



ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ
ครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

EFFECTIVENESS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL INTERVENTIONS IN ENHANCING
EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG FOSTER FAMILIES IN NON-PROFIT
ORGANIZATIONS SERVING UNDERPRIVILEGED CHILDREN IN THAILAND

สมพระยา จินดาภาณุกุล

ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ
ครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTIVENESS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL INTERVENTIONS IN ENHANCING
EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG FOSTER FAMILIES IN NON-PROFIT
ORGANIZATIONS SERVING UNDERPRIVILEGED CHILDREN IN THAILAND



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

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

2025

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว
อุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

ของ

สมพระยา จินดาภาณุกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชญา วัฒนโธ)

กรรมการ

(ดร.นฤมล พระใหญ่)

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย
ผู้วิจัย	สมพระยา จินดาภาณุกุล
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเทพ พูนพล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบผลในระลอกก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และ (2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม งานวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยผสมวิธีแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ของสหทัยมูลนิธิ จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพคือครอบครัวอุปถัมภ์จากกลุ่มทดลอง 10 คน ที่ผ่านการเข้าโปรแกรมแล้ว เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบประเมินความผูกพันของพนักงาน และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากระลอกก่อนการทดลอง ($M = 3.13$, $S.D. = 0.38$) เป็นระยะหลังการทดลอง ($M = 3.53$, $S.D. = 0.43$) และระยะติดตามผล 1 เดือน ($M = 3.80$, $S.D. = 0.39$) โดยความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ขณะที่ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระยะติดตามผล 1 เดือน ส่วนความผูกพันของพนักงานด้านสังคมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (2) ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน 15 แนวทาง ได้แก่ 1) การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา 2) การแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความหวัง 3) การสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ 4) การสร้างระบบต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ 5) การยกย่องเชิงสาธารณะ 6) การจัดตั้งโครงการเพื่อนคู่ใจในการดูแลเด็ก 7) การจัดสร้างระบบติดตามสุขภาวะทางจิตใจ 8) การยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ 9) การจัดกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข 10) การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ 11) การได้ช้เชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ 12) การส่งเสริมการรับรู้คุณค่าของงาน 13) การสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ 14) การจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน และ 15) การพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง องค์ความรู้ที่ได้สะท้อนว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกและยกระดับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไรได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : องค์กรไม่แสวงหากำไร, ความผูกพันของพนักงาน, โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Title	EFFECTIVENESS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL INTERVENTIONS IN ENHANCING EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG FOSTER FAMILIES IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS SERVING UNDERPRIVILEGED CHILDREN IN THAILAND
Author	SOMPRAJA CHINDAPANUKUL
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2025
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sudarat Tuntivivat
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Polthep Poonpol

This study had two primary objectives: (1) to examine the effectiveness of psychological capital interventions in enhancing employee engagement among foster families in non-profit organizations serving underprivileged children in Thailand by comparing outcomes across the pre-experimental, post-experimental, and 1-month follow-up phases between the experimental and control groups; and (2) to develop practical guidelines for enhancing employee engagement. The study employed an explanatory sequential mixed-methods design. The quantitative sample consisted of 40 foster families from Sahathai Foundation, divided equally into an experimental group and a control group. The key qualitative informants were 10 foster families from the experimental group who had completed the interventions program. Research instruments included the positive psychological capital assessment, the employee engagement assessment, and a semi-structured in-depth interview guide. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, one-way analysis of variance, multivariate analysis of variance, and repeated measures analysis of variance, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that: (1) the experimental group demonstrated a continuous increase in mean employee engagement scores from the pre-experimental phase ($M = 3.13$, $S.D. = 0.38$) to the post-experimental phase ($M = 3.53$, $S.D. = 0.43$), and further to the 1-month follow-up phase ($M = 3.80$, $S.D. = 0.39$). Affective engagement showed statistically significant differences at the .01 level in both the post-experimental and 1-month follow-up phases. Intellectual engagement showed a statistically significant difference at the 1-month follow-up phase, whereas social engagement did not show a statistically significant difference. (2) The qualitative analysis generated 15 proposed guidelines for enhancing employee engagement: (1) Goal setting for growth; (2) Hope story sharing; (3) Success reflection platform; (4) Role model program; (5) Public recognition; (6) Peer resilience support program; (7) Psychological well-being monitoring; (8) Resilience stories recognition; (9) Gratitude and positivity reflection; (10) Peer positivity circle; (11) Positive leadership coaching; (12) Meaningful work; (13) Social support network; (14) Biannual learning program; (15) Extrinsic motivation support. These findings suggest that psychological capital interventions can serve as a concrete developmental mechanism for enhancing psychological resources and employee engagement among foster families in non-profit organizations.

Keyword : Non-Profit Organizations, Employee Engagement, Psychological Capital Interventions

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ ความช่วยเหลือ และกำลังใจจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเทพ พูนพล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อชี้แนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดกระบวนการวิจัย อีกทั้งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ประธานกรรมการสอบ พร้อมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวิธญา วัฒนโธ และ ดร. นฤมล พระใหญ่ กรรมการสอบ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณข้าราชการในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สหทัยมูลนิธิ โดยเฉพาะ คุณกอบกาญจน์ ตระกูลวารี คุณมาลี ฉัตรกันภัย นักสังคมสงเคราะห์ และครอบครัวอุปถัมภ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุน และเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น ตลอดจนเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสุรินทร์ สุชาติโชติวงษ์ และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และน้องชาย ผู้เป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนสำคัญยิ่ง จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สมพระยา จินดาภาณุกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ	1
คำถามของการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
นิยามเชิงปฏิบัติการ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
1. ครอบคลุมอุปถัมภ์ องค์การไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย.....	17
1) แนวคิดเกี่ยวกับครอบคลุมอุปถัมภ์	17
2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบคลุมอุปถัมภ์.....	20
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	22
1) ความหมายของความผูกพันของพนักงาน	22
2) ความสำคัญของความผูกพันของพนักงาน	28

3) การวัดผลความผูกพันของพนักงาน	29
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital)	33
1) แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	33
2) นิยามของทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	36
3) องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก	38
4) การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก	44
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI))	45
1) แนวทางการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก	47
2) การพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกผ่าน Micro-interventions	54
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning)	55
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	60
7. กรอบแนวคิดการวิจัย	67
8. สมมติฐานวิจัย.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	70
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
1.1 ประชากร.....	71
1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	71
1.3 ตัวแปรที่ศึกษา.....	72
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	73
3. การสร้างแบบวัดในการวิจัย	74
3.1 แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย	74

3.2 ขั้นตอนการปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดฯ.....	76
3.3 ขั้นตอนการทดลองแบบวัด	77
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
4. โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน.....	78
4.1 ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมฯ	78
4.2 โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	78
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	81
1. วิธีการดำเนินการวิจัย	82
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก	82
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	83
5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	84
6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	84
7. การพัฒนาคู่มือแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว อุปถัมภ์.....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	87
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	89
ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น.....	90
1) การทดสอบการแจกแจงของตัวแปร.....	90
2) การทดสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน (Homogeneity of variance) ..	91
3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	92

4) การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices.....	94
ตอนที่ 4 การตรวจสอบผลของการขึ้นนำการทดลอง	95
1) สถิติพื้นฐานของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน.....	95
2) ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองจากคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวก	96
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	98
1) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.....	98
2) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.....	103
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	108
1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	109
2) ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์.....	110
1. จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์.....	110
2. การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital).....	113
2.1 การพัฒนาความหวัง (Hope)	113
2.2 การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self- efficacy).....	116
2.3 การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience).....	121
2.4 การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism)	124
3. ข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ.....	127
ตอนที่ 7 สรุปภาพแนวการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์.....	133
ตอนที่ 8 คู่มือเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว อุปถัมภ์	134
ตอนที่ 9 การเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณไปสู่ผลเชิงคุณภาพ	144

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	152
การสรุปผลการวิจัย.....	152
1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ตามหลัก ISA Engagement scale และโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PCI)	152
2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ.....	153
3. ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์....	153
4. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น	154
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน	155
1) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1	155
2) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2	156
6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	156
การอภิปรายผลการวิจัย	158
1. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1.....	158
2. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2.....	162
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	171
ข้อเสนอแนะ.....	172
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาโปรแกรมในอนาคต	174
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก.....	200
ภาคผนวก ก	201
ภาคผนวก ข	203
ภาคผนวก ค	205
ภาคผนวก ง	210

ภาคผนวก จ	257
ภาคผนวก ฉ	260
ประวัติผู้เขียน.....	263



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การระบุความหมายของความผูกพันของพนักงานแบบจัดหมวดตามแนวคิดหลักของ นิยาม	24
ตาราง 2 โมเดลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PCI Model)	46
ตาราง 3 โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2010)	53
ตาราง 4 โมเดลและระยะเวลาที่ใช้ทำ Psychological capital interventions: PCI	54
ตาราง 5 ข้อสรุปของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	59
ตาราง 6 ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน	61
ตาราง 7 ประชากรในงานวิจัย	71
ตาราง 8 ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ปรับปรุงจากแบบวัด ทุนทางจิตวิทยาจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai psychological capital inventory)	75
ตาราง 9 ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบของแบบวัดความผูกพันของพนักงาน	76
ตาราง 10 โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	79
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	88
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัย	89
ตาราง 13 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่า Shapiro-Wilk ของตัวแปรความผูกพันของพนักงาน สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์แยกรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามช่วงเวลา ...	91
ตาราง 14 ผลการทดสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวนรายด้าน จำแนกตามช่วงเวลา	92
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์	93
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices ..	94

ตาราง 17 สถิติพื้นฐานของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน	96
ตาราง 18 ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองจากคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านใน ภาพรวม	97
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบรายด้านของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากระยะก่อนการทดลอง ถึงระยะติดตามผล	98
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม	99
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร (One-way ANOVA) เพื่อตรวจสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลอง.....	100
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุม ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ช่วงระยะหลังการทดลอง.....	101
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม	102
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะติดตามผล 1 เดือน	102
ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุม ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ช่วงระยะติดตามผล 1 เดือน..	103
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์ของกลุ่มทดลอง จำแนกตามช่วงเวลา.....	104
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลา.....	105

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว อุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาชีวิต	106
ตาราง 29 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานการวิจัย	108
ตาราง 30 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก	109
ตาราง 31 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัว อุปถัมภ์”	112
ตาราง 32 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อการพัฒนาความหวัง (Hope)	114
ตาราง 33 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความหวัง”	115
ตาราง 34 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง”	117
ตาราง 35 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง”	119
ตาราง 36 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ”	121
ตาราง 37 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ”	123
ตาราง 38 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี”	125
ตาราง 39 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี”	126
ตาราง 40 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “ข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่นๆ”	130
ตาราง 41 การสังเคราะห์เชิงเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Explanatory sequential design)	146

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 การขยายตัวของการลงทุนเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน.....	35
ภาพประกอบ 2 Andragogy in practice.....	57
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	68
ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ตามช่วงเวลาชีวิต.....	107
ภาพประกอบ 5 ภาพแนวทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์.....	133
ภาพประกอบ 6 โมเดลแนวคิดการประยุกต์ใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทองค์กรไม่ แสวงหากำไร	150

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561ก) รายงานว่ามีจำนวนองค์กรไม่แสวงหากำไรในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 อยู่ที่ประมาณ 84,099 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี 2551 ร้อยละ 14 และเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมหลักเกี่ยวกับการบริการสังคมสงเคราะห์เพิ่มขึ้นจากปี 2551 ร้อยละ 2.6 มีพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำในองค์กรไม่แสวงหากำไรจำนวนกว่า 131,120 คน และมีค่าตอบแทนแรงงานของพนักงานและอาสาสมัครขององค์กรไม่แสวงหากำไรทั่วประเทศ มูลค่าทั้งสิ้นประมาณ 27,425.90 ล้านบาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561ข)

เมื่อพิจารณาจากจำนวนองค์กรไม่แสวงหากำไรและมูลค่าการจ้างงานข้างต้น จะเห็นได้ชัดเจนว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรสามารถสร้างงานและสร้างการเติบโตให้ประเทศได้อย่างมากมาย แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรไม่แสวงหากำไรก็มีข้อจำกัดที่จะจูงใจพนักงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตลอดจนความท้าทายที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานเอาไว้ได้ (Handy & Katz, 1998; McGinnis Johnson & Ng, 2016) ตามรายงานการวิจัยของ Lee (2016) ที่ศึกษาด้านรายได้และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรเปรียบเทียบกับองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ พบว่าคนในองค์กรมีอัตราการลาออกสูง (Turnover) และไม่พึงพอใจกับการทำงาน (Job dissatisfaction) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลกับองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ สอดคล้องกับข้อมูลรายงานของ Nonprofit HR (2016) ที่กล่าวว่าการบริหารจัดการความพึงพอใจและการลาออกของคนในองค์กรไม่แสวงหากำไรมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะภายใต้เงื่อนไขสภาวะเศรษฐกิจด้อยยั้งมีความน่ากังวล

ดังนั้น องค์กรทั่วโลกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร ต่างเผชิญความท้าทายด้านการรักษาบุคลากรและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มากขึ้น (Insights, 2023; World Economic Forum, 2023) โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กรและความสามารถในการแข่งขัน (Gallup, 2023; Saks, 2022) มาดำเนินการและประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร งานวิจัยของ Turner (2020) ศึกษาความสำคัญของความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะคงอยู่และทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนองค์กร (Advocates of the organization) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แสดงถึง

ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Intention to stay) และแสดงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีในองค์กร (Organizational citizenship behavior) หากพนักงานไม่มีความผูกพันของพนักงาน ก็จะนำไปสู่การลาออก (Turnover) คุณภาพการทำงานต่ำ (Poor performance) และภาวะไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน (Poor morale) (Azoury et al., 2013)

ในบริบทการสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กรไม่แสวงหากำไรนั้น ต่างมีมิติและข้อจำกัดที่ไม่เหมือนกับองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น แม้ว่าพวกเขาจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าตำแหน่งในตลาดทั่วไป แต่พวกเขาก็เชื่อมั่นและต้องการทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรที่พวกเขาได้ร่วมงานด้วย หรือลักษณะงานเฉพาะที่พวกเขาได้รับ เช่น ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะงาน ต่างก็ส่งผลต่อการลาออก เช่นกัน (Handy & Katz, 1998; Knapp et al., 2017; Nathan, 2017) นอกจากนี้ พนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรไม่แสวงหากำไรจะถูกดึงดูดให้ทำงานจากแรงจูงใจภายในงาน (Intrinsic motivation) เพราะเป็นภารกิจที่มีมนุษยธรรมต่อสังคม พวกเขาเชื่อว่างานของพวกเขามีความหมายและได้ช่วยเหลือสังคม (Bassous, 2015)

ครอบครัวอุปถัมภ์ (Foster family) คือบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาส เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจและมุ่งเน้นศึกษา โดยครอบครัวอุปถัมภ์ (Foster family) หมายถึง ครอบครัวที่ผ่านการคัดเลือกและรับรองจากหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรสวัสดิการสังคม เพื่อทำหน้าที่ดูแลเด็กที่ไม่สามารถอาศัยอยู่กับครอบครัวกำเนิดได้ ภายใต้ระบบคุ้มครองเด็ก ทั้งในลักษณะชั่วคราวหรือระยะยาว โดยมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ส่งเสริมพัฒนาการ และฟื้นฟูสภาพจิตใจของเด็ก (United Nations, 2010) ในบริบทประเทศไทย ครอบครัวอุปถัมภ์ถือเป็นกลไกสำคัญในระบบการคุ้มครองเด็กตามแนวทางของ กรมกิจการเด็กและเยาวชน (2566) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อการพัฒนาเด็ก

บทบาทของครอบครัวอุปถัมภ์ไม่ได้จำกัดเพียงการดูแลด้านกายภาพ หากแต่เป็นงานดูแลเชิงลึกที่ต้องใช้แรงงานทางอารมณ์ (Emotional labor) และความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง โดยเฉพาะเมื่อต้องดูแลเด็กที่มีประสบการณ์กระทบกระเทือนทางจิตใจหรือความเปราะบางทางครอบครัว ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เผชิญความเครียดสะสมและมีความเสี่ยงต่อการลาออกในอัตราสูง (Hochschild, 1983)

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการส่งเสริมระบบครอบครัวอุปถัมภ์อย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ปรากฏข้อมูลสถิติระดับชาติที่รายงานอัตราการลาออกของครอบครัวอุปถัมภ์อย่างเป็นระบบ แตกต่างจากบริบทในสหรัฐอเมริกาที่มีการรายงานอัตราการลาออกอยู่ระหว่างร้อยละ 30–50 ต่อปี

(National Conference of State Legislatures, 2022) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างด้านฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ดำเนินงานด้านเด็กด้อยโอกาส นอกจากนี้ มีงานวิจัยของ Rogers and Karunan (2020) ที่ศึกษาระบบสวัสดิการเด็กจากมุมมองผู้ปฏิบัติและผู้กำหนดนโยบาย พบว่าประเทศไทยยังขาดการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และระบบสนับสนุนครอบครัวอุปถัมภ์อย่างเพียงพอ แม้ว่าภาครัฐจะมีความพยายามผลักดันนโยบายและความร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยมีเด็กกำพร้าประมาณ 5,632 คน เข้าสู่กระบวนการครอบครัวอุปถัมภ์แล้ว (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2565a) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเด็กกำพร้าทั้งประเทศที่มีมากกว่า 35,955 คน (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2564) จะเห็นได้ว่ายังมีช่องว่างระหว่างความต้องการครอบครัวอุปถัมภ์และศักยภาพของระบบรองรับอย่างชัดเจน

ดังนั้น ปัญหาของครอบครัวอุปถัมภ์จึงมิได้เป็นเพียงประเด็นเชิงสวัสดิการสังคมเท่านั้น หากแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

องค์กรของครอบครัวอุปถัมภ์ที่ผู้วิจัยสนใจ มีภารกิจ คือ ดูแลเด็กกำพร้าที่มีปัญหาครอบครัวจากสถานสงเคราะห์ ประกอบด้วย 5 องค์กรหลัก ได้แก่ 1) สหทัยมูลนิธิ (2564) ดูแลพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ปัจจุบันมีพนักงานที่อยู่ในโครงการครอบครัวอุปถัมภ์ประมาณ 50 คน 2) มูลนิธิ Care for Children (Thailand) ดูแลพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้การคุ้มครองของรัฐบาล ครอบครัวอุปถัมภ์มีจำนวนประมาณ 174 คน (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) 3) โครงการครอบครัวอุปถัมภ์ในชุมชนวัฒนธรรม มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์ พัฒนาชีวิตชนบท ดำเนินการในจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และขยายไปยังพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจุบันมีเด็กที่ดูแลโดยพนักงานที่อยู่ในโครงการครอบครัวอุปถัมภ์จำนวนทั้งสิ้น 65 คน (มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์ พัฒนาชีวิตชนบท, 2565) 4) มูลนิธิครอบครัวเฟลิกซ์ จ. สุราษฎร์ธานี มีเด็กอยู่ในความดูแล 85 คนผ่านครอบครัวอุปถัมภ์ 10 ครอบครัว (มานะ รุจิระยรรยง, 2563) และ 5) ครอบครัวอุปถัมภ์สำหรับเด็กในสถานรองรับในการดูแลของกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดูแลพื้นที่ทั่วประเทศที่มีจำนวนครอบครัวอุปถัมภ์จำนวนทั้งสิ้น 153 คน (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2567)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบงานวิจัยที่ระบุการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ (Employee engagement) ผ่านตัวแปรต่าง ๆ อาทิ

คุณค่าในงาน (Meaningful work) การประสานประโยชน์ร่วมกัน (Value congruence) การได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ (Perceived intangible support) ความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต (Work-life balance) หรือทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้พนักงานทุ่มเทอย่างเต็มที่ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสร้างการคงอยู่ในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Wang (2022) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในสหรัฐอเมริกาและผลกระทบพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากตัวอย่างข้อมูลพนักงานจำนวนกว่า 200 คน พบว่า การได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ (Perceived intangible support) ระดับการทำงานแต่ละวันที่เป็นทางการ (Degree of formalization in daily operation) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน และงานวิจัยของ Akingbola and van den Berg (2016) ที่ศึกษาบริบทของความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในประเทศแคนาดา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานคือการประสานประโยชน์ร่วมกัน (Value congruence) และลักษณะงานที่ทำ (Job characteristics)

นอกจากนี้ ยังพบงานวิจัยของ Nguyen and Pham (2020) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในประเทศเวียดนาม จากแบบสำรวจพนักงานจำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบงาน (Work design) และความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต (Work-life balance) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Tan (2018) ที่ศึกษาผลกระทบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สัมพันธ์กับการเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful work) ภาวะหมดไฟ (Job burnout) และความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ (Employee engagement) ในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Han (2019) ที่ศึกษาสถานะของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในประเทศเมียนมาร์ ผลการวิจัยพบว่า พันธกิจและชื่อเสียงองค์กร (Mission and organizational reputation) การเติบโตในงาน (Career development plan) ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership) วัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน (Respect culture) การทำงานเป็นทีม (Spirit working team) การทำงานอย่างมีความสุข (Fun at work) และความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต (Work-life balance) ต่างก็มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน

ในองค์กรเอกชน มีงานวิจัยที่ศึกษาผลของการปรับงานให้เหมาะสมกับทักษะของพนักงาน (Job crafting) บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality) ประเทศแอฟริกาใต้ ซึ่งตัวแปร

ทั้งสองอย่างก็สามารถทำนายและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน (Vermooten et al., 2019) ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน พบงานวิจัยที่ส่งเสริมกันหลายงานวิจัยในองค์การภาคเอกชน อาทิ งานวิจัยของ Albrecht et al. (2021) ที่ศึกษาการเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful work) ทรัพยากรในงานและความผูกพันของพนักงาน พบว่าการเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful work) จะส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และความตั้งใจลาออก (Intention to leave) ของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Meintjes and Hofmeyr (2018) ที่ศึกษาผลกระทบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และความผูกพันของพนักงานในสภาพแวดล้อมการแข่งขันของบริษัทยา พบว่า ยังไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) กับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)

แม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาตัวแปรที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน แต่ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ยังไม่เด่นชัด และมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่มุ่งเน้นศึกษาในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรมายาวนาน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ สามารถนำมาใช้เพื่อบริหารจัดการ และจูงใจพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน (Avey et al., 2011; Luthans, Youssef, et al., 2007)

จากการศึกษาเพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ของ Soni and Rastogi (2019) ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) กับความผูกพันของพนักงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ $\beta = .70, p < .001$ แสดงให้เห็นว่าหากทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง (ต่ำ) จะสอดคล้องและสามารถทำนายความผูกพันของพนักงานสูง (ต่ำ) ได้ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Kang and Busser (2018) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมการบริการ (Service climate) กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ต่อความผูกพันของพนักงาน ในบริบทของลำดับชั้นบังคับบัญชาในองค์กร (Frontline employees) ด้วยการทดสอบเชิงกึ่งทดลองโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) พบว่าทั้งสภาพแวดล้อมการบริการ (Service climate) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ความตั้งใจลาออก (Turnover

intention) ต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยพบช่องว่างการวิจัย (Gap of knowledge) ที่สำคัญ 2 ประเด็นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประเด็นแรก งานวิจัยในต่างประเทศที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับความผูกพันของพนักงานและมุ่งเน้นไปที่พนักงานองค์กรเอกชน ในตัวแปรที่แตกต่างกัน อาทิ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful Work) (Albrecht et al., 2021; Bailey et al., 2019; Vermooten et al., 2019) ภาวะผู้นำ (Leadership) (Balwant et al., 2019; Milhem et al., 2019; Nikolova et al., 2019) วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) (Al Shehri et al., 2017; Babu et al., 2020; Kang & Busser, 2018) และมีบางมิติของปัจจัยทางทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) (Cheng et al., 2023; Gupta et al., 2019; Jena et al., 2018; Kang & Busser, 2018; Ngwenya & Pelser, 2020) โดยงานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาด้านสหสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่าการจัดทำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions) ต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน รวมถึงยังไม่มีกรอบอธิบายประสบการณ์หลังจากการทำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตามหลักงานวิจัยเชิงคุณภาพ

จากงานวิจัยของ Tan (2018) ที่ศึกษาผลกระทบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful work) ภาวะหมดไฟ (Job burnout) และความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ของนักสังคมสงเคราะห์ในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful Work) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ซึ่งในข้อเสนอแนะและข้อจำกัดในงานวิจัยชิ้นนี้แนะนำให้ การออกแบบงานวิจัย (Research design) แบบผสมวิธี (Mixed Methods) จะช่วยให้เกิดความสมบูรณ์และเข้าใจในรายละเอียดของตัวแปรการเพิ่มคุณค่าในงานและความผูกพันของพนักงานมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาด้านค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันของพนักงาน พบงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital Interventions) ต่อการทำงานของพนักงานหรือแม้แต่ความผูกพันของพนักงาน ตามที่ Luthans et al. (2010) ได้ต่อยอดงานวิจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) มาออกแบบโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions) สำหรับพนักงานในองค์กร งานวิจัยพบว่า การทำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระยะสั้นไม่เพียงแต่จะพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกแต่ยังเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคลด้วย ผู้วิจัยพบงานวิจัยของ Da et al. (2020) ที่

ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรเอกชนจำนวน 104 คน พบว่าการทำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถเพิ่มทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และลดอัตราการลาออกได้ (Reducing turnover intention)

สรุปคือ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันของพนักงานยังคงใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร (Alrefai et al., 2021; Nwachukwu & Osa-Izeko, 2022; Tan, 2018) หรือการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรม (Da et al., 2020) ซึ่งแม้งานวิจัยดังกล่าวจะให้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญ แต่ยังขาดการอธิบายเชิงกระบวนการและประสบการณ์ของพนักงานหลังการเข้าร่วมโปรแกรม งานวิจัยนี้จึงเลือกใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential mixed methods design) ของ Creswell and Plano Clark (2011) เพื่อเติมเต็มข้อจำกัดดังกล่าวและสร้างความเข้าใจอย่างรอบด้านทั้งเชิงผลลัพธ์และเชิงประสบการณ์ในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไร ซึ่งเป็นช่องว่างทางระเบียบวิธีวิจัย (Methodology gap)

ประเด็นที่สอง งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในครอบครัวอุปถัมภ์ยังขาดแคลน ส่วนใหญ่งานวิจัยจะมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรเอกชน องค์กรการศึกษาหรือ องค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นช่องว่างทางประชากร (Population gap)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายให้ครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันของพนักงานและเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยอย่างยาวนาน อันส่งผลกระทบทางอ้อมต่อเด็ก ทำให้เด็กที่ได้รับการอุปการะมีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถก้าวไปเผชิญในสังคมที่แท้จริงได้อย่างเข้มแข็งและมีคุณภาพ

คำถามของการวิจัย

1. โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีประสิทธิผลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed methods research) แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (The explanatory sequential design) ของ Creswell and Plano Clark (2011) โดยผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

การวิจัยระยะที่ 2

เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ต่อวิชาการ การวิจัยนี้มีความสำคัญในเชิงวิชาการ เนื่องจากเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกไปสู่บริบทขององค์กรไม่แสวงหากำไร โดยเฉพาะกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะงานเชิงดูแลและมีความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึกสูง งานวิจัยนี้จึงช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ที่ยังมีจำกัดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก และช่วยทดสอบความสอดคล้องของแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับมิติความผูกพันของพนักงานในบริบทที่แตกต่างจากภาคธุรกิจทั่วไป

