



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ
ทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTIVENESS OF A WORK PASSION
STRENGTHENING PROGRAM FOR COMMUNITY DEVELOPMENT VOLUNTEERS

สมรรณพงศ์ ขจรมณี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ
ทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTIVENESS OF A WORK PASSION
STRENGTHENING PROGRAM FOR COMMUNITY DEVELOPMENT VOLUNTEERS



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Applied Psychology)

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาบัตร

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสา
พัฒนาชุมชน
ของ
สมรรถพงศ์ ขจรมณี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตร

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล)

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

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

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความ มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน
ผู้วิจัย	สมรรถพงศ์ ขจรมณี
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์

อาสาพัฒนาชุมชน คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานพัฒนาชุมชนและประเทศชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบพหุวิธี แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย การวิจัยระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เก็บข้อมูลจากอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 362 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .92 - .96 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนซึ่งพัฒนามาจากตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดจากผลการวิจัยระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 32 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ มาตรฐานความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 476.41$, $df = 195$, $p < .001$, $\chi^2/df = 2.44$, $RMSEA = .063$, $SRMR = .034$, $GFI = .90$, $AGFI = .85$, $CFI = .99$, $NFI = .98$) โดยงานที่มีความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ($B = .20$, $B = .61$ ตามลำดับ ; $p < .01$) และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = .51$; $p < .01$) ส่วนผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ในระยะหลังเข้าร่วมอบรมกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ($F = 7.913$; $p < .01$) และในระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน กลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนสูงขึ้นจากระยะหลังเข้าร่วมอบรม ($F = 16.361$; $p < .01$) ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้คือการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, อาสาพัฒนาชุมชน, การศึกษาแบบพหุวิธี, จิตวิทยาเชิงบวก

Title	THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTIVENESS OF A WORK PASSION STRENGTHENING PROGRAM FOR COMMUNITY DEVELOPMENT VOLUNTEERS
Author	SAMATTAPHONG KHAJOHNMANEE
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Sudarat Tuntivivat

Community development volunteers play a vital role in communities to achieve sustainable development goals. This multi-method study had two phases as follows: the first phase aims developed empirically and validated the causal relationship model of work passion among community development volunteers. The data was collected from 362 community development volunteers with a questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient between .92-.96 and analyzed using a structural equation modeling technique. The second phase had a quasi-experimental design to study the effectiveness of a work passion strengthening program for community development volunteers. The work passion strengthening program for community development volunteers is developed by using high influence variables from the first phase. The data was collected by 32 community development volunteers and they were equally divided into an experimental and a control group. In this study, a work passion scale and work passion strengthening program for community development volunteers were used as research instruments. The data was analyzed by Analysis of Covariance (ANCOVA) and two-way repeated measures ANOVA methods. The first phase findings revealed that the proposed model fitted the empirical data ($\chi^2 = 476.41$, $df = 195$, $p < .001$, $\chi^2/df = 2.44$, $RMSEA = .063$, $SRMR = .034$, $GFI = .90$, $AGFI = .85$, $CFI = .99$, $NFI = .98$). Meaningful work and quality of work life had a direct effect on work passion among community development volunteers ($B = .20$, $B = .61$; $p < .01$), whereas work atmosphere had an indirect effect on work passion among community development volunteers via quality of work life ($B = .51$; $p < .01$). The second phase findings revealed that experimental group obtained higher scores in the post-test period ($F = 7.913$; $p < .01$). Additionally, after a one-month follow-up, the score of work passion among community development volunteers in the experimental group increased in the post-test period ($F = 16.361$; $p < .01$). However, there were no significant changes in the control group scores. The significance of this study is enhancing knowledge for determining policies to develop a work passion program for community development volunteers.

Keyword : Work passion, Community development volunteers, Multi-methods study, Positive psychology

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ และ อาจารย์ ดร. ชาริน สุวรรณวงศ์ ที่ให้คำแนะนำในเรื่องสถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน รศ. ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร รศ. ดร. ดุษฎี อินทรประเสริฐ ผศ. ดร. ยุทธนา ไชยจุล ผศ.ดร. พลเทพ พูนพล และ ผศ.ดร. ปิยะดา สมบัติวิวัฒนา ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ในการเรียนตลอดการเรียนในระดับปริญญาเอก ผศ. ดร. นันทชัย สัตย์ สกมลพงศ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ และขอขอบคุณบุคลากรสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือการดำเนินการเรื่องเอกสารการทำวิทยานิพนธ์

ขอบคุณเพื่อนๆ จิตวิทยาประยุกต์ รุ่น 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บีบี และ จูน และเพื่อนๆทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจกันเสมอมา

ขอขอบคุณผู้สนับสนุนให้ศึกษาต่อปริญญาเอก ผศ.ดร. หทัยรัตน์ อ่วมน้อย อาจารย์ ดร. ดวงกมล ทองอยู่ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ผู้คอยเป็นกำลังใจและคอยสนับสนุนความช่วยเหลืออยู่เสมอ รวมทั้งพี่ๆในสาขาทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุน

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณผู้ประสานงานทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทั้ง 7 อำเภอของปทุมธานี และผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่าน

และขอขอบคุณบุคคลสำคัญที่สุดในชีวิตคือ ครอบครัว ทั้งพ่อแม่ น้องสาวที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษาได้ในที่สุด

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ จากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรม ทุนพัฒนาบัณฑิตศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 จากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

สมรรณพงศ์ ขจรมณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
2. คำถามการวิจัย.....	5
3. ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
4. ความสำคัญของการวิจัย.....	6
5. ขอบเขตของการวิจัย	7
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
7. นิยามปฏิบัติการตัวแปร.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. อาสาพัฒนาชุมชน	17
2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)	26
3. การวิจัยระยะที่ 1	41
3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	41
3.2 งานที่มีความหมาย (Meaningful Work)	49
3.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition).....	53

3.3 ความอิสระของงาน (Autonomy)	56
3.4 บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere).....	59
3.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)	62
4. การวิจัยระยะที่ 2	66
4.1 การฝึกอบรม (Training)	67
4.2 แนวคิดในการออกแบบโปรแกรม รูปแบบ PERMA (PERMA Model)	70
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย	73
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	80
การวิจัยระยะที่ 1	80
1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
3. แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	89
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	92
5. การจัดการกระทำกับข้อมูล.....	92
6. การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย.....	93
การวิจัยระยะที่ 2	94
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
3. แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	104
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	106
6. การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110

ผลการวิจัยระยะที่ 1	110
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	114
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร.....	116
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง	120
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	126
ผลการวิจัยระยะที่ 2	128
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	130
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	132
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรม	134
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	142
ส่วนที่ 5 สรุปผลจากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้	143
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
สรุปผลการวิจัย.....	149
สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1.....	149
สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2.....	150
อภิปรายผลการวิจัย	152
การวิจัยระยะที่ 1.....	152
การวิจัยระยะที่ 2.....	153
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	156
ข้อจำกัดของการวิจัยระยะที่ 1.....	156
ข้อจำกัดของการวิจัยระยะที่ 2.....	157
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	157

บรรณานุกรม	160
ภาคผนวก.....	176
ภาคผนวก ก วิทยานิพนธ์ที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัย	177
ภาคผนวก ข แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of items objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม	180
ภาคผนวก ค แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ของข้อคำถาม	189
ภาคผนวก ง แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of items objective congruence: IOC) ของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	198
ภาคผนวก จ แบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1	204
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	213
ประวัติผู้เขียน.....	216

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน.....	38
ตาราง 2 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	46
ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน.....	60
ตาราง 4 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม	64
ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา	68
ตาราง 6 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนกับรูปแบบ PERMA.....	73
ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1	81
ตาราง 8 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดงานที่มีความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน	83
ตาราง 9 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดการได้รับการยอมรับ.....	83
ตาราง 10 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดความอิสระของงาน	84
ตาราง 11 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	85
ตาราง 12 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน.....	86
ตาราง 13 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม	86
ตาราง 14 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	87
ตาราง 15 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1	88
ตาราง 16 เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษา.....	88
ตาราง 17 เกณฑ์การให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้อคำถาม	89
ตาราง 18 เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม.....	90
ตาราง 19 แสดงความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามในการทดลองใช้และการเก็บข้อมูลจริง.....	91

ตาราง 20 แสดงแบบแผนการทดลอง.....	94
ตาราง 21 โครงสร้างของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน.....	103
ตาราง 22 เกณฑ์การให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	104
ตาราง 23 เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม... ..	105
ตาราง 24 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1	111
ตาราง 25 สัญลักษณ์ของตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1	112
ตาราง 26 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 (n = 362).....	114
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกต (n = 362).....	116
ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต.....	119
ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ก่อนและหลังปรับโมเดล.....	121
ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ของโมเดลสมการโครงสร้างภายหลังปรับแก้.....	124
ตาราง 31 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2.....	129
ตาราง 32 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 (n=32).....	130
ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะการทดลองและกลุ่มตัวอย่าง	132
ตาราง 34 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสถิติ Shapiro-Wilk ของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา และระยะเวลาการทดลอง .	135
ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความเป็นเอกพันธ์ของความชันของเส้นถดถอย.....	136
ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนก่อนและหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน.....	137

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ อาสาพัฒนาชุมชนภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมใน ระยะเวลาการทดลอง หลังเข้าร่วมอบรม.....	138
ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสา พัฒนาชุมชน ภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน วัดที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม	138
ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภายในกลุ่มของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทใน การทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่ม ควบคุม)	140
ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลอย่างง่ายของปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการทดลองกับการได้เข้า ร่วมอบรม	140
ตาราง 41 สรุปประเด็นจากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ (After Action Review: AAR).....	144
ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1	149
ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2.....	151
ตาราง 44 ความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม แนวคิดในการพัฒนากิจกรรม ตัวแปรคั่นกลาง และตัว แปรตาม	155
ตาราง 45 แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	181
ตาราง 46 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ของข้อคำถาม	190
ตาราง 47 แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of items objective congruence: IOC) ของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน.....	199

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน (Zigarmi et al, 2011).....	28
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด การวิจัยในระยะที่ 1	75
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2	78
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิจัยและการเชื่อมโยงระยะการวิจัย	79
ภาพประกอบ 5 แสดงการเชื่อมโยงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2....	108
ภาพประกอบ 6 โมเดลสมการโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนภายหลังปรับแก้	123
ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) และระยะเวลาการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน).....	142

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

โลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) หรือ VUCA World (พสุ เตชะวิ
นทร์, 2560) โดยมีสาเหตุมาจากโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
การเปลี่ยนแปลงสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงภาคเกษตรกรรมเป็น
ภาคอุตสาหกรรม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ส่งผลให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศ ทุกภาคส่วนทั้งรัฐบาล เอกชน และประชาชนจึง
ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องกำหนดยุทธศาสตร์การ
พัฒนาประเทศที่เหมาะสม ดำเนินการฟื้นฟูและขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง (นฤมล อนุ
สนธิพัฒน์ และ ชเนตตี พุ่มพฤษ, 2565) สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือ
เรียกว่าความปกติวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development)

การเตรียมความพร้อมสำหรับความปกติวิถีชีวิตใหม่ต้องให้ความสำคัญทุกระดับในประเทศ
โดยเฉพาะในระดับชุมชนท้องถิ่น จึงจะสามารถสะท้อนการดำรงอยู่ของประชาชนในสถานการณ์
ปัจจุบันได้ (สุริยะ หาญพิชัย และ ศักขวงษ์ จุลสวัสดิ์, 2564) ซึ่งในแรกเริ่มนั้น การพัฒนาชุมชนจะ
มุ่งเน้นการพัฒนาตามระบบทุนนิยมที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเน้นพื้นที่เขตเมือง
เป็นหลัก ส่งผลให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนกระบวน
ทัศน์ การพัฒนาทางเลือกที่มุ่งเน้นชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาในลักษณะองค์รวมและเกิด
ความสมดุลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (อุทัย ปริญาสุทธินันท์, 2561)

แม้ว่าจะมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น แต่จะเป็นลักษณะของการ
ผลักดันนโยบายจากภาครัฐไปสู่ชุมชน โดยการผลักดันนโยบายและทรัพยากร ทิศทางการพัฒนา
วิธีการทำงาน ความรู้ และการบริหารจัดการเข้าไปสู่ชุมชนในลักษณะของการพัฒนาจากบนลง
ล่าง (Top Down) ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของชุมชน เพราะผู้ที่เข้าใจ
บริบทชุมชนและความต้องการของชุมชนคือคนในชุมชนนั้น (หทัยรัตน์ อ่วมน้อย, 2560) ประกอบ
กับการพัฒนาชุมชนเมื่อบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมมีความซับซ้อน ไม่
สามารถจัดการได้โดยบุคคลผู้มีอำนาจฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนและองค์กรที่หลากหลาย (อัครา เมธาสุข และ อักษรา ศิลป์สุข, 2564) ทั้งยังสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของจารุโส สุธศศิริ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์การพัฒนาชุมชนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของชุมชนและพัฒนาชุมชน โดยการสร้างพลังกลุ่มที่สอดคล้องกับบริบทและกลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชน อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ปีพ.ศ. 2560 – 2654 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่กล่าวถึงการสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยอยู่บนหลักพื้นฐานความคิดที่ว่าประชาชนในพื้นที่จะเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เปลี่ยนสถานภาพจากผู้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐมาเป็นการริเริ่มพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถของคนในชุมชนและสังคมนั้น

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จึงส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามา มีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยจัดตั้งอาสาสมัครจากคนในชุมชนในลักษณะขององค์กรภาคประชาชน เรียกว่า อาสาพัฒนาชุมชน (Community Development Volunteers) โดยคัดเลือกมาจากประชาชนในท้องถิ่นที่มีจิตใจเสียสละ จิตอาสา ความประพฤติดี เพื่อมาปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน ได้แก่ งานเอกสาร งานสังคมสงเคราะห์ชุมชน งานป้องกันรักษาความสงบภายในชุมชน งานส่งเสริมให้ความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของนักพัฒนาชุมชนและหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้การพัฒนาพื้นที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559; กรมการพัฒนาชุมชน, 2563) เนื่องจากอาสาพัฒนาชุมชนเป็นคนในพื้นที่ เข้าใจบริบทชุมชนได้ดีและมีเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ในชุมชน (دنุสรณ์ กาญจนวงศ์, สันติ ศรีสวนแดง, และ วีรฉัตร สุบุญโญ, 2561) อาสาพัฒนาชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน

งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นมากกว่าข้าราชการหรือบุคลากรของภาครัฐ ไม่ผูกติดกับระเบียบราชการ นอกจากความรู้ความสามารถแล้วจึงต้องอาศัยความเสียสละ จิตอาสา ความทุ่มเทแรงกายแรงใจการทำงาน และเครือข่ายความสัมพันธ์ของคนในชุมชน (دنุสรณ์ กาญจนวงศ์, 2560) จึงต้องมีความเข้าใจ

ใจผู้อื่น การยอมรับความคิดแปลกใหม่ มีความอดทน ความสามารถในการยอมรับความขัดแย้ง (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550) สอดคล้องกับพันธกิจของกรมการพัฒนาชุมชน (2563) ที่ระบุว่า บุคลากรต้องมีคุณสมบัตินี้ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการและจาก การศึกษาของ สุดสวาท พ่วงพงษ์ สุดสวาท พ่วงพงษ์ (2555) พบว่าอุปสรรคด้านการปฏิบัติงาน ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่พบได้แก่ ปัญหาด้านการประสานงาน ด้านความร่วมมือของ ประชาชน ด้านหน่วยงาน ด้านกำลังคน และด้านผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ดังนั้น ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติ หน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนจึงต้องมีคุณสมบัติพิเศษ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทาง ความสามารถ และลักษณะทางความรู้ที่เป็นข้อกำหนดในคู่มือของกรมการพัฒนาชุมชน (2559) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (สุริยา บุตรพันธ์, ทิพย์วัลย์ สุรินยา, และ สุภาณี สนิธรัตน์, 2557) รวมทั้งมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้ จากองค์การที่ประสบความสำเร็จจะนำแนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเข้าไปส่วนหนึ่ง ของบทบาทพนักงาน (ราตรี แสงจันทร์ และ วาสิตา บุญสาทร, 2558)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) เป็นความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่ ประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงาน ผ่านกระบวนการทางอารมณ์ ความรู้สึก และด้าน กระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง โดยจะนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ องค์การ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่องาน ความ อุตสาหะเพื่อองค์การ และการกล่าวถึงองค์การในทางบวก (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009) ซึ่งนำไปสู่คุณลักษณะของพนักงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) (สิรินาถ ตามวงษ์วาน, 2556) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) (สุชมาลย์ เกิดนอก และ มัลลิกา สังข์สนธิ, 2561) แรงจูงใจ ความ พึงพอใจในงาน และสุขภาพจิตของหัวหน้างาน (Burke และ Fiksenbaum, 2009) รวมไปถึงการ อุตสาหะและทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (Altruism) (Zigarmi et al., 2009) ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของงานอาสาพัฒนาชุมชน

จากการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน (Zigarmi et al., 2011) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ความร่วมมือ (Collaboration) ความก้าวหน้า (Growth) 2) ปัจจัยด้านงาน เช่น การรับรู้ว่างานมีความสำคัญ (Meaningful Work) อิสระในการทำงาน (Autonomy) และ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้นำ (Connectedness to Colleagues and Leader) และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality

of Work Life) ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (กุลธิดา กรมเวช, 2558; นิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีรัญรัตน์, 2558; มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย, 2555) และในขณะเดียวกันองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse และ Cumming (1985) ได้แก่ การพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบช่องว่างของความรู้ (Gap of Knowledge) ที่สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก งานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชน บริบทของผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว (ณัฐพร วิรุฬหารุญ และ วาสิตา บุญสาธิต, 2560) และบริบทของสถานศึกษา (Cheasakul & Varma, 2016) แต่การศึกษาอาสาพัฒนาชุมชนซึ่งมีลักษณะเป็นองค์การภาคประชาชนรวมทั้งการศึกษาศมรณะที่จำเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยังพบบางงานวิจัยไม่มาก (Luo, Bai, Min, Tang, & Fang, 2014; ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, สุภาสิณี นุ่มเนียม, และ ระวี จุฑาสถงค์, 2564) เช่น การศึกษาพฤติกรรม (Peters-Davis, Burant, & Braunschweig, 2001) ความสุขในการทำงาน (เหมื่อนฝัน นาครทรรพ และ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2556) ทศนคติต่องานพัฒนาชุมชน (สุริยา บุตรพันธ์ุ และคณะ, 2557) เป็นต้น ซึ่งระบบอาสาสมัครเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อการพัฒนาในระดับพื้นที่ของหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ จึงควรศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบริบทอาสาสมัคร (دنوسرن กกาญจนวงศ์, 2560) ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อขยายองค์ความรู้จากการศึกษาที่ผ่านมา

ประเด็นที่สอง จากการทบทวนวรรณกรรม พบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน (กุลธิดา กรมเวช, 2558) การสนับสนุนทางสังคม (Lautongmeesakun S & Na Wichian S, 2016) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย, 2555; นิภาพร นิกรศิริและดาวิชา ศรีรัญรัตน์, 2558 และกุลธิดา กรมเวช, 2558) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยการศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และพบว่าบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ และ ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2560; นิธิ ปิยะพันธุ์, ทองฟู ศิริวงศ์, และ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์, 2559; สรารัตน์ เรืองฤทธิ์, ศรีธัญญา เบญจกุล, และ จุฑาธิป ศิลบุตร, 2559; ; หยุ่นเฮา เฮ และ ชินโสณ วิสิฐนิกิจา , 2561) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Aminia et

al,2016; ศิริจรรยา จรรยาธรรม และคณะ, 2561) และจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Zigarmi (Zigarmi et al.,2011) พนักงานจะประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความคิดและความรู้สึกและนำไปสู่การเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Alfonso, Zenasni, Hodzic, & Ripoll, 2016) แต่จากการศึกษาที่พบความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานยังไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นตัวแปรคั่นกลาง

และประเด็นที่สาม การพัฒนาบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชน จะมุ่งเน้นการพัฒนาในประเด็นของความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น งานสารบรรณ หนังสือราชการ การทำแผนที่หมู่บ้าน ทักษะการเตรียมตัวพูดในชุมชน การเขียนโครงการ เป็นต้น (กรมพัฒนาชุมชน, 2563) ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ ที่จำเป็นในการทำงานยังพบน้อย เช่น การพัฒนาศักยภาพตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (พิสิษฐ โองเจริญ, 2563) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบรับใช้ (เหมือนฝัน นาคกรรพ และ พลเทพ พูนพล, 2563) การพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (นันทวัฒน์ ช่วยชูหนู และ ปิยะกร หวังมหาพร, 2564) เป็นต้น จึงเป็นที่มาของการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยทำการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi-methods) และดำเนินการวิจัย 2 ระยะเริ่มที่ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และข้อมูลจากผลการวิจัยระยะที่ 1 จะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในการวิจัยระยะที่ 2 โดยผลการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารงานบุคคลของกลุ่มคนอาสาพัฒนาชุมชนโดยนำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนา Soft Skills ให้อาสาพัฒนาชุมชนมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้าและช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

2. คำถามการวิจัย

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดบ้าง

2. โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิผลในการเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนหรือไม่

3. ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

การวิจัยระยะที่ 2

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

4. ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาด้านจิตวิทยา โดยเป็นการศึกษาพฤติกรรมและมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม โดยนำตัวแปรด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมาอธิบายพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มของคนทำงานในลักษณะขององค์การชุมชนที่ไม่แสวงกำไร โดยมุ่งหาคำตอบของคำถามการวิจัยที่ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และหาวิธีการในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

เชิงวิชาการ

ผลการวิจัยจะเป็นการประยุกต์ความรู้ทางด้านจิตวิทยา การพัฒนาชุมชน รวมทั้งศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะขององค์การที่ไม่แสวงหากำไร โดยผลการวิจัยที่สำคัญคือตัวแปรทางด้านจิตวิทยาที่เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจรวมทั้งการพัฒนาการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน

เชิงปฏิบัติ

หน่วยงานและบุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานพัฒนาชุมชนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการทำงานของกลุ่มคนที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชน เช่น การคัดเลือกบุคคลในชุมชนเพื่อมาทำงานอาสาพัฒนาชุมชน การวางแผนการบริหารงานบุคคล

ของกลุ่มคนอาสาพัฒนาชุมชน และนำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนไปใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำงานอาสาพัฒนาชุมชนให้สามารถพัฒนาตนเอง นำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงาน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตที่เกี่ยวกับเนื้อหาที่ศึกษา

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi-Methods) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

การวิจัยระยะที่ 2 การทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

5.2 ขอบเขตที่เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา คืออาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,836คน (แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะของการวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Stevens (2002) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือไม่น้อยกว่า 15 เท่าของตัวแปรสังเกต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 23 ตัว จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคืออย่างน้อย 345 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงวางแผนเก็บข้อมูลทั้งหมด 400 คน จากนั้นคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ โดยแบ่งประชากรตามอำเภอ แล้วหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่มีการกระจายกันอย่างเป็นสัดส่วนในแต่ละอำเภอ จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บข้อมูลในแต่ละอำเภอจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

การวิจัยระยะที่ 2

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจำนวน 32 คน จำแนกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 16 คน

5.3 ขอบเขตที่เกี่ยวกับเวลา

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2563 ถึง พฤศจิกายน 2564

การวิจัยระยะที่ 2 การทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม 2565 ถึง ธันวาคม 2565

5.4 ขอบเขตที่เกี่ยวกับวิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 8 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มาตรฐานที่มีความหมาย มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ มาตรฐานความอิสระของงาน มาตรฐานบรรยากาศในการทำงาน มาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาตรฐานการสนับสนุนทางสังคม และมาตรฐานความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

การวิจัยระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมาตรฐานความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและศึกษาโดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

5.5 ขอบเขตที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามระยะของการวิจัย ดังนี้

5.5.1 การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่

- 1.1 งานที่มีความหมาย (Meaningful Work)
- 1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 1.3 ความอิสระของงาน (Autonomy)
- 1.4 บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere)
- 1.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ได้แก่

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

2.2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

5.5.2 การวิจัยระยะที่ 2

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน (A Work Passion Strengthening Program for Community Development Volunteers)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาสาพัฒนาชุมชน (Community Development Volunteers) หมายถึง บุคคลที่มีภูมิลำเนาในชุมชน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาสาพัฒนาหรือตำแหน่งผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จากกรมพัฒนาชุมชน โดยต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดเป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยมีหน้าที่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และด้านการเมือง

7. นิยามปฏิบัติการตัวแปร

1. งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การรับรู้ของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีต่องานของตนในทางบวก โดยเป็นการรับรู้ว่างานมีคุณค่า มีความสำคัญ เมื่อได้ทำงานนี้แล้วชีวิตมีความหมาย ซึ่งเกิดได้จากตัวงานหรือลักษณะอื่นๆ ในการทำงาน หากรับรู้ว่างานมีความหมาย จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเจริญเติบโต งานที่มีความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Steger, Dik, and Duffy (2012) ดังนี้

1.1 ความหมายทางบวกต่องาน (Positive Meaning of Work) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รู้สึกว่างานอาสาพัฒนาชุมชนที่ตนทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ

1.2 การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (Meaning Making through Work) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสร้างความรู้สึกมีคุณค่าของตนผ่านการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน.

1.3 แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ (Greater Good Motivations) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รู้สึกว่างานอาสาพัฒนาชุมชนที่ทำมีความสำคัญและมีผลต่อบุคคลอื่น

การวัดงานที่มีความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีลักษณะการรับรู้ งานที่มีความหมายมากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนจากการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและคุณความดี การได้รับการยอมรับของอาสาพัฒนาชุมชน พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ โดยปรับจากแนวคิดของ Dillon (1992) ให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ดังนี้

2.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Colleagues Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่าในการทำงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถในการทำงาน จากผู้ที่ปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนร่วมกัน

2.2 การยอมรับจากชุมชน (Community Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่าจากคนในชุมชน ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติรวมทั้งได้รับความร่วมมือ

2.3 การยอมรับตนเอง (Self-Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่า มีเกียรติ ศักดิ์ศรี สามารถทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมได้

การวัดการได้รับการยอมรับของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีลักษณะการได้รับการยอมรับมากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

3. ความอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาชุมชนมีอิสระในการวางแผน ลงมือทำ ควบคุม และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ความอิสระของงานของอาสาพัฒนาชุมชน พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Parker และคณะ (2001) ดังนี้

3.1 ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน (Decision-Making Autonomy) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน (Work Scheduling Autonomy) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถกำหนดเวลาในการทำงาน ได้แก่ เวลาเริ่มงาน เวลาเลิกงาน ช่วงเวลาพัก และสามารถจัดลำดับในการทำงานได้ด้วยตนเอง

3.3 ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน (Work Methods Autonomy) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชน สามารถเลือกและตัดสินใจ กำหนดการกระทำของคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง

การวัดความอิสระของงานของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีความอิสระของงานมากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การประเมินความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน โดยจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน สามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (Existence) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางอารมณ์และสังคมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนรู้สึกถึงการมีสัมพันธภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความสุขในการทำงาน

4.2 คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability Development) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองความต้องการในการใช้ความรู้ความสามารถทั้งที่ตนมีและได้รับการพัฒนาจากการทำงาน โดยการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ตน

สนใจทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ นำไปสู่พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญ

4.3 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับคุณค่าหรือความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนรู้สึกถึงคุณค่าจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

5) บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere) หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน โดยจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในการวิจัยครั้งนี้ สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน รู้สึกถึงสัมพันธภาพที่ดีภายในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนในการทำงาน

5.2 โครงสร้างการทำงาน (Work Structure) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน

5.3 ระบบการให้รางวัล (Reward System) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ความเหมาะสมในระบบการให้รางวัล มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

ความสามารถ ตลอดจนสนับสนุนให้อาสาพัฒนาชุมชนใช้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อจูงใจให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และรู้สึกพอใจในการทำงาน

การวัดบรรยากาศในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีบรรยากาศในการทำงาน มากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

6. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ เพื่อนอาสาพัฒนาชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคนในชุมชน องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาจากแนวคิดของ House (1981) และ Schaefer, Coyne, and Lazarus (1981) สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาชุมชนได้รับการช่วยเหลือที่แสดงออกถึงความรัก ความเอาใจใส่ การให้เกียรติ เห็นคุณค่า ให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง รวมทั้งให้กำลังใจ

6.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ (Informational Support) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือในด้านของข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

6.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือวัสดุสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

การวัดการสนับสนุนทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

7. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีต่องาน โดยมีการยอมรับ และความตั้งใจในการอยู่ในงานอาสาพัฒนาชุมชน มีความพยายามในการทำงาน และระลึกถึงงานในทางบวก โดยจะนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน

และพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ สามารถพิจารณาได้ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Zigarmi และคณะ (2011) ดังนี้

7.1 ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ระดับความต้องการของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาพัฒนาชุมชนอย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

7.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนยอมรับงานอาสาพัฒนาชุมชน มีความรับผิดชอบต่อนโยบายของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน แสดงออกถึงการกระทำที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานรวมทั้งให้ความช่วยเหลืองานของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน

7.3 ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

7.4 ความพยายาม (Discretionary Effort) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนพยายามทุ่มเททำงานมากกว่างานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของงานอาสาพัฒนาชุมชนหรือบุคคลอื่นในชุมชน

7.5 การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานอาสาพัฒนาชุมชน และกล่าวถึงการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนต่อผู้อื่นในทางที่ดี

การวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 4 (เห็นด้วย) 3 (ปานกลาง) 2 (ไม่เห็นด้วย) และ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนสูงจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้คะแนนต่ำ

8. โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน (A Work Passion Strengthening Program for Community Development Volunteers) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นและมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนรูปแบบ โดยที่มาในการพัฒนาโปรแกรมมาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ประกอบกับฐานคิดในการพัฒนากิจกรรมคือ หลักของ PERMA (PERMA model) ซึ่งเป็นแนวคิด

ทางจิตวิทยาทางบวก ของ Seligman (2010) ได้แก่ อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) ความผูกพัน (Engagement) สัมพันธภาพ (Relationship) การรับรู้ความหมาย (Meaning) และการประสบความสำเร็จ (Accomplishment) การจัดกิจกรรมใช้ระยะเวลา 2 วัน รวมทั้งหมด 13 ชั่วโมง และประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก ดังนี้

8.1 การปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนาจากแนวคิดอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) และสัมพันธภาพ (Relationship) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม เข้าใจความสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางอารมณ์และสังคมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

8.2 สร้างความสัมพันธ์ ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนาจากแนวคิดสัมพันธภาพ (Relationship) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน

8.3 สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรมรูปแบบกิจกรรมพัฒนามาจากแนวคิด การรับรู้ความหมาย (Meaning) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ รู้สึกถึงคุณค่าจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนว่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

8.4 สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ ใช้เวลา 5 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 5 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนามาจากแนวคิด การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ เกิดความสนใจในการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงทฤษฎี หลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. อาสาพัฒนาชุมชน
 - 1.1 การพัฒนาชุมชน
 - 1.2 อาสาพัฒนาชุมชน
 - 1.3 องค์การชุมชน
2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
3. การวิจัยระยะที่ 1
 - 3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.2 งานที่มีความหมาย
 - 3.3 การได้รับการยอมรับ
 - 3.4 ความอิสระของงาน
 - 3.5 บรรยากาศในการทำงาน
 - 3.6 การสนับสนุนทางสังคม
4. การวิจัยระยะที่ 2
 - 4.1 การฝึกอบรม
 - 4.2 แนวคิดในการออกแบบโปรแกรม รูปแบบ PERMA (PERMA Model)
5. กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

1. อาสาพัฒนาชุมชน

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งหัวข้อในการทบทวนวรรณกรรมเป็น 3 ประเด็น โดยจะนำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาชุมชน ว่ามีที่มาและความสำคัญอย่างไร จากนั้นจะนำเสนอเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานอาสาพัฒนาชุมชน และองค์การชุมชน เพื่อให้เห็นการเชื่อมโยงการศึกษาจากองค์การทั่วไปไปสู่องค์การชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การพัฒนาชุมชน (Community Development)

การพัฒนาชุมชน (Community Development) ริเริ่มขึ้นในประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก ซึ่งเรียกว่า การศึกษามวลชน (Mass Education) เป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลอังกฤษที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนในประเทศอาณานิคมได้มีการปกครองตนเอง จากนั้นจึงแพร่หลายในประเทศอาณานิคมของประเทศอังกฤษและกลายเป็นโครงการแห่งชาติในประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ จนแพร่หลายและขยายออกไปอย่างกว้างขวางในประเทศต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาอยู่ในทุกสาขาของโลก ซึ่งประเทศเหล่านั้นจะพบปัญหา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม หน้าที่ของงานพัฒนาชุมชนคือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชน ซึ่งหลักการพื้นฐานนั้นถือว่าเป็นกระบวนการให้การศึกษ (Educational Process) แก่ประชาชน เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance) หรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้ (Self-help) ในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินการแก้ไขปัญหาตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวม ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Organizational Process) กับกระบวนการกระตุ้นความคิด สร้างจิตสำนึก (Conscientization Process) ถือว่าเป็นการพัฒนามนุษย์ให้ครบถ้วนถึงพร้อมในทุก ๆ ด้าน (Total Human Development) ในการจัดการกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550)

สำหรับการพัฒนาชุมชนในประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Countries) โดยประเมินได้จากประชาชนมีปัญหาคความยากจนและรายได้ต่ำ ปัญหาความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ได้แก่ การศึกษา สาธารณสุข เป็นต้น ส่งผลให้ประเทศไทยเริ่มหาแนวทางที่จะพัฒนาประเทศและมีการประกาศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 (1 มกราคม 2504) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (ปี พ.ศ. 2560 ถึง 2664) โดยยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กล่าวถึงการพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ แนวคิดการพัฒนาชุมชนในอดีต มีความเชื่อเบื้องต้นว่า ประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทของประเทศยังล้าหลัง ด้อยการศึกษา

ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น มีฐานะยากจน และขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ภาครัฐจึงจำเป็นต้องผลักดันนโยบายและทรัพยากร ตั้งแต่ทิศทางการพัฒนา วิธีการทำงาน ความรู้ การบริหารจัดการ ฯลฯ เข้าไปสู่ชุมชนในลักษณะของการพัฒนาจากบนลงล่าง (Top Down) ทั้งที่ในความเป็นจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทเป็นผู้มีความคิด มีความรู้ มีประสบการณ์ มีจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนและสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้วในระดับหนึ่ง การพัฒนาชุมชนตามแนวทางของรัฐบาลในอดีตจึงมีอาจตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริงของชุมชนได้ หลายครั้งหลายคราวที่พบว่าการพัฒนาชุมชนที่ภาครัฐเป็นผู้คิดแทนและกำหนดทิศทางไว้แล้วนั้นเป็นไปอย่างสูญเปล่า เนื่องจากหลงลืมไปว่าในการพัฒนาชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ผู้ที่สามารถตอบได้ดีที่สุดว่าชุมชนมีปัญหาหรือมีความต้องการอะไรก็คือคนในชุมชนนั่นเอง (หทัยรัตน์ อ่วมน้อย, 2560)

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน (จิรพรรณ กาญจนจิตรา, 2552)

การดำเนินงานของการพัฒนาชุมชน มีหลักคิดที่สำคัญคือประชาชน ไม่ว่าจะประชาชนนั้นจะเป็นผู้ที่มีฐานะอย่างไร มีการศึกษาเป็นอย่างไรก็ตาม ก็ยังมีพลังและความปรารถนาที่จะพัฒนาและปรับปรุงวิถีการดำรงชีวิตของตนเองให้มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยมีการกระตุ้นให้นำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการสร้างสรรคความเจริญอกงามให้แก่ชุมชนในทุก ๆ ด้านพร้อมกัน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนจึงยึดถือว่าหากสามารถช่วยให้ประชาชนได้บรรลุถึงความปรารถนาหรือความสุขในชีวิตได้มากเท่าใด จะยิ่งเกิดความดีงามมากขึ้นเท่านั้น

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน จึงมุ่งเน้นในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ มนุษย์คือทรัพยากรที่มีความหมายและสำคัญที่สุด มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น หากได้รับโอกาสและพัฒนาให้ถูกทิศทาง และการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญมุ่งเน้นกับเรื่องของคุณธรรมในสังคม โดยมุ่งขจัดความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งทางสังคม และประเด็นสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้จากการให้การศึกษานำให้โอกาส แต่การใช้กำลังบังคับถือเป็นอุปสรรคยิ่งต่อความสำเร็จและการพัฒนาความเจริญ ดังนั้นจึงต้องให้การศึกษานำให้โอกาสในการตั้งศักยภาพพลังซ่อนเร้นในตัวบุคคลออกมาเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อีกทั้งยึดหลักการทำงานกลุ่มซึ่งจะช่วยให้คนและชุมชนพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ดนุสรณ์ กาญจนวงศ์ (2560) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับปรัชญาของการพัฒนาชุมชนว่า เป็นการพัฒนาที่เริ่มต้นจากตัวบุคคล ให้ความสำคัญและให้คุณค่าแก่คนในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ให้สิทธิในการดำรงอยู่และการเลือกวิถีทางการดำรงชีวิตด้วยตัวของเขาเอง ยอมรับเอกลักษณ์ของแต่ละ

ละคนซึ่งทำให้คนมีความแตกต่างกัน ทุกคนมีพลังมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ถ้าได้รับโอกาส

แนวความคิดของการพัฒนาชุมชน

แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่าประชาชนจำนวนมากในประเทศที่กำลังพัฒนายังมีความยากจน มีความด้อยทั้งในด้านสุขภาพ ร่างกายและฐานะทางสังคม ภาระหน้าที่ของงานพัฒนาชุมชนคือการขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ของประชาชน หรือการปรับปรุงชนบทให้พ้นจากความยากจน

กรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2505 โดยรัฐบาลในขณะนั้นได้ออกพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 และได้กำหนดจัดตั้งกรมพัฒนาชุมชนเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2505 ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญคือการทำงานร่วมกับประชาชนในการร่วมมือกันปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาตนเอง

วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน ปี พ.ศ. 2560 ถึง 2565 มีวิสัยทัศน์ที่ว่า เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565

พันธกิจของกรมพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ พัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้พึ่งตนเองได้ สร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ ด้านโดยการให้การศึกษา แก่ประชาชนเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองหรือสามารถช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งใช้กระบวนการคิด ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวม โดยใช้กระบวนการกลุ่มและกระบวนการกระตุ้นความคิดและสร้างจิตสำนึก ซึ่งการพัฒนาชุมชนมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนย่อมต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสำคัญของการพัฒนาชุมชนคือการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

1.2 อาสาพัฒนาชุมชน (Community Development Volunteers)

อาสาพัฒนาชุมชน (Community Development Volunteers) อาสาสมัครจากราษฎรในท้องถิ่นที่มีจิตใจเสียสละ มีความสมัครใจอาสาปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมในด้านการพัฒนาชุมชน โดยเป็นงานที่แสดงถึงความเสียสละความสุขสบายหรือประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่

พึงจะเกิดขึ้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล

อาสาพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (กระทรวงมหาดไทย, 2552) ได้แก่

1. อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) คือ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในหมู่บ้านหนึ่งเรียกชื่อย่อว่า “อช.” โดยมีจำนวนหมู่บ้านละอย่างน้อย 4 คนโดยให้มีจำนวนหญิงชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

2. ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) คืออาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคม อาสาพัฒนาชุมชน ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล เพื่อให้ปฏิบัติงานอาสาสมัครในฐานะผู้นำของอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลหนึ่ง เรียกชื่อย่อว่า “ผู้นำ อช.” มีจำนวน 2 คน (ชาย 1 คน หญิง 1 คน) ซึ่งคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนประกอบด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ อายุระหว่าง 20-50 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลนั้น ๆ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีจิตใจเสียสละ มีความสมัครใจในการทำงาน ความประพฤติเรียบร้อย

หน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนคือการทำหน้าที่ด้านการพัฒนาในระดับตำบล หมู่บ้าน ช่วยเหลือคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล ในฐานะผู้ช่วยเหลืองานสภาตำบล งานสังคมสงเคราะห์ชุมชน ป้องกันรักษาความสงบภายในหมู่บ้าน ตำบล และส่งเสริมให้ความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่พลเมืองในระบบประชาธิปไตย โดยที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนแต่ละคนจะจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครชาวบ้านเพิ่มขึ้นอีก 2 ประเภทภายในหมู่บ้านที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนทำงานอยู่ ได้แก่ อาสาสงเคราะห์ชุมชน และอาสาป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน สมาชิกกลุ่มละประมาณ 30 คน เพื่อเป็นการเชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการพัฒนาชุมชน

อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจะดำรงอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี และเมื่อครบวาระแล้วอาจได้รับคัดเลือกให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชน สามารถสรุปได้ว่า อาสาพัฒนาชุมชนคือบุคคลในชุมชนที่อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในงานด้านการพัฒนาชุมชน เช่น การให้ความรู้กับชาวบ้าน การจัดทำโครงการเพื่อการพัฒนา เป็นต้น โดยมีความต้องการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ และอาสาพัฒนาชุมชนจะเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ จิตอาสา มีลักษณะความเป็นผู้นำ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 องค์การชุมชน

จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งทำงานให้กับโครงสร้างทางสังคมในระดับชุมชน (Community Level) โดยนันทิยา หุตานุกัฏ และ ณรงค์ หุตานุกัฏ (2549) ได้รวบรวมความหมายขององค์การชุมชนซึ่งองค์การชุมชนเป็นกลุ่มของชุมชนหรือกลุ่มของเกษตรกรซึ่งเป็นชาวชนบท เช่น องค์การชาวบ้าน องค์การชุมชน องค์การประชาชน องค์การท้องถิ่น องค์การเพื่อการช่วยเหลือตนเอง องค์การธุรกิจชุมชน สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งการใช้คำเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. การให้ความหมายโดยองค์กรที่ทำงานพัฒนาชนบท

กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และองค์การพัฒนาเอกชน ให้ความหมายขององค์การชาวบ้าน ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน ให้ความหมายขององค์การประชาชนว่าเป็นการรวมตัวของประชาชนในหมู่บ้านหรือตำบลในรูปกลุ่ม ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ชุมชน หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนที่ให้การสนับสนุน ลักษณะของกลุ่มมี 2 รูปแบบ คือ กลุ่มทางการซึ่งมีกฎหมายรองรับ อาจจะมีสถานะเป็นนิติบุคคล และ กลุ่มไม่เป็นทางการซึ่งไม่มีกฎหมายรับรองแต่มีระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินงานของกลุ่มที่กำหนดขึ้นโดยกลุ่มหรือหน่วยงานราชการ

กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ความหมายขององค์การชุมชนว่าหมายถึงสถาบันเกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มของเกษตรกรและสมาชิกในครอบครัวที่เข้ามารวมตัวกันใน 3 ลักษณะ ได้แก่ กลุ่มทางการ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและกลุ่มยุวเกษตรกรเป็นกลุ่มกึ่งทางการ และ กลุ่มไม่เป็นทางการซึ่งเป็นกลุ่มที่เกิดจากการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อดำเนินกิจกรรมเฉพาะเรื่อง

กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกองค์กรในชุมชนในความหมายของสหกรณ์ที่มีเกษตรกรเป็นสมาชิกในขณะนี้ มีอยู่ 3 ประเภท ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง และสหกรณ์นิคม องค์การพัฒนาเอกชน ได้ให้ความหมายขององค์การชาวบ้านว่าองค์การชาวบ้านคือกลุ่มที่มีการรวมตัวขึ้นอย่างมีเป้าหมายที่เป็นอันเดียวกับชุมชน และกระทำการตามเป้าหมายเพื่อชุมชน องค์การประชาชนจึงเป็นตัวแทนของชุมชนในการรักษาผลประโยชน์ และคลี่คลายปัญหาของชุมชนทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาระยะยาว ซึ่งสามารถพัฒนาและเลิกได้ตามความจำเป็น และนอกจากนี้ องค์การพัฒนาเอกชนยังให้ความหมายขององค์การชาวบ้านในเชิงเครือข่ายการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์การชาวบ้านเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการพึ่งตนเองและพึ่งพาอาศัยกันและ

กันของชาวบ้านมากกว่าในเชิงองค์กร ลักษณะแบบนี้จะไม่มีลักษณะเป็นองค์กรในแง่ที่ว่ามีการจัดการ มีการบริหารหรือการควบคุม หากแต่เป็นลักษณะเครือข่ายที่เป็นเวทีของการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การให้ความหมายตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม

สามารถจำแนกเป็น 3 แบบ ได้แก่ องค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ องค์กรชาวบ้านมีวัตถุประสงค์ทางสังคม และองค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

3.การให้ความหมายตามลักษณะของกลุ่ม มีดังนี้

1. องค์กรชาวบ้านเป็นกลุ่มของชาวชนบทที่รวมกันทำกิจกรรมเฉพาะอย่าง มีกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจง เช่น ธนาคารข้าว กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเกษตรผสมผสาน เป็นต้น

2. องค์กรชาวบ้านเป็นกลุ่มซึ่งรวมกิจกรรมหลากหลายอยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน

3. องค์กรชาวบ้านเป็นองค์กรที่ประสานกิจกรรมเหมือนกันในต่างหมู่บ้านเป็นเครือข่ายกิจกรรมระหว่างหมู่บ้าน

4. องค์กรชาวบ้านที่รวมกลุ่มต่าง ๆ หลากหลายอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายการต่อรองระดับนโยบายและการผลักดันกฎหมายหรือผลประโยชน์ร่วมของชาวบ้านในหลายๆหมู่บ้าน

4. การให้ความหมายตามการก่อตั้งและโครงสร้างกลุ่ม

จำแนกเป็น กลุ่มที่เป็นทางการ ซึ่งมีโครงสร้างชัดเจน และ กลุ่มไม่เป็นทางการซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ เมื่อพิจารณาลักษณะของกลุ่มในด้านโครงสร้าง สามารถจำแนกเป็น 1) กลุ่มที่มีโครงสร้างแบบง่าย ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน หัวหน้ากลุ่ม รองหัวหน้ากลุ่ม โดยสมาชิกกลุ่มจะร่วมกันคิด วางแผนกิจกรรม และร่วมกันทำกิจกรรม ทั้งนี้สมาชิกอาจจะเป็นเจ้าของทรัพย์สินของกลุ่มร่วมกัน หรืออาจจะมีทรัพย์สินของตนเองที่นำมาทำกิจกรรมแยกต่างหากก็ได้ และ 2) กลุ่มที่มีโครงสร้างซับซ้อน มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีโครงสร้างที่ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิก และแบ่งหน้าที่ออกเป็นหลายฝ่าย มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ลักษณะกิจกรรมมักเป็นประเภทที่สมาชิกร่วมกันเป็นเจ้าของทรัพย์สินและทำกิจกรรมร่วมกันทั้งหมด

องค์ประกอบขององค์กรชุมชน

องค์กรชุมชนประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้ (นนทิยา หุตานูวัตรและณรงค์ หุตานูวัตร, 2549)

1. อุดมการณ์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์

อุดมการณ์เป็นความคิดและความเชื่อของบุคคล เป็นสิ่งกำหนดคุณค่าทางสังคม และอุดมการณ์จะนำไปสู่การกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ภารกิจเป็นความต้องการของกลุ่มหรือองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่ต้องการจะเป็น และจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่

ต้องทำให้สำเร็จ และวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่คุณกำหนดขึ้น สามารถจำแนกได้ 2 ชนิด ได้แก่ วัตถุประสงค์ทางสังคม และวัตถุประสงค์การอยู่รอดของกลุ่มและองค์กร

2. ผู้นำและสมาชิก

2.1 ผู้นำ

ผู้นำที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของงานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการพัฒนาชนบทที่ใช้แนวทางการรวมเป็นกลุ่มหรือองค์กร สำหรับรูปแบบของผู้นำองค์กรชุมชนจะเด่นชัดในลักษณะใดขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1) การมีสถานภาพรองรับ ซึ่งหมายถึงผู้นำแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้นำแบบทางการมีแนวโน้มจะเป็นผู้นำแบบเผด็จการ หรือผู้นำแบบตัวแทน หรือแบบติดต่opractice งานราชการได้ดี ส่วนผู้นำแบบไม่เป็นทางการก็มีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบบอกกล่าว ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำแบบมีความคิด

2) ประสบการณ์ชีวิตหรือประสบการณ์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบผู้นำ โดยผู้นำที่มีประสบการณ์ชีวิตมากก็มีแนวโน้มจะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบชายความคิด ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำทางความคิด หรือผู้นำทางด้านอาชีพ

3) การมีบารมี ซึ่งเป็นบารมีที่เกิดจากภูมิปัญญา การบวชเรียน หรือฐานะทางเศรษฐกิจ โดยผู้นำที่มีบารมีที่เกิดจากภูมิปัญญาหรือการบวชเรียน มีแนวโน้มจะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำทางด้านศีลธรรม ผู้นำทางความคิด ส่วนผู้นำบารมีที่เกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มจะเป็นผู้นำด้านอาชีพ ผู้นำด้านประสานทรัพยากร

สำหรับผู้นำกลุ่มของเกษตรกรซึ่งเป็นองค์กรชุมชนจะใช้บารมีของตนเองในการจูงใจสมาชิกให้ทำตามมากกว่าการใช้อำนาจ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มักมาจากเครือญาติ เพื่อนบ้าน หรือบุคคลที่มีสถานภาพคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้นำกลุ่มองค์กรชุมชนมักจะมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ของคนมากกว่าในเรื่องของงาน ซึ่งเป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมของสังคมไทย แต่จะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาคือการพัฒนาผู้นำทำได้ยาก อีกทั้งเรื่องของผลตอบแทนที่ได้น้อย ซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดแคลนผู้นำกลุ่ม ผู้นำที่มีศักยภาพก็อาจไม่ต้องการเป็นผู้นำ หรือผู้ที่ผู้นำอยู่แล้วก็อาจเกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ และผู้นำไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

2.2 สมาชิก

สามารถจำแนกเป็นประเภทได้ 5 ประเภท ตามแนวคิดของ Lee (1991) อ้างถึงใน นันทิยา หุตานูวัตร and ณรงค์ หุตานูวัตร (2549) ได้แก่ สมาชิกที่ทำตามผู้นำอย่างกระตือรือร้นแต่

ไม่แสดงความคิดเห็น ประเภทที่แสดงความคิดเห็นแต่ไม่ทำ ประเภทที่ทำงานแต่เป็นปัญหาของกลุ่มหรือองค์กร ประเภทวางเฉย และประเภทที่แสดงความคิดเห็นและทำงานเต็มที่

ดังนั้นผู้นำกลุ่มที่ดีจะต้องรู้จักจัดการบริหารสมาชิกแต่ละประเภทได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม จะช่วยทำให้กลุ่มเจริญเติบโตขึ้นได้ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในงานของกลุ่มหรือองค์กร หากความสัมพันธ์เป็นไปได้ดี การเป็นกลุ่มหรือองค์กรจะไปได้ดี และความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มจะต้องมีความสามารถในการสร้างความประทับใจและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อส่งผลดีต่อการคงอยู่และการเติบโตของกลุ่ม

3. โครงสร้างขององค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึงรูปแบบการจัดความสัมพันธ์เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ได้แก่ นโยบาย สถานภาพ การแบ่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจและระบบการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการประสานงานของสมาชิก การแบ่งรูปแบบโครงสร้างองค์กร ใช้เกณฑ์ได้แก่ ลักษณะโครงสร้าง ความเป็นกรทาง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายการสื่อสาร และกฎ สามารถจำแนกได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) Organic Structure ลักษณะเป็นแนวนอน ความเป็นทางการต่ำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง การสื่อสารกระจายทั่วองค์กร และมีกฎน้อย และ 2) Mechanistic Structure ลักษณะเป็นแนวตั้ง ความเป็นทางการสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำ การสื่อสารไม่กระจายทั่วองค์กร และมีกฎมาก

ส่วนประกอบของโครงสร้างจะประกอบด้วย 5 ลักษณะตามแนวคิดของ Greenberg และ Baron (1993) อ้างถึงในนันทิยา หุตานุกัฏ และ ณรงค์ หุตานุกัฏ (2549) ได้แก่ ระดับของอำนาจซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแบ่งส่วนแรงงานซึ่งแสดงถึงความถนัดหรือความเชี่ยวชาญในแต่ละงาน ขอบเขตของการควบคุมซึ่งแสดงความสามารถของบุคคลในการกำกับดูแลตำแหน่งสายงานตรงและสนับสนุนซึ่งแสดงลักษณะของงาน และการกระจายการตัดสินใจ ซึ่งโครงสร้างของกลุ่มเกษตรกรรมมักไม่เด่นชัด ไม่ซับซ้อน ไม่มีการแบ่งงานอย่างเด็ดขาด อาจมีการระบุคร่าวๆ ถึงตำแหน่งของบุคคล ซึ่งมักจะระบุตำแหน่งประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก แล้วรวมเป็นคณะกรรมการกลุ่ม แต่ไม่ได้กำหนดหรืออธิบายบทบาทหน้าที่อย่างแน่ชัด จึงมักจะพบการทำงานแบบผสมปนเปกันไปของคณะกรรมการหรือผู้นำกลุ่ม การใช้อำนาจในกลุ่มมีน้อย การตัดสินใจจะอยู่ที่กลุ่มผู้นำมากกว่าการกระจายสู่สมาชิก แต่สมาชิกไม่รู้สึกรับผิดชอบแยกจากกลุ่มผู้นำ เพราะคนในกลุ่มจะมีความเป็นเครือญาติ เป็นเพื่อนบ้านและมีความสัมพันธ์และการทำงานแบบวัฒนธรรมชุมชนมากกว่าการใช้กฎระเบียบ

4. วัฒนธรรมองค์กร

ซึ่งสำหรับวัฒนธรรมองค์การในงานพัฒนาชุมชน พบว่าส่วนมากจะเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของหมู่บ้านที่มีลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่มักจะเป็นลักษณะชั่วคราว เมื่อสิ้นสุดภารกิจแล้วก็จะมีการแยกย้ายกันไปประกอบอาชีพของตน แต่ทั้งนี้วัฒนธรรมชุมชนถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการรวมตัวและประสานคนในชุมชนมาทำงานร่วมกัน หากชุมชนใดมีวัฒนธรรมเข้มแข็ง

5. กฎระเบียบ

เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลในกลุ่ม เช่น คณะกรรมการและสมาชิกในกลุ่มเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและสิ่งที่ไม่ควรทำ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันในกลุ่ม ซึ่งสำหรับองค์กรชุมชนก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการมีกฎระเบียบ แต่ในบางกรณีอาจไม่ได้มีการกำหนดกฎระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งปัญหาที่พบเกี่ยวกับกฎระเบียบในองค์กรชุมชนคือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มที่ทำให้เกิดการผ่นปรน ส่งผลให้สมาชิกคนอื่นในกลุ่มมีการละเมิดกฎระเบียบตามไปด้วย

6. การสื่อสารและการประสานงาน

เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ทั้งการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งสำหรับในองค์กรชุมชน มักจะให้การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ และมีการสื่อสารผ่านการประชุม การติดต่อสื่อสารด้วยวาจา และการสื่อสารผ่านเอกสาร เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วม

เป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อความอยู่รอดของกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของและพันธะผูกพัน โดยในองค์กรชุมชน ผู้นำหรือคณะกรรมการจะมีความความรู้สึกเป็นเจ้าของและพันธะผูกพันมากกว่าสมาชิกทั่วไป

8. ระบบผลประโยชน์

ประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งจูงใจหรือรางวัล ซึ่งจะช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยกลุ่มองค์กรชุมชน สมาชิกจะได้รับผลประโยชน์ 6 รูปแบบ ได้แก่ ผลประโยชน์ตามการถือหุ้น ผลประโยชน์ตามการใช้บริการ การเป็นเจ้าของสินทรัพย์และกิจการ การได้รับความรู้ ผลประโยชน์จากการดำเนินการ และการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ

9. การเงิน

เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กรชุมชน โดยที่ปัญหาที่พบคือ งานบัญชีและการเงินของกลุ่มเกษตรกรในองค์กรชุมชน มักจะเกิดปัญหาความผิดพลาด การทุจริต จึง

จำเป็นต้องมีระบบการเงิน 3 ส่วน ได้แก่ การวางระบบเงินนำเข้าและเบิกจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร การทำบัญชี และการตรวจสอบการเงินบัญชี

10. กิจกรรม (การผลิตและการตลาด หรืออื่น ๆ)

เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ระบุถึงความเป็นอยู่ขององค์กร ซึ่งกลุ่มองค์กรชุมชน จะมีรูปแบบกิจกรรม เช่น ระบบการผลิต การตลาดชุมชน เป็นต้น

สำหรับเหตุผลในการการศึกษาบริบทขององค์การมาสู่องค์การชุมชน จากองค์การที่มีรูปแบบโครงสร้างชัดเจน มาเป็นกรอบแนวคิดขององค์การชุมชน เนื่องจากมีความสอดคล้องกัน โดยจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปลักษณะขององค์การชุมชนที่มีความสอดคล้องกับองค์การในบริบทของบริษัท หน่วยงาน ทั่วไป ดังนี้

1. องค์กรชุมชนมีหลายประเภทและหลายลักษณะ ขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรขึ้นมา และมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับองค์การทั่วไป ได้แก่ วัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำ สมาชิก กฎระเบียบ รวมทั้งระบบต่าง ๆ

2. องค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของชุมชน ซึ่งจะเกิดลักษณะความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การรวมกลุ่มและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม

3. องค์กรชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง กล่าวคือมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (อุทัย ปริญญาสุทธีพันธ์, 2561)

ดังนั้นในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรมที่มาจากงานวิจัยที่ศึกษาในองค์การทั่วไป มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ทราบถึงที่มาของตัวแปร กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี นิยาม องค์ประกอบ รวมทั้งการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับองค์การในยุคก่อน จะมุ่งศึกษาความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยเห็นได้จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ออกมาเป็นจำนวนมาก แต่ในปัจจุบันองค์การชั้นนำในต่างประเทศให้ความสำคัญ

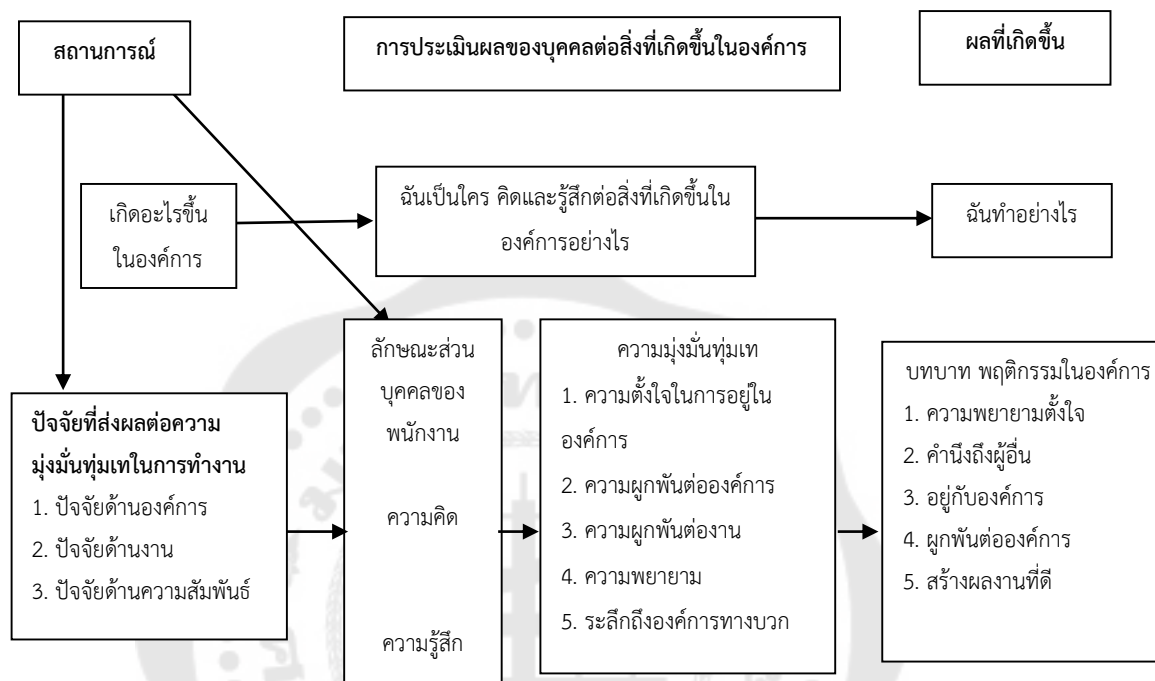
ว่าคุณณลักษณะที่นำองค์การประสบความสำเร็จคือ ความสำคัญความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Zigarmi, Nimon, Wit, and Diehl, 2011)

แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้รับความนิยมและถูกกล่าวถึงในองค์การ ซึ่งหัวหน้างานมักจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากพนักงานที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Yahui & Jian, 2015) อีกทั้งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นพลังที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (โชติรส ดำรงสานติ และ วาสิตา บุญสาธกร, 2557) เป็นความไม่ย่อท้อและความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานและองค์การ ทั้งด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน (Zigarmi, Houson and Diehl, 2011) จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มว่าเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรที่มีการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์กันว่าแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความแตกต่างจากแนวคิดแรงจูงใจอื่นทางจิตวิทยาอย่างไร จึงทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน โดยที่ Zigarmi และคณะ (2011) ได้อธิบายว่าแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความแตกต่างจากความผูกพันยึดมั่น (Engagement) ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีทฤษฎีและโมเดลสนับสนุนที่อธิบายได้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเกิดขึ้นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านงานมีผลต่อระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของระดับบุคคล แต่ในขณะที่ความผูกพันยึดมั่นจะเป็นตัวแปรทั่วไปที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความผูกพัน (Commitment) เช่น ภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) ความผาสุก (Well-being) เป็นต้น หรือความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เช่นความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม และการวิจัยและครอบคลุมทั้งความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจึงเป็นแนวคิดที่แตกต่างและขยายตัวมากกว่าความผูกพันยึดมั่น
3. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานวัดทั้งความรู้ความเข้าใจและการแสดงออกถึงพฤติกรรมจากการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแต่ในขณะที่ความผูกพันยึดมั่นจะวัดความพึงพอใจของพนักงานแต่ไม่สามารถวัดถึงพฤติกรรมที่พนักงานจะกระทำ

ดังนั้น ในปี 2011 Zigarmi และคณะ ได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies เพื่อพัฒนาต้นแบบ (Model) ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) โดยแสดงดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน
(Zigarmi et al, 2011)

จากแผนภาพที่ 1 แผนภาพความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะเกิดขึ้นอยากองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานการณ์ (Antecedents)

เป็นการระบุถึงเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และแสดงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors)

1.1 ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) หมายถึง องค์กรสนับสนุนการแบ่งปันความคิด การทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกันในโครงการและงาน

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระจาย (Distributive Justice) หมายถึง ทรัพยากรค่าตอบแทนและปริมาณงานมีความสมดุล

1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง นโยบายและระเบียบปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและใช้อย่างเป็นธรรม

1.4 การเจริญก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การสนับสนุนการเติบโตของอาชีพในปัจจุบันและอนาคต

1.5 ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectations) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานเป็นของตนเองเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ตกลงกันและเข้าใจสิ่งที่คาดหวังจากพนักงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

2.1 งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง ชอบเขตที่พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร และเชื่อว่าเป็นการทำงานในโครงการที่มีความสำคัญและผลิตผลดีที่เป็นบวก

2.2 ความอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานสามารถเลือกทำงานเป็นอย่างไร ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ

2.3 การได้รับผลสะท้อนกลับจากการทำงาน (Feedback) หมายถึง พนักงานได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เพียงพอเกี่ยวกับประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับในการปรับปรุง

2.4 ความสมดุลของภาระงาน (Workload Balance) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานมีเวลาเพียงพอที่สามารถทำงานให้สำเร็จ

2.5 งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย (Task Variety) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่างานที่ต้องอาศัยความหลากหลายและความซับซ้อนของทักษะในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors)

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Connectedness to Leader) หมายถึง การที่หัวหน้างานพยายามสร้างความไว้วางใจในการทำงานและสัมพันธ์ภาพที่จำเป็นต่อการทำงาน

3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานพยายามสร้างความไว้วางใจในการทำงานและสัมพันธ์ภาพที่จำเป็นต่อการทำงาน

ซึ่งส่วนที่ 1 นี้จะส่งผลต่อส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการที่พนักงานประเมินหรือตีความต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร

ส่วนที่ 2 การประเมินผลของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ (Organization Individual Appraisal)

เป็นการที่พนักงานตีความต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งหากพนักงานเกิดการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านความคิด (Cognition) และความรู้สึก (Feeling) ไปในทางบวก จะส่งผลต่อการเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

2.1 ความตั้งใจในการอยู่ในองค์การ (Intent to stay) หมายถึง ความปรารถนาที่ของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน.

