ที่ตอบสนองต่อการวิถีการดำรงชีวิตและเวลาการทำงาน
ที่ยืดหยุ่น ไม่ตายตัวและทำงานบนแนวทางผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของพนักงานองค์กรพัฒนา
เอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรพัฒนาเอกชนภายใน
กรุงเทพมหานคร และ 4) ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา โดยมีขั้นตอนการพัฒนา
ตั้งแต่ การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรให้
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมิน การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีกิจกรรมหลากหลายรูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยเหตุนี้ จึงนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยที่นำทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน มาใช้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Study) โดยมุ่งเน้นศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในกรุงเทพมหานคร จึงมีกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพประกอบ 6

การวิจัยเชิงปริมาณ: ประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 6 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก
2. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ” การวิจัยนี้เป็นการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามแนวคิดของเครสเวลล์ และพลาโน คลาร์ก (Creswell, & Plano Clark, 2011) ในแบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) แล้วเสริม (Complementarity) ด้วยผลวิธีการเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในประเด็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานให้มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นและเป็นรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัย โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian, gay, bisexual and transgender: LGBT) ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์กร ได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยกึ่งทดลอง คือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ปฏิบัติงานภายในเขตกรุงเทพมหานคร
- มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป

และมีกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) ระหว่างระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อควบคุมระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานที่วัดก่อนการทดลอง ซึ่งอาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทำการควบคุมตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา ให้มีความเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จึงได้กลุ่มละ จำนวน 20 คน โดยเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อร่วมการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัยคือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในกรุงเทพมหานคร คัดเลือกโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ต้องผ่านโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ และได้คะแนนเฉลี่ยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากที่สุดและเพิ่มน้อยที่สุด

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของอรพินทร์ ชูชม (2557) มาปรับใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นในบริบทของการทำงาน และได้สร้างตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ของเชาเฟลิและบาคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบย่อยของความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
ความกระตือรือร้น 1. ฉันมีความกระตือรือร้นในงาน ที่ทำอยู่						
การทุ่มเทอุทิศ 1. ฉันทุ่มเทใส่ใจในงานที่ทำ						
ความจดจ่อใส่ใจ 1. ฉันรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลิน กับงานที่ทำ						

ในส่วนของค่าความเชื่อมั่นนั้น แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานมีพิสัยของค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .47 ถึง .86 และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบอัลฟาจากขั้นตอนการทดสอบ (tryout) เท่ากับ .95

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ดังนี้

- 1) นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดด้านเนื้อหาทางพฤตินิยมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร และผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชน รวมจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญให้แบบวัดมีความสมบูรณ์ โดยตัดหรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ต่ำกว่า 0.50 (Rovinelli, & Hambleton, 1977)
- 2) นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องและมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน
- 3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยการวิเคราะห์รายข้อ เพื่อวิเคราะห์ค่าความอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาตัดหรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ต่ำกว่า 0.30 (Nunnally, & Bernstein, 1994) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

4) สรุปเป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบโปรแกรม

ฝึกอบรมพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2010) เป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาโปรแกรมฯ โดยเริ่มต้นการฝึกอบรมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานด้วย 1) กิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี เพื่อพัฒนาการสร้างความสามารถ ความมั่นใจ ความคาดหวังเชิงบวก เป็นจุดสนใจในการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงในเชิงบวกในครั้งแรก โดยมุ่งพัฒนาการฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน หรือการฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย โดยตัวอย่างที่ใช้จะเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานจริง เช่น การได้ทำงานเพื่อช่วยชีวิตเพื่อน ความอิมเมจใจ การช่วยเข้าถึงบริการสุขภาพต่าง ๆ การรับมือเมื่อถูกคุกคามจากผู้รักษากฎหมาย ขณะลงพื้นที่แจกถุงยางอนามัย เป็นต้น หลังจากนั้นจึงดำเนินการฝึกอบรมต่อด้วย 2) กิจกรรมการพัฒนาความหวัง ได้แก่ การฝึกออกแบบเป้าหมาย การสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค โดยใช้ตัวอย่างจากชุดประสบการณ์ เช่น จำนวนเพื่อนที่ต้องเข้าถึงที่สอดคล้องกับความสามารถจริง ๆ การสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายมีงานทำนอกเหนือจากงานบริการทางเพศ หากเป็นความต้องการของเขา การส่งต่อกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม เป็นต้น 3) กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ การได้รับแบบอย่างดี เช่น ความสำเร็จในการผลักดันการตรวจ HIV ในวันเดียวและแจ้งผลการรับรองจากหน่วยงานสาธารณสุขของรัฐสำหรับบริการที่ให้กับกลุ่มเป้าหมาย การต่อสู้เพื่อให้ได้บริการที่เท่าเทียม และ 4) กิจกรรมการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว ได้แก่ การฝึกจัดการกับความเครียด การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี โดยใช้ตัวอย่างการทำงานกลุ่มที่ประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงผู้นำในองค์กร งบประมาณที่คาดการณ์ไม่ได้ การทำงานเชิงรุกที่ถูกเปลี่ยนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด – 19 เป็นต้น โดยผู้วิจัยมุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการปรับเปลี่ยนความยึดมั่นผูกพันในงานจากภายในเป็นหลัก

แนวคิดการพัฒนาและกลวิธีการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital Intervention: PCI) โดยใช้แนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2010) ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรมหลักและกิจกรรมปฐมนิเทศ 1 กิจกรรม แบ่งเป็น 4 ครั้ง ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังตาราง 2-6

ตาราง 2 รายละเอียดกิจกรรมที่ 1

กิจกรรมที่ 1	ละลายพฤติกรรมและปฐมนิเทศ
วิธีการฝึกอบรม	ฝึกอบรมร่วมกันในห้องเรียนปกติ (On-site)
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
แนวคิดที่ใช้	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมของโน (Noe, 2012) โรเจอร์ส (Rogers, 2007) และซูซีย์ สมิททิโกร (2557) 2. แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ของเฮาเฟลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002)
เนื้อหาการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - การแนะนำวัตถุประสงค์ กำหนดการต่าง ๆ ภาพรวมของโปรแกรม รวมทั้งกฎกติกา ข้อตกลงร่วมกันในการเข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ - ความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
กิจกรรมที่ใช้	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมกลุ่ม - การใช้เกมส์เพื่อการละลายพฤติกรรม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
เวลา	30 นาที

ตาราง 3 รายละเอียดกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2	“ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ” (การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี)
วิธีการฝึกอบรม	ฝึกอบรมร่วมกันในห้องเรียนปกติ (On-site)
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดการมองโลกในแง่ดี 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาการมองโลกในแง่ดี
แนวคิดที่ใช้	แนวคิดการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เน้นการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Luthans et al., 2010)
เนื้อหาการฝึกอบรม	- การฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน - การฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย - การฝึกคาดการณ์อุปสรรคที่จะเกิด - การฝึกหาทางเลือกเพื่อลดผลกระทบ
กิจกรรมที่ใช้	- การใช้เกมส์ - การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
เวลา	ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

ตาราง 4 รายละเอียดกิจกรรมที่ 3

กิจกรรมที่ 3	“เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย” (การพัฒนาความหวัง)
วิธีการฝึกอบรม	อบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์ (Online) โดยไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนปกติ
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดความหวัง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาความหวัง
แนวคิดที่ใช้	แนวคิดการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เน้นการพัฒนาความหวัง (Luthans et al., 2010)
เนื้อหาการฝึกอบรม	- การฝึกออกแบบวิธีการที่หลากหลายสู่เป้าหมาย - การฝึกค้นหาตัวช่วยหรือทรัพยากรที่สนับสนุนความสำเร็จ - การฝึกประเมินและจัดวิธีการและทางเลือกที่ไม่เป็นจริง - การฝึกสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค
กิจกรรมที่ใช้	- การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การใช้วิดีโอทัศน์ - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
เวลา	ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

ตาราง 5 รายละเอียดกิจกรรมที่ 4

กิจกรรมที่ 4	“เราทำได้ เราต้องทำได้” (การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง)
วิธีการฝึกอบรม	อบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์ (Online) โดยไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนปกติ
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง
แนวคิดที่ใช้	แนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เน้นการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Luthans et al., 2010)
เนื้อหาการฝึกอบรม	- การฝึกสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ จากตนเองและผู้อื่น - การฝึกให้และได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก - การฝึกได้รับแบบอย่างดี - การฝึกการตั้งอารมณ์เชิงบวกและการสร้างความมั่นใจ
กิจกรรมที่ใช้	- การใช้วิดีโอทัศน์ - การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
เวลา	ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

ตาราง 6 รายละเอียดกิจกรรมที่ 5

กิจกรรมที่ 5	“ใจหนา กล้าสู้” (การพัฒนาความหยุนตัว)
วิธีการฝึกอบรม	อบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์ (Online) โดยไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนปกติ
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดความหยุนตัว 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาความหยุนตัว
แนวคิดที่ใช้	แนวคิดการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เน้นการพัฒนาความหยุนตัว (Luthans et al., 2010)
เนื้อหาการฝึกอบรม	- การฝึกจัดการกับความเครียด - การฝึกประเมินผลกระทบตามจริงจากความล้มเหลว - การฝึกค้นหาทางเลือกเมื่อเผชิญความล้มเหลว - การฝึกหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี
กิจกรรมที่ใช้	- การบรรยายและการตั้งคำถาม - การใช้วิดีโอทัศน์ - การระดมสมอง - การอภิปรายกลุ่ม
เวลา	ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจัดกระทำ ดังนี้

1) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก โดยผู้วิจัยได้ทำการออกแบบโปรแกรม รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ตามพื้นฐานแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก โดยเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานวิธีการต่าง ๆ หลากหลาย เพื่อเป็นการสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ และการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่คุณวิจัยมุ่งหวัง คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

2) ตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้งความเหมาะสมของโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความสอดคล้องเหมาะสมด้านวัตถุประสงค์ การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนา

3) ปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4) นำโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องและมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน ระยะเวลา เนื้อหา ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทดลองใช้โปรแกรม โดยผู้วิจัยนำเนื้อหาทั้งหมดในโปรแกรมฯ ไปทดลองใช้ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

5) นำโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบสัมภาษณ์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในกรุงเทพมหานคร คัดเลือกโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ต้องผ่านโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ และได้คะแนนเฉลี่ยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากที่สุดและเพิ่มน้อยที่สุด ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนให้มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาแนวคำถามปลายเปิดซึ่งออกแบบมาเพื่อให้เป็นกรอบคำถามกว้าง ๆ ให้กับผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเท่านั้น ข้อคำถาม

เหล่านี้สามารถปรับเปลี่ยนและเพิ่มได้ในขณะเก็บข้อมูล โดยขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบแนวคำถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยพัฒนารอบคำถามสำหรับแบบสัมภาษณ์ผ่านการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมตามประเด็นสำคัญในการวิจัยและขอบเขตของการศึกษา

2) ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามหลัก และแนวคำถามรองเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย มีการเรียงลำดับคำถาม เนื้อหาของคำถามสามารถปรับได้ตามลักษณะของผู้ให้ข้อมูล โดยหลักของการตั้งแนวคำถามต้องเข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตอบ

3) ผู้วิจัยขอคำแนะนำกับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ในประเด็นความสอดคล้องของคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์และประเด็นสำคัญในการวิจัย จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำและตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

4) ผู้วิจัยทดสอบแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องของการวิจัย การเรียงลำดับประเด็นเนื้อหา รวมทั้งความสะดวกในการใช้แบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองถามกับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหา พัฒนา และแก้ไขคำถามอื่น ๆ รวมทั้งช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบได้อย่างเข้าใจคำถามมากที่สุด

5) ผู้วิจัยปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบฟอร์มแบบสัมภาษณ์ สำหรับลงเก็บข้อมูลภาคสนาม

จากขั้นตอนการสร้างแนวคำถามดังที่กล่าวไป สามารถสรุปแนวคำถามเบื้องต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีตัวอย่างแนวคำถามดังนี้

- ตัวอย่างแนวคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อตรวจสอบเพิ่มเติมว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างไร ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญและส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานอย่างไรบ้าง”

- ตัวอย่างแนวคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวก ร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรดังกล่าวร่วมกับการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวก มีส่วนช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้อย่างไร ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...ท่านคิดว่าการที่องค์กรมีการจัดประชุมเพื่อพูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างบุคลากร ช่วยทำให้เกิดความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร”

- ตัวอย่างแนวคำถามเกี่ยวกับข้อสังเกต ข้อค้นพบอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...ท่านมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวกที่มีต่อการทำงานของ ท่าน เป็นอย่างไร”

“...ท่านคิดว่าโปรแกรมการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวกมีอุปสรรคใดบ้างที่ท่านเห็นว่าควรแก้ไขเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้หลักการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (data triangulation) ผ่านข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากองค์กรที่แตกต่างกัน ผู้ให้ข้อมูลหลักที่แตกต่างกัน และระยะเวลาที่ต่างกันในการเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้วิจัยได้ทำการสะท้อนกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล และความเข้าใจระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ ที่จะทำให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาคณิตศาสตร์เชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการวิจัยโดยการสุ่มสองกลุ่มวัดก่อน - หลังการทดลอง (Randomized pretest-posttest control group design) (องอาจ นัยพัฒน์, 2548, น. 275) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแบบแผนการวิจัยดังตาราง 7

ตาราง 7 แบบแผนการวิจัยโดยการสุ่มสองกลุ่มวัดก่อน-หลังการทดลอง

กลุ่ม	ก่อนการทดลอง	การจัดกระทำ	หลังการทดลอง
ทดลอง	ความยึดมั่นผูกพัน ในงาน	ได้รับโปรแกรม การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ความยึดมั่นผูกพัน ในงาน
ควบคุม	ความยึดมั่นผูกพัน ในงาน	ไม่ได้รับโปรแกรม การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ความยึดมั่นผูกพัน ในงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยคัดเลือกองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในกรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังองค์กรต่าง ๆ ดังกล่าว รวมทั้งเข้าพบผู้อำนวยการองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำเสนอรายละเอียดการวิจัยและขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บข้อมูล แล้วผู้วิจัยดำเนินการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จัดประชุมชี้แจงโครงการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และสัมภาษณ์สอบถามความสมัครใจพร้อมทั้งยืนยันรายชื่อผู้สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

2) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำการวัดก่อนการทดลอง (Pre-test) ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สร้างขึ้นกับกลุ่มทดลอง โดยในระหว่างดำเนินการตามโปรแกรม ผู้วิจัยจะประเมินผลที่ได้จากการร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยการสังเกตจากการมีปฏิสัมพันธ์และระดับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ดำเนินกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการรักษาระเบียบที่ได้ตกลงกันไว้ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกบรรยากาศและสังเกตการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมทดลองแต่ละคน และในภาพรวมจากการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละครั้ง รวมทั้งได้เลือกสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรมบางคนเพื่อตรวจสอบว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด อารมณ์ และความรู้สึก ความประทับใจภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนั้น ๆ หรือไม่เพียงใด ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมใด ๆ

3) ผู้วิจัยดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำการวัดหลังการทดลอง (Post-test) ทันที ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงและคงทนของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน

4) ภายหลังจากการวัดหลังการทดลอง 1 เดือน ผู้วิจัยได้นัดเก็บข้อมูลระยะติดตามผล (Follow-up) ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จากนั้นจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างรายบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผลว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถปรับเปลี่ยนความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้นได้อย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในการติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อกับองค์กรพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย

3. ประสานงานกับผู้อำนวยการขององค์กรพัฒนาเอกชนแต่ละแห่ง เพื่อทำการแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัย รวมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. จัดส่งแบบเก็บข้อมูลให้กับผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดวันเวลาในการรับแบบเก็บข้อมูลกลับคืน

5. เมื่อครบกำหนดเวลานัด ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าไปรับแบบเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้นำแบบเก็บข้อมูลที่กรอกแล้วใส่ซองปิดผนึกและส่งมอบให้ผู้วิจัย จากนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบเก็บข้อมูลแต่ละชุด แล้วรวบรวมแบบเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมและสะดวก โดยในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างทุกครั้งผู้วิจัยได้มีการอธิบายประเด็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย ที่มาของการวิจัย ความคาดหวัง วัตถุประสงค์ กระบวนการเก็บข้อมูล การรักษาความลับ การพิทักษ์สิทธิ และขออนุญาตบันทึกเสียงผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้ง ซึ่งการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง และสัมภาษณ์คนละ 2-3 ครั้ง ทั้งนี้ระยะเวลาและจำนวนครั้งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) รวมทั้งค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

1.2 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นการแจกแจงปกติ โดยใช้ความเบ้ ความโด่ง และสถิติ Kolmogorov-Smirnov Test

1.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1.3.1 พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA)

1.3.2 พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่าง จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง และใช้วิธีการแบบอุปนัย (Induction) คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสะท้อนคิด (Reflection) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบที่มีโครงสร้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ พิจารณาความหมาย ตีความหาข้อสรุป และนำไปอธิบาย ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณให้สมบูรณ์มากขึ้น

การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการ ประเมินจริยธรรม ในงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2564 โดยถือว่าโครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC) หมายเลขรับรองที่ SWUEC/X/G-097/2564 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการพิทักษ์สิทธิ ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตามหลักเกณฑ์จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความยินยอมโดยสมัครใจในการเข้าร่วมในการวิจัย
2. สำหรับช่องลายเซ็นของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยต้องขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย
3. ผลกระทบหรืออันตรายใด ๆ จะไม่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัย ถ้ากลุ่มตัวอย่างได้รับอันตราย เช่น ทำร้ายร่างกายตนเองจากการให้ข้อมูล ความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งหมดจะเป็นของผู้วิจัย
4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการทำงานและการพิจารณาค่าตอบแทน
5. กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการเลือกที่จะยินยอมหรือไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้
6. การเข้าร่วมงานวิจัยเป็นความสมัครใจ การปฏิเสธที่จะเข้าร่วมจะไม่ถูกลงโทษหรือสูญเสียประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับ และผู้เข้าร่วมวิจัยอาจถอนตัวจากการร่วมงานวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ถูกลงโทษหรือสูญเสียประโยชน์ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับถ้าเข้าร่วมงานวิจัย
7. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพิ่มเติมของผู้ให้สัมภาษณ์ ไว้ในใบยินยอมให้ทำวิจัย ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สะดวกหรือต้องการปฏิเสธ ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถถอนตัวจากการร่วมงานวิจัย โดยไม่ถูกลงโทษหรือสูญเสียประโยชน์ที่จะได้รับหากเข้าร่วมงานวิจัย
8. ถ้าผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกไม่สบายใจ เครียด จากการเข้าร่วมโปรแกรม การสัมภาษณ์ การตอบแบบวัด ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมเมื่อใดก็ได้
9. ข้อมูลทั้งหมดจะไม่ถูกเปิดเผยและเก็บเป็นความลับ ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการเข้าร่วมในโปรแกรม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ในรูปแบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แล้วเสริม (Complementarity) ด้วยผลวิธีการเชิงคุณภาพ คือผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในประเด็นการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานให้มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นและเป็นรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย เป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
F	การทดสอบด้วยค่าสถิติ F (F-test)
t	การทดสอบด้วยค่าสถิติ t (t-test)
p	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
d	ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian, gay, bisexual and transgender: LGBT) ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เท่า ๆ กัน ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 40)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง (n = 20)		กลุ่มควบคุม (n = 20)		รวม (n = 40)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	6	30.0	7	35.0	13	32.5
หญิง	5	25.0	4	20.0	9	22.5
ผู้มีความหลากหลายทางเพศ	9	45.0	9	45.0	18	45.0
อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	5	25.0	2	10.0	7	17.5
31 - 40 ปี	11	55.0	14	70.0	25	62.5
41 ขึ้นไป	4	20.0	4	20.0	8	20.0
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	60.0	7	35.0	19	47.5
ปริญญาตรี	8	40.0	12	60.0	20	50.0
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	1	5.0	1	2.5
ประสบการณ์การทำงาน						
ต่ำกว่า 5 ปี	13	65.0	12	60.0	25	62.5
6 - 10 ปี	6	30.0	7	35.0	13	32.5
11 ขึ้นไป	1	5.0	1	5.0	2	5.0