นอกจากนี้ งานวิจัยยังมีคุณค่าในด้านระเบียบวิธี เพราะทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก และขยายความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง เป็นการออกแบบแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (The explanatory sequential design) ทำให้เกิดความเข้าใจทั้งในระดับผลลัพธ์และกระบวนการ ซึ่งคาดว่าจะก่อให้เกิด **องค์ความรู้ใหม่** ได้แก่ (1) หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ในประเทศไทย (2) ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ผ่านกรอบ ISA Engagement scale (ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา ความผูกพันของพนักงานด้านสังคมและความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก) ที่เหมาะกับงานสังคมสงเคราะห์ และ (3) ข้อค้นพบเชิงกระบวนการที่อธิบายกลไกว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเชื่อมโยงกับความผูกพันของพนักงานอย่างไรในบริบทการดูแลเด็กด้อยโอกาส

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ งานวิจัยนี้มีความสำคัญต่อองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ดำเนินงานด้านเด็กด้อยโอกาสหรือการบริการสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากสามารถนำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากร และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจช่วยลดแนวโน้มการลาออก และเพิ่มความต่อเนื่องในการดูแลเด็ก

ยิ่งไปกว่านั้น โปรแกรมดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นแนวทางเชิงนโยบายภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครอบครัวอุปถัมภ์อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี อันเป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อการทำงานในบริบทที่มีความเปราะบางทางสังคมสูง ผลการวิจัยจึงสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนการบรรลุพันธกิจขององค์กรในระยะยาว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย แบบผสมวิธี (Mixed methods research) โดยใช้แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design) ตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2011) กล่าวคือ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายขยายความ และเสริมความเข้าใจเชิงลึกต่อผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ในระยะแรก รวมทั้งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital intervention: PCI) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ตามแนวคิด ISA Engagement scale ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)

ความผูกพันด้านสังคม (Social engagement) และความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement)

นอกจากนี้ การวิจัยยังครอบคลุมการปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดความผูกพันของพนักงาน และแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงเดี่ยวที่มีโครงสร้าง โดยผ่านการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอบเขตด้านวิธีวิทยา

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ โดยมีการวัดผลในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน

ก่อนนำเครื่องมือไปใช้จริง ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแบบวัดความผูกพันของพนักงานไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในบริบทการทำงานจริง แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม เพื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยก่อนนำไปใช้ในการศึกษาจริง

ผลการวิจัยในระยะที่ 1 จะถูกนำมาใช้เป็นฐานสำหรับการออกแบบการวิจัยระยะที่ 2 ทั้งในด้านการกำหนดประเด็นศึกษา การพัฒนาแนวคำถามสัมภาษณ์ และการอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในเชิงลึก

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ภายหลังจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured in-depth individual interview) กับครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลองที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมแล้วจำนวน 10 คน เพื่ออธิบาย ขยายความ และเสริมความเข้าใจต่อผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากระยะที่ 1

แนวคำถามในการสัมภาษณ์พัฒนาขึ้นโดยอาศัยข้อค้นพบจากระยะที่ 1 เป็นกรอบในการสำรวจประสบการณ์ การรับรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการถอดเทปคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ การอ่านทำความเข้าใจข้อมูลอย่างละเอียด การจำแนกข้อความ

สำคัญ การจัดหมวดหมู่ข้อมูล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ และการสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก (Themes) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้น การวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 จึงมีบทบาทในการอธิบาย (Explanation) และเสริมความสมบูรณ์ให้แก่ผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ตามหลักของการวิจัยผสานวิธีแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรและองค์กรภาครัฐเพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 พบว่า มีครอบครัวอุปถัมภ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แสวงหากำไรจำนวน 299 คน และจากองค์กรภาครัฐจำนวน 153 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งตามระยะของการศึกษา ดังนี้

ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครอบครัวอุปถัมภ์จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน เพื่อใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครอบครัวอุปถัมภ์จำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มทดลองในระยะที่ 1 และเป็นผู้ที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมแล้ว เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ การได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกและการไม่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานตามแนวคิด ISA Engagement scale ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านอารมณ์ความรู้สึก

สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสบการณ์ มุมมอง และการสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ขอบเขตด้านการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดและยินยอมเข้าร่วมการวิจัย จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อจัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกครอบครัวอุปถัมภ์จากกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมในระยะที่ 1 แล้ว และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากโปรแกรมได้

ขอบเขตด้านการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) เพื่อประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเบื้องต้นในระยะที่ 1 โดยอ้างอิงขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่มีลักษณะการแทรกแซงใกล้เคียงกับการศึกษาครั้งนี้จากงานวิจัยที่ทำการศึกษาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเติบโตหรือของทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงกึ่งทดลองที่มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อีกทั้งใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรแทรกแซงหลัก รวมถึงมีการวัดผลก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในบริบทประเทศไทย (สายสมร เฉลยกิตติ et al., 2021) และคำนวณขนาดอิทธิพลได้เท่ากับ 1.65 อำนาจการทดสอบเท่ากับ .80 ผู้วิจัยได้นำขนาดอิทธิพลจากการวิจัยดังกล่าวมาคำนวณขนาดตัวอย่างให้มีความเหมาะสมกับปัญหาและจุดประสงค์ของการวิจัย โดยตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ .05 ได้จำนวนขนาดตัวอย่างเท่ากับ 14 คน แต่เพื่อให้งานวิจัยมีจำนวนตัวอย่างที่ใช้สูงขึ้นและเพิ่มความน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบหลายช่วงเวลาและสองกลุ่ม ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 40 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คนและกลุ่มควบคุม 20 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย หมายถึง องค์กรที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือเป็นองค์กรทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการ หรือรับรายได้จากการบริจาคเพื่อนำเงินที่ได้ไปบริหารจัดการ และช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสในสังคม

ครอบครัวอุปถัมภ์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กที่มีปัญหาครอบครัวทั้งทางสายเลือดและไม่ใช่สายเลือด อายุระหว่างแรกเกิด - 18 ปีเป็นการชั่วคราว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหล่านี้อย่าง

เข้ารับการเลี้ยงดูในสถานสงเคราะห์ สังกัดองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

นิยามเชิงปฏิบัติการ

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ชุดกิจกรรมการแทรกแซงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของครอบครัวอุปถัมภ์ให้เพิ่มขึ้นอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยออกแบบโปรแกรมให้เชื่อมโยงกับบริบทการดูแลเด็กและการทำงานจริงของครอบครัวอุปถัมภ์

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วย 8 กิจกรรม ใช้เวลา 12 ชั่วโมง (เป็นเวลา 2 วัน) และติดตามผลหลังจบโปรแกรม 1 เดือน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 20 นาที ซึ่งตัวชี้วัดผลของโปรแกรมเพื่อประเมินประสิทธิผล ได้แก่ ผลของโปรแกรมที่ถูกประเมินจากการเปลี่ยนแปลงของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกและคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ในระยะก่อนเข้าอบรม ระยะหลังเข้าอบรม และระยะติดตามผล 1 เดือน

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ระดับของการพัฒนาของสภาวะจิตวิทยาเชิงบวกของครอบครัวอุปถัมภ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการดูแลเด็กในองค์กรไม่แสวงหากำไร สามารถวัดได้โดยการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Phattharayuttawat et al. (2018) และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้มาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยคำนวณคะแนนเป็นค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยรวมของทั้งแบบประเมิน คะแนนที่สูงสะท้อนระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สูง ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ดังรายละเอียด คือ

1) ความหวัง (Hope) หมายถึง ระดับที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการดูแลเด็กและการทำงาน และเชื่อว่าสามารถหาแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ ประกอบด้วย a) เป้าหมาย (Goal) คือ สิ่งที่ครอบครัวอุปถัมภ์ องค์กรไม่แสวงหากำไร ตั้งไว้เพื่อให้มีการแสวงหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวตามบริบทและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน b) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) คือ ความเชื่อของครอบครัวอุปถัมภ์ที่เชื่อว่าจะสามารถคิดหาแนวทางให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ c) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) คือ การรับรู้ความสามารถของ

กรอบรวบรวบอุปถัมภ์ที่จะใช้วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งทางความคิด คำพูดและการลงมือทำ ทั้งนี้ องค์ประกอบความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) และความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) มีลักษณะที่ส่งผลซึ่งกันและกัน (The union of pathways and agentic thinking) กล่าวคือ ความคิดที่จะมีความหวังต้องอาศัยทั้งความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย และความคิดที่ตั้งใจจะทำ กรอบรวบรวบอุปถัมภ์ที่มีความหวังเต็มเปี่ยมจะมีเส้นทางชัดเจนและมีความคิดที่ลื่นไหล รวดเร็วที่จะทำให้เป้าหมายเกิดความสำเร็จ

ความหวัง (Hope) สามารถวัดได้จากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามในองค์ประกอบ ความหวังในแบบประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก คะแนนที่สูงสะท้อนระดับความหวังที่สูง

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ระดับที่ กรอบรวบรวบอุปถัมภ์เชื่อมั่นว่าตนสามารถปฏิบัติงานและจัดการกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการ ดูแลเด็กและภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย a) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) คือประสบการณ์ที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองของกรอบรวบรวบอุปถัมภ์ b) การใช้ตัวแบบ (Modeling) คือการสังเกตผลสำเร็จของคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถในงานหรือ กิจกรรมเดียวกัน ถ้ากรอบรวบรวบอุปถัมภ์สังเกตว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคล้ายกับ ตนเอง เช่น การเลี้ยงดูเด็ก การพัฒนาเด็กให้เติบโตทั้งทางด้านอารมณ์ ร่างกายและจิตใจ พวกเขา ก็จะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน c) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) คือการรับข้อมูลเชิงบวกจากผู้อื่นของกรอบรวบรวบอุปถัมภ์ ที่จะช่วยให้พวกเขา เห็นจุดแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ d) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) เป็นสิ่งที่มี ผลต่อการรับรู้ความสามารถของกรอบรวบรวบอุปถัมภ์

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) สามารถวัดได้จากคะแนน เฉลี่ยของข้อคำถามในองค์ประกอบความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในแบบประเมินทุน จิตวิทยาเชิงบวก คะแนนที่สูงสะท้อนระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่สูง

3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ระดับที่กรอบรวบรวบอุปถัมภ์สามารถ ปรับตัว พึ่งตัว และดำเนินบทบาทการดูแลเด็กและการทำงานต่อไปได้เมื่อเผชิญปัญหา อุปสรรค หรือความเครียด ประกอบด้วย a) วิธีการเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) คือ การส่งเสริมให้กรอบรวบรวบอุปถัมภ์มีความสามารถด้านการปรับตัวด้วยการส่งเสริมความรู้และ ประสบการณ์ทางด้านการดูแลเด็ก การมอบของอุปโภคบริโภคที่เอื้อประโยชน์ต่อการดูแลเด็กและ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้านเครือข่ายกับองค์กรไม่แสวงหากำไร นักสังคมสงเคราะห์ หรือเครือข่าย ทางสังคมอื่น ๆ เป็นต้น b) วิธีการลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies) คือการลดปัจจัยเสี่ยง

ที่จะทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดประสบการณ์ที่ไม่ดี เช่น การขาดความเครียด การทานอาหารที่มีโภชนาการและการออกกำลังกายเพื่อลดความเจ็บป่วย การลดภาระงานด้านเอกสารที่เบียดเบียนเวลาการดูแลเด็ก การศึกษาหาความรู้กรณีเลี้ยงเด็กที่มีโรคแทรกซ้อน หรือสมาธิสั้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของครอบครัวอุปถัมภ์

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) สามารถวัดได้จากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามในองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจในแบบประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก คะแนนที่สูงสะท้อนระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจที่สูง

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ระดับที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีแนวโน้มคาดหวังผลลัพธ์เชิงบวกต่อการดูแลเด็กและการทำงาน และเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ดีสามารถเกิดขึ้นได้ในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย a) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) ที่มองประเด็นด้านเวลาว่าครอบครัวอุปถัมภ์ที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งดี ๆ นั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป ส่วนสิ่งที่เลวร้ายจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น b) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่ต่างกัน ครอบครัวอุปถัมภ์ที่มองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าร้าย ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น ส่วนสิ่ง ๆ ดี จะเกิดขึ้นกับทุกเรื่องในทุกสิ่ง c) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization) เป็นการอธิบายว่าสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมาจากตนเองที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก ครอบครัวอุปถัมภ์ที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีนั้นเป็นเพราะตนเองทำให้เกิดขึ้นมา

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) สามารถวัดได้จากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีในแบบประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก คะแนนที่สูงสะท้อนระดับการมองโลกในแง่ดีที่สูง

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ระดับภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีทัศนคติความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน (เลี้ยงเด็ก) เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ สามารถวัดได้ด้วยแบบวัดความผูกพัน ISA Engagement scale ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Soane et al. (2012) และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้มาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง) คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามความผูกพันของพนักงาน คะแนนที่สูงสะท้อนระดับความผูกพันของพนักงานที่สูง ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual

engagement) คือ ระดับที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีสมาธิ จดจ่อ และทุ่มเทความคิดกับบทบาทงานของตนอย่างจริงจัง รวมถึงการให้ความสนใจต่อรายละเอียดของการเลี้ยงเด็ก และการมุ่งเป้าหมายคิดหาวิธีพัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางการเลี้ยงเด็กให้ดีขึ้น 2) ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) คือระดับที่ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงาน นักสังคมสงเคราะห์ รวมถึงเจ้าหน้าที่มูลนิธิและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการรับรู้ว่าตนมีค่านิยมและทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับผู้อื่นในองค์กรและ 3) ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) คือระดับที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีความรู้สึกเชิงบวก มีพลัง และมีความกระตือรือร้นต่อบทบาทงานของตน อันสะท้อนสภาวะอารมณ์เชิงบวกที่สัมพันธ์กับการเลี้ยงเด็ก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ครอบครัวอุปถัมภ์ องค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI))
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน
7. กรอบแนวคิดการวิจัย
8. สมมติฐานวิจัย

1. ครอบครัวอุปถัมภ์ องค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

1) แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวอุปถัมภ์

ครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องของสถานสงเคราะห์ที่มีผลกระทบต่อเด็กในระยะยาว ข้อมูลจาก Williamson and Greenberg (2010) ได้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์ หรือสถานรองรับเด็กหรือสถานเลี้ยงเด็กกำพร้า มีข้อบกพร่องที่สำคัญ คือ 1) เด็กเด็กมักขาดการเลี้ยงดูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นต่อการสร้างสายสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับผู้ใหญ่ที่เป็นผู้เลี้ยงดู 2) เด็กแทบจะไม่ได้สัมผัสเป็นพิเศษหรือเป็นประจำกับพี่เลี้ยงคนใดคนหนึ่ง สถานเลี้ยงเด็กเนื่องจากมีอัตราส่วนเด็กต่อพี่เลี้ยงมากและเจ้าหน้าที่ลาออกบ่อย 3) วัฒนธรรมที่เข้มงวดและขาดสังคมพื้นฐานในรูปแบบครอบครัวและชุมชน เด็ก ๆ เหล่านี้จะมีปัญหาเมื่อต้องสร้างและสานความสัมพันธ์ตลอดชีวิต ตั้งแต่ยังเด็กจนเติบโตเป็นวัยรุ่น และเป็นผู้ใหญ่ 4) ผู้ที่ไปเยี่ยมเยียนสถานรับรองเด็กหรือสถานเลี้ยงเด็กกำพร้าต้องการเข้ามาสัมผัสหรือจับมือเด็ก ซึ่งทำให้เด็กมีอาการที่แสดงความผิดปกติด้านปฏิสัมพันธ์ออกมาชัดเจน เช่น เด็กหวาดกลัวคนแปลกหน้า และเด็กเกิดความหวาดระแวง

ข้อมูลจากที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ปี พ.ศ. 2553 ได้ศึกษาแนวทางการดูแลทดแทนสำหรับเด็ก (Guidelines for the alternative care children) พบว่า “การดูแล

ของครอบครัว” มีคุณค่าต่อเด็กเป็นอย่างมาก ส่วนการเลี้ยงดูทดแทนควรเป็นวิธีสุดท้าย (United Nations, 2010) สอดคล้องกับข้อมูลศูนย์วิจัย Innocenti ของ UNICEF เรื่อง “เด็กในสถานเลี้ยงเด็กกำพร้า: จุดเริ่มต้นของจุดจบ” (UNICEF Innocenti Research Centre, 2003) รายงานถึงข้อเสนอแนะที่ควรปรับเปลี่ยนสถานเลี้ยงเด็กกำพร้าของรัฐบาลไปสู่การเลี้ยงดูทดแทนในรูปแบบครอบครัว ซึ่งถือเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการเลี้ยงดูเด็ก สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของ (อริคม บุญมณีประเสริฐ, 2561) ศึกษาอนาคตการบริหารจัดการสถานสงเคราะห์เด็กในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2570) พบว่าแนวโน้มด้านงานสวัสดิการและบริการสูงสุดคือ ควรส่งเสริมการจัดหาครอบครัวทดแทน ครอบครัวอุปถัมภ์และครอบครัวบุญธรรมให้เด็กมากขึ้น

โครงการครอบครัวอุปถัมภ์ (Foster care) หรือความหมายคือครอบครัวทดแทนแบบชั่วคราวที่รับเด็กจากสถานสงเคราะห์ไปช่วยเลี้ยงดูในครอบครัวของตน โดยที่ครอบครัวเหล่านี้มีทั้งความสัมพันธ์ทางสายเลือดกับเด็กและไม่มีความสัมพันธ์ทางเลือดกับเด็ก จึงถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่เป็นเสมือนครอบครัวของเด็กที่จำเป็นต้องให้ความรักกับเด็กในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ในครอบครัว (Burke & Dawson, 1987) จึงสรุปได้ว่า ครอบครัวอุปถัมภ์เป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถจะส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับเด็กในด้านความรัก การเลี้ยงดูที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ของเด็กแม้ว่าจะเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ตาม ในสหรัฐอเมริกาและประเทศแถบทวีปยุโรป ครอบครัวอุปถัมภ์หมายถึงครอบครัวที่รัฐบริหารจัดการให้เด็กได้ไปอาศัยในบ้านของบุคคลที่มีใบอนุญาตชั่วคราวจนกว่าเด็กจะได้กลับคืนสู่ครอบครัว หรือมีผู้รับเป็นบุตรบุญธรรมโดยถาวร ครอบครัวที่รับเด็กไปเลี้ยงดู จะได้รับเงินชดเชยและมีการขึ้นทะเบียนจากรัฐบาล (Williamson & Greenberg, 2010)

ในประเทศไทยมีแนวคิดการจัดทำโครงการครอบครัวอุปถัมภ์มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยจัดบริการครอบครัวอุปถัมภ์ให้กับเด็กที่ประสบปัญหาทางสังคม กำกับดูแลโดยกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการให้เงินช่วยเหลือรายเดือนเดือนละ 2,000 บาท ต่อเด็ก 1 คน หากกรณีอุปการะเด็กมากกว่า 1 คน จะพิจารณาช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูเด็กได้ ภายในวงเงินเดือนละไม่เกิน 4,000 บาท รวมถึงการช่วยเหลือสิ่งของ เช่น เครื่องอุปโภคบริโภคเดือนละไม่เกิน 500 บาทต่อเด็ก 1 คน จนกว่าเด็กในการดูแลอุปถัมภ์อายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ และให้ความหมายของครอบครัวอุปถัมภ์ คือ ผู้ขออุปการะและปกครองดูแลเด็กที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีฯ ให้รับเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพไปอุปการะและปกครองดูแล และให้ความหมายรวมถึงผู้ที่อุปการะหรือปกครองดูแลเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพอยู่แล้ว และได้รับอนุญาตให้เป็นครอบครัวอุปถัมภ์ด้วย (กรมกิจการเด็ก

และเยาวชน, 2565a) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยขององค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทยและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2557) พบว่า องค์การของรัฐมีข้อจำกัดในการบริหารดูแลทรัพยากรภายในองค์กร ทำให้กระบวนการจัดบริการครอบครัวอุปถัมภ์ล่าช้า มีศักยภาพน้อย ส่งผลให้เด็กไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพจากการให้บริการและเกิดความเสียหายต่อพัฒนาการและสภาพจิตใจของเด็ก

ในปี พ.ศ. 2545 นำโดยสหทัยมูลนิธิ (2564) ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อเด็กและครอบครัวได้เข้ามาทำงานร่วมกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และริเริ่มดำเนินโครงการครอบครัวอุปถัมภ์ คือการจัดหาครอบครัวที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กที่มีปัญหาครอบครัวอายุระหว่างแรกเกิด-6 ปีเป็นการชั่วคราว เป็นการป้องกันไม่让孩子เหล่านี้ต้องเข้ารับการเลี้ยงดูในสถานสงเคราะห์ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน โดยมูลนิธิฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายการเลี้ยงดูเด็กให้กับครอบครัวอุปถัมภ์เดือนละ 3,000 บาท ตลอดจนจัดหาสิ่งของที่จำเป็นต่อการดูแลเด็กในทุก ๆ ด้าน อาทิ นมผง ขวดนม เสื้อผ้าเด็ก ผ้าอ้อม เป็นต้น ผู้อุปการะในครอบครัวอุปถัมภ์ถือเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวของมูลนิธิฯ จะต้องลงนามทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และพร้อมยินดีปฏิบัติตามข้อกำหนดก่อนรับอุปการะเลี้ยงดูเด็ก อาทิ 1) ครอบครัวอุปถัมภ์จะต้องรับผิดชอบทุกกรณีในอันที่จะเลี้ยงดูเด็กให้ดีที่สุด ตามหลักวิธีการที่ได้รับการอบรมและคำแนะนำจากมูลนิธิฯ รวมทั้งยินดีปฏิบัติตามคำแนะนำของนักสังคมสงเคราะห์ 2) ครอบครัวอุปถัมภ์จะรับเลี้ยงดูเด็กตามสัญญาเป็นการชั่วคราว หากมูลนิธิฯ หาครอบครัวที่ถาวรให้กับเด็กได้เมื่อไร ครอบครัวอุปถัมภ์ยินดีที่จะส่งมอบเด็กคืนให้แก่มูลนิธิฯ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง และไม่เรียกร้องค่าเสียหายใด ๆ 3) หากนักสังคมสงเคราะห์พิจารณาแล้วเห็นว่าครอบครัวอุปถัมภ์มิได้เลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด ครอบครัวอุปถัมภ์ต้องคืนเด็กให้แก่มูลนิธิฯ โดยไม่หน่วงเหนี่ยว ขัดขวาง หรือเรียกร้องค่าเสียหายใด ๆ จากมูลนิธิฯ แต่ทั้งนี้ทางมูลนิธิฯ จะต้องแจ้งเหตุผลในการถอนเด็กให้ทราบ เป็นต้น

หลังจากนั้นเครือข่ายภาคีด้านองค์กรไม่แสวงหากำไร ได้ทำงานร่วมกันกับภาคเอกชนและภาครัฐ จัดตั้งโครงการครอบครัวอุปถัมภ์ในชุมชนวัฒนธรรม มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์พัฒนาชีวิตชนบท มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงทางจิตใจอย่างถาวร โดยมีครอบครัวอุปการะและชุมชนเป็นเป้าหมาย พร้อมถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงาม ดำเนินการในจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และขยายไปยังพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์ พัฒนาชีวิตชนบท, 2565) ในปี พ.ศ. 2553 มีการจัดตั้งมูลนิธิครอบครัวเฟลิกซ์ จ. สุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นลักษณะครอบครัวอุปถัมภ์ถาวร หมายความว่า

ว่า ครอบครัวอุปถัมภ์จะดูแลเด็กจนกระทั่งอายุ 18 ปีหรือเรียนจบมหาวิทยาลัย (มานะ รุจิระยรรยง , 2563) ในปี พ.ศ. 2555 มีการจัดตั้งมูลนิธิ Care for Children (Thailand) จ. เชียงใหม่ ซึ่งจัดทำโครงการจัดหาครอบครัวอุปถัมภ์ให้แก่เด็กในสถานสงเคราะห์ และเน้นการจัดฝึกอบรมสถานสงเคราะห์เด็กของรัฐบาล และดำเนินการจัดหาครอบครัวอุปถัมภ์ในท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบการดูแลเด็กอย่างยั่งยืนภายใต้การคุ้มครองของรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีเป้าประสงค์ที่จะฝึกอบรมและจัดเตรียมบ้านพักพิงฉุกเฉิน 77 แห่ง ตลอดจนบ้านพักสวัสดิภาพเด็ก 29 แห่ง ในการสร้างความตระหนักรู้ในระดับชาติเกี่ยวกับการดูแลอุปถัมภ์เพื่อรับสมัครครอบครัวอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น (Children, 2019)

สำหรับในภาครัฐ ระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2543 กรมกิจการเด็กและเยาวชน (กรมประชาสงเคราะห์เดิม) ร่วมกับสหทัยมูลนิธิได้จัดทำโครงการพัฒนาบริการครอบครัวอุปการะ ในลักษณะเป็นโครงการนำร่อง ซึ่งสหทัยมูลนิธิมีบทบาททั้งสนับสนุนงบประมาณและเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ เทคนิค และทักษะแก่เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ในระยะแรก ปัจจุบันมีครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งที่ได้สนับสนุนค่าตอบแทนและไม่ได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทนที่อยู่ภายใต้สังกัดกว่า 16 แห่ง จำนวน 153 คน (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2565b, 2567)

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวอุปถัมภ์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวอุปถัมภ์ ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย พบว่างานวิจัยสามารถจัดกลุ่มสาระสำคัญได้หลายประเด็นที่เชื่อมโยงกัน โดยประเด็นแรกคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือการลาออกของครอบครัวอุปถัมภ์ ซึ่งงานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วของ De Maeyer et al. (2014) พบว่าอายุของครอบครัวอุปถัมภ์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในการทำหน้าที่ โดยผู้ที่มีอายุมากมีแนวโน้มคงอยู่ในบทบาทสูงกว่า อีกทั้งการทำความเข้าใจแรงจูงใจในการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์มีความสำคัญต่อการคัดเลือกและการคงอยู่ในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson (2010) ที่เสนอว่าควรมีระบบการคัดเลือกที่เหมาะสมควบคู่กับการฝึกอบรมและการจัดทำโปรแกรมเพื่อการคงอยู่ของครอบครัวอุปถัมภ์อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการออกแบบกลยุทธ์สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างการคงอยู่ เน้นบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กและการช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์ค่อย ๆ ทำความเข้าใจบทบาทของตนอย่างเป็นลำดับ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มการคงอยู่ของครอบครัวอุปถัมภ์ได้ (Rix, 2016) และมีทิศทางสอดคล้องกับงานของ Marcellus (2010) ที่มุ่งพัฒนาโปรแกรมการคัดเลือกและเสริมสร้างการคงอยู่ โดยชี้ว่าการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการ

เลี้ยงดูเด็กควบคู่กับการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การคงอยู่ยาวนานขึ้น