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรับผิดชอบของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจทำเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) หมายถึง ความรับผิดชอบของพนักงานต่อเป้าหมายของงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงาน

2.4 ความพยายาม (Discretionary Effort) หมายถึง ความพยายามทุ่มเทของพนักงานที่ทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.5 การระลึกถึงองค์การทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการกล่าวถึงองค์การในทางบวกแก่บุคคลภายนอกองค์การได้รับรู้

ส่วนที่ 3 ผลที่เกิดขึ้น (Consequences)

จะแสดงให้เห็นถึงการที่พนักงานแสดงพฤติกรรมเมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ความพยายามตั้งใจ (Productivity Discretionary Effort) การคำนึงถึงผู้อื่นและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (Altruism) การอยู่กับองค์การ (Intent to Stay) ความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) และการสร้างผลงานที่ดีมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Peak Performance)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน โดย Zigarmi และคณะ (Zigarmi et al, 2011) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเกิดจากการประเมินสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ โดยจะส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกของพนักงานต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่อไป

นิยามของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ผู้วิจัย ได้ทบทวนนิยามของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจากวิชาการทั้งในไทยและต่างประเทศ โดยนักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Zigarmi, Nimon, Houson, Witt และ Diehl (2009) นิยามความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกทางบวกของพนักงานซึ่งเกิดจากการประเมินสถานการณ์ในการทำงานและขององค์กร ผ่านกระบวนการด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ความตั้งใจและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ในการทำงาน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ความเพียรพยายาม และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ในขณะที่ Vallerand (2012) ให้ความหมายว่าเป็นการระบุตัวตน (Self-Defining Activities) ว่ามีความชอบหรือรัก โดยตระหนักว่างานมีความสำคัญและสมควรแก่การทุ่มเทเวลาและกำลังให้ Permarupan, Saufi, Kasim, and Balakrishnan (2013) ให้ความหมายว่าเป็นความยืนหยัดของพนักงาน ที่มาจากสถานะทางอารมณ์และการตีความในเชิงบวกอันเนื่องมาจากการประเมินองค์ความรู้ อารมณ์ของงาน และสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ส่วน Rupali และ Rajnish (2014) ให้ความหมายว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดจากอารมณ์ทางบวก พลังในการทำงานและความรู้สึกมีความหมายต่อการทำงาน โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานสามารถอธิบายได้ใน 2 แง่มุม (Aspects) ได้แก่ แง่มุมพุทธิพิสัย (Cognitive aspect) คือความรู้สึกที่มีความหมายและพลังในการทำงาน และแง่มุมด้านอารมณ์ (Emotional aspect) คือความสุขของในการทำงานและความรักที่มีต่องาน

สำหรับนักวิชาการไทยที่ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) กล่าวถึง ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้คำว่าความรักและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถว่าเป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่เกิดจากการรับรู้และเห็นคุณค่าในงาน อิศระในงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมชาติ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเททำเพื่อองค์กร รวมทั้งมีความผูกพันกับองค์กรจึงไม่คิดลาออกจากองค์กร มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกในเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ บรรณานาอย่างยิ่งที่จะทำงาน พยายามทำงานจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เชื่อว่า

ตนมีความสามารถและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ในขณะที่ สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2558) ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้คำว่า ความมีใจรักงาน และให้นิยามว่าเป็น พฤติกรรมและความตั้งใจในการทำงานที่เป็นแบบแผนและคงที่

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่านักวิชาการได้ให้ความหมายของ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานใน 3 ประเด็น ได้แก่ การประเมินความรู้สึกของพนักงานต่อการ ทำงานในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และนำไปสู่พฤติกรรมเชิงบวกในการ ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวกของ พนักงานที่มีต่องาน โดยจะเกิดการประเมินต่องานในทางบวก เช่น การเห็นคุณค่าของงาน การ ได้รับความร่วมมือในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการทำงาน ความ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน และระลึกถึงงานในทางบวก

องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Work Passion) เป็นความมุ่งมั่นและอารมณ์ทางบวกของ พนักงานที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ (Cognitive) และการประเมินความรู้สึก (Affective Appraisals) ที่หลากหลายและสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความสม่ำเสมอ ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Permarupan et al., 2013) โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สามารถอธิบายได้ใน 2 มุมมอง (Aspects) ได้แก่ พุทธิพิสัย (Cognitive aspect) คือ การตีความ ถึงพลังขับเคลื่อนและอารมณ์ (Emotional aspect) คือ อารมณ์ที่สนุกสนาน (Joy) และพลังเชิงอัต วิสัย (Subjective vitality)(Rupali Johri & Rajnish Kumar Misra, 2014) แนวคิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเชิงบวก (Positive Passion) อธิบายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสนุกที่ได้ใช้ชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย (Zest for Life) การทำให้ประสบความสำเร็จ (Drive to Accomplish) เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเชิงบวกที่เกิดขึ้น เมื่อ บุคคลรู้สึกว่าความสามารถและความสนใจตนเองมีความสอดคล้องกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ไฟใน การแข่งขัน (Competitive Fire) เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อ บุคคลต่อสู้ เพื่อชัยชนะ ทั้งการเอาชนะตนเองและเอาชนะผู้อื่น และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อความ จริง (Passion for Truth) เป็นความต้องการที่จะได้รู้ ได้เห็นได้เข้าใจ ได้เผชิญหน้าและยอมรับ ความเป็นจริง ไม่ว่าจะเกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์ และความจริงในการทำงาน ส่งผลต่อการมอง โลกในแง่ดีตามความเป็นจริง (สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล, 2558)

Colan (2009) ได้เสนอแนวคิดผลจากการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท (Passionate Performance) โดยกล่าวว่าประกอบด้วยความผูกพันทางความคิด (Engaged Minds) และความผูกพันทางจิตใจ (Emotional Hearts)

ในขณะที่ Vallerand (2012) ได้เสนอกรอบแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสองลักษณะ (Dualistic Model of Passion) มองว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เป็นตัวแปรจำแนกประเภท (Category) ซึ่งแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบย่ำคิด (Obsessive Passion) มีความต้องการและผูกพันต่องานจนไม่สามารถควบคุมได้ เกิดแรงกดดันและผลทางลบ และอีกประเภทคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) มีความต้องการและผูกพันต่องานในระดับที่ควบคุมได้ รับรู้ว่างานสำคัญ และส่งผลทางบวก

Zigarmi, Houson, Witt, and Diehl (2011) ศึกษา The Employee Work Passion Model จากบทความและงานวิจัยมากกว่า 200 งานวิจัยและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่า 2,000 คน สรุปได้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ 3) ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) คือ ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงาน 4) ความพยายาม (Discretionary Effort) คือ ความพยายามทุ่มเททำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 5) การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกแก่ผู้อื่นได้รับรู้

สำหรับนักวิชาการไทยได้มีการศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทำให้พบการศึกษาที่อธิบายองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ดังนี้

โชติรส ดำรงศานติ (2554) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ Work Passion โดยสรุปว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งขึ้นไป

3. การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมทั้งมีการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกต่อบุคคลอื่น

4. ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน รวมทั้งใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ้มค่า และรอบคอบ

5. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การไตร่ตรอง และใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุง

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ได้พัฒนาแนวคิดของความรักและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยได้พัฒนาจากงานวิจัยของ The Ken Blanchard Companies (2009) ร่วมกับการสนทนากลุ่มจากพนักงาน 3 เจเนอเรชั่นของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย แก่งคอย โดยพบองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Passion for Jobs) ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Passion for Organizations) ความรับผิดชอบในงานนอกเหนือจากเวลา (Propensity to Work Overtime) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) และการแสดงออกถึงภาพลักษณ์องค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Willing to Recommend Organizations to Others)

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล and ศจีมาจ ณ วิเชียร (2558) ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของครู ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีใจรักในหน้าที่ (Passion for Duty) ความมีใจรักในวิชาชีพ (Passion for Profession) ความมีใจรักในความเจริญก้าวหน้า (Passion for Growth) และความมีใจรักองค์กร (Passion for Organization)

ณัฐพร วิรุฬห์การุญ and วาสิตา บุญสาธ (2560) ศึกษาความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน (Work Passion) ของทนายทฤษฎีกรอบคร้วขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้การวิจัยเชิง

คุณภาพ โดยเลือกสัมภาษณ์ทายาทธุรกิจครอบครัวขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่าความรักและพลังขับเคลื่อนในงานของทายาทธุรกิจครอบครัวขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความคิด และด้านการกระทำหรือเจตนา

จากการทบทวนวรรณกรรม จะพบว่าการแบ่งองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความแตกต่างกันตามนักวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้อำนาจองค์ประกอบความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานตามแนวคิดของ Zigarmi และคณะ (2011) ซึ่งเป็นต้นแบบของการศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ระดับความต้องการของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาพัฒนาชุมชนอย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนยอมรับงานอาสาพัฒนาชุมชน มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน แสดงออกถึงการกระทำที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานรวมทั้งให้ความช่วยเหลืองานของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน

3. ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความพยายาม (Discretionary Effort) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีความพยายามทุ่มเททำงานมากกว่างานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของงานอาสาพัฒนาชุมชนหรือบุคคลอื่นในชุมชน

5. การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานอาสาพัฒนาชุมชน และกล่าวถึงการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนต่อผู้อื่นในทางที่ดี

การพัฒนามาตรวัดของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

มีนักวิชาการได้พัฒนามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและการพัฒนามาตรวัด ดังนี้

Johri, Misra, and Bhattacharjee (2016) พัฒนามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สำหรับคนทำงานในประเทศอินเดีย แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการศึกษาในระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน เพื่อตรวจสอบโครงสร้าง (Factor Structure) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) และในการศึกษาระยะที่ 2 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ผลจากการศึกษาทั้ง 2 ระยะพบว่า แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานฉบับ 17 ข้อ (17-item work passion scale : WPS) ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Work Enjoyment) การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) เอกลักษณ์ในตนเอง (Self-Identity) และความรู้สึกลงในการเรียนรู้ (Sense of Learning) มีความสอดคล้องภายในเท่ากับ .93 และมีค่าความเชื่อมั่นแต่ละมิติย่อยมีค่าระหว่าง 0.89 ถึง 0.92

Zito and Colombo (2017) พัฒนาแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Passion for Work Scale) ในกลุ่มตัวอย่างคือคนทำงานชาวอิตาลี แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วน พบว่า ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย 2 มิติ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบย่ำคิด (Obsessive Passion) ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบกลมกลืน (Harmonious Passion)

โชติรส ดำรงสานติ (2554) พัฒนาแบบวัดความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ในกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนจากหลายประเภทธุรกิจ จำนวน 365 คน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิเคราะห์พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to learn) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Give Up) และการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) มีความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับคือ 0.915

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) พัฒนาแบบสอบถามวัดความรักและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยพัฒนาจากงานวิจัยของ The Ken Blanchard Companies

(2009) ซึ่งสร้างมาจากทฤษฎี Employee passion – The New Rules of Engagement โดย Kenneth Hartley Blanchard ร่วมกับการสนทนากลุ่มจากพนักงาน 3 เจเนอเรชั่นบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย แก่งคอย จำนวน 24 คน ผลการศึกษาพบว่า แบบสอบถามวัดความรักและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Passion for Jobs) ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Passion for Organizations) ความรับผิดชอบในงานนอกเหนือจากเวลา (Propensity to Work Overtime) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) และการแสดงออกถึงภาพลักษณ์องค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Willing to Recommend Organizations to Others)

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล และ ศจีมาจ ฦ วิเชียร (2558) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานหรือความมีใจรักงานในกลุ่มครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 252 คน ใช้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีใจรักในหน้าที่ (Passion for Duty) ความมีใจรักในวิชาชีพ (Passion for Profession) ความมีใจรักในการเจริญก้าวหน้า (Passion for Growth) และความมีใจรักองค์กร (Passion for Organization) โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ คือ 0.831

ผู้วิจัยจึงสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

นักวิชาการ (ปีที่ศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	องค์ประกอบของมาตรวัด
Rupali Johri และคณะ (2016)	คนทำงานในประเทศอินเดีย - การศึกษาที่ 1 จำนวน 388 คน - การศึกษาที่ 2 จำนวน 177 คน	- การศึกษาที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ - การศึกษาที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Work Enjoyment) 2. การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) 3. เอกลักษ์ณ์ตนเอง (Self-Identity) 4. ความรู้สึกในการเรียนรู้ (Sense of Learning)
Margherita Zito & Lara Colombo (2017)	คนทำงานชาวอิตาลี - การศึกษาที่ 1 จำนวน 110 คน - การศึกษาที่ 2 จำนวน 234 คน	- การศึกษาที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ - การศึกษาที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบย่ำคิด (Obsessive Passion) 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบกลมกลืน (Harmonious Passion)
โชติรส ดำรงศานติ (2554)	พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 365 คน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	1. ความรักและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to stay) 2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) 3. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ (ปีที่ศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	องค์ประกอบของมาตราวัด
ดาวิใจ ศรีรัมย์ (2555)	พนักงาน 3 เจเนอเรชั่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด จำนวน 24 คน	การทบทวนวรรณกรรมและการ สนทนากลุ่ม	<ol style="list-style-type: none"> 4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Give Up) 5. การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement) 1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Passion for Jobs) 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ (Passion for Organizations) 3. ความรับผิดชอบในงานนอกเหนือจากเวลา (Propensity to Work Overtime) 4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ (Intent to Stay) 5. การแสดงออกถึงภาพลักษณ์ขององค์การและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (Willing to Recommend Organizations to Others)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ (ปีที่ศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	องค์ประกอบของมาตรฐานวัด
สายทิพย์ เหล่าทองมี สกุล และ ศีจิมาน วิเชียร (2558)	ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 252 คน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	1. ความมีใจรักในหน้าที่ (Passion for Duty) 2. ความมีใจรักในวิชาชีพ (Passion for Profession) 3. ความมีใจรักในการ เจริญก้าวหน้า (Passion for Growth) 4. ความมีใจรักองค์กร (Passion for Organization)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานผู้คุมทัณฑ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่านักวิชาการได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าผลการศึกษาคือจะแตกต่างกัน ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Zigarmi และคณะ (2011) มาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนามาตรวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากได้รับการยอมรับในทางวิชาการ อีกทั้งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี โดยแบ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ความพยายาม และกล่าวถึงองค์การในทางบวก

3. การวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งมีความมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ในการทบทวนวรรณกรรมของการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ทั้งจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยของไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการแพร่หลายอย่างกว้างขวางในองค์กรต่าง ๆ โดยช่วยส่งเสริมการเติบโตและความเป็นเลิศของกิจกรรมของพนักงานในองค์กร (Amini & Chinaveh, 2016) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Bagtasos, 2011) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเรื่องของคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) และนำอธิบายในบริบทของการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบนักวิชาการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น Walton (1973) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคล สังคมในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ ส่วน Huse และ Cumming (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของพนักงานกับประสิทธิผลขององค์กร หรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการปรับปรุงการทำงานของตนเองส่งผลให้ผลการทำงานหรือผลผลิตสูงขึ้น Robbin (2017) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อพนักงาน และ Amini และคณะ (2016) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายให้ความหมายได้ใน 2 แนวคิด คือ นิยามเชิงวัตถุประสงค์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชุดของเงื่อนไขสภาพการทำงานจริงและสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร เช่น เงินเดือน ผลประโยชน์ สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย การมีส่วนร่วม การมอบหมายงาน เป็นต้น และ นิยามเชิงอัตวิสัย คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน เป็นการรับรู้เฉพาะของผู้คนจากคุณภาพชีวิต กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณหรือกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและทัศนคติเดียวกันมีลักษณะเฉพาะของตนเอง

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย พบว่ามีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นความพึงพอใจของพนักงานที่มีความต้องการหลากหลาย และได้รับการตอบสนองผ่านทรัพยากร กิจกรรม และผลลัพธ์ต่าง ๆ จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงาน (นทีทิพย์ จันทิวาเจริญ, 2556) สอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2559) ซึ่งให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน สุขภาพจิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ (ชไมพร ศรีรัตต์, 2559) ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคลว่าสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อทำงานดี มีผลงานก็จะเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร

ปิยภิญญา โชติวณิช (2560) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี และรวมถึงการใช้ชีวิตอย่างเป็นสุขในการทำงานทั้งในด้านของรายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความก้าวหน้า ความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับในสังคมการทำงาน เป็นต้น เมื่อความต้องการของทั้งฝ่ายพนักงานและฝ่ายองค์กรสอดคล้องกันแล้ว พนักงานจะได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ถาวรีย์ ต่อบุณย์ศุภชัย และ ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2559) เช่นเดียวกับเบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษฎา เขียววัฒนะสุข, and จุฑามาศ เจริญสุข (2561) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ในขณะที่ อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์, ชัญญา ลี้ศัตร์พ่าย, and ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2562) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการประเมินความรู้สึกของพนักงานในด้านจิตใจ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรม ผลที่ได้จากการทำงาน รวมถึงปัจจัยและผลประโยชน์จากการทำงานซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

และส่งผลต่อการทำงานในระยะยาว ในขณะที่ (เอกพจน์ เข้มปัญญา และ อริสา สำรอง, 2562) ให้ความหมายว่าเป็นความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นการประเมินความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองจากการทำงาน โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดแบบหลายแง่มุม ซึ่งมีโครงสร้างหลายมิติและแตกต่างกันไปตามความสนใจของมีนักวิชาการที่ศึกษา (Bagtasos, 2011) โดยแนวคิดที่สำคัญประกอบด้วยเงื่อนไขในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน (Huang, Lawler, & Lei, 2007) ระดับทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความเป็นอิสระของงาน และความท้าทายในงาน (Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld, & Tjam, 2001) ความปลอดภัยในงาน ความเครียดในการทำงาน (Saklani, 2004) เป็นต้น โดยในที่นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ ดังนี้

(Walton, 1973) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนต่าง ๆ เพียงพอ สอดคล้องกับความรับผิดชอบและของงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น งานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน

2. เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย โดยประกอบด้วยเงื่อนไข ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย และปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ตนถนัดในงาน

4. โอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงและไม่ถูกเลิกจ้างก่อนเวลาที่เหมาะสม

5. การบูรณาการทางสังคมการทำงาน (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง พนักงานร่วมมือกันในการทำงาน ไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงาน อีกทั้งรวมถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง พนักงานรับรู้สิทธิของตนเองที่ได้รับการคุ้มครองจากสหภาพแรงงาน มีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่อาจไม่ตรงกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากนายจ้างในสิทธิด้านต่าง ๆ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and The Total Life Space) หมายถึง บทบาทการทำงานที่ชัดเจน ตารางการทำงานเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและเวลาพักผ่อนส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. ความเกี่ยวข้องของการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคม ไม่เพียงแต่มุ่งหวังกำไรเท่านั้น

Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนต่าง ๆ สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานทางสังคมเมื่อมีการเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมีความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียและไม่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายของสุขภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน งานมีความสำคัญ มีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ รวมทั้งได้ทราบผลจากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานมีความมั่นคงปลอดภัย

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง บรรยากาศของ สัมพันธภาพในองค์กร พนักงานมีโอกาสได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ได้รับการ ปฏิบัติโดยปราศจากอคติ

6. ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิ เสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

7. ความเป็นอิสระจากงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง พนักงานสามารถแบ่งแยกชีวิตการทำงานออกจากชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวและการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

8. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Organization Pride) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและดำเนินงานที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม

สำหรับนักวิชาการไทย ได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบที่มี ฐานความคิดมาจากนักทฤษฎีต่างประเทศ โดยนทีทิพย์ จันทิวาเจริญ (2556:8) ได้แบ่ง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 7 ด้าน ตามการตอบสนองความต้องการของ มนุษย์ ได้แก่ ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านศักดิ์ศรี ความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ ความต้องการด้านความรู้ ความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ ในขณะที่ ถาวรวิทย์ ต่อนุญย์ศุภชัยและ ธนาวุฒิ ประกอบผล (2559: 107) ได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการสรุป องค์ประกอบของ Huse และ Cummings (1985) และแนวคิดของ Cumming และ Worley (1997) อ้างถึงในถาวรวิทย์ ต่อนุญย์ศุภชัย and ธนาวุฒิ ประกอบผล (2559) โดยสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจาก งาน เช่นเดียวกับ (อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2561) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสรุปได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงาน ความภาคภูมิใจในงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

จากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 2 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบ	Walton (1975)	Huse และ Cumming (1985)	นันทิพัทธ์ (2556)	ถาวรย์ และ ธนาวุฒิ (2559)	อัมพร (2561)	รวม
1. ด้านผลตอบแทน	/	/	/	/	/	5
2. ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	/	/	/	/	/	5
3. ความสมดุลระหว่าง งานกับครอบครัว	/	/	/	/	/	5
4. การพัฒนา ความสามารถ	/	/	/	/	/	5
5. ความก้าวหน้า	/	/	/	/	/	5
6. ประชาธิปไตยใน องค์การ	/	/				2
7. การบูรณาการทาง สังคม	/	/	/		/	4
8. ความภาคภูมิใจต่อ งาน / องค์การ		/	/		/	3

จากตาราง 2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษากับอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งมีงานแตกต่างจากพนักงานในองค์การทั่วไป ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบให้สอดคล้องกับบริบทงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งจากลักษณะงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นงานขององค์การภาคประชาชนที่ไม่แสวงหากำไร บุคคลที่มาทำงานอาสาพัฒนาชุมชนจะเข้ามาด้วยความเสียสละ มีความตั้งใจที่จะช่วยพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ โดยได้รับความตอบแทนตามที่ระเบียบราชการกำหนด และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจากการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรมที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (Existence) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางอารมณ์และสังคมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนรู้สึกถึงการมีสัมพันธภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความสุขในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability Development) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองความต้องการในการใช้ความรู้ความสามารถทั้งที่ตนมีและได้รับการพัฒนาจากการทำงาน โดยการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ตนสนใจทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดความสนใจในการเรียนรู้นำไปสู่พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญ

3. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับคุณค่าหรือความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนรู้สึกถึงคุณค่าจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีแบบวัดที่พัฒนาโดยนักวิชาการ เช่น Walton's questionnaire ซึ่งแบบวัดตามแนวคิดของ Walton 8 องค์ประกอบพบว่าส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 8 มิติ โดยข้อคำถามแต่ละข้อประกอบด้วย 5 ระดับ ตั้งแต่ ต่ำที่สุด ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงที่สุด สำหรับการแปลผลแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำ ปานกลาง และสูง ในขณะที่ Swamy, Nanjundeswaraswamy, and Rashmi (2015) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ สัมพันธภาพ ความร่วมมือในการทำงาน การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ อิสระในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มี 5 ระดับ ตั้งแต่ ต่ำที่สุด ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงที่สุด นอกจากนี้ (Patel, 2019) ได้ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ และ Bin Radzuan, Noranee, Mansor, Aziz, and Som (2020) ได้พัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา การมีส่วนร่วม หัวหน้างาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การบูรณาการทางสังคม และสุขภาวะของพนักงาน โดยจากการพัฒนาแบบวัดพบว่าค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ .879 จนถึง .956 อีกทั้ง (อัมพร ศรีประเสริฐสุข et al., 2562) ได้พัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความภาคภูมิใจในงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่านักวิชาการที่พัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากบริบทของพนักงานซึ่งแตกต่างจากบริบทในการศึกษาคั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นว่ากับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในบริษัทเอกชน พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน โดยทำนายได้ร้อยละ 60.4

นิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2558) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ในองค์กรภาคเอกชน 3 ประเภทธุรกิจ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์มากที่สุดตามลำดับ และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงโดยทำนายได้ร้อยละ 61.30 และ กุลธิดา กรมเวช (2558) ศึกษาโดยการประมวลเอกสารเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาพร้อมกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าก่อนที่จะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พนักงานจะมีการประเมินสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ หากเกิดการประเมินไปในทางบวกจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Zigarmi et al., 2011) ประกอบกับพบบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางไปสู่การทุ่มเทเพื่อการทำงาน (Alfonso, Zenasni, Hodzic & Ripoll, 2016) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในบทบาทตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และตัวแปรคั่นกลางไปสู่การเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

3.2 งานที่มีความหมาย (Meaningful Work)

องค์กรหลายแห่ง พยายามที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพยายามศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง เพราะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ความพยายาม และเกิดผลงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความกระตือรือร้น และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบ รวมทั้งความเป็นพลเมืองต่อองค์กรของตน ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความรู้สึกเฟลิดเฟลินและมีสุขภาวะที่ดี (Onça & Bido, 2019) จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายพบว่าภาษาอังกฤษจะใช้คำที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 คำ ได้แก่ “Meaning of work” และ “Meaningful work” (Steger, 2016) แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคำทั้ง 2 คำ พบว่า Meaningful work จะหมายถึงงานที่มีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ส่วนตัวหรืออาชีพที่มีความสำคัญ มีความหมายของชีวิตและเป็นประโยชน์ ในขณะที่ Meaning of work เกี่ยวกับความหมาย ความเชื่อ คำจำกัดความ และคุณค่าที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีให้ต่อการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะเลือกใช้คำว่า Meaningful work

ความหมายของงานที่มีความหมาย

นักวิชาการให้ความหมายของงานที่มีความหมายว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่ทำว่ามีจุดมุ่งหมายและความสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นความหมายในทางบวก การรับรู้ความหมายของงานจะ มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นกับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับงานของตน และประสบการณ์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งจะมุ่งเน้นที่การเติบโตและมีจุดมุ่งหมายแทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ความสุขและการรับรู้ความหมายของงานได้รับอิทธิพลจากองค์กร (Lips-Wiersma & Wright,

2012; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Steger et al., 2012) ซึ่งสอดคล้องกับ Zigarmi, Nimon, Houson, Witt และ Diehl (2009) ที่กล่าวว่าพนักงานจะรับรู้ว่าจะมีความหมายเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ผลิตภัณฑ์บริการต่าง ๆ กับงานที่ตนได้ทำว่างานของตนสามารถนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ หากเข้าใจว่างานของตนสะท้อนถึงเป้าหมายขององค์กรและเชื่อว่าตนกำลังทำงานที่มีความหมาย

สำหรับในประเทศไทย ได้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของงานที่มีความหมาย เช่น โชติรส ดำรงศานติ (2554) กล่าวถึงงานที่มีคุณค่าว่าเป็นการที่พนักงานเกิดความรู้สึกคุ้มค่าที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีคุณค่าต่อตนเอง รวมทั้งงานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งมองเห็นโอกาสในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ (ภูพิงค์ มะโน, 2562) กล่าวถึงงานที่มีความหมายว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานที่ผูกพันอยู่กับความเข้าใจ อารมณ์และความรู้สึกของปัจเจกบุคคลว่างานนั้นมีความสำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก โดยเป็นการรับรู้ว่างานมีคุณค่า มีความสำคัญ เมื่อได้ทำงานนี้แล้วชีวิตมีความหมาย ซึ่งเกิดได้จากตัวงานหรือลักษณะอื่นๆ ในการทำงาน หากรับรู้ว่างานมีความหมายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเจริญเติบโต

องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย

นักวิชาการที่ได้แบ่งองค์ประกอบของงานที่มีความหมาย ได้แก่ Rosso และคณะ (2010) ได้ศึกษาแหล่งที่มาของงานที่มีความหมาย พบว่างานที่มีความหมายมีที่มาจากตัวบุคคล บุคคลอื่น บริบทในการทำงาน และจิตวิญญาณ และกลไกที่ทำให้งานมีความหมายเกิดจากความถูกต้องในการทำงาน (Authenticity) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การเห็นคุณค่าของตน (Self-Esteem) เป้าหมาย (Purpose) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belongingness) การก้าวผ่าน (Transcendence) และการสร้างวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Cultural/Interpersonal Sensemaking) ในขณะที่ Steger และคณะ (2012) แบ่งองค์ประกอบของงานที่มีความหมายเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหมายทางบวกต่องาน (Positive Meaning of Work) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นเป็นมีความสำคัญ
2. การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (Meaning Making Through Work) เป็น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกมีคุณค่าของตนผ่านการทำงาน

3. แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ (Greater Good Motivations) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึก
ว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีผลต่อบุคคลอื่น

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของงานที่มีความหมายตามแนวคิดของ Steger
และคณะ (2012) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความหมายทางบวกต่องาน (Positive Meaning of Work) หมายถึง ความรู้สึก
ของอาสาพัฒนาชุมชนที่รู้สึกว่าการอาสาพัฒนาชุมชนที่ตนทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ

2. การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (Meaning Making through Work)
หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสร้างความรู้สึกมีคุณค่าของตนผ่านการทำงานอาสาพัฒนา
ชุมชน

3. แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ (Greater Good Motivations) หมายถึง ความรู้สึกของอาสา
พัฒนาชุมชนที่รู้สึกว่าการอาสาพัฒนาชุมชนที่ตนทำมีความสำคัญและมีผลต่อบุคคลอื่น

การวัดงานที่มีความหมาย

นักวิชาการที่พัฒนาแบบวัดงานที่มีความหมาย ดังนี้

Lip-Wiersma และ Wright (2012) ได้พัฒนาแบบวัดงานที่มีความหมายโดยใช้การวิจัย
เชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่ง MWF เป็น 7 องค์ประกอบ จำนวน 28 ข้อ โดย
แบ่งองค์ประกอบ ได้แก่

1. Unity with others มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .90
2. Serving Others มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .83
3. Expressing Full Potential มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .83
4. Developing the inner Self มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .72
5. Reality มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .79
6. Inspiration มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .89
7. Balancing Tensions มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .85

โดยมีค่าความสอดคล้องภายในทั้งฉบับเท่ากับ .92

Steger, Dik และ Duffy (2012) ได้พัฒนามาตรวัด The Work and Meaning Inventory
(WAMI) เป็นมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ โดยวัด 3 องค์ประกอบ ได้แก่
ความหมายทางบวกต่องาน จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ การสร้างความหมายผ่านการทำงาน จำนวน
3 ข้อ และแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องภายในรายด้านได้แก่ .89, .82
และ .83 ตามลำดับ โดยมีค่าความสอดคล้องภายในทั้งฉบับเท่ากับ .93

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัด The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger และคณะ (2012) มาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบวัดวัดงานที่มีความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน เนื่องจากมีองค์ประกอบครบตามโครงสร้างทฤษฎี และมีคุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นว่ากับงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ โชติรส ดำรงสานติ (2554) ศึกษาอิทธิพลของสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Intangible Rewards) และกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำ (Leadership Communication Strategies) ที่มีต่อ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของคนเก่ง (Employee Passion for Talents) ในพนักงานองค์กรเอกชนจากประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน จำนวน 365 คน ผลการศึกษาพบว่า งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ดาวใจ ศรีลัมภ์ (2555) พบว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร 3 ชวงวัย บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด (ภาคใต้ สงขลา สุรินทร์ และ วาสิตา บุญสาทร, 2558) ศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การส่งมอบคุณค่าในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับราตรี แสงจันทร์ และวาสิตา บุญสาทร (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานที่มีผลการประเมินการทำงานระดับดีมาก 3 ปีต่อเนื่อง ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (คุณค่าของผลงาน การมอบหมายงานที่มีความแปลกใหม่ท้าทาย ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ภาพลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อมั่นในตน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน) และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และการแข่งขันสร้างผลงาน) ในขณะที่ ประวีณา คาไซและวาสิตา บุญสาทร (2561) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารและพนักงานของโรงแรม ได้แก่ การรับรู้ว่างานมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานสร้างสรรค์นวัตกรรม ตริทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาทร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยใช้แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ Zigarmi และคณะ (2011) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถึงโครงสร้างในการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าการได้ทำงานที่มีคุณค่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งจาก 8

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือเรียกว่า CHARMING และ Zigarmi และคณะ (2011) ได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies เพื่อพัฒนาต้นแบบ (Model) ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) พบว่า งานที่มีความหมายซึ่งเป็นปัจจัยด้านงาน มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่างานที่มีความหมายหรือการรับรู้ว่างานมีคุณค่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทั้งในพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ผู้บริหารโรงแรม และผู้ประกอบการอาชีพวิทยากร ซึ่งมีรูปแบบงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่างานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในรูปแบบงานที่หลากหลาย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษางานที่มีความหมายในกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน

3.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition)

การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามแนวคิดแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Fredrick Herzberg) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการได้รับการยกย่องและการเห็นคุณค่า (Esteem) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

นิยามของการได้รับการยอมรับ

นักวิชาการได้กล่าวถึงนิยามของการยอมรับไว้ดังนี้

Dillion (1992) และ Zigarmi และคณะ (2011) กล่าวถึงการได้รับการยอมรับว่าเป็นการได้รับการยอมรับนับถือ การให้คุณค่า การให้ความสนใจและแสดงออกอย่างจริงจังถึงความเคารพในตัวพนักงานจากบุคคลในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นทั่วไปรวมถึงการยอมรับนับถือที่เกิดจากการกระทำของตนเอง สำหรับนักวิชาการไทย นลินี เนตรยัง (2549) กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่าเป็นการที่พนักงานได้รับความสนใจ ความเอาใจใส่ การแสดงออกอย่างจริงจังในการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับเรื่องเกียรติยศศักดิ์ศรี และคุณค่าของบุคคล จากบุคคลในองค์กร เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และจากการกระทำของตน ได้รับการให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ได้รับคำยกย่องจากผลการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับในองค์กร (ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2555) นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ อาจจะอยู่ในการแสดงออกถึงการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ (เกวลี พวงศรี, 2557) สอดคล้องกับ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ที่

ระบุว่าเป็นการได้รับการนับถือในความสามารถและการยกย่องชมเชยจากคนรอบข้าง รวมทั้งให้กำลังใจ การได้รับการยอมรับอาจเกิดจากผลการปฏิบัติงานปรากฏแก่ผู้อื่น โดยได้รับการเห็นคุณค่า การยอมรับในความเชี่ยวชาญ ศักยภาพที่มี การยอมรับปรากฏในรูปแบบคำชม หรือการมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ (ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาทร, 2562) และ ปวีณา ลี้มศิริ (2560) ระบุว่าเป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในสังคม สามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่นๆ

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและคุณความดี

องค์ประกอบของการได้รับการยอมรับ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การได้รับการยอมรับ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามแนวคิดแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับ โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบแนวคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของการยอมรับนับถือ เช่น Dillion (1992) ได้แบ่งองค์ประกอบของการยอมรับนับถือเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือจากการกระทำของตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของการยอมรับนับถือตามแนวคิดของ Dillion (1992) ได้แบ่งองค์ประกอบของการยอมรับนับถือเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือจากการกระทำของตนเอง เนื่องจากแบ่งการยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

การวัดการได้รับการยอมรับ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่านักวิชาการที่พัฒนามาตรวัดการได้รับการยอมรับ จะวัดการได้รับการยอมรับ เช่น (นลินี เนตรยง, 2549) ได้พัฒนามาตรวัดการได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Dillion (1993) มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้าผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับนับถือจากการกระทำ

ของตน ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ทั้งนี้มาตราวัดมีความเชื่อมั่นของแต่ละด้านก่อนนำไปใช้จริงเท่ากับ .90, .95 และ .93 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับของอาสาพัฒนาชุมชนจากแนวคิดของ Dillion (1993) จึงสามารถสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับของอาสาพัฒนาชุมชนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Colleagues Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่าในการทำงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถในการทำงาน จากผู้ที่ปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนร่วมกัน

2. การยอมรับจากชุมชน (Community Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่าจากคนในชุมชน ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติรวมทั้งได้รับความร่วมมือ

3. การยอมรับตนเอง (Self-Respect) หมายถึง ความรู้สึกของอาสาพัฒนาชุมชนที่รับรู้ว่าคุณค่า มีเกียรติ ศักดิ์ศรี สามารถทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ดังนี้

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร 3 ช่วงวัย บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด พบว่าการได้รับการยอมรับในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน

ภาคัก สังฆะสุนทร and วาสิตา บุญสาธ (2558) พบผลการศึกษาว่าการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นส่งผลให้พนักงานคือ วิชาชีพการบุคคล เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทั้งในพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านงาน คือ การได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

Zigarmi, Nimon, Houson, Witt และ Diehl (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำการฝึกอบรม (Training Leaders) และผู้จัดการแผนก (Line Managers) จำนวน 2,000 กว่าคน พบว่า การได้รับการยอมรับ โดยการได้รับการชื่น

ชมเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และการที่สามารถทำงานได้ตามที่ตนคาดหวังส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีคือ เป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้ในการวิจัยครั้งนี้วิจัยจึงศึกษางานที่มีความหมายในกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน

3.3 ความอิสระของงาน (Autonomy)

ความเป็นอิสระของงาน หรือ Autonomy เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามแนวคิดแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ทเบอร์ก (Fredrick Herzberg) โดยความเป็นอิสระของงานเป็นลักษณะของงานและกำหนดได้ว่าระดับที่งานให้อิสระ สามารถกำหนดเวลางาน กำหนดขั้นตอนในการทำงาน และอาจนำไปแรงจูงใจที่มากขึ้น

นิยามของความอิสระของงาน

นักวิชาการให้ความหมายของความอิสระของงาน เช่น Parker และคณะ (2001) กล่าวว่า เป็นการทำงานที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ รวมทั้งอิสระในการควบคุมเวลาการทำงาน การเลือกวิธีการทำงาน และสามารถออกแบบแนวทางในการทำงานได้ด้วยตนเองเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีอำนาจการตัดสินใจในเรื่องงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ สามารถควบคุมการทำงานที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง และรวมถึงการที่องค์กรสนับสนุนพนักงานเกี่ยวกับในเรื่องการฝึกอบรมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Zigarmi et al., 2011) สอดคล้องกับ Hackman & Oldham cite in Robbins, Judge, and Campbell (2017) กล่าวถึง ความเป็นอิสระของงานว่าความเป็นอิสระของงานคือระดับของงานที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ขึ้นอยู่กับคนอื่น และผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน และสามารถเลือกพิจารณาวิธีการทำงานหรือกระบวนการทำงานที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นความสามารถในการพึ่งพาและการบริหารจัดการตนเองของพนักงาน รวมทั้งมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง (Robbins et al., 2017)