จากตารางข้างต้น ผู้วิจัยจำแนกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน พบว่า

- 1) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีจำนวนเท่ากันคือ 9 คน (ร้อยละ 45.0) และทั้ง 2 กลุ่ม มีเพศชายและเพศหญิง ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน
- 2) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 10 และ 11 คน (ร้อยละ 55.0 และ 70.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน
- 3) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 8 และ 12 คน (ร้อยละ 40.0 และ 60.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน
- 4) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 13 และ 12 คน (ร้อยละ 65.0 และ 60.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

โดยเมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการจัดกลุ่มเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มการทดลองและช่วงเวลาของการวัด ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 40)

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (n = 20)		กลุ่มควบคุม (n = 20)		รวม (n = 40)		
	M	SD	M	SD	M	SD	พิสัย
ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WE)							
ก่อนการทดลอง	3.31	.31	3.32	.34	3.31	.32	1.39
หลังการทดลอง	4.48	.52	3.35	.29	3.92	.71	2.00
ติดตามผล 1 เดือน	4.54	.51	3.27	.28	3.91	.76	2.00
องค์ประกอบที่ 1 ความกระตือรือร้น (VG)							
ก่อนการทดลอง	3.32	.40	3.36	.38	3.34	.38	1.67
หลังการทดลอง	4.48	.58	3.35	.36	3.92	.74	2.00
ติดตามผล 1 เดือน	4.50	.57	3.33	.33	3.91	.75	2.00
องค์ประกอบที่ 2 การทุ่มเทอุทิศ (DD)							
ก่อนการทดลอง	3.26	.31	3.28	.32	3.27	.32	1.33
หลังการทดลอง	4.63	.40	3.32	.31	3.97	.75	2.00
ติดตามผล 1 เดือน	4.62	.52	3.20	.29	3.91	.83	2.00
องค์ประกอบที่ 3 ความจดจ่อใส่ใจ (AS)							
ก่อนการทดลอง	3.34	.34	3.32	.35	3.33	.34	1.17
หลังการทดลอง	4.33	.66	3.38	.38	3.86	.71	2.17
ติดตามผล 1 เดือน	4.52	.54	3.29	.33	3.90	.76	2.00

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบทั้งในด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ของกลุ่มทดลองหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และลดลง/เพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะติดตามผล 1 เดือน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มควบคุมหลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลงโดยลดลง/เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากระยะก่อนการทดลอง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบทางสถิติเพื่อยืนยันความแตกต่างและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดในตอนถัดไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แต่ก่อนดำเนินการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

1.1) การแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร เป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness: SK) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) โดยข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ จะมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (Byrne, 2010; Hair et al., 2010) ซึ่งพบว่าการศึกษานี้มีค่าความเบ้ (Skewness) ไม่เกิน 1.841 (ค่าสัมบูรณ์) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน 3.724 (ค่าสัมบูรณ์) จึงทำให้ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ดังนั้น ข้อมูลจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข

1.2) ตรวจสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วม (Homogeneity of variance-covariance matrices) จากการตรวจสอบโดยใช้วิธีทดสอบ สถิติบ็อกซ์ (Box's M Test) ในแต่ละกลุ่มตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น กลุ่มติดตามผล ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรตาม พบว่ามีความเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงถือว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังนั้นจึงจะนำไปใช้ทำการทดสอบสมมติฐานต่อไป รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข

1.3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลจะไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงแบบพหุ (Multicollinearity) ซึ่งไคลน์ (Kline, 2005) แนะนำไว้ว่าหากค่า r ที่ได้ มีค่ามากกว่า .85 อาจจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงแบบพหุขึ้นมาได้ อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า

คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดหลังการทดลอง) กับด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดระยะติดตามผล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .840$) ส่วนคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความกระตือรือร้น (วัดก่อนการทดลอง) กับด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดก่อนการทดลอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .648$) โดยสรุปผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไม่เกิดภาวะ Multicollinearity ของตัวแปรที่ทำการศึกษา สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามภาคผนวก ข

จากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ตรวจสอบตัวแปรจัดกระทำและทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2) การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะก่อนการทดลอง

ตาราง 10 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะก่อนการทดลอง

แหล่งความแปรปรวน	Wilk's Lambda (Λ)	F	df	p-value
Multivariate	.970	.370	3	.775
Univariate				
- ด้านความกระตือรือร้น		.116	1	.735
- ด้านการทุ่มเทอุทิศ		.061	1	.806
- ด้านความจดจ่อใส่ใจ		.053	1	.820

ในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะก่อนการทดลอง เป็นการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของตัวแปรจัดกระทำที่ใช้ในการวิจัย ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรตามบางตัวที่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงเลือกวิเคราะห์ทั้งที่เป็น Multivariate และ Univariate ในการตรวจสอบครั้งนี้ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilk's lambda = .970, $F = .370$, $p = .775$) แสดงว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรก่อนการทดลองที่เท่าเทียมกัน และเมื่อพิจารณาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสามด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรทั้งสามด้านก่อนการทดลองที่เท่าเทียมกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระลอกก่อนการทดลองดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA)

การทดสอบตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

1.1 ในระยะหลังการทดลอง พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แหล่งความแปรปรวน	Wilk's Lambda	F	df	p-value
กลุ่มการทดลอง	.207	46.003**	3	< 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (ดังตาราง 11) พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilk's lambda = .207, F = 46.003, p < 0.001) แสดงว่า คะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านในระยะหลังการทดลอง ระหว่างพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ละตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความกระตือรือร้น	กลุ่มการทดลอง	12.844	1	12.844	54.979**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	8.878	38	.234		
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	กลุ่มการทดลอง	17.117	1	17.117	134.927**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	4.821	38	.127		
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	กลุ่มการทดลอง	9.025	1	9.025	31.479**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	10.894	38	.287		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ละตัวแปร (ดังตาราง 12) พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ($F = 54.979, p < 0.001$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 134.927, p < 0.001$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 31.479, p < 0.001$) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความยึดมั่น
ผูกพันในงาน ในระยะหลังการทดลอง

ตัวแปร	ช่วงเวลา	กลุ่ม	M	Mean difference	d
ด้านความกระตือรือร้น	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.483	1.133*	2.345
		ควบคุม	3.350		
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.625	1.308*	3.673
		ควบคุม	3.317		
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.333	.950*	1.774
		ควบคุม	3.383		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้วิธี Bonferroni (ดังตาราง 13) พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุม ในระยะหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.345, 3.673 และ 1.774 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และ ด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรม การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

1.2 ในระยะติดตามผล พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แหล่งความแปรปรวน	Wilk's Lambda	F	df	p-value
กลุ่มการทดลอง	.252	35.679**	3	< 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (ดังตาราง 14) พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilk's lambda = .252, F = 35.679, p < 0.001) แสดงว่าคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านในระยะติดตามผล ระหว่างพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความกระตือรือร้น	กลุ่มการทดลอง	13.806	1	13.806	64.472**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	8.137	38	.214		
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	กลุ่มการทดลอง	20.069	1	20.069	112.798**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	6.761	38	.178		
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	กลุ่มการทดลอง	15.006	1	15.006	74.500**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	7.654	38	.201		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร (ดังตาราง 15) พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ($F = 64.472, p < 0.001$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 112.798, p < 0.001$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 74.500, p < 0.001$) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตารางที่ 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล

ตัวแปร	ช่วงเวลา	กลุ่ม	M	Mean difference	d
ด้านความกระตือรือร้น	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.500	1.175*	2.539
		ควบคุม	3.325		
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.617	1.417*	3.359
		ควบคุม	3.200		
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	หลังการทดลอง	ทดลอง	4.517	1.225*	2.729
		ควบคุม	3.292		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้วิธี Bonferroni พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.539, 3.359 และ 2.729 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

2. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้านสูงขึ้น ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ในการวัดระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

เมื่อพิจารณาจากค่าการทดสอบ Sphericity พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .919, .608 และ .905 ตามลำดับ ซึ่งมี 2 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความจดจ่อใส่ใจ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ จึงใช้การประมาณค่า Sphericity Assumed ส่วนด้านการทุ่มเทอุทิศ มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ ดังนั้น จึงใช้การประมาณค่า Huynh-Feldt โดยวิธีการปรับแก้ที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก (Haverkamp & Beauducel, 2017)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความกระตือรือร้น	ช่วงเวลาที่วัด	18.411	2	9.506	48.336**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	7.237	38	.190		
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	ช่วงเวลาที่วัด	24.753	1.522	16.265	98.684**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	4.766	28.916	.165		
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	ช่วงเวลาที่วัด	15.984	2	7.992	39.342**	< 0.001
	ความคลาดเคลื่อน	7.719	38	.203		

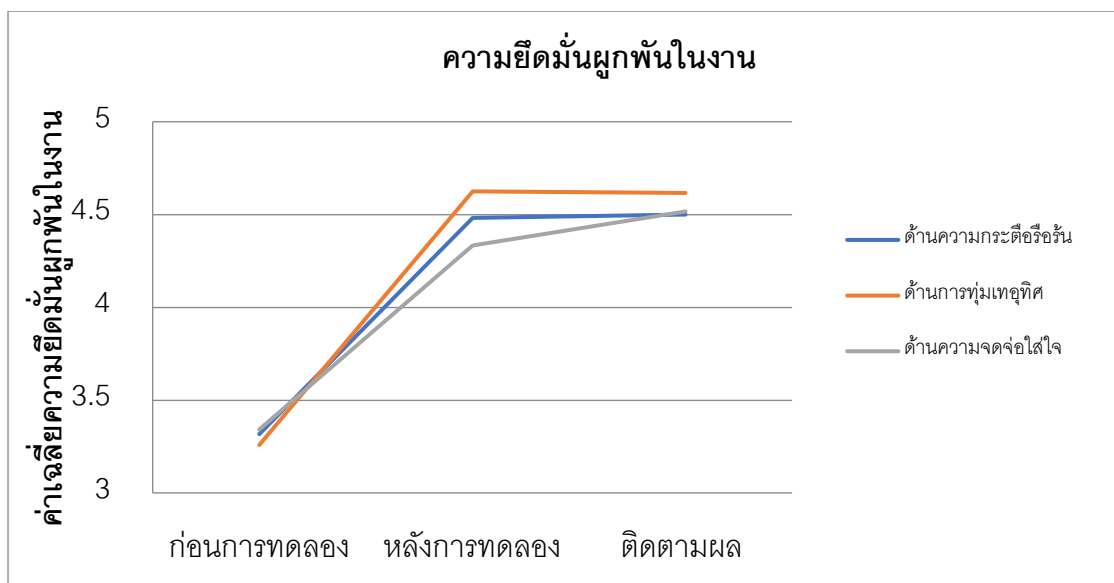
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ดังตาราง 17) พบว่า มีค่า F เท่ากับ 48.336, 98.684 และ 39.342 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ การวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ในแต่ละช่วงเวลา มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนั้น จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตารางที่ 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่ยัด

ตัวแปร	เปรียบเทียบช่วงเวลา		Mean difference	d
ด้านความกระตือรือร้น	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	1.167*	2.348
	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	1.183*	2.417
		หลังการทดลอง	.017	0.029
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	1.367*	3.824
	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	1.358*	3.158
		หลังการทดลอง	-.008	0.018
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	.992*	1.899
	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	1.175*	2.603
		หลังการทดลอง	.183	0.304

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 7 การเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงานตามช่วงเวลาที่ยึด

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันในงาน จากการวัด 3 ครั้ง (ดังตาราง 18 และภาพประกอบ 7) พบว่า ในระยะหลังการทดลอง และระยะก่อนการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 2.348, 3.824 และ 1.899 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง

สำหรับในระยะติดตามผล และระยะก่อนการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 2.417, 3.158 และ 2.603 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง

และในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนในระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพัน ไม่แตกต่างจากหลังการทดลอง แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ

ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในระยะหลังการทดลอง และทำให้เกิดความคงทนของความยืดหยุ่น
ผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 19 สรุปสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

สมมติฐาน	ผลสมมติฐาน
1. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
1.1 ในระยะหลังการทดลอง พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน สูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
1.2 ในระยะติดตามผล พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน สูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
2. พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด	ยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างรายบุคคล กับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian, gay, bisexual and transgender: LGBT) ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน รวมทั้งผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวน 2 คน เพื่ออธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยสรุปข้อค้นพบโดยอาศัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความยืดหยุ่นผูกพันในงานจากพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นหลัก และใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นข้อมูลเสริมและสนับสนุนข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จำนวน 7 คน โดยแบ่งเป็นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 3 คน เพศชาย จำนวน 2 คน และเพศหญิง จำนวน 2 คน มีอายุเฉลี่ย 36 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 2.9 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ต้องผ่านโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ และได้คะแนนเฉลี่ยแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากที่สุดและเพิ่มน้อยที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลรอง คือ ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชน ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 2 คน โดยเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน และเพศหญิง จำนวน 1 คน และสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

การสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำเอาความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับโปรแกรมนี้ไปใช้เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงานหรือไม่ อย่างไร โดยกำหนดแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ดังนี้

- การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญและส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานอย่างไรบ้าง

โดยทำการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีไปใช้ในองค์กร ในประเด็นของการสร้างความคาดหวังเชิงบวก หาสิ่งดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน ตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย ค้นหาทางเลือกต่าง ๆ ที่ลดผลกระทบและการสร้างความมั่นใจ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...ที่เห็นชัด ๆ คือ ตอนแลกเปลี่ยนเรื่องมองโลกแง่ดี ช่วงโควิดระบาด ทุกคนเหนื่อยมาก เพราะต้องลงพื้นที่ช่วยคนที่เสี่ยงติดเชื้อมาก งานประจำก็ต้องทำ ก็มีเพื่อนบางคนทำเอกสารสำคัญผิด ผิดซ้ำ ๆ ซัดใจหนูมาก แต่สุดท้ายเราก็ให้เพื่อนที่สนิทกับเขาไปสอนเขา ไปบอกกันดี ๆ หนูก็แอบดูอยู่ด้วยแหละ พอเห็นว่าเขาเข้าใจหน้างาน เขาปรับตัว ทำงานเข้าเป้า หนูก็ใจเย็นลง พอคุยกันเรื่องมองโลกดี ๆ ใน workshop หนูจำได้เลย ตอนนั้นโมโหมากพี เพราะอย่างนี้ทำให้หนูใส่ใจในงานมากขึ้น จดจ่อทำให้เป๊ะ เพื่อให้เขาเห็นว่าเราทำได้ดี ให้เป็นตัวอย่าง” (พนักงาน ค)

“...แต่พอมาคลასนี้ของพีแล้ว มันทำให้หนูได้รู้มาก่อนที่เราจะให้อะไรกับคนอื่น เราต้องให้ตัวเราเองก่อน เราต้องดูว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ เรามาที่นี่เพื่อทำอะไร ทุกวันนี้เรามีความสุขแล้ว เราทำดีแล้วหรือยัง ถ้ายังไม่ดี เราก็จะได้เก็บข้อบกพร่องของตัวเองไปพัฒนาต่อไป ทำให้การงานของเรามันง่ายมากยิ่งขึ้นอะไรประมาณนี้นะคะ” (พนักงาน ก)

“...เหมือนเป็นการกระตุ้นความรู้สึกให้เด่นชัด เช่น เรื่องการมองโลกในแง่ดี จากที่เรา มองโลกในแง่ดีอยู่แล้ว ก็มองโลกในแง่ดียิ่งขึ้นไปอีก น้องมองว่า สภาพจิตใจบางอย่าง ถ้าอยากให้มียาว ๆ ใช้นาน ๆ ต้องเติมเข้าไปบ่อย ๆ และให้รู้ตัวว่ากำลังเติม กำลังฝึกนะพี แล้วมันก็ส่งผลทุ่มเทให้บริการของเรา หรืองานในความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้อย่างดี” (พนักงาน ข)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการนำ การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีที่ได้จากโปรแกรมมาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการมองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ รอบตัวในการทำงาน หรือการตอบโต้กับความคิดในแง่ลบ ส่งผลให้เราทำงานได้ง่ายขึ้น จดจ่อกับ การทำงานได้มากขึ้น หรือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความหวัง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำ การพัฒนาความหวังไปใช้ในองค์กร ในประเด็นของการวิธีการที่หลากหลายสู่เป้าหมาย หาตัวช่วยหรือ ทรัพยากรที่สนับสนุนความสำเร็จ ประเมินและจัดทางเลือกที่ไม่เป็นจริง รวมทั้งมีวิธีการที่จะไปสู่ เป้าหมายนั้น ๆ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...ในการอบรมเราได้ทวนเรื่องการตั้งเป้าหมายเยอะเลย แล้วเอามาปรับเปลี่ยนกำหนด ว่า เราทำได้ใหม่ทำด้วยตัวเองก่อน พอเรามาทบทวนตัวเองว่าเพราะอะไรเราถึงทำไม่ได้ เราก็มา วางแผนปรับเปลี่ยนตัวเองได้ แล้วก็ตั้งเป้าหมายใหม่ให้มันไปถึงการที่เราวางไว้เป้าของเราอย่าง เป็นจริง มันช่วยให้จดจ่อกับเป้าที่เป็นจริงเยอะขึ้น” (พนักงาน ก)

“...มีงานบางงานที่เราไม่เคยทำและเราก็ได้รับมอบหมายให้ทำ เราก็พยายามทำด้วย ตัวเอง และทำสำเร็จ เราก็รู้สึกดี เช่น การทำบัญชี พี่ที่ทำงานให้เราศิษย์ภาชี โดยที่ไม่ได้สอนงาน เลย แต่เราก็ทำสำเร็จ คือมีการตั้งเป้าหมายว่าเราต้องฝึก เราต้องทำให้ได้ มีทีมพี่ ๆ ช่วยสนับสนุน ช่วยเราได้มากเลย พอจดจ่อใส่ใจเยอะ งานยิ่งเนียบ” (พนักงาน ข)