อีกประเด็นสำคัญที่ปรากฏชัดในงานวิจัย คือ ความเครียด ภาระทางอารมณ์ และผลต่อการทำหน้าที่ของครอบครัวอุปถัมภ์ โดย McKeough et al. (2017) พบว่าครอบครัวอุปถัมภ์ต้องเผชิญความเครียดและความไม่พึงพอใจจากความต้องการของเด็ก รวมถึงสถานการณ์ที่เด็กมีการร้องขอเปลี่ยนครอบครัวอุปถัมภ์ ส่งผลให้ความต่อเนื่องในการทำหน้าที่ลดลง งานวิจัยดังกล่าวจึงเสนอให้มีการฝึกอบรมและแนวทางช่วยปรับพฤติกรรมเพื่อบรรเทาความเครียด ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น ในมุมมองของคุณค่าและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ งานของ Markey and Sankaran (2020) เน้นว่าความเอื้ออาทร เป็นรากฐานที่จำเป็นของครอบครัวอุปถัมภ์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายสามารถร่วมกันสร้างระบบการทำงานที่มีความเอื้ออาทรเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย พบว่าประเด็นที่ถูกเน้นมีทั้งด้านความพร้อมของครอบครัวอุปถัมภ์และข้อจำกัดเชิงระบบ โดย ธัญยา รุจิเสถียรทรัพย์ (2556) ศึกษาอุปสรรคของครอบครัวอุปถัมภ์ที่รับเด็กต่างชาติที่ต้องพลัดพรากจากครอบครัว พบว่าครอบครัวอุปถัมภ์จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของเด็กกลุ่มดังกล่าว ขณะที่ ดวงพร ทิศาดลดิถ (2548) ศึกษากระบวนการให้บริการของหน่วยงานราชการตามโครงการครอบครัวอุปถัมภ์และพบว่า ครอบครัวอุปถัมภ์ควรผ่านกระบวนการคัดเลือกและปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่เหมาะสม เช่น ไม่ให้แรงจูงใจด้านผลตอบแทนมีน้ำหนักมากกว่าความรักและเจตนาธรรมในการดูแลเด็ก อีกทั้งงานของ กมลทิพย์ พิพิฑกุล (2563) ที่ศึกษาเรื่องการปรับตัวของครอบครัวอุปถัมภ์ในจังหวัดนครนายก พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุดคือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนในครอบครัวและเครือข่าย สะท้อนว่าระบบสนับสนุนทางสังคมเป็นทรัพยากรสำคัญของครอบครัวอุปถัมภ์ในบริบทไทย ขณะเดียวกัน งานของ ภาณุพล ทองดี (2564) และ ภคพร เจียรธัญมณีกุล (2565) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการทำงานในหน่วยงานราชการด้านการจัดหาครอบครัวอุปถัมภ์ พบข้อค้นพบคล้ายกันว่ากระบวนการทำงานของภาครัฐยังมีข้อจำกัดและกฎระเบียบที่ล้าหลัง ส่งผลให้การจัดหาครอบครัวอุปถัมภ์ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

โดยสรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนร่วมกันว่า ความยั่งยืนของครอบครัวอุปถัมภ์เกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุและแรงจูงใจ กระบวนการคัดเลือกและการเตรียมความ

พร้อม ระบบสนับสนุนจากหน่วยงานและเครือข่ายสังคม ตลอดจนความสามารถในการรับมือกับความเครียดและภาระทางอารมณ์จากการดูแลเด็ก

ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมาย ครอบคลุมอุปถัมภ์ว่าเป็น ผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากมูลนิธิหรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อรับเด็กจากสถานสงเคราะห์ไปเลี้ยงดูในครอบครัวของตน เป็นการชั่วคราวหรือถาวร โดยครอบคลุมอุปถัมภ์อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือดกับเด็ก และได้รับค่าตอบแทนรายเดือนพร้อมการสนับสนุนสิ่งของที่จำเป็นต่อการดูแลเด็กจากต้นสังกัด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)

ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) เป็นแนวความคิดที่ได้รับการอ้างถึงอย่างกว้างขวางทั้งในมุมมองทางธุรกิจและมุมมองทางวิชาการ เพราะเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ร่วมกับการทำนายด้านความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to stay) หรือความตั้งใจลาออกจากงาน (Intention to leave) (Lee et al., 1992) รวมถึงเป็นตัวแปรส่งผ่านของปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หรือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizen behavior) เป็นต้น (ซูชัย สมितिไกร, 2557)

จากหนังสือชื่อ First, Break all the rules: What the world's greatest managers do differently ที่ตีพิมพ์ในปี 1999 ได้เริ่มศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับมุมมองของความผูกพันของพนักงาน (Marcus & Coffman, 1999) หลังจากนั้น Harter et al. (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Business outcomes) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอภิมาน (Meta-analysis) จากข้อมูล 7,939 ธุรกิจ ใน 36 องค์กร พบแนวทางบริหารจัดการความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจและเชื่อได้ว่าการบริหารจัดการที่ดีในเรื่องดังกล่าวจะมีส่วนช่วยเพิ่มกำไรให้องค์กร

1) ความหมายของความผูกพันของพนักงาน

การให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานช่วงเริ่มแรกมุ่งเน้นไปด้านความรู้สึกที่มีต่องาน Kahn (1990) อธิบายว่าความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ของพนักงานเป็นการที่พนักงานยึดมั่นในตนเอง (Harnessing) เข้ากับงานที่ทำ นำตัวตนของบุคคลเข้ามาในบทบาทงาน โดยทุ่มเทด้านร่างกาย ความคิด อารมณ์และจิตใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ 2) ด้านความรู้สึก หมายถึง ทศนคติของพนักงานที่มีต่อผู้นำและองค์กรเป็นไปในทางบวกหรือลบ ต่อมา Kahn (1992) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) คือความรู้สึกสนใจ

ทุ่มเท เอาใจใส่ ทำให้พนักงานหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความยึดมั่นผูกพันถือเป็นผลร่วมกันของแรงขับเคลื่อนการทำงาน และเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและผลงานขององค์กร สำหรับในมุมมองของ Maslach et al. (2001) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) เป็นสถานะแรงจูงใจทางอารมณ์เชิงบวกที่มั่นคงต่อลักษณะการทำงานและความพึงพอใจ

ในขณะที่ Schaufeli et al. (2002) ที่ให้ความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่มีต่องาน และยินดีทุ่มเทอุทิศตนในงาน (Dedication) มีความขยันที่จะทำงาน (Vigor) และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) สำหรับ Gubman (2004) ได้อธิบายถึงความหมายของความผูกพันของพนักงาน คือความเชื่อมโยงส่วนบุคคลกับองค์กรที่เข้มข้นและลึกกว่าความพึงพอใจต่อการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่าการทำความเข้าใจความผูกพันของพนักงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคล และแรงขับภายในที่ทำให้เกิดการทุ่มเทต่อบทบาทงานและองค์กร

นอกจากนี้ Saks (2006) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานโดยเริ่มนำความสัมพันธ์ขององค์กรมาใส่ในความผูกพันของพนักงาน โดยอธิบายว่าความผูกพันของพนักงานเป็นโครงสร้างที่แตกต่างประกอบด้วยความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละบุคคลทั้งต่องานและต่อองค์กร ต่อมา Macey and Schneider (2008) ได้อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานว่าเป็นคุณลักษณะ (Trait) ที่ซับซ้อนทั้งโครงสร้างสถานะและพฤติกรรม รวมถึงงานและเงื่อนไขขององค์กรที่เอื้อต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยจะขอระบุนัยของความหมายของความผูกพันของพนักงานตามงานวิจัยเพิ่มเติมจากงานวิจัยข้างต้นโดยจัดหมวดตามแนวคิดหลักของนิยาม ดังตาราง 1

ตาราง 1 การระบุความหมายของความผูกพันของพนักงานแบบจัดหมวดตามแนวคิดหลักของนิยาม

หมวดแนวคิดของ นิยาม	ผู้แต่ง (ปี)	แนวคิดด้านความผูกพัน ของพนักงาน	คำจำกัดความ
1. เชิงบทบาท/การใช้ ตัวตนในงาน	Kahn (1990)	ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement)	การที่บุคคลนำตัวตนเข้าสู่บทบาทงาน ชุม่เมทั้งกาย ความคิด และ อารมณ์ในการทำงาน
	May et al. (2004)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การอุทิศตนต่อการทำงานที่ครอบคลุมความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ในการทำงานอย่างเต็มที่
	Truss et al. (2013)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ระดับที่บุคคล “ลงทุนพลังทางอารมณ์และความคิด” ลงในงานและ ภารกิจที่ทำ
2) เชิงสภาวะจิตใจ เชิงบวก	Maslach et al. (2001)	ภาวะหมดไฟ (Burnout) / ความผูกพัน (Engagement)	สภาวะเชิงบวกด้านแรงจูงใจและอารมณ์ที่เป็นด้านตรงข้ามของภาวะ หมดไฟ
	Schaufeli et al. (2002)	ความผูกพันในงาน (Work engagement)	สภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่มีต่องาน และยินดีทุ่มเทอุทิศตนในงาน (Dedication) มีความขยันที่จะทำงาน (Vigor) และมีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน
	Jose (2012)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ภาวะที่สะท้อนความคิดเชิงบวก ความจดจ่อ กระตือรือร้น และความ เต็มใจช่วยเหลือองค์กรสำเร็จ

ตาราง 1 (ต่อ)

หมวดแนวคิดของ นิยาม	ผู้แต่ง (ปี)	แนวคิดด้านความผูกพัน ของพนักงาน	คำจำกัดความ
2) เชิงสภาวะจิตใจ เชิงบวก (ต่อ)	Soane et al. (2012)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ภาวะที่ประกอบด้วยการทำงาน (work-role focus) พลัง/การ ถูกกระตุ้น (activation) และอารมณ์เชิงบวก (positive affect)
	Albrecht et al. (2021)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	สภาวะเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน สะท้อนความเต็มใจมีส่วนร่วมเพื่อ ความสำเร็จองค์กร
	Harter et al. (2002)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน
3) เชิงทัศนคติ/ ความสัมพันธ์กับ องค์กร	Robinson et al. (2004)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร ทำให้ร่วมมือกัน ปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อองค์กร
	O'Reilly (2007)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การระบุตัวตนกับองค์กรผ่านคุณค่าเป้าหมาย/วัฒนธรรม และความ เชื่อมโยงทางอารมณ์ต่อองค์กร
	Mani (2011)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ระดับความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พร้อมมีอยู่กระตือรือร้น
	Liu (2016)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การระบุตัวตนกับองค์กร การอุทิศตน ความทุ่มเท ความมุ่งมั่น และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

หมวดแนวคิดของ นิยาม	ผู้แต่ง (ปี)	แนวคิดด้านความผูกพัน ของพนักงาน	คำจำกัดความ
4) เชิงพฤติกรรม/ ผลลัพธ์การทำงาน	Wellins and Concelman (2005)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การผสานของความมุ่งมั่น ความจงรักภักดี ผลិតภาพ และความเมเป็น เจ้าของ
	Berry and Morris (2008)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การกระทำที่สะท้อนความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงาน
	Czarnowsky (2008)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การทุ่มเททางจิตใจและอารมณ์และการมีส่วนร่วมในงานเพื่อ ความสำเร็จของตนและองค์กร
	Xiao and Duan (2014)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ความคิดริเริ่ม ความจงรักภักดี ผลิตภาพ การรับรู้ และความมุ่งมั่นที่ ผลักดันให้เราเื่องค์กร
5) เชิงแนวคิดบูรณา การหลากหลายระดับ	Saks (2006)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	การผสมผสานด้านความเคิด อารมณ์ และพฤติกรรมในการแสดง บทบาท ึ่งต่องานและต่อองค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

หมวดแนวคิดของ นิยาม	ผู้แต่ง (ปี)	แนวคิดด้านความผูกพัน ของพนักงาน	คำจำกัดความ
5) เชิงแนวคิดบูรณา การหลากหลายระดับ (ต่อ)	Macey and Schneider (2008)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	แนวคิดเชิงข้อบ่งชี้ของกรอบคุณลักษณะนิสัย สภาพทางอารมณ์ และ พฤติกรรม มีเงื่อนไขเชิงงานและองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
	Shuck and Wollard (2010)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	สภาวะด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งไปสู่ ผลลัพธ์ขององค์กร
	Shuck and Reio Jr (2014)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	ชุดของสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคลที่สัมพันธ์กับการทำงานและ นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร
	Shuck et al. (2017)	ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement)	สภาวะด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของพนักงานที่มุ่งไปสู่ ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
	Saks (2022)	ความผูกพันของพนักงาน	การรับรู้ร่วมของสมาชิกหรือคนในองค์กรที่ลงทุนพลังงาน พลัง
		(Employee engagement)	ความคิด และอารมณ์ร่วมต่อการทำาน

ที่มา: พัฒนามาจาก Saks (2006), Welch (2011) และ Sun and Bunchapattanasakda (2019)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) คือ พฤติกรรมของครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีต่อการทำงาน ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ระดับความมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้งของครอบครัวอุปถัมภ์ที่กระทำต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนร่วมงานและความรู้สึกต่องานที่ทำเพื่อองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Soane et al. (2012) ที่กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ การที่พนักงานหรือกลุ่มพนักงานในองค์กร การมุ่งเน้นบทบาทการทำงาน (A work role focus) การกระตุ้น (Activation) และผลกระทบเชิงบวก (Positive affect) ในการทำงานให้กับองค์กร ผ่านการเชื่อมโยงกับปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์การทำงาน เช่น การบริหาร การสื่อสาร การออกแบบงาน

2) ความสำคัญของความผูกพันของพนักงาน

Lee et al. (1992) ได้เสนอความสำคัญของการศึกษาความผูกพันของพนักงานไว้ดังนี้ 1) ความผูกพันของพนักงานช่วยทำนายพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การลาออกจากงานหรือการคงอยู่กับงาน หากพนักงานมีความผูกพันแล้วก็ต้องการคงอยู่และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับหัวหน้างานและนักพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากการเสริมสร้างระดับความผูกพันของพนักงานจะแสดงถึงการเสริมสร้างระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งทุกองค์กรปรารถนาที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดี 3) ความผูกพันของพนักงานช่วยให้เข้าใจกระบวนการทางจิตวิทยาในการอธิบายเป้าหมายในการใช้ชีวิตของบุคคล รวมถึงการจำแนกสิ่งที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่

จากงานวิจัยของ Bailey et al. (2017) ที่ศึกษาความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันจากการสังเคราะห์หลักฐานเชิงลึกกว่า 214 งานวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของผลงานและประสิทธิภาพองค์กร โดยประสิทธิภาพของผลงานมีหลักฐานความเชื่อมั่นสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Satata (2021) ที่พบว่าความผูกพันของพนักงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจริง

หากพิจารณาในเชิงธุรกิจจาก State of Global Workplace: 2022 Report ของ Gallup (2022a) พบว่าความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดปัญหาการขาดงาน (Reduction in absenteeism) ได้ 41% เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน (Increase productivity) ได้ 17% ลดความเสียหายและอุบัติเหตุในการทำงาน (Better employee safety) ได้ 70% สร้างสุขภาวะที่ดีให้กับพนักงาน (Healthier employees) ลดอัตราการลาออก (Lower employee turnover) ได้

59% เพิ่มภาวะผู้นำ (More effective leadership) สร้างการเติบโตให้องค์กร (Higher growth) ได้ 21% สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Better customer satisfaction) สร้างเครือข่ายการทำงาน (Better network) เสริมสร้างให้พูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Encouraging advocacy) ตลอดจนสร้างผลกำไรต่อหุ้นได้มากกว่าองค์กรประเภทเดียวกันที่มีความผูกพันต่ำกว่า นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานยังมีส่วนเสริมสร้างการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์กร (Krueger & Killham, 2006)

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ญัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2562) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเปรียบเสมือนแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

3) การวัดผลความผูกพันของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ค้นหาและสรุปแบบวัดความผูกพันของพนักงานซึ่งมีการใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบวัดความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Kincentric เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Aon Hewitt เพื่อวัดพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ด้านหลัก (Hinzmann et al., 2019) คือ

1) Say หมายถึง พนักงานจะต้องพูดถึงองค์กรในทางที่ดี เมื่อมีบุคคลที่กล่าวถึงองค์กรในทางลบ พนักงานที่มีความผูกพันจะไม่สนับสนุนหรือพูดถึงทางลบกับคนเหล่านั้น แต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นองค์กรในมุมมองที่ดี อีกทั้ง พนักงานจะชักชวนให้บุคคลมาทำงาน หรือพูดถึงองค์กรให้ลูกค้าฟังในเรื่องราวที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

2) Stay หมายถึง พนักงานยังคงมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กรไปเรื่อย ๆ ไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานกับองค์กรอื่น แม้จะถูกเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า รวมถึงปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปให้นานที่สุด

3) Strive หมายถึง พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการสร้างสิ่งที่ดี หรือผลงานที่ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

แนวคิดความผูกพันของพนักงานของ Kincentric เป็นโครงสร้างที่อ้างอิงถึงสภาวะทางจิตใจและผลลัพธ์ทางพฤติกรรมที่นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ รวม 20 ปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น องค์ประกอบความคล่องตัว (Agility) มีปัจจัยที่

เกี่ยวข้องเช่น การร่วมมือกัน (Collaboration), การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer focus), การตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น

องค์ประกอบความผูกพันในผู้นำ (Engaging leadership) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น เช่น ผู้บริหารฝ่ายจัดการ (Senior leadership), หัวหน้างาน (The manager) เป็นต้น

องค์ประกอบการมุ่งเน้นคนเก่ง (Talent focus) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น ชื่อเสียงองค์กร (Brand), การพัฒนาและการเติบโต (Career and development), การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance management), รางวัลและการยอมรับ (Rewards and recognition) เป็นต้น

องค์ประกอบเกี่ยวกับงาน (The work) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น การมอบอำนาจ (Empowerment), งานที่ทำ (Work tasks), ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Work/life balance)

องค์ประกอบพื้นฐาน (The basic) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น ความมั่นคงในงาน (Job Security), ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety), ความเสี่ยง (Risk) เป็นต้น

2. แบบวัดความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ *The Gallup Organization* ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1935 โดย Dr. George Gallup แบบวัดความผูกพันของพนักงานทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคนจาก 36 แห่ง 28 ประเทศ โดยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta analysis) เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานจากการสำรวจ ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) Gallup (2022b) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic need) ตัวอย่างคำถามเช่น a) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้าง b) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม c) ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน

2) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ตัวอย่างคำถามเช่น a) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ b) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ c) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน

3) ด้านความก้าวหน้า (Growth) ตัวอย่างคำถามเช่น a) ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีคนที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน b) เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสได้เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

3. แบบวัดความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Burke ซึ่งถือเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ศึกษาด้านความผูกพันของพนักงานและมองว่าหากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (Employee engagement & commitment) จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) (Chelnicu, 2010) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

1) องค์กร (Company) ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ค่าตอบแทน / สวัสดิการ (Compensation/benefit) สินค้าบริการ (Product & services)

2) ผู้บริหาร (Manager) ได้แก่ ความยุติธรรม (Fairness) ความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ (Support consistency) และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน (Feedback)

3) ทีมงาน (Work group) ได้แก่ การให้ผลตอบแทนกลับแก่บุคลากร (Feedback) คุณภาพของงาน (Quality of work) ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management)

4) งาน (Job) ได้แก่ ทรัพยากรหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Staff resources) ความท้าทายหรือโอกาสที่ได้จากการทำงาน (Challenge) ความเครียด (Stress) การมีส่วนร่วม (Involvement)

5) สายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) ได้แก่ การได้รับการพัฒนา (Development) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Progression)

6) ลูกค้า (Customer) ได้แก่ การให้บริการลูกค้า (Customer orientation service) การตอบสนองความต้องการลูกค้า (Meeting customer) และความสะดวกในการทำธุรกิจ

4. แบบวัดความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement Measure พัฒนาโดย Soane et al. (2012) มี 9 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ยกตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันจดจ่อในงานของฉัน ฉันมุ่งมั่นในงานของฉัน ฉันใส่ใจในงานของฉัน

2) ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) ยกตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันแบ่งปันงานที่มีคุณค่ากับเพื่อน ฉันแบ่งปันเป้าหมายในงานกับเพื่อน ฉันแบ่งปันทัศนคติงานเดียวกันกับเพื่อน

3) ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ยกตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันรู้สึกมองโลกในแง่บวกในงานฉัน ฉันรู้สึกมีพลังในงานของฉัน ฉันรู้สึกกระตือรือร้นในงานฉัน

แบบวัดความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement scale สร้างขึ้นบนพื้นฐานจากทฤษฎีของ Kahn (1990) มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน (Task performance) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizen behavior) และอัตราการลาออก (Turnover intentions) สามารถใช้สอบถามทางวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resources development) ที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันของพนักงาน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ ครอบครัวยุติธรรมที่มีทัศนคติความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ทำให้พนักงานเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นควรใช้แบบวัด ISA Engagement scale ของ Soane et al. (2012) เพื่อวัดความผูกพันของพนักงานในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement scale วางกรอบแนวคิดความผูกพันเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นในบทบาทการทำงาน โดยพัฒนาโมเดลที่มีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมุ่งเน้นบทบาทงาน (Work-role focus) การถูกกระตุ้น/พลังในการทำงาน (Activation) และ อารมณ์เชิงบวก (Positive affect) และดำเนินการสร้างมาตรวัดแบบ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ด้านสังคม (Social engagement) และด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement)

โดยผู้พัฒนาเครื่องมือให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งสามไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทครอบครัวอุปถัมภ์ที่ต้องอาศัยการจذبและการคิดแก้ปัญหาในการดูแลเด็ก ต้องพึ่งพาความเชื่อมโยงและการทำงานร่วมกับเครือข่าย/หน่วยงาน และต้องมีพลังอารมณ์ความรู้สึกในการทำงานดูแลเด็กที่มีความเปราะบาง เหมาะต่อการเก็บข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ และรองรับการประเมินผลระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง Soane et al. (2012) รายงานหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความผูกพันกับผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจ

ลาออก ซึ่งเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาที่งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญด้านความต่อเนื่องในการทำหน้าที่และคุณภาพการปฏิบัติงานของครอบครัวอุปถัมภ์

ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อยืนยันความเหมาะสมของเครื่องมือในบริบทประเทศไทย ผู้วิจัยอ้างอิงผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของ Phuangthuean et al. (2018) ซึ่งทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement scale กับกลุ่มตัวอย่างไทย และพบว่าเครื่องมือมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ โดยรายงานค่าความเที่ยงภายใน (Cronbach's alpha) ของแต่ละมิติอยู่ในระดับดี (Social = .897, Intellectual = .817, Affective = .896) รวมถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ที่ให้ค่าความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (เช่น GFI = .960, RMSEA = .014, CFI = .992) และยังมีหลักฐานความตรงเชิงบรรจบและความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่า AVE ของทั้งสามองค์ประกอบมากกว่า .50 และค่า Construct Reliability (CR) มากกว่า .70 (Intellectual: AVE = .604, CR = .963; Social: AVE = .746, CR = .977; Affective: AVE = .747, CR = .977) สะท้อนว่า ISA Engagement scale มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมต่อการใช้วัดความผูกพันในบริบทประเทศไทย ดังนั้น เมื่อพิจารณาร่วมกันทั้งความสอดคล้องเชิงแนวคิดของ ISA Engagement scale กับลักษณะงานครอบครัวอุปถัมภ์ ที่ผ่านการตรวจสอบในบริบทไทยแล้ว จึงสนับสนุนว่า ISA Engagement scale เหมาะสมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือวัดความผูกพันของพนักงานในงานวิจัยนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital)

1) แนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

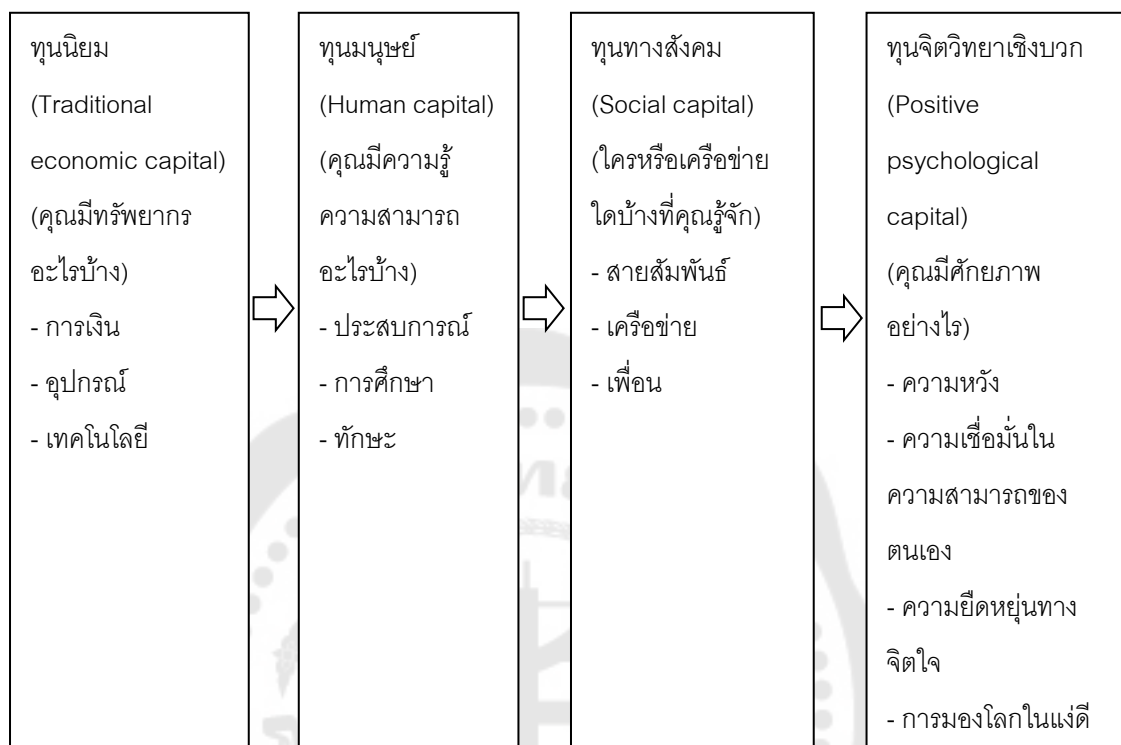
ในสมัยสงครามโลกครั้งที่สอง จิตวิทยาเป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่มีความสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาทางจิต โดยมุ่งเน้นที่ตัวปัญหา การหาวิธีแก้ปัญห การหาวิธีป้องกัน หรือการรักษาปัญหาทางจิตเป็นสำคัญ แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะไม่ใช่การช่วยหรือแก้ในต้นตอของปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล จึงได้มีการพัฒนาแนวคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางเลือกใหม่ที่เน้นให้มนุษย์มีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีความสุข จากพื้นฐานที่มาจากการพัฒนาตนเอง โดยการเป็นมนุษย์ที่มีมุมมองต่อชีวิตและการดำรงชีวิตในเชิงบวก อีกทั้งยังเป็นแขนงที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์เข้ามาพิสูจน์ เข้ามาช่วยในการเพิ่มหลักฐานข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย ที่มีตัวเลข สถิติ ที่สามารถนำมาใช้อ้างอิงได้ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานของความสุขจากการพัฒนาตนเอง การเป็นคนที่มีมุมมองต่อชีวิตและโลกใน

เซิงบวก (Seligman, 1998) ศาสตราจารย์ Martin Seligman เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่เสนอความคิดจิตวิทยาเซิงบวก (Positive psychology) เขามองว่าจิตวิทยาเซิงบวกเป็นศาสตร์ที่ค้นหาจุดแข็ง (Strengths) คุณธรรม (Virtues) สภาวะลื่นไหล (Flow) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) เพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเซิงบวก

หลังจากนั้น Luthans, Avolio, et al. (2007) ผู้ซึ่งเป็นนักการจัดการและนักพฤติกรรมองค์กรคนสำคัญ ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเซิงบวกมาใช้เป็นแนวทางในการปรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น และทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร เป็นสาขาวิชาหนึ่งที่พยายามศึกษาค้นหาผลกระทบที่เกิดขึ้น จากบุคคล กลุ่มบุคคล และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กรทั้งนี้เพื่อนำความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการทำงานในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ความรู้สึก นึกคิด การรับรู้ความสามารถของตนและเป้าหมายที่บุคคลที่ต่อองค์กรจะเห็นว่าพฤติกรรมภายในองค์กรเป็นการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของปัจเจกบุคคลและโครงสร้างขององค์กรที่มีผลพฤติกรรมภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายในการประยุกต์ความรู้ดังกล่าว เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร และเพื่อช่วยให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และวิทยาศาสตร์ในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร

นักวิชาการด้านองค์กรจึงพยายามศึกษาปัจจัยเหตุทั้งบวกและลบของบุคคลที่มีผลกระทบต่อองค์กร เดิมการแข่งขันในทางธุรกิจมักมุ่งแข่งขันกันในด้านสถานะทางการเงิน หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าองค์กรของตน มีอุปกรณ์ที่ดีและมีนวัตกรรมใหม่ๆ เรียกว่า ทุนด้านเศรษฐกิจ (Economic capital) หรือเป็นการตอบคำถามว่าองค์กรของคุณมีทรัพยากรอะไรบ้าง จากนั้นมีการขยายแนวคิดออกไปสู่ความสนใจทางด้านทุนมนุษย์ โดยสนใจว่าบุคคลหรือพนักงานมีการศึกษาระดับไหน มีประสบการณ์ทำงานอย่างไร มีทักษะความรู้ขนาดไหน และมีแนวคิดความเชื่ออย่างไร หรือเป็นการตอบคำถามว่า คุณมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง รวมไปถึงการให้ความสนใจ ทุนด้านสังคม (Social capital) คือ เป็นการตั้งคำถามว่าใครหรือเครือข่ายใดบ้างที่คุณรู้จัก เช่น การมีสายสัมพันธ์ มีเพื่อน มีเครือข่ายติดต่อกับองค์กรอื่น เป็นต้น และสุดท้ายเป็นความสนใจทุนจิตวิทยาเซิงบวก (Positive psychological capital) ที่กำลังได้รับความสนใจอย่างมากในองค์กรในขณะนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาว่าคุณมีศักยภาพอย่างไร แนวคิดสุดท้ายนี้ได้รับความสนใจและถูกนำมาศึกษาถึงการเกิดผลกระทบหรือ ผลลัพธ์ทางบวกของพฤติกรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Luthans et al., 2004) ดังภาพประกอบที่ 1

ภาพประกอบ 1 การขยายตัวของการลงทุนเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน



ที่มา :Luthans et al. (2004) Positive Psychological Capital: Beyond and Social Capital Business Horizons. P.46

Luthans and Youssef (2004) แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 แนวทางคือ 1) แนวทางการศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กรเชิงบวก (Positive organization scholarship: POS) ที่มุ่งเน้นไปการทำความเข้าใจและส่งเสริมด้านบวกขององค์กร สมาชิก และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น ความเฟื่องฟูและความอยู่ดีกินดี (Flourish and well-being) ความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) และภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive leaderships) เป็นต้น (Cameron et al., 2003; Dutton et al., 2008) 2) แนวทางการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive organization behavior: POB) ที่มุ่งเน้นจุดแข็งและศักยภาพของตัวบุคคลที่สามารถวัด พัฒนา และจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Avey et al., 2008) มีกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งทางด้านจิตใจของบุคคล รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในชีวิต โดยการสร้างประสบการณ์ของตนเองในเชิงบวก ตลอดจนคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคล (พัชรารภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2556) เช่น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality) ความสุข (Happiness) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นต้น

ในการศึกษาตามแนวทางที่ 2 นี้ Luthans (2002) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก โดยมีเงื่อนไขว่า 1) ต้องมีทฤษฎีและงานวิจัยรับรอง 2) สามารถวัดและประเมินได้ 3) สามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ (The state-like criteria of POB) ซึ่งแตกต่างจากคุณลักษณะนิสัย (Trait-like) 4) ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรได้ โดยเขาได้นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวก หรือ PsyCap ว่าเป็น สภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาของบุคคล และแสดงลักษณะโดย 1) มีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จในภาระงาน 2) การอนุมานสาเหตุในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต 3) ความอดสาหัสต่อเป้าหมายและการปรับแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ 4) เมื่อเผชิญหน้ากับความยากลำบากก็จะมีกำลังใจและไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Luthans, Avolio, et al., 2007)

2) นิยามของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ในต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital: PsyCap) ไปในทิศทางเดียวกัน โดย Seligman and Csikszentmihalyi (2000) ได้กล่าวว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาและค้นหาจุดแข็งของมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์ ที่เน้นการพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) ความลื่นไหลในการดำเนินกิจกรรม (Flow) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) ความสุข (Happiness) และการหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านบวกเหล่านี้ เพื่อเติมเต็มชีวิตมนุษย์ให้มีคุณค่าและสมบูรณ์

สำหรับ Luthans, Avolio, et al. (2007) ได้ให้คำนิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ และได้กำหนดโครงสร้างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) คือ มีความพากเพียรพยายามไปถึงเป้าหมายและมีทางเลือกของทางออกไปสู่เป้าหมาย 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือ มีความมั่นใจให้ได้มาซึ่งความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) คือ เมื่อเจอปัญหาและสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ยังสามารถยืนหยัด และฟื้นกลับมาเพื่อแก้ไขปัญหานั้น และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ สร้างความคิดทางบวกหรือการมองโลกในแง่ดีต่อการได้มาซึ่งความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังมีนิยามที่หมายถึงความสามารถหรือการแสดงออกของบุคคลในแง่ดี ช่วยให้

เกิดการพัฒนารูปแบบบุคคล ความสำเร็จและผลงานในองค์กร (Avey et al., 2010; Liu et al., 2015; Peterson et al., 2011; Snyder et al., 2021)

สำหรับในประเทศไทย ชาตวิวัฒน์ วังวล (2566) อธิบายทุนจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น สภาวะทางด้านจิตใจเชิงบวกที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ การสร้าง การมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต การมีความมานะอดทนเพื่อให้ ไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และเมื่อเจอปัญหาและ อุปสรรค สามารถยืนหยัดและฟื้นคืนกลับมาเพื่อความสำเร็จ ในขณะที่ จารุวรรณ ยอดระสัง (2563) อธิบายว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก คือ สภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล เป็นคุณลักษณะ ที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะที่ดีซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเชิงบวก

ในงานวิจัยนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก จึงหมายถึง สภาวะจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาของ ครอบคลุมอุปถัมภ์ ซึ่งแสดงลักษณะโดย 1) ความอดทนต่อเป้าหมายและการปรับแนวทางที่มุ่งสู่ เป้าหมายความสำเร็จ 2) มีความเชื่อมั่นในการทำงาน การดูแลเด็กและใช้ความพยายามที่จำเป็น ต่อความสำเร็จในการงาน 3) เมื่อเผชิญหน้ากับความยากลำบากก็จะไม่ลดละและกลับสู่สภาพ เดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม 4) ความสัมพันธ์ของสภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกกับความสำเร็จด้านการ ทำงานในปัจจุบันหรืออนาคต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความหวัง (Hope) หมายถึง ความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดที่จะมุ่ง ความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง เป็นสภาวะที่สะท้อนความพยายามในการทำงานของ ครอบคลุมอุปถัมภ์ ประกอบด้วย a) เป้าหมาย (Goal) b) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) c) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking)

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่น ของครอบคลุมอุปถัมภ์ต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถ และมีศักยภาพต่อการจัดการ การแสดง พฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ ต้องการได้ ประกอบด้วย a) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) b) การ ใช้ตัวแบบ (Modeling) c) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) d) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal)

3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของ ครอบคลุมอุปถัมภ์ เพื่อเข้าสู่สภาพปกติเมื่อเจอกับปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากต่าง ๆ

ประกอบด้วย a) วิธีการเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) b) วิธีการลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies)

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ลักษณะวิธีคิดของครอบครัวอุปถัมภ์ที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี เรื่องราวที่เป็นประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับจิตใจ ร่างกาย และสังคมของตนเอง และครอบครัวอุปถัมภ์เชื่อว่าสิ่งที่ดีนั้นเกิดกับตนเองจะเพิ่มขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย a) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) b) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) c) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization)

3) องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans, Avolio, et al. (2007) แบ่งองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือเรียกว่า H.E.R.O. โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหวัง (Hope)

มีการศึกษาเรื่องความหวัง (Hope) ตั้งแต่ปี 1960 โดย Herth (1990) ที่ระบุนักยุทธศาสตร์ใช้สร้างความหวังในตัวอย่างของผู้ป่วยระยะสุดท้าย 30 คน หลังจากนั้นมีการวิจัยออกมาหลากหลายแนวทาง แต่แนวคิดที่ได้รับการยอมรับ อ้างอิงและต่อยอดคือทฤษฎีความหวังของ Snyder ที่กล่าวว่า ความหวังเป็นสถานะการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ได้รับจากผลของความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก (Snyder, 2002) คือ

1) เป้าหมาย (Goal) ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป้าหมายจะต้องมีคุณค่าเพียงพอสำหรับบุคคลและมีโอกาสสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

2) วิธีทาง (Pathway) คือความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าจะสามารถคิดหาแนวทางให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีความหวังสูง จะมีหนทางที่หลากหลาย เพื่อพิชิตเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) พลังขับเคลื่อน (Agency) หรือพลังแห่งความตั้งใจ (Will-power) (Avey et al., 2006) คือการรับรู้ความสามารถที่จะใช้วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เมื่อบุคคลเผชิญกับความท้าทาย ก็จะพูดกับตนเองในเชิงบวก เช่น ฉันสามารถทำได้ ฉันจะไม่หยุดนิ่ง โดย Snyder (2002) กล่าวว่าความหวังที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่องจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางด้านวิชาการ กีฬา สุขภาพกาย สุขภาพใจและจิตบำบัดที่ดีขึ้นด้วย

ต่อมา Colla et al. (2022) ได้อธิบาย A New Hope “ความหวังใหม่” สำหรับจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการปรับแนวคิดระบบแบบไดนามิกของทฤษฎีความหวัง โดยขยายความคิดของ Snyder เพื่อรวมปัจจัยเพิ่มเติมออกเป็น 3 ข้อคือ

1) ปัจจัยระหว่างบุคคล หรือ Interpersonal factor (WePower) หรือปัจจัยภายนอกระหว่างบุคคลจะช่วยให้เชื่อมโยงถึงความหวังและเป็นตัวแทนของความสามารถของบุคคลที่จะเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ในสังคมของเขาได้

2) ปัจจัยภายในบุคคล หรือ Intrapersonal factor (WhyPower) คือ การผสมผสาน “คุณค่าที่เพียงพอ (Sufficient value)” ในเป้าหมายของแต่ละคนให้เป็นแบบอย่างแห่งความหวัง เพื่อสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเกี่ยวกับกลไกการเกิดขึ้นของความหวัง

3) แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ หรือ Motivation to succeed (WillPower) คือพลังความรู้สึของแต่ละบุคคลในการแสวงหาเป้าหมายหรือมุ่งสู่เป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จ

4) การวางแผนเพื่อจุดหมายที่ต้องการ หรือ Planning to meet goals (WayPower) คือความสามารถในการพัฒนาเส้นทางที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อไปสู่เป้าหมายของบุคคลทำให้เขาสามารถระบุอุปสรรคและกลยุทธ์ เพื่อเอาชนะให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สำหรับ Luthans, Avolio, et al. (2007) ได้สรุปความหมายของความหวัง คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดที่จะมุ่งความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง เป็นสถานะที่สะท้อนความพยายามของบุคคล

ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ ความหวัง (Hope) คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดที่จะมุ่งความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง เป็นสถานะที่สะท้อนความพยายามในการทำงานของครอบครัวอุปถัมภ์ ประกอบด้วย a) เป้าหมาย (Goal) คือ สิ่งที่ครอบครัวอุปถัมภ์ องค์กรไม่แสวงหากำไร ตั้งไว้เพื่อให้มีการแสวงหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวตามบริบทและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน b) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) คือ ความเชื่อของครอบครัวอุปถัมภ์ที่เชื่อว่าจะสามารถคิดหาแนวทางให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ c) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) คือ การรับรู้ความสามารถของครอบครัวอุปถัมภ์ที่จะใช้วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งทางความคิด คำพูดและการลงมือทำ ทั้งนี้ องค์กรประกอบความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) และความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) มีลักษณะที่ส่งผลซึ่งกันและกัน (The union of pathways and agentic thinking) กล่าวคือ ความคิดที่จะมีความหวังต้องอาศัยทั้งความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมายและความคิดที่ตั้งใจจะทำครอบครัวอุปถัมภ์ที่มี

ความหวังเต็มเปี่ยมจะมีเส้นทางชัดเจนและมีความคิดที่สิ้นไหล รวดเร็วที่จะทำให้เป้าหมายเกิดความสำเร็จ

2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นความสามารถของตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมให้สำเร็จ โดยอาศัยการประเมินข้อมูล ได้แก่ การกระทำที่บรรลุผลสำเร็จของตนเอง ประสบการณ์ของผู้อื่น การชักจูงด้วยคำพูด และภาวะอารมณ์ บุคคลจะประเมินสมรรถนะของตนเอง ก็ต่อเมื่อเผชิญกับความยุ่งยาก (โคตรดา สุรเทวมิตร, 2561) มีพื้นฐานแนวคิดของ Bandura et al. (1999) ที่เชื่อว่าบุคคลจะสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกกระทำ โดยรับรู้ว่าจะต้องใช้ความพยายามของตนเองมากเท่าไร เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย โดยที่ความเชื่อในความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรม 2 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งหมายถึงความมั่นใจของบุคคลที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ และ 2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectation) ซึ่งหมายถึงการคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำลงไปแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังได้ เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ลักษณะ (Luthans, Avolio, et al., 2007) ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่เฉพาะเจาะจง อธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลมีความมั่นใจด้านใดด้านหนึ่งแล้ว ไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องมีความมั่นใจในด้านอื่น ๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่สามารถถ่ายทอดไปสู่คนอื่น ๆ ได้

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เนื่องจากบุคคลมีประสบการณ์ที่เคยทำมาก่อน จะมั่นใจในงานที่ทำ อย่างไรก็ตาม หากบุคคลไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็จะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ บุคคลที่มีความคิดเชิงบวกจะสามารถขยายประสบการณ์ของตนเองไปสู่ประสบการณ์ด้านอื่นได้ด้วย

3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถเพิ่มขึ้นได้ เมื่อบุคคลเข้าใจว่าทักษะที่มีอยู่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความมั่นใจมากขึ้น

4) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นได้ผ่านกระบวนการประเมินตนเองกับผู้อื่น (Self-evaluation) เมื่อบุคคลเห็นตัวอย่างของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จก็จะโน้มน้าวตนเองให้เชื่อว่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน

5) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ เช่น การแสวงหาความรู้ใหม่ หรือปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ปัญหาเศรษฐกิจถดถอย ปัญหาเงินเฟ้อ

ดังนั้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ผู้วิจัยจึงให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นของครอบครัวยุติธรรมต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถ และศักยภาพต่อการจัดการ แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ประกอบด้วย a) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) คือประสบการณ์ที่จะเพิ่มความสามารถตนเองของครอบครัวยุติธรรม b) การใช้ตัวแบบ (Modeling) คือการสังเกตผลสำเร็จของคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถในงานหรือกิจกรรมเดียวกัน ถ้าครอบครัวยุติธรรมสังเกตว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคล้ายกับตนเอง เช่น การเลี้ยงดูเด็ก การพัฒนาเด็กให้เติบโตทั้งทางด้านอารมณ์ ร่างกายและจิตใจ พวกเขา ก็จะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน c) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) คือการรับข้อมูลเชิงบวกจากผู้อื่นของครอบครัวยุติธรรม ที่จะช่วยให้พวกเขาเห็นจุดแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ d) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) เป็นสิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของครอบครัวยุติธรรม

3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) เป็นกระบวนการใช้ความสามารถทางจิตใจ เพื่อปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับฟื้นคืนสภาวะปกติหลังจากที่จิตใจเกิดความทุกข์ใจ อันเกิดจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค (พัช พชรเสฐียร, 2563) Luthans, Avolio, et al. (2007) ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจว่าเป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความล้มเหลว ความขัดแย้ง และสามารถฟื้นคืนสภาพสู่สภาวะปกติได้ เป็นองค์ประกอบที่บุคคลใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) สามารถอธิบายถึง 2 ลักษณะ คือ

- 1) ความสามารถที่จะต้านทานจากความเสียหายหรืออุปสรรค และ
 - 2) ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วจากความเสียหายนั้น
- (Harms et al., 2018) ดังนั้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจจึงหมายถึง ความสามารถในการต้านทานหรือปรับตัว เพื่อฟื้นคืนสู่สภาพปกติเมื่อเจอกับปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากต่าง ๆ

สำหรับ Grotberg (1995) เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) คือ ปัจจัยพื้นฐานที่มีจากการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่ง

ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ 2) สิ่งที่ฉันเป็น (I am) คือ ปัจจัยภายใน เป็นความเข้มแข็งภายในจิตใจของบุคคลและแสดงออกมาภายนอก เช่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเห็นคุณค่าผู้อื่น และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น 3) สิ่งที่ฉันสามารถทำได้ (I can) คือ ปัจจัยที่เป็นทักษะในสังคม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้เพื่อทำให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ทักษะการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การจัดการกับความรู้สึก เป็นต้น

ขณะที่ Masten and Reed (2002b) เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านต้นทุน (Resiliency asset) คือคุณลักษณะหรือสถานการณ์ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถปรับตัว ได้แก่ การแสดงออกทางอารมณ์ ความสามารถทางปัญญา การรับรู้ตนเองในเชิงบวก

2) ปัจจัยด้านความเสี่ยง (Resiliency risk factor) หรือ คุณลักษณะหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดประสบการณ์อันตราย และก่อให้เกิดความสับสน เช่น ความเครียด การเจ็บป่วย ภาวะความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความคิดและอารมณ์ มีผลยับยั้งความสามารถในการปรับตัวของบุคคล

3) การเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ (The role of values in resiliency) คือ การเห็นคุณค่าและมีความเชื่อที่ดีในสิ่งที่ทำอยู่ การเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำนี้จะส่งผลต่อความคิด อารมณ์และการกระทำของบุคคลทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนา ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคคลในการเผชิญกับอุปสรรค

ดังนั้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ผู้วิจัยจึงให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวของครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเข้าสู่สภาพปกติเมื่อเจอกับปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากต่าง ๆ ประกอบด้วย a) วิธีการเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) คือ การส่งเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีความสามารถด้านการปรับตัวด้วยการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ทางด้านการดูแลเด็ก การมอบของอุปโภคบริโภคที่เอื้อประโยชน์ต่อการดูแลเด็กและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้านเครือข่ายกับองค์กรไม่แสวงหากำไร นักสังคมสงเคราะห์ หรือเครือข่ายทางสังคมอื่น ๆ เป็นต้น b) วิธีการลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies) คือ การลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดประสบการณ์ที่ไม่ดี เช่น การจัดการความเครียด การทานอาหารที่มีโภชนาการและการออกกำลังกายเพื่อลดความเจ็บป่วย การลดภาระงานด้านเอกสารที่เบียดเบียนเวลาการดูแลเด็ก การศึกษาหาความรู้กรณีเลี้ยงเด็กที่มีโรคแทรกซ้อน หรือสมาธิสั้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของครอบครัวอุปถัมภ์

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือการคาดหวังให้สิ่ง ๆ เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล ๆ หนึ่ง เกี่ยวข้องกับระดับความผาสุกทางใจในระดับที่สูงขึ้น สุขภาพร่างกายดีขึ้น และคุณภาพความสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มขึ้น บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถรับมือกับความทุกข์ยาก และเมื่อมีปัญหาจะสามารถมุ่งมั่นแก้ไขปัญห และยอมรับปัญหาหากไม่สามารถแก้ไขได้ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีความคาดหวังว่าจะมีสิ่งไม่ดีเกิดขึ้นกับตนเอง (Brissette et al., 2002; Mens et al., 2020) ในช่วงเวลาที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะแสดงความขอบคุณและชื่นชมบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงใช้ประโยชน์จากความสำเร็จนั้น พัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย หากเป็นช่วงระยะเวลาที่ลำบาก บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะหาทางออกจากความจมปลัก มองหาความจริง เรียนรู้จากความผิดพลาด (Luthans, Avolio, et al., 2007)

Seligman (1998) ให้มุมมองการมองโลกในแง่ดีว่ามีรูปแบบในการอธิบาย (Explanatory style) โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะมีรูปแบบในการอธิบายต่อสถานการณ์ที่ไม่ดีว่า เกิดจากปัจจัยภายนอก (External) ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว (Temporary) และเกิดขึ้นเฉพาะในเหตุการณ์นั้น ๆ (Specific) และหากเป็นสถานการณ์ที่ดีจะอธิบายว่า เกิดจากปัจจัยภายใน (Internal) ที่เกิดขึ้นถาวร (Permanence) และเหตุการณ์ดังกล่าวจะทำให้เหตุการณ์อื่น ๆ ดีขึ้นไปด้วย (Universal)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ว่า หมายถึง ลักษณะวิธีคิดของครอบครัวยุคใหม่ที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี เรื่องราวที่เป็นประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับจิตใจ ร่างกาย และสังคมของตนเอง และพนักงานเชื่อว่าสิ่งที่ดีนั้นเกิดกับตนเองจะเพิ่มขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย a) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) ที่มองประเด็นด้านเวลาว่าครอบครัวยุคใหม่ที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งดี ๆ นั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป ส่วนสิ่งที่เลวร้ายจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น b) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่ต่างกัน ครอบครัวยุคใหม่ที่มองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าร้าย ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น ส่วนสิ่ง ๆ ดี จะเกิดขึ้นกับทุกเรื่องในทุกสิ่ง c) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization) เป็นการอธิบายว่าสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมาจากตนเองหรือปัจจัยภายนอก ครอบครัวยุคใหม่ที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีนั้นเป็นเพราะตนเองทำให้เกิดขึ้นมา

4) การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans, Avolio, et al. (2007) ได้พัฒนาแบบวัด Psychological capital questionnaire: PCQ ในปี 2007 ซึ่งเป็นแบบวัดที่ได้มาจากแนวคิดในแต่ละองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง ของ Snyder และคณะ (1996) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของ Parker ปี 1998 การมองโลกในแง่ดี ของ Scheier และ Carver ปี 1985 และความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Wagnild และ Young ปี 1993 มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยมากที่สุด (6 คะแนน) ในแต่ละองค์ประกอบมีจำนวนข้อคำถาม 6 คำถาม รวมจำนวน 24 ข้อคำถาม ยกตัวอย่างเช่น ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขอยู่หลากหลายแนวทาง (ความหวัง) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองสามารถรับมือกับปัญหาหลาย ๆ ด้านได้ (ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง) ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับความเครียดในการดำเนินชีวิตได้ดี (ความยืดหยุ่นทางจิตใจ) และ ข้าพเจ้ามีมุมมองที่ดีในการใช้ชีวิตเสมอ (การมองโลกในแง่ดี)

ต่อมานักวิจัยในประเทศบราซิลและสเปน มีการปรับ PCQ จาก 24 คำถามเหลือ 12 คำถาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 3 ข้อ ตามบริบทของวัฒนธรรมในประเทศที่แตกต่างกัน (Kamei et al., 2018; Martínez et al., 2021) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยออกมาให้ความเห็นว่าไม่ควรปรับ PCQ ให้เหลือเพียง 12 ข้อ แม้ว่า องค์ประกอบความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวังและการมองโลกในแง่ดีจะมีนัยที่จะอธิบายได้ แต่ยังไม่ไปในทิศทางเดียวกันและองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจยังอธิบายไม่ได้ (Tomás et al., 2022)

สำหรับในประเทศไทย Phattharayuttawat et al. (2018) ได้จัดทำแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai psychological capital inventory) จำนวน 53 ข้อ จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) จำนวน 15 ข้อ 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จำนวน 17 ข้อ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) จำนวน 12 ข้อ และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวมอยู่ในระดับสูง ($\alpha = 0.98$)

โดยงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai psychological capital inventory) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 1-5 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยครอบคลุมอุปถัมภ์ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่าครอบคลุมอุปถัมภ์ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI))

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI)) เป็นแนวคิดของ Luthans and Youssef-Morgan (2017) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือเรียกดัวย่อว่า H.E.R.O และหลักการของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือการให้ความสำคัญและพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่มาจากความคิดเชิงบวกและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและมีความหวังในการทำงานให้สำเร็จ โดยเป้าหมายหลักของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การลดความเครียด การบรรเทาภาวะซึมเศร้า และการเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตองค์กรและชีวิตส่วนตัวของบุคคล โดยมีโมเดลตามตาราง 2

ตาราง 2 โมเดลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PCI Model)

มุ่งเน้นที่ กระบวนการพัฒนา HERO	ตัวอย่างของเครื่องมือการ พัฒนา	ผลลัพธ์ ใกล้เคียง	ตัวอย่างที่ยั่งยืน	ผลลัพธ์ปลายทางที่ ต้องการ
ความหวัง - การออกแบบแนวทางและเป้าหมาย - การดำเนินการตามสถานการณ์และการวางแผนที่เป็นอุปสรรค การรับรู้ความสามารถ - ประสบความสำเร็จและเป็นต้นแบบของผู้อื่น - การโน้มน้าวใจ การตอบรับเชิงบวกและการปลุกเร้า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ - การระบุและการเสริมสร้าง/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง - ส่งผลกระทบต่อกระบวนการที่มีอิทธิพลอย่างไร การมองโลกในแง่ดี - ดีความ ระบุเหตุการณ์เชิงบวก - แก้วครึ่งใบ - การพัฒนาความคาดหวังเชิงบวก	- การตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART - แบบฝึกหัดการตั้งเป้าหมายได้แก่เป้าหมาย หัวข้ออุปสรรค เส้นทางรอบอุปสรรค - การทำสิ่งเชิงบวก 3 สิ่งหรือ 3 การกระทำต่อวัน โดยใช้สายรัดข้อมือเพื่อเตือนความจำ - การจดไดอารี่ 3 สิ่งที่ดีขอขอบคุณ - ใช้การเสริมแรงทางบวกที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การเคารพในความคิด การชื่นชม การบอกรักกลับเชิงบวก - การเขียนจดหมายขอบคุณ จาก การเขียนด้วยลายมือ มากกว่าแค่ข้อความขอบคุณ กับคุณครู เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน - สร้างสุขภาวะอย่างสมดุล โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ออกกำลังกาย ผีกลสติ เล่นโยคะ กินให้ได้สัดส่วน	ความหวัง การรับรู้ ความสามารถ/ ความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ทางจิตใจ การมองโลกในแง่ดีตามความเป็นจริง การพัฒนา เพิ่มเติมและ การเติมเต็มทางจิตวิทยาโดยใช้ HERO	- การโค้ชตามช่วงเวลาแบบตัวต่อตัวหรือออนไลน์ - การใช้ Application เช่น การใช้ตารางเวลา ช่วยเตือน การใช้ Happify - การดูวิดีโอ เสริมสร้างแรงบันดาลใจตามช่วงเวลา เช่น TED talks กีฬา เพลง - การใช้เกมจากมือถือ เช่น Super better - การใช้ Gamification สำหรับสร้างความผูกพันทาง PsyCap เช่น การติดตามความสำเร็จ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ การแข่งขัน	ผลที่สูงขึ้น ความพึงพอใจ ความสุข ความมุ่งมั่น สุขภาวะที่ดี ความผูกพัน สติ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความแข็งแกร่ง การแยกแยะ การเป็นพลเมือง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในสุขภาพ การเรียกร้อง การแก้ไข ปัญหา ความปลอดภัย ผลที่ลดลง คือ ความเครียด ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า ภาวะหมดไฟ การใช้สารเสพติด ผลกระทบเชิงลบ การถูกละเมิด การลาออก ความเบี่ยงเบน ความขัดแย้งในครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับงาน ความอ่อน