นักวิชาการไทยที่ให้ความหมายของความอิสระของงาน เช่น (ชนกวนัน ธรรมสุจริต, วิชาพร แวเวเพ็ชร์, และ ดร.ณิ นิมสา, 2549) กล่าวถึงความหมายของความอิสระของงานว่าเป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้ผู้ทำงานสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจและรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเอง ให้อิสระในการทำงานในการวางแผนงาน และกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายความรับผิดชอบของพนักงาน (อรอนงค์ ต้อยแสน

พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์, 2561) โดยให้อิสระกับพนักงานในการเลือกวิธีที่ปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระ เป็นความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อสภาพการณ์ทำงานที่ได้ใช้ วิจารณ์ญาณของตนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมตลอดเวลา (ธนวรรณ วิสุทธิรัตน์ (2549) โดยอยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และตำแหน่ง งานปราศจากการแทรกแซง (ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2555) สามารถการพึ่งพาตนเอง และมีการบริหารจัดการตนเอง กับการกำหนดวัตถุประสงค์ (ณนนท์ แดงสังวาล และ วิโรจน์ เจริญกุลอักษร, 2562)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความอิสระของงาน หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการวางแผน ลงมือทำ ควบคุม และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง สามารถรับผิดชอบหน้าที่ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบของควมมีอิสระในงาน

Breaugh (1985) ได้แบ่งองค์ประกอบของควมมีอิสระในงานเป็น 3 ด้าน คือ ควมมีอิสระในการควบคุมวิธีปฏิบัติงาน ควมมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน และควมมีอิสระในเกณฑ์การทำงาน ในขณะที่ Parker, Axtell และ Turner (2001) ได้แบ่งองค์ประกอบของอิสระในการทำงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่ อิสระในการตัดสินใจในงาน อิสระในการควบคุมเวลางาน และอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานและ Fida and Najam (2019) พัฒนาการวิเคราะห์องค์ประกอบของควมมีอิสระในงาน พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ อิสระในการทำงาน อิสระในการจัดเวลาการทำงาน อิสระในเรื่องเพศ อิสระในการแต่งกาย อิสระในการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อิสระในการตัดสินใจ และ อิสระทางสังคม และสำหรับในบริบทของประเทศไทย (วันเพ็ญ วิชัยสุชาติ, ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบุญ, และ วิษณุ สุमितสรรค์, 2555) ได้แบ่งองค์ประกอบของควมเป็นอิสระในงานเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุมการทำงานของตนเอง อิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการเลือกการปฏิบัติงาน อิสระในการแสดงควมเชี่ยวชาญในอาชีพ และอิสระในการประเมินการทำงานของตนเอง

การวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Parker และคณะ (2001) เนื่องจากเป็นฐานแนวคิดที่ใช้พัฒนาสำหรับการศึกษาแต่ละบริบทที่แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ควมมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ควมมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถกำหนดเวลาในการทำงาน ได้แก่ เวลาเริ่มงาน เวลาเลิกงาน ช่วงเวลาพัก และสามารถจัดลำดับในการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถเลือกและตัดสินใจ กำหนดการกระทำของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง

การวัดความมีอิสระในงาน

Breaugh (1999) พัฒนาแบบวัดความอิสระในงาน คือ Work Autonomy Scales ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 ในขณะที่ Fidaa และ Najam (2019) พัฒนาแบบวัดความมีอิสระในงาน โดยชื่อว่า Fida and Najam Job Autonomy Scale (FNJAS) โดยจำแนก 7 ตัวชี้วัด โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดความมีอิสระในงาน โดยจะพัฒนาจากแนวคิดของ Parker และคณะ (2001) เนื่องจากงานวิจัยที่พัฒนาองค์ประกอบของความมีอิสระในงานเพิ่มขึ้นองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน แม้จะมีความแตกต่างของบริบทของกลุ่มที่ศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีอิสระของงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ผู้วิจัย พบการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าความมีอิสระของงานมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยการศึกษาในต่างประเทศ พบการศึกษาของ Zigarmi และคณะ (2009) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในพบว่า ความมีอิสระของงานผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Zigarmi และคณะ (2011) ที่ระบุว่า ความอิสระของงานเป็นปัจจัยด้านงานที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย พบการศึกษาของ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร 3 ช่วงวัย บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด พบว่าความมีอิสระของงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และประวิภา คาไซและวาสิตา บุญสาทร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงแรม จำนวน 10 คนและพนักงานของโรงแรม จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า ความอิสระของงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรความอิสระของงานมาเป็นตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

3.4 บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere)

บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Ashraf, 2019) โดยยังพบงานวิจัยที่แสดงว่าบรรยากาศในการทำงานได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานทำงานดีขึ้น (Guidetti, Converso, Loera, & Viotti, 2018)

นิยามของบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมทั้งจากนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย ดังนี้

นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Litwin and Stringer (1968) Dubrin (1984) และ Stringer (2002) ให้ความหมายของบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกัน คือ เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงาน โดยการรับรู้ขึ้นกับเจตคติของพนักงาน และการรับรู้ที่เกิดขึ้นนำไปสู่แรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงานใน ขณะที่ Moorhead and Griffin (2001) อธิบายว่า การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน ทำให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การ กลุ่ม บุคคล และวิธีการปฏิบัติงาน การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันไปตามความคาดหวังของพนักงานแต่ละคน และนักวิชาการไทย ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) กล่าวถึงบรรยากาศในการทำงานโดยเน้นที่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานว่าเป็นการรับรู้สิ่งแวดลอมในการทำงานของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ และมีอิทธิพลต่อพนักงานในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆของสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน

นักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

Litwin and Stringer (1968) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 9 ด้าน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในองค์การหรือความอบอุ่น (Warmth) การได้รับการสนับสนุน (Support) จากบุคคลในองค์การ การให้รางวัล (Reward) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้สำเร็จ และการลงโทษ (Punishment) เพื่อลดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม การรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้ง (Conflict) ในองค์การ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน

(Standard) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) และการรับรู้ความเสี่ยง (Risk) ที่เหมาะสม

Likert and Likert (1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) คือการที่มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงาน เพื่อให้การทำงานดีขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making practices) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเป้าหมายในการทำงาน การคำนึงถึงบุคคล (Concern for Persons) คือ องค์การให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการของพนักงาน และการปรับปรุงสภาพการทำงานให้กับพนักงาน อิทธิพลในหน่วยงาน (Influence on Department) ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความเพียงพอของเทคโนโลยี (Technological adequacy) และแรงจูงใจ (Motivation)

(Dubrin, 1984) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน โครงสร้างที่ชัดเจนในการทำงาน การให้รางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรม สัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โอกาสเจริญก้าวหน้างาน และนโยบาย กฎระเบียบต่างที่ควบคุมพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของอาสาพัฒนาชุมชน รายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบ	Litwin and Stringer (1968)	Likert and Likert (1976)	Dubrin (1984)	รวม
1. การมีส่วนร่วม	/	/	/	3
2. ความรับผิดชอบ	/			1
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง / ความอบอุ่น	/		/	2
4. โครงสร้างการทำงาน	/	/	/	3
5. ความขัดแย้ง	/			1
6. มาตรฐานการทำงาน	/			1
7. ความเสี่ยง	/			1

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Litwin and Stringer (1968)	Likert and Likert (1976)	Dubrin (1984)	รวม
8.เทคโนโลยี		/		1
9.การติดต่อสื่อสาร		/		1
10. ระบบการให้รางวัล /การจูงใจ	/	/	/	3
11.ความเจริญก้าวหน้าและการ พัฒนา			/	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าสามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน รู้สึกถึงสัมพันธภาพที่ดีภายในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากเพื่อนร่วมงาน รับรู้ถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนในการทำงาน

2. โครงสร้างการทำงาน (Work Structure) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน

3. ระบบการให้รางวัล (Reward System) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่การได้รับรางวัล และการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนสนับสนุนให้อาสาพัฒนาชุมชนใช้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อจูงใจให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และรู้สึกพอใจในการทำงาน

การวัดบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับการวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Litwin & Stringer (1968), Likert & Likert (1976) และ Dubrin (1984) และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับ

บริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างการทำงาน และ ระบบการให้รางวัล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

กุลธิดา กรมเวช (2558) ได้ทำการศึกษาโดยใช้การสรุปผลจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่าบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรบรรยากาศในการทำงานมาเป็นตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

3.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

นิยามการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ House (1981) ให้นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ข้อมูล การกระทำที่เป็นประโยชน์ และการประเมิน เป็นการรับรู้หรือประสบการณ์ที่ผู้อื่นรักและห่วงใย ให้การนับถือ และมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคมของความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและภาวะผูกพัน (Wills 1991) เป็นการที่บุคคลมาสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถานภาพทางสังคมของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านการจัดการ ส่งผลให้ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านการแก้ไขปัญหา (Mohr, Classen, & Barrera, 2005)

ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นลักษณะข้อมูลที่คนได้รับแล้วทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความรัก ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการสื่อสารและมีพันธะสัญญาร่วมกัน ในขณะที่ กฤตภาค แป้นถนอม and ฤวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557) กล่าวว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญกับปัญหา การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงและศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับ นิพิฐพนธ์ แสงด้วง และ อังคินันท์ อินทรกำแหง (2559) ซึ่งกล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและฝ่ายที่เป็นผู้รับการสนับสนุน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในด้านต่าง ๆ และ สรวีย์ สุขรัก (2559) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของพนักงานเป็นการที่พนักงานเกิดการพิจารณาและประเมินตนเองว่าได้รับการช่วยเหลือทางด้าน

อารมณ์ ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการต่าง ๆ และด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์หรือคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับและมีคุณค่าเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ เพื่อนอาสาพัฒนาชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคนในชุมชน

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

มีนักวิชาการแบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

Weiss (1974) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ การให้ความสนิทสนม (Attachment) ทำให้รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย การให้เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคม (Social Integration) การได้เลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity for Nurture) ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า การได้รับรู้คุณค่าของตนเอง (Reassurance of Worth) การได้รับความร่วมมือ (A Sense of Reliable Alliance) และการได้รับคำแนะนำ (The Obtaining of Guidance) ซึ่งจะมีแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ชุมชน เป็นต้น

House (1981) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนออกเป็น 4 ประเภท คือ การสนับสนุนอารมณ์ (Emotional Support) เกี่ยวข้องกับการให้ความอบอุ่นและสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่นว่าเขามีคุณค่า การสนับสนุนการประเมิน (Appraisal Support) เมื่อมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับบุคคลให้ทราบถึงผลจากการทำงาน การสนับสนุนข้อมูล (Information Support) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งช่วยอีกบุคคลให้เข้าใจปัญหาได้ดีขึ้น โดยให้ข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ปัญหา นั้น และการสนับสนุนเครื่องมือ (Instrumental Support) เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือที่จับต้องได้ เช่น บริการ ความช่วยเหลือทางการเงิน เป็นต้น คล้ายกับ Schaefer et al. (1981) ที่แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การสนับสนุนอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม (Tangible Support) และการสนับสนุนความรู้หรือข้อมูลข่าวสาร (Cognitive Support or Information Support) ในขณะที่ Taylor (2018) แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความช่วยเหลือที่สัมผัสได้ (Tangible Assistance) การช่วยเหลือด้านข้อมูล (Informational Support) การสนับสนุนอารมณ์ (Emotional Support) และการสนับสนุนที่เป็นนามธรรม (Invisible Support)

Forsyth (2019) แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) การสนับสนุนอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนข้อมูล (Informational Support) การสนับสนุนเครื่องมือ (Instrumental Support) และการสนับสนุนจิตวิญญาณ (Spiritual Support)

จากการทบทวนวรรณกรรม จะพบว่านักวิชาการมีการแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน แต่ในบางประเภทมีความคล้ายกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญและพบมากที่สุด โดยสามารถสรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

	Weiss (1974)	House (1981)	Schaefer et. al. (1981)	(Forsyth, 2019)	Taylor (2018)	รวม
1.การให้ความใกล้ชิดสนิทสนม	/					1
2. การให้เข้าร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในสังคม	/			/		2
3. การได้มีโอกาสเป็นผู้เลี้ยงดูบุคคลอื่น	/					1
4. การได้รับรู้คุณค่าของตนเอง	/					1
5.การได้รับการเป็นมิตร	/					1
6.การได้รับคำแนะนำ/ข้อมูลข่าวสาร	/	/	/	/	/	5
7. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์		/		/	/	3
8. การสนับสนุนจิตวิญญาณ				/		1
9. การสนับสนุนที่ซ่อนเร้น					/	1
10. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน		/				1
11. การสนับสนุนด้านวัตถุ สิ่งของ ทรัพยากร		/	/	/	/	4

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมจากนักวิชาการ และจากการสังเคราะห์พบว่าสามารถนำมาจัดกลุ่มได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาชุมชนได้รับการช่วยเหลือที่แสดงออกถึงความรัก ความเอาใจใส่ การให้เกียรติ เห็นคุณค่า ให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง รวมทั้งให้กำลังใจ

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ (Informational Support) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือในด้านของข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้รับความช่วยเหลือวัสดุสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบนักวิชาการที่พัฒนาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เช่น Macdonald (1998) พัฒนามาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Scales of Perceived Social Support :SPSS) ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากเพื่อน พบว่ามีคุณสมบัติทางมาตรวัดที่เหมาะสม ทั้ง ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ความเชื่อมั่น (Reliability) ในขณะที่ Kerres Malecki and Kilpatrick Demary (2002) ศึกษามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมของเด็กและผู้ใหญ่ (Child and Adolescent Social Support Scale : CASSS) ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ตามแหล่งการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ผู้ปกครอง ครู เพื่อนร่วมชั้น และเพื่อนสนิท และ McGrath, Gutierrez, and Valadez (2000) ศึกษามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาวิทยาลัย (College Student Social Support Scale: CSSSS) ที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่ามาตรวัดดังกล่าวมีคุณสมบัติทางมาตรวัดที่เหมาะสมสำหรับนักวิชาการไทยสรีรญา จันทรชูสกุล, อวยพร เรืองตระกูล, and กมลวรรณ ตั้งธนานนท์ (2557) พัฒนาการแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมจากครูพี่เลี้ยงในกลุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบประเมินมี 4 มิติ ตามแนวคิดของ House พบว่าแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณสมบัติมาตรวัด ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง ความเชื่อถือได้ อำนาจจำแนก เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และใช้ได้กับนักศึกษาที่มีเพศ สาขาวิชา และมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามการสนับสนุนทางสังคมโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

Lautongmeesakun, S. และ Na Wichian, S. (2016) ศึกษาอิทธิพลของ คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) และการฟื้นคืนสภาพในการทำงาน (Work Resilience) ที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) และศึกษาแบบจำลองโครงสร้างสมการของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 307 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานผ่านการฟื้นคืนสภาพในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของการวิจัยระยะที่ 1 ทำให้พบตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ทั้งจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยของไทยและต่างประเทศ พบว่า งานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน และพบว่าบรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมไปพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

หลังจากผู้วิจัยดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 เสร็จสิ้น จะทราบผลการวิจัยว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมากที่สุด ผู้วิจัยจะคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุขึ้นไปเชื่อมโยงสู่การวิจัยระยะที่ 2 โดยจะพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากที่สุด และในการพัฒนากิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมจะมีทฤษฎีรองรับว่าแต่ละกิจกรรมนำไปสู่ตัวแปรเชิงสาเหตุนั้น หลังจากพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นว่าส่งผลให้อาสาพัฒนาชุมชนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง

4. การวิจัยระยะที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งมีความมุ่งหมายของการวิจัยคือเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนซึ่งพัฒนามาจากตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับการฝึกอบรม และแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนากิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การฝึกอบรม (Training)

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นตัวแปรจัดกระทำในการวิจัย ระยะที่ 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอในประเด็นความหมายของการฝึกอบรม กระบวนการในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมทั้งเทคนิคการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ทั้งนักวิชาการไทยและนักวิชาการ ต่างประเทศ เช่น Noe (2020) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นความพยายามที่องค์กรวางแผนไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน เป้าหมายของการฝึกอบรมคือเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เน้นในการฝึกอบรมและนำไปใช้กับการทำงาน โดยการฝึกอบรมจะทำอย่างเป็นทางการผ่านหลักสูตรหรือสถานการณ์ในงานเพื่อช่วยพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่ Werner และ DeSimone (2011) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นการให้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นแก่พนักงานในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการไทย ได้แก่ ชูชัย สมितिไกร (2558) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร สอดคล้องกับ อริสา สำนอง (2557) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบในการที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ทั้งนี้การฝึกอบรมและการพัฒนาจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาในประเด็นของเป้าหมาย โดยการฝึกอบรมจะมีเป้าหมายระยะสั้นและแคบกว่าการพัฒนา และอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมคือวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร (ชูชัย สมितिไกร, 2558:9) ซึ่ง Noe (2020) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา รายละเอียด ดังตาราง

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา

	การฝึกอบรม	การพัฒนา
จุดมุ่งเน้น	ปัจจุบัน	อนาคต
การใช้ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำ	สูง
เป้าหมาย	เตรียมตัวเพื่อการทำงานใน ปัจจุบัน	เตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง
การมีส่วนร่วม	จำเป็น	ตามความสมัครใจ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (KSAOs) และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้การฝึกอบรมจะมีความแตกต่างจากการพัฒนาในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งเน้น การใช้ประสบการณ์ทำงาน เป้าหมาย และการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนในการฝึกอบรม

นักวิชาการแบ่งขั้นตอนในการฝึกอบรม ดังนี้

Werner and DeSimone (2011) แบ่งขั้นตอนในการฝึกอบรมออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวินิจฉัยความต้องการฝึกอบรม (Assessment) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการวินิจฉัยความต้องการในการฝึกอบรมซึ่งการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขก่อน รวมทั้งพิจารณาว่าปัญหาใดที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม 2) การออกแบบการฝึกอบรม (Design) หลังจากการระบุความต้องการที่สำคัญสำหรับการฝึกอบรมจะเป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การพัฒนาบทเรียนหรือหัวข้อฝึกอบรม การจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การออกแบบเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม และการกำหนดตาราง กำหนดการฝึกอบรม 3) การจัดโครงการฝึกอบรม (Implementation) เป็นขั้นตอนที่นำโครงการฝึกอบรมที่ออกแบบไว้ไปดำเนินการจัดอบรม และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้วัดความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ อริสา สำรอง (2557) แบ่งกระบวนการฝึกอบรมคล้ายกับ Werner และ DeSimone แต่จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training Design) การดำเนินการฝึกอบรม

(Implementation) การประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) และขั้นตอนที่เพิ่มเติมคือการติดตามผลหลังการฝึกอบรม (Training Follow-up) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เป็นการศึกษาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ หรือสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นอย่างถาวรหรือไม่ การฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ และมีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดโครงการฝึกอบรม ซึ่งสามารถใช้วิธีการ ได้แก่ การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม การประเมินโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม การใช้แบบทดสอบหรือแบบทดสอบติดตามผลการฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วประชุมร่วมกันเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ดังนั้นในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม มาใช้ในการวางแผนและออกแบบการจัดโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการวิจัยระยะที่ 1 มาออกแบบโครงการฝึกอบรม และหลังจากดำเนินการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว

เทคนิคในการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม เป็นวิธีการ เครื่องมือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม หรือระหว่างผู้รับการอบรม เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกอบรมและการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเทคนิคในการฝึกอบรมนั้น สามารถแบ่งประเภทตามเกณฑ์ที่ใช้แบ่งประเภท เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสหรัฐอเมริกา (อริสา สාරอง, 2557) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) วิธีการบอกกล่าว (Telling Method) ซึ่งผู้อบรมจะมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การสัมมนา 2) วิธีการกระทำ (Doing Method) วิธีนี้ผู้รับการอบรมจะมีบทบาทสำคัญ วิทยากรเป็นเป็นผู้ให้คำแนะนำเท่านั้น ได้แก่ การระดมสมอง การทดลองเขียนงาน การสอนงาน เป็นต้น และ 3) วิธีการแสดง (Showing Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้รับการอบรมได้เห็นสภาพการณ์จริงหรือคล้ายของจริง ในขณะที่ Werner และ DeSimone (2011) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) เช่น การสอนงาน (Job Instruction

Training) การหมุนเวียนงาน (Job Rotating) การโค้ช (Coaching) การใช้พี่เลี้ยง (Mentoring) 2) การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom) เช่น การบรรยาย (Lecture) เป็นต้น และ 3) การฝึกอบรมตามอัตราศาสตร์ (Self-paced) เช่น การฝึกอบรมผ่านคอมพิวเตอร์ (Computer-based Training) เป็นต้น และ Noe (2020) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ 1) วิธีการแบบดั้งเดิม (Traditional Methods) ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้สอนหรือผู้อำนวยการควบคุมและเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถจำแนกได้ 3 หมวดหมู่กว้างๆ คือ วิธีการนำเสนอ (Presentation Methods) วิธีการลงมือปฏิบัติ (Hands-on Methods) และ วิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Building Methods) 2) วิธีการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยี (Technology-Based Training Methods) ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อช่วยลดต้นทุนและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และสร้างความมั่นใจการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดเป้าหมายทางธุรกิจ เช่น การใช้ Online E-Learning หรือ Computer-Based เป็นต้น

โดยสรุป เทคนิคในการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นวิธีการ เครื่องมือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม หรือระหว่างผู้รับการอบรม ซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมมีหลายประเภท การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมขึ้นกับความเหมาะสมของเรื่องที่ฝึกอบรมรวมทั้งเหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรม จึงจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 แนวคิดในการออกแบบโปรแกรม รูปแบบ PERMA (PERMA Model)

รูปแบบ PERMA (PERMA Model) เป็นแนวคิดหนึ่งในแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Martin Seligman หลักจิตวิทยาทางบวก เป็นการศึกษาประสบการณ์และคุณลักษณะของปัจเจกบุคคลในทางบวก รวมทั้งศึกษาองค์การหรือสถาบันทางสังคมที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาประสบการณ์และคุณลักษณะดังกล่าวและนำมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมองค์การทางบวก (Positive Organizational Behavior) มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้ค้นพบความเจริญงอกงาม (Flourishing) ซึ่ง Seligman มีความเชื่อว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ของรูปแบบ PERMA สามารถช่วยให้บุคคลพบกับชีวิตที่มีความสุข ความสมหวัง และความหมาย รวมทั้งพัฒนาความสุขและสุขภาพะ องค์ประกอบของรูปแบบ PERMA มีรายละเอียด ดังนี้ (Seligman, 2011)

1. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotions: P) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคล และส่งผลดีต่อบุคคล ได้แก่ จิตใจที่มีความสุข ความพึงพอใจ มีความหวัง ความเพลิดเพลิน

ความพึงพอใจ ความตื่นเต้น ความสนุกสนาน ความภาคภูมิใจ เป็นต้น โดยอารมณ์ทางบวกจะช่วยลดความเครียด ส่งเสริมการจัดการความเครียดในทางบวก และการฟื้นคืนสภาพ

แนวทางในการพัฒนาอารมณ์ทางบวกในระดับบุคคล เช่น การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ การทำสมาธิ การออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ การคิดถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี (Emmons & McCullough, 2003) การใช้เวลากับครอบครัว (Kok et al., 2013) การทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชื่นชอบ (Conner, DeYoung, & Silvia, 2018) เป็นต้น สำหรับการพัฒนาอารมณ์ทางบวกให้กับพนักงานสามารถทำได้โดยสร้างพื้นที่ระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และการใช้คำพูดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา

2. ความผูกพัน (Engagement: E) หมายถึง รู้สึกผูกพัน มีส่วนร่วม และมีสมาธิจดจ่อกับกิจกรรมต่างๆ สนใจในงานที่ทำเนื่องจากเป็นงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตน นำไปสู่ความตั้งใจและความเพลิดเพลินในการทำงาน แม้จะเป็นการทำงานที่ยากและท้าทาย แต่มีการประเมินว่าการทำงานนั้นมีความเป็นไปได้ และหากบุคคลได้ทำงานในสิ่งที่ตนสนใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพัน (Flow Experience) จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน การพัฒนาความผูกพันในระดับบุคคล เช่น การทำในสิ่งที่สนใจ และให้บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนมีความถนัด หรือสิ่งที่รู้สึกสนุกจนลืมเวลา (Bonaiuto et al., 2016) ที่สามารถดึงจุดแข็งและศักยภาพของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่

3. สัมพันธภาพ (Relationship: R) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ทั้งจากบุคคลในครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งจากบุคคลอื่นๆ ในสังคม การมีสัมพันธภาพส่งผลให้มีโอกาสในการทำงานร่วมกันและการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและระหว่างทีม การพัฒนาสัมพันธภาพสามารถทำได้โดยหากิจกรรมหรือใช้เวลาในการพูดคุยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างพนักงานมากขึ้น

4. การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง ความรู้สึกถึงคุณค่าของชีวิตจากการทำสิ่งต่างๆ เห็นคุณค่าของการใช้ชีวิต และทำสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น เช่น การทำประโยชน์ให้กับสังคม การช่วยเหลือบุคคลอื่น เป็นต้น การพัฒนาการรับรู้ความหมาย สามารถทำได้โดยให้พนักงานกำหนดลำดับความสำคัญและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน และให้โอกาสพนักงานได้สะท้อนถึงคุณค่าของงาน

5. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองได้ตั้งไว้ กำหนด

ไปสู่เป้าหมาย รู้สึกว่ามีความสามารถและรู้สึกถึงความสำเร็จ การพัฒนาสามารถทำได้โดยให้พนักงานตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และบันทึกความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายนั้น

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำแนวคิดรูปแบบ PERMA มาใช้ในการพัฒนากิจกรรมในโปรแกรมเสริมสร้างคามมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เนื่องจากเป็นแนวคิดจิตวิทยาทางบวกที่มุ่งเน้นศักยภาพของบุคคล สนับสนุนให้บุคคลนำลักษณะทางบวกที่เป็นจุดแข็งของตนเองรวมทั้งประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างสุขภาวะและความสุขของพนักงานและองค์กร (Oades, Robinson, Green, & Spence, 2011; Seligman, 2011; Slavin, Schindler, Chibnall, Fendell, & Shoss, 2012) อีกทั้งจากงานวิจัยจะพบว่ารูปแบบ PERMA จะนำไปสู่ภาวะจิตใจทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Slavin et al. (2012) ซึ่งเสนอแนะให้นำรูปแบบ PERMA มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาโปรแกรมเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษาแพทย์ และบุคลากรในโรงเรียนแพทย์ เช่นเดียวกับ (Kenny, 2018) ที่เสนอแนะแนวทางในการนำรูปแบบ PERMA ไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมสถานที่ทำงานให้เกิดความสุขสุภาวะ ในขณะที่ (Chintaradeja, 2021) ที่พบว่ารูปแบบ PERMA สัมพันธ์กับสุขภาวะของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ที่ทำงานจากที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ Covid-19 และสอดคล้องกับ Shanmugam and Hidayat (2022) ที่พบว่าองค์ประกอบของ PERMA ได้แก่ ความผูกพัน และการประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความอดทน (Grit) ของครู ความผูกพันมีผลต่อสุขภาวะ และอารมณ์ทางบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับสุขภาวะของครู อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ PERMA มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะอารมณ์ทางบวกสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน Diener, Thapa, and Tay (2020); Gurdogan and Uslusoy (2019); Prithivi and Thilagaraj (2022) และสัมพันธ์ภาพ (Avci, 2017) การพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน (Anderson et al., 1996; Kanten & Sadullah, 2012) การประสบความสำเร็จ (Rose et al., 2006) และคุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความหมาย (Arif & Ilyas, 2013) โดยสามารถสรุป ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนกับรูปแบบ PERMA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน	รูปแบบ PERMA	งานวิจัยสนับสนุน
ความต้องการขั้นพื้นฐาน	อารมณ์ทางบวก	Gurdogan & Uslusoy (2019) Diener et al. (2020) Prithivi and Thilagaraj (2022)
	สัมพันธภาพ	Avci (2017)
	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	Anderson, Crous, and Schepers (1996)Kanten & Sadullah (2012)
จิตใจ	การประสบความสำเร็จ	Rose, L. S., and Idris (2006)
	การรับรู้ความหมาย	Arif & Ilyas (2013)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบ PERMA มาเป็นทฤษฎีหลักในการพัฒนา กิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นศักยภาพเชิงบวกของบุคคล อีกทั้งมีงานวิจัยสนับสนุน

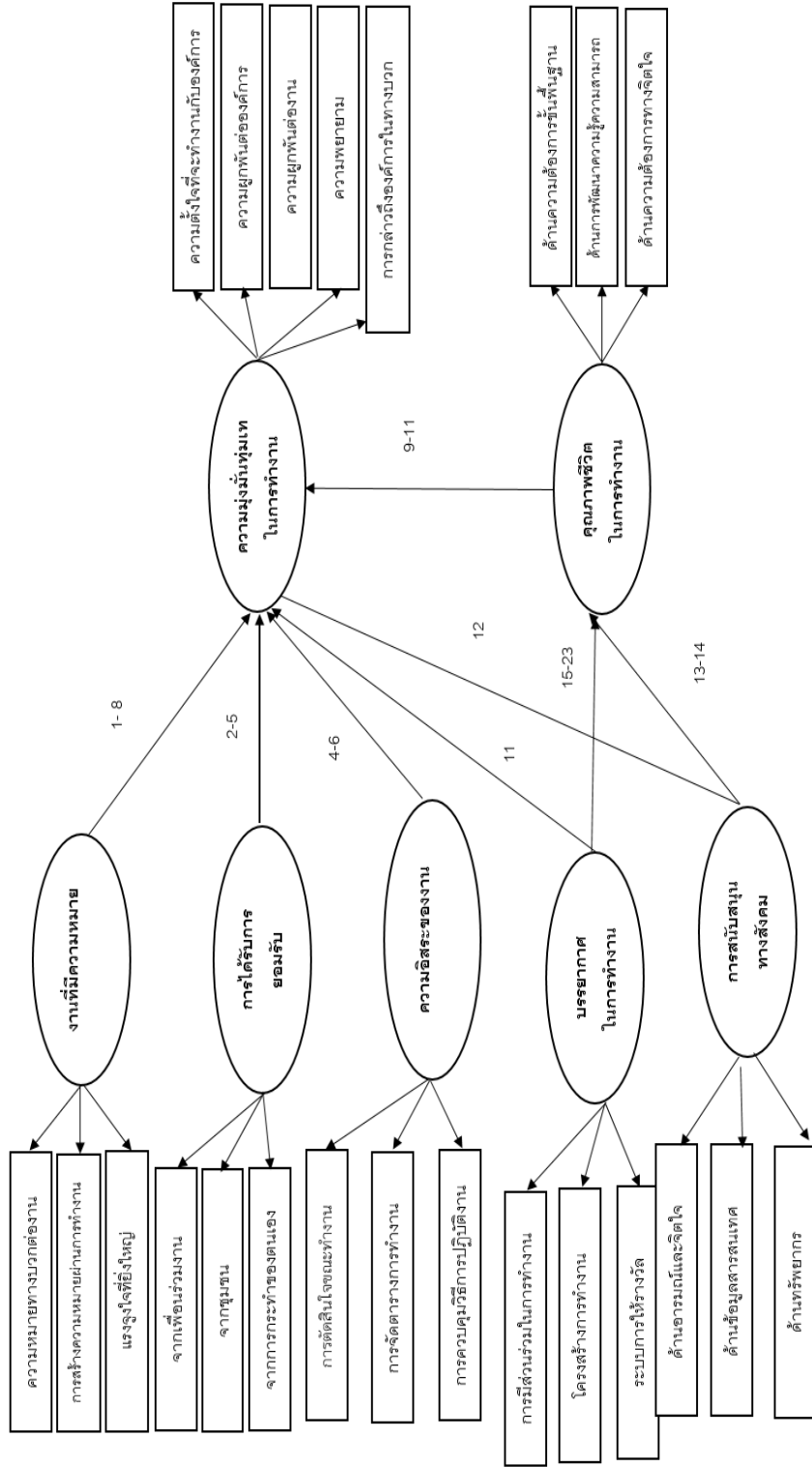
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยในการวิจัยระยะที่ 1 จะใช้แนวคิดเชิงทฤษฎีของ Zigarmy และคณะ (Zigarmy et al., 2011) และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งจะพบผลการวิจัยว่าตัวแปรใดมีค่าอิทธิพลสูงสุดต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน แล้วจึงออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาตัวแปรนั้น และจะส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวคิดการวิจัยแต่ละระยะ ดังนี้

10.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1 พัฒนามาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมจึงเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยของการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งเลือกใช้ แนวทางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อการยืนยันโมเดล และนำผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ไปใช้ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในระยะที่ 2 ต่อไป





ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด การวิจัยในระะยะที่ 1

หมายเหตุ: หมายเลขกำกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โชติรส ดำรงศานติ (2554)
2. ภคภักดิ์ สังขะสุนทรและวาสิตา บุญสาทร (2558)
3. ศรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาทร (2562)
4. ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555)
5. Zigarmi et.al (2009)
6. ประวีณา คาไซและวาสิตา บุญสาทร (2561)
7. Zigarmi et.al (2011)
8. ราตรี แสงจันทร์และวาสิตา บุญสาทร (2558)
9. มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555)
10. นิภาพร นิกอร์ศิริ และ ดาวิชา ศรีรัญรัตน์ (2558)
11. กุลธิดา กรมเวช (2558)
12. Lautongmeesakun & Na Wichian (2016)
13. Aminia et.al (2016)
14. ศิริจรรยา จรรยาธรรม และคณะ (2561)
15. จันทรา แทนสุโพธิ์, กิ่งแก้ว เกษโกวิท, ยุพา ถาวรพิทักษ์, และ ชัยยง ขามรัตน์ (2545)
16. ทศนีย์ ใจมั่น และ นิภาวรรณ รัตนานนท์ (2558)
17. สรารัตน์ เรืองฤทธิ และคณะ ((2559
18. นิธิ ปิยะพันธุ์ และคณะ (2560
19. น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ และคณะ (2560)
20. ฉวีวรรณ เขียมพญา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2560)
21. เฮ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา ((2561
22. สุปราโมทย์ วัฒนรัตน์ (2561)
23. ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2563)

จากภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงให้เห็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ งานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม เมื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยแล้วจึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยต่อไป

10.2 สมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมาย

2.2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการได้รับการยอมรับ

2.3 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากความอิสระของงาน

2.4 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน

2.5 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม

2.6 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.7 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.8 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคม โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม

10.3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยนำผลจากงานวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งนำตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน มาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง ซึ่งเข้าร่วมอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและกลุ่มควบคุม ซึ่งไม่ได้เข้าร่วมอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และมีการวัดซ้ำ 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2