“...แต่พอหลังจากการ workshop มันก็ทำให้เราเห็นว่า เราเคยผ่านสถานการณ์แบบนี้ มาแล้ว มันก็เป็นสเต็ปแบบนี้เอง พอเราทำได้ ทำให้เรามีความหวังที่จะทำต่อไปจนถึงเป้าหมาย ที่เราวางไว้ได้อย่างชัดเจน จริง ๆ พอเห็นความสำเร็จเราก็มีความสุข แล้วก็สามารถต่อยอดไป เรื่อย ๆ อย่างมีสติ” (พนักงาน ค)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการนำ การพัฒนาความหวังที่ได้จากโปรแกรมมาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยตั้งเป้าหมายที่ตรงตามความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ในการทำงาน หรือแม้แต่การสร้าง วิธีการเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย เช่น การฝึกทำหรือเรียนรู้งาน เพื่อเอาชนะอุปสรรค เมื่อตั้งเป้าหมาย แล้วทำได้สำเร็จ จึงเกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ในองค์กร ในประเด็นของประสิทธิภาพความสำเร็จ การมีตัวแบบทั้งจากตนเองและผู้อื่น การกระตุ้นให้และรับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และการชื่นชม ดึงอารมณ์เชิงบวก และสร้างความมั่นใจ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...เราได้ไปพัฒนาศักยภาพใหม่ ๆ ได้เห็นชีวิตอีกชีวิตหนึ่งในช่วงที่ลงพื้นที่ช่วยโควิด ชีวิตที่นอกเหนือจากเครื่องคิดเลข และการเดินบัญชีอะไรแบบนี้ มันช่วยทำให้ตัวเองรู้สึก ว่า ตัวเองมีคุณค่า มีการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นแบบที่รู้สึกตอนนี้ พอได้มาทำเข้าอบรมและทำการบ้าน ระหว่างสัปดาห์มันช่วยอธิบายให้ชัดขึ้น” (พนักงาน ข)

“...ใช่ค่ะ แล้วที่สำคัญคือ เคสแต่ละเคสที่เข้ามาแต่ละครั้งจะมาไม่เหมือนกัน เราต้องมีสติทุกครั้งว่าเราจะคุยสไตล์ไหน เช่น คนนี้ชอบคุยแบบเล่น ๆ หรือบางคนชอบแบบเสริมความรู้ทางวิชาการ เราก็จะต้องเข้าหาอีกแบบหนึ่งตามที่เขาต้องการ มันก็จะได้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ซึ่งมันก็เกิดเป็นความสุขทุกวัน เพราะการที่เราอบรมในแต่ละครั้ง เราก็สามารถนำมาใช้ได้ทุกครั้ง จริง ๆ คือ มีการทบทวนทุกครั้ง เช่น ถ้าหากมีเวลาว่างก็จะเอาคู่มือมาอ่านเพื่อเพิ่มทักษะตัวเอง เพราะบางครั้งเราก็ลืมซึ่งมันทำให้เราเรียนรู้ตลอดเวลา” (พนักงาน ค)

“...เราจะไม่ยอมว่าฉันทำไม่ได้นะ ฉันจะไม่ทำ แต่เราจะกลับมาวางแผนกันใหม่ว่าที่เราทำไปมันดีหรือยัง มันพอแล้วหรือ ต้องกลับมาปรับเปลี่ยนแผนที่เคยทำมาแล้วไม่ถึงเป้า มันจะทำให้รู้สึกโอเคดีขึ้น เพื่อน ๆ ก็จะช่วยแนะนำวิธีการต่าง ๆ จริง ๆ ถ้าเราโฟกัสให้มาก ใส่พลัง ใส่ใจให้เยอะ มันทำได้นะ” (พนักงาน ง)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการนำการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ได้จากโปรแกรมมาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการสร้างประสิทธิภาพของความสำเร็จในการทำงาน พัฒนาศักยภาพการทำงานแบบใหม่ ๆ การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มา เป็นแบบอย่างใช้ในการทำงาน จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท และจดจ่อใส่ใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ความหยุดนิ่ง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำการพัฒนาความหยุดนิ่งไปใช้ในองค์กร ในประเด็นของการสร้างสินทรัพย์ จัดการกับความเครียด หลีกเลี่ยงความเสี่ยง ค้นหาทางเลือกเมื่อเผชิญความล้มเหลว ประเมินผลกระทบตามจริงจากความล้มเหลว และการปรับเปลี่ยนหาวิธีการใหม่ ๆ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...มีหลายครั้งที่เครียดมากจากสไตล์การทำงานของเรา กับทีมที่ไม่ค่อยตรงกันอะ เราเน้นทำงานคนเดียวมาก ๆ พอถูกหัวหน้าตำหนิเรื่องนี้เรา fail เลยนะพี่ ไม่อยากไปทำงาน แต่สุดท้ายพอมีสติ คิดทบทวน เพื่อนในทีมมาให้กำลังใจช่วยหาทางออกกัน เราก็ใจเย็นขึ้น ปรับตัว จริง ๆ ทีมช่วยให้เราปลอดภัยตอนลงสวนสาธารณะนะพี่ ไปคุยกับหัวหน้า กับทีม เรากลับมากระตือรือร้นในแบบของเรา ทำงานเป็นคู่ มีเคสส่งเข้าคลินิกตรวจ HIV ตอนนี้ออเคแล้ว” (พนักงาน ง)

“...ใช้ครับ ที่คุยกันใน workshop เรื่องการปรับตัวกับอุปสรรคก็มีเรื่อย ๆ ได้เอาตัวอย่างในห้องเรียนของทั้งเราเองและอีกองค์กรมาใช้ปรับกันเป็นระยะ ๆ เราก็ต้องผ่านมันให้ได้ ถึงไม่มีใครมาสนับสนุน เราก็ต้องผ่านไปให้ได้ นั่นแหละ ก็ต้องทำไปเพื่องาน เพื่อเงินเดือน เพื่อครอบครัว ก็ต้องทำไปอย่างตั้งใจ” (พนักงาน จ)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีการนำการพัฒนาความหยุดนิ่งที่ได้จากโปรแกรมมาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการจัดการกับอุปสรรคหรือความเครียดที่เข้ามา หรือการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ไม่ดี มีการปรับแผนการต่าง ๆ ให้ยืดหยุ่นขึ้น จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้น พุ่มพ และใส่ใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ในส่วนประเด็นของการคัดผู้ให้ข้อมูลหลักเข้าร่วมการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่เพิ่มมากที่สุดและเพิ่มน้อยที่สุดนั้น ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 7 คน พบว่า ไม่มีข้อมูลความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่พอนำมาเป็นผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะอย่างไร

โดยสรุปจากข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานในภาพรวม สามารถยืนยันได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้มีการนำเอาวิธีการพัฒนาทุนจิตวิทยา ทั้งวิธีการที่ได้จากการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความหยุนตัว มาใช้ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งเกิดความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ โดยวิธีการดังกล่าว ช่วยให้เกิดความคงทนของพฤติกรรม

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

การสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้หรือไม่ อย่างนั้นกำหนดแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

- ท่านคิดว่าการที่องค์กรมีการสนับสนุน ให้คุณค่า ให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและใส่ใจในการทำงาน ช่วยให้ประสิทธิผลของโปรแกรมมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานหรือไม่อย่างไร

โดยทำการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

1. ประเด็นการรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในประเด็นของการให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร โดยองค์กรได้สนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องอารมณ์ความรู้สึก ทั้งการให้กำลังใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...จริง ๆ หนูรู้สึกว่าหนูเป็นคนตัวเล็ก ๆ คนหนึ่ง แต่ก็คือพอเราถูกเลือกเข้าร่วมอบรมได้รับความสำคัญ รู้สึกแบบใจฟู ซึ่งทำให้เราอยากตอบแทนกลับไปด้วยการขยัน ทำให้ทุก ๆ วันดี คนเราอาจจะผิดพลาดกันได้ แต่หนูก็จะพยายามทำให้มันเต็มที่มากที่สุด การได้รับการซัพพอร์ตแบบนี้ทำให้เราใจฟู จากที่เรามีปัญหาอยากออกจากงาน เราก็คจะรู้สึกคิดหนักว่าเรายังไม่อยากจะตรงนี้ไปเลย” (พนักงาน ข)

“...เกี่ยวกับการให้กำลังใจค่ะ สมมุติว่าเราอยากทำอะไรเขาก็ไม่ได้ว่าอะไรไม่เคยว่า หากทำไม่ได้ก็ค่อยว่ากันอีกทีหนึ่งอยากจะทำอะไรก็ทำเลย มันเหมือนเวลาที่เราไปเจอเขาแบบนี้แล้วเขาพูดคำว่าขอบคุณนะมันเป็นคำพูดที่เหมือนเป็นการเติมพลังให้กับเรา” (พนักงาน ง)

“...ถามเรื่องความห่วงใยความใส่ใจ ผมคิดว่าที่นี้โอเคแล้วครับผม ก็คือความใส่ใจ พนักงานครับผม แล้วก็คอย support พนักงานอยู่ครับผม ยิ่งพอได้อบรมที่เกี่ยวข้องกับการมีความหวัง การมองโลกแบบดี ๆ ผมรู้สึกว่าได้เติมพลังในการทำงานมากขึ้น” (พนักงาน ช)

“...เรามีกลุ่มงานภายใต้กลุ่มไลน์ กลุ่มอินเนอร์ต่าง ๆ โดยเราพยายามสร้างแรงบันดาลใจเรื่อย ๆ ในการให้ไปแอดชั่นในการทำงาน เพื่อความเติบโต ในความยั่งยืน ในการชมเชย ในการทำงานร่วมกัน เป็นผืนที่กำลังสร้างความสามัคคีกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถ้าถามว่ามีแอดชั่นใหม่ ต้องบอกว่ามีทุกวันแต่มันจะมีเป็นระดับในการสร้างบันดาลใจ และการสร้างพลังทุก ๆ การทำงาน” (ผู้บริหาร ซ)

“...และอีกอย่างหนึ่งคือพี่ จะสื่อสารกับเขาในไลน์เป็นนัยยะให้เขารู้ทุกสถานการณ์ว่า สถานการณ์ตอนนี้เรามีเรื่องภาคภูมิใจ เราก็ภาคภูมิใจด้วยกันนะ ซึ่งความภูมิใจมันไม่ได้เกิดจากพี่คนเดียว แต่ความภูมิใจนั้นมันเป็นของพวกเราทุกคน เวลาจะชื่นชมหรือเวลาที่ถูกลืออะไรที่มันโดดเด่น มันก็เกิดมาจากความภาคภูมิใจของพวกเรานะ” (ผู้บริหาร ฉ)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรม ร่วมกับการรับรู้การให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้องค์กรทางองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีความห่วงใยใส่ใจในการทำงาน ให้กำลังใจในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ประเด็นการรับรู้ว่าคุณกรให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีการนำการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในประเด็นของการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรได้สนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการทำงาน ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่เขาคุยกันก่อน แล้วพี่ผู้บริหารจะสรุปประเด็นให้ในกลุ่มว่า ตอนนี้อะไรเราเจอปัญหาอะไรบ้าง ได้ร่วมช่วยเสนอวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกคนรับทราบปฏิบัติตาม มีการสื่อสารที่ไหลเวียน ช่วยให้ทุกคนเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ในคลาสของพี่ที่เราได้สะท้อนเรื่องเป้าหมาย ปัญหา บทเรียนที่ผ่านมา ทางออกทางแก้ มันช่วยให้เราเชื่อมั่นในความสามารถที่เราสู้ได้ โดยเฉพาะช่วงโควิดที่เจอปัญหาเยอะมาก” (พนักงาน ค)

“...เยอะมาก workshop นี้ได้คุยกันเรื่องการเสริมพลังใจกันเยอะค่ะ สมมติเรามีปัญหาทางออกอะไรไม่ได้เรื่องงาน ก็จะไปปรึกษาพี่ ๆ เขาก็จะให้คำแนะนำดี อย่างเช่นครั้งที่แล้วแม่หนูป่วยเป็นมะเร็ง ก็ไปแจ้งพี่เขาเข้าใจ พี่เขาก็ให้หยุดงานได้เลยไปเฝ้าแม่ก่อน หยุดงานแบบไม่หักเงินเดือน ให้แม่เราหายดีก่อน บางงานที่หนูต้องทำจริง ๆ พี่ ๆ ก็ช่วยส่งข้อมูลให้เราทำงานระหว่างดูแลแม่ได้” (พนักงาน ง)

“...อย่างเช่น ถ้าพูดถึงเงินขวัญถุงปีใหม่สงกรานต์ตรุษจีนอย่างนี้ ที่อื่นอาจจะไม่มี แต่จะองค์กรมีให้ ซึ่งเงินส่วนนี้มาจากการที่ไปประชุมณะคะ พี่ ๆ เอมมากกระจายให้น้อง ๆ ส่วนอาหารเมื่อก่อนจะทำกับข้าวกินกันเองแต่พอสถานการณ์โควิด พี่จะให้เงิน ไม่ให้จับกลุ่มกัน ก็คือดูแลน้อง ๆ เหมือนเดิมค่ะ การดูแลแบบนี้มันช่วยให้เราใส่ใจในบริการที่เราให้กับผู้มารับบริการได้มากเลยคะ การอบรมนี้มันทำให้เห็นภาพที่องค์กรช่วยเราชัดเจนขึ้น” (พนักงาน ก)

“...การสนับสนุนในเรื่องการให้โอกาสแล้วก็เงินเดือนสมน้ำสมเนื้อเป็นการทำงานที่มีระบบที่ถูกต้องเพราะเป็นแบบครอบครัวจริง ๆ อะคะถึงแม้ว่าจะมีอะไรนิด ๆ หน่อย ๆ บ้างแต่เราก็ไม่ยึดติดอะไรมากมายเราก็ทำตามหน้าที่ของเราให้ตรงตามเป้าหมายเราจึงรู้สึกมีความสุขจากการทำงานที่ผ่าน ๆ มา” (พนักงาน ค)

“...ก็จะมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบันทึกข้อมูล มี Notebook ให้ มีโทรศัพท์ให้ มีค่าโทรศัพท์ให้ เพราะว่าเดือนนึงติดตามเคสเยอะมาก” (พนักงาน ฉ)

“...เราจะมีภาระแบ่งแผนออกไป โดยเราจะมีภาระกระตุ้นทางออนไลน์คนทำงานอย่างไร คนที่ทำงานแบบ Work From Home จะต้องกระตุ้นอย่างไร หรือต้องให้ทุกคนอบรมเรียนรู้ว่า ความรู้ผู้มารับบริการแบบไหน และส่งถึงทรัพยากรให้เขาแบบไหน” (ผู้บริหาร ช)

“...ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ไม่เกิดให้กระทบกระเทือนต่อรายได้ของเขา แต่เรายังมีการสนับสนุน ในส่วนของชุดตรวจให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน และยังมีประกันโควิดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนอีกด้วย ซึ่งใน ส่วนของเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ แต่สำหรับผู้รับบริการเราจะต้องพยายามให้ผลกระทบ น้อยที่สุด โดยหากเขาเดินทางไม่ได้เราจะใช้ระบบออนไลน์ มาปรับใช้ หรือแม้กระทั่งยาต่าง ๆ และฮอร์โมน” (ผู้บริหาร ช)

“...คือถ้าเขาอยากได้อะไรบอกมาแล้วพี่ก็ไม่เคยรีรอที่จะอนุมัติ พี่ก็อนุมัติให้นะคะ พักยา เอ่อ...นี่เพิ่งอนุมัติที่จะซื้อรถให้เขาใช้ในการเดินทางที่จะต้องไปอรัญประเทศ นี่ก็อนุมัติให้ที่จะใช้ เดินทางและใช้ในการส่งต่อผู้รับบริการ เพราะรถเก่ามันเริ่มไม่ดีแล้ว ก็เป็นห่วงเขาเรื่องความ ปลอดภัย เขาก็แจ้งมา พี่ก็โอเค พี่ก็หารถ ก็เพิ่งอนุมัติซื้อรถแต่ว่าเป็นรถมือสองนะคะ เอาไว้ใช้ ทำงานให้” (ผู้บริหาร ฉ)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิง บวกร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถบ่งถึงอย่าง ชัดเจนได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่ได้เข้า ร่วมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้มีการนำเอาวิธีการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน สำหรับการมองโลกในแง่ดีนั้น ผ่านข้อมูลที่แสดงถึงการคิดถึงแต่ด้านดี เสมอเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีมุมมองว่าสิ่งที่ไม่ดีเป็นเรื่องชั่วคราวและจะผ่านไป และไม่ตำหนิ ตนเอง รวมถึงการมองเป็นช่องทางในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเข้มแข็งในงานต่อไป ในส่วนของ ความหวังนั้น พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดพลังจูงใจทางบวกไปสู่งานที่ได้ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ หากเจออุปสรรคก็สามารถคิดหาทางเลือกอื่น ๆ อย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ การสะท้อน ประสิทธิภาพโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นสามารถที่ จะทำงานที่ท้าทาย รวมทั้งพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งตอบสนองต่อประเด็นการรับรู้ ความสามารถของตนเองอย่างชัดเจน และในส่วนของความหยุดตัวจากข้อมูลที่ได้รับ จะเห็นถึง ความเชื่อมโยงที่ชัดเจนต่อการปรับสภาพจิตใจให้กลับคืนมาเป็นปกติ และสามารถทำงานได้ดี เช่นเดิม และได้สะท้อนถึงประสบการณ์ที่ยากลำบากต่าง ๆ มาปรับใช้เมื่อเจอเหตุการณ์ยาก ๆ

เกิดขึ้นซ้ำอีกอย่างจดจ่อใส่ใจ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ ตามที่โปรแกรมได้ถูกออกแบบมา เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกไปใช้ในงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้คุณค่า ความสำคัญ การช่วยเหลือ และใส่ใจในการปฏิบัติงาน จะยิ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้น

จากข้อมูลที่ได้ข้างต้นเห็นได้ชัดว่า หากองค์กรได้มีการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการทำงาน ทั้งการให้คุณค่าและความสำคัญ เช่น การให้กำลังใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจ เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เบี้ยเลี้ยง เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งค่าประกันสุขภาพ และค่าเดินทาง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ

การสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและขัดขวางต่อประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยกำหนดแนวคำถาม ดังนี้

- ท่านมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อการทำงานของท่าน เป็นอย่างไร

- ท่านคิดว่าโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอุปสรรคใดบ้างที่ท่านเห็นว่าควรแก้ไขเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยทำการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุน

1. ความเป็นอิสระในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นั่นคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน องค์กรจะต้องให้อิสระในการทำงาน ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เนื่องจากการทำงานกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร แสดงถึง การเข้ามาทำงานอาสาสมัครและเป็นการทำงานเพื่อผู้อื่น การให้เป็นอิสระในการทำงาน ไม่เข้ามาควบคุมการทำงาน จะยิ่งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้มาก ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...องค์กรให้เราเป็นตัวของตัวเอง การที่เราเป็นอะไรที่เป็นตัวของตัวเอง เป็น LGBT ได้อย่างสบายใจ เราก็จะมีความสุขในการทำงานพอเรามีความสุขเราก็เต็มที่กับมัน องค์กรไม่ได้ปิดกั้น ห้ามทำอย่างนั้นห้ามทำอย่างนี้ ห้ามทำสีผม ห้ามทำอย่างนู่น ห้ามทำอย่างนี้ คือ องค์กรไม่ได้ห้ามเพราะฉะนั้นการเป็นตัวของตัวเองพอเรามีความสุขก็ส่งเสริมให้เราอยากมาทำงานเรามีความสุขได้คุยกับคนอื่นอะไรอย่างนี้อะคะ” (พนักงาน ก)