ที่มา: Luthans and Youssef-Morgan (2017)

1) แนวทางการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

การนำเสนอโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำได้ในรูปแบบการฝึกอบรมที่มีการสนับสนุนทั้งในรูปแบบการสอนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถให้คำแนะนำและบทความที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารจัดการองค์กรยังสามารถนำเสนอโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแนวทางพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับจาก HERO คือ ความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจและการมองโลกในแง่ดี มีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาความหวัง (Hope) Snyder (2002) ได้เขียนบทความทฤษฎีความหวัง: สายรุ้งในจิตใจ (Rainbows in the mind) อธิบายว่า ความหวัง คือสถานะของแรงจูงใจเชิงบวกที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกที่ได้จากการตอบรับของความสำเร็จ (An interactively derived sense of successful) มี 3 องค์ประกอบที่สามารถพัฒนาความหวังได้ ได้แก่

1) เป้าหมาย (Goals) ประกอบด้วยเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ในแต่ละเป้าหมายต่างมีผลต่อลำดับการตัดสินใจ เป้าหมายที่ดีควรเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่า และสร้างความท้าทายให้บุคคลเกิดแรงจูงใจลงมือทำเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

2) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบเป้าหมาย (Goal design) และการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathway generation) ดังนั้น เป้าหมายจะนำทางการกระทำของบุคคล โดยเป้าหมายจะเป็นสิ่งใดก็ได้ตามความปรารถนาของบุคคล อาจเป็นสิ่งที่สำคัญหรือมีคุณค่าเพียงพอต่อการใช้การคิดอย่างสำนึกและบรรลุได้ และต้องมีความไม่แน่นอนบางประการด้วย

3) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) เกี่ยวข้องกับการเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมาย (Overcoming obstacles) ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำเป็น การรับรู้ความสามารถที่จะใช้วิธีเพื่อการบรรลุเป้าหมาย มีความสำคัญต่อความคิด และจะสำคัญเมื่อบุคคลเผชิญกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย ความคิดนี้จะสะท้อนในลักษณะของการพูดกับตัวเองในเชิงบวกของบุคคลที่มีความคาดหวังระดับสูง เช่น ฉันสามารถทำได้ ฉันจะไม่หยุด

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ 2 และ 3 มีลักษณะส่งผลซึ่งกันและกัน (The union of pathways and agentic thinking) กล่าวคือ ความคิดที่จะมีความหวังต้องอาศัยทั้งความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมายและความคิดที่ตั้งใจจะทำ บุคคลที่มีความหวังเต็มเปี่ยมจะมีเส้นทาง

ชัดเจนและมีความคิดที่ลึ้นไหว รวดเร็วที่จะทำให้เป้าหมายเกิดความสำเร็จ ในทางกลับกัน บุคคลที่ลึ้นไหวจะมีความคิดที่หยุดนิ่งและเชื่องช้า

การพัฒนาความหวัง สามารถดำเนินการผ่านการผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร และนำมาใช้เป็นปัจจัยทั่วไปด้านจิตบำบัดได้ (Luthans & Jensen, 2002; Snyder et al., 2000) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องระบุเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องนำมาใช้ตลอดการพัฒนา มีการสร้างจุดสิ้นสุดเพื่อวัดความสำเร็จ มีการออกแบบคิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยมุ่งไปสู่กระบวนการบรรลุเป้าหมาย มากกว่าจะหลีกเลี่ยงเป้าหมาย และการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายย่อย เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากสิ่งเล็กน้อยก่อน นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยยังได้รับการกระตุ้นเพื่อสร้างวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ตั้งกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของกันและกัน และพิจารณาแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ให้บรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้งผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับคำชี้แนะเพื่อพิจารณาถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น อะไรที่ทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยไม่ไปถึงเป้าหมาย การเลือกวิธีการหรือหนทางเพื่อหลีกเลี่ยงจากการถูกขัดขวางจากอุปสรรคนั้น

2. การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

เป็นความเชื่อในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดำเนินการหรือทำงานใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนักจิตวิทยาและนักศึกษาด้านพฤติกรรม Albert Bandura ซึ่งเป็นผู้คิดค้นเกี่ยวกับ Self-efficacy ได้พัฒนาแนวทางในการศึกษาและนำไปใช้ในงานวิจัยและผลงานปฏิบัติในหลายสาขา โดยเฉพาะในการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Bandura et al. (1999) มีแนวคิดว่าคุณภาพความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีผลต่อทิศทางการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้คนทำงานหรือกิจกรรมดีขึ้น สามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้ มีปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนาคือ

1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) คือประสบการณ์ที่จะเพิ่มความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลใดพบว่าการทำสิ่งใดได้จริง ๆ ความเชื่อของบุคคลนั้นในความสามารถของตนเองก็จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ความสำเร็จไม่ได้เกิดความเชื่อมั่นโดยตรง แต่เป็นการประมวลสถานการณ์ (Situational processing) และการประมวลด้านการรู้คิด (Cognitive processing) ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นของตนเอง

2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) คือการสังเกตผลสำเร็จของคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถในงานหรือกิจกรรมเดียวกัน ถ้าบุคคลสังเกตว่าคนที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคล้ายกับตนเอง พวกเขา ก็จะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

ในทางกลับกัน หากการสังเกตความล้มเหลวจากบุคคลอื่น หากมีความคล้ายกับตนเองมาก ก็จะมี
ส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเช่นกัน

3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) คือการรับข้อมูลเชิงบวกจาก
ผู้อื่น เช่น การสนับสนุนและกำลังใจ จะช่วยการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มี
ความสามารถจะช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถให้กับคนอื่น ๆ ด้วยการโน้มน้าวข้อมูลเชิงบวก
ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) เป็นสิ่งที่มีผลต่อความ
เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หากบุคคลอยู่ในสภาวะวิตกกังวล เครียด ไม่สบายใจ จะส่งผล
ต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ดังนั้น การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีวัตถุประสงค์
เพื่อบรรลุการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ดึงอารมณ์เชิงบวกและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยที่
จะสามารถวางแผนนำไปใช้

3. การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) อ้างอิงตามแนวคิด
ของ Masten and Reed (2002a) ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการที่พัฒนาได้ ประกอบด้วย
การพัฒนาและเสริมความแข็งแกร่งจากปัจจัยการป้องกัน (Protective factors) หรือการลดปัจจัย
เสี่ยง (Risk factors) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) และปัจจัยทางบริบท
(Contextual factors) เป็นความสามารถเผชิญและฝ่าฟันสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Abolghasemi
& Taklavi Varaniyab, 2010) เมื่อเผชิญกับการหยุดชะงัก (Setbacks) จำเป็นต้องประเมินว่าอะไร
ควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ และการประเมินทางเลือกในการปฏิบัติจะเป็นการใช้กระบวนการเชิงรู้
คิด (Cognitive process) เพื่อตีกรอบการหยุดชะงักในส่วนที่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง

การควบคุมและใช้ทางเลือกในการปฏิบัติอย่างถูกต้องจะช่วยให้บุคคลเกิด
ความยืดหยุ่นทางจิตใจได้อย่างรวดเร็ว การฝึกฝนกระบวนการเชิงรู้คิดนี้กับการหยุดชะงักอื่น ๆ จะ
ส่งผลทำให้เกิดความถาวรในความยืดหยุ่นทางจิตใจรวมทั้งส่งผลต่อการมองโลกในแง่ดีที่เป็นจริง
ด้วย (Luthans et al., 2006) ความสัมพันธ์ที่มั่นคงระหว่างบุคคล ความเข้มแข็งทางกายและจิตใจ
การสนับสนุนและความเข้าใจจากสังคม สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความยืดหยุ่นทางจิตใจ
กระบวนการทั้งหมดนี้ถือเป็นกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (Process-focused strategies) ที่ใช้ในการ
การสนับสนุนความยืดหยุ่นทางจิตใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคคลให้สามารถดำเนินชีวิต
อย่างมีความสุขและเป็นปกติ แม้ว่าบุคคลจะประสบความยากลำบากหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย
(Rutter, 1993)

การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Masten and Reed (2002b) ถูกนิยามว่าเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้บุคคลหรือระบบกลับมาสู่สภาพปกติหลังจากได้รับความทุกข์ยากหรือตกอยู่ในความเสี่ยง ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้คนหรือระบบเรียนรู้ ปรับตัว และเจริญเติบโตจากประสบการณ์ที่ทำลายหรือเผชิญความเสี่ยงต่างๆ โดยแนวทางการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจมีดังนี้

1) กลยุทธ์การเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) คือ การส่งเสริมปัจจัยด้านต้นทุนให้บุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยทุนมนุษย์ (Human capital) ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ การหล่อหลอมทางสังคม เครือข่ายทางสังคม และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ได้แก่ ความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นต้น

2) กลยุทธ์การลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies) คือ การหลีกเลี่ยงหรือลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดประสบการณ์ไม่ดี และส่งผลกระทบต่อจรรยาบรรณความสามารถในการปรับอารมณ์ เช่น การได้รับตำแหน่งอาจตามมาด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงควรที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

3) กลยุทธ์การมุ่งเน้นที่กระบวนการใช้งาน (Process-focused strategies) คือ การพิจารณาว่าควรจะต้องนำกลยุทธ์ใดมาใช้งาน พัฒนาต่อยอดงาน หรือรักษาระดับการใช้กลยุทธ์นั้น หลังจากที่ได้รับผลกระทบหรือความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยบุคคลหรือระบบมีความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัว เช่น การสร้างการตอบสนองเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง การระบุและส่งเสริมข้อดีหรือทักษะ การสร้างความสามารถในการตรวจสอบสถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหา การสร้างความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพและการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการฝึกต่อกระบวนการใหม่ ๆ ต่อความล้มเหลวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเสริมแรงกระบวนการรู้คิดที่ได้เรียนรู้แล้ว ในมุมมองของผลกระทบ การควบคุมและทางเลือก ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการส่งเสริมให้ลุกขึ้นกลับมาจากความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว และสามารถรักษาระดับหรือเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจมากกว่าตอนเริ่มต้น

4. การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism) อ้างอิงจากแนวคิดของ Seligman (1998) อธิบายถึงการมองโลกในแง่ดี 3 ช่วงเวลา คือ

1) สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (The present) เน้นการมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการมองหาความสุขในชีวิตประจำวัน ส่วนสำคัญของมิตินี้คือการเพิ่มขึ้นทักษะในการผลิตเพลินกับประสบการณ์ที่มีอยู่ตอนนี้ โดยไม่ให้อาการหรือความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นแปรผันเข้ามาขัดขวางความสุข

2) อนาคตที่คาดหวัง (The future): มิตินี้เกี่ยวข้องกับการมองหาความหวังและการวางแผนเพื่อสร้างอนาคตที่ดีขึ้น การมองโลกในแง่ดีในมิตินี้นำมาสู่การมองหาความหวังในอนาคต โดยการตั้งเป้าหมายและพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและสร้างความสุขในอนาคต และ

3) การมีความสำคัญและความหมายในชีวิต (The past): มิตินี้เน้นความหมายและความสำคัญของประสบการณ์ในอดีต การมองโลกในแง่ดีในมิตินี้เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและคุณค่าความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในอดีตที่มีความสำคัญ การตระหนักถึงความเสียหายและการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อช่วยให้เกิดการเติบโตและพัฒนาในชีวิต โดยสามารถใช้รูปแบบการปรับเปลี่ยนความคิดตามแนวคิดพฤติกรรม-ปัญญานิยม (Cognitive – behavioral therapy) เพราะเป็นกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาการมองโลกในแง่ดีได้อย่างถาวร (Beck et al., 1985)

อ้างอิงจาก Seligman (2006) ในหนังสือชื่อ “Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life” กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นทักษะที่เรียนรู้ได้ และแต่ละคนสามารถฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมองโลกในแง่ดีได้ง่ายขึ้นผ่านการเปลี่ยนรูปแบบความคิดและนิสัยการรับรู้

ตามความคิดของ Seligman (1998) อธิบายว่าการมองโลกในแง่ดีประกอบด้วยการพัฒนาใน 3 มิติ คือ

1) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) ที่มองประเด็นด้านเวลา บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งดี ๆ นั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป ส่วนสิ่งที่เลวร้ายจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น

2) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่ต่างกัน บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าร้าย ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น ส่วนสิ่ง ๆ ดี จะเกิดขึ้นกับทุกเรื่องในทุกสิ่ง

3) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization) เป็นการอธิบายว่าสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมาจากตนเองหรือปัจจัยภายนอก บุคคลที่มองโลกในแง่ดี

จะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีนั้นเป็นเพราะตนเองทำให้เกิดขึ้นมา หากเป็นเหตุการณ์ไม่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอก เพื่อไม่ให้เสียความมั่นใจและลดคุณค่าในตนเอง ดังนั้นการมองโลกในแง่ดี จึงหมายถึง ลักษณะวิธีคิดของบุคคลที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี เรื่องราวที่เป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับจิตใจ ร่างกาย และสังคมของตนเอง และบุคคลเชื่อว่าสิ่งที่ดีนั้นเกิดกับตนเองจะเพิ่มขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

ส่วน Schneider (2001) เสนอแนวทางการมองโลกในแง่ดีว่ามี 3 ด้าน คือ

1) การประเมิณสถานการณ์ในอดีต (Leniency for the past) คือ การอธิบายความล้มเหลวในอดีตในแง่ดี กล่าวคือ เหตุการณ์ในอดีตที่ไม่ดีนั้นไม่ใช่สิ่งแปลกและสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน (High consensus) ซึ่งเหตุการณ์นั้นไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง (Low consistency) มีความเฉพาะเจาะจงสูง (High distinctive) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดทัศนคติการมองโลกในแง่ดี และมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

2) การพึงพอใจกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (Appreciation for the Present) คือการยอมรับและพึงพอใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3) การมองหาโอกาสในอนาคต (Opportunity seeking for the future) คือ การมองหาโอกาสที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นในอนาคต โดยคำนึงถึงศักยภาพ และความพร้อมของตนเอง

และสำหรับ Luthans และคณะ (Luthans et al. (2006); (Luthans et al., 2004) เสนอว่า 1) รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุในทางบวก (Explanatory style) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่บวกหรือดีในแง่ใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่ดีหรือล้มเหลวขึ้นมา ผู้ที่มีความสามารถในการอธิบายสาเหตุในแง่บวกจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องภายนอกหรือชั่วคราว และอธิบายสาเหตุในแง่ที่เป็นบวกหรือดีต่อตนเอง 2) การคาดคะเนเหตุการณ์เลวร้าย (Worst-case scenarios) เป็นทางเลือกในการทำให้ผลกระทบลดน้อยลง เพราะเป็นกระบวนการเตรียมพร้อมต่ออุปสรรคที่จะช่วยทำให้คนมองโลกในแง่ร้ายสูญเสียทางเลือกจำนวนมากสำหรับการคาดหวังว่าสิ่งเลวร้ายที่จะเกิดขึ้น กระบวนการขัดขวางการมองโลกในแง่ร้ายนี้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความคาดหวังที่จะเป็นจริงที่เป็นการมองโลกในแง่ดี กล่าวคือกระบวนการดังกล่าวจะช่วยพัฒนาความคาดหวังในทางบวกและกระตุ้นด้วยการพูดกับตัวเองในทางบวก (Positive self-talks) อีกด้วย

การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถทำผ่านการตอบคำถาม ด้วยการยกกรณีศึกษาเกี่ยวกับมุมมองด้านความคิด ทั้งการมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการมองโลกในแง่ร้าย (Pessimism)

สำหรับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบ โปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกจาก Luthans et al. (2010) เป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยการอ้างอิงเพิ่มเติมจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง แสดงได้จากตาราง 3

ตาราง 3 โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2010)

โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2010)		
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	อ้างอิงจาก
การพัฒนาความหวัง (Hope)	1) เป้าหมาย (Goals) 2) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) 3) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking)	Snyder (2002)
การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy)	1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) 2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) 3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) 4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal)	Bandura et al. (1999)
การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	1) กลยุทธ์การเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) 2) กลยุทธ์การลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies) 3) กลยุทธ์การมุ่งเน้นที่กระบวนการใช้งาน (Process-focused strategies)	Masten and Reed (2002)
การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism)	1) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) 2) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) 3) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization)	Seligman (1998)

2) การพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกผ่าน Micro-interventions

Salanova and Ortega-Maldonado (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรผ่านการทำโปรแกรมด้วยการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions: PCI) พบโมเดลและระยะเวลาที่ใช้ในการทำโปรแกรมตามตาราง 4

ตาราง 4 โมเดลและระยะเวลาที่ใช้ทำ Psychological capital interventions: PCI

ระยะเวลา	ลักษณะการจัด	โมเดล	การติดตามผล	ผู้วิจัย (ปี)
1 ครั้ง x 37 นาที	Computer-based	PCI	-	Griffith (2010)
1 ครั้ง x 2 ชั่วโมง	Face to Face แบบกลุ่ม	PCI	-	Luthans et al. (2014)
1 ครั้ง x 2.5 ชั่วโมง	Face to Face แบบกลุ่ม	PCI	-	Luthans, Youssef, et al. (2007)
1 ครั้ง x 1-3 ชั่วโมง	Face to Face แบบกลุ่ม	HERO workshop	-	Dello Russo and Stoykova (2015)
1 ครั้ง x 3.5 ชั่วโมง	Face to Face แบบกลุ่ม	PCI+ happiness	Weekly (4 weeks)	Hodges (2010)
2 ครั้ง x 45 นาที	Computer-based	PCI	-	Luthans et al. (2008)
ทานข้าวกลางวันและ 2 x 45 นาที ตัวต่อตัว 1 x 2 ชั่วโมงแบบกลุ่ม	Computer-based และ Face to Face แบบกลุ่ม	PCI + ความเครียด (stress)	4 x 15 นาที การบ้าน online	Hargrove (2012)
8 x 2 ชั่วโมง	Face to Face แบบกลุ่ม	Psychological Capital Development Training Interventions: PCDTI	-	Kalman and Summak (2017)

ที่มา: พัฒนาจาก Salanova and Ortega-Maldonado (2019)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning)

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อนำไปปรับใช้กับการออกแบบโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้สอดคล้องกับครอบครัวอุปถัมภ์ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่

Andragogy หรือการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้รับการบัญญัติขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1800 โดย Alexander Kapp ครูและนักปฏิรูปการศึกษาชาวเยอรมัน เขาให้เหตุผลถึงความจำเป็นของการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ที่เน้นคุณภาพภายในมากกว่าภายนอก และการสร้างอุปนิสัยที่มีคุณค่าของมนุษย์ (Loeng, 2017)

มีงานวิจัยทั้งด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ที่สนับสนุนแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ในรูปแบบที่แตกต่างจากเด็ก (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2564) โดยหนึ่งในบุคคลที่มีอิทธิพลในแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) คือ Malcolm Knowles นักวิจัยด้านการศึกษาผู้ใหญ่ชาวอเมริกัน ผู้พัฒนาชุดหลักการสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และนิยามว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ช่วยให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เริ่มต้นที่จะเรียนรู้ด้วยการกลั่นกรองข้อมูล อาศัยความรู้ที่มีอยู่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาและตั้งคำถาม เพื่อให้ได้เนื้อหา และวิธีการคิดใหม่ตามที่ต้องการ (Knowles, 1980) โดยสรุปของสมมติฐานได้ดังนี้

- 1) ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่หลุดพ้นจากการพึ่งพาไปสู่ความมีอิสระ จะสามารถชี้นำตนเองได้
- 2) ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่สามารถดึงประสบการณ์ในชีวิตมาช่วยในการเรียนรู้ได้ทันที
- 3) ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของบทบาทใหม่ทางสังคมหรือบทบาทของชีวิต
- 4) ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่เน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางและต้องการเรียนรู้เพื่อสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้ได้ทันที (Problem-centered/Life-centered and Immediacy of application)
- 5) ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้มากกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้ การเข้าใจตนเอง (Self-esteem) จะช่วยทำให้ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่มีความสนใจการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (Knowles, 1980 อ้างอิงจาก ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2558))

มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการนำไปปรับใช้อย่างแพร่หลาย และแนวทางของ Knowles ก็เป็นหลักการพื้นฐานสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีผู้เรียนเป็นวัยผู้ใหญ่ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555) ได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการจัดระบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่ามีลำดับขั้น ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน เช่น การเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การจัดเตรียมอุปกรณ์อำนวยความสะดวก การประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ที่สนใจ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

2) การจัดโครงสร้างเพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดให้ผู้เรียนได้คิดวางแผนตั้งแต่จุดเริ่มต้น และใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม ตลอดจนการเสริมสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น

3) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน โดยการประเมินสมรรถนะที่ต้องการหรือที่ยังขาดอยู่ เพื่อให้ผู้เรียนยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว

4) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนสามารถกำหนดและตัดสินใจทิศทางของเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่อำนวยความสะดวก เสนอแนะ และร่วมวางแผน ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นวิธีการทางจิตวิทยาที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจำเป็นต้องระบุประเภทของพฤติกรรม รวมถึงเนื้อหาและขอบข่ายพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย

5) การจัดแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการนำหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการเรียนรู้ เช่น การจัดระเบียบของเนื้อหา การเสนอแนะกระบวนการและวิธีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกัน

6) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ผู้สอนจะมีบทบาทเป็นทั้งนักเทคนิค ผู้ที่คอยเชื่อมโยงความรู้และวิทยาการที่จะแนะนำเนื้อหาและสื่อประกอบการเรียนรู้

7) การประเมินผลผู้เรียน มีความมุ่งหมายเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดต่อการเรียนบ้าง โดยสามารถทำการเปรียบเทียบระดับความสามารถก่อนและหลังกิจกรรมเพื่อทำให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนที่ได้รับ ตลอดจนสามารถบอกถึงประสิทธิภาพของผู้สอนด้วย

ในหนังสือ The Adult Learner ของ Knowles et al. (2014) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิด Andragogy ในการกระบวนการเรียนการสอนผู้ใหญ่ กับองค์ประกอบอื่น ๆ คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือสถานที่ เข้ามาเป็นองค์ประกอบของการประยุกต์ใช้ ตามภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 Andragogy in practice



ที่มา Knowles et al. (2014)

Knowles (1980) ยังอธิบายเพิ่มเติมถึงความจำเป็นของการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองว่า ควรจะต้องมีความสามารถในการพัฒนานิสัยความอยากรู้อยากเห็น ได้แก่

- 1) ความสามารถในการคิดอย่างหลากหลายในหลายแง่มุม (Divergent thinking)
 - 2) ความสามารถยอมรับตนเองได้แบบไม่มีอคติ และยอมรับผลย้อนกลับ (Feedback) จากที่คนอื่นกล่าวถึงตนเอง โดยไม่คอยแก้ตัวตลอดเวลาหรือปกป้องตนเองตลอดเวลา
 - 3) ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง
 - 4) ความสามารถในการรวบรวมและกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยสามารถระบุผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้
 - 5) ความสามารถในการระบุแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลหรือสิ่งของเพื่อสามารถใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้
 - 6) ความสามารถในการออกแบบหรือวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้
 - 7) ความสามารถในการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทักษะของการคิดแบบ Convergent thinking
 - 8) ความสามารถในการรวบรวมหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าตนเองเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และสร้างให้เห็นว่าหลักฐานนั้นน่าเชื่อถือ
- ข้อสรุปของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แยกตามองค์ประกอบตามตาราง 5 แยกตามองค์ประกอบ (Armstrong & Mitchell, 2019; Findsen & Formosa, 2011; Haneberg, 2019; Swanson, 2001)

ตาราง 5 ข้อสรุปของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

องค์ประกอบ	คำอธิบายข้อสรุปการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
ผู้เรียน (Learner)	การพึ่งพาตนเอง (Self-directing and independent) งานของผู้สอนคือส่งเสริมและหล่อเลี้ยงการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการรู้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการเรียนรู้ก่อนเริ่ม หน้าที่ของบุคคลภายนอกจึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ (Facilitator) ช่วยให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาหรือยกระดับเขา และก่อนเริ่มเรียนควรประเมินบุคคล (Personal appraisal) เพื่อจะได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมที่สุด
การรับรู้ตนเอง (Self-concept)	แนวทางการเรียนรู้เป็นของตนเอง ผู้ใหญ่เชื่อว่าเขาสามารถควบคุมและนำตนเองได้ ผู้ใหญ่จึงต้องการชี้นำตนเอง (Self-directed) ในการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิด 2) ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องให้ผู้สอนชี้นำ 3) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นสะท้อนความคิด และการขอความช่วยเหลือ 4) ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง 5) ความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้และสามารถประเมินผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง 6) ความสามารถในการแสวงหาแหล่งวิทยาการ 7) ความสามารถในการเลือกแผนการเรียนรู้ 8) ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลที่ได้รับจากข้อมูลไปใช้ประโยชน์
ประสบการณ์ (Experience)	การใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างท่วมท้น (A rich experience use as a resource) วิธีการสอนที่รวมถึงการพูดคุย การแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้ใหญ่จะมีกรอบความคิดของตนเองที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้ จึงควรให้ผู้ใหญ่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และให้เวลาตามสมควรในการปรับเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้กับการทำงาน ดังนั้นจึงควรใช้เทคนิคดึงประสบการณ์ (Experience technique) ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การใช้สถานการณ์จำลอง กรณีตัวอย่าง กิจกรรมการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใหญ่
ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness)	ผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ต้องการรู้ (People learn what they need to know) การออกแบบการเรียนรู้ควรออกแบบตามสิ่งที่ต้องการในชีวิต ผู้ใหญ่ไม่ต้องการความรู้ลึกซึ้ง แต่ต้องการเข้าร่วมอบรมด้วยความสมัครใจที่จะเรียนรู้ สิ่งที่เราควรมุ่งให้เรียนรู้ควรเป็นบริบทที่อยู่ในชีวิตประจำวัน (Life-centered) หรือการแก้ไขปัญหาในงาน (Task-centered)
ทิศทางการเรียนรู้ (Orientation)	การเรียนรู้บนพื้นฐานของประสบการณ์ (Learning based on experiences) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและทันที ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีจากตัวอย่างหรือเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในงานหรือในองค์กรของเขา หรือที่เขา มีประสบการณ์มาก่อนหน้านี้ เขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อรู้สึกว่าการกระทำหรือความรู้ใหม่นั้นเชื่อมโยงและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อเป้าหมาย หรือประโยชน์ต่องานที่ทำ
แรงจูงใจ (Motivation)	ปัจจัยภายใน (Internal factors) เป็นแรงจูงใจในการเรียน เช่น การนับถือตนเอง คุณภาพชีวิต เป็นต้น ควรมีมากกว่าปัจจัยภายนอก (External factors) เช่น เงิน เพราะการเรียนรู้ต้องการมุ่งหวังสร้างความตระหนัก (Awareness) ให้ผู้ใหญ่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานและเติมเต็มศักยภาพของตนเอง การสร้างความคุ้นเคย การให้การยอมรับ รวมถึงการแสดงความจริงใจต่อผู้เรียนจึงสำคัญ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ลดภาวะความตึงเครียดหรือความกังวลใจ ก็มีส่วนสำคัญ เช่น การจัดพักเบรกระหว่างเรียน การใช้สื่อและสารที่เข้าใจต่อวัยผู้ใหญ่ เสียงเพลง เป็นต้น