10.4 สมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 2

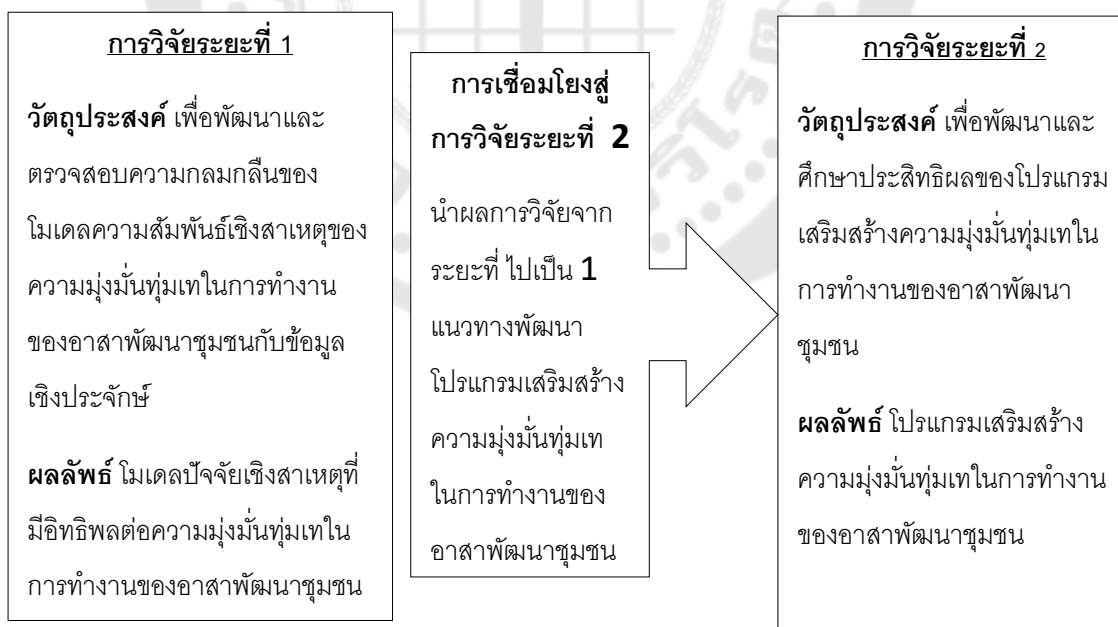
การตั้งสมมติฐานการวิจัยในระยะที่ 2 การทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยมีแนวคิดจากกระบวนการพื้นฐานของการออกแบบการทดลอง (องอาจ นัยพัฒน์, 2553) โดยในระยะก่อนทดลองมีการเปรียบเทียบ

ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมว่ามีความคล้ายคลึงกันหรือไม่ จากนั้นในระยะเวลาทดลองมีการจัดกระทำกับกลุ่มทดลอง ในขณะที่กลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการจัดกระทำ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทดลอง ใช้การวัดซ้ำในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม

สมมติฐานที่ 2 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการวิจัยทั้ง 2 ระยะ แสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิจัยและการเชื่อมโยงระยะการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบพหุวิธี (Multi-methods) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มาจากกระบวนทัศน์เดียวกันมากกว่า 1 วิธี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยนำผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และทำการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลำลูกกา และอำเภอสสามโคก โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,836 คน (แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสำหรับการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Stevens (2002) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือไม่น้อยกว่า 15 เท่าของตัวแปรสังเกต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 23 ตัว จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคืออย่างน้อย 345 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงวางแผนเก็บข้อมูลทั้งหมด 400 คน จากนั้นคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ โดยแบ่งประชากรตามอำเภอ แล้วหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่มีการกระจายกันอย่างเป็นสัดส่วนในโดยสามารถหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอได้ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บข้อมูลในแต่ละอำเภอจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ ตามที่แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองปทุมธานี	244	53
คลองหลวง	294	64
ธัญบุรี	92	20
หนองเสือ	290	63
ลาดหลุมแก้ว	216	47
ลำลูกกา	446	97
สามโคก	254	55
รวม	1,836	400

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 8 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดงานที่มีความหมาย แบบวัดการได้รับการยอมรับ แบบวัดความอิสระของงาน แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และพื้นที่ปฏิบัติงาน และอาชีพหลัก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ

ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง อื่นๆ.....
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ไม่ได้เรียน	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา หรือ ปวส.
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีขึ้นไป		
4. พื้นที่ปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> เมืองปทุมธานี	<input type="checkbox"/> คลองหลวง	<input type="checkbox"/> หนองเสือ	<input type="checkbox"/> ธัญบุรี
<input type="checkbox"/> ลาดหลุมแก้ว	<input type="checkbox"/> ลำลูกกา	<input type="checkbox"/> สามโคก	

ส่วนที่ 2 แบบวัดงานที่มีความหมาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดงานที่มีความหมาย (The Work and Meaning Inventory) ของ Steger, Frazier, Oishi, and Kaler (2006) ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหมายทางบวกต่องาน การสร้างความหมายผ่านการทำงาน และแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ โดยมีข้อคำถาม 12 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 8 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดงานที่มีความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. ความหมายทางบวกต่องาน	1-4	4
2. การสร้างความหมายผ่านการทำงาน	5-8	4
3. แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่	9-12	4
รวม	1-12	12

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีลักษณะการรับรู้งานที่มีความหมายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนทำให้ชีวิตของฉันมีความหมาย	5	4	3	2	1
(0) งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 แบบวัดการได้รับการยอมรับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ Dillon (1992) โดยมีการปรับองค์ประกอบให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากชุมชน และการยอมรับตนเอง โดยมีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 9 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดการได้รับการยอมรับ

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1-4	4
2. การยอมรับจากชุมชน	5-9	5
3. การยอมรับตนเอง	10-13	4
รวม	1-13	13

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีลักษณะการรับรู้การได้รับการยอมรับมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของฉัน	5	4	3	2	1
(0) คนในชุมชนเห็นคุณค่าของฉันในบทบาทอาสาพัฒนาชุมชน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 แบบวัดความอิสระของงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Parker, Axtell, and Turner (2001) และปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน และความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 10 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดความอิสระของงาน

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน	1-2	2
2. ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน	3-6	4
3. ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน	7-10	4
รวม	1-10	10

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีลักษณะการรับรู้ความอิสระของงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
(0) ฉันสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 5 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา
ประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ
จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามแนวคิดทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องที่นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสา
พัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological)
โดยมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 11 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	1-4	4
2. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	5-9	5
3. ด้านจิตใจ	10-12	3
รวม	1-12	12

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ที่มีความหมายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม	5	4	3	2	1
(0) งานอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของฉัน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 6 แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา
ประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ
จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยในการพัฒนาแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ของอาสา
พัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่นำมา
สังเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของงานอาสาพัฒนาชุมชน
ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างการทำงาน และ
ระบบการให้รางวัล โดยมีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 12 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	1-4	4
2. โครงสร้างการทำงาน	5-7	3
3. ระบบการให้รางวัล	8-11	4
รวม	1-11	11

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	5	4	3	2	1
(0) ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ โดยมีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 13 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. การสนับสนุนด้านอารมณ์	1-4	4
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ	5-9	5
3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร	10-13	4
รวม	1-13	13

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) เพื่อนร่วมงานจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่จำเป็นแก่ฉัน	5	4	3	2	1
(0) ฉันสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 8 แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือจริงที่สุด (5) จนถึงไม่จริงที่สุด (1) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากของ Zigarmi et al. (2011) โดยมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ความพยายาม และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 14 รายละเอียดข้อคำถามแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร	1-3	3
2. ความผูกพันต่อองค์กร	4-7	4
3. ความผูกพันต่องาน	8-12	5
4. ความพยายาม	13-15	3
5. การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	16-20	5
รวม	1-20	20

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

(0) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำงานนั้นจนสำเร็จ	5	4	3	2	1
(0) หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ฉันยินดีทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
(0) ฉันแสดงตนว่าเป็นอาสาพัฒนาชุมชนอย่างภาคภูมิใจ	5	4	3	2	1

สำหรับรายละเอียดของลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ที่เป็นมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อ ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามมากน้อยเพียงใด และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ รายละเอียด ดังตาราง 15

ตาราง 15 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
จริงที่สุด	5
จริง	4
ปานกลาง	3
ไม่จริง	2
ไม่จริงที่สุด	1

การพิจารณาระดับงานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้จากการรวมคะแนนของแบบทดสอบทุกข้อของแต่ละด้านหารด้วยจำนวนข้อของแบบทดสอบ จากนั้นแบ่งเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 1993) รายละเอียด ดังตาราง 16

ตาราง 16 เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษา

คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ย
4.51-5.00	มากที่สุด
50.4-51.3	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3. แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้การพัฒนาข้อคำถามของแบบสอบถาม งานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จากแบบวัดต้นฉบับแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำไปสร้างนิยามศัพท์ปฏิบัติการและพัฒนาข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พัฒนาปรับปรุงจนได้ข้อคำถามที่เหมาะสม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนรวม 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามของแต่ละตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาไว้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ในการพิจารณาและมีการกำหนดคะแนนในการประเมินรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตาราง 17 เกณฑ์การให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้อคำถาม

ผลการประเมิน	คะแนน
มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	+1
ไม่แน่ใจ	0
ไม่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	-1

จากนั้นนำผลคะแนนการประเมินมาคำนวณอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1976) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

R = ค่าคะแนนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจึงมาพิจารณาตามเกณฑ์เพื่อตัดสินใจ ในการเลือกข้อคำถาม รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตาราง 18 เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม

ค่าคะแนน IOC	ผลการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา
0.50 – 1.00	มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด
ต่ำกว่า 0.50	ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการตรวจสอบอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบวัดงานที่มีความหมาย แบบวัดการได้รับการยอมรับ แบบวัดความอิสระของงาน แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีค่าระหว่าง 0.4 ถึง 1 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) โดยกำหนดค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไป

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (Cronbach's coefficient of alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ผลการทดสอบ รายละเอียดดังตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามในการทดลองใช้และการเก็บข้อมูลจริง

ตัวแปร	ทดลองใช้ (n= 32)			กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 362)		
	จำนวน	α	CITC	จำนวน	α	CITC
งานที่มีความหมาย	13	.882	.096-.757	12	.920	.609-.719
ความหมายทางบวกต่องาน	5	.675	.271-.654	4	.787	.685-.755
การสร้างความหมายผ่านการทำงาน	4	.851	.486-.891	4	.847	.632-.721
แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่	4	.893	.729-.888	4	.863	.665-.777
การได้รับการยอมรับ	15	.928	.441-.793	13	.935	.636-.750
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5	.928	.752-.893	4	.872	.652-.759
การยอมรับจากชุมชน	5	.942	.718-.901	5	.885	.702-.743
การยอมรับตนเอง	5	.812	.478-.801	4	.835	.633-.726
ความอิสระของงาน	11	.899	.120-.837	10	.928	.619-.776
ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน	3	.258	.012-.281	2	.791	.655-.655
ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน	4	.922	.597-.943	4	.874	.696-.760
ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน	4	.922	.784-.903	4	.869	.700-.760
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	13	.881	.348-.758	12	.921	.548-.763
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	5	.797	.437-.688	4	.815	.567-.708
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	5	.923	.684-.891	5	.890	.703-.750
ด้านจิตใจ	3	.942	.874-.957	3	.864	.711-.773
บรรยากาศในการทำงาน	13	.711	.144-.584	11	.917	.578-.734
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4	.647	.199-.544	4	.854	.655-.748
โครงสร้างการทำงาน	5	.517	.167-.367	3	.774	.597-.624
ระบบการให้รางวัล	4	.630	.221-.527	4	.838	.637-.701
การสนับสนุนทางสังคม	14	.917	.343-.816	13	.952	.705-.803
การสนับสนุนด้านอารมณ์	4	.883	.681-.849	4	.905	.752-.840
การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ	6	.817	.449-.709	5	.888	.670-.769
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	4	.874	.640-.811	4	.883	.736-.756

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	ทดลองใช้ (n= 32)			กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 362)		
	จำนวน	α	CITC	จำนวน	α	CITC
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	20	.917	.362-.755	20	.962	.658-.772
ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร	3	.798	.567-.716	3	.852	.692-.752
ความผูกพันต่อองค์กร	4	.699	.464-.568	4	.871	.661-.782
ความผูกพันต่องาน	5	.837	.400-.823	5	.877	.681-.725
ความพยายาม	3	.870	.672-.824	3	.852	.693-.741
การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	5	.849	.347-.847	5	.894	.696-.815

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลหลังจากผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหลังจากได้รับอนุมัติจากพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับพัฒนาชุมชนทั้ง 7 อำเภอ และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย เนื่องจากการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19 ผู้วิจัยจึงไม่สามารถเข้าพื้นที่ได้ทั้งหมด จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในแต่ละตำบลเป็นผู้เก็บข้อมูลกับอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลนั้น การเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายนถึงธันวาคม 2564 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว จึงทำการตรวจสอบความครบถ้วน และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดการกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยระยะที่ 1 ภายหลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ใช้รายงานข้อมูลของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมทั้งรายงานผลออกมาในรูปของร้อยละ (Percentage) นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการรายงานค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อรายงานระดับของการรับรู้ของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในภาพรวมและในรายด้าน และรายงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized root mean square residual) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)

6. การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย โดยการเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์แล้ว (หมายเลขรับรอง SWUEC/X/G-048/2564) จึงดำเนินการประสานงานเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเสนอต่อพัฒนาการจังหวัดปทุมธานี เมื่อได้รับอนุญาต จึงดำเนินการประสานกับพัฒนาการอำเภอและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยมีการแจ้งรายละเอียดกับกลุ่มตัวอย่างโดยระบุในแผ่นแรกของแบบสอบถาม โดยประกอบด้วยคำชี้แจงเกี่ยวกับเหตุที่ต้องทำวิจัยในคน วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ความเสี่ยงหรือความไม่สะดวกสบายของกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเกิดขึ้น การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้นคำตอบจะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีการระบุชื่อผู้เข้าร่วมวิจัย และหากมีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานวิจัยจะทำในภาพรวมเท่านั้น พร้อมทั้งแจ้งว่าการเข้าร่วมการวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ หากไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการวิจัยสามารถกระทำได้ หรือหากสมัครใจเข้าร่วมการศึกษาก็ได้ แต่ภายหลังตอบแบบสอบถามแล้ว ต้องการถอนตัว สามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา ซึ่งจะไม่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

แบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นเวลา 1 ปี เพื่อป้องกันความผิดพลาด หลังจากนั้นจะทำลายแบบสอบถามทันที เมื่อดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 เรียบร้อยแล้ว จะพบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความ

มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจะเลือกพัฒนาตัวแปรจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีค่าอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนสูงสุด และพัฒนากิจกรรมที่จะก่อให้เกิดตัวแปรนั้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนต่อไป

การวิจัยระยะที่ 2

มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างคามมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experiment) โดยใช้แบบแผนการทดลองที่มีการควบคุมบางส่วน (Design with Partial Control) โดยใช้แบบแผน Nonrandomized Control- Group Pretest-Posttest Design ซึ่งแบ่งผู้เข้าร่วมวิจัยเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ได้รับ treatment (X) เรียกว่ากลุ่มทดลอง และกลุ่มที่ไม่ได้รับ X เรียกว่ากลุ่มควบคุม (ชูศรี วงศ์รัตน์ และ อนุชา นัยพัฒน์, 2551) รวมทั้งมีการติดตามผลหลังเข้าร่วมอบรม 1 เดือน โดยมีรายละเอียดแบบแผนการทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตาราง 20 แสดงแบบแผนการทดลอง

	ก่อนเข้าร่วมอบรม		หลังเข้าร่วมอบรม	ติดตามผลหลัง การฝึกอบรม 1 เดือน
กลุ่มทดลอง	O _{1E}	X	O _{2E}	O _{3E}
กลุ่มควบคุม	O _{1C}		O _{2C}	O _{3C}

หมายเหตุ ;	O _{1E}	หมายถึง การวัดคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรมของกลุ่มทดลอง
	O _{2E}	หมายถึง การวัดคะแนนหลังเข้าร่วมอบรมของกลุ่มทดลอง
	O _{3E}	หมายถึง การวัดคะแนนติดตามผลหลังอบรม 1 เดือนของกลุ่มทดลอง
	X	หมายถึง การจัดทำกับกลุ่มทดลอง
	O _{1C}	หมายถึง การวัดคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรมของกลุ่มควบคุม
	O _{2C}	หมายถึง การวัดคะแนนหลังเข้าร่วมอบรมของกลุ่มควบคุม
	O _{3C}	หมายถึง การวัดคะแนนติดตามผลหลังอบรม 1 เดือนของกลุ่มควบคุม

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างคามมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจำนวน 32 คน จำแนกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 16 คน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกและเกณฑ์ในการคัดออกผู้วิจัยสำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Inclusion Criteria)

1. เป็นผู้เข้าร่วมการวิจัยของโครงการวิจัยนี้ในระยะที่ 1
2. เป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา
3. สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยในระยะที่ 2
4. สามารถเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ครบทั้ง 13 ชั่วโมง
5. ตอบแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนครบทั้ง 3 ระยะ

เกณฑ์การคัดออกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Exclusion Criteria)

1. อาสาพัฒนาชุมชนที่ประสงค์ถอนตัวจากโครงการวิจัยหรือไม่สมัครใจให้นำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ผลในภายหลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว
2. อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยในระยะที่ 2 ครบทั้ง 13 ชั่วโมงแต่ตอบแบบสอบถามของการวิจัยระยะที่ 2 ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และ / หรือ ตอบแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนครบไม่ครบ 3 ระยะ

เมื่อได้ผู้เข้าร่วมการวิจัยครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ชี้แจงรายละเอียดของการจัดฝึกอบรม พร้อมทั้งยืนยันความสมัครใจในการเข้าร่วมการจัดฝึกอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน แบ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบ
2. ดำเนินการจัดฝึกอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนให้กับกลุ่มทดลอง โดยก่อนเริ่มการอบรม ได้ให้กลุ่มทดลองทำแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จากนั้นดำเนินการจัดฝึกอบรมตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรม การบันทึกพฤติกรรม และเมื่อจบการฝึกอบรมให้กลุ่มทดลองทำแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนทันที
3. หลังจากฝึกอบรม 1 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะติดตามผล โดยให้กลุ่มทดลองทำแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน รวมทั้งมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และทำการสะท้อนความรู้สึกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้สำหรับกลุ่มควบ ผู้วิจัยประสานงาน

กับนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งระยะก่อนเข้าร่วมอบรม ะหลังเข้าร่วมอบรม และระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้มาจากการวิจัยระยะที่ 1 ดังนั้นในส่วนนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมากที่สุด จึงออกแบบโปรแกรมที่พัฒนาแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักจิตวิทยาทางบวกคือ PERMA Model มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งมีงานวิจัยสนับสนุนว่าองค์ประกอบของ PERMA แต่ละองค์ประกอบ สามารถทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน

โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นหลักสูตรการฝึกอบรม 2 วัน รวมทั้งหมด 13 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก โดยผู้วิจัยขอสรุปรายละเอียดของกิจกรรมหลักแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมหลักที่ 1 การปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที เป็นการเริ่มต้นการทำกิจกรรมในโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนาจากแนวคิดอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) และสัมพันธภาพ (Relationship) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม เข้าใจความสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางอารมณ์และสังคมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

กิจกรรมหลักที่ 2 สร้างความสัมพันธ์ ใช้เวลา 3 ชั่วโมงมุ่งเน้นให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเกิดลักษณะของการมีส่วนร่วมและสัมพันธภาพในการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนาจากแนวคิดสัมพันธภาพ (Relationship) เพื่อให้อาสา

พัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน

กิจกรรมหลักที่ 3 สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มีจุดมุ่งหมายให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการรับรู้ความหมายหรือคุณค่าของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน กิจกรรมรูปแบบกิจกรรมพัฒนามาจากแนวคิด การรับรู้ความหมาย (Meaning) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ รู้สึกถึงคุณค่าจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนว่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กิจกรรมหลักที่ 4 สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ ใช้เวลา 5 ชั่วโมง 30 นาที ใช้เวลา 5 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 5 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมพัฒนามาจากแนวคิด การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ เกิดความสนใจในการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญ โครงสร้างของโปรแกรมเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน สรุปดังตาราง 21

ตาราง 21 โครงสร้างของโปรแกรมเสริมสร้างควมมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลา	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้พัฒนา	องค์ประกอบที่มุ่งพัฒนา
1. การปฐมนิเทศ และละลายพฤติกรรม	1.1 ปฐมนิเทศ	30 นาที	-อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion)	ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐาน (Existence)
	1.2 ตามหาเป้าหมายหัวใจ	30 นาที		
	1.3 รู้จักฉัน รู้จักเธอ	30 นาที	-สัมพันธ์ภาพ (Relationship)	
2. สร้างความสัมพันธ์	2.1 นับเลขแข่งเวลา	1 ชั่วโมง		ด้านจิตใต้ (Psychological)
	2.2 ถูกลบลดทรรษา	1 ชั่วโมง	-สัมพันธ์ภาพ (Relationship)	
	2.3 หอคอยมหาสนุก	1 ชั่วโมง		
3. สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน	3.1 งานนี้ ดีต่อใจ	1 ชั่วโมง	- การรับรู้ความหมาย (Meaning)	ด้านจิตใต้ (Psychological)
	3.2 คุณค่าของเงิน	1 ชั่วโมง		
	3.3 ยิ่งให้ ยิ่งสุข	1 ชั่วโมง		
4. สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.1 พช. เพื่อชุมชน	1 ชั่วโมง	- ความผูกพัน (Engagement)	ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Knowledge and Ability Development)
	4.2 ชุมชนของฉัน	1 ชั่วโมง		
	4.3 สิ่งที่ดีฉันมี	1 ชั่วโมง 30 นาที	- การประสบความสำเร็จ (Accomplishment)	
	4.4 ก้าวข้ามอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ	1 ชั่วโมง		
	4.5 อช. คนใหม่	1 ชั่วโมง		

3. แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และนำหลักจิตวิทยาทางบวกคือ PERMA Model มาเป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรม จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พัฒนาปรับปรุงจนได้กิจกรรมในโปรแกรมที่เหมาะสม จากนั้นจึงนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวนรวม 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาแต่ละกิจกรรมว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมรวมทั้งรายละเอียดขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ในการพิจารณาใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินกิจกรรม ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์ และความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดคะแนนในการประเมิน รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 เกณฑ์การให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ผลการประเมิน	คะแนน
มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	+1
ไม่แน่ใจ	0
ไม่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	-1

จากนั้นนำผลคะแนนการประเมินมาคำนวณอัตราส่วนความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1976) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum \square}{\square}$$

โดยที่ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
 R = ค่าคะแนนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา

เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหาจึงมาพิจารณาตามเกณฑ์เพื่อตัดสินใจ ในการเลือกข้อคำถาม รายละเอียดดังตารางที่ 23

ตาราง 23 เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ค่าคะแนน IOC	ผลการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา
0.50 – 1.00	มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด
ต่ำกว่า 0.50	ไม่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. นำผลประเมินการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาของกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมรวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนากิจกรรมก่อนนำไปใช้จริง

ผลการตรวจสอบอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของโปรแกรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมการปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างการรับรู้คุณค่าในงาน และกิจกรรมสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1 ทุกกิจกรรม (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ง)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยประสานงานกับนักพัฒนาชุมชนจังหวัดเพื่อชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัย จากนั้นนักพัฒนาชุมชนจังหวัดได้ประสานกับพัฒนาชุมชนอำเภอและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อรับสมัครอาสาพัฒนาชุมชนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นจึงจัดอบรมให้กับกลุ่มทดลอง ระหว่างวันที่ 11-12 ตุลาคม 2565 สถานที่ ณ The Pine Resort อำเภอ

สามโคก จังหวัดปทุมธานี หลังจากนั้นเก็บข้อมูลในระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ส่วนกลุ่มควบคุมได้ประสานงานกับนักพัฒนาชุมชนจังหวัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว จึงทำการตรวจสอบความครบถ้วน และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยระยะที่ 2 ภายหลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ใช้รายงานข้อมูลของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมทั้งรายงานผลออกมาในรูปของร้อยละ (Percentage) นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการรายงานค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อรายงานระดับของการรับรู้ของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในภาพรวมและในรายด้าน และรายงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) การทดสอบค่าสถิติ Shapiro-Wilk การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนด้วยสถิติ Levene's Test of Equality of Error Variances และตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของความชันของเส้นถดถอย (Homogeneity of Regression slope)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance; ANCOVA) เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนกับอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measures ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนกับอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยวัดที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับระยะหลังเข้าร่วมอบรม

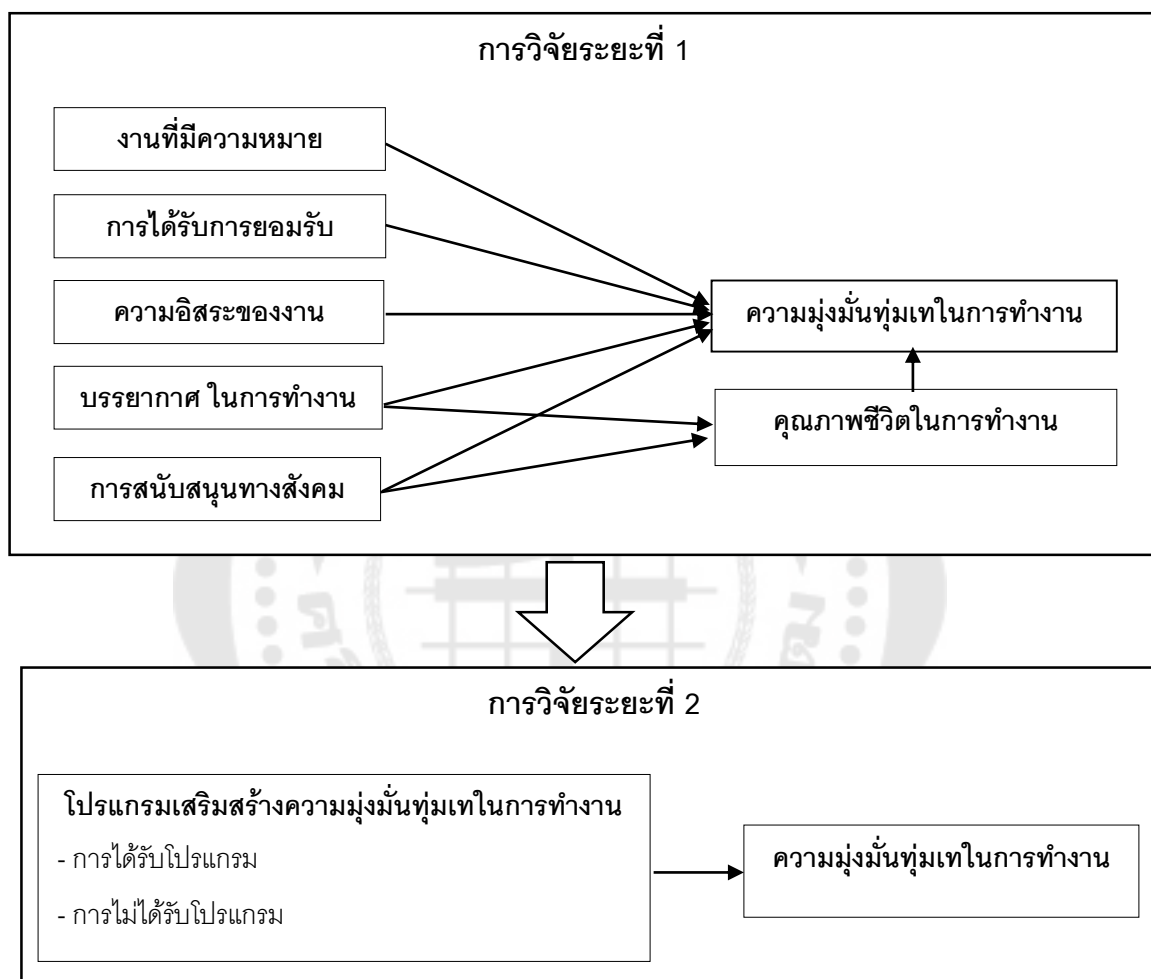
6. การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย

ผู้วิจัย ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยหลังจากได้รับอนุญาตให้จัดฝึกอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแล้ว จึงดำเนินการประสานงานเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีการแจ้งรายละเอียดโครงการวิจัยเช่นเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ เหตุที่ต้องทำวิจัยในคน วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ความเสี่ยงหรือความไม่สะดวกสบายของกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเกิดขึ้น การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของกลุ่มตัวอย่าง สิทธิในการเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือสิทธิที่จะถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา และการทำลายข้อมูลหลังจากสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว 2 ปี ทั้งนี้เมื่อการวิจัยสิ้นสุดลงแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มควบคุมมีสิทธิได้รับการจัดฝึกอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง



ความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2

การเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2 ดังที่แสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงการเชื่อมโยงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2

จากภาพประกอบ 5 แสดงการเชื่อมโยงกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2 โดยในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ งานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการเชื่อมโยงผลการวิจัยระยะที่ 1 ไปสู่การวิจัยระยะที่ 2 คือ เมื่อดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 เสร็จสิ้นจะพบผลการวิจัยว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงที่สุด ผู้วิจัยจะคัดเลือกตัวแปรนั้นไปใช้พัฒนาโปรแกรมร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และเข้าสู่การวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอวิจัยออกเป็น 2 ส่วนหลัก เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยระยะที่ 2

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 สรุปผลจากแบบบันทึกการเรียนรู้

ผลการวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยได้แก่ เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์และโปรแกรม LISREL และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน 4

และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
χ^2	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)
df	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
RMSEA	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual)
GFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)

ตาราง 24 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
AGFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	Normed-Fit Index
PGFI	Parsimony Goodness-of-Fit Index
CAIC	Consistent version of Akaike Information Criterion
DE	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
TE	อิทธิพลรวม (Total effect)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียด ดังตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 สัญลักษณ์ของตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรแฝง	อักษรย่อ	ตัวแปรสังเกต	อักษรย่อ
1.ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	WP	1.2 ความผูกพันต่อองค์กร	COM
		1.3 ความผูกพันต่องาน	JCOM
		1.4 ความพยายาม	EFF
		1.5 การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	ENDO
		2.งานที่มีความหมาย	MFW
2.2 การสร้างความหมายผ่านการทำงาน	MMW		
2.3 แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่	GGM		

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	อักษรย่อ	ตัวแปรสังเกต	อักษรย่อ
3. การได้รับการยอมรับ	REG	3.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	CR
		3.2 การยอมรับจากชุมชน	COMR
		3.3 การยอมรับตนเอง	SR
4. ความมีอิสระของงาน	AUTO	4.1 ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน	DMA
		4.2 ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน	WSA
		4.3 ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน	WMA
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	QUAL	5.1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน	EX
		5.2 การพัฒนาความรู้ความสามารถ	KA
		5.3 ความต้องการทางจิตใจ	PSY
6. บรรยากาศในการทำงาน	WA	6.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน	PAR
		6.2 โครงสร้างการทำงาน	STRU
		6.3 ระบบการให้รางวัล	REW
7. การสนับสนุนทางสังคม	SS	7.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์	ES
		7.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ	INF
		7.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร	INS

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน โดยมีรายละเอียดลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 26 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 (n = 362)

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	149	41.2
	หญิง	203	56.1
	อื่นๆ	1	.3
	ไม่ระบุ	9	2.5
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	12	3.3
	31 – 40 ปี	50	13.8
	41 – 50 ปี	91	25.1
	51 – 60 ปี	123	34.0
	มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	66	18.2
	ไม่ระบุ	20	5.5
อายุเฉลี่ย 51.03 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.47 ปี, อายุน้อยที่สุด 19 ปี, อายุมากที่สุด 77 ปี			
ระดับการศึกษา	ไม่ได้ศึกษา	2	.6
	ประถมศึกษา	81	22.4
	มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	185	51.1
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	35	9.7
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	13.8
	ไม่ระบุ	9	2.5

ตาราง 26 (ต่อ)

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพหลัก	เกษตรกร	130	35.9
	ค้าขาย	66	18.2
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	76	21.0
	รับจ้าง	9	2.5
	ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก	34	9.4
	อื่นๆ	25	6.9
	ไม่ระบุ	22	6.1
พื้นที่ปฏิบัติงาน (อำเภอ)	เมืองปทุมธานี	51	14.1
	คลองหลวง	61	16.9
	ธัญบุรี	18	5.0
	หนองเสือ	52	14.4
	ลาดหลุมแก้ว	41	11.3
	ลำลูกกา	95	26.2
	สามโคก	44	12.2

จากตาราง 26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 362 คน โดยปรากฏลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างคือ เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน (55.1%) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 149 คน (41.2%) อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 123 คน (34%) รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 91 คน (25.1%) และมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน (18.2%) ตามลำดับ (อายุเฉลี่ย 51.03 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.47 ปี, อายุน้อยที่สุด 19 ปี, อายุมากที่สุด 77 ปี) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 185 คน (51.1%) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา 81 จำนวน คน (22.4%) และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 50 คน (13.8%) ตามลำดับ ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอลำลูกกา จำนวน 95 คน (26.2%) รองลงมาคืออำเภอคลองหลวง จำนวน

61 คน (16.9%) และอำเภอหนองเสือ จำนวน 52 คน (14.4%) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีความคล้ายคลึงกับลักษณะของกลุ่มประชากร ดังนั้นจึงมีความเป็นตัวแทนที่ดี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) ของการวิเคราะห์หิโระเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตว่ามีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยสามารถพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าความเบ้ (Skewness: SK) ค่าความโด่ง (Kurtosis: KU)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของแต่ละตัวแปรสังเกตโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ระยะห่างมาฮาลานอบิส (Mahalanobis Distance) (Tabachnick & Fidell, 2013 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์ราภูร, 2563) หากพบว่าข้อมูลแจกแจงไม่เป็นแบบโค้งปกติ จะดำเนินการแก้ไข โดยหลังจากผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตและดำเนินการแก้ไข ผลการทดสอบ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกต (n = 362)

ตัวแปรสังเกต	M	SD	Sk	Ku	p-value
ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร (STAY)	4.21	.63	-.20	-.52	.01**
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	4.30	.58	-.18	-.46	.03**
ความผูกพันต่องาน (JCOM)	4.25	.56	-.11	-.35	.20
ความพยายาม (EFF)	4.22	.62	-.17	-.55	.01**
การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (ENDO)	4.38	.56	-.24	-.52	.01**
ความหมายทางบวกต่องาน (PMW)	4.21	.56	-.12	-.36	.17