“...เราต้องบริหารตัวเอง เช่น ถ้าสมมุติว่าเราไปถึงศูนย์ 28 ก่อน 8:00 น แล้วเมื่อถึงเวลา 15:00 น ก็ยังไม่เสร็จ และถ้าหลังจากที่เราให้บริการเสร็จจากตรงนั้นแล้ว เราก็สามารถกลับบ้านได้เลยเพราะถือว่าชั่วโมงการทำงานของเราครบแล้ว แต่ถ้าเราไปส่งเคสใกล้ ๆ ที่สำนักงาน และเสร็จเร็ว เราก็เข้ามาที่สำนักงานได้ เพื่อกลับมาลงบันทึกข้อมูล การติดตาม ส่งต่อเคส” (พนักงาน ข)

2. การได้พัฒนาตนเอง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นั่นคือ การได้พัฒนาตนเอง เนื่องจากการทำงานต้องช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายทางอัตลักษณ์และแตกต่างกันไป ดังนั้น การได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความคล่องตัวและทำงานได้ง่ายขึ้น ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...อย่างแรกก็คือความรู้เบื้องต้นเรื่องของ Counselors ทักษะการให้คำปรึกษา อะไรประมาณนี้คะแล้วก็จะเกี่ยวกับการจ่ายยาซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงาน แต่จะมีโมทีฟ 8 การพูดเกี่ยวกับการพูดโน้มน้าวให้กลุ่มเป้าหมายสนใจ ใส่ใจการดูแลสุขภาพอะไรอย่างนี้ หลังจากนั้นก็จะมีการสอบเทียบความรู้การทำงานส่งเสริมสุขภาพของกรมควบคุมโรค ของ IHRI เพื่อที่จะใช้ใบประกาศนียบัตรใบเซอร์มารับการทำงานของเรา” (พนักงาน ก)

“...เรามีเสริมเรื่องการพัฒนาและการอบรม S M I สนับสนุนในเรื่องความรู้หรือกันเพิ่ม เพราะตอนนี้นั้นก็ต้องมีการมันก็ต้องมีการสอบเทียบอบรมเพิ่มสก็ลทำให้เรารู้สึกว่ามีวุฒิภาวะมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในทุก ๆ ปี” (พนักงาน ค)

“...เขาก็จะมีอย่างเช่น การอบรมเรื่อย ๆ ครับ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และกรีฟรชความรู้ เราของเราไปครับ อบรมเรื่องเอชไอวี เอดส์ การเจาะเลือด เรื่องสิทธิความเท่าเทียมอะไร โดย อบรมเรื่อย ๆ เป็นระยะ ๆ” (พนักงาน จ)

“...ทุกคนจะต้องได้รับการอบรมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นคนเก่าหรือคนใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เอชไอวี เรื่องยาต้าน ยาเพิร์ฟ เรื่องการตรวจ ส่วนมากจะเป็นหัวข้อการอบรมตามที่ฝ่ายบริหาร จัดการให้ครับ เช่น ล่าสุดอบรมเรื่องฮอร์โมนที่โรงแรมมณเฑียรค่ะ แล้วก็เรื่องการส่งต่อเคสค่ะ หากมีเรื่องไหนใหม่ ๆ ก็ต้องไปเรียน ไปอบรมค่ะ” (พนักงาน ฉ)

3. งานมีความยืดหยุ่น

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของ โปรแกรมที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นั่นคือ งานที่มีความยืดหยุ่น เนื่องจากการทำงาน ค่อนข้างมีความยืดหยุ่น ต้องช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ และด้วยสถานการณ์โควิดที่เข้ามา ทำให้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการทำงานไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกอยาก เข้ามาทำงาน ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...พวกเราทำงานบนพื้นฐานของความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ เพื่อประโยชน์ของผู้มา รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้เรียนในเรื่องการหยุ่นตัว มันทำให้เรารู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงาน มันน่าทำงานมากขึ้นนะคะ” (พนักงาน ก)

“...ใช่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ อย่างเช่น สถานการณ์โควิด เราก็ต้องเปลี่ยนระบบใหม่ เปลี่ยนเป็นการใช้ออนไลน์ การให้คำปรึกษาเสร็จแล้วก็มีการส่งแบบ Express ไม่ต้องรอฟังผลจะ มีการส่งผลให้ทาง Line หากมีผลที่ผิดปกติทางเราก็จะโทรแจ้งโดยมีการขอเบอร์โทรศัพท์และ Line ที่ชัดเจน” (พนักงาน ค)

“...ตลอดค่ะ บางทีก็จะมีเกือบทุกเดือนเลย บางอย่างก็มีแบบนัดคุยรายอาทิตย์ก็มีค่ะ ถ้าเกิดมันไม่ได้เป็นไปตามแผน ก็คือเราก็จะต้องปรับแผน ก็คือตอนนี้ถ้ารู้ว่าร้านนวด ผับบาร์ปิด ก็จะทำให้ห้องทำแบบออนไลน์กันเพิ่มขึ้นเปลี่ยนจากการลงภาคสนามเป็นการทำออนไลน์มากขึ้น เราจะเข้าถึงห้อง ๆ ยังไงบ้าง” (พนักงาน ง)

“...เรื่องการออกไปนอกสำนักงาน เราจะมีภาระแจ้งหัวหน้าครับ และเวลาที่เราจะออกไปส่งต่อน้องตั้งแต่เช้า ทางหัวหน้าครับเขาก็อนุญาตว่าถ้าสมมุติว่าถ้าวันไหนที่เราไปแต่เช้า และถ้าเสร็จจากที่โรงพยาบาลแล้ว เราก็ไม่ต้องเข้ามาในคลินิกก็ได้ จะได้กลับไปพักผ่อน” (พนักงาน ช)

4. การได้รับสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของโปรแกรมที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นั่นคือ การได้รับสวัสดิการ การได้รับสวัสดิการของพนักงานแสดงถึงความใส่ใจในตัวพนักงาน ทั้งตรวจสุขภาพประจำปี มีโบนัส เงินพิเศษ เงินสำรองเพื่อช่วยเหลือพนักงาน ทั้งยังมีนโยบายชวากลางวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความต้องการงานและมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานต่อไป ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...ในขณะที่ covid ระบาดคนอื่นต้องวิ่งหาประกันหาโน่นหานี้ให้ตัวเองปลอดภัยที่สุดพี่ (ชื่อผู้อำนวยการ) บอกว่าให้บัญชีทำประกันให้น้องทุกคน น้องไม่ต้องทำอะไรน้องอยู่เฉย ๆ อันนี้คือ สิ่งที่องค์กรดูแลประกันกลุ่มรายปีมีให้ ประกันสังคมมีให้ ถึงแม้ว่าเราจะจ่ายเอง แต่องค์กรก็ support ให้เราครึ่งหนึ่งจากที่เราต้องจ่ายเองทั้งหมด อีกอย่างหนึ่งก็คือ พอลสิ้นปีมาตรวจสุขภาพประจำปี ก็คือเราไม่ต้องจ่ายเงินสักบาทเพราะพี่(ชื่อผู้อำนวยการ) เป็นคนหาทุกสิ่งทุกอย่างมา” (พนักงาน ก)

“...การที่เป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไร ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายฟรี แล้วเราจะได้รับได้อย่างไร จนตัวเองได้เป็นเจ้าของงานบัญชีก็ให้เห็นว่า มีการสนับสนุนจากแหล่งทุน ซึ่งทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และทำให้มีโบนัสและเงินพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น หรือพนักงานบางคนประสบปัญหา องค์กรก็จะมีเงินสำรองเพื่อช่วยเหลือพนักงานอีกด้วย ซึ่งทำให้เรารู้สึกว่า มันดีไปหมด” (พนักงาน ข)

“...มีเงินรายปีคะถ้าสมมุติว่าเราทำเป็นรายปี รายครั้งมีบ่อยมากคะสมมุติทำกิจกรรมนี้ โอเคผลตอบรับดีเยี่ยมกิจกรรมทำสำเร็จจุลวงก็จะมีค่าขนมให้หรือจะพาไปกินข้าว นอกจากนี้ยังมีนโยบายชวากลางวันให้ด้วย” (พนักงาน ช)

5. การทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นั่นคือ การทำงานเป็นทีม ด้วยลักษณะงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน จำเป็นต้องมีการประสานความร่วมมือจากหลายแผนกหลายฝ่าย เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างลุล่วง ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้งานไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...ได้เยอะมากค่ะ เช่น การทำงานเป็นทีมต้องทำงานอย่างไรให้ถึงเป้าหมายที่เรากำหนด การช่วยเหลือว่าต้องเข้าถึงเขาอย่างไร ใน workshop นี้ช่วยสะท้อนทีมเวิร์คได้ชัดเจนมาก ๆ โดยเฉพาะทีมภาคสนามที่ร่วมมือกับทีมสนับสนุนได้ชัดเจนในการแก้ปัญหาค่ะ” (พนักงาน ง)

“...สำหรับงาน ผมก็ทำเต็มทีในส่วนหน้าที่ของผมที่ได้ทำได้รับมอบหมายครับ ผมจะทำในส่วนตรงนี้ให้มันลุล่วงไปด้วยดีจะมีทางทีมช่วย support ด้วยครับ ในเรื่องที่เราไม่สามารถที่จะทำคนเดียวได้อย่างครับ ทางทีมแคร์จะทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่แล้วครับผม” (พนักงาน ช)

ปัจจัยอุปสรรค

1. การแบ่งปันประสบการณ์

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งนี้อาจเป็นตัวขัดขวางประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นั่นคือ การแบ่งปันประสบการณ์ เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงทำให้ต้องลดการพบปะเจอกันตัวต่อตัว จึงทำให้ไม่เห็นอวัจนภาษาต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการสื่อความ เช่น สีหน้า ท่าทาง และเวลาที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอาจจะน้อยเกินไป ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“...อยากให้ทุกคนมาแชร์ประสบการณ์กันมากกว่านี้ แต่หนูก็เข้าใจว่ามันอาจจะเป็นข้อมูลเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล อย่างเช่น หนูคิดว่ามันทำแบบนี้มันโอเคอยู่แล้ว แต่ถ้าหนูได้ฟังทัศนคติคำตอบของคนอื่น ๆ หนูคิดว่ามันน่าจะเอามาคิดเอามาใช้ประโยชน์กับหนูได้อีกระดับหนึ่งก็ได้” (พนักงาน ก)

“...อยากเสริมในช่วง covid ถ้าเกิดเราได้คุยกันเป็นทีม อบรมในห้องแล้วคุยกัน มันได้แลกเปลี่ยนได้เยอะขึ้น เวลามันน้อยไป กิจกรรมการแลกเปลี่ยนคุยกันให้มีกิจกรรมเยอะขึ้น ไม่อยากให้คุยแบบออนไลน์ มันคุยลำบาก บางคนก็ไม่ได้พูดไม่ได้คุยอะไรเลย” (พนักงาน ค)

“...คิดว่าถ้ามีครั้งหน้าแบบตัวต่อตัวแบบนี้ หนูว่ามันน่าจะสนุกกว่าออนไลน์ ถ้าแบบตัวต่อตัวมันจะแบบสนุกสนานมากกว่า” (พนักงาน ง)

สำหรับข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและขัดขวางต่อประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้พัฒนาตนเอง งานมีความยืดหยุ่น การได้รับสวัสดิการ และการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยอุปสรรค อาจจะเป็นเรื่องของการแบ่งปันประสบการณ์ที่ยังมีน้อยเกินไป ซึ่งควรแก้ไขโดยเพิ่มเวลาในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะทำให้ประสิทธิผลของโปรแกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ” เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามแนวคิดของเครสเวลล์ และพลาโน คลาร์ก (Creswell & Plano Clark, 2011) ในแบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แล้วเสริม (Complementarity) ด้วยผลวิธีการเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในประเด็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อร่วมการ อธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานให้ มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นและเป็นรวบรวมองค์ความรู้จากบริบทของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่น ผู้ปฏิบัติงานในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนก เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เท่า ๆ กัน พบว่า 1) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีจำนวนเท่ากันคือ 9 คน (ร้อยละ 45.0) และทั้ง 2 กลุ่ม มีเพศชายและเพศหญิง ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน 2) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่มี อายุ 31-40 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 10 และ 11 คน (ร้อยละ 55.0 และ 70.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน 3) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในจำนวน ที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 8 และ 12 คน (ร้อยละ 40.0 และ 60.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม สำเร็จ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน และ 4) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีจำนวน 13 และ 12 คน (ร้อยละ 65.0 และ 60.0 ตามลำดับ) และทั้ง 2 กลุ่ม มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ในจำนวน ที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการจัดกลุ่มเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ให้มี ลักษณะใกล้เคียงกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2. ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบทั้งในด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจของกลุ่มทดลองหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และลดลง/เพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะติดตามผล 1 เดือน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มควบคุมหลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลง โดยลดลง/เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากระยะก่อนการทดลอง

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

3.1) การแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness: SK) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) โดยข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ จะมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (Byrne, 2010; Hair et al., 2010) ซึ่งพบว่าการศึกษานี้มีค่าความเบ้ (Skewness) ไม่เกิน 1.841 (ค่าสัมบูรณ์) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน 3.724 (ค่าสัมบูรณ์) จึงทำให้ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ดังนั้น ข้อมูลจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2) ตรวจสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วม (Homogeneity of variance-covariance matrices) จากการตรวจสอบโดยใช้วิธีทดสอบ สถิติบ็อกซ์ (Box's M Test) ในแต่ละกลุ่มตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น กลุ่มติดตามผล ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรตาม พบว่ามีความเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงถือว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังนั้นจึงจะนำไปใช้ทำการทดสอบสมมติฐานต่อไป

3.3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลจะไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงแบบพหุ (Multicollinearity) ซึ่งไคลน์ (Kline, 2005) แนะนำไว้ว่าหากค่า r ที่ได้ มีค่ามากกว่า .85 อาจจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงแบบพหุขึ้นมาได้ อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดหลังการทดลอง) กับด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดระยะติดตามผล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .840$) ส่วนคู่ตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความกระตือรือร้น (วัดก่อนการทดลอง) กับด้านการทุ่มเทอุทิศ (วัดก่อนการทดลอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .648$) โดยสรุปผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไม่เกิดภาวะ Multicollinearity ของตัวแปรที่ทำการศึกษา สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น

4. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะก่อนการทดลอง เป็นการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของตัวแปรจัดกระทำที่ใช้ในการวิจัย ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรตามบางตัวที่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงเลือกวิเคราะห์ทั้งที่เป็น Multivariate และ Univariate ในการตรวจสอบครั้งนี้ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilk's lambda = .970, $F = .370$, $p = .775$) แสดงว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรก่อนการทดลองที่เท่าเทียมกัน และเมื่อพิจารณาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสามด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรทั้งสามด้านก่อนการทดลองที่เท่าเทียมกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 “พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

5.1.1 ในระยะหลังการทดลอง พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilk's lambda = .207, $F = 46.003$, $p < 0.001$) แสดงว่า คะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านในระยะหลังการทดลอง ระหว่างพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ($F = 54.979$, $p < 0.001$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 134.927$, $p < 0.001$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 31.479$, $p < 0.001$) เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni จากผลการเปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.345, 3.673 และ 1.774 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

5.1.2 ในระยะติดตามผล พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilk's lambda = .252, $F = 35.679$, $p < 0.001$) แสดงว่า คะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านในระยะติดตามผล ระหว่างพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ($F = 64.472$, $p < 0.001$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 112.798$, $p < 0.001$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 74.500$, $p < 0.001$) เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.539, 3.359 และ 2.729 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

5.2 “พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาชีวิต” โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

เมื่อพิจารณาจากค่าการทดสอบ Sphericity พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ มีค่า Mauchly's W เท่ากับ .919, .608 และ .905 ตามลำดับ ซึ่งมี 2 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความจดจ่อใส่ใจ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ จึงใช้การประมาณค่า Sphericity Assumed ส่วนด้านการทุ่มเทอุทิศ มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ ดังนั้น จึงใช้การประมาณค่า Huynh-Feldt โดยวิธีการปรับแก้ที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก (Haverkamp & Beauducel, 2017)

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ พบว่า มีค่า F เท่ากับ 48.336, 98.684 และ 39.342 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ในแต่ละช่วงเวลายังน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนั้น จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันในงาน จากการวัด 3 ครั้ง พบว่า ในระยะหลังการทดลอง และระยะก่อนการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 2.348, 3.824 และ 1.899 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง สำหรับในระยะติดตามผล และระยะก่อนการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 2.417, 3.158 และ 2.603 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง และในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลอง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนในระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพัน ไม่แตกต่าง

จากหลังการทดลอง แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะหลังการทดลอง และทำให้เกิดความคงทนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างรายบุคคล กับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian, gay, bisexual and transgender: LGBT) ในองค์กรพัฒนาเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน เพื่ออธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้มีการนำเอาวิธีการพัฒนาทุนจิตวิทยา ทั้งวิธีการที่ได้จากการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความหย่อนตัว มาใช้ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งเกิดความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ โดยวิธีการดังกล่าว ช่วยให้เกิดความคงทนของพฤติกรรม

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้มีการนำเอาวิธีการพัฒนาทุนจิตวิทยา มาใช้ในการทำงาน ผนวกกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้คุณค่าและความสำคัญ เช่น การให้กำลังใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจ เช่น การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เบียดเบียน เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งค่าประกันสุขภาพ และค่าเดินทาง ซึ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้น ทั้งความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ

สำหรับข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและขัดขวางต่อประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้พัฒนาตนเอง งานมีความยืดหยุ่น การได้รับสวัสดิการ และการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยอุปสรรค อาจจะเป็นเรื่องของการแบ่งปันประสบการณ์ที่ยังมีน้อยเกินไป ซึ่งควรแก้ไขโดยเพิ่มเวลาในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะทำให้ประสิทธิผลของโปรแกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัย เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 “พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ในระยะหลังการทดลอง พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.345, 3.673 และ 1.774 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน ประกอบกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรม สามารถบ่งชี้ได้ว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก สามารถสร้างและพัฒนาให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเชิงบวก ที่ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีพลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ใส่ใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ความทุ่มเทมุ่งมั่นต่องาน นั่นคือ การช่วยเหลือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ยังมีข้อค้นพบเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ทำงานประสบความสำเร็จ การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งสะท้อนได้จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่จะเห็นได้ว่า ภายหลังการทดลอง มีการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน โดยคะแนนเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง พิจารณาได้จากค่าขนาดอิทธิพลที่อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

สามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งเกิดความกระตือรือร้นในงาน มีการทุ่มเทอุทิศให้กับงาน และเกิดความจดจ่อใส่ใจกับงานที่ทำได้มาก

จากผลในระยะหลังการทดลองดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างแท้จริง โดยเป็นผลมาจากกระบวนการออกแบบ สร้างและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตั้งแต่การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลือกโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital Intervention: PCI) ของลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2010) ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ การฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน หรือการฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย ในการวิจัยครั้งนี้ ปรับเรียงลำดับองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกใหม่ โดยนำเอาการพัฒนามองโลกในแง่ดีมาใช้เป็นองค์ประกอบแรกในการฝึกอบรม เนื่องจากพัฒนามองโลกในแง่ดีซึ่งตอบสนองต่อบริบทการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเฉพาะ จากการที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งถูกกดทับ ถูกละเมิดตีตราและเลือกปฏิบัติ การเข้าไม่ถึงบริการที่พึงได้รับเหมือนเช่นคนทั่วไป รวมทั้งลักษณะการใช้ชีวิตของกลุ่มพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความโน้มเอียงไปในการมองหาสิ่งดีที่อยู่รอบตัว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการมองโลกในแง่ดี เพื่อพัฒนาการสร้างความสามารถ ความมั่นใจ ความคาดหวังเชิงบวก เป็นจุดสนใจในการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงในเชิงบวกในครั้งแรก 2) กิจกรรมการพัฒนาความหวัง ได้แก่ การฝึกออกแบบเป้าหมาย การสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค 3) กิจกรรมการพัฒนารับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ การได้รับแบบอย่างที่ดี และ 4) กิจกรรมการพัฒนาความหย่อนตัว ได้แก่ การฝึกจัดการกับความเครียด การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี เป็นต้น ซึ่งแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีลักษณะเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งเชิงบวกของบุคคล มีลักษณะที่เป็นสภาวะ (State-like) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมรอบตัว สามารถนำไปพัฒนาได้ รวมทั้งทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กรในเชิงบวกได้ (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans et al., 2007; Da et al., 2021) โดยโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการพิสูจน์จากหลักฐานเชิงประจักษ์มากมายว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (Da, He, & Zhang, 2020; Luthans et al., 2010; จารุวรรณ ยอดระซัง, ศรัณย์ พิมพิทอง, และสุภาศุภร์ จันประเสริฐ, 2564) รวมทั้งผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมโดยใช้แนวคิดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ซึ่งการฝึกอบรมถือว่าเป็น

กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งช่วยให้บุคคลเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชูชัย สมิติโกกร, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟอร์เรร่า (Ferreira, 2016) กล่าวถึง การฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่ได้วางแผน และเป็นระบบในการได้มา ปรับเปลี่ยน และ/หรือพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อที่จะบรรลุและ/หรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง รวมทั้งการสรุปประเด็นเชื่อมโยงไปสู่การเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รวมทั้งได้ออกแบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน นำประสบการณ์การทำงานในสถานการณ์จริงมาประยุกต์กับเนื้อหาในกิจกรรม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมในแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ กิรติกร บุญส่ง และหันทกานต์ กุลวชิราวรรณ์ (2561) ซึ่งใช้วิธีการอบรมด้วยหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning) ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการออกแบบ วางแผน และดำเนินการตลอดทั้งโครงการ วิธีการพัฒนาเน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน เน้นให้เกิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง วิธีการคือ บรรยายอย่างมีส่วนร่วม ระดมสมอง กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ และฝึกปฏิบัติ ถกเถียงอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน และเรียนรู้จากกรณีศึกษา และการสรุปประเด็นการเรียนรู้ให้เกิดการเชื่อมโยง และนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เข้าอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการอบรมผ่านการประเมินผล มีความพึงพอใจต่อการดำเนินหลักสูตรฝึกอบรม และมีเจตคติในการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

1.2 ในระยะติดตามผล พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความเชื่อมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.539, 3.359 และ 2.729 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความเชื่อมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจาก

อิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน โดยเมื่อผ่านไป 1 เดือน ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ลดลงหรือเพิ่มขึ้นไม่มาก แต่ก็ยังมีคะแนนแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา สุทธิเนียม (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการดูแลปกติ สำหรับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิคการให้การปรึกษากลุ่มแบบการรู้คิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavior Therapy: CBT) และการให้การปรึกษาแบบมุ่งเน้นคำตอบ (Solution-focused counseling) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละประมาณ 1.30 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยา และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นั่นคือ บุคคลที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ก็จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Daswati et al., 2022; Firdaus, 2019; Kang & Busser, 2018; Karatepe & Talebzadeh, 2016; Qin et al., 2021; Rathnayake & Zhixia, 2018; Simons & Buitendach, 2013; Wang et al., 2017; Yang et al., 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยของแวนอิงเกอร์เดน แบคเกอร์ และเดิร์กส์ (Van Wingerden, Bakker, & Derks, 2016) ได้ศึกษาการทดสอบโปรแกรมพัฒนาความต้องการและแหล่งทรัพยากรในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาชีพด้านสุขภาพ จำนวน 67 คน ซึ่งสุ่มเข้ากลุ่มทดลอง 43 คน และกลุ่มควบคุม 24 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมพัฒนาความต้องการและแหล่งทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย แบบฝึกหัดที่มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล แหล่งทรัพยากรในงาน และความต้องการในงาน สำหรับการเพิ่มแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resources) จะใช้แบบฝึกหัดเพื่อเพิ่มระดับความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความหยุนตัว ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลอง กลุ่มการทดลองมีความแตกต่างกันในตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยิ่งพบอีกว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของโมวาฮีดี และคณะ (Movahedi et al., 2018) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์

ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานของพยาบาล จำนวน 64 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวนกลุ่มละ 32 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีกิจกรรมทั้งสิ้น 10 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง (2 ครั้ง ต่อสัปดาห์) แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว โดยสื่อที่ใช้ ได้แก่ สไลด์ ภาพ และวิดีโอ สำหรับ มิติต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ในด้าน ความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ มากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สมมติฐานที่ 2 “พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุน จิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่ยืด” โดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนใน ระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพัน ไม่แตกต่างจากหลังการทดลอง แสดงให้เห็นว่า โปรแกรม การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะ หลังการทดลอง และทำให้เกิดความคงทนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ยังคงมีอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรูวรรณ ยอดระพี และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง บนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยบุคลากรได้รับโปรแกรมที่ใช้ฐานแนวคิดทุนจิตวิทยา เชิงบวก เมื่อบุคลากรได้รับโปรแกรมหดงกล่าว จนเสร็จสิ้นโปรแกรม แล้วเมื่อผ่านไป 2 สัปดาห์ พบว่า มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานโดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของรัสเซียและสตอยคโวา (Russo & Stoykova, 2015) ที่ได้ศึกษา โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า เมื่อผ่านไป 1 เดือน ได้ติดตามผลด้วยแบบวัดทุน จิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างยังคงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก หรือเกิดความคงทนของทุนจิตวิทยาเชิง บวกในตัวบุคคล ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลยกิตติ (Chaleoykitti, 2014) ที่ได้ศึกษาการ พัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนา ด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะ ติดตามผล และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของจางและคณะ (Zhang et al., 2014) ที่ได้ศึกษา

โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มพนักงาน พบว่า เมื่อพนักงานได้รับโปรแกรมการพัฒนาด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวกแล้ว พนักงานมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนได้รับโปรแกรม รวมทั้งเมื่อได้ติดตามผลผ่านไป 3 เดือน พนักงานยังคงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ได้เรียนรู้และพัฒนาด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งถือว่าเป็นศักยภาพที่เป็นจุดแข็งภายในตัวบุคคล เมื่อเกิดแรงจูงใจภายในบุคคลแล้ว ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและความคงทนของพฤติกรรมได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนอีกว่า องค์กรได้มีการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการงาน ทั้งการให้คุณค่าและความสำคัญ (เช่น การให้กำลังใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่) รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจ (เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เบี้ยเลี้ยง เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งค่าประกันสุขภาพ และค่าเดินทาง) ซึ่งเป็นไปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังคงอยู่ ทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความคงทนของพฤติกรรมเกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป 1 เดือน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของหยางและคณะ (Yang et al., 2020) ที่ได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานของแพทย์ชาวจีน พบว่า บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกอันจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งสนับสนุนด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ด้านการทำงาน จะช่วยให้บุคคลมีแหล่งทรัพยากรภายในบุคคล เกิดคุณลักษณะจุดแข็งเชิงบวกในการทำงาน สามารถต่อต้านสถานที่ทำงานที่ใช้ความรุนแรงและการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในงานได้

อย่างไรก็ดี จากข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่น ๆ ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ การได้รับสวัสดิการที่ดี รวมทั้งลักษณะการทำงานเป็นทีม เป็นคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบผลว่า องค์กรที่สนับสนุนความเป็นอิสระในงาน งานมีความยืดหยุ่น การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการได้รับสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น (Fletcher, 2019; Hoole & Hotz, 2016; Malinowska et al.,

2018; Mansor & Hossan, 2021; Weideman & Hofmeyr, 2020) และควรพิจารณาพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยให้ความสำคัญกับการแบ่งปันประสบการณ์ความคิดเห็นมากขึ้น จะทำให้พนักงานมองเห็นภาพของการทำงานที่มีความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในงานได้มากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยข้างต้น และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ยืนยันได้ว่า โปรแกรมที่พัฒนาด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิผลสำหรับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ช่วยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของการเกิดความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในงานที่มากขึ้น

ข้อสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากงานวิจัยชิ้นนี้และมีความสำคัญในการประยุกต์ใช้ในองค์กร คือ การพัฒนาให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันนั้น สามารถพัฒนาผ่านการอบรมเพื่อสร้างเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เกิดขึ้น ไปพร้อม ๆ กับการที่องค์กรสนับสนุนพนักงานผ่านการให้คุณค่า ให้ความสำคัญ ให้ความช่วยเหลือและใส่ใจ ซึ่งการมีอยู่และประยุกต์ใช้ของทั้งสององค์ประกอบที่ปฏิสัมพันธ์กันในองค์กรจะช่วยให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานขึ้นอย่างชัดเจน

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. สำหรับการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ เสนอแนะให้ผู้ดำเนินการวิจัยหรือนักปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรปรับเปลี่ยนเนื้อหาบางประเด็นให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและปัจจัยแวดล้อมเพื่อเสริมศักยภาพ โดยเฉพาะตัวอย่างหรือกรณีศึกษาที่นำมาเป็นประเด็นสนทนา ประเด็นท้าทาย ในโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และควรผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นด้วย

2. สำหรับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไม่ได้ทำการวัดด้วยแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพียงแต่ตรวจสอบการจัดกระทำจากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วม หรือไปงานใบกิจกรรมเท่านั้น จึงไม่สามารถแน่ใจได้ว่า การพัฒนาในแต่ละกิจกรรม กลุ่มตัวอย่างจะเกิดการพัฒนาในด้านนั้น ๆ จึงอาจมีการตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

3. งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบการจัดกระทำ (Manipulation check) แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของวิธีการทดลอง จึงได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) โดยขอความร่วมมือให้กลุ่มทดลอง รวมทั้งผู้บริหารองค์กรไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนหนึ่งใดของการฝึกอบรมด้วยการบอกเล่า หรือในรูปแบบอื่น ๆ ตลอดระยะเวลา

การฝึกอบรมและหลังจากฝึกอบรมไปแล้วไม่น้อยกว่า 60 วัน และเมื่อฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยขอจัดเก็บเอกสารประกอบการฝึกอบรม ไปงานระหว่างสัปดาห์ทั้งหมดกลับคืน เพื่อมิให้ข้อมูลหรือเนื้อหาของ การฝึกอบรม ล่วงรู้ไปยังกลุ่มควบคุมภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ประการที่หนึ่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้องค์กรพัฒนาเอกชนควรนำโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนไปประยุกต์ใช้ เพื่อที่จะสนับสนุนให้พนักงานในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้น มีความทุ่มเท และจดจ่อใส่ใจที่จะนำไปสู่การทำงานที่จะสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามที่พนักงานและองค์กรได้วางเป้าหมายไว้

ประการที่สอง ฝ่าย/แผนกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถนำโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นี้ไปปรับใช้เป็นพื้นฐานการดำเนินการ โดยเฉพาะให้อยู่ในโครงสร้างของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการถูกเขียนเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการและมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะจุดแข็งในเชิงบวกที่นำไปสู่พฤติกรรมขององค์กรที่พึงปรารถนา เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้

ประการที่สาม ในขั้นต้นแนวทางการส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานควรดำเนินการผ่านการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารองค์กร เพื่อพิจารณาถึงจุดร่วมพื้นฐานในการสอดแทรกทุนจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในการดำเนินโครงการ เพราะตัวองค์กรมักจะมีต้นทุนแนวทางจิตวิทยาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้วในระดับหนึ่ง เช่น การบริหารในเชิงครอบครัว การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบอิสระ เป็นต้น โดยที่การประยุกต์ใช้จะไม่ได้เริ่มต้นจากศูนย์ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการใช้เวลานานขึ้นในการทำความเข้าใจ รวมทั้งที่จะนำไปสู่การปฏิเสธในการยอมรับในที่สุด

ประการที่สี่ การมีตัวแทนผู้บริหารและแกนนำพนักงานที่สนใจและเห็นความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานควรดำเนินการผ่านเป็นจุดคานงัดที่อาจนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ เนื่องจากการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้เป็นเรื่องใหม่ในการบริหารงานพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร การมีคณะทำงานที่เข้าใจ มีทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติในการพัฒนาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งการมีความพร้อมในทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณในการจัดกิจกรรม การมีผู้เชี่ยวชาญมาช่วยให้องค์ความรู้และแนวทางที่สำคัญต่าง ๆ การพัฒนาคู่มืออย่างง่ายสำหรับคณะทำงานที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหารและแกนนำพนักงาน และที่สำคัญคือ การขับเคลื่อนดำเนินการต้องอาศัยการมี buy-in จากผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

ประการที่ห้า ในการดำเนินการประยุกต์ใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานนั้น การดำเนินการผ่านแกนนำที่เข้าใจในแนวคิดซึ่งผ่านการอบรมอย่างเข้มข้น โดยอิงกับการใช้วิธีการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-assisted Learning Strategies) ที่ทำหน้าที่หนุนเสริม กำกับกระบวนการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ติดตามรวมทั้งเป็นทีมช่วยประเมินผลจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมตลอดช่วงของการดำเนินการ

ประการที่หก การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เพราะฉะนั้นการออกแบบการสนับสนุนทั้งทางด้านการเงิน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์ของและทรัพยากรที่สอดคล้องกับบริบทของลักษณะทางประชากร ทัศนคติ แนวทางการทำงาน และความต้องการเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงอย่างยั้งยอด รวมทั้งการสื่อสารให้พนักงานในองค์กรรับทราบการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะช่วยให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเป็นทีมเดียวกันอย่างเข้มข้น

ประการที่เจ็ด ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบถึงการสะท้อนสถานการณ์การอุบัติใหม่ของโรคระบาด เช่น COVID-19 หรือ สถานการณ์ความเปราะบางอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ที่อาจหมายรวมถึงการบริหารองค์กร การพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ การฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน หรือการฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย 2) กิจกรรมการพัฒนาความหวัง ได้แก่ การฝึกออกแบบเป้าหมาย การสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค 3) กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ การได้รับแบบอย่างดี และ 4) กิจกรรมการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว ได้แก่ การฝึกจัดการกับความเครียด การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี เป็นต้น สามารถใช้เป็นพื้นฐานการ

พัฒนาสภาวะจิต เพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งในการรับมือกับปัญหาและความท้าทายอย่างมีทิศทาง

ประการที่แปด ในประเด็นของการทำงานสนับสนุนกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ การหลากหลายทางเพศ องค์การพัฒนาเอกชนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ ทั้งในฐานะผู้ให้บริการให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และผู้รับบริการเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่สามารถทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาที่มีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเท และจดจ่อใส่ใจกับได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปกติแล้ว ลักษณะหรือรูปแบบการจ้างงานในองค์กรพัฒนาเอกชน มักเป็นการทำงานในระยะสั้น-กลาง พนักงานที่มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงาน แสดงถึงความใส่ใจกับงานรักที่จะทำงาน พนักงานก็จะทุ่มเทความสามารถของตนเองไปยังการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถดำเนินงานพัฒนาในแต่ละโครงการในการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประการที่เก้า องค์การพัฒนาเอกชนที่ดำเนินการฝึกอบรมควรให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือ ติดตามอย่างต่อเนื่องต่อพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากปัญหาอุปสรรคหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การขาดความต่อเนื่องในการทำงาน มีแนวโน้มเปลี่ยนสายงานไปทำงานประเภทอื่น รวมทั้งพบปัญหาหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน ช่วยทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนยังคงทำงานให้กับองค์กร ขจัดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถทำให้การปฏิบัติงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ประการแรก งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งเมื่อจัดแบ่งกลุ่มบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความเป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ก็อาจทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างกันไป

ประการที่สอง งานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรในระดับทีม เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ทำงานเป็นโครงการ ๆ ซึ่งมีลักษณะของการร่วมมือประสานงานสอดคล้องกับทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในระดับบุคคล อาจมีความแตกต่างกับความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับทีม

ประการที่สาม ควรมีการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) ที่มีการติดตามประเมินผลจากการฝึกอบรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยติดตามการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านั้น ซึ่งจะให้เห็นพัฒนาการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ประการที่สี่ ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรผลอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จากการใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งอาจเป็นตัวแปรผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ได้ เช่น สุขภาวะ เป็นต้น

ประการที่ห้า ควรมีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้มีระยะเวลาดำเนินการที่มากขึ้น หรือมีกิจกรรมเนื้อหาที่มากขึ้น นอกจากนี้ อาจทำการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะติดตามผลที่นานขึ้น เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อให้แน่ใจว่าเกิดการคงทนของทุนจิตวิทยาเชิงบวก รวมไปถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน

บรรณานุกรม

- Aybas, M., & Acar, A. C. (2017). The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 363-372.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to Go from Here: Integration and Future Research on Work Engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (pp. 181-196). NY: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. NY: W.H. Freeman.
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2019). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. NY: Routledge.
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-9S), Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1017.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook*

of Positive Psychology. (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.

Chaleoykitti, S. (2014). The model construction for developing positive psychological capital among professional nurses under the Ministry of Defense, Thailand. *Journal of Health Research*, 28(6), 427-432.

Chaleoykitti, S., & Thaiudom, A. (2017). The Effect of Positive Psychological Capital Program on Retention of Nurses. *Journal of Southeast Asian Medical Research*, 1, 58-62.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.

Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work Engagement and Its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 1, 47-71.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). LA: SAGE.

Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: Daily online self-learning method and randomized controlled trial design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8754.

Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: A three-wave cross-lagged study. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15, 1-13.

Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskander, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-19

Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement:

A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.

Du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). The Role of Psychological Capital in the Relationship Between Authentic Leadership and Work Engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, a1007.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhammer, F., Vandenberghe, C., Sucharsk, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisory Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Ferreira, A. P. V. G. (2016). Training and development in organizations: Start at the beginning. In C. Machado, & J. P. Davim (Eds.), *MBA: Theory and application of business and management principles*. (pp. 105-121). Switzerland: Springer International Publishing.

Firdaus, N. R. (2019). The role of Positive Emotion as a Mediator Between Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(2), 85-104.

Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226.

Grobler, A., & Joubert, Y. T. (2018). Psychological capital: Convergent and Discriminant Validity of a Reconfigured Measure. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), a1715.

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Educational International.

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement be Discriminated from Job Involvement and Organizational

- Commitment. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Haverkamp, N., & Beauducel, A. (2017). Violation of the sphericity assumption and its effect on type-I error rates in repeated measures ANOVA and multi-level linear models (MLM). *Frontiers in Psychology*, 8, 1841.
- Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), a1317.
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing Work Engagement: The Roles of Psychological Capital, Authentic Leadership, and Work Empowerment. *Leadership & Organizational Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). Impact of Service Climate and Psychological Capital on Employee Engagement: The Role of Organizational Hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.
- Karatepe, O. M., & Talebzadeh, N. (2016). An Empirical Investigation of Psychological Capital Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 55, 193-202.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). In the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have'? *Sustainability*, 11, 1050.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). NY: Guilford Press.
- Kotzé, M. (2018). The Influence of Psychological Capital, Self-Leadership, and Mindfulness on Work Engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279-292.
- Kulikowski, K. (2017). Do We All Agree on How to Measure work engagement? Factorial Validity of Utrecht Work Engagement Scale as a Standard Measurement Tool – A Literature Review. *International Journal of Occupational Medicine and*

Environmental Health, 30(2), 161-175.