ที่มา Armstrong & Mitchell, 2019; Findsen & Formosa, 2011; Haneberg, 2019; Swanson, 2001พัฒนาจาก Knowles (1980)

จากหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมมาแก้ไขปัญหาและตั้งคำถาม เพื่อให้ได้เนื้อหา และวิธีการคิดใหม่ตามที่ต้องการ การเรียนรู้จะเป็นลักษณะการแนะนำมากกว่าการสอนให้ท่องจำ เป็นการรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน ดังนั้น ในโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยจึงนำหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานองค์กรไม่แสวงหากำไรได้สะท้อนความคิด ความรู้เบื้องหลัง ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้สั่งสม ทำให้สามารถเข้าใจโปรแกรมได้ดียิ่งขึ้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ผู้วิจัยพบ การศึกษาการเสริมสร้างปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ตลอดจนตัวแปรต่าง ๆ อาทิ ภาวะผู้นำ (Leadership) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Meaningful work) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) ต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในมิติต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่งานวิจัยจะมุ่งเน้นในมุมมองขององค์กรเอกชน (Profit organization) และองค์กรภาครัฐบาล (Government segments) ที่เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม รายละเอียดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
Levene (2015)	Scholarly Commons	Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement	1) ความผูกพัน ของพนักงาน 2) ทุนจิตวิทยาเชิง บวก 3) วัฒนธรรม องค์กร 4) ทุนนิยมอย่างมี จิตสำนึก 5) ความ เจริญรุ่งเรืองของ องค์กร 6) ผลการทำงาน ของพนักงาน 7) ทฤษฎีผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	ทุนจิตวิทยาเชิง บวกและความ เจริญรุ่งเรืองของ องค์กรมีส่วน เสริมสร้างและเพิ่ม ความผูกพันของ พนักงานได้อย่าง เร่งด่วน

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ ศึกษา	ผลการวิจัย
Kang and Busser (2018)	International Journal of Hospitality Management	Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy	1) บรรยากาศ การบริการ 2) ทุนจิตวิทยา เชิงบวก 3) ความผูกพัน ของพนักงาน	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศการ บริการมี ความสำคัญต่อการ ยกระดับความ ผูกพันของพนักงาน และแสดงให้เห็นถึง ผลกระทบต่อความ ผูกพันของหัวหน้า งานที่มีมากกว่า ความผูกพันของ พนักงานชาย

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ ศึกษา	ผลการวิจัย
Tan (2018)	Curtin University	Effects of psychological capital on the relationship between meaningful work, job burnout and employee engagement of social workers in Singapore	1) ทุนจิตวิทยา เชิงบวก 2) การเพิ่ม คุณค่าในงาน 3) ภาวะหมด ไฟในงาน 4) ความ ผูกพันของ พนักงาน	1) การเพิ่มคุณค่าใน งานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อความ ผูกพันของพนักงาน และทุนจิตวิทยาเชิง บวก 2) ทุนจิตวิทยาเชิง บวกเป็นตัวแปร คั่นกลางต่อ ความสัมพันธ์ระหว่าง การเพิ่มคุณค่าในงาน และเป็นผลลัพธ์ของ ความผูกพันของ พนักงานและภาวะ หมดไฟในงาน

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ ศึกษา	ผลการวิจัย
Meintjes and Hofmeyr (2018)	SA Journal of Human Resource Management 2018	The impact of resilience and perceived organizational support on employee engagement in a competitive sales environment	1) ความ ยืดหยุ่นทาง จิตใจ 2) การรับรู้ใน การสนับสนุน ขององค์กร 3) ความ ผูกพันของ พนักงาน	การรับรู้ในการ สนับสนุนของ องค์กรมีผลกระทบ ต่อความผูกพันของ พนักงาน

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
Cooke et al. (2019)	The International Journal of Human Resource Management 2019	Mapping the relationships between high- performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China	1) ความผูกพัน ของพนักงาน 2) ความยืดหยุ่น ทางจิตใจของ พนักงาน 3) ระบบการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูง	1) ระบบการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรใน งานที่ส่งผลเชิง บวกต่อการฟื้นคืน สภาพของ พนักงานและ ความผูกพันของ พนักงาน

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่รายงาน การวิจัย)	วารสาร	หัวข้อการวิจัย (ระเบียบวิธีการ วิจัย)	ตัวแปรที่ ศึกษา	ผลการวิจัย
Ghosh et al. (2019)	Performance Improvement Quarterly 2019	Building psychological capital and employee engagement: Is formal mentoring a useful strategic human resource development intervention?	1) ทุน จิตวิทยาเชิง บวก 2) ความ ผูกพันของ พนักงาน	การสื่อสาร ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentors) กับ พนักงานเป็น ปัจจัยสำคัญและ เป็นประโยชน์ต่อ การเรียนรู้ ซึ่ง สามารถสร้างทุน จิตวิทยาเชิงบวก และความผูกพัน ของพนักงานได้

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ตั้งอยู่บนกรอบทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital) ของ Luthans, Avolio, et al. (2007) ซึ่งเสนอว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาได้ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ทฤษฎีดังกล่าวอธิบายว่าเมื่อบุคคลมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีความสามารถในการรับมือกับงานที่ท้าทาย การตั้งเป้าหมายและลงมือทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนรักษาอารมณ์เชิงบวกและความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญอุปสรรค โดยเฉพาะในงานที่มีความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึกสูง เช่น งานดูแลเด็กด้อยโอกาสหรืองานสังคมสงเคราะห์อื่น ๆ

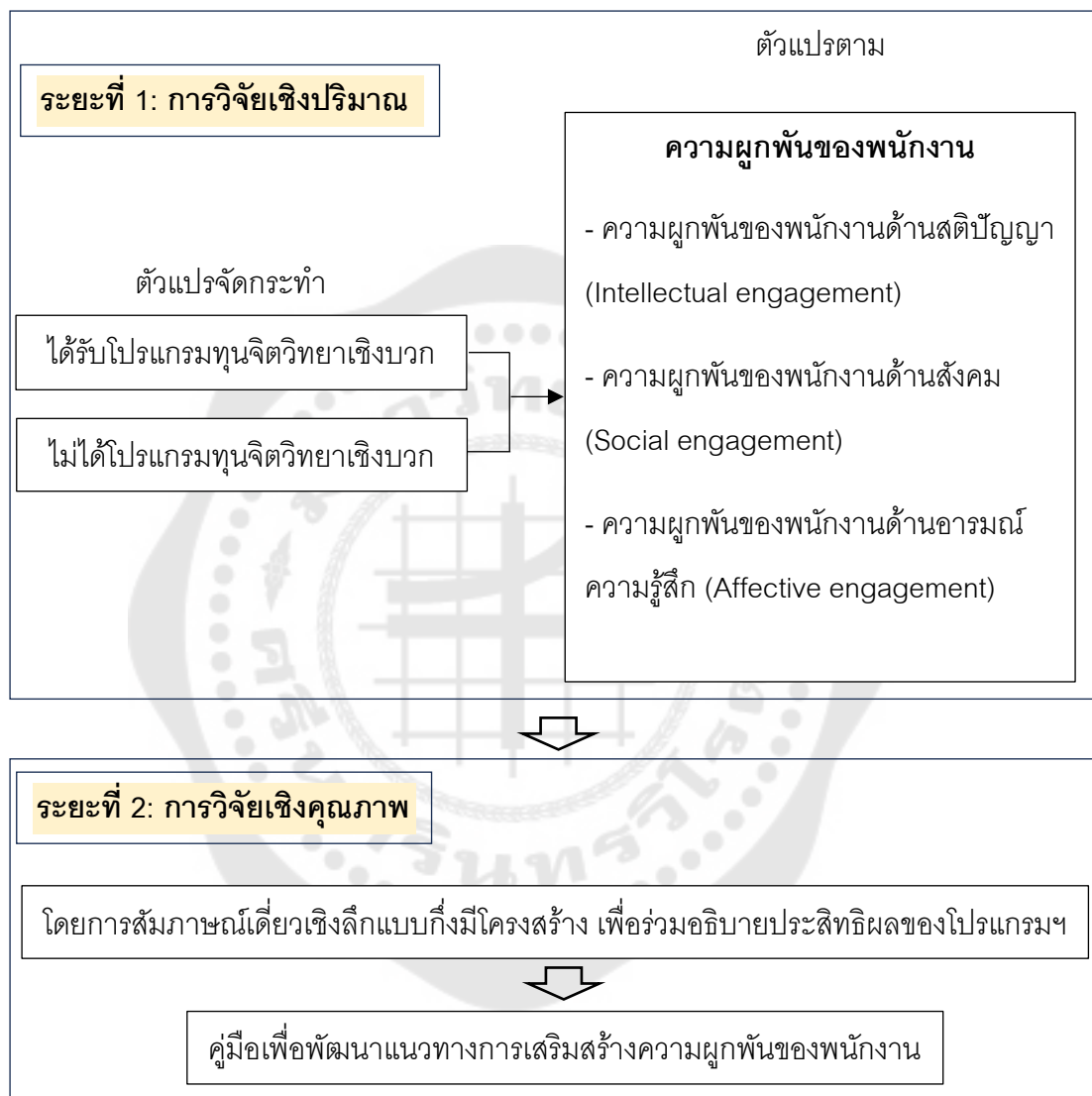
สำหรับตัวแปรตาม งานวิจัยนี้ยึดกรอบแนวคิดความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement scale ของ Soane et al. (2012) ที่มองความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะเชิงบวกที่เกิดขึ้นในบทบาทงาน และสะท้อนผ่าน 3 มิติ ได้แก่ ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ด้านสังคม (Social engagement) และด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทครอบครัวอุปถัมภ์ที่ต้องใช้ทั้งการคิดแก้ปัญหาในการดูแลเด็ก การเชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายสนับสนุน และพลังอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกเพื่อทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

เมื่อเชื่อมโยงกรอบทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกผ่านโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital intervention: PCI) จะทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้นทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้ระดับความผูกพันของพนักงานสูงขึ้นใน 3 มิติของ ISA Engagement scale ทั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกจาก Phattharayuttawat et al. (2018) เป็นเครื่องมือวัด ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และใช้แบบวัดความผูกพันของพนักงานที่ปรับปรุงจาก ISA Engagement scale (Soane et al., 2012) เป็นเครื่องมือวัดความผูกพันของพนักงานในระยะที่ 1 เพื่อประเมินผลเชิงปริมาณในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน

ขณะเดียวกัน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากกลุ่มทดลองเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการและคำอธิบายเชิงประสบการณ์ว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและบริบทการทำงานของครอบครัวอุปถัมภ์เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความผูกพันของพนักงานอย่างไร อันนำไปสู่การ

สังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาส ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย



8. สมมติฐานวิจัย

จากกรอบทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 เป็นการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และเปรียบเทียบภายในกลุ่มทดลองระหว่างระยะก่อนทดลอง ระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล 1

เดือน ทั้งนี้ สมมติฐานการวิจัยถูกกำหนดให้สอดคล้องกับตรรกะของทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ คาดว่าการเพิ่มขึ้น และนำไปสู่สภาวะความผูกพันของพนักงานที่สูงขึ้น ดังสมมติฐาน ดังนี้

1) ครอบครัอุปถัมภ์ที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (กลุ่มทดลอง) มีค่าเฉลี่ย คะแนนความผูกพันของพนักงานสูงกว่าครอบครัอุปถัมภ์ที่ไม่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (กลุ่มควบคุม) ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน

2) ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (กลุ่มทดลอง) ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนเข้าโปรแกรม

นอกจากนี้ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเชิงคุณภาพคือ การสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึก แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อขยายความเข้าใจผลการทดสอบเชิงปริมาณ โดยมุ่งค้นหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปัจจัยและกระบวนการที่ทำให้โปรแกรมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ISA Engagement scale รวมถึงบริบทสนับสนุน หรืออุปสรรคของครอบครัอุปถัมภ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัอุปถัมภ์ให้เหมาะสมกับ องค์การไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยในระยะที่ 1 และ 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะที่ 2 โดยงานวิจัยนี้ใช้การวิจัยผสมวิธี (Mixed methods research) แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design) ตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2011) ซึ่งดำเนินการเป็นสองระยะต่อเนื่องกัน เริ่มจากระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Quasi-experimental research) โดยเก็บข้อมูลก่อนทดลอง หลังทดลอง และติดตามผล จากนั้นจึงดำเนินการระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured in-depth individual interview) กับผู้เข้าร่วมที่คัดเลือกจากผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่ออธิบายและขยายความเข้าใจผลลัพธ์เชิงปริมาณให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งในด้านกลไกการเปลี่ยนแปลงและเงื่อนไขเชิงบริบทของการทำงานครอบครัวอุปถัมภ์ โดยมีการบูรณาการผลการวิจัยจากทั้งสองระยะในการอภิปรายและสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์อย่างเป็นระบบในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เป็นการปรับปรุงแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) (Luthans, Avolio, et al., 2007) การปรับปรุงแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) 2) ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) และ 3) ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) (Soane et al., 2012) และการออกแบบโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

คือครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย จำนวน 4 แห่ง และพนักงานสังกัดหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดตามตาราง 7

ตาราง 7 ประชากรในงานวิจัย

No.	หน่วยงาน	สถานที่ตั้ง (จังหวัด)	จำนวนครอบครัว อุปถัมภ์
1	สหทัยมูลนิธิ	กรุงเทพมหานคร	50 คน
2	มูลนิธิ Care for Children (Thailand)	เชียงใหม่	174 คน
3	มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์ พัฒนาชีวิต ชนบท	บุรีรัมย์	65 คน
4	มูลนิธิครอบครัวเฟลิกซ์	สุราษฎร์ธานี	10 คน
5	กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์	ทั่วประเทศ	153 คน
รวม			452 คน

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 ได้แก่ ครอบครัวอุปถัมภ์ในสังกัดสหทัยมูลนิธิ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากบัญชีรายชื่อครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ซึ่งได้รับจากสหทัยมูลนิธิ ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบรายชื่อให้เป็นปัจจุบันและคัดออกรายชื่อที่ไม่เข้าเกณฑ์คุณสมบัติ เพื่อให้ได้รายชื่อผู้มีสิทธิเข้าร่วมการวิจัย จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อดังกล่าวจนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

ภายหลังจากได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ติดต่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ และขั้นตอนของการวิจัย พร้อมทั้งขอความยินยอมในการเข้าร่วม โดยหากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ประสงค์เข้าร่วม หรือไม่สามารรถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามเงื่อนไขของการวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายอื่นจากรายชื่อสำรองตามขั้นตอนเดียวกัน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

จากนั้น ผู้วิจัยจัดผู้เข้าร่วมเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของบริบทการวิจัยและความใกล้เคียงกันของลักษณะพื้นฐานของผู้เข้าร่วม เพื่อให้ทั้งสองกลุ่มมีความใกล้เคียงกันมากที่สุดและสามารถเปรียบเทียบผลของโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.2.1 ปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ สหทัยมูลนิธิ อายุงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

1.2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เลี้ยงดูเด็ก โดยไม่มีประวัติการทำร้ายเด็กหรือลาออกจากการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์มาก่อน

1.2.3 ไม่จำกัดเพศ อายุ ศาสนา ความสูง น้ำหนักหรือข้อจำกัดด้านสุขภาพ

1.2.4 ยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูลตลอดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณจำนวนขั้นต่ำเบื้องต้นในการวิจัยในระยะที่ 1 จากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) เพื่อประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเบื้องต้นในระยะที่ 1 โดยอ้างอิงขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่มีลักษณะการแทรกแซงใกล้เคียงกับการศึกษาครั้งนี้จากงานวิจัยที่ทำการศึกษาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเติบโตหรือของทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงกึ่งทดลองที่มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อีกทั้งใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรแทรกแซงหลัก รวมถึงมีการวัดผลก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในบริบทประเทศไทย (สายสมร เฉลยกิตติ et al., 2021) และคำนวณขนาดอิทธิพลได้เท่ากับ 1.65 อำนาจการทดสอบเท่ากับ .80 ผู้วิจัยได้นำขนาดอิทธิพลจากการวิจัยดังกล่าวมาคำนวณขนาดตัวอย่างให้มีความเหมาะสมกับปัญหาและจุดประสงค์ของการวิจัย โดยตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ .05 ได้จำนวนขนาดตัวอย่างเท่ากับ 14 คน แต่เพื่อให้งานวิจัยมีจำนวนตัวอย่างที่ใช้สูงขึ้นและเพิ่มความน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบหลายช่วงเวลาและสองกลุ่ม ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 40 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คนและกลุ่มควบคุม 20 คน

1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ การได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกของครอบครัวอุปถัมภ์

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในขั้นตอนนี้เป็นการปรับปรุงแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดความผูกพันของพนักงาน และการสร้างโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions) ต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง ที่ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักและใบยินยอม รหัสโครงการวิจัย SWUEC-G-056/2566X เพื่อใช้ในการยืนยันการเก็บข้อมูลของนิติระดับปริญญาเอก สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งในส่วนกรมกิจการเด็กและเยาวชนและสหทัยมูลนิธิ

2) ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนอธิบดีกิจการเด็กและเยาวชน ที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ อว 8724.1/597 สำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดความผูกพันของพนักงาน เมื่อได้รับอนุมัติ ผู้วิจัยติดต่อศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กลุ่มงานครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเข้าเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ณ สถานสงเคราะห์ต่าง ๆ อาทิ สถานสงเคราะห์บ้านแคนทอง จังหวัดขอนแก่น สถานสงเคราะห์บ้านเวียงพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

3) ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการสหทัยมูลนิธิ ที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ อว 8724.1/65 สำหรับการวิจัยเชิงกึ่งทดลองในระยะที่ 1 และการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 ในการยืนยันการเก็บข้อมูลของนิติระดับปริญญาเอก เมื่อได้รับอนุมัติ ผู้วิจัยติดต่อประสานงานถึงหัวหน้ากลุ่มงานครอบครัวอุปถัมภ์และนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อขอให้ครอบครัวอุปถัมภ์เข้าร่วมโครงการวิจัยประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยอย่างสมัครใจ โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาและขั้นตอนการวิจัย เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยและต้นสังกัดเข้าใจ พร้อมเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการวิจัย

4) ผู้วิจัยเข้าไปสร้างความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่กรมกิจการเด็กและเยาวชนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงนักสังคมสงเคราะห์ของสหทัยมูลนิธิซึ่งเป็นคนกลางการติดต่อกับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อทำติดต่อและแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษา ตลอดจนขั้นตอนในการวิจัย เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการวิจัย

3. การสร้างแบบวัดในการวิจัย

3.1 แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาและเป้าหมายของโปรแกรม และพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานจากแบบวัด ISA Engagement Measure ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ซึ่งทั้งสองแบบวัดผ่านการตรวจสอบและปรับคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) รวมถึงทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และไม่ได้ถูกจัดให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดมีจำนวน 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป อาทิ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และประสบการณ์ที่ดูแลเด็กจากสถานสงเคราะห์ ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก และตอนที่ 3 เป็นแบบวัดความผูกพันของพนักงาน

แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ปรับปรุงจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai psychological capital inventory) (Phattharayuttawat et al., 2018) จำนวน 31 ข้อ (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) จำนวน 10 ข้อ 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จำนวน 9 ข้อ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) จำนวน 4 ข้อ และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ที่ 0.940 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังรายละเอียด คือ

คะแนน	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำนวน 31 ข้อ (Phattharayuttawat et al., 2018) ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ปรับปรุงจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยาจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai psychological capital inventory)

องค์ประกอบ	ตัวอย่างคำถาม
ความหวัง (Hope)	ฉันกำหนดเป้าหมายก่อนวางแผนทำสิ่งต่าง ๆ (+) ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (+)
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	ฉันบอกได้ว่าตัวเองมีความสามารถด้านใด (+) ฉันเชื่อมั่นว่าความสำเร็จที่ผ่านมาทำให้ฉันประสบความสำเร็จในครั้งต่อไปได้อีก (+)
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	ความยากลำบากทำให้ฉันได้เรียนรู้ เพื่อฝึกฝนตนเอง (+) เมื่อฉันทุกข์ใจ ฉันมีเครือข่ายที่คอยเป็นกำลังใจให้ (+)
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	ฉันเชื่อว่าอนาคตมีสิ่งที่ดีรออยู่ (+) ข้อดีของความผิดพลาด คือทำให้ฉันได้เรียนรู้ เพื่อพัฒนา (+)

แบบวัดความผูกพันของพนักงาน ปรับปรุงจากแบบวัด ISA Engagement scale จาก Soane et al. (2012) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ที่ 0.742 จำแนกเป็นองค์ประกอบละ 2 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามรายละเอียด คือ

คะแนน	ความผูกพันพนักงาน
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบแบบวัดความผูกพันของพนักงานจำนวน 6 ข้อ
 ดังตาราง 9 (Soane et al., 2012)

ตาราง 9 ตัวอย่างคำถามและองค์ประกอบของแบบวัดความผูกพันของพนักงาน

องค์ประกอบ	ตัวอย่างคำถาม
ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)	ฉันมุ่งมั่นดูแลเด็กอย่างตั้งใจ ฉันเอาใจใส่ในการดูแลเด็กอย่างมาก
ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement)	ฉันมีค่านิยมในการดูแลเด็กสอดคล้องกับค่านิยม ของเพื่อนร่วมงาน ฉันมีทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับเพื่อน ร่วมงาน
ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)	ฉันรู้สึกมีพลังที่จะทำงานของฉัน ฉันกระตือรือร้นในการดูแลเด็ก

3.2 ขั้นตอนการปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดฯ

ผู้วิจัยปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดฯ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษานิยามและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ปรับปรุงแบบวัดโดยผู้วิจัย
 ทบทวน (a) แนวคิดและทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans, Avolio, et al. (2007) และนิยาม
 เชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ของทุนจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึง (b) แนวคิดและทฤษฎี
 ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และนิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพัน
 ของพนักงาน จากนั้นผู้วิจัยนำกรอบนิยามเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาจัดทำตารางกำหนด
 รายละเอียดของมาตราวัด (Specification table) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความ
 สอดคล้องของข้อคำถามที่เลือกใช้จากแบบวัดมาตรฐาน/แบบวัดเดิม และใช้ในการปรับถ้อยคำให้
 เหมาะสมกับบริบทของครอบครัวอุปถัมภ์และองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยไม่เปลี่ยนสาระสำคัญของตัวชี้วัดเดิม

2) รวบรวมข้อคำถามจากแบบวัดที่เลือกใช้ ได้แก่ แบบประเมินทุนจิตวิทยา
 เชิงบวกสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap) และแบบวัด ISA Engagement scale แล้วจัดทำเป็นฉบับ
 ร่างสำหรับการวิจัย จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความ
 ครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา และความชัดเจนของภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงถ้อยคำ รูปแบบ

ประโยค และคำอธิบายการตอบแบบสอบถามตามข้อเสนอนี้ โดยคงโครงสร้างมิติและเจตนารมณ์ของแบบวัดเดิม เพื่อให้เครื่องมือมีความเหมาะสมต่อการใช้กับกลุ่มตัวอย่างในบริบทการทำงานจริงของครอบครัวอุปถัมภ์มากขึ้น

3) นำแบบวัดทั้งสองไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเข้าใจในภาษา

4) นำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้อง โดยการหาดัชนีความสอดคล้องรายข้อกับจุดมุ่งหมาย (Index of item – objective congruence: IOC) โดยกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินว่าคำถามในแบบวัดแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่มุ่งวัดหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1 หมายถึงคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

หลังจากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (อรพินทร์ ชูชม, 2545) และปรับปรุงแบบวัดเพื่อให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

3.3 ขั้นตอนการทดลองแบบวัด

ผู้วิจัยนำมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและมาตรวัดความผูกพันของพนักงานที่ปรับปรุงแล้วทั้งสองมาตรวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง (Tryout) กับครอบครัวอุปถัมภ์ ซึ่งไม่ได้ใช้ในการศึกษาจริงที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 43 คน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว โดยมีรายละเอียดการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการมูลนิธิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยดำเนินการทำแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแบบวัดความผูกพันของพนักงานทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

2) ผู้วิจัยร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ของมูลนิธิดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปบันทึกคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมฯ

ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI)) ตลอดจนศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

4.2) ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วยความสำคัญ กรอบแนวคิด และกิจกรรมในโปรแกรม

4.3) ผู้วิจัยนำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และการใช้ภาษา ตลอดจนปรับปรุงโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของโปรแกรมด้วยการประยุกต์ค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence)

4.4) ผู้วิจัยพิจารณาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรม แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

4.2 โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย จำนวน 2 วัน รวมทั้งสิ้น 13 ชั่วโมง 20 นาที ผู้วิจัยนำไปใช้แบบแผนการทดลองที่มีกลุ่มควบคุม โดยมีการทดสอบก่อน หลังและติดตามผลการทดลอง (The pretest-posttest and follow up control group design) ตามแผนการดำเนินการทดลอง และรายละเอียดตามภาคผนวก ง ตามตาราง 10

ตาราง 10 โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างคุณภาพพื้นฐาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	แนวคิดที่เข้าวัดภูประสงคของแนวคิด	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัดภูประสงคของโปรแกรม
วันที่ 1 (6 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 09:00 น. – 16:00 น.พักเที่ยง 12:00 น. – 13:00 น. เบรกเข้า 10:30 น. – 10:45 น. เบรกบ่าย 14:30 น. – 14:45 น.)			
1. กิจกรรม “ปฐมนิเทศและการละลายพฤติกรรม”	1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation	เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้จัดและเข้าร่วมการอบรม
1.1 ปฐมนิเทศ	20 นาที		
1.2 การละลายพฤติกรรม	40 นาที		
2. กิจกรรม “เสริมสร้างความหวัง” (Hope)	1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Goals, pathways thinking และ Agency thinking แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยออกแบบเป้าหมาย ระบบเป้าหมายหรืออุปสรรค สร้างเส้นทางเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จ และกำหนดเป้าหมายที่มีความง่ายและยากได้
2.1 ดูหนังสั้นครั้งที่ 1 “ลองดู”	45 นาที		
2.2 อ่านกรณีศึกษา “มูลนิธิกระจกเงา”	1 ชั่วโมง		
3. กิจกรรม “เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง” (Self-efficacy)	1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Mastery experiences, Modeling, Verbal persuasion และ Emotional arousal แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Readiness	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาตนเอง ได้รับสถานการณ์ของความกล้าหาญ/การเปลี่ยนแปลงผู้อื่น การได้พิสูจน์ใจและการกระตือรือร้นทางอารมณ์
3.1 เลือกว่าที่แสดงความกล้าและอารมณ์ของฉันทัน	1 ชั่วโมง		
3.2 ดูหนังสั้นครั้งที่ 2 “สัปดาห์วัด” คนในละต้นแบบของฉันทัน	45 นาที		
4. กิจกรรม “ของขวัญจากวันที่ 1”	1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation	ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ และสามารถเพิ่มแรงจูงใจภายในได้
วันที่ 2 (6 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 09:00 น. – 16:00 น.พักเที่ยง 12:00 น. – 13:00 น. เบรกเข้า 10:30 น. – 10:45 น. เบรกบ่าย 14:30 น. – 14:45 น.)			
5. กิจกรรม “ทบทวนสิ่งที่เรียนรู้” และเตรียมความพร้อม	1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่งิจกรรมวันที่ 2
6. กิจกรรม “การเสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจ” (Resilience)	1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Asset-focused strategies, Risk-focused strategies และ Process-focus strategies แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเพิ่มปัจจัยหรือหวั่นไหวให้สามารถปรับตัว สามารถลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมุ่งเน้นกระบวนการเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจได้
6.1 ดูหนังสั้นครั้งที่ 3 “น้ำพริกบ้าแก้ว” & พลิกวิกฤต สร้างโอกาส	1 ชั่วโมง		
6.2 ไม่ยอมแพ้	45 นาที		