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	M	SD	Sk	Ku	p-value
การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (MMW)	4.29	.58	-.16	-.40	.08
แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ (GGM)	4.17	.59	-.13	-.37	.15
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (CR)	4.11	.60	-.07	-.31	.34
การยอมรับจากชุมชน (COMR)	4.09	.60	-.07	-.25	.53
การยอมรับตนเอง (SR)	4.24	.57	-.14	-.40	.10
ความมีอิสระในการตัดสินใจขณะทำงาน (DMA)	4.14	.65	-.19	-.56	.00**
ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน (WSA)	4.03	.60	-.06	-.29	.43
ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน (WMA)	4.06	.60	-.07	-.25	.51
ความต้องการขั้นพื้นฐาน (EX)	4.01	.57	-.04	-.22	.66
การพัฒนาความรู้ความสามารถ (KA)	4.21	.59	-.13	-.36	.16
ความต้องการทางจิตใจ (PSY)	4.32	.59	-.31	-.62	.00**
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (PAR)	4.17	.56	-.09	-.26	.44
โครงสร้างการทำงาน (STRU)	4.11	.55	-.09	-.23	.53
ระบบการให้รางวัล (REW)	3.96	.64	-.07	-.25	.50
การสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	4.09	.66	-.13	-.35	.17
การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ (INF)	4.01	.61	-.04	-.29	.45
การสนับสนุนด้านทรัพยากร (INS)	4.01	.64	-.07	-.32	.32

หมายเหตุ ** p < .01

จากตาราง 23 พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.96 ถึง 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.55 ถึง 0.66 ค่าความเบ้ระหว่าง -0.04 ถึง -0.24 และค่าความโด่งระหว่าง -0.22 ถึง -0.55 และเมื่อพิจารณาร่วมกับค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติ (Normal Distribution)

จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตที่นำมาทำการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) หรือไม่ ผลการทดสอบดังตาราง 24



ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1.STAY	1																							
2.COM	.72	1																						
3.JCOM	.72	.84	1																					
4.EFF	.70	.78	.86	1																				
5.ENDO	.71	.77	.78	.79	1																			
6.PMW	.52	.58	.57	.54	.59	1																		
7.MMW	.62	.66	.66	.67	.71	.70	1																	
8.GGM	.57	.58	.59	.61	.64	.74	.73	1																
9.CR	.64	.67	.71	.65	.63	.63	.63	.65	1															
10.COMIR	.66	.70	.73	.72	.69	.67	.68	.72	.81	1														
11.SR	.63	.67	.70	.67	.67	.55	.67	.58	.67	.74	1													
12.DMA	.52	.62	.65	.56	.50	.52	.46	.50	.64	.65	.64	1												
13.WSA	.53	.62	.67	.61	.57	.54	.55	.54	.62	.69	.58	.63	1											
14.WMA	.59	.64	.70	.66	.60	.57	.58	.59	.67	.71	.62	.65	.82	1										
15.EX	.55	.59	.63	.63	.58	.47	.50	.49	.57	.63	.53	.52	.60	.61	1									
16.KA	.69	.71	.75	.76	.75	.54	.69	.62	.69	.74	.70	.53	.62	.67	.64	1								
17.PSY	.62	.67	.69	.67	.69	.49	.64	.54	.62	.66	.69	.47	.53	.58	.55	.79	1							
18.PAR	.64	.70	.71	.68	.66	.55	.61	.58	.66	.72	.65	.66	.69	.73	.71	.74	.63	1						
19.STRU	.63	.68	.69	.68	.59	.52	.59	.55	.65	.71	.57	.58	.68	.68	.67	.70	.61	.75	1					
20.REW	.55	.57	.57	.60	.53	.47	.48	.45	.57	.61	.51	.48	.64	.61	.64	.64	.54	.69	.74	1				
21.ES	.67	.61	.61	.65	.62	.52	.53	.56	.64	.68	.56	.46	.60	.62	.57	.71	.61	.68	.69	.73	1			
22.INF	.68	.59	.64	.66	.60	.56	.54	.57	.68	.73	.59	.49	.66	.67	.64	.68	.55	.69	.68	.70	.81	1		
23.INS	.65	.60	.63	.61	.59	.55	.49	.55	.65	.68	.55	.47	.63	.65	.61	.65	.54	.65	.66	.67	.76	.85	1	

หมายเหตุ: ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (p<.01)

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตจำนวน 253 คู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.86 ซึ่งไม่เกิน .90 ตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2014) แสดงให้เห็นว่าไม่พบภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นการตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ ได้แก่ ดัชนีความสมบูรณ์แบบกลมกลืน (Absolute Fit Index) ดัชนีความกลมกลืนเพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index) และดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Index) หากพบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องปรับแก้โมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืน โดยพิจารณาจากรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตในโมเดลสมการโครงสร้างบางคู่มีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ตลอดจนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ดัชนีความสมบูรณ์แบบกลมกลืน (Absolute Fit Index) ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 748.82 องศาอิสระ (df) = 212 , $p < .01$, RMSEA = .084, SRMR = .041, GFI = .85 และ AGFI = .80 ดัชนีความกลมกลืนเพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index) ได้แก่ CFI = .99 และ NFI = .98 และดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Index) ได้แก่ Relative χ^2 (χ^2 / df) = 3.53, PGFI = .65 และ CAIC model = 1189.88 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างกับเกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืนในระดับที่ยอมรับได้พบค่าดัชนีความสอดคล้องบางค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแก้โมเดลสมการโครงสร้างโดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ประกอบกับรายงานค่าดัชนีปรับแก้ (Modification Index) โดยปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตบางตัวมีความสัมพันธ์กัน

หลังจากทำการปรับโมเดลสมการโครงสร้างพบว่าความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยหลังปรับโมเดล พบว่า ดัชนีความสมบูรณ์แบบกลมกลืน (Absolute Fit Index) ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 476.41 องศาอิสระ (df) = 196 , $p < .01$, RMSEA = .063, SRMR = .034, GFI = .90 และ AGFI = .85 ดัชนีความกลมกลืนเพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index) ได้แก่ CFI = .99 และ NFI = .98 และดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Index) ได้แก่ Relative χ^2 (χ^2 / df) = 2.44, PGFI = .63 และ CAIC model = 1034.63 โดยมีรายละเอียดการปรับแก้โมเดล ดังตาราง 29

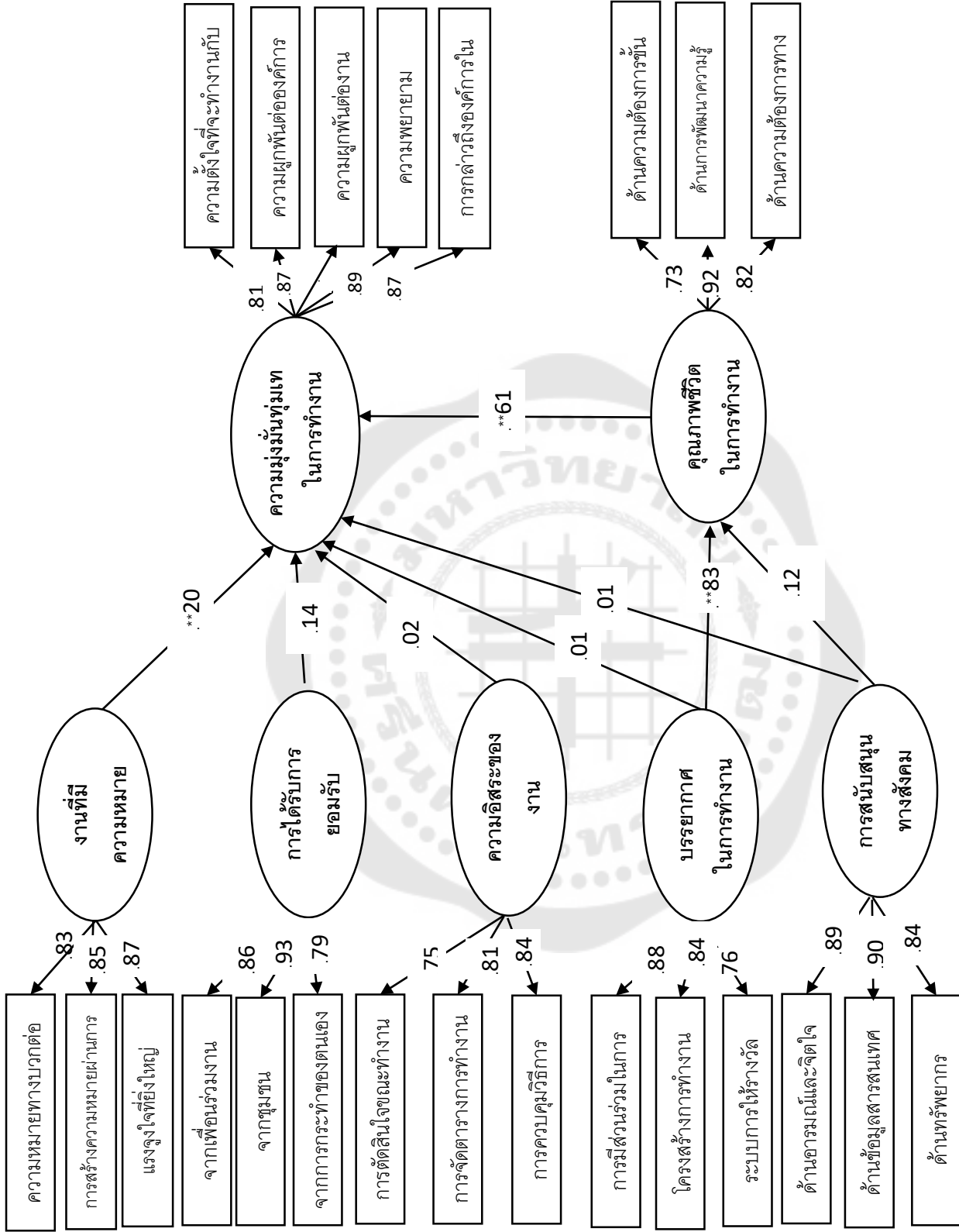
ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ก่อนและหลังปรับโมเดล

ดัชนีที่ใช้พิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าที่ได้	การแปลผล	ค่าที่ได้	การแปลผล
ดัชนีความสมบูรณ์แบบกลมกลืน (Absolute Fit Index)					
RMSEA	ไม่เกิน .08	.084	สอดคล้อง	.063	สอดคล้อง
SRMR	ไม่เกิน .1	.041	สอดคล้อง	.034	สอดคล้อง
GFI	90 ขึ้นไป	.85	ไม่สอดคล้อง	.90	สอดคล้อง
AGFI	.85 ขึ้นไป	.80	ไม่สอดคล้อง	.85	สอดคล้อง
ดัชนีความกลมกลืนเพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index)					
CFI	มากกว่า .95	.99	สอดคล้อง	.99	สอดคล้อง
NFI	มากกว่า .90	.98	สอดคล้อง	.99	สอดคล้อง
ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Index)					
Relative χ^2	ไม่เกิน 3	3.53	ไม่สอดคล้อง	2.44	สอดคล้อง
PGFI	มากกว่า .5	.65	มีความประหยัด	.63	มีความประหยัด

ตาราง 29 (ต่อ)

ดัชนีที่ใช้ พิจารณา	เกณฑ์การ พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าที่ได้	การแปลผล	ค่าที่ได้	การแปลผล
CAIC model	น้อยกว่า 1902.09 (CAIC Saturated)	1189.88	มีความประหยัด	1034.63	มีความ ประหยัด

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนภายหลังปรับแก้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่าสามารถใช้อธิบายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้ โดยมีรายละเอียดโมเดลสมการโครงสร้าง และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ดังภาพประกอบ 6 และ ตาราง 30



ภาพประกอบ 6 ไม่เดดสมการโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนภายใต้บังคับ

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ของโมเดลสมการโครงสร้างภายหลังปรับแก้

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUAL)			ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (WP)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
งานที่มีความหมาย (MFW)	-	-	-	.20**	-	.20**
การได้รับการยอมรับ (REG)	-	-	-	.14	-	.14
ความอิสระของงาน (AUTO)	-	-	-	.02	-	.02
บรรยากาศในการทำงาน (WA)	.83**	-	.83**	.01	.51**	.52*
การสนับสนุนทางสังคม (SS)	.12	-	.12	.01	.07	.08
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUAL)	-	-	-	.61**	-	.61**
R ²		.87			.83	

หมายเหตุ : * $p < .05$, ** $p < .01$, DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) , IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และ TE = อิทธิพลรวม (Total Effect)

จากภาพประกอบ 6 และ ตาราง 30 ผู้วิจัยสรุป ดังนี้

1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝง

เมื่อพิจารณาโมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งได้กำหนดให้ทุกตัวแปรแฝงมีหน่วยการวัดเดียวกับตัวแปรสังเกตตัวแรกของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ดังนั้น ตัวแปรสังเกตตัวแรก จึงไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ผลการทดสอบโมเดลการวัด พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตทุกตัวมีสำคัญทางสถิติที่ $.01$ และตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับดีเยี่ยม เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ $.71$ ขึ้นไป (Tabachnick & Fidell, 2007) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามตัวแปรแฝง ดังนี้

1.1) โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงงานที่มีความหมาย พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .83 - .87 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้งานที่มีความหมายได้มากที่สุด

1.2) โมเดลการวัดการได้รับการยอมรับ พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .79-.93 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การยอมรับจากชุมชน แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้การได้รับการยอมรับได้มากที่สุด

1.3) โมเดลการวัดความอิสระของงาน พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .75-.84 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ความอิสระของงานได้มากที่สุด

1.4) โมเดลการวัดบรรยากาศในการทำงาน พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .76-.88 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศในการทำงานได้มากที่สุด

1.5) โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .84-.93 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคมได้มากที่สุด

1.6) โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .73-.92 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด

1.7) โมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่าตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .81-.90 โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความผูกพันต่องาน แสดงว่าสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้มากที่สุด

2. อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

2.1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (.61) และงานที่มีความหมาย (.20) ในขณะที่ตัวแปรเชิงสาเหตุได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนทางสังคม และความอิสระของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมได้แก่ .52, .14, .08 และ .02 ตามลำดับ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (.61) และ งานที่มีความหมาย (.20) ในขณะที่ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงได้แก่ .14, .02, .01 และ .01 ตามลำดับ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .51 ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .07 แต่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้ร้อยละ 83

2.2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรง เท่ากับ .83 ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .12 แต่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ งานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความมุ่งมั่น

หุ้มเทในการทำงาน ซึ่งโมเดลเชิงสาเหตุมีดัชนีความสมบูรณ์แบบกลมกลืน (Absolute Fit Index) ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 476.41 องศาอิสระ (df) = 196 , $p < .01$, RMSEA = .063, SRMR = .034, GFI = .90 และ AGFI = .85 ดัชนีความกลมกลืนเพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index) ได้แก่ CFI = .99 และ NFI = .98 และดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Index) ได้แก่ Relative χ^2 (χ^2 / df) = 2.44, PGFI = .63 และ CAIC model = 1034.63 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมายและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20 และ .61 ตามลำดับ และพบว่าความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .51 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 บางส่วน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 บางส่วน

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเรียงตามลำดับอิทธิพลคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและงานที่มีความหมาย ($B=.61$, $B=.20$ ตามลำดับ ; $p<.01$) และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B=.51$; $p<.01$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกพัฒนาตัวแปรจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นหุ้มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนสูงที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปสู่การวิจัยระยะที่ 2 จะเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมที่ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยเลือกใช้หลักของ PERMA (PERMA Model) (Seligman, 2010) มาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนากิจกรรมเพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่ออาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่อไป

ผลการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experiment) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยใช้ผลจากการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมากที่สุด นำไปสู่การวิจัยระยะที่ 2 จะเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมที่ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิด PERMA (PERMA Model) (Seligman, 2010) มาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนากิจกรรมเพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่ออาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่อไป และเมื่อจัดฝึกอบรมและเก็บข้อมูลกับอาสาพัฒนาชุมชนแล้ว ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ เพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 สรุปผลจากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังปรากฏในตาราง 31 ดังนี้

ตาราง 31 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Sk	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
df	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 16 คน โดยมีรายละเอียดลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 32 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 (n=32)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		รวม	
		(n = 16)		(n = 16)		(n = 32)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	6	37.50	5	31.25	11	34.38
	หญิง	10	62.50	11	68.75	21	65.63
อายุ	ไม่เกิน 50 ปี	2	12.50	6	37.50	8	25.00
	51 – 60 ปี	6	37.50	8	50.00	14	43.75
	มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	8	50.00	2	12.50	10	31.25
ระดับการศึกษา	ไม่ได้ศึกษา	0	0	5	31.25	5	15.63
	ประถมศึกษา	2	12.50	5	31.25	7	21.88
	มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	8	50.00	1	6.25	9	28.13
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	3	18.75	5	31.25	8	25.00
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3	18.75	0	0	3	9.38
อาชีพหลัก	เกษตรกร	1	6.25	3	18.75	4	12.50
	ค้าขาย	2	12.50	2	12.5	4	12.50
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3	18.75	1	6.25	4	12.50
	รับจ้าง	3	18.75	0	0	3	9.38
	ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก	6	37.50	3	18.75	9	28.13
	อื่นๆ	1	6.25	7	43.65	8	25.00

จากตาราง 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวนกลุ่มละ 16 คน เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 32 คนพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน (65.63%) และเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน (34.38%) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 14 คน (43.75%) รองลงมาอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (31.25%) และอายุไม่เกิน 50 ปี จำนวน 8 คน (25.00%) ตามลำดับ (อายุเฉลี่ย 57.16 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.17 ปี, อายุน้อยที่สุด 40 ปี, อายุมากที่สุด 73 ปี) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 9 คน (23.13%) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 8 คน (31.25%) ระดับประถมศึกษา จำนวน 7 คน (21.88%) ไม่ได้ศึกษา จำนวน 5 คน (15.63%) และสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 3 คน (9.38%) ตามลำดับ ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก จำนวน 9 คน (28.13%) รองลงมาประกอบอาชีพอื่นๆ จำนวน 8 คน (25.00%) ประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกร ค้าขาย และประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวนเท่ากันคือ 4 คน (12.50%) และประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน 3 คน (9.38%) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณากลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน (62.50%) และเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน (37.50%) มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน (50.00%) รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 6 คน (37.50%) และอายุไม่เกิน 50 ปี จำนวน 2 คน (12.50%) ตามลำดับ (อายุเฉลี่ย 61.06 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.17 ปี, อายุน้อยที่สุด 48 ปี, อายุมากที่สุด 73 ปี) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 8 คน (50.00%) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวนเท่ากันคือ 3 คน (18.75%) และสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 12.50) ตามลำดับ ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมาประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว และรับจ้าง จำนวนเท่ากันคือ 3 คน (18.75%) ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน 2 คน (12.50) และประกอบอาชีพ ได้แก่ เกษตรกร และอาชีพอื่นๆ จำนวนเท่ากันคือ 1 คน (6.25%)

เมื่อพิจารณากลุ่มควบคุม จำนวน 16 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน (68.75%) และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (31.25%) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 8 คน (50.00%) รองลงมาอายุไม่เกิน 50 ปี จำนวน 6 คน (37.50%) และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (12.50%) ตามลำดับ (อายุเฉลี่ย 53.25 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.34 ปี, อายุน้อยที่สุด 40 ปี, อายุมากที่สุด 67 ปี) ไม่ได้ศึกษา สำเร็จการศึกษา ได้แก่ ระดับประถมศึกษา และอนุปริญญาหรือ

ปวส. จำนวนเท่ากันคือ 5 คน (31.25%) และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 1 คน (6.25%) ประกอบอาชีพอื่นๆ จำนวน 7 คน (53.65%) รองลงมาไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก และประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 3 คน (18.75%) ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน 2 คน (12.5%) และประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 1 คน (6.25%) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยวัดจำนวน 3 ครั้ง ตามระยะการทดลองได้แก่ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน จำแนกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิเคราะห์นำเสนอตาราง 33

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะการทดลองและกลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบ	กลุ่มทดลอง (n =16)						กลุ่มควบคุม (n = 16)					
	ก่อน		หลัง		ติดตามผล		ก่อน		หลัง		ติดตามผล	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร	4.06	.733	4.33	.632	4.40	.722	3.79	.595	3.56	.757	3.60	.547
ความผูกพันต่อองค์กร	4.30	.493	4.52	.452	4.66	.375	3.78	.352	3.66	.397	3.55	.493
ความผูกพันต่องาน	4.25	.465	4.41	.508	4.60	.490	3.83	.473	3.77	.406	3.68	.467
ความพยายาม	4.15	.486	4.48	.403	4.63	.437	3.65	.394	3.60	.349	3.52	.486
การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	4.19	.586	4.47	.386	4.68	.379	3.85	.529	3.75	.493	3.83	.541
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	4.20	.513	4.45	.399	4.60	.393	3.79	.368	3.69	.387	3.65	.424

จากตาราง 33 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมและระยะเวลาการทดลอง สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาการทดลองคือ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เท่ากับ 4.20, 4.45 และ 4.60 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทดลองคือ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.06, 4.33 และ 4.40 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.30, 4.52 และ 4.65 ตามลำดับ ความผูกพันต่องานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.25, 4.41 และ 4.60 ตามลำดับ ความพยายามมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.15, 4.48 และ 4.63 ตามลำดับ และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.19, 4.47 และ 4.68 ตามลำดับ

กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาการทดลองคือ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เท่ากับ 3.79, 3.69 และ 3.65 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทดลองคือ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.79, 3.56 และ 3.60 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.78, 3.66 และ 3.55 ตามลำดับ ความผูกพันต่องานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.83, 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ ความพยายามมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.65, 3.60 และ 3.52 ตามลำดับ และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.85, 3.75 และ 3.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนทั้งในภาพรวมและรายด้านจะพบแนวโน้มว่า ในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ภายหลังจากเข้าร่วมอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน แต่ในกลุ่มควบคุมจะพบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนคือ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงเมื่อระยะเวลาผ่านไปหรือมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ภายหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน ซึ่งการรายงานดังกล่าวเป็นเพียงการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนเท่านั้น จึงต้องมีการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมในขั้นตอนต่อไป

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรม

การทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างควมมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมโดยประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม

การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม โดยควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous Variable) ที่อาจจะส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งต้องปรับแก้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามด้วยการจัดอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนออกจากตัวแปรตาม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ปรับแก้โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance; ANCOVA) (อรอุมา เจริญสุข, 2562)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในระยะการทดลองก่อนเข้าร่วมอบรม เป็นตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรอิทธิพลร่วม (Covariate) และกำหนดให้กลุ่มในการศึกษาเป็นปัจจัยควบคุม (Fixed factor)

ก่อนทำการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance; ANCOVA) ต้องทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรว่ามีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) โดยแปลผลจากเกณฑ์ของ Peat และ Barton, 2005 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2563) ประกอบกับพิจารณาจากสถิติทดสอบคือ Shapiro-wilk โดยต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงถือว่าการแจกแจงของตัวแปรเป็นการแจกแจงแบบปกติ (George & Mallery, 2010) ผลการทดสอบการกระจาย รายละเอียดดังตาราง 334

ตาราง 34 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสถิติ Shapiro-Wilk ของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา และระยะเวลาการทดลอง

กลุ่ม	ระยะการทดลอง	ความเบ้	ความโด่ง	Shapiro-Wilk	p-value
กลุ่มควบคุม	ก่อนเข้าร่วมอบรม	-.43	-.06	.98	.92
	หลังเข้าร่วมอบรม	-.55	.16	.96	.61
	ติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน	-.15	-.84	.95	.51
กลุ่มทดลอง	ก่อนเข้าร่วมอบรม	.27	-.66	.94	.35
	หลังเข้าร่วมอบรม	.13	-1.18	.92	.15
	ติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน	-.35	-.137	.86	.02*

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) และระยะเวลาการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน) มีค่าความเบ้ระหว่าง -.55 ถึง .27 และค่าความโด่งระหว่าง -1.18 ถึง .16 ค่าสถิติ Shapiro-Wilk อยู่ระหว่าง .86 ถึง .98 ค่า p-value ส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนของกลุ่มทดลอง จึงถือได้ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีการกระจายแบบปกติ

1.2 ตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบ Levene's Test of Equality of Error Variances โดยต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงถือว่าความแปรปรวนของตัวแปรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.080, p = .307$) จึงถือว่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน

1.3 ตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของความชันของเส้นถดถอย (Homogeneity of Regression Slope) สัมประสิทธิ์การถดถอยของแต่ละกลุ่มมีความชันเท่ากัน หรือไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบดังตาราง 35

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความเป็นเอกพันธ์ของความชันของเส้นถดถอย

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	Partial Eta Squared
กลุ่มในการศึกษา	.209	1	.209	7.913	.009	.22
คะแนนก่อนเข้าร่วมอบรม	3.80	1	3.80	143.376	.000	.837
กลุ่มในการศึกษา*ค่าเฉลี่ย	.111	1	.111	4.18	.050	.130
คะแนนก่อนเข้าร่วมอบรม						
ความคลาดเคลื่อน	.741	28	.026			

หมายเหตุ ; $R^2 = .841$ (Adjusted $R^2 = .823$)

จากตาราง 35 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของกลุ่มในการศึกษาและค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.18$, $p = .0504$) แสดงให้เห็นว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในการศึกษาและค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรมหรือมีความเป็นเอกพันธ์ของความชันของเส้นถดถอย โดยพบว่ารูปแบบการเรียนรู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนได้ร้อยละ 84.1 ($R^2 = .841$)

1.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรพร้อมกับตัวแปรตาม (Linear Relationship between Covariate and Dependent variable) หมายถึงคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรมกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยสามารถพิจารณาจากตาราง 35

ผลการทดสอบ จากการพิจารณาค่าในตาราง 32 พบว่าคะแนนก่อนเข้าร่วมอบรมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ($F = 143.376$, $p = .003$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพร้อมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพบว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังนั้นจึงนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ภายหลังจากมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนแล้ว ผู้วิจัยขอนำเสนอค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามกลุ่มในการศึกษา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) ในระยะเวลาการทดลองหลังเข้าร่วมอบรม ภายหลังจากควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน รายละเอียด ดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนก่อนและหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานหลังเข้าร่วมอบรม	ก่อนควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน		หลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน	
	M	S.D.	M	S.D.
กลุ่มควบคุม	3.69	.387	3.89	.047
กลุ่มทดลอง	4.45	.399	4.30	.044

จากตาราง 36 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานก่อนและหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนเท่ากับ 3.69 และ 3.89 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานก่อนและหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนเท่ากับ 4.45 และ 4.30 ตามลำดับ

จากนั้นจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะเวลาการทดลอง หลังเข้าร่วมอบรม รายละเอียด ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะเวลาการทดลอง หลังเข้าร่วมอบรม

กลุ่มในการศึกษา	n	M	S.D.	Std. Error	F	p-value
กลุ่มควบคุม	16	3.89	.047	.047	7.913	.009
กลุ่มทดลอง	16	4.30	.044	.044		

จากตาราง 37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอาสาพัฒนาชุมชนภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน วัดที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแตกต่างจากอาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) ($F = 7.913, p = .009$) จึงพิจารณาผลการเปรียบเทียบรายคู่ รายละเอียด ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ภายหลังควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน วัดที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม

กลุ่มในการศึกษา	ผลต่างค่าเฉลี่ย	Std. Error	p-value
กลุ่มควบคุม	-.415	.064	.000
กลุ่มทดลอง	.415		

จากตาราง 38 พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม) มีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนน้อยกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .001$

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนคือ ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนก่อนเข้าร่วมอบรม สามารถสรุปได้ว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน (กลุ่มทดลอง) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ของอาสาพัฒนาชุมชน (กลุ่มควบคุม) และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน เป็นผลมาจากการได้รับโปรแกรมเสริมสร้างคามมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน

หลังจากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ในระยะหลังเข้าร่วมอบรม และพบว่าการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างคามมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมอบรมมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ในขั้นตอนต่อมา ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measures ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม)

ก่อนทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measures ANOVA) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) โดยในส่วนของการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance; ANCOVA) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีการกระจายแบบปกติ (รายละเอียดดังตาราง 34) ดังนั้นในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำเพิ่มเติม คือ การทดสอบว่าระดับความสัมพันธ์ของการวัดแต่ละครั้งต้องมีความสัมพันธ์เท่าๆกัน หรือความแปรปรวนของผลต่างระหว่างทุกกลุ่มที่วัดซ้ำมีขนาดเท่ากัน (Sphericity) โดยพิจารณาจากตาราง Mauchly's Test of Sphericity (อรอุมา เจริญสุข, 2562)

เมื่อพิจารณาจากตาราง Mauchly's Test of Sphericity พบว่าความแปรปรวนระหว่างการวัดแต่ละครั้งมีขนาดแตกต่างกัน (Mauchly's $W = .452$, $df = 2$, $p < .001$) จึงต้องอ่านผลการวิเคราะห์จากค่าสถิติ Greenhouse-Geisser ผลการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภายในกลุ่มของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม)

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	Partial Eta Squared
ระยะการทดลอง	.283	1.292	.219	3.847	.047	.114
ระยะการทดลอง * การได้เข้าร่วมอบรม	1.203	1.292	.931	16.361	.000	.353
ความคลาดเคลื่อน	2.206	38.771	.057			

จากตาราง 39 พบว่าผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการทดลองกับการได้เข้าร่วมอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 16.361, p < .001$) แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์หิอทธิพลอย่างง่าย (Simple effects) ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการทดลองกับการได้เข้าร่วมอบรม รายละเอียด ดังตาราง 40

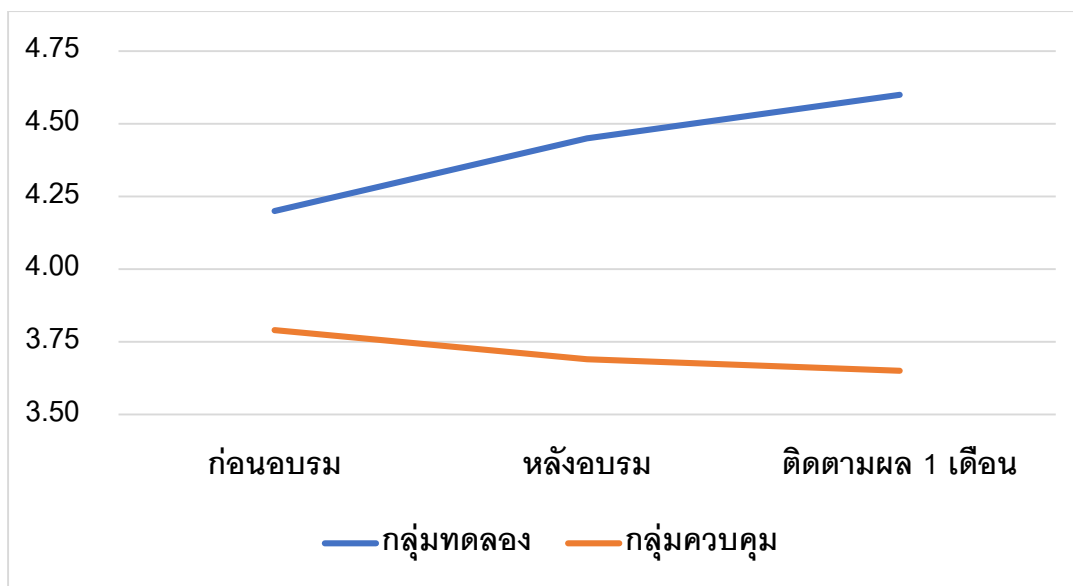
ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลอย่างง่ายของปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการทดลองกับการได้เข้าร่วมอบรม

กลุ่มในการศึกษา	ระยะการทดลอง (I)	ระยะการทดลอง (J)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	p-value
กลุ่มควบคุม	หลังเข้าร่วมอบรม	ติดตามผล	.034	.089	.569
	ติดตามผล	หลังเข้าร่วมอบรม	-.034	.089	
กลุ่มทดลอง	หลังเข้าร่วมอบรม	ติดตามผล	-.156	.060	.014
	ติดตามผล	หลังเข้าร่วมอบรม	1.56	.060	

จากตาราง 37 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม) เมื่อวัดที่ระยะติดตามผลไม่มีการเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้าร่วมอบรมแต่ในกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) ที่ระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้นจากหลังเข้าร่วมอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ผลต่างค่าเฉลี่ย = 1.56, Std. Error = .089, $p = .014$)

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน สามารถสรุปได้ว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) และระยะเวลาการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน) สามารถอธิบายดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจำแนกตามกลุ่มในการศึกษา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) และระยะเวลาการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน)

จากภาพประกอบ 7 ประกอบกับการวิเคราะห์ทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า อาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มที่เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มทดลอง) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นภายหลังจากเข้าร่วมอบรม และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเมื่อระยะเวลาผ่านไป แต่ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนไม่ได้เข้าร่วมการอบรม (กลุ่มควบคุม) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานลดลงเมื่อระยะเวลาผ่านไป

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรมอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ($F = 7.913$; $p < .01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าที่ระยะติดตามผลการฝึกอบรม 1 เดือน อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ($F = 16.361$; $p < .01$) แต่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ส่วนที่ 5 สรุปผลจากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ (After Action Review: AAR) สามารถสรุปประเด็นต่างๆ จำแนกตามกิจกรรมหลัก ได้ดังนี้

ตาราง 41 สรุปประเด็นจากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ (After Action Review: AAR)

กิจกรรมหลัก	สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกล	การนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้
1. การปฐมพยาบาลและละลายพฤติกรรม	<ol style="list-style-type: none"> กฎระเบียบ กติกา (6) เป้าหมายของการอบรม (4) ความสำคัญของกิจกรรม (3) ข้อมูลเพื่อนที่เข้าร่วมอบรม (2) 	<ol style="list-style-type: none"> สนุก (9) ตื่นเต้น (3) ดีใจ (1) เหนื่อย (1) กังวล (1) 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเมื่อต้องทำงานลงพื้นที่ (8) การปรับตัวในการทำงานลงพื้นที่ เพราะต้องเจอคนที่หลากหลาย (4) การสื่อสารในการทำงาน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้าน (3)
2. สร้างความสัมพันธ์	<ol style="list-style-type: none"> การวางแผน (9) การตั้งใจฟังผู้อื่น (3) สมาธิ (2) การเข้าใจผู้อื่น (1) 	<ol style="list-style-type: none"> ตื่นเต้น (10) อยากรู้อยากเห็น (5) 	<ol style="list-style-type: none"> การให้ความร่วมมือเฝ้าของกลุ่มขอความร่วมมือ ความสามัคคีของสมาชิกช่วยให้งานสำเร็จ ทุกคนมีความสำคัญ หากขาดใครคนใดคนหนึ่งงานอาจจะล่าช้าหรือไม่สำเร็จ งานของกลุ่มคืองานของเรา (9) การวางแผนทำงานให้สำเร็จ หากมีการวางแผนที่ดีงานจะสำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพ (7)