- Kulikowski, K. (2019). One, Two or Three Dimensions of Work Engagement? Testing the Factorial Validity of the Utrecht Work Engagement Scale on a Sample of Polish Employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 241-249.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.
- Liu, L., Xu, X., Wu, H., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Associations of Psychological Capital, Demographic and Occupational Factors with Cigarette Smoking Among Chinese Underground Coal Miners. *BMC Public Health*, 15, 20.
- Lovakov, A. V., Agadullina, E. R., & Schaufeli, W. B. (2017). Psychometric Properties of the Russian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychology in Russia*, 10(1), 145-162.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. NY: Oxford University Press.
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation to autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 31*(4), 445-458.
- Mansor, Z. D., & Hossan, D. (2021). Effect of team cohesion on employee engagement among the millennials in Malaysia. *International Journal of Entrepreneurship, 25*, 1-18.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Movahedi, D., Oudi, D., & Rad, G. H. M. (2018). Effectiveness of the Luthans's Psychological Program on Job Engagement of Nursing Staff. *Modern Care Journal, 15*(3), e83227.
- Munir, F., Houdmont, J., Clemes, S., Wilson, K., Kerr, R., & Addley, K. (2015). Work Engagement and Its Association with Occupational Sitting Time: Results from the Stormont Study. *BMC Public Health, 15*, 30.
- Noe, R. A. (2012). *Employee Training and Development* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory, 3*, 248-292.
- Ott, A. R., Haun, V. C., & Binnewies, C. (2018). Negative Work Reflection, Personal

- Resources, and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 110-123.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Pompuang, L., Buresuwan, P., Sarnswang, S., & Lupanachokdee, W. (2019). A Causal Model of Psychological Capital and Job Resources, with Work Engagement as a Mediator, Affecting Flow at Work of Teachers Under the Secondary Educational Service Area 3 Office. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 8(1), 119-130.
- Prateapusanond, A. (2017). Management of NGO/INGO in Thailand: Development, Practices, Concerns and Recommendation. *National Defence Studies Institute Journal*, 8(3), 24-29.
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The role of work engagement in the association between psychological capital and safety citizenship behavior in coal miners: A mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9303.
- Rathnayake, K. K. N. P., & Zhixia, C. (2018). Bankers' Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Job Engagement. *International Journal of Arts and Commerce*, 7(3), 99-112.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Rogers, G. (2007). *Adult learning* (5th ed.). Buckingham: Open University Press.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. (pp. 56-68). NY: Oxford University Press.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.
- Russo, S. D., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329-347.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. NY: Pocket Books.
- Shin, I., Hur, W., & Kang, S. (2018). How and When Are Job Crafters engaged at Work?

International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(10), 2138.

- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am Engaged, I Feel Good, and I go the Extra-Mile: Reciprocal Relationships Between Work Engagement and Consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 117-125.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organisational Commitment Amongst Call Centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), a1071
- Smithikrai, C. (2019). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 14-31.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Song, R., Sun, N., & Song, X. (2019). The Efficacy of Psychological Capital Intervention (PCI) for Depression from the Perspective of Positive Psychology: A Pilot Study. *Frontiers in Psychology*, 10, 1816.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A Psychometric Analysis of the Utrecht work Engagement Scale in the South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 62-70.
- Stoykova, P. S. (2013). *Developing Psychological Capital: Test of a Training Intervention with Bulgarian Students and Professionals*. (Master's Thesis). Instituto Universitário de Lisboa, Lisbon.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (pp. 54-68). NY: Psychology Press.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Torabinia, M., Mahmoudi, S., Dolatshahi, M., & Abyaz, M. R. (2017). Measuring

- Engagement in Nurses: The Psychometric Properties of the Persian Version of Utrecht Work Engagement Scale. *Medical Journal of The Islamic Republic of Iran*. 31: 15.
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work Engagement Among Community Health Workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 33(1), 41-46.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A Test of a Job Demands-Resources Intervention. *Journal of Managerial Psychology*. 31(3), 686-701.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 20(2), 207-217.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of Occupational stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement Among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, 2017, 1-11.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The Role of Quality of Work Life as Mediator: Psychological Capital and Work Engagement. *Humanities & Social Sciences Review*. 7(6), 447-463.
- Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, a1209.
- World Bank. (2018). *Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand in 2018*. Washington, DC: World Bank Thailand.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,

82, 183-200.

Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of Job Satisfaction and Work Engagement. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(3), 248-265.

Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Frontiers in Public Health*, 8, 149.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2011). Psychological Capital: Meaning, Findings and Future Directions. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. (pp. 17-27). NY: Oxford University Press.

Yu, Y., & Liu, Q. (2016). The Effect of Psychological Capital and Organizational Support on Innovational Behavior and Silence Behavior of Technical Innovation Personnel in Strategic Emerging Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 732-740.

Zhang, X., Li, Y., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). A structural reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of Chinese employees. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 503-515.

กนกวรรณ สังห์รณ์, เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล, และอภิรดี นันทศุภวัฒน์. (2560). การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 44(4), 134-144.

กฤษฎา ฉัตรวิไล, และณัฐรุจฉิมิ โรจนินิรุตติกุล. (2562). ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 300-320.

กาญจนา สุทธิเนียม. (2561). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 32(1), 17-32.

กীরติกร บุญส่ง, และหันทกานต์ กุลวชิราวรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนใน

การขับเคลื่อนองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(3), 125-137.

จารุวรรณ ยอดระฆัง, ศรัณย์ พิมพ์ทอง, และฐาตุศกร์ จันประเสริฐ. (2564). ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 13(2), 85-104.

ชนมน สุขวงศ์. (2560). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา*. (ปริญญาณิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 655-667.

ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2557). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชคสันต์ อยู่สิงห์, และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(2), 60-78.

ณัฐชนา ไชยพงศ์, และธีรภัทร กุโลภาส. (2562). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิศ. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 33-52.

ณัฐภูมิ อรินทร์. (2555). *การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (ปริญญาณิพนธ์ วท.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ดวงจันทร์ เดชรักษา, ศุภวดี บุญญวงค์, วรณีย์ ลิ้มอักษร, นรา บุรณรัช, ณัฐชยา สุานีสร, และอุษา เหมตะศิลป์. (2555). การศึกษาการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้าง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร. *วารสารปาริชาติ*, 25(1), 112-119.

ดุสิต ชาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 18-32.

ธัญญา ญาณภักดี, และพัทรียา หลักเพชร. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการดำรงรักษาบุคลากรนักบินของสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 26(1), 82-101.

นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, สุดาธรัตน์ สารสว่าง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และวารุณี ถิ่นไชยดี. (2562).

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *วารสารพยาบาล สงขลานครินทร์*, 39(3), 90-102.

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง. (2560). *เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ*. (ปริญญาานิพนธ์ ป.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

ปาณิสรา จรัสวิญญู, สุจินดา เจียมศรีพงษ์, วศิน เหลี่ยมปรีชา, และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 12(1), 107-123.

ปิลันธนา แป้นปลื้ม, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 55-67.

เปรมิศา บุญเกิด, และรัชนีวรรณ วณิชยถนอม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 41(2), 148-169.

พรเทพ จันทกรมล, และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาคแห่งหนึ่ง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 24(2), 81-98.

พัชรา โพธิ์ไพฑูริย์, และสิริพร เตชะเลิศสุวรรณ. (2563). ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านไอที. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 37(1), 51-77.

ไพฑูริย์ อ้นตระกูล, ยุทธนา ไชยจุฑกุล, และอดิลา พงศ์ยี่หล้า. (2561). โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มซีเมนต์และวัสดุก่อสร้าง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 24(1), 125-146.

ภาณุ ปัดนุกำพล, และกฤษฎดา เขียววัฒน์สุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(1), 138-151.

มงคล เอกพันธ์. (2562). อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและคุณภาพการบริการของปลัดประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 17(1), 118-131.

ลัดดาวัลย์ กลิ่นเจริญ. (2560). สิ่งที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 11(23), 187-202.

วรรณช วงศ์เจริญ, ปราวณี มีหาญพงษ์, และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 23-31.

วรัญญา แดงสนิท, และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(2), 307-319.

- วศิน เพชรพงศ์พันธ์, จิรายุ รัตนบวร, และภัทริกา ชินช่าง. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจดวงตราการเข้าเมือง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 11(2), 193-205.
- วัฒน์ บุญกอบ. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เกียรติอาเซี่ยน บุ๊คส์ จำกัด.
- วิทย์ญา วัฒนโณ. (2556). *ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง*. (ปริญญาโท ค.ด. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วิวรรธณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร, และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร*, 47(1), 361-373.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ*, 30(2), 65-81.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสุวรรณ จรรยา. (2550). พัฒนาการและบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนไทย. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 3(1), 85-116.
- ศักรระกีย์ วรวัฒน์ประิญา. (2563ก). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าจังหวัดระยอง. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 26(2), 15-29.
- ศักรระกีย์ วรวัฒน์ประิญา. (2563ข). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(2), 30-43.
- ศุภชัย วิชชาวุธ, และศรีเรือน แก้วกังวาน. (2562). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก

ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาพนักงานขายในกลุ่มธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข.*, 12(1), 1-21.

สงกรานต์ เลิศศุภวงศ์, และอริสา ส้ารอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 240-248.

สมหญิง ลมูลพัคตร์. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโท วท.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ดวงค์ เสวตวัฒนา. (2558). การฝึกอบรมและพัฒนาในภาครัฐและเอกชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 3(2), 1-11.

สุมินทร เป้าธรรม. (2554). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสาร มทร. อีสาน ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 4(1), 37-55.

หัสบดีนทร์ เต็มทรัพย์, และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับและความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้น ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 12(5), 1534-1551.

องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.

อรพินทร์ ชูชม. (2557). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรรถเดช อุณหเลขกะ, และอิสระ บุญยะฤทธิ. (2563). ลักษณะริเริ่มแบบผู้ประกอบการและผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยา: อิทธิพลสื่อที่มีตัวแปรปรับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- และความผูกพันต่องาน. *วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร*, 12(1), 59-83.
- อรอนงค์ ต้อยแสน, และพิมพ์ชนก เครือสุคนธ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน. *วารสารการสื่อสารมวลชน*, 6(1), 130-172.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง, และฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล. (2560). รายงานการวิจัยฉบับที่ 178 เรื่อง อิทธิพลของจิตวิทยาเชิงบวก และบรรทัดฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและสุขภาพะครอบครัวโดยส่งผ่านความรอบรู้ด้านสุขภาพของครอบครัวยุคใหม่ในชุมชนกึ่งเมือง: การวิจัยผสมวิธี. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรีย์ มานะกิจ, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 12(6), 2267-2282.
- อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์, ชัญญา ลีศักดิ์พ่าย, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2562). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(1). 140-164.
- อัสนีภรณ์ อรรถพิธ, และศยามล เอกะกุลานันต์. (2561). อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(5), 59-79.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล | บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ | บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนยศ สุมาลัยโรจน์ | ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. แบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
2. โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงาน
องค์การพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

แบบสอบถาม เรื่อง

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
ของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ โดยผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอรบกวนขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้จากความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อเพื่อการนำข้อมูลของท่านไปใช้ประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจะถือว่าข้อมูลที่ท่านให้มาเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยและนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาที่มีค่าและความคิดในการตอบคำถามครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงรู้สึกขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือของท่านไว้ ณ ที่นี้

นายชาติวุฒิ วัจวล
นิสิตปริญญาเอก ปรัชญาคุณภิรมย์
สาขาจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม เรื่อง
การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านเพียงข้อเดียว และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

- ชาย
 หญิง
 เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

2. อายุ ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในองค์กรนี้ ปี

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	คำถาม	จริง	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่	ไม่
		ที่สุด		ข้าง	ข้าง	จริง	จริง
				จริง	ไม่		เลย
1	ฉันมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำอยู่เสมอ						
2	ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกมีพลังกายและใจเต็มที่ที่จะทำงาน						
3	ในการทำงาน ฉันมีความเพียรพยายามแม้จะต้องเผชิญอุปสรรคก็ตาม						
4	ฉันรู้สึกตื่นตัวในขณะที่กำลังทำงาน						

ข้อ	คำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
5	ฉันมักไม่ยอมแพ้หรือยกเลิก เมื่อต้องทำงานที่ยาก ทำหาย หรือไม่คุ้นเคย						
7	ฉันรู้สึกว่างงานที่ฉันทำมีคุณค่าต่อตัวฉัน						
8	ฉันพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานอยู่เสมอ						
9	งานที่ฉันรับผิดชอบสร้างแรงบันดาลใจให้กับฉัน						
10	งานที่ฉันทำ ฉันจะต้องทำให้มีคุณภาพที่สุด						
11	เมื่อเกิดปัญหาฉันพยายามใช้ความสามารถเต็มที่ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จ						
12	ฉันยินดีและเต็มใจทำงาน แม้ว่าจะล่วงเลยเวลางานไปบ้าง						
13	ฉันรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ						
14	ฉันมุ่งมั่นในงานที่ฉันทำ						
15	ขณะทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว						
16	จิตใจของฉันจดจ่ออยู่ในงานที่ทำ						
17	ฉันทุ่มเทพลังกายและใจที่มีอยู่ลงไปในงานที่ทำ						
18	ฉันใส่ใจในรายละเอียดและกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน						

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

แนวคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อตรวจสอบเพิ่มเติมว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างไร ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญและส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานอย่างไรบ้าง”

แนวคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรดังกล่าวร่วมกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีส่วนช่วยให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้นได้อย่างไร ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...ท่านคิดว่าการที่องค์กรมีการสนับสนุน ให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและใส่ใจในการทำงาน ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานหรือไม่ อย่างไร”

แนวคำถามเกี่ยวกับข้อสังเกต ข้อค้นพบอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังตัวอย่างคำถามดังนี้

“...ท่านมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อการทำงานของท่าน เป็นอย่างไร”

“...ท่านคิดว่าโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอุปสรรคใดบ้างที่ท่านเห็นว่าควรแก้ไขเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น”



ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

**ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน**

ที่	ข้อความถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 1 ความกระตือรือร้น (Cronbach's Alpha = 0.881)		
1.	ฉันมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำอยู่เสมอ	0.742
2.	ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกมีพลังกายและใจเต็มที่จะทำงาน	0.733
3.	ในการทำงาน ฉันมีความเพียรพยายามแม้จะต้องเผชิญอุปสรรคก็ตาม	0.729
4.	ฉันรู้สึกตื่นตัวในขณะที่ทำงาน	0.715
5.	ฉันมักไม่ยอมแพ้หรือยกมือเมื่อต้องทำงานที่ยาก ทำทนาย หรือไม่คุ้นเคย	0.477
6.	ฉันมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อให้งานสำเร็จ	0.629
องค์ประกอบที่ 2 ความทุ่มเทอุทิศ (Cronbach's Alpha = 0.879)		
7.	ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำมีคุณค่าต่อตัวฉัน	0.828
8.	ฉันพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	0.733
9.	งานที่ฉันรับผิดชอบสร้างแรงบันดาลใจให้กับฉัน	0.867
10.	งานที่ฉันทำ ฉันจะต้องทำให้มีคุณภาพที่สุด	0.657
11.	เมื่อเกิดปัญหาฉันพยายามใช้ความสามารถเต็มที่ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จ	0.552
12.	ฉันยินดีและเต็มใจทำงาน แม้ว่าจะล่วงเลยเวลางานไปบ้าง	0.607
องค์ประกอบที่ 3 ความจดจ่อใส่ใจ (Cronbach's Alpha = 0.888)		
13.	ฉันรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ	0.725
14.	ฉันมุ่งมั่นในงานที่ฉันทำ	0.732
15.	ขณะทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.705
16.	จิตใจของฉันจดจ่ออยู่ในงานที่ทำ	0.719
17.	ฉันทุ่มเทพลังกายและใจที่มีอยู่ลงไปในงานที่ทำ	0.701
18.	ฉันใส่ใจในรายละเอียดและกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน	0.806
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		
Cronbach's Alpha = 0.949		



ภาคผนวก ง
การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น:

1. การแจกแจงเป็นปกติ

กลุ่มทดลอง			
ตัวแปร	ระยะของการวัด	ความเบ้	ความโด่ง
1. ความกระตือรือร้น	ก่อนการทดลอง	-.518	.163
	หลังการทดลอง	-1.175	.750
	ติดตามผล	-1.425	1.648
2. การทุ่มเทอุทิศ	ก่อนการทดลอง	.523	.367
	หลังการทดลอง	-1.359	2.082
	ติดตามผล	-1.841	3.724
3. ความจดจ่อใส่ใจ	ก่อนการทดลอง	.183	-1.431
	หลังการทดลอง	-1.073	.464
	ติดตามผล	-1.305	1.752
กลุ่มควบคุม			
ตัวแปร	ระยะของการวัด	ความเบ้	ความโด่ง
1. ความกระตือรือร้น	ก่อนการทดลอง	.620	-.990
	หลังการทดลอง	.780	-.610
	ติดตามผล	.637	-.754
2. การทุ่มเทอุทิศ	ก่อนการทดลอง	1.417	.835
	หลังการทดลอง	1.032	-.145
	ติดตามผล	1.741	2.613
3. ความจดจ่อใส่ใจ	ก่อนการทดลอง	.913	-.533
	หลังการทดลอง	.600	-1.134
	ติดตามผล	1.029	-.366

2. ตรวจสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วม

ระยะของการวัด	Box's M	P-value	Levene's test	p-value
ระยะก่อนการทดลอง	10.037	.164		
- ด้านความกระตือรือร้น			.102	.751
- ด้านการทุ่มเทอุทิศ			.005	.945
- ด้านความจดจ่อใส่ใจ			.114	.737
ระยะหลังการทดลอง	11.073	.120		
- ด้านความกระตือรือร้น			3.433	.072
- ด้านการทุ่มเทอุทิศ			.599	.444
- ด้านความจดจ่อใส่ใจ			3.326	.076
ระยะติดตามผล	17.490	.014		
- ด้านความกระตือรือร้น			3.320	.076
- ด้านการทุ่มเทอุทิศ			3.991	.053
- ด้านความจดจ่อใส่ใจ			2.857	.099

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

		ระยะก่อนการทดลอง			ระยะหลังการทดลอง			ระยะติดตามผล		
		VG	DD	AS	VG	DD	AS	VG	DD	AS
ระยะก่อนการทดลอง	VG	-	.648**	.661**	.111	.058	.112	.188	.093	.170
	DD		-	.760**	.092	.058	.130	.079	.048	.099
	AS			-	.164	.119	.164	.182	.120	.182
ระยะหลังการทดลอง	VG				-	.782**	.816**	.743**	.755**	.743**
	DD					-	.723**	.794**	.840**	.767**
	AS						-	.712**	.695**	.713**
ระยะติดตามผล	VG							-	.816**	.827**
	DD								-	.834**
	AS									-

หมายเหตุ: VG = ด้านความกระตือรือร้น

DD = ด้านการทุ่มเทอุทิศ

AS = ด้านความจดจ่อใส่ใจ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ

ความเชื่อมั่นผูกพันในงาน	Mauchly' W	Chi-Square	df	p-value
ด้านความกระตือรือร้น	.919	1.515	2	.469
ด้านการทุ่มเทอุทิศ	.608	8.965	2	.011
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	.905	1.790	2	.409





ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองจริยธรรมในการวิจัย



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้พัน
ในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย ชชาติวุฒิ วังวล

หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-097/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 29 มีนาคม 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


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

ออกให้ ณ วันที่ 29 มีนาคม 2564


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

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-097/2564



ภาคผนวก จ
คู่มือดำเนินการ
โปรแกรมการพัฒนาศูนย์จิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ



โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน
องค์การพัฒนาเอกชนด้านความหลากหลายทางเพศ

นายชาติวุฒิชัย วัจกุล
นิสิตปริญญาเอก ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาของโปรแกรม

องค์การพัฒนาเอกชนในประเทศไทยเป็นองค์การเพื่อประชาชน มีขอบข่ายตั้งแต่ด้าน การศึกษา การดูแลสุขภาพ การลดความยากจน ไปจนถึงสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการ ประสานความร่วมมือกับรัฐบาล รวมทั้งมุ่งเน้นประเด็นการเคลื่อนไหวการรณรงค์ต่าง ๆ มากขึ้น (Prateapusanond, 2017) องค์การพัฒนาเอกชนเกิดจากความไม่เป็นธรรมในการจัดการ ทรัพยากรภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งเกิดจากคนในสังคมที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม โดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์กรภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว (ศรีสุวรรณ จรรยา, 2550) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นหนึ่งที่องค์การพัฒนาเอกชนให้ความสนใจกันมากขึ้น ในปัจจุบัน คือ การเลือกปฏิบัติกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ หลายปีที่ผ่านมาทั่วโลก ต่างให้ความสนใจในการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (บุษกร สุริยสาร, 2557) เช่น การถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของหรือการเช่าที่อยู่ อาศัย บริการทางการเงิน ประกันสุขภาพ และเผชิญกับปัญหาอุปสรรคกีดขวางการเข้าถึงบริการ พื้นฐานในหลายด้าน (World Bank, 2018) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นว่ากลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศถือเป็นกลุ่มเปราะบาง เป็นกลุ่มที่สังคมให้คุณค่าต่ำกว่าอัตลักษณ์ความเป็น ชายหญิง ทำให้ขาดโอกาสในการใช้สิทธิ หรือเข้าถึงบริการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ ดังนั้น องค์การพัฒนา เอกชนจึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีความหลากหลาย ทางเพศ

ในปัจจุบัน องค์การพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการตระหนักรู้ถึงสิทธิต่าง ๆ การพัฒนาฐานความรู้ต่าง ๆ สร้าง เครือข่ายกับภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ การชี้แนะทางกฎหมายและนโยบายในการตอบโต้การ แบ่งแยกและความรุนแรงในทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมกัน ทางเพศ สิทธิกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการแบ่งแยกในองค์การสื่อและชุมชน (บุษกร สุริยสาร, 2557) สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นหลักในการทำงานขององค์การพัฒนา เอกชน เป็นสิ่งที่ทำทายเป็นอย่างมากในการดูแลให้ความช่วยเหลือให้เกิดความเท่าเทียมกัน และ จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัย พบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ การขาดความต่อเนื่อง ของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชน เนื่องจากแนวโน้มคนทำงานมักเปลี่ยนสายงานไปทำงาน ประเภทอื่นกันมากขึ้น รวมทั้งพบปัญหาการหมดไฟในการทำงาน (Burn out) จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ตัวองค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งผู้บริหารขององค์การพัฒนาเอกชนมีความต้องการให้เกิด การสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ให้กับพนักงานองค์การพัฒนาเอกชน เพราะผู้บริหารได้สังเกตเห็น

ถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ที่ช่วยทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนยังคงทำงานให้กับองค์กร ขจัดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถทำให้การปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคล มีลักษณะเป็นสภาวะทางจิตในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยแสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการอุทิศทุ่มเท พลังกายพลังใจ ให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีความลื่นไหลในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกทำทนายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว นั่นคือ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จะมีลักษณะของการเติมเต็ม ตรงข้ามกันกับการใช้ชีวิตโดยเปล่าประโยชน์ หรือภาวะหมดใหม่ (Burnout) โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นผูกพันจะเป็นคนที่มีพลังงานสูง และมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่ทำ (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010) โดยความยืดหยุ่นผูกพันให้กับพนักงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มีแนวโน้มลาออกจากงาน (Turnover intention) ทั้งยังส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานทั้งตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท (In-role and extra-role performance) และช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Borst et al., 2019; Kim, Han, & Park, 2019; Smithikrai, 2019) ดังนั้น ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จึงมีส่วนช่วยให้พนักงานยังคงอยู่ในงาน มีพลังในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) ตามแนวคิดของลูธานส์ ยูสเซฟ และอวลิโอ (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior) ซึ่งพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เป็นการศึกษาและประยุกต์จุดแข็งทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นเชิงบวกและขีดความสามารถทางจิตวิทยาที่สามารถวัด พัฒนา และการจัดการเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้ โดยพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกมีเกณฑ์สำหรับตัวแปร ดังนี้ 1) มีฐานทางทฤษฎีและงานวิจัย

2) มีการวัดที่เชื่อถือได้ 3) เป็นเอกลักษณ์เฉพาะในสาขาพฤติกรรมองค์การ 4) มีลักษณะเป็นสภาวะและสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ และ 5) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Luthans, 2002) เมื่อใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นพบว่า ตัวแปรที่เข้าเกณฑ์ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่น (Resilience) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อรวมตัวแปรเข้าด้วยกันนั้นคือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะการพัฒนาทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล และมีลักษณะดังนี้ 1) การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) 2) สร้างการมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต (การมองโลกในแง่ดี) 3) ความมานะอดทนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (ความหวัง) และ 4) เมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรค สามารถยืดหยุ่นและฟื้นคืนกลับมาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (ความยืดหยุ่น) (Luthans, et al., 2007) ดังนั้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก จึงเป็นคุณลักษณะด้านบวกที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่นำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคลได้

จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Du Plessis, & Boshoff, 2018; Wardani, & Anwar, 2019) สอดคล้องกับแนวคิดของสวีทแมนและลูธานส์ (Sweetman, & Luthans, 2010) ที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ที่มีคุณลักษณะจุดแข็งในเชิงบวก จะช่วยให้พนักงานมีพลังใจที่จะทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหาและการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนให้เกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยให้พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น อันเป็นการลงทุนในศักยภาพของมนุษย์ด้วยการลงทุนให้พนักงานเกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ย่อมส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน

สำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า สามารถทำการพัฒนาได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรสภาวะ (State-like) โดยในต่างประเทศมีการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกค่อนข้างมาก พบว่า การลงทุนและพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบันได้เท่านั้น แต่ในอนาคตด้วยเช่นกัน (Luthans, Avey, & Patera, 2008) การพัฒนาให้เกิดทุน

จิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นตัว และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต้องบูรณาการร่วมกัน จึงจะให้ผลที่ดีกว่าตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรมเชิงบวกได้ การมีแหล่งทรัพยากรในเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ในปัจจุบันได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถที่จะจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย (Song, Sun, & Song, 2019) ในประเทศไทยมีการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น งานวิจัยที่ศึกษาผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาล (Chaleoykitti, & Thaiudom, 2017) พบว่า หลังจากได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มทดลองมีการคงอยู่ในองค์การมากกว่ากลุ่มควบคุม แต่ยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มเฉพาะ นั่นคือ กลุ่มพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะเป็นการเติมเต็มให้กับพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนสามารถประยุกต์ใช้ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมและแนวทางการดำเนินกิจกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และนำข้อสรุปที่ได้มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรม โดยพบว่า “การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นผูกพันในงาน”

สำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital Intervention) ทุนจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถพัฒนาได้ เพราะมีลักษณะเป็นสภาวะ สามารถแปรเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม พบว่า มีลักษณะการพัฒนาในแต่ละตัวแปร ทั้งการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี และการพัฒนาความหยิ่งตัว (Luthan, et al., 2010) ดังนี้

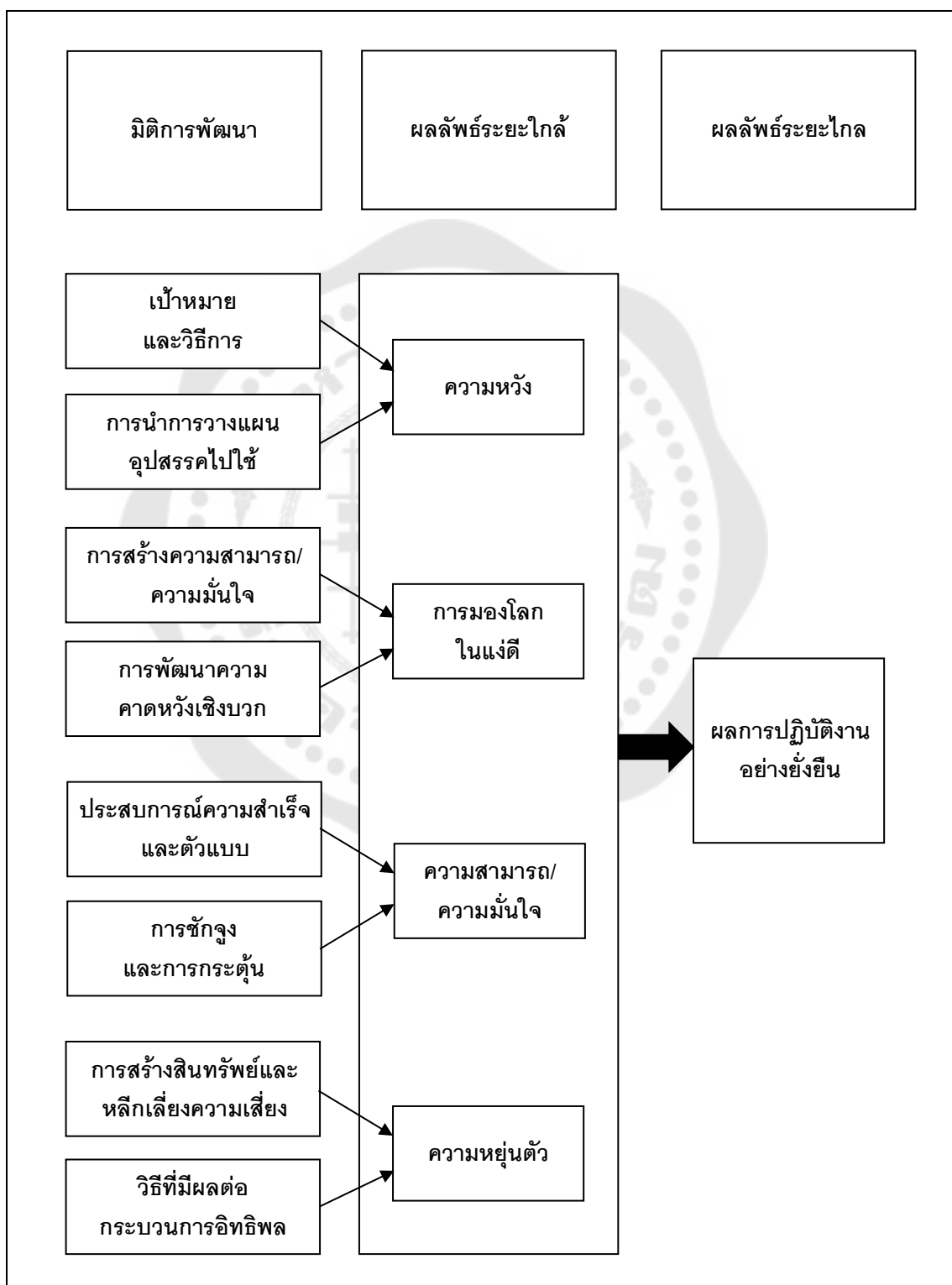
1. การพัฒนาความหวัง เนื่องจากความหวัง ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลัง (Agency) และ 2) การวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย (Pathways) ดังนั้น การพัฒนาความหวัง ใช้วิธีการ 3 วิธีการตามกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ได้แก่ การออกแบบเป้าหมาย การสร้างหนทาง และการเอาชนะปัญหาอุปสรรค

2. การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี แนวคิดการมองโลกในแง่ดี มาจากแนวคิดความคาดหวัง-คุณค่า และรูปแบบวิธีการอธิบายเชิงบวก โดยการมองโลกในแง่ดีที่ตรงกับความเป็นจริง ถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องการ โดยสามารถสร้างการมองโลกในแง่ดี

3. การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีฐานมาจากแบนดูรา (Bandura, 1997) โดยกระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความมั่นใจ ใช้แหล่งการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ประสบการณ์ที่สำเร็จ การใช้ตัวแบบหรือการเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่น การชักจูงทางสังคม และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก รวมทั้งการกระตุ้นทางสรีรวิทยาและ/หรือจิตวิทยา

4. การพัฒนาความหยิ่งตัว การพัฒนาความหยิ่งตัว พิจารณา 3 สิ่งที่สำคัญ คือ ปัจจัยสินทรัพย์ ปัจจัยเสี่ยง และกระบวนการอิทธิพล โดยปัจจัยสินทรัพย์เป็นปัจจัยที่เพิ่มระดับความหยิ่งตัว (เช่น การมีบ้านมั่นคง และมีการศึกษาที่ดี) ปัจจัยเสี่ยงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความหยิ่งตัวในระดับต่ำ (เช่น การอยู่ในบ้านที่มีการทารุณ หรือการขาดพี่เลี้ยง) โดยทั้งสองเป็นสิ่งที่ได้รับมาช่วงอายุยังน้อย และมีความคงที่ตลอดช่วงชีวิต อย่างไรก็ตาม พบว่า ปัจจัยหยิ่งตัวสามารถจัดการได้ พัฒนาได้ และเปลี่ยนแปลงได้ วิธีการการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การเพิ่มสินทรัพย์ (เช่น สามารถทำงานได้) และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรือเหตุการณ์อันเลวร้าย

จากการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการพัฒนาความหวัง การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว สามารถสรุปได้ตามแผนผังการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ดังภาพประกอบ



จากการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ยึดแผนผังการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์ และคณะ (Luthans, et al., 2010) เป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาโปรแกรมฯ โดยประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาความหวัง กิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และกิจกรรมการพัฒนาความยืดหยุ่นตัว โดยกิจกรรมทั้งสี่ประกอบรวมกันเป็น กิจกรรมสำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยกิจกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวทางนี้แล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

จากกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาโปรแกรมดังตาราง 1 กรอบแนวคิดการสร้างกิจกรรม และแนวทางการดำเนินกิจกรรม



ตาราง 1 สรุปกรอบแนวคิดการพัฒนากิจกรรม และแนวทางการดำเนินงานกิจกรรม

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	วิธีดำเนินงานกิจกรรม
กิจกรรม “ละลาย พฤติกรรมและ ปฐมนิเทศ”	1. เพื่อทำความคุ้นเคยและ สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง สมาชิกในกลุ่ม 2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็น กันเองของกลุ่ม	สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัย และผู้เข้าร่วมกิจกรรม และระหว่าง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน	1. แนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อน ระหว่าง และ หลังการฝึกอบรม	- กิจกรรมกลุ่ม - การใช้เกมส์เพื่อการละลาย พฤติกรรม
กิจกรรมที่ 1 “ค้นหาสิ่งบวก และต่อต้าน สิ่งลบ”	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ได้เข้าใจแนวคิดการมองโลก ในแง่ดี 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ ฝึกพัฒนาการมองโลกในแง่ดี	พัฒนาการมองโลกในแง่ดี สำหรับการทำงานของคนบุคคล	1. แนวคิดความคาดหวัง เชิงบวกโดยทั่วไป 2. รูปแบบการอธิบาย การมองโลกในแง่ดี 3. แนวคิดการพัฒนา บุคลิกวิทยาเชิงบวก	- การระดมสมอง - การบรรยาย - การอภิปรายกลุ่ม

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	วิธีดำเนินการ
กิจกรรมที่ 2 “เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย”	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดความหวัง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาความหวัง	พัฒนาความหวังสำหรับการทำงานของบุคคล	1. แนวคิดทฤษฎีความหวัง 2. แนวคิดการพัฒนาทฤษฎีเชิงบวก	- การใช้วิดีโอทัศน์ - การระดมสมอง - การบรรยาย - การอภิปรายกลุ่ม
กิจกรรมที่ 3 “เราทำได้ เราต้องทำได้”	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง	พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับการทำงานของบุคคล	1. แนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคม 2. แนวคิดการพัฒนาทฤษฎีเชิงบวก	- การใช้วิดีโอทัศน์ - การระดมสมอง - การบรรยาย - การอภิปรายกลุ่ม
กิจกรรมที่ 4 “ใจหนา กล้าสู้”	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดความมุ่งมั่นตัว 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกพัฒนาความมุ่งมั่นตัว	พัฒนาความมุ่งมั่นตัวสำหรับการทำงานของบุคคล	1. แนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการ 2. แนวคิดการพัฒนาทฤษฎีเชิงบวก	- การบรรยาย - การระดมสมอง - การอภิปรายกลุ่ม



กิจกรรมครั้งที่ 1

“ละลายพฤติกรรมและปฐมนิเทศ”

“ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ” (Optimism)

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
<p>“ละลายพฤติกรรมและปฐมนิเทศ”</p>	<p>1. เพื่อทำความคุ้นเคยและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม</p> <p>2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองของกลุ่ม</p>	<p>1. วิทยากรแนะนำตนเองและทีมงานและชี้แจงวัตถุประสงค์โดยรวมของโครงการ</p> <p>2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แนะนำตนเองสั้นๆ 1 ประการไปด้วยชื่อเล่นที่จริงจุดเด่นของตัวเอง สิ่งที่ยกให้เพื่อน ๆ ในห้องจำเกี่ยวกับตัวเอง</p> <p>3. วิทยากรให้ผู้ร่วมกิจกรรมทุกคนจับกลุ่มแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มลองหาสิ่งในตัวที่มีเหมือนกันกับสมาชิกในกลุ่มให้ได้มากที่สุด</p> <p>4. สมาชิกในกลุ่มนำเสนอความเหมือนของสมาชิกให้คนอื่น ๆ ฟัง วิทยากรตัดสินโดยใช้จำนวนความเหมือนเป็นเกณฑ์ตัดสินผู้ชนะ</p> <p>5. วิทยากรให้สมาชิกช่วยกันสรุปว่าได้</p>	30 นาที	-	<p>สังเกตพฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ดำเนินกิจกรรม และระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเอง และความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เช่น ชักถาม และพูดคุยอย่างเป็นกันเอง</p>

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
“ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ” (Optimism)	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดการมองโลกในแง่ดี 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้ฝึกพัฒนาการมองโลกในแง่ดี	อะไรจากกิจกรรมนี้ (ตัวอย่างแนวคิดที่ได้) เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรมต่อไป 1. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรม และทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 4-5 คน 2. วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมทำความเข้าใจความหมายของการมองโลกในแง่ดีในมุมมองของผู้เข้าร่วมฯ และแชร์ประสบการณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นจากการมองโลกในแง่ดี 3. วิทยากรนำสู่กิจกรรมหลักโดยแจกใบงานที่ 1 โดยให้นักถึงสถานการณ์การทำงานที่เป็นปัญหา/อุปสรรคที่เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้นกับการทำงาน และกระตุ้นให้นักลงมือในใบงาน ได้แก่	1 ชั่วโมง 30 นาที	- ใบงานที่ 1 - แบบบันทึกการทำงานประจำวัน	1. ประเมินจากการสังเกตในการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. ประเมินจากแบบบันทึกการทำงานประจำวัน ที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการมองหสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน วิธีการคิดตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย วิธีการคาดการณ์อุปสรรคที่จะเกิด และวิธีการหาทางเลือกเพื่อลดผลกระทบ