ตาราง 10 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลา	แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
7. กิจกรรม "เสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี" (Optimism) 7.1 ฟังเกร็ดธรรมะ "ปฏิกิริยาของการขอบคุณ โดย ท่าน ว.วชิรเมธี "ไร่บุญรอด" (พระเมธีวชิโรดม - พระมหาสุวิทย์)" 7.2 อ่านคำคมแล้วชื่นชมตัวเอง	1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Permanence, Pervasiveness, Personalization แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกได้ และสามารถมองหาโอกาสในอนาคตเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้
	1 ชั่วโมง		
	45 นาที		
8. กิจกรรม "ของขวัญจากวันที่ 2"	1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ และสามารถเพิ่มแรงจูงใจภายในได้
9. ติดตามผล 1 เดือน	1 ชั่วโมง 20 นาที	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital) ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ HOPE, Self-efficacy, Resilience และ Optimism ความผูกพันของพนักงานตามหลัก The ISA Engagement scale	เพื่อติดตามผลการเพิ่มทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ไปแล้ว 1 เดือน โดยการทำแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับคนไทย (THAI-PSYCHOLOGICAL CAPITAL INVENTORY) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยของ Phattharayuttawat et al. (2018) และแบบวัดความผูกพันของพนักงานตามหลัก The ISA Engagement scale (Soane et al., 2012) และผ่านการตรวจสอบโดย Phuangthuean et al. (2018)
รวม	13 ชั่วโมง 20 นาที		

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การแปลความหมายระดับของตัวแปรโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) การแสดงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลโดยใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 2) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นการแจกแจงปกติ โดยใช้ความเบ้ ความโด่ง และสถิติ Shapiro-Wilk เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการแจกแจงข้อมูล จำแนกตามกลุ่มและตามช่วงเวลา
- 3) การทดสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน (Homogeneity of variance) โดยใช้สถิติ Levene's Test การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices ก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA)
- 4) การตรวจสอบผลของการขึ้นนำการทดลอง (Manipulation check) เพื่อทดสอบความสามารถของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกว่าสามารถพัฒนาองค์ประกอบทางทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้ โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน
- 5) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามสมมติฐาน ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ใน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยระยะที่ 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมสำหรับการศึกษาประสบการณ์ ความคิดเห็น และการให้ความหมายของผู้ให้ข้อมูลต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทจริงอย่างลึกซึ้ง (ชาย โพธิ์สิตา, 2556) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครอบครัวอุปถัมภ์จากกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถใช้อธิบายและขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างเหมาะสม

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมในบริบทจริงอย่างเจาะลึก ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการศึกษากรณีที่มีผู้ทำ ความเข้าใจปรากฏการณ์เฉพาะในขอบเขตที่ชัดเจน (Stake, 1995 อ้างถึงใน ชાય โพธิ์สีดา, 2556) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นการศึกษาและขอบเขตของปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาให้ชัดเจน
2. คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มทดลองที่มีประสบการณ์ตรงจากการเข้าร่วมโปรแกรม
3. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ ตีความ และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
5. นำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนาเชิงวิเคราะห์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อทำความเข้าใจ และเปิดเผยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์และตีความข้อมูล

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ ครอบครัวอุปถัมภ์กลุ่มทดลอง สังกัดสหทัยมูลนิธิที่เข้าร่วมโปรแกรมแล้ว จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ถูกคัดเลือกจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในระยะที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด
2. เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลครบทั้ง ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน

3. เป็นผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครอบครัวอุปถัมภ์ในสังกัดสหทัยมูลนิธิ
4. เป็นผู้ที่สามารถสะท้อนประสบการณ์ ความรู้สึก มุมมอง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโปรแกรมได้อย่างชัดเจน
5. เป็นผู้ที่มีความสมัครใจและยินยอมเข้าร่วมการสัมภาษณ์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน เนื่องจากเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับการสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกมากกว่าการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง และคาดว่าจะเพียงพอต่อการทำความเข้าใจประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมอย่างรอบด้าน อีกทั้งคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) (Guest et al., 2006) กล่าวคือ เมื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวนดังกล่าวแล้ว ข้อมูลที่ได้เริ่มมีลักษณะซ้ำกัน และไม่ปรากฏประเด็นใหม่อย่างมีนัยสำคัญ จึงคาดว่าจะเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์ จะมีลักษณะข้อคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยจะตั้งคำถามเพิ่มเติมเมื่อพบประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเรื่องที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกริ่นนำ/เปิดสัมภาษณ์ และส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในครอบครัวอุปถัมภ์ โดยมีตัวอย่างแนวคำถาม ดังต่อไปนี้

- 1) ขอให้คุณแม่ช่วยเล่าถึงจุดเริ่มต้นของการทำงานในครอบครัวอุปถัมภ์ให้ฟังทีครับ
- 2) เหตุผลสำคัญที่ทำให้คุณแม่วังเลียงเด็กอยู่กับสหทัยมูลนิธิ รบกวนอธิบายให้ฟังทีครับ

โดยผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงสำหรับบันทึกการสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครบถ้วน

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแนวคำถามการสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวคำถาม ความชัดเจนของภาษา หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์ด้วยเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือกับสหทัยมูลนิธิ และครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีความเต็มใจและสะดวกในการให้ข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจ้งให้ครอบครัวอุปถัมภ์ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจ้งการพิทักษ์สิทธิในการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและสิทธิในการไม่ตอบคำถาม และสิทธิในการถอนตัวออกจากการให้ข้อมูล รวมทั้งขออนุญาตในการบันทึกเสียงการสนทนา โดยพิจารณาความเหมาะสมตามเวลาและความพร้อมของครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการเลี้ยงเด็ก

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ สหทัยมูลนิธิในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นขอความร่วมมือจากครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลอง โดยการสัมภาษณ์จะดำเนินการ 1 ชั่วโมงต่อคน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจ้งผู้ให้ข้อมูลหลัก ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจ้งการพิทักษ์สิทธิในการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการไม่ตอบคำถาม และสิทธิในการถอนตัวจากการให้ข้อมูล รวมทั้งขออนุญาตในการบันทึกเสียงการสนทนา

6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (ชาวย โพรธิตา, 2556) โดยเริ่มจากการถอดบทสนทนาแบบคำต่อคำ อ่านข้อมูลอย่างละเอียด แล้วจำแนกข้อความสำคัญ ตามข้อมูลที่สะท้อนออกมา ถัดมาผู้วิจัยจะพิจารณาความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อมูล และจัดกลุ่มข้อมูลตามหมวดหมู่ (Categories) หลังจากนั้นผู้วิจัยจะวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มข้อมูล แล้วสร้างประเด็นหลัก (Theme) ที่สะท้อนถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

7. การพัฒนาคู่มือแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นคู่มือแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้แนวทางเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงตามบริบทของครอบครัวอุปถัมภ์

การพัฒนาคู่มือครั้งนี้ดำเนินการโดยอาศัยการบูรณาการข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 ระยะเข้าด้วยกัน กล่าวคือ ผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ใช้เป็นฐานในการระบุองค์ประกอบของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของ

พนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 ใช้เพื่ออธิบายประสบการณ์ตรงของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ทั้งในด้านความรู้สึก มุมมอง การรับรู้การเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะที่สะท้อนความต้องการและความเหมาะสมในบริบทจริง ทั้งนี้ การสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองระยะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาเนื้อหาของคู่มือให้มีทั้งความสอดคล้องเชิงแนวคิดและความเหมาะสมเชิงปฏิบัติ

ในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาคู่มือ ผู้วิจัยพิจารณาประเด็นสำคัญจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ร่วมกับมิติของความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านอารมณ์ความรู้สึก จากนั้นจึงจัดระเบียบเนื้อหาให้เป็นหมวดหมู่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คู่มือที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติ โดยในแต่ละแนวทางประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ชื่อแนวทาง 2) เป้าหมาย 3) แนวทางปฏิบัติ และ 4) ตัวอย่าง ทั้งนี้ ชื่อแนวทางใช้เพื่อสื่อสารสาระสำคัญของประเด็นที่ต้องการส่งเสริมให้ชัดเจน เป้าหมายใช้เพื่อกำหนดผลที่คาดหวังจากการนำแนวทางนั้นไปใช้ แนวทางปฏิบัติใช้เพื่ออธิบายวิธีการหรือขั้นตอนที่ครอบครัวอุปถัมภ์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปดำเนินการได้จริง และตัวอย่างใช้เพื่อแสดงภาพการประยุกต์ใช้แนวทางดังกล่าวในสถานการณ์จริง อันจะช่วยให้ผู้ใช้คู่มือเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม

อนึ่ง การจัดทำคู่มือในลักษณะดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อค้นพบจากการวิจัยไม่สิ้นสุดอยู่เพียงในระดับข้อสรุปเชิงวิชาการ แต่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นแนวทางที่มีความเป็นรูปธรรม สะดวกต่อการนำไปใช้ และสอดคล้องกับบริบทของครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ในแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งใช้การวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) จากระยะที่ 1 ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อเสริมความสมบูรณ์และขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะเชิงเกื้อหนุนกัน ด้วยผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured in-depth individual interview) จากระยะที่ 2 ตามวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 9 ตอน ได้แก่

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง |
| ตอนที่ 2 | การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร |
| ตอนที่ 3 | การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น |
| ตอนที่ 4 | การตรวจสอบผลของการขึ้นการทดลอง |
| ตอนที่ 5 | การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน |
| ตอนที่ 6 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ |
| ตอนที่ 7 | สรุปภาพแนวการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ |
| ตอนที่ 8 | คู่มือเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ |
| ตอนที่ 9 | การเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ |
- ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
F	การทดสอบด้วยค่าสถิติ F (F-test)
t	การทดสอบด้วยค่าสถิติ t (t-test)
p	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
SS	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละค่าจากค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
MS	ค่าเฉลี่ยของค่า SS โดยหารด้วยองศาความอิสระ (df) ที่เกี่ยวข้อง (Mean Square)
d	ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครอบครัวอุปถัมภ์ สหทัยมูลนิธิ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 40 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน ซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้เข้าร่วมวิจัย และผ่านคุณสมบัติการคัดเลือกตามเกณฑ์การคัดเลือกดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 40 คน มีลักษณะทั่วไป ดังรายละเอียด ตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		รวม	
	(n=20)		(n=20)		(n=40)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	0	0	0	0	0	0
หญิง	20	100	20	100	20	100
อายุ						
≤40	2	10%	1	5%	3	8%
41-50	4	20%	4	20%	8	20%
51-60	7	35%	6	30%	13	32%
≥61	7	35%	9	45%	16	40%
สถานภาพ						
โสด	8	40%	5	25%	13	32%
สมรส	8	40%	11	55%	19	48%
หม้าย	4	20%	4	20%	8	20%
การศึกษา						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	16	80%	13	65%	29	72%
มัธยมศึกษา	3	15%	6	30%	9	23%
ปริญญาตรี	1	5%	1	5%	2	5%
ประสบการณ์ดูแลเด็ก						
≤5 ปี (แต่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน)	5	25%	6	30%	11	28%
5-10 ปี	8	40%	5	25%	13	32%
≥10 ปี	7	35%	9	45%	16	40%

จากตาราง 11 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 40 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 100 มีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32 และ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 สำหรับสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 32 สถานภาพ

สมรส คิดเป็นร้อยละ 48 และสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 20 สำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 72 ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 23 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5 สำหรับประสบการณ์ดูแลเด็ก น้อยกว่า 5 ปี แต่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 28% 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32% และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40%

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

เป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มการทดลองและตามช่วงเวลาของการวัด แสดงรายละเอียดตามตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		รวม	
	(n=20)		(n=20)		(n=40)	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์						
ก่อนการทดลอง	3.13	0.38	3.15	0.38	3.14	0.37
หลังการทดลอง	3.53	0.43	3.10	0.34	3.31	0.44
ติดตามผล 1 เดือน	3.80	0.39	2.92	0.41	3.36	0.60
1. ด้านสติปัญญา (I)						
ก่อนการทดลอง	3.15	0.74	3.17	0.67	3.16	0.70
หลังการทดลอง	3.57	0.74	3.15	0.58	3.36	0.69
ติดตามผล 1 เดือน	3.75	0.69	3.00	0.51	3.37	0.71
2. ด้านสังคม (S)						
ก่อนการทดลอง	3.30	1.08	3.35	1.13	3.32	1.09
หลังการทดลอง	3.50	1.10	3.25	1.02	3.38	1.05
ติดตามผล 1 เดือน	3.55	1.09	2.90	1.16	3.23	1.16
3. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)						
ก่อนการทดลอง	3.06	0.55	3.06	0.41	3.06	0.48
หลังการทดลอง	3.51	0.50	3.01	0.42	3.26	0.52
ติดตามผล 1 เดือน	3.93	0.53	2.88	0.36	3.40	0.69

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในภาพรวมแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านสังคมและด้านอารมณ์

ความรู้สึกของกลุ่มทดลองทั้งระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนมีการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง ส่วนด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ ความรู้สึกค่าเฉลี่ยระยะหลังการทดลองและระยะติดตามมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ส่วนด้านสังคมค่าเฉลี่ยระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ของกลุ่มควบคุมทั้งระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน มีการเปลี่ยนแปลงลดลง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระยะก่อนการทดลอง โดยค่าเฉลี่ยระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนมีการเปลี่ยนแปลงลดลง เพื่อยืนยันความแตกต่างและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นต่อไป ตามข้อมูลตอนที่ 3

ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ก่อนทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การทดสอบการแจกแจงของตัวแปร

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ว่ามีลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรเป็นปกติหรือไม่ ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness: SW) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) ควบคู่กับการใช้สถิติ Shapiro-Wilk เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการแจกแจง ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มและตามช่วงเวลา แสดงรายละเอียดตามตาราง 13

ตาราง 13 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่า Shapiro-Wilk ของตัวแปรความผูกพันของพนักงาน สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์แยกรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามช่วงเวลา

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	(n=20)			(n=20)		
	SW	KU	Shapiro -Wilk	SW	KU	Shapiro -Wilk
1. ด้านสติปัญญา (I)						
ก่อนการทดลอง	0.61	-0.48	0.125	-0.14	-0.48	0.131
หลังการทดลอง	-0.38	-0.56	0.088	-0.22	-0.91	0.057
ติดตามผล 1 เดือน	0.25	-0.62	0.249	-0.32	0.11	0.054
2. ด้านสังคม (S)						
ก่อนการทดลอง	-0.11	-0.21	0.096	-0.06	-0.47	0.063
หลังการทดลอง	-0.39	-0.07	0.062	-0.22	0.04	0.097
ติดตามผล 1 เดือน	-0.53	0.04	0.053	-0.00	-0.23	0.054
3. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)						
ก่อนการทดลอง	-0.51	-0.91	0.088	0.50	0.06	0.182
หลังการทดลอง	0.15	-0.51	0.134	-0.10	-0.72	0.084
ติดตามผล 1 เดือน	-0.48	-0.58	0.060	0.25	-0.26	0.108

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 13 พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการแจกแจงปกติ โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (Byrne, 2013; Hair et al., 2006) และตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สรุปได้ว่า ข้อมูลทั้งหมดไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น มีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบขั้นต่อไป

2) การทดสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน (Homogeneity of variance)

โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งเป็นสถิติเพื่อทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์แยกเป็นรายด้าน จำแนกตามช่วงเวลา ตามตาราง

ตาราง 14 ผลการทดสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวนรายด้าน จำแนกตามช่วงเวลา

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ติดตามผล 1 เดือน	
	Levene's	p-value	Levene's	p-value	Levene's	p-value
	Test		Test		Test	
ด้านสติปัญญา (I)	0.119	0.732	0.589	0.448	3.708	0.062
ด้านสังคม (S)	0.091	0.765	0.276	0.602	0.062	0.805
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (A)	2.254	0.142	0.834	0.357	2.196	0.147

จากตาราง 14 ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์แยกรายด้านมีความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงไม่เป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น เหมาะสมต่อการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน MANOVA และ Repeated Measure ANOVA

3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบตัวแปรตามทั้งหมดที่ควรมีความสัมพันธ์กัน ผลจากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) พบว่า ด้านต่าง ๆ ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ทั้งในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับ
ครอบครัวอุปถัมภ์

		ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			ติดตามผล		
		I	S	A	I	S	A	I	S	A
ก่อนการ ทดลอง	I	-	.046	.030	.322*	-.032	.170	.106	-.124	-.191
	S		-	-.122	-.024	.269	.158	.004	-.119	-.089
	A			-	-.086	-.084	-.117	-.062	.139	.103
หลังการ ทดลอง	I				-	-.137	.290	.086	.039	.188
	S					-	.217	.200	.389*	.298
	A						-	.286	.249	.528**
ติดตามผล 1 เดือน	I							-	.327*	.345*
	S								-	.298
	A									-

หมายเหตุ

I = ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา

S = ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม

A = ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรหลายคู่ โดยพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.528$) แสดงถึงเสถียรภาพของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะยาว

นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญาในระยะก่อนการทดลองกับระยะหลังการทดลอง ($r = 0.322$) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะติดตามผล 1 เดือนกับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญาในระยะติดตามผล 1 เดือน ($r =$

0.345) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคมในระยะติดตามผล 1 เดือนกับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญาในระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.327$) และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.389$) ซึ่งทั้งหมดแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ทั้งหมดที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.322 ถึง 0.528 และไม่พบความสัมพันธ์เชิงลบที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรคู่ใด ทั้งนี้การวิเคราะห์ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

4) การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Variance-covariance matrices) ของตัวแปรตามระหว่างกลุ่มมีความเท่าเทียมกันหรือไม่ และเป็นการตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนร่วม (Homogeneity of variance-covariance matrices) ข้อมูลตามตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices

Multivariate Test of Homoscedasticity	
Box's Test of Equality of Covariance Metrics	
Box's M	5.126
F	.781
df1	6
df2	10462.189
p-value	.585

จากตาราง 16 แสดง Box's test of equality of covariance matrices พบว่าค่า p-value เท่ากับ .585 มากกว่าระดับนัยสำคัญ .005 แสดงว่าไม่พบความแตกต่างของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น MANOVA คือ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรตามระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน

จากผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทั้งหมด พบว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) ผู้วิจัยจึงทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป ดังรายละเอียดตอนที่ 4

ตอนที่ 4 การตรวจสอบผลของการชักนำการทดลอง

ผู้วิจัยตรวจสอบผลของการชักนำการทดลอง (Manipulation check) เพื่อพิจารณาว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเสริมสร้างได้จริงหรือไม่ โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ในช่วงระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ

1) สถิติพื้นฐานของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน สูงขึ้นหรือคงอยู่ในระดับสูงกว่าระยะก่อนการทดลองเกือบทุกองค์ประกอบ ขณะที่กลุ่มควบคุมมีแนวโน้มคะแนนลดลงเมื่อเวลาผ่านไป โดยเฉพาะในระยะติดตามผล แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นเบื้องต้นว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกอาจมีส่วนช่วยเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาของผู้เข้าร่วมในกลุ่มทดลอง ดังตาราง 17

ตาราง 17 สถิติพื้นฐานของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน

องค์ประกอบ	กลุ่ม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ติดตามผล 1 เดือน	
		M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
ความหวัง (Hope)	ทดลอง	4.52	0.35	4.57	0.38	4.66	0.45
	ควบคุม	4.47	0.45	4.43	0.36	4.18	0.55
ความเชื่อมั่นฯ (Self-efficacy)	ทดลอง	4.37	0.38	4.56	0.36	4.57	0.42
	ควบคุม	4.42	0.46	4.29	0.34	4.07	0.50
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	ทดลอง	4.11	0.52	4.33	0.39	4.36	0.39
	ควบคุม	4.03	0.48	3.91	0.54	3.76	0.55
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	ทดลอง	4.49	0.40	4.61	0.30	4.71	0.44
	ควบคุม	4.56	0.44	4.44	0.39	4.22	0.50

2) ผลการตรวจสอบการขึ้นการทดลองจากคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านในภาพรวม พบว่า การเปลี่ยนแปลงจากระยะก่อนการทดลองถึงระยะหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าในระยะหลังการทดลองทันที โปรแกรมยังไม่ทำให้เกิดความแตกต่างเชิงภาพรวมอย่างชัดเจนระหว่างสองกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงจากระยะก่อนการทดลองถึงระยะติดตามผล 1 เดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม สะท้อนว่าโปรแกรมสามารถเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามที่ออกแบบไว้ได้จริงเมื่อพิจารณาในระยะเวลาที่ผู้เข้าร่วมมีโอกาสนำสิ่งที่ได้รับจากโปรแกรมไปประยุกต์ใช้ ดัง

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองจากคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านในภาพรวม

	ระยะก่อนการทดลองกับ ระยะหลังการทดลอง	ระยะก่อนการทดลองกับ ระยะติดตามผล 1 เดือน
Wilks' Lambda	.853	.748
F	1.505	2.956
df	(4,35)	(4,35)
p	.222	.033*

ผู้วิจัยตรวจสอบผลของการขึ้นนำการทดลอง (Manipulation check) โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้าน ได้แก่ ความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิเคราะห์พหุคูณของคะแนนการเปลี่ยนแปลงจากก่อนการทดลองถึงหลังการทดลองไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างสองกลุ่ม (Wilks' Lambda = .853, $F(4,35) = 1.505$, $p = .222$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงจากก่อนการทดลองถึงระยะติดตามผล 1 เดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม (Wilks' Lambda = .748, $F(4,35) = 2.956$, $p = .033$) แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามที่ออกแบบไว้ได้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในระยะติดตามผล 1 เดือน กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนความหวัง ($t = 2.602$, $p = .013$) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($t = 3.101$, $p = .004$) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($t = 2.176$, $p = .036$) และการมองโลกในแง่ดี ($t = 3.408$, $p = .002$) สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าโปรแกรมสามารถพัฒนาองค์ประกอบหลักของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จริง โดยผลของโปรแกรมมีความชัดเจนมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป จากนั้นผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายด้านของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากระยะก่อนการทดลองถึงระยะติดตามผล 1 เดือน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบรายด้านของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากระยะก่อนการทดลอง ถึงระยะติดตามผล

องค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวก	t	p	d
ความหวัง	2.602	.013*	0.823
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.101	.004**	0.981
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	2.176	.036*	0.688
การมองโลกในแง่ดี	3.408	.002**	1.078

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในระยะติดตามผล 1 เดือน กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาองค์ประกอบหลักของทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างชัดเจนในระยะติดตาม สนับสนุนว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งผลต่อองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่ตั้งใจพัฒนาได้จริง โดยผลดังกล่าวปรากฏชัดเจนในระยะติดตามผล 1 เดือน มากกว่าระยะหลังการทดลองทันที สะท้อนว่าโปรแกรมอาจต้องอาศัยระยะเวลาในการซึมซับและประยุกต์ใช้ก่อนที่ผลของการแทรกแซงจะปรากฏอย่างเด่นชัด

โดยสรุป ผลการตรวจสอบผลของการขึ้นนำการทดลอง (Manipulation check) พบว่าโปรแกรมสามารถพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านของผู้เข้าร่วมในกลุ่มทดลองได้จริง โดยเฉพาะในระยะติดตามผล 1 เดือน สะท้อนว่าโปรแกรมสามารถเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาภายในของผู้เข้าร่วมได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ซึ่งผลดังกล่าวอาจเป็นกลไกสำคัญที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ที่จะนำเสนอในส่วนการทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ คือ

1) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1

กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือน ซึ่งการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยข้อนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ

1. ในระยะหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แหล่งความแปรปรวน	Wilks' Lambda	F	df	p-value
กลุ่มการทดลอง	0.733	4.379	3	.010

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร พบว่า ผลจากกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilks' Lambda = 0.733, $F = 4.379$, $p < 0.001$) แสดงว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ในระยะหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร (One-way ANOVA) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลอง

ความผูกพันของ พนักงานสำหรับ ครอบครัว อุปถัมภ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านสติปัญญา (I)	กลุ่มการทดลอง	1.806	1	1.806	3.993	.053
	ความคลาดเคลื่อน	17.188	38	0.452		
ด้านสังคม (S)	กลุ่มการทดลอง	.625	1	.625	.556	.461
	ความคลาดเคลื่อน	42.750	38	1.125		
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (A)	กลุ่มการทดลอง	2.500	1	2.500	11.570	.002
	ความคลาดเคลื่อน	8.211	38	.216		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร (One-way ANOVA) พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($F=11.570$, $p = .002$) ส่วนด้านสติปัญญา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.993$, $p=.053$) และด้านสังคม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=.556$, $p = .461$) เมื่อผู้วิจัยพบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ช่วงระยะหลังการทดลอง

ความผูกพันของ พนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์	กลุ่ม	M	Mean difference	Std. Error	p-value
ด้านสติปัญญา (I)	กลุ่มทดลอง	3.575	0.425	0.213	0.053
	กลุ่มควบคุม	3.150			
ด้านสังคม (S)	กลุ่มทดลอง	3.500	0.250	0.335	0.461
	กลุ่มควบคุม	3.250			
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)	กลุ่มทดลอง	3.517	0.500*	0.147	0.002
	กลุ่มควบคุม	3.017			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมช่วงระยะหลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .002$) โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.500 ส่วนด้านสติปัญญาและด้านสังคม แม้ว่ากลุ่มทดลองจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม (ผลต่างเท่ากับ 0.425 และ 0.250 ตามลำดับ) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .053$ และ 0.461 ตามลำดับ) แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมสอดคล้องกับผลการทดลอง ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน

2. ในระยะติดตามผล 1 เดือนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุม ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แหล่งความแปรปรวน	Wilks' Lambda	F	df	p-value
กลุ่มการทดลอง	0.325	24.968	3	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร พบว่า ผลจากกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilks' Lambda = 0.325, $F = 24.968$, $p < 0.001$) แสดงว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ในระยะหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้าง ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล 1 เดือน

ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านสติปัญญา (I)	กลุ่มการทดลอง	5.625	1	5.625	15.000	.000
	ความคลาดเคลื่อน	14.250	38	0.375		
ด้านสังคม (S)	กลุ่มการทดลอง	4.225	1	4.225	3.293	.077
	ความคลาดเคลื่อน	48.750	38	1.283		
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)	กลุ่มการทดลอง	11.025	1	11.025	52.551	.000
	ความคลาดเคลื่อน	7.972	38	0.210		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสติปัญญา

($F=15.000$, $p < 0.001$) ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($F=52.551$, $p < 0.001$) ส่วนด้านสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.293$, $p = 0.077$) เมื่อผู้วิจัยพบที่มีความแตกต่างกัน 2 คู่ จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ช่วงระยะติดตามผล 1 เดือน