ตาราง 41 (ต่อ)

กิจกรรมหลัก	สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกลึก	การนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้
3. สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำคัญของการพัฒนาชุมชน (11) 2. ปัญหาในชุมชน (4) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาคภูมิใจ (10) 2. มีความสุข (4) 3. ตีใจ (1) 4. สบายใจ (1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานอาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือชาวบ้าน ต้องตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด (8) 2. อาสาพัฒนาชุมชนคือคนกลางการประสานงานระหว่างชาวบ้านกับหน่วยงานราชการ เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน (6) 3. การสำรวจปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม และแนวทางในการแก้ไข (1)
4. สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การตั้งเป้าหมายในการทำงาน (4) 2. การสร้างกำลังใจในการทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรค (4) 3. จุดเด่นที่สำคัญในแต่ละพื้นที่ (4) 4. ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น (3) 5. ความเข้าใจจุดเด่น และจุดพัฒนาของตนเองและผู้อื่น (3) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสุข (8) 2. มีความหวัง (8) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เมื่อเจอปัญหาในการทำงานต้องวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา นั่น (4) 2. การเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ทุกคนมีจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา รวมทั้งตัวเองก็ต้องพัฒนาตัวเอง (4) 3. งานอาสาพัฒนาชุมชนถ้าทำสำเร็จและตั้งใจทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (4) 4. หากต้องการความร่วมมือจากชาวบ้าน ต้องสื่อสารให้ชาวบ้านรับรู้ว่าอาสาพัฒนาชุมชนมีหน้าที่อย่างไร (2) 5. สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้นได้อย่างไร นำของดีท้องถิ่นไปพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น (2)

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นประเด็นที่ผู้วิจัยสรุปจาก ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 15 คน เขียนตอบในใบงานแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ เมื่อสิ้นสุดการทำกิจกรรมหลักแต่ ละกิจกรรม ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมอบรม สามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ ไม่มีกำหนดจำนวนคำตอบ ซึ่ง สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ และมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมการปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมาก ได้เรียนรู้ กฏระเบียบ กติกา ในการเข้าร่วมอบรม (6 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ ได้เรียนรู้เป้าหมายของการ อบรม (4 คำตอบ) ความสำคัญของการอบรม (3 คำตอบ) และข้อมูลเพื่อนที่เข้าร่วมอบรม ได้แก่ ชื่อ และอำเภอที่อยู่ (2 คำตอบ) โดยผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมากมีความรู้สึกสนุก (9 คำตอบ) ตื่นเต้น (3 คำตอบ) ดีใจ เขินอาย และกังวล (อย่างละ 1 คำตอบ) ผู้เข้าร่วมอบรมคิดว่าสามารถนำสิ่งที่ ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ใน 3 ประเด็นเมื่อต้องทำงานลงพื้นที่ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น (8 คำตอบ) การปรับตัวกับการพบผู้คนที่หลากหลาย (4 คำตอบ) และการสื่อสารเพื่อสร้าง ความร่วมมือจากชาวบ้าน (3 คำตอบ)

กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมากได้เรียนรู้ การวางแผน (9 คำตอบ) การตั้งใจฟังผู้อื่น (3 คำตอบ) การใช้สมาธิในการทำกิจกรรม (2 คำตอบ) และการเข้าใจผู้อื่น (1 คำตอบ) โดยผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมากรู้สึกตื่นเต้นในการทำกิจกรรม (10 คำตอบ) และรู้สึกอยาก ชนะการแข่งขัน (5 คำตอบ) ผู้เข้าร่วมอบรมคิดว่าสามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ใน 2 ประเด็น ได้แก่ การให้ความร่วมมือ และความสามัคคีในการทำงานของสมาชิกกลุ่มจะทำให้งาน ของกลุ่มประสบความสำเร็จ (9 คำตอบ) และการวางแผนในการทำงาน (7 คำตอบ)

กิจกรรมสร้างการรับรู้คุณค่าในงาน ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมากได้เรียนรู้ ความสำคัญของ งานอาสาพัฒนาชุมชน (11 คำตอบ) และรู้ประเภทของปัญหาในชุมชน (4 คำตอบ) โดยผู้เข้าร่วม อบรมส่วนมากรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (10 คำตอบ) มีความสุข (4 คำตอบ) ดีใจ และสบายใจ (อย่างละ 1 คำตอบ) ผู้เข้าร่วมอบรมคิดว่าสามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไป ประยุกต์ใช้ใน 3 ประเด็น ได้แก่ งานอาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือชาวบ้าน จึงต้องตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด (8 คำตอบ) งานอาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญ ในการประสานงานระหว่างชาวบ้านกับหน่วยงานราชการ เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน (6 คำตอบ) และการสำรวจปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม และแนวทางแก้ไข (1 คำตอบ)

กิจกรรมสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ ผู้เข้าร่วมอบรมได้เรียนรู้ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การสร้างกำลังใจในการทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรค จุดเด่นที่สำคัญในแต่ละพื้นที่ เช่น สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ อาหาร สินค้าขึ้นชื่อของแต่ละอำเภอ (อย่างละ 4 คำตอบ) ได้ความรู้

เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น และ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลจุดเด่น และจุดพัฒนาของทั้งตนเองและผู้อื่น (อย่างละ 3 คำตอบ) โดยผู้เข้าร่วมอบรมส่วนมากรู้สึกมีความสุขที่ได้ช่วยทำงานอาสาพัฒนาชุมชน รวมทั้งมีความหวังว่าท้องถิ่นของตนเองจะพัฒนามากขึ้น (อย่างละ 8 คำตอบ) ผู้เข้าร่วมอบรมคิดว่าสามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ใน ประเด็น ได้แก่ การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น การเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกคนต้องพัฒนาตนเอง และเกิดความคิดว่าการตั้งใจทำงานอาสาพัฒนาชุมชนจะช่วยให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (อย่างละ 4 คำตอบ) การสื่อสารและให้ข้อมูลเพื่อให้ชาวบ้านให้ความสำคัญและร่วมมือ และเห็นแนวทางในการต่อยอดพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น (อย่างละ 2 คำตอบ)

จากแบบบันทึกการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมหลักทั้ง 4 กิจกรรม ช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ และเห็นแนวทางการนำความรู้จากการเข้าร่วมฝึกอบรมไปรวมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนไปใช้ในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบพหุวิธี (Multi-methods) ดำเนินการวิจัย 2 ระยะเพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนสามารถพัฒนาได้อย่างไร” โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ รวมทั้งศึกษารูปแบบและขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 362 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 จะได้ข้อมูลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experiment) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance; ANCOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measures ANOVA) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง (ได้เข้าร่วมอบรม) และกลุ่มควบคุม (ไม่ได้เข้าร่วมอบรม) กลุ่มละ 16 คน ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 2 ต้องเคยเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของกลุ่มที่ได้เข้าร่วมอบรมกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมอบรม โดยวัดซ้ำตามระยะเวลาการทดลองคือ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างคืออาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 362 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 476.41$, $df = 195$, $p < .001$, $\chi^2/df = 2.44$, $RMSEA = .063$, $SRMR = .034$, $GFI = .90$, $AGFI = .85$, $CFI = .99$, $NFI = .98$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้แก่ งานที่มีความหมาย ($B = .20$; $p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = .61$; $p < .01$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = .51$; $p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน ($B = .83$; $p < .01$) ทั้งนี้ผลการวิจัยระยะที่ 1 สามารถสรุปได้ดังตาราง 42

ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมาย การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ยอมรับบางส่วน
2.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากงานที่มีความหมาย	ยอมรับ
2.2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการได้รับการยอมรับ	ปฏิเสธ

ตาราง 42 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.3 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากความอิสระของงาน	ปฏิเสธ
2.4 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน	ปฏิเสธ
2.5 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม	ปฏิเสธ
2.6 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ยอมรับ
2.7 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ยอมรับ
2.8 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคม โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม	ยอมรับบางส่วน
3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศในการทำงาน	ยอมรับ
3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม	ปฏิเสธ

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน (Passion- PERMA Program) หลักสูตร 2 วัน รวมเวลาดำเนิน 13 ชั่วโมง รายละเอียดกิจกรรมประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมสร้างการรับรู้คุณค่าในงาน และกิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลองซึ่งได้เข้าร่วมอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และกลุ่มควบคุมซึ่งไม่ได้เข้าร่วมอบรมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน กลุ่มละ 16 คน เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ครั้ง ได้แก่ ก่อนเข้าร่วมอบรม หลังเข้าร่วมอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรสองทางแบบวัดซ้ำ (Two-way MANOVA with repeated measured) ผลการวิจัยพบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม ($F = 7.913$; $p < .01$) และอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ($F = 16.361$; $p < .01$) แต่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2 สามารถสรุปได้ดังตาราง 43 ดังนี้

ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลังเข้าร่วมอบรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยอภิปรายผล โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลในภาพรวมคือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานของ Zigarmi et al. (2011) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ประเด็นแรก บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 ทั้งนี้หากอาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในงานพัฒนาชุมชนของตน มีสัมพันธภาพที่ดีและได้รับความร่วมมือจากอาสาพัฒนาชุมชน รับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ กฎระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานในการทำงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเมื่อทำงานได้ดี เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานพัฒนาชุมชน คือการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีโอกาสพัฒนาตนเอง และรู้สึกถึงคุณค่าของงานอาสาพัฒนาชุมชนว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Dereke and Rezaei (2020); น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ and ธนาวุฒิ ประกอบผล (2560); หยุนเฮา เฮ and ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2561)

ประเด็นที่สอง งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20 ทั้งนี้หากอาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้ความหมายและรู้สึกทางบวกต่อการทำงานพัฒนาชุมชน รับรู้ว่างานมีคุณค่า มีความสำคัญ เมื่อจนได้มาปฏิบัติหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนแล้วรู้สึกเจริญเติบโตทางความคิด รับรู้ถึงความหมายและคุณค่าในตนเองที่ได้ทำงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อส่วนรวม (Steger et al., 2012) จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานคือ รับผิดชอบต่อเป้าหมายของการทำงานพัฒนาชุมชน พยายามทุ่มเทตั้งใจทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภาคภูมิใจในงานพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Wiroko (2021); Zigarmi et al. (2011); ตรีทิพย์ ขันดี and วาสิตา บุญสาทร (2562); ประวีณา คาไซ and วิสิตา บุญสาทร (2561)

ประเด็นที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .61 ทั้งนี้หากอาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานพัฒนาชุมชน เช่น โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Luo et al., 2014) มีพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเทและตั้งใจเพื่อผลสำเร็จของงานแม้จะมากกว่าได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ (Ruhana, Astuti, Utami, & Afrianti, 2019; กุลธิดา กรมเวช, 2558; นิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์, 2558)

ประเด็นที่สี่ บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .51 สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน (Zigarmi et al., 2011) ซึ่งอธิบายว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเกิดจากการที่พนักงานประเมินต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานในทางบวก ทั้งนี้หากอาสาพัฒนาชุมชนมีการประเมินว่างานพัฒนาชุมชนมีค่าตอบแทน เบี้ยประชุมที่เหมาะสม มีโอกาสได้พัฒนาตนเองจากการทำงาน และเป็นงานที่มีคุณค่าต่อคนในชุมชนส่วนรวม จะส่งผลให้เกิดการรับรู้ว่างานพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม และนำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่อไป

สำหรับตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความอิสระของงาน และการสนับสนุนทางสังคม อาจเนื่องมาจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มาจากพนักงานบริษัทเอกชน (Peyton & Zigarmi, 2021; ศรีทิพย์ ชันดี และ วาสิตา บุญสาทร, 2562; ประวีณา คาไซ และ วสิิตา บุญสาทร, 2561) ซึ่งมีความแตกต่างจากบริบทของอาสาพัฒนาชุมชน

การวิจัยระยะที่ 2

จากผลการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยอภิปรายเหตุผลที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยขออภิปรายประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ระยะหลัง

เข้าร่วมอบรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากเหตุผล คือ กิจกรรมในโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน มาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งผลให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยจึงมีความเจาะจงต่อกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งในการพัฒนากิจกรรมผู้วิจัยนำหลักจิตวิทยาทางบวกคือ แนวคิดของ PERMA (PERMA Model) (Seligman, 2011) ซึ่งงานวิจัยสนับสนุนว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ของ PERMA Model สามารถเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน โดยกิจกรรมหลักที่ 1 การปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม โดยพัฒนากิจกรรมมาจากแนวคิด อารมณ์ทางบวก และสัมพันธภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมกิจกรรม สร้างสัมพันธภาพ และเกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมได้ทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับผู้เข้าร่วมอบรมซึ่งเป็นอาสาพัฒนาชุมชนด้วยกัน รวมทั้งได้สื่อสารกันมากขึ้น จึงนำไปสู่คุณภาพชีวิตด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอาสาพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับ Diener et al. (2020); Gurdogan and Uslusoy (2019) และ (Prithivi & Thilagaraj, 2022) ในขณะที่กิจกรรมหลักที่ 2 สร้างความสัมพันธ์ พัฒนาจากแนวคิดสัมพันธภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีทักษะในการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะการประสานงานกับผู้อื่น และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับ (Avci, 2017) กิจกรรมหลักที่ 3 สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน พัฒนาจากแนวคิดการรับรู้ความหมาย มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดการรับรู้คุณค่าของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน โดยลักษณะของกิจกรรมจะให้ผู้เข้าร่วมอบรมบอกถึงความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งจะให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าไปสู่คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ สอดคล้องกับ Arif and Ilyas (2013) และกิจกรรมหลักที่ 4 สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ พัฒนาจากแนวคิดความผูกพันและการประสบความสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดการตั้งเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน โดยลักษณะของกิจกรรมจะประกอบด้วย การให้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับงานอาสาพัฒนาชุมชน ทำให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเองเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย และกิจกรรมที่ต้องใช้ความพยายามในการเอาชนะ

อุปสรรคในการทำงาน โดยต้องนำความรู้ความสามารถทั้งที่ตนมีและได้รับการพัฒนาจากการทำงานมาใช้ในการทำกิจกรรม นำไปสู่คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ Beh and Idris (2006); Kanten and Sadullah (2012)

ผู้วิจัยจึงสรุปความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม แนวคิดในการพัฒนากิจกรรม ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม รายละเอียด ดังตาราง 44

ตาราง 44 ความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม แนวคิดในการพัฒนากิจกรรม ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม

กิจกรรม	แนวคิดในการพัฒนา กิจกรรม (PERMA Model)	ตัวแปรส่งผ่าน (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)	ตัวแปรตาม
การปฐมนิเทศ และละลายพฤติกรรม	อารมณ์ทางบวก / สัมพันธภาพ	ความต้องการขั้นพื้นฐาน	
สร้างความสัมพันธ์	สัมพันธภาพ		ความมุ่งมั่นทุ่มเท
สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ	ความผูกพัน การประสบความสำเร็จ	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ในการทำงาน
สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน	การรับรู้ความหมาย	จิตใจ	

สมมติฐานที่ 2 อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าที่ระยะติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนสูงกว่าระยะหลังเข้าร่วมอบรม ในขณะที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมอบรม เมื่อจบหลักสูตรการอบรม 2 วัน จำนวน 13 ชั่วโมงแล้ว จะได้รับการมอบหมายงานคือ ใบบาง โดยให้เขียนอธิบายถึงคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง การทำความเข้าใจจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของชุมชน รวมทั้งการบรรยายถึงความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชน หลังจากนั้นอาสาพัฒนาชุมชนกลับไปทำงานในชุมชนหรือพื้นที่ของตนเอง และเมื่อระยะเวลาผ่านไป 1 เดือน จึงแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าระยะหลังอบรม สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ตามแนวคิดของ Knowles (1980) กล่าวคือ อาสาพัฒนาชุมชน

มีการนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่มาร่วมแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุ่งเน้นการนำประสบการณ์จริงมาใช้ในการอธิบายข้อดีของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน จึงส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้วิจัยขออธิบายข้อจำกัดของการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้

ข้อจำกัดของการวิจัยระยะที่ 1

1. ขอบเขตพื้นที่ศึกษาคือจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นจังหวัดปริมณฑลจังหวัดหนึ่ง มีลักษณะของพื้นที่ของจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะความเป็นเมืองและความเป็นชนบท มีการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย ทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดในการนำไปใช้อธิบายจังหวัดปริมณฑลอื่นได้แก่ นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร รวมทั้งจังหวัดที่ภูมิภาคที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และลักษณะของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม แม้ผู้วิจัยจะมีการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อถือมั่น (ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .917 ถึง .962) อำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ระหว่าง .548 ถึง .803) แต่เมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ อาจเกิดข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มอาจมีข้อจำกัดในการใช้ภาษา การอ่านข้อความ แรงจูงใจในการตอบแบบสอบถาม ส่งผลต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ อีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-report) อาจเกิดอคติในการตอบข้างข้างตนเอง ซึ่งเป็นข้อจำกัดจากการที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพียงชนิดเดียวในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เตรียมการถึงข้อจำกัดนี้ และมีการคัดเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

3. ระดับของกลุ่มตัวอย่างคืออาสาพัฒนาชุมชนเท่านั้น ผลการศึกษาที่ได้จึงขึ้นกับการรับรู้ของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากการรับรู้ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน หรือนักพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ จึงต้องระมัดระวังในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อจำกัดของการวิจัยระยะที่ 2

1. เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จึงไม่สามารถลงพื้นที่หรือเข้าไปในชุมชนเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่จริงได้ การติดตามผลจึงใช้เพียงแบบสอบถามและการทำโงงานเพื่อประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน งานที่มีความหมาย และบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กรมพัฒนาชุมชน นำข้อค้นพบดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน หมายความว่าหากอาสาพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนคือ กรมพัฒนาชุมชนควรกำหนดนโยบาย โดยการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเพียงพอ อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน รวมทั้งการดูแลความปลอดภัยเมื่อต้องทำงานลงพื้นที่ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ตนสนใจ รวมทั้งการส่งเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ส่งผลให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่างานที่มีความหมายส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายความว่าหากอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงานที่มีความหมายเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางคือ กรมพัฒนาชุมชนหรือหน่วยงานพัฒนาชุมชนประจำจังหวัด พัฒนาการชุมชนประจำอำเภอ หรือผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดความรู้สึกว่างานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่มีความหมาย โดย ใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบวาจา การจัดทำสื่อที่มีเนื้อหาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการที่มีอาสา

พัฒนาชุมชนว่าเป็นบุคคลที่ช่วยให้การทำงานของกรมพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากอาสาพัฒนาชุมชนคือบุคคลเข้าใจบริบทของชุมชนและเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยให้งานด้านการพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ เป็นงานที่ทำประโยชน์เพื่อชุมชนรวมทั้งคนในชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายความว่าหากอาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางคือ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยให้อาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แก่ ร่วมกันกำหนดระเบียบในการทำงาน เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างให้อาสาพัฒนาชุมชนที่เข้าร่วมโปรแกรมมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางคือ กรมพัฒนาชุมชนสามารถใช้โปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่พัฒนาขึ้นไปเป็นชุดการเรียนรู้สำหรับบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน โดยอาจจะถูกกำหนดให้เป็นหลักสูตรการเรียนรู้หรือการอบรมที่กำหนดให้อาสาพัฒนาชุมชนเข้าร่วม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในการทำงาน การนำรูปแบบโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนไปใช้หลักสูตรในการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ หรือพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านอาสาพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มกับอาสาพัฒนาชุมชนหรือบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้นเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน และแนวทางในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนา

2. ขยายขอบเขตพื้นที่การวิจัยให้ครอบคลุมภูมิภาคอื่นที่อาจมีความแตกต่างกันในด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และลักษณะของประชากร เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถใช้อธิบายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในภูมิภาคอื่นได้

3. ออกแบบการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมเพิ่มเติมโดยใช้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) จากการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้แก่ หน่วยงานพัฒนาชุมชนประจำอำเภอ หน่วยงานพัฒนาชุมชนประจำจังหวัด รวมทั้งคนในชุมชนหรือพื้นที่ต่าง ๆ เป็นผู้ประเมิน รวมทั้งมีการลงพื้นที่เพื่อติดตามผลการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน



บรรณานุกรม

- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports, 118*(1), 107–127. doi:<https://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Amini, M., & Chinaveh, M. (2016). Quality of working life and social support with the mediating role of resiliency. *Management Science Letters, 6*(5), 373-380.
- Anderson, D. R., Crous, F., & Schepers, J. M. (1996). Flow and quality of work life in a diverse workforce. *SA Journal of Industrial Psychology, 22*(3), 13-20.
- Arif, S., & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*.
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*.
- Avci, N. (2017). The relationship between coworker supports, quality of work life and wellbeing: an empirical study of hotel employees. *International Journal of Management Economics & Business, 13*(3), 577-589.
- Bagtasos, M. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review, 20*. doi:10.3860/ber.v20i2.1909.
- Beh, L.-S., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences, 3*(12), 2151.
- Best, J., & Kahn, V. (1993). *Research in Education*: Boston: Ally & Bacon Publishers.
- Bin Radzuan, Q. F., Noranee, S., Mansor, M., Aziz, R. A., & Som, R. M. (2020). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked Companies: A Pilot Study. *Global Business & Management Research, 12*(2).
- Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Ganucci Cancellieri, U., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal experience and personal growth: Flow and

- the consolidation of place identity. *Frontiers in psychology*, 7, 1654.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations*, 38(6), 551-570.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of business ethics*, 84, 257-263.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y administración*, 61(3), 422-440.
- Chintaradeja, P. (2021). Miss The Primary Study of Well- being while Working from Home of Gen Y Employees in Bangkok during Covid 19 Pandemic Crisis วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1), 8-23.
- Colan, L. J. (2009). *Engaging the Heart and Minds of all yours Employees: How to Ignite Passionate Performance for Better Business Results*. New York McGraw-Hill.
- Conner, T. S., DeYoung, C. G., & Silvia, P. J. (2018). Everyday creative activity as a path to flourishing. *Journal of Positive Psychology*, 13(2), 181-189.
- Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.
- Dillon, R. S. (1992). Respect and care: Toward moral integration¹. *Canadian journal of philosophy*, 22(1), 105-131.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundations of organizational behavior: An applied perspective*: Prentice Hall.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377-389.
- Fida, M. K., & Najam, N. (2019). Construction and validation of Fida and Najam job autonomy scale for employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(3),

511-527.

Forsyth, D. R. (2019). *Group dynamics*: Cengage Learning.

George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). *GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc, 10*, 152-165.

Guidetti, G., Converso, D., Loera, B., & Viotti, S. (2018). Concerns about change and employee wellbeing: the moderating role of social support. *Journal of Workplace Learning*.

Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences, 12*(3), 1364-1371.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition PDF eBook*: Pearson Higher Ed.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support (addison-wesley series on occupational stress)*. Boston: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.

Huang, T.-C., Lawler, J., & Lei, C.-Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal, 35*(6), 735-750.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change*, St. Paul, Minnesota: West Publishing.

Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review, 17*(3_suppl), 147S-158S.

Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 62*, 360-366.

Kenny, N. (2018). The PERMA model: Strategies for promoting workplace flourishing.

Retrieved from <http://connections.ucalgaryblogs.ca/2018/01/21/the-perma-model-strategies-for-promoting-workplace-flourishing/>

Kerres Malecki, C., & Kilpatrick Demary, M. (2002). Measuring perceived social support:

- Development of the child and adolescent social support scale (CASSS).
Psychology in the Schools, 39(1), 1-18. doi: <https://doi.org/10.1002/pits.10004>
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. New York: Cambridge: The Adult Education Company.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algoe, S. B., . . . Fredrickson, B. L. (2013). How positive emotions build physical health: Perceived social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological Science*, 24(7), 1123–1132.
- Lautongmeesakun S, & Na Wichian S. (2016). Path Analysis of Work Passion Model of Thai Teachers in Municipal School. *International Journal of Information and Education Technology*, 1(6), 949-953.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict*: McGraw-Hill.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Luo, Z., Bai, X., Min, R., Tang, C., & Fang, P. (2014). Factors influencing the work passion of Chinese community health service workers: an investigation in five provinces. *BMC Family Practice*, 15, 1-9.
- Macdonald, G. (1998). Development of a social support scale: An evaluation of psychometric properties. *Research on Social Work Practice*, 8(5), 564-576.
- McGrath, P. B., Gutierrez, P. M., & Valadez, I. M. (2000). Introduction of the College Student Social Support Scale: Factor Structure and Reliability Assessment. *Journal of college student development*, 41(4), 415-426.
- Mohr, D. C., Classen, C., & Barrera, M. (2005). The relationship between social support, depression and treatment for depression in people with multiple sclerosis. *Psychological medicine*, 34(3), 533-541.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior managing people and organizations*: Houghton Mifflin.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. (8 ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Oades, L. G., Robinson, P., Green, S., & Spence, G. B. (2011). Towards a positive university. *The Journal of Positive Psychology*, 6(6), 432-439.
- Onça, S. S., & Bido, D. S. (2019). Antecedents and consequences of meaningful work. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 211.
- Patel, J. (2019). IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PRIVATE ORGANIZATION. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 10(5).
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Peters-Davis, N. D., Burant, C. J., & Braunschweig, H. M. (2001). Factors Associated with Volunteer Behavior Among Community Dwelling Older Persons. *Activities, Adaptation & Aging*, 26, 29 - 44.
- Peyton, T., & Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211002210.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In J. E. D. K. Cameron, & R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 308–327). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Prithivi, S., & Thilagaraj, A. (2022). Impact Of Emotional Intelligence in Quality Of Work Life Of Female Nurses In Chennai. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 5212-5219.

- Radzuan, B., Faiz, Q., Noranee, S., Mansor, M., Aziz, R. A., & Som, R. M. (2020). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked Companies: A Pilot Study. *Global Business & Management Research*, 12(2).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behaviour*: pearson.
- Rose, R. C., Beh,, L. S., J., U. , & Idris, K. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. *American journal of applied sciences*, 3(12).
doi:10.3844/ajassp.2006.2151.2159
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Reserach in Organizational Behavior*, 30(1), 91-127.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.
- Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. (2019). The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia). *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 51-58.
doi:<https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2019.004.02.2>
- Rupali Johri, & Rajnish Kumar Misra. (2014). Self-Efficacy, Work Passion and Wellbeing: A Theoretical Framework. *The IUP Journal of Soft Skills*, 8(4), 20-35.
- Saklani, D. (2004). Quality of work life in the Indian context: An empirical investigation. *Decision (0304-0941)*, 31(2).
- Schaefer, C., Coyne, J., & Lazarus, R. (1981). The bealth-related functions of socia. I support. *Journal ofBehavíoral Medicille*, 4, 381-406.
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner lectures on human values*, 31(4), 1-56.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*: Simon and Schuster.
- Shanmugam, P., & Hidayat, R. (2022). Assessing grit and well-being of Malaysian est teachers:application of the Perma model. *Malaysian Journal of Learning and*

Instruction, 19(2), 153-181.

- Slavin, S. J., Schindler, D., Chibnall, J. T., Fendell, G., & Shoss, M. (2012). PERMA: A model for institutional leadership and culture change. *Academic Medicine*, 87(11), 1481.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied Multivariate Statistic for Social Science*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: prentice-hall.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724): Thomson/Brooks/Cole Belmont, CA.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology* (10 ed.). McGraw-Hill Publishing Company
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2, 1-21.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationship. U: Z. Rubin (Ur.), Doing unto others: Joining, molding, confirming, helping, loving (str. 17-26). In: New York: Prentice–Hall.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human resource development*: Cengage Learning.
- Wills , T. A. (1991). Social support and interpersonal relation ships In M. S. Clark (Ed.),

- Prosocial behavior* (pp. 265 – 289). Newbury Park CA: Sage.
- Wiroko, E. P. (2021). Meaningful work and organizational citizenship behavior among lecturers: The mediating role of work passion. *Education*, 5(2), 215-223.
- Yahui, S., & Jian, Z. (2015). Does work passion promote work performance? From the perspective of Dualistic Model of Passion. *Advances in Management*, 8(2), 9.
- Zigarmi, D., Galloway, F. J., & Roberts, T. P. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, 19, 231-256.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee Work Passion - Volume 3: Connecting the Dots. The Ken Blanchard Companies. Retrieved from https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 47-53.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). คู่มือ สนับสนุนการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.). กรุงเทพฯ: สำนักงานเสริมสร้างเข้มแข็งชุมชน.
- กรมพัฒนาชุมชน. (2563). วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์. Retrieved from <https://www.cdd.go.th>
- กระทรวงมหาดไทย. (2552). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552.
- กฤตภาค แป้นถนอม และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40(1), 194-207.

- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, 7(2), 87-103.
- เกวลี พวงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. (ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- จันทรา แทนสุโพธิ์, กิ่งแก้ว เกษโกวิท, ยุพา ถาวรพิทักษ์ และ ชัยยง ชามรัตน์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 2(2), 23-31.
- จารุโส สุดศรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาศูนย์ชุมชนแบบยั่งยืน. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 8(2), 9-16.
- จิรพรรณ กาญจนจิตรา. (2552). การพัฒนาชุมชน: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉวีวรรณ เขียมพญา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(2), 183-193.
- ชนกวนัน ธรรมสุขจิต, วิภาพร แวเวพิชร์ และ ดรุณี นิมสา. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชบาไพร สุวรรณชัยรบ และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2563). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 20(3), 145-157.
- ชไมพร ศรีรัตต์. (2559). ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ และ องอาจ นัยพัฒน์. (2551). แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์:

- แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- โชติรส ดำรงสานติ และ วาสิตา บุญสาธ. (2557). ความสำคัญ และแนวคิดการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 54(3), 125-151.
- ณนท แดงสังวาล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่มีต่อความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 12(6), 12-34.
- ณัฐพร วิรุฬห์การุญ และ วาสิตา บุญสาธ. (2560). ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานของทนายทฤษฎีกรอบคร้วขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 57(1), 245-276.
- دنุสรณ์ กาญจนวงศ์. (2560). การขับเคลื่อนงานพัฒนาบนฐานปฏิสัมพันธ์ของอาสาสมัครชุมชน : กรณีศึกษาตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- دنุสรณ์ กาญจนวงศ์, สันติ ศรีสวนแดง และ วีรฉัตร สุปัญญา. (2561). การขับเคลื่อนงานพัฒนาบนฐานปฏิสัมพันธ์ของอาสาสมัครชุมชน. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 14(1), 133-146.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาปัจจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. , กรุงเทพมหานคร.
- ตรีทิพย์ ชันดี และ วาสิตา บุญสาธ. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก: กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45(1), 171-199.
- ถาวรวิทย์ ต่อบุณย์ศุภชัย และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิทมอเตอร์

- ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 15(3), 105-112.
- ทัศนีย์ ใจมั่น และ นิภาวรรณ รัตนานนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 9(1), 97-109.
- ธนวรรณ วิสุทธิรัตน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน:
กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ซีแวกซ์ แอนด์ อาร์ค (เอเชีย) จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- นทีทิพย์ จันทิวาเจริญ. (2556). การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ และ ชเนตตี พุ่มพฤษ. (2565). ทางรอดและแนวทางการปรับตัวของวิสาหกิจ
ชุมชนแนววิถีใหม่หลังวิกฤติ Covid-19 ของไทย. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 9(1), 1-19.
- นลินี เนตรยัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์อย่าง
ยุติธรรมกับความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป
เขตภาคกลาง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร.
- นันทวัฒน์ ช่วยชูหนู และ ปิยะกร หวังมหาพร. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครพนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ (อพม.) จังหวัดชุมพร. วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 7(1), 14-29.
- นันทิยา หุตานูวัตร และ ณรงค์ หุตานูวัตร. (2549). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กช
เปอร์เน็ท จำกัด.
- น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ
องค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี. วารสารครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, 16(1), 131-139.
- นิติ ปิยะพันธุ์, ทองฟู ศิริวงศ์ และ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานและ
บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสารพยาบาลตำรวจ, 9(2), 153-162.
- นิพิฐพนธ์ แสงด้วง และ อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

- พฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรเกษียณอายุ ใน มหาวิทยาลัยภาครัฐ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 8(2), 133-150.
- นิภาพร นิกอร์ศิริ และ ดาวิชา ศรีธีรวัธน. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา:องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง. วารสารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 7(2), 4-19.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัททำไทยเพลส.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณนากร. (2563). ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยโปรแกรม G*Power. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษฎา เขียววัฒนสุข และ จุฑามาศ เจริญสุข. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 35-44.
- ประวีณา คาไซ และ วิสิตา บุญสาทร. (2561). ปัจจัยแห่งความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา โรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 1-15.
- ปวีณา ลิ้มศิริ. (2560). ความขัดแย้งในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ปิยกนิษฐา ไซตวินช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร, 37(1), 83-96.
- พสุ เตชะรินทร์. (2560). โลกของ VUCA. Retrieved from สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640542>
- พิสิฐ ไร่เจริญ. (2563). รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, 9(1), 65-75.
- ภคภักดิ์ สังข์สุนทร และ วาสิตา บุญสาทร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และ พลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 7(2), 43-69.
- ภูพิงค์ มะโน. (2562). งานที่เปี่ยมไปด้วยความหมายและความสำคัญ. วารสารบริหารธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 14(3), 1-12.

- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน:กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ราตรี แสงจันทร์ และ วาสิตา บุญสาทร. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจเนอเรชันวายเกิดความมุ่งมั่นและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร. วารสารการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 7(2), 20-42.
- วรวงศ์ แสงกล้าหาญ. (2559). การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานในองค์การอิสระแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- วันเพ็ญ วิชัยสุชาติ, ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบุญ และ วิษณุ สมิตสรวิศ. (2555). ผลกระทบของความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประโยชน์ของบการเงินของบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(6), 26-35.
- ศิริจรรยา จรรยาธรรม, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล และ ญัฐนาวี เอมยงค์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารแพทยนาวิ, 45(1), 52-65.
- ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, สุภาสิณี นุ่มเนียม และ ระวี จุฑตฤงค์. (2564). สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์ (JEHDS), 5(1), 52-70.
- สรวิทย์ สุขรัก. (2559). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สรัญญา จันทร์ชูสกุล, อวยพร เรืองตระกูล และ กมลวรรณ ตั้งธนานนท์. (2557). การพัฒนาแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมจากครูพี่เลี้ยง สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.

- วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 42(2), 131-147.
- สรารัตน์ เรื่องฤทธิ์, ศรีธัญญา เบญจกุล และ จุฑาทิพย์ ศีลบุตร. (2559). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตบริการสุขภาพที่ 5 กระทรวงสาธารณสุข. 9(3), 1604-1617.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2558). โมเดลสมการโครงสร้างของควมมีใจรักงานของครู : การศึกษาเปรียบเทียบความหลากหลายของช่วงวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล และ ศจีมาจ ญ วิเชียร. (2558). การพัฒนาเครื่องมือวัดการฟื้นคืนได้ในการทำงานและควมมีใจรักงาน:การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 7(2), 70-86.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). Retrieved from http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2556). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ควมยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วารสารวิทยบริการ, 24(1), 95-109.
- สุชุมลาลัย เกิดนอก และ มัลลิกา สังข์สนิท. (2561). แบบจำลองเชิงสาเหตุของความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม: ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยง. วารสารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 10(2), 33-57.
- สุตปราโมทย์ วัฒนรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 28-38.
- สุดสวาท พ่วงพงษ์. (2555). การศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่นจังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุริยะ หาญพิชัย และ ชัชวรงค์ จุลสวัสดิ์. (2564). ผลกระทบของประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สู่การปรับตัวสู่ชุมชนวิถีใหม่ในพื้นที่จังหวัดลพบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(9), 126-141.
- สุริยา บุตรพันธ์, ทิพย์วัลย์ สุรินยา และ สุภาณี สนธิรัตน์. (2557). ทศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชนและผลการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย วารสาร

พัฒนาสังคม, 16(1), 59-73.

หทัยรัตน์ อ่วมน้อย. (2560). จิตวิทยาชุมชนเบื้องต้น. ปทุมธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

หยุนเฮา เฮ และ ชิมโนโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(44), 70-78.

เหมือนฝัน นาคกรทรรพ และ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2556). สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 39(2), 120-135.

เหมือนฝัน นาคกรทรรพ และ พลเทพ พูนพล. (2563). ประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(1), 87-103.

องอาจ นัยพัฒน์. (2553). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

อรอนงค์ ต้อยแสน และ พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน. วารสารการสื่อสารมวลชน, 3(1), 130-172.

อรอุมา เจริญสุข. (2562). การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม [เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อริสา ส้ารอง. (2557). จิตวิทยาการบริหารบุคคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัครา เมธาสุข และ อักษรา ศิลป์สุข. (2564). การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาชุมชนและเมืองแบบสอดประสาน. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 14(3), 140-156.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์, ชัญญา ลีศัตบุพ่าย, & ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2562). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 25(1), 140-164.

- อุทัย ปริญาสุทัศนันท์. (2561). การพัฒนาชุมชน แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา ประเด็นปัจจุบัน และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกพจน์ เข้มปัญญา และ อริสา สำรอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน ไปรษณีย์นนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(2), 259-268.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. อริสา สำรอง | ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่มุล | สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. อาจารย์ ดร. ดวงกมล ทองอยู่ | สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ |
| 4. อาจารย์ ดร. ก่อเกียรติ มหาวีระชาติกุล | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ นฤมล เพ็ชรทิพย์ | ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการวิจัยระยะที่ 2

- | | |
|--|---|
| 1. นางสาวสุณี ภิรมย์รักษ์ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการ
พัฒนาชุมชน) |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร | สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี
ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ททัษรัตน์ อ่วมน้อย | สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัชชามน เปรมปลื้ม | ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 5. อาจารย์ ดร. ภูริเดช พาหุยุทธ์ | ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |



ภาคผนวก ข
แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Index of items objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

ตาราง 45 แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
งานที่มีความหมาย		
1.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่สำคัญ	1
2.	อาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพชุมชนมากกว่าบุคคลอื่น	0.6
3.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประสานงานระหว่างภาครัฐกับคนในชุมชนให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น	1
4.	หากขาดอาสาพัฒนาชุมชนจะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับชุมชนเป็นไปอย่างลำบาก	1
5..	ทุกชุมชนจำเป็นจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน	1
6.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนทำให้ชีวิตของฉันมีความหมาย	1
7.*	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันเติบโตทางความคิด	0.4
8.	งานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์	1
9.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันมองเห็นคุณค่าในตนเอง	1
10.	จุดมุ่งหมายที่สำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนคือการทำงานที่ฉันได้ทำประโยชน์ให้กับชุมชน	1
11.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น	0.8
12.	งานอาสาพัฒนาชุมชนที่ฉันทำมีจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่	0.6
13.	ฉันรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนสร้างความแตกต่างในทางบวกหรือดีขึ้นกว่าเดิมให้กับชุมชน	0.6
14.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	1
15.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	0.8
16.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้สังคมดีขึ้น	1
17.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ	1
การได้รับการยอมรับ		
1.	เพื่อนร่วมงานเชื่อในความสามารถของฉัน	1
2.	เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของฉัน	0.8

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
3.	เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีกับฉัน	0.8
4.	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อฉันอย่างให้เกียรติ	1
5.	เพื่อนร่วมงานพูดคุยกับฉันด้วยความสุภาพ	1
6.	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจกับฉัน	0.8
7.	เพื่อนร่วมงานหวังดีกับฉัน	0.8
8.	เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากฉัน	1
9.	คนในชุมชนให้เกียรติฉัน	1
10.	คนในชุมชนให้การยอมรับฉัน	1
11.	คนในชุมชนเชื่อมั่นในความสามารถของฉัน	1
12.	คนในชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อฉัน	0.8
13.	คนในชุมชนให้ความร่วมมือกับฉัน	0.8
14.	คนในชุมชนเห็นคุณค่าของฉัน	0.8
15.	ฉันรักตนเอง	0.6
16.	ฉันเป็นคนที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	1
17.	ฉันเป็นคนที่มีคุณค่า	1
18.	ฉันเป็นคนมีความสามารถ	0.8
19.	ฉันสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้	0.6
20.	ฉันสามารถช่วยเหลือสังคมได้	0.8
ความอิสระของงาน		
1.	ฉันมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอาสาพัฒนาชุมชนที่ทำ	0.8
2.	เมื่อต้องตัดสินใจในงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	1
3.	ฉันสามารถใช้ดุลยพินิจในการทำงาน	1
4.	ฉันสามารถคิดริเริ่มในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.8

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
5.	งานอาสาพัฒนาชุมชนสามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.6
6.*	งานอาสาพัฒนาชุมชนกำหนดช่วงเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.4
7.	งานอาสาพัฒนาชุมชนสามารถกำหนดเวลาพักได้ด้วยตนเอง	0.6
8.	ฉันสามารถจัดลำดับในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง	1
9.	ฉันกำหนดเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง	0.8
10.	ฉันสามารถวางแผนการลงพื้นที่ในชุมชนได้ด้วยตนเอง	1
11.	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม	1
12.	ฉันสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง	1
13.	ฉันกำหนดเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งได้ด้วยตนเอง	1
14.	ฉันสามารถเลือกรูปแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.8
15.	ฉันสามารถประเมินการทำงานของตนเองได้	0.6
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
1.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1
2.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีสภาพดี เหมาะสม ในการทำงาน	1
3.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	1
4.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย	1
5.	สถานที่ในการประชุมอาสาพัฒนาชุมชน มีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อากาศ ระบายถ่ายเทอากาศ ถูกสุขอนามัย	1
6.	การเป็นอาสาพัฒนาชุมชนไม่กระทบเวลาส่วนตัวของฉัน	0.8
7.	การเป็นอาสาพัฒนาชุมชนไม่กระทบอาชีพหลักที่ฉันทำอยู่	0.8
8.	การมาทำงานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันมีโอกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง	0.6

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
9.	ฉันมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมเกี่ยวกับงานเพื่อพัฒนาการทำงาน (ให้ดียิ่งขึ้น)	0.6
10.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของฉัน	1
11.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น	1
12.	ฉันได้เรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ๆจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
13.	ฉันได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
14.	ฉันได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
15.	งานพัฒนาชุมชนมีความสำคัญและความหมายต่อสังคม	1
16.	ฉันภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
17.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม	1
18.	งานพัฒนาชุมชนมีความสำคัญกับชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่	1
19.	ฉันภูมิใจที่ได้ช่วยให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	1
20.	งานพัฒนาชุมชนมีความสำคัญไม่น้อยกว่างานอื่นๆ	0.8
21.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
บรรยากาศในการทำงาน		
1.	ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	1
2.	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	1
3.	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
4.	เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ฉันแสดงความคิดเห็นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
5.	เพื่อนร่วมงานให้ฉันมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	1
6.	ฉันรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
7.	ฉันรับรู้ถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
8.	งานอาสาพัฒนาชุมชนกำหนดกฎระเบียบที่เหมาะสม	0.6
9.	งานอาสาพัฒนาชุมชนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างชัดเจน	1
10.	งานอาสาพัฒนาชุมชนกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	1
11.	ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่ดี	1
12.	ฉันรู้ว่าการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนที่ดีมีมาตรฐานอย่างไร	0.8
13.	หน่วยงานการพัฒนาชุมชนมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้อาสาพัฒนาชุมชนรับทราบอย่างเปิดเผย	0.8
14.	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
15.	ฉันรู้สึกว่ายหน่วยงานการพัฒนาชุมชนมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1
16.	อาสาพัฒนาชุมชนจะได้รับผลตอบแทนตามผลการทำงาน	1
17.	ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเมื่อทำงานได้ดี	1
18.*	งานอาสาพัฒนาชุมชนมีนโยบายการบริหารที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	0.4
19.	งานอาสาพัฒนาชุมชนมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม	0.6
20.	ฉันได้รับการสนับสนุนให้ใช้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	1
21.	ฉันมีแรงจูงใจที่จะทำงานอาสาพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น เพราะรู้ว่าหากทำงานได้ดี จะได้รับการสนับสนุน	0.8

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
การสนับสนุนทางสังคม		
1.	ฉันได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	1
2.	เพื่อนร่วมงานห่วงใยและใส่ใจความรู้สึกของฉัน	1
3.	เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นใจเมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	1
4.	เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงการยกย่องชมเชยฉัน ในการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่	0.8
5.	เพื่อนร่วมงานคอยพูดคุยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของฉันเมื่อมีโอกาส	1
6.	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจเมื่อฉันรู้สึกท้อแท้	1
7.	เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน	1
8.	ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1
9.	ฉันได้เรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ปิดเป็นความลับ	1
10.	เพื่อนร่วมงานคอยบอกข้อดีในการทำงานของฉัน	1
11.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันว่าฉันจะสามารถพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร	1
12.	เพื่อนร่วมงานคอยกระตุ้นเตือนฉันเกี่ยวกับการทำงาน	1
13.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันอย่างตรงไปตรงมาเมื่อฉันทำงานผิดพลาด	1
14.	เพื่อนร่วมงานจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่จำเป็นในการทำงานแก่ฉัน	1
15.	เพื่อนร่วมงานให้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานของฉันสะดวกขึ้น	1
16.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันร้องขอสิ่งของที่จำเป็นในการทำงาน	1
17.	เพื่อนร่วมงานแบ่งปันอุปกรณ์การทำงานให้แก่ฉัน	1
18.	ฉันสามารถยืมอุปกรณ์บางอย่างจากเพื่อนร่วมงานได้	1
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน		
1.	ฉันตั้งใจจะทำงานพัฒนาชุมชนให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	1
2.	แม้ว่าจะมีอาชีพหลักอยู่แล้ว ฉันก็ตั้งใจเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่อไป	1
3.	เมื่อครบวาระการทำงาน (4 ปี) แล้ว ฉันตั้งใจว่าจะเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่อไป	0.8

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
4.	เมื่อมีการเปิดรับอาสาพัฒนาชุมชนในวาระต่อไป ฉันตั้งใจว่าจะสมัครเข้าร่วม	1
5.	หากยังอยู่ในวาระ (4 ปี) ฉันจะไม่ลาออกจากการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
6.	ฉันยอมรับเป้าหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
7.	ฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชนเพราะเชื่อว่าช่วยให้ชุมชนพัฒนาต่อไป	0.8
8.*	ฉันมีความรับผิดชอบต่อนโยบายของการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	0.4
9.	ฉันให้การสนับสนุนการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนเมื่อมีโอกาส	0.6
10.	ฉันเต็มใจให้ความช่วยเหลืองานของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน	0.8
11.	ฉันให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน	1
12.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำงานนั้นจนสำเร็จ	1
13.	ฉันทำงานพัฒนาชุมชน เช่น การลงพื้นที่ การติดต่อประสานงานการแจ้งข่าวสารให้ชาวบ้าน อย่างเต็มความสามารถ	1
14.	ฉันตรวจสอบการทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน	1
15.	ฉันพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น	1
16.	ฉันกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	1
17.	ฉันเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อมีงานจำเป็นเร่งด่วน	1
18.	ฉันตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค	0.8
19.	หากมีความจำเป็นเร่งด่วนและเพื่อประโยชน์ของงาน ฉันพร้อมทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย	1
20.	ฉันพยายามทุ่มเททำงานแม้จะมากกว่างานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของชุมชน	1

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
21.	ฉันใช้องค์ความรู้หลากหลายหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองมี เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	0.8
22.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน	1
23.	การได้ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนคือส่วนหนึ่งของชีวิตฉัน	1
24.	ฉันยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ให้แก่บุคคลอื่น	1
25.	ฉันแสดงตนว่าเป็นอาสาพัฒนาชุมชนอย่างภาคภูมิใจ	1
26.	ฉันกล้าที่จะบอกผู้อื่นว่างานอาสาสมัครพัฒนาชุมชนมีความสำคัญและ จำเป็นต่อประเทศไทย	1

หมายเหตุ ; * หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกเนื่องจากค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถาม ไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา



ภาคผนวก ค
แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ของข้อคำถาม

ตาราง 46 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ของข้อคำถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มาตรวัดงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) = .882			
(ฉบับจริงตัดข้อ 1 ออกเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.2 แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจจำแนกที่ต่ำ)			
1.*	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่สำคัญ	.087	.894
2.	อาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพชุมชนมากกว่าบุคคลอื่น	.500	.877
3.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นการประสานงานระหว่างภาคีรัฐกับคนในชุมชนให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น	.452	.878
4.	หากขาดอาสาพัฒนาชุมชนจะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับชุมชนเป็นไปอย่างลำบาก	.652	.869
5.	ทุกชุมชนจำเป็นจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน	.580	.872
6.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนทำให้ชีวิตของฉันมีความหมาย	.467	.878
7.	งานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์	.634	.870
8.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันมองเห็นคุณค่าในตนเอง	.588	.872
9.	จุดมุ่งหมายที่สำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนคือการได้ทำประโยชน์ให้กับชุมชน	.643	.870
10.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	.698	.866
11.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	.628	.871
12.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้สังคมดีขึ้น	.691	.866
13.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ	.780	.861

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มาตรวัดการได้รับการยอมรับ (Recognition) = .928			
(ฉบับจริงตัดข้อ 4 และ ข้อ 13 ออก เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าข้ออื่นๆ)			
1.	เพื่อนร่วมงานเชื่อในความสามารถของฉัน	.558	.926
2.	เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของฉัน	.684	.923
3.	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อฉันอย่างให้เกียรติ	.675	.923
4.*	เพื่อนร่วมงานพูดคุยกับฉันด้วยความสุภาพ	.474	.929
5.	เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากฉัน	.585	.926
6.	คนในชุมชนให้เกียรติฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.832	.918
7.	คนในชุมชนให้การยอมรับฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.793	.919
8.	คนในชุมชนเชื่อในความสามารถของฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.782	.920
9.	คนในชุมชนให้ความร่วมมือกับฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.710	.922
10.	คนในชุมชนเห็นคุณค่าของฉันในบทบาทอาสาพัฒนาชุมชน	.765	.920
11.	ฉันเป็นคนที่ให้เกียรติและศักดิ์ศรี	.680	.923
12.	ฉันเป็นคนที่เห็นคุณค่า	.544	.927
13.*	ฉันเป็นคนมีความสามารถ	.441	.929
14.	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือในการทำงานฉันสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้	.735	.921
15.	ฉันสามารถช่วยเหลือสังคมได้	.568	.928

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มาตรวัดความอิสระของงาน (Autonomy) = .899			
(ฉบับจริงตัดข้อ 2 ออกเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.2 แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจจำแนกที่ต่ำ)			
1.	เมื่อต้องตัดสินใจในงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถตัดสินใจในบางเรื่องได้ด้วยตนเอง	.413	.901
2.*	ฉันสามารถใช้ดุลยพินิจในการทำงาน	.120	.908
3.	ฉันสามารถคิดริเริ่มในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	.314	.904
4.	ฉันกำหนดเวลาเริ่มทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง	.634	.890
5.	ฉันกำหนดเวลาเลิกทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง	.729	.884
6.	ฉันกำหนดช่วงเวลาที่พักระหว่างการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง	.753	.883
7.	ฉันจัดลำดับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง	.741	.883
8.	ฉันสามารถวางแผนการลงพื้นที่ในชุมชนได้ด้วยตนเอง	.837	.877
9.	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม	.730	.884
10.	ฉันสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง	.750	.883
11.	ฉันกำหนดเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งได้ด้วยตนเอง	.711	.886
มาตรวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) = .881			
(ฉบับจริงตัดข้อ 1 ออกเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าข้ออื่นๆ)			
1.*	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	.348	.888
2.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีสภาพดี เหมาะสม ในการทำงาน	.394	.882

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	.443	.879
4.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย	.699	.868
5.	สถานที่ในการประชุมอาสาพัฒนาชุมชน มีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเท อากาศถูกสุขอนามัย	.676	.867
6.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันมีโอกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง	.623	.870
7.	ฉันมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมเกี่ยวกับงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	.665	.867
8.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของฉัน	.741	.865
9.	ฉันมีทักษะใหม่ๆเพิ่มขึ้นจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.758	.864
10.	ฉันได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.678	.867
11.	ฉันภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.527	.875
12.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม	.548	.875
13.	ฉันภูมิใจที่ได้ช่วยให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	.601	.870
มาตรวัดบรรยากาศในการทำงาน (work atmosphere) = .711			
(ฉบับจริงตัดข้อ 6 และ ข้อ 7 ออกเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.2 แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจจำแนกที่ต่ำ)			
1.	ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	.209	.708
2.	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	.555	.678

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.	เพื่อนร่วมงานให้ฉันมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	.584	.668
4.	ฉันรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.333	.695
5.	ฉันรับรู้ได้ว่า มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนไว้อย่างเหมาะสม	.239	.707
6.*	ฉันรับรู้ได้ว่า มีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานอาสาพัฒนาชุมชนไว้อย่างชัดเจน	.144	.717
7.*	ฉันรู้ว่าการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่ดี	.187	.711
8.	ฉันรู้ว่ามาตรฐานการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ดีเป็นอย่างไร	.330	.696
9.	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน	.295	.699
10.	ฉันรู้สึกว่าการดำเนินงานอาสาพัฒนาชุมชนมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	.408	.683
11.	อาสาพัฒนาชุมชนจะได้รับผลตอบแทนตามผลการทำงาน	.425	.682
12.	ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเมื่อทำงานได้ดี	.553	.666
13.	ฉันรับรู้ว่าจะหากทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ดี จะได้รับการสนับสนุน	.248	.709

มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) = .917

(ฉบับจริงตัดข้อ 6 ออกเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมต่ำกว่าข้ออื่นๆ)

1.	ฉันได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	.732	.908
2.	เพื่อนร่วมงานห่วงใยและใส่ใจความรู้สึกของฉัน	.572	.915
3.	เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นใจเมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	.813	.905

ตาราง 46 (ต่อ)


ข้อ	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.	เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอาสา พัฒนาชุมชน	.605	.913
5.	ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	.816	.906
6.*	ฉันได้เรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ ปิดเป็นความลับ	.343	.921
7.	เพื่อนร่วมงานคอยบอกข้อดีในการทำงานของฉัน	.645	.912
8.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันว่าฉันจะสามารถพัฒนาการทำงานให้ ดีขึ้นได้อย่างไร	.637	.912
9.	เพื่อนร่วมงานคอยกระตุ้นเตือนฉันเกี่ยวกับการทำงาน	.660	.911
10.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันอย่างตรงไปตรงมาเมื่อฉันทำงาน ผิดพลาด	.591	.914
11.	เพื่อนร่วมงานจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่จำเป็นในการ ทำงานแก่ฉัน	.679	.910
12.	เพื่อนร่วมงานให้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานของฉันสะดวก ขึ้น	.586	.914
13.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันร้องขอสิ่งของที่ จำเป็นในการทำงาน	.574	.914
14.	เพื่อนร่วมงานแบ่งปันอุปกรณ์การทำงานให้แก่ฉัน	.779	.907
มาตรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) = .917			
1.	ฉันตั้งใจจะทำงานพัฒนาชุมชนให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	.445	.916
2.	แม้ว่าจะมีอาชีพหลักอยู่แล้ว ฉันก็ตั้งใจเป็นอาสาพัฒนา ชุมชนต่อไป	.545	.914
3.	เมื่อครบวาระการทำงาน (ปี)แล้ว ฉันตั้งใจว่าจะเป็นอาสา 4 พัฒนาชุมชนต่อไป	.571	.914

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.	ฉันมุ่งมั่นที่จะทำตามเป้าหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชนให้สำเร็จ	.520	.915
5.	ฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชนเพราะเชื่อว่าสามารถช่วยให้ชุมชนพัฒนาต่อไป	.362	.917
6.	ฉันสนับสนุนเป้าหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชน	.453	.916
7.	ฉันให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาพัฒนาชุมชน	.648	.911
8.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำงานนั้นจนสำเร็จ	.755	.909
9.	ฉันทำงานพัฒนาชุมชน เช่น การลงพื้นที่ การติดต่อประสานงานการแจ้งข่าวสารให้ชาวบ้าน อย่างเต็มความสามารถ	.515	.914
10.	ฉันตรวจสอบการทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน	.550	.914
11.	ฉันพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น	.599	.913
12.	ฉันกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	.625	.912
13.	ฉันตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค	.644	.911
14.	หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ฉันยินดีทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย	.738	.909
15.	ฉันใช้องค์ความรู้หลากหลายหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	.713	.910
16.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน	.535	.914
17.	การทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนคือส่วนหนึ่งของชีวิตฉัน	.694	.910

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
18.	ฉันยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเป็น อาสาสมัครพัฒนาชุมชนให้แก่บุคคลอื่น	.641	.911
19.	ฉันแสดงตนว่าเป็นอาสาพัฒนาชุมชนอย่างภาคภูมิใจ	.537	.914
20.	ฉันยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่างานอาสาสมัครพัฒนาชุมชนมี ความสำคัญและจำเป็นต่อประเทศไทย	.391	.917



ภาคผนวก ง
แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of items objective congruence: IOC)
ของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ตาราง 47 แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of items objective congruence: IOC) ของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

กิจกรรม	รายการที่ประเมิน	IOC
1. การปฐมนิเทศและละลายพฤติกรรม		
1.1 ปฐมนิเทศ	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
1.2 ตามหาเจ้าของหัวใจ	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
1.3 รู้จักฉัน รู้จักเธอ	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1

ตาราง 47 (ต่อ)

กิจกรรม	รายการที่ประเมิน	IOC
2. สร้างความสัมพันธ์		
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
2.1 นับเลขแข่งเวลา	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
2.2 ลูกบอลहरรรษา	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
2.3 หอคอยมหาสนุก	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1

ตาราง 47 (ต่อ)

กิจกรรม	รายการที่ประเมิน	IOC
3. สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน		
3.1 งานนี้ ดีต่อใจ	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
3.2 คุณค่าของฉัน	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
3.3 ยิ่งให้ ใจยิ่งสุข	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1

ตาราง 47 (ต่อ)

กิจกรรม	รายการที่ประเมิน	IOC
4. สร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจ		
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
4.1 พช. เพื่อชุมชน	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
4.2 ชุมชนของจีน	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
4.3 สิ่งดีที่ฉันมี	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1

ตาราง 47 (ต่อ)

กิจกรรม	รายการที่ประเมิน	IOC
4.4 ก้าวข้ามอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1
4.5 อช. คนใหม่	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1
	ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำกิจกรรม	1
	ความสอดคล้องระหว่างการสรุปผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลกับวัตถุประสงค์	1
	ความเหมาะสมของชื่อกิจกรรม	1



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อมุงมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนา

ชุมชน

ผู้วิจัย: นายสมรรถพงศ์ ขจรมณี สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
 นครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ใช้เวลาทำประมาณ 20-4 นาที 0
 ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะไม่นำคำตอบของท่านไปเปิดเผยเป็นรายบุคคล
 นอกจากจะแสดงในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

2. ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุดด้วยตัวท่าน
 เองและกรุณาตอบทุกข้อ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 8 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบวัดงานที่มีความหมาย	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบวัดการได้รับการยอมรับ	จำนวน 13 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบวัดความอิสระของงาน	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 6 แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน 13 ข้อ
ส่วนที่ 8 แบบวัดความมุงมั่นทุ่มเทในการทำงาน	จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ ปัจจัยส่วนบุคคล 1

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน เพียง ข้อ หรือเติมข้อความลงใน 1 คำตอบ ใน 1

ช่องว่างที่เว้นว่างไว้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อคำถาม

1. เพศ ชาย หญิง อื่นๆ.....

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ไม่ได้ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. พื้นที่ปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชน

เมืองปทุมธานี คลองหลวง หนองเสือ

ลาดหลุมแก้ว ลำลูกกา สามโคก

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. อาชีพหลัก

เกษตรกร ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว

ข้าราชการบำนาญ ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

คำชี้แจงสำหรับส่วนที่ 2 – 8

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุดและทำเครื่องหมาย ลง

ใน ทำข้อความเพียงช่องเดียวจากตัวเลือก ระดับ 5 ดังนี้

1 - ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน "น้อยที่สุด"

2 - ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน "น้อย"

3 - ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน "ปานกลาง"

4 - ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน "มาก"

5 - ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน "มากที่สุด"

ส่วนที่ 2 แบบวัดงานที่มีความหมาย

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	อาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพชุมชนมากกว่าบุคคลอื่น					
2.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นการประสานงานระหว่างภาครัฐกับคนในชุมชนให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น					
3.	หากขาดอาสาพัฒนาชุมชนจะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับชุมชนเป็นไปอย่างลำบาก					
4.	ทุกชุมชนจำเป็นจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน					
5.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนทำให้ชีวิตของฉันมีความหมาย					
6.	งานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีประโยชน์					
7.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้ฉันมองเห็นคุณค่าในตนเอง					
8.	จุดมุ่งหมายที่สำคัญของงานอาสาพัฒนาชุมชนคือการได้ทำประโยชน์ให้กับชุมชน					
9.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น					
10.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม					
11.	งานอาสาพัฒนาชุมชนช่วยให้สังคมดีขึ้น					
12.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ					

ส่วนที่ 3 แบบวัดการได้รับการยอมรับ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เพื่อนร่วมงานเชื่อในความสามารถของฉัน					
2.	เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของฉัน					
3.	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อฉันอย่างให้เกียรติ					
4.	เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากฉัน					
5.	คนในชุมชนให้เกียรติฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
6.	คนในชุมชนให้การยอมรับฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
7.	คนในชุมชนเชื่อในความสามารถของฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	คนในชุมชนให้ความร่วมมือกับฉันในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
9.	คนในชุมชนเห็นคุณค่าของฉันในบทบาทอาสาพัฒนาชุมชน					
10.	ฉันเป็นคนที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
11.	ฉันเป็นคนที่มีคุณค่า					
12.	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือในการทำงานฉันสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้					
13.	ฉันสามารถช่วยเหลือสังคมได้					

ส่วนที่ 4 แบบวัดความอิสระของงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อต้องตัดสินใจในงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถตัดสินใจในบางเรื่องได้ด้วยตนเอง					
2.	ฉันสามารถคิดริเริ่มในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ฉันกำหนดเวลาเริ่มทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง					
4.	ฉันกำหนดเวลาเลิกทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง					
5.	ฉันกำหนดช่วงเวลาที่พักระหว่างการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน (ในแต่ละวัน) ได้ด้วยตนเอง					
6.	ฉันจัดลำดับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง					
7.	ฉันสามารถวางแผนการลงพื้นที่ในชุมชนได้ด้วยตนเอง					
8.	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม					
9.	ฉันสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง					
10.	ฉันกำหนดเป้าหมายในการทำงานแต่ละครั้งได้ด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 5 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีสภาพดี เหมาะสม ในการทำงาน					
2.	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนที่เพียงพอสำหรับการทำงาน					
3.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย					
4.	สถานที่ในการประชุมอาสาพัฒนาชุมชน มีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุดหนุนภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ ถูกสุขอนามัย					
5.	การทำงานอาสาพัฒนาชุมชนทำให้ฉันมีโอกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง					
6.	ฉันมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมเกี่ยวกับงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
7.	งานอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของฉัน					
8.	ฉันมีทักษะใหม่ๆเพิ่มขึ้นจากการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
9.	ฉันได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
10.	ฉันภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
11.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม					
12.	ฉันภูมิใจที่ได้ช่วยให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					

ส่วนที่ 6 แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
2.	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน					
3.	เพื่อนร่วมงานให้ฉันมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
4.	ฉันรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5.	ฉันรับรู้ได้ว่า มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ไว้อย่างเหมาะสม					
6.	ฉันรู้ว่ามาตรฐานการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ดีเป็นอย่างไร					
7.	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน					
8.	ฉันรู้สึกว่าการหน่วยงานการพัฒนาชุมชนมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
9.	อาสาพัฒนาชุมชนจะได้รับผลตอบแทนตามผลการทำงาน					
10.	ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเมื่อทำงานได้ดี					
11.	ฉันรับรู้ว่าจะหากทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ดี จะได้รับการสนับสนุน					

ส่วนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ฉันได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	เพื่อนร่วมงานห่วงใยและใส่ใจความรู้สึกของฉัน					
3.	เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นใจเมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน					
4.	เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน					
5.	ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
6.	เพื่อนร่วมงานคอยบอกข้อดีในการทำงานของฉัน					
7.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันว่าฉันจะสามารถพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร					
8.	เพื่อนร่วมงานคอยกระตุ้นเตือนฉันเกี่ยวกับการทำงาน					
9.	เพื่อนร่วมงานบอกฉันอย่างตรงไปตรงมาเมื่อฉันทำงานผิดพลาด					
10.	เพื่อนร่วมงานจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่จำเป็นในการทำงานแก่ฉัน					
11.	เพื่อนร่วมงานให้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานของฉันสะดวกขึ้น					
12.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันร้องขอสิ่งของที่จำเป็นในการทำงาน					
13.	เพื่อนร่วมงานแบ่งปันอุปกรณ์การทำงานให้แก่ฉัน					

ส่วนที่ 8 แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ฉันตั้งใจจะทำงานพัฒนาชุมชนให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					
2.	แม้ว่าจะมีอาชีพหลักอยู่แล้ว ฉันก็ตั้งใจเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่อไป					
3.	เมื่อครบวาระการทำงาน (ปี) แล้ว ฉันตั้งใจว่าจะไปอาสาพัฒนาชุมชน 4 ต่อไป					
4.	ฉันมุ่งมั่นที่จะทำตามเป้าหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชนให้สำเร็จ					
5.	ฉันทำงานอาสาพัฒนาชุมชนเพราะเชื่อว่าสามารถช่วยให้ชุมชนพัฒนาต่อไป					
6.	ฉันสนับสนุนเป้าหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชน					
7.	ฉันให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาพัฒนาชุมชน					
8.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำงานนั้นจนสำเร็จ					
9.	ฉันทำงานพัฒนาชุมชน เช่น การลงพื้นที่ การติดต่อประสานงานการแจ้งข่าวสารให้ชาวบ้าน อย่างเต็มความสามารถ					
10.	ฉันตรวจสอบการทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
11.	ฉันพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น					
12.	ฉันกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
13.	ฉันตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค					
14.	หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ฉันยินดีทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย					
15.	ฉันใช้องค์ความรู้หลากหลายหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น					
16.	ฉันภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน					
17.	การทำหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนคือส่วนหนึ่งของชีวิตฉัน					
18.	ฉันยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชนให้แก่บุคคลอื่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	ฉันแสดงตนว่าเป็นอาสาพัฒนาชุมชนอย่างภาคภูมิใจ					
20.	ฉันยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่างานอาสาสมัครพัฒนาชุมชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อประเทศไทย					





ภาคผนวก จ

ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเท
ในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

(คู่มือการฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์กรุณาติดต่อสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์)

พัฒนาโดย นายสมรรถพงศ์ ขจรมณี และ ผศ. ดร. สุดาร์ตน์ ตันติวิวัฒน์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงสร้างของโปรแกรมเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลา	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้พัฒนา กิจกรรม	องค์ประกอบที่มุ่งพัฒนา
1. การปฐมนิเทศ และละลายพฤติกรรม	1.1 ปฐมนิเทศ	30 นาที	- อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion)	ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐาน (Existence)
	1.2 ตามหาเจ้าของหัวใจ	30 นาที		
	1.3 รู้จักฉัน รู้จักเธอ	30 นาที	- สัมพันธภาพ (Relationship)	
2. สร้างความสัมพันธ์	2.1 นับเลขแข่งเวลา	1 ชั่วโมง		ด้านจิตใจ (Psychological)
	2.2 ดูกบอดทรรษา	1 ชั่วโมง	- สัมพันธภาพ (Relationship)	
	2.3 หอคอยมหาสนุก	1 ชั่วโมง		
3. สร้างการรับรู้คุณค่าในงาน	3.1 งานนี้ ดีต่อใจ	1 ชั่วโมง	- การรับรู้ความหมาย (Meaning)	ด้านจิตใจ (Psychological)
	3.2 คุณค่าของฉัน	1 ชั่วโมง		
	3.3 ยิ่งให้ ยิ่งสุข	1 ชั่วโมง		
4. สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.1 พท. เพื่อชุมชน	1 ชั่วโมง		ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Knowledge and Ability Development)
	4.2 ชุมชนของฉัน	1 ชั่วโมง	- ความผูกพัน (Engagement)	
	4.3 สิ่งที่ดีฉันมี	1 ชั่วโมง 30 นาที	- การประสบความสำเร็จ (Accomplishment)	
	4.4 กำไรข้ามอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ	1 ชั่วโมง		
	4.5 อช. คนใหม่	1 ชั่วโมง		

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

สมรรถพงศ์ ขจรมณี

วัน เดือน ปี เกิด

23 ตุลาคม 2532