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>ขั้นต้นของการดำเนินงานกิจกรรม</p> <p>3.1 เหตุการณ์ที่เป็นปัญหา/ อุบัติการณ์ที่เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้น คือเหตุการณ์อะไร เช่น งบประมาณสนับสนุนถูกลด/ตัดจากผู้ให้ทุน, การคุกคามของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ตำรวจขณะลงพื้นที่แจกถุงยางอนามัย และชุดความรู้ต่าง ๆ, การระบาดของ HIV/AIDS ในกลุ่ม LGBT ที่เข้าถึงยาก และหลบซ่อน, การต่อสู้เรื่องสิทธิ หรือ ช่วงการระบาดโรคอุบัติใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อ การลงภาคสนาม เป็นต้น และสาเหตุของความท้าทายคืออะไร</p> <p>3.2 ทำานรู้ลึกอย่างไรเกี่ยวกับเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น และทำานคิดว่า เหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นยาวนานเพียงใด และอาจต้องเผชิญกับเหตุการณ์เลวร้ายอื่น ๆ อีกหรือไม่ อย่างไร</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม</p> <p>3.3 ถ้าเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้นจริง ๆ ท่านจะทำให้เหตุการณ์เลวร้ายนี้มีผลกระทบต่อการดำเนินงานให้น้อยที่สุดด้วยวิธีการใด</p> <p>4. เมื่อแต่ละกลุ่มตอบไปงานเสร็จแล้ว จึงให้ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันสรุปและร่วมกันเรียนรู้เกี่ยวกับกรมของห้างที่ตั้งที่อยู่รอบตัวในการทำงาน การตอบโต้ การมองโลกในแง่ร้าย การคาดการณ์ อุปสรรคที่จะเกิด และการหาทางเลือกเพื่อลดผลกระทบ</p> <p>5. วิทยากรสรุปกิจกรรม และมอบหมายเป็นการบ้านให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวทางไปปฏิบัติและเขียนลงแบบบันทึกการทำงานประจำวัน</p>			

ใบงาน 1

ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ

คำชี้แจง: ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุเหตุการณ์สถานการณ์การทำงานที่เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้น
สาเหตุของเหตุการณ์ดังกล่าว รวมทั้งวิธีลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด

1. ท่านคิดว่าเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้น คือ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าสาเหตุของเหตุการณ์ครั้งนี้ เกิดขึ้นจากอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นยาวนานเพียงใด และท่านคิดว่าอาจต้องเผชิญกับเหตุการณ์เลวร้ายอื่น ๆ อีกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

5. ถ้าเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้นจริง ๆ ท่านจะทำให้เหตุการณ์เลวร้ายนี้มีผลกระทบต่อการทำงานให้น้อยที่สุด ด้วยวิธีการใด

1.

.....
.....

2.

.....
.....

3.

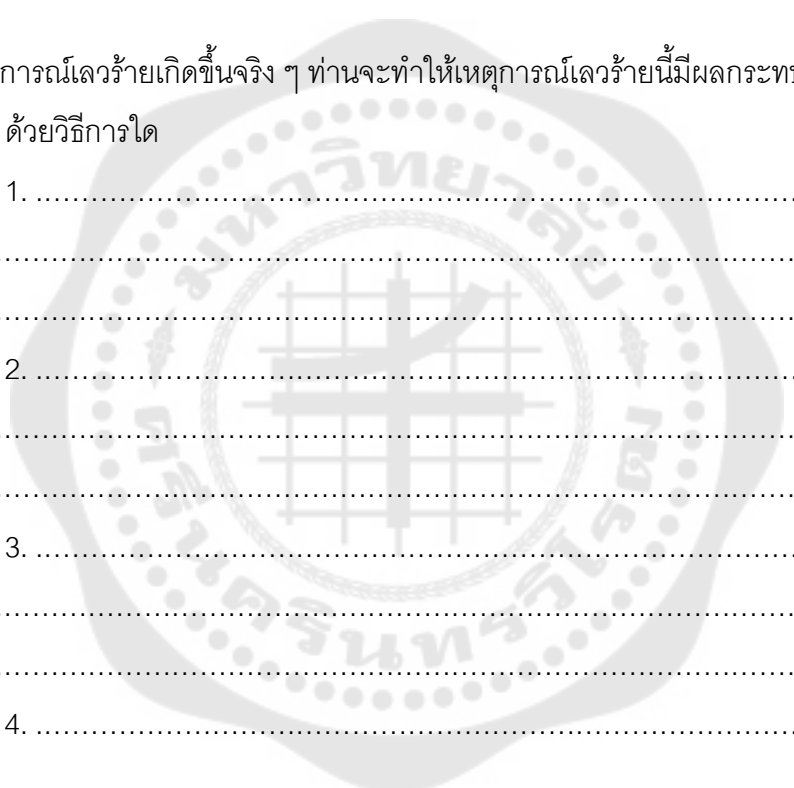
.....
.....

4.

.....
.....

5.

.....
.....



แบบบันทึกการทำงานประจำวัน “ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ” (Optimism)

วันที่

<p>ปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน</p>
<p>สาเหตุของปัญหา/อุปสรรค</p>
<p>ความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น</p>

ปัญหา/อุปสรรคอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา

วิธีการลดผลกระทบที่เกิดจากเหตุการณ์ดังกล่าว





กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
“เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย” (Hope)	1. เพื่อให้ผู้ใช้บริการฝึกรับรู้ความหวัง แนวคิดความหวัง 2. เพื่อให้ผู้ใช้บริการยอมรับพัฒนา ความหวัง	1. วิทยากรทบทวนกิจกรรมในครั้งที่ผ่าน มา และนำเข้าสู่กิจกรรม โดยได้แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน 2. วิทยากรกล่าวนำหนังสือต้นกำเนิดศึกษา เรื่อง Empower your dream... พลังแห่งความหวัง และเปิดหนังสือ ให้ชม ผลิตโดย ตลาดเหล็กทรัพย์ แห่งประเทศไทย https://www.youtube.com/watch ?v=-ueeM9uexqE ความยาว 4.18 นาที 3. เมื่อชมหนังสือเสร็จ วิทยากรชวน สมาชิกในกลุ่มสะท้อนความรู้สึกและ บรรยายที่ได้รับชมจากหนังสือ เพื่อเป็น การสร้างความเข้าใจแนวคิดความหวัง	2 ชั่วโมง	- ใบงานที่ 2 - ใบงานที่ 3 - แบบบันทึก การตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน - สื่อหนังสือ Empower your dream... พลังแห่งความหวัง	1. ประเมินจากการสังเกตในการ ให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมกลุ่ม 2. ประเมินจากแบบบันทึกการ ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายระยะ สั้น วิธีการ/แนวทางที่ได้ เป้าหมาย การระบุปัญหา/ อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ระบุวิธีการ เอาชนะปัญหา/อุปสรรค ระบุ ทรัพยากรที่ช่วยให้บรรลุผลการ ทำงาน และระบุวิธีการ/แนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้อง กับทรัพยากร ที่มีอยู่

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>4. วิทยากรแจกใบงานที่ 2 โดยให้ ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมายของการทำงาน ตัวอย่าง ในบริบทของประเด็นที่ศึกษา เช่น การ ค้นหาและตัดเลือกอาสาสมัคร/พนักงาน ที่มีใจรักงานสร้างเสริมสุขภาพ LGBT เพิ่ม, ความแตกต่างทางประชากรของ พนักงานในองค์กร, การผลักดันระบบ สนับสนุนและสวัสดิการในองค์กรให้ ตอบสนองต่อคนทำงานให้มากขึ้น, การเข้าถึงกลุ่ม LGBT ที่หลบซ่อน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้สารเสพติด, การผลักดันนโยบายการตรวจ HIV ด้วยตัวเอง เป็นต้น</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>5. ให้แต่ละกลุ่มสะท้อนถึงการจัดเป้าหมายดังกล่าว โดยให้ทบทวนว่าการตั้งเป้าหมายด้วยวิธีนี้ให้ผลเป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>6. วิทยากรสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน และบรรยายเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ถูกต้องที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>7. ให้จับกลุ่มตามเดิม แล้วทำใบงานที่ 3 โดยวิทยากรจะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันตั้งเป้าหมาย ได้แก่</p> <p>7.1 เป้าหมายระยะสั้น</p> <p>7.2 วิธีการ/แนวทางที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมาย</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>7.3 ระบุปัญหา/อุปสรรคที่อาจไปขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน</p> <p>7.4 วิธีการในการเอาชนะปัญหา/อุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน</p> <p>7.5 ระบุทรัพยากรที่มีอยู่ที่ช่วยให้วิธีการ/แนวทางที่สร้างขึ้นไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้</p> <p>8. สมาชิกในแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายให้กับกลุ่มอื่น ๆ และช่วยกันสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน และมอบหมายให้บันทึกการตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง</p>			

ใบงาน 3

เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย

คำชี้แจง: ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายการทำงานระยะสั้น ระบุวิธีการ/แนวทางที่ไปสู่เป้าหมาย ระบุปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ระบุวิธีการเอาชนะปัญหา/อุปสรรค ระบุทรัพยากรที่ช่วยให้บรรลุผลการทำงาน และระบุวิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่

1. เป้าหมายการทำงานระยะสั้น (เป้าหมายย่อย ๆ)

1.1

.....

1.2

.....

1.3

.....

1.4

.....

1.5

.....

2. วิธีการ/แนวทางที่ไปสู่เป้าหมายการทำงาน

2.1

.....

2.2

.....

2.3

.....

2.4

.....

2.5

.....

3. ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคที่อาจขัดขวางการบรรลุเป้าหมายการทำงาน คือ

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าวิธีการเอาชนะปัญหา/อุปสรรคที่อาจขัดขวางการบรรลุเป้าหมายการทำงาน คือ

.....

.....

.....

.....

.....

5. องค์การมีทรัพยากรใดบ้างที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน คือ

.....

.....

.....

.....

.....

6. เมื่อพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ ท่านคิดว่าวิธีการ/แนวทางใดบ้างที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน คือ

.....

.....


.....

.....

.....

แบบบันทึกการตั้งเป้าหมายการทำงาน “เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย” (Hope)

เป้าหมายการทำงานระยะสั้น
ระเบียบการ/แนวทางที่ไปสู่เป้าหมาย
ระบุปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น



<p>ระเบียบวิธีการเอาชนะปัญหา/อุปสรรค</p>
<p>ระบุทรัพยากรที่ช่วยให้บรรลุผลการทำงาน</p>
<p>ระเบียบวิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่</p>



กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
“เราทำได้” เราต้องทำได้” (Self-efficacy)	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้ฝึกพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง	1. วิทยากรทบทวนกิจกรรมในครั้งที่ผ่านๆมา และนำเข้าสู่กิจกรรม โดยได้แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน 2. วิทยากรชวนทำพู่กันความเข้าใจแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านความเข้าใจของตนเอง โดยใช้คลิปหนังสั้นเรื่อง Self-efficacy Ep1 ผลิตโดย Lunchbox Studio https://www.facebook.com/LunchboxStudio/videos/543503096603157 ความยาว 3.59 นาที 3. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมหลักโดยการแจกใบงาน โดยให้สมาชิกในกลุ่มนึกถึงประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานที่เคยเกิดขึ้น และความรู้สึกที่เกิดขึ้น และให้วิเคราะห์ถึงสาเหตุของ	2 ชั่วโมง	- ใบงานที่ 4 - ใบงานที่ 5 - ใบงานที่ 6 - หนังสั้นเรื่อง Self-efficacy Ep1	1. ประเมินจากการสังเกตในการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. ประเมินจากใบงาน ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ความสำเร็จของการทำงาน การวิเคราะห์สาเหตุ และการใช้ข้อมูลย้อนกลับ

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>ประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้น ในบริบทของงานพัฒนาองค์กรเอกชน เช่น การได้รับการยอมรับและสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติอย่างยั่งยืน, การผลักดันนโยบาย Same day HIV test result, การร่วมงานกับกลุ่มคนที่เห็นต่างทั้งในและนอกองค์กร เป็นต้น</p> <p>4. วิทยากรกระตุ้นให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มร่วมกันพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>5. วิทยากรชวนสมาชิกในกลุ่มอบรม คนที่เป็นแบบอย่างในการทำงานแก่คนอื่น มาเป็น model ให้แง่มุมประเด็นการทำงานที่เก๋เด็ด และเกิดบริบทของ Self-efficacy</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>6. วิทยากรกระตุ้นให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มร่วมกันพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันจากคิปลัดงกล่าว</p> <p>7. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับทางบวก (Positive Feedback)</p> <p>8. วิทยากรให้เป้าหมาย และแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเคยทำแล้วในกิจกรรมที่ผ่านมา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ให้ข้อมูลย้อนกลับต่อเป้าหมาย และแนวทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายว่าเป็นอย่างไร มีข้อดีอย่างไรบ้าง</p> <p>ดงในใบงาน</p> <p>9. สมาชิกในแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายให้กับกลุ่มอื่น ๆ และช่วยกันสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน</p>			

ใบงาน 5 ตัวแบบความสำเร็จในการทำงาน

คำชี้แจง: ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันชมวิดีโอคลิปเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน แล้วให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุสิ่งที่ได้รับจากการชมคลิป โดยให้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานของตัวแบบ เพื่อมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง

โดยใช้หนังสือเรื่อง Self-efficacy Ep1

<https://www.facebook.com/LunchboxStudio/videos/543503096603157>

ผลิตโดย Lunchbox Studio ความยาว 3.59 นาที

1. สิ่งที่ได้รับจากการชมวิดีโอคลิปเกี่ยวกับตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.1

.....

1.2

.....

1.3

.....

1.4

.....

1.5

.....

2. สาเหตุของการประสบความสำเร็จในการทำงานของตัวแบบ คือ

2.1

.....

2.2

.....

2.3

.....

2.4

.....

2.5

.....

3. ท่านสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้รับจากการชมวิดีโอคลิปให้เข้ากับการทำงานของท่านได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ยกตัวอย่าง บุคคลที่ท่านคิดว่าเป็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และเพราะเหตุใด จึงเลือกบุคคลนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกความสำเร็จของวัน
 ****(เราทำได้ เราต้องทำได้ Self-efficacy/Workshop 3)****

วันที่

<p>ความสำเร็จของวัน ที่ทำให้ปีติและชื่นใจคือ เรื่อง</p>
<p>สาเหตุหรือปัจจัยที่ช่วยให้เราทำมันได้สำเร็จ</p>
<p>เราได้เรียนรู้อะไรจากความพยายามครั้งนี้</p>



กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
<p>“ใจหนา กล้าสู้” (Resilience)</p>	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดความหมายส่วนตัว</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้ฝึกพัฒนาความหมายส่วนตัว</p>	<p>1. วิทยากรทบทวนกิจกรรมในครั้งที่ผ่าน มา และนำเข้าสู่กิจกรรม โดยได้แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน</p> <p>2. วิทยากรกล่าวนำหนังสือกรณีศึกษา เรื่อง กว่าจะมาเป็นผู้ก่อตั้ง KFC เขาล้มแล้วลุกมาทางชีวิต! ที่ให้ตัวอย่างกรณีการเผชิญกับความล้มเหลว อย่างต่อเนื่องแต่ยังยืนหยัดสู้ใหญ่ โดยรายการ Self-development Tips ผลิตโดย Future https://www.facebook.com/futuretrendsth/videos/672633103440605 หนังสือความยาว 5.45 นาที</p> <p>3. เมื่อบทหนังสือเสร็จ วิทยากรชวนสมาชิกในกลุ่มสะท้อนความรู้สึกและ บทเรียนที่ได้รับชมจากหนังสือ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจแนวคิด ความหมายตัว</p>	<p>2 ชั่วโมง</p>	<p>- ใบงานที่ 7</p> <p>- ใบงานที่ 8</p> <p>- หนังสือเรื่อง กว่าจะมาเป็น ผู้ก่อตั้ง KFC เขาล้มแล้วลุก มาทางชีวิต!?</p>	<p>1. ประเมินจากการสังเกตในการ ให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมกลุ่ม</p> <p>2. ประเมินจากใบงาน ที่แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การ ประเมินผลกระทบตามจริงจาก ความล้มเหลว และการค้นหา ทางเลือกเมื่อเผชิญความ ล้มเหลว</p>

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>4. หลังจากนี้ วิทยากรนำเข้าสู่กระบวนการกิจกรรมหลักโดยแจกใบงาน โดยให้สมาชิกในกลุ่มนึกถึงเหตุการณ์การทำงานที่หยุดชะงัก แล้วให้ร่วมกันประเมินว่าเหตุการณ์เหล่านั้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างไรได้บ้าง</p> <p>พิจารณาว่าเหตุการณ์ใดที่ควบคุมไม่ได้ และควบคุมไม่ได้ และระบุว่ามีทางเลือกที่จะปฏิบัติสำหรับเหตุการณ์การทำงานที่หยุดชะงักไป ยกตัวอย่างในบริบทขององค์การพัฒนาเอกชน เช่น การแพร่ระบาดของ COVID - 19 ที่ส่งผลกระทบต่อภาคสนาม, งบประมาณสนับสนุนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้, บริการสาธารณะที่ไม่เป็นมิตรกับกลุ่มเปราะบาง,</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>การเปลี่ยนแปลงผู้นำและนโยบายในองค์กร, การปรับตัวในงานเชิงรุกผ่านการใช้ Digital outreach approach เป็นต้น</p> <p>5. วิทยากรกระตุ้นให้สมาชิกในแต่กลุ่มร่วมกันพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน และได้ให้ความรู้ถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผ่านพ้นวิกฤต และการลดความเสี่ยงในการเผชิญกับสถานการณ์การทำงานที่มีการหยุดชะงักไป</p> <p>6. แจกใบงานให้แต่ละกลุ่ม ให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน ระบุลักษณะของการเผชิญกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน และมีวิธีการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคนั้นอย่างไร</p>			

กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม	เวลา	สื่อการสอน/อุปกรณ์	การประเมินผล
		<p>7. วิทยาการสรุปแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ภาพรวมความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้ง 4 ตัว และความสำคัญของการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก รวมทั้งตอบคำถามข้อสงสัยของผู้เรียน</p>			

แบบบันทึกการทำงานเรื่อง หยუნตัว/ล้มแล้วลุกได้ ****(Workshop 4)****

วันที่

ล้มแล้วลุกได้ที่จำของเดือนที่ผ่านมา คือเรื่องอะไร

สาเหตุของปัญหา/อุปสรรคคืออะไร

ใช้เวลาพักใจ พักกายนานขนาดไหน

ใช้อะไรเป็นแรงผลักดันให้ลุกขึ้นมาสู้ต่อ

บอกหน่อยว่าแก้ปัญหาอย่างไร

บทเรียนสำคัญที่ได้เรียนรู้จากล้มแล้วลุกได้ คืออะไร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ชาติวุฒิ วัจวล
วัน เดือน ปี เกิด	15 พฤษภาคม 2516
สถานที่เกิด	จ.ชลบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2538 สาขา ศิลปศาสตรบัณฑิต (การสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2542 สาขา วารสารศาสตรมหาบัณฑิต (การสื่อสาร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	98/111 หมู่ 10 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