ความผูกพันของ พนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์	กลุ่ม	M	Mean difference	Std. Error	p-value
ด้านสติปัญญา (I)	กลุ่มทดลอง	3.750	0.750*	0.194	0.000
	กลุ่มควบคุม	3.000			
ด้านสังคม (S)	กลุ่มทดลอง	3.550	0.650	0.358	0.077
	กลุ่มควบคุม	2.900			
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)	กลุ่มทดลอง	3.933	1.050*	0.145	0.000
	กลุ่มควบคุม	2.883			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในช่วงระยะติดตามผล 1 เดือน พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ความรู้สึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.750 และ 1.050 ตามลำดับ ส่วนด้านสังคม แม้ว่ากลุ่มทดลองจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม (ผลต่างเท่ากับ 0.650) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .077$) แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ความรู้สึกระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม สะท้อนผลของโปรแกรม ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน

2) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2

คะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลองระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการเข้าโปรแกรม ซึ่งการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

ผู้วิจัยทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ว่าเป็น Compound Symmetry ด้วยการใช้ Sphericity ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W ตามตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ของกลุ่มทดลอง จำแนกตามช่วงเวลา

ช่วงเวลา	M	S.D.	Mauchly's W	df	p
ระยะก่อนการทดลอง	3.1417	.37846			
ระยะหลังการทดลอง	3.3167	.44466	.799	2	0.014
ระยะติดตามผล 1 เดือน	3.3667	.60175			

จากตาราง 26 แสดงการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเรื่อง Sphericity ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์และความแปรปรวนของการวัดซ้ำแต่ละครั้ง (Compound symmetry) ของค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ของกลุ่มทดลองทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Mauchly's W = .799 (df = 2, p = .014) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้อมูลละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเรื่อง Sphericity ดังนั้นในการพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ จึงใช้การประมาณค่า Huynh-Feldt โดยวิธีการปรับแก้ที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก (Haverkamp & Beauducel, 2017)

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด

ตัวแปรความผูกพัน ของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสติปัญญา (I)	ช่วงเวลาที่วัด	1.137	2	.569	1.474	.236
	ความคลาดเคลื่อน	29.333	76	.386		
ด้านสังคม (S)	ช่วงเวลาที่วัด	.467	2	.233	.232	.793
	ความคลาดเคลื่อน	76.400	70.116	1.090		
ด้านอารมณ์ความรู้สึก (A)	ช่วงเวลาที่วัด	2.357	2	1.179	5.879	.004*
	ความคลาดเคลื่อน	15.237	74.559	.204		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

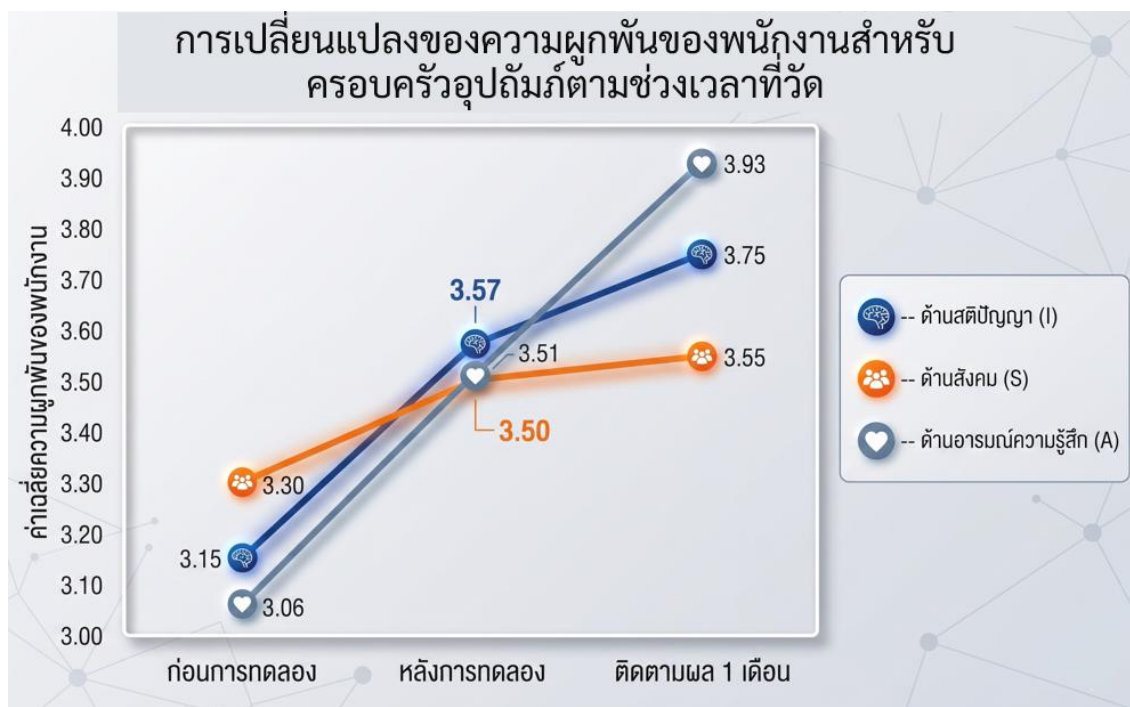
จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=5.879$, $p=.004$) ส่วนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญาและด้านสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างช่วงเวลา ($F=1.474$, $p=.236$ และ $F=.232$, $p=.793$ ตามลำดับ) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยในช่วงเวลาใดที่แตกต่างกัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว
อุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด

ตัวแปร	เปรียบเทียบช่วงเวลา		M.D.	Standard Error	p-value
ด้าน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	-.200	.125	.356
สติปัญญา (I)	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	.212	.138	.395
		หลังการทดลอง	.012	.152	1.000
ด้านสังคม (S)	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	-.050	.207	1.000
	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	-.100	.265	1.000
		หลังการทดลอง	-.150	.194	1.000
ด้านอารมณ์	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	-.200	.114	.261
ความรู้สึก (A)	ติดตามผล	ก่อนการทดลอง	.342*	.097	.004*
		หลังการทดลอง	.142	.087	.340

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni พบว่า ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean difference = .342, $p = .004$) ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการทดลองส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกเพิ่มขึ้นและคงอยู่ต่อเนื่องจนถึงระยะติดตามผล 1 เดือน



ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์
ตามช่วงเวลาที่วัด

จากภาพประกอบ 4 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ในช่วงระยะเวลาของกลุ่มทดลองที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านสติปัญญา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากระยะก่อนการทดลอง ไปจนถึงระยะติดตามผล 1 เดือน การเพิ่มขึ้นชัดเจนถึงหลังการทดลอง และยังคงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะติดตามผล 1 เดือน 2) ด้านสังคม ก่อนการทดลองมีระดับสูงกว่าด้านอื่น มีการเพิ่มขึ้นเล็กน้อยและค่อนข้างคงที่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในสามด้าน เริ่มต้นในระดับต่ำสุด แต่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีค่าสูงสุดระยะติดตามผล 1 เดือน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สรุปได้ว่า ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน มีความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างไรก็ดีตาม ด้านอารมณ์ความรู้สึกระยะติดตามผล 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า ภายหลังจากทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน กลุ่ม

ทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่าก่อนการทดลอง โดยเฉพาะมิติด้านอารมณ์ความรู้สึก จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน

ตาราง 29 สรุปผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลสมมติฐาน
1. กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
1.1 ในระยะหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุม	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
1.2 ในระยะติดตามผล 1 เดือนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุม	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
2. คะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลองระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการเข้าโปรแกรม	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อตอบความมุ่งหมายในการวิจัย คือ เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งในด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านอารมณ์ความรู้สึก ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาข้อมูลในรายละเอียดเชิงลึกของครอบครัวอุปถัมภ์เพิ่มเติมจากโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในการยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 โดยนำข้อค้นพบจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างแนว

คำถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured in-depth individual interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นครอบครัวอุปถัมภ์ที่ปฏิบัติงานให้กับมูลนิธิ จำนวน 10 คน เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย เพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ รายละเอียดผลการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้เลือกกรณีสำหรับการศึกษา บุคคล เหตุการณ์โดยใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องผ่านโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 30 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

No.	นามสมมติ	ประสบการณ์เลี้ยงเด็ก/ปี	อายุ/ปี	วุฒิการศึกษา
1	T1	29	48	ป. 6
2	T2	7	59	ม. 3
3	T3	14	72	ป. 4
4	T4	2.5	56	ป. 6
5	T5	14	70	ป. 4
6	T6	4	56	ม. 3
7	T7	25	63	ป. 4
8	T8	6	70	ป. 4
9	T9	16	39	ป. 6
10	T10	7	42	ม. 3

จากตาราง 30 พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก มีอายุเฉลี่ย 57.5 ปี มีประสบการณ์ในการเลี้ยงเด็กเฉลี่ย 12 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 7 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล พร้อมนำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกที่มีโครงสร้างมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการศึกษากรณีที่มีมุ่งทำความเข้าใจปรากฏการณ์เฉพาะในขอบเขตที่ชัดเจน (Stake, 1995 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์ธิตา, 2556) ได้แก่ 1) ทำความเข้าใจและเปิดเผยรายละเอียดข้อมูล 2) รวบรวมข้อมูลที่มีความหลากหลาย 3) พรรณนารายละเอียด เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน และ 4) วิเคราะห์และตีความข้อมูล

2) ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

จากการศึกษาระยะที่ 1 เพื่อตรวจสอบว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์อย่างไร พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์มากที่สุดคือปัจจัยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ปัจจัยความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์รองลงมาคือด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ใน การศึกษาระยะที่ 2 ปัจจัยด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกในโปรแกรมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ถูกสะท้อนข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยผ่านการสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย มีรายละเอียดข้อมูล ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์

การสัมภาษณ์ครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนและความหลากหลายในประสบการณ์ของครอบครัวอุปถัมภ์ ดังบทสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักอธิบายว่า

“...รับจ้างทั่วไป แต่อาเนะนำมาให้สมัครเลี้ยงเด็ก...เราเลี้ยงเด็กคนหนึ่งจากที่ว่าเขาขาด เราสามารถเติมเต็มเขา ถ้าเขาไปกับครอบครัวบุญธรรมแล้ว เวลาเขากลับมาเยี่ยมเรา ดูเขามีความสุข...เขามาให้เราทอด” (T1)

“...ตอนนั้นทำงานอยู่บ้านเฉยๆ เลี้ยงเด็กของเพื่อนบ้าน...แต่พ่อแม่เด็กผลัดไม่จ่ายเงิน มาเลี้ยงของมูลนิธิดีกว่า..ได้ค่าตอบแทนน้อยหน่อยแต่มันก็ได้บุญแล้วมันเป็นความสุขใจของเรา” (T2)

“...ทำงานโรงงานมาก่อน แต่มาเลี้ยงเพราะอยากทำงานอยู่บ้าน...ที่แรกก็คิดว่าเลี้ยงไปคนหนึ่งให้รอดตายไป แต่รักเหมือนลูกนะ ฉันเข้าใจว่าน้องเกิดมาในครอบครัวไม่

สมบูรณ์...พอมายู่กับพวกเราทำให้น้องนี้มีความสุขเต็มเต็ม ถึงน้องจะพูดไม่ได้ ถึงน้อง
จะบอกกับเราไม่ได้ แต่เรารู้ได้ว่าที่เราเลี้ยงมาหนะ น้องเขาโอเคกับเราแล้ว” (T8)

การสัมภาษณ์พบว่าครอบครัวอุปถัมภ์ได้พัฒนาความเข้าใจและความหมายของ
บทบาทตนเองในด้านด้านจิตใจ โดยการดูแลเด็กไม่เพียงแต่เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่เด็ก
เท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการเยียวยาและพัฒนาตนเองอีกด้วย

“...แต่เดิมทำงานสวนอยู่บ้าน...แต่เห็นเพื่อนบ้านเลี้ยงเด็กเลยอยากเลี้ยงบ้างมา
เป็นเพื่อนกัน...ถ้าอยู่แบบคนเดียวมันก็จะเจิบเหงา เลี้ยงเขาแล้วก็มีความสุข มีเพื่อน
เลี้ยงมาได้ 7 คนแล้ว” (T6)

“...เดิมที่ทำงานบริษัท แต่ก็มาช่วยพี่สาวเลี้ยงเด็ก...พอออกจากงานก็มาเลี้ยง
เด็กเป็นคนตัวเอง...เรารู้สึกว่าเขาขาดตรงที่เขาไม่มีพ่อแม่ เราก็มาช่วยเสริมตรงให้เขาได้มี
ครบทุกอย่าง. ส่วนเราก็มีเพื่อนด้วย” (T9)

“...ทำงานโรงงานเย็บผ้ามาก่อน แต่ลาออกมาดูแลแม่ที่ล้มป่วย...พี่สาวเลี้ยงเด็ก
มาอยู่แล้ว เลยรับมาเลี้ยงบ้าง...พอเลี้ยงเด็กแล้วมันไม่เหงา ทำให้เรามีความสุข” (T10)

จากข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับจุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์
ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลเป็นลำดับตั้งแต่รหัสข้อมูล หมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อ
สะท้อนข้อค้นพบที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังตาราง 31

ตาราง 31 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์”

ประเด็นหลัก: ที่มาของการเข้าสู่บทบาทและการรับรู้ความหมายของการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
อาแนะนำให้สมัคร, พี่สาวเลี้ยง อยู่แล้ว, เห็นเพื่อนบ้านเลี้ยงเด็ก	การเข้าสู่บทบาทผ่านคน ใกล้ชิด	การเข้าสู่บทบาทจาก เครือข่ายสังคม
ทำงานโรงงานมาก่อน, ทำงาน บริษัทมาก่อน, ลาออกมาทำงาน ที่บ้าน	การเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ	การเลือกบทบาทที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิตครอบครัว
อยากช่วยเด็ก, เด็กขาดโอกาส, อยากให้เด็กมีครบทุกอย่าง	แรงจูงใจเชิงเมตตา	การรับรู้ความต้องการของเด็ก และความปรารถนาจะ ช่วยเหลือ
ได้บุญ, ความสุขใจ, เด็กกลับมา เยี่ยม, เด็กมากอด	คุณค่าทางอารมณ์ของงาน	การรับรู้คุณค่าและ ความหมายของงาน
ไม่เหงา, มีเพื่อน, บ้านมีชีวิตชีวา , เยียวยาตนเอง	ประโยชน์ที่เกิดกับผู้ดูแล	งานช่วยเติมเต็มและเยียวยา จิตใจผู้ดูแล

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความต้องการช่วยเหลือเด็ก และแรงจูงใจภายนอก เช่น คำแนะนำจากเพื่อนหรือญาติ รวมถึงการเปลี่ยนผ่านจากอาชีพเดิมสู่การทำงานที่บ้านซึ่งตอบโจทย์ด้านชีวิตครอบครัวมากกว่า อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นแกนกลางร่วมของผู้เข้าร่วมทุกคนคือ ความรัก ความผูกพัน และความปรารถนาดีต่อเด็กด้อยโอกาส ซึ่งกลายเป็นแรงขับเคลื่อนทางอารมณ์และจิตใจในการทำงาน ครอบครัวอุปถัมภ์หลายคนมองว่าการเลี้ยงเด็กไม่เพียงเป็นการมอบความช่วยเหลือแก่เด็กเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการเยียวยาตนเอง ที่ทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น การได้เห็นพัฒนาการของเด็ก การได้รับการกอดหรือรอยยิ้มจากเด็ก กลายเป็นแรงเสริมทางอารมณ์ที่สร้างความสุข ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่มีคุณค่าทางสังคมอย่างลึกซึ้ง

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลจุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ มีดังนี้

1. การส่งเสริมการรับรู้คุณค่าของงาน (Meaningful work): จัดกิจกรรมสะท้อนความหมายของการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ เช่น เวทีแบ่งปันประสบการณ์ (story sharing) หรือกิจกรรมเล่าเรื่องเด็กที่เติบโตได้เพราะเรา เพื่อช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์ตระหนักว่าหน้าที่ของตนมีคุณค่าทางสังคมและมีผลต่อชีวิตของเด็กโดยตรง

2. การสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ (Social support network): พัฒนาระบบกลุ่มพี่เลี้ยง-เพื่อนอุปถัมภ์ (Mentor-peer foster network) เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถแลกเปลี่ยนปรึกษา และให้กำลังใจกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social engagement) และลดความรู้สึกโดดเดี่ยวจากการทำงานที่บ้าน

2. การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital)

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ผ่านการเข้าร่วมการพัฒนาโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกแล้วทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาความหวัง 2) การพัฒนาความเชื่อมั่นของตนเอง 3) การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ และ 4) การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี จากแนวคำถามหลัก (Main questions) และแนวคำถามชัก (Probing questions) แยกข้อมูลทั้ง 4 ด้านดังนี้

2.1 การพัฒนาความหวัง (Hope)

จากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์มุมมองของครอบครัวอุปถัมภ์เกี่ยวกับการมุ่งสู่ความสำเร็จในการดูแลเด็กได้เผยให้เห็นแนวคิดที่มีความลึกซึ้งและหลากหลาย โดยครอบครัวอุปถัมภ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการพัฒนาความหวังไปร่วมใช้ในการดูแลเด็ก และมองว่าเป้าหมายความสำเร็จของการดูแลเด็กไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ให้เด็กมีสุขภาพแข็งแรงหรือได้รับการศึกษาที่ดีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการหล่อหลอมให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นคนดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต โดยสอดคล้องกับข้อมูล ดังตาราง 32 คือ

ตาราง 32 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อการพัฒนาความหวัง (Hope)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T1	“...กิจกรรมลองดู ทำให้เราได้ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ เช่น อยากให้เขา (เด็ก) ไม่ตื่นตอนกลางคืน เลยต้องให้เขาไม่นอนตอนเย็น หรือกินข้าวเย็นให้อิ่มก่อน การตั้งเป้าหมาย ๆ ที่ต้องทำ เช่น เขา (เด็ก) มีปัญหาสุขภาพ หายมอ บ่อย ๆ อาจเป็นเพราะตอนแม่ท้องไม่ได้บำรุง เราก็วางแผนเลยว่าให้เขา (เด็ก) กินอาหารครบ 5 หมู่ พบหมอตตามนัด” “ตอนทำกิจกรรมเสร็จ ทำให้นึกถึงคน (ครอบครัวบุญธรรม) ที่เขามาหาเรา เราก็ถามเขาว่าที่แรกเขา (เด็ก) ปรับตัวยากไหม เขาก็บอกว่าไม่ยากเท่าไร เขา (เด็ก) ชอบเรียนหนังสือ และชอบเล่นกีฬา เราก็ภูมิใจ ที่ช่วยให้เขา (เด็ก) มีชีวิตที่ดีขึ้น”	ลองดู, อ่านเกร็ด จากข่าว	ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)
T2	“...เจอเลยว่าเด็กชนไม่อยู่นิ่ง อารมณ์โมโหร้าย เราก็คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เด็กอาจจะสมาธิสั้น เลยต้องหา กิจกรรมหรือสิ่งที่เด็กสนใจ เป็นการฝึกสมาธิ และพาเด็กไปปรึกษาหมอเฉพาะทาง” “ความสำเร็จคือเลี้ยงเด็กให้เติบโตในสภาพแวดล้อมที่ดีเมื่อเด็ก ๆ ได้ไปอยู่กับครอบครัวที่ดี นั่นคือความสุขของฉัน”		
T8	“เราอยากให้ลูก ๆ ของเรามีจิตใจที่ดี ทุกคนมีชีวิตที่ดี เป้าหมายคือการเห็นเด็กเติบโตและไปอยู่ในครอบครัวใหม่ที่ ดี แต่พอเขาร่วมกิจกรรม เราก็ต้องคิดถึงทางที่เราพอจะทำได้ อย่างเช่น สอนให้ลูก ๆ รู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด”		
T9	“กลับมาแล้ว ฉันตั้งใจทำเป้าหมายเล็ก ๆ ก่อนอย่างเช่นให้เด็กมีพัฒนาการที่ดี ด้านร่างกาย เน้นฟันแข็งแรง เพราะเด็กไม่ค่อยอยากแปรงฟัน ชอบทานอาหารหลังจากแปรงฟันแล้ว จึงต้องเป็นตัวอย่างให้ และให้เหตุผลว่าแปรงฟันดี ยังไง พยายามไม่ให้เด็กทานลูกอมหรือขนมตอนกลางคืน “ความสำเร็จคือการส่งเด็กไปถึงอนาคตที่ดี แม้ฉันจะไม่ใช่ว่าพ่อแม่ที่แท้จริง”		

จากข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความหวัง ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลเป็นลำดับตั้งแต่รหัสข้อมูล หมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อสะท้อนข้อค้นพบที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังตาราง 33

ตาราง 33 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความหวัง”

ประเด็นหลัก: การพัฒนาความหวังผ่านการกำหนดเป้าหมายและการมองอนาคตของเด็ก		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ, ไม่ให้เด็กตื่น กลางคืน, พั่นแข็งแรง, พัฒนาการ ดี	การกำหนดเป้าหมาย รายวัน/รายพฤติกรรม	การตั้งเป้าหมายย่อยอย่าง เป็นรูปธรรม
วางแผนเรื่องอาหาร, เวลานอน, พาไปหาหมอ, หากิจกรรมฝึก สมาธิ	การวางแผนเพื่อบรรลุ เป้าหมาย	การสร้างแนวทางหรือวิธีไปสู่ เป้าหมาย
อยากให้เด็กเติบโตเป็นคนดี, ไป อยู่ครอบครัวใหม่ได้ดี, มีชีวิตที่ดี ในอนาคต	การมองอนาคตระยะยาว ของเด็ก	การคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีต่อ ชีวิตเด็ก
ภูมิใจที่เด็กมีชีวิตดีขึ้น, ความสำเร็จคือเห็นเด็กเติบโตดี	ความรู้สึกเมื่อเห็นผลลัพธ์	ความภาคภูมิใจและความสุข จากความสำเร็จของเด็ก
สอนเรื่องยาเสพติด, สร้างนิสัยที่ดี, เป็นตัวอย่างให้เด็ก	การปลูกฝังคุณลักษณะ เชิงบวก	การขยายความหวังสู่การ พัฒนาเด็กทั้งตัว

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมที่ครอบครัวอุปถัมภ์เข้าร่วม เช่น “กิจกรรมลองดู” หรือ “อ่านเกร็ดจากข่าว” ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) และ ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ได้อย่างชัดเจน โดยครอบครัวอุปถัมภ์หลายคนได้เรียนรู้ที่จะตั้งเป้าหมายย่อยในการดูแลเด็ก เช่น การวางแผนดูแลสุขภาพ การส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี หรือการสร้างกิจวัตรประจำวันที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลัก T1 กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ เช่น อยากให้เด็กไม่ตื่นตอนกลางคืน ทำให้ต้องคิดวางแผนเชิงระบบเกี่ยวกับอาหารและเวลานอนของเด็ก ซึ่งสะท้อนถึง การใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และวางแผนอย่างมีเหตุผล อันเป็นหัวใจของ

ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ขณะเดียวกัน ครอบครัวอุปถัมภ์ยังรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความสุขทางใจเมื่อเห็นเด็กเติบโต มีความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เช่น ความสำเร็จในการดูแลเด็กจนสามารถปรับตัวได้ดีในครอบครัวใหม่ ซึ่งแสดงถึงความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) หรือการมีส่วนร่วมด้วยอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวกต่อบทบาทของตน

นอกจากนี้ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคน เช่น T2, T8 และ T9 ยังสะท้อนให้เห็นถึงแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเด็ก เช่น การวางแผนหากิจกรรมฝึกสมาธิ การสร้างเป้าหมายให้เด็กมีพัฒนาการดี หรือการปลูกฝังคุณธรรม เช่น การรู้เท่าทันพิษภัยของยาเสพติด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่าง ความรัก ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ต่อเนื่อง ในการดูแลเด็ก ทั้งยังสะท้อนการพัฒนาเชิงจิตใจของเขาเอง กล่าวคือ ครอบครัวอุปถัมภ์ไม่ได้เพียงทำหน้าที่ดูแลเด็ก แต่กำลังเรียนรู้ที่จะเป็นผู้สร้างชีวิตใหม่ให้กับเด็กไปพร้อมกัน

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาความหวัง มีดังนี้

1. การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา (Goal setting for growth): จัดอบรมหรือกิจกรรมเป้าหมายเล็กในแต่ละวัน เพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และวัดผลได้ เช่น การดูแลสุขภาพเด็ก การพัฒนาทักษะสังคมของเด็ก หรือการสร้างนิสัยเชิงบวก ซึ่งช่วยกระตุ้นความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) และสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)

2. การแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความหวัง (Hope story sharing): ควรมีพื้นที่ให้พนักงานแบ่งปันความสำเร็จในการดูแลเด็ก เช่น เวทีเล่าเรื่องหัวใจของผู้เลี้ยง หรือวันขอบคุณครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกถึงความหมาย ความภาคภูมิใจ และความผูกพันเชิงอารมณ์กับงานมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้แบ่งปันประสบการณ์การดูแลเด็กที่ประสบความสำเร็จ เช่น เด็กที่ปรับตัวได้ดี หรือเด็กที่กลับมาขอบคุณภายหลัง เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement)

2.2 การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การสัมภาษณ์เรื่องความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครอบครัวอุปถัมภ์พบว่า ครอบครัวอุปถัมภ์มีความมั่นใจในความสามารถหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านการดูแลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก การให้ความรักและความอบอุ่น รวมถึงการสอนและปลูกฝัง

คุณธรรมให้กับเด็ก ผ่านการชื่นชมจากบุคคลที่สาม และความเชื่อมั่นนี้มีความเชื่อมโยงอย่างในลึกซึ้งกับความผูกพันของพนักงานในครอบครัวอุปถัมภ์

โดยครอบครัวอุปถัมภ์มองว่าความรักและความผูกพันที่มีต่อเด็กเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการดูแลเด็กอย่างเต็มที่ ดังปรากฏในบางช่วงของบทสัมภาษณ์ ดัง ตาราง 34 คือ

ตาราง 34 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T2	“...คนรอบข้างก็พูด ใคร ๆ มาเห็นเขาก็พูดนะว่า แม่เลี้ยงเด็กดี เลี้ยงเด็กแบบดูแลดีมีความสุขเร็ว” “ไม่รู้สิ แม่เลี้ยงเด็กมาแต่ละคน เขาย้อนกลับมาหาแม่นะ เขาเรียนจบปริญญา มันเป็นความชื่นชมส่วนตัวของแม่ แม่ก็เลี้ยงตามภาษาแม่ นักสังคมสงเคราะห์เขาก็ชื่นชมแม่ ว่าเลี้ยงน้องมาได้ดี” “...ตอนที่ฉันเลือกไฟ ฉันเห็นตัวเองที่เลี้ยงเด็กคนหนึ่งที่ไม่ใช่ลูก แต่รักเหมือนลูก เพราะมีความรักให้เขาจนเลี้ยงเขาจนเติบโต ส่งเสียให้เรียน ซึ่งฉันดีใจ ภูมิใจที่เขาสอบเข้าเทคนิคได้ และจะส่งเสียให้เขาเรียนจนจบ”	เลือกไฟ ความสำเร็จ, ต้นแบบของ ฉัน	ความผูกพันของ พนักงานด้าน สังคม (Social engagement) ความผูกพันของ พนักงานด้าน อารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T3	“...ต้นแบบที่ดีของฉันคือแม่ของฉันเอง เขาทำงานหาเงินมาเลี้ยงลูก เมื่อฉันได้เลี้ยงเด็ก ฉันก็จะรักและสงสารพวกเขาไปหมด และรู้สึกภูมิใจที่ได้เลี้ยงดูเด็กให้เติบโตเป็นคนดี” “...ตอนถามว่าจุดแข็งที่ทำให้ฉันประสบความสำเร็จคืออะไร ก็คือความรักของเราไง...คิดว่าต้องสำเร็จต้องมั่นใจว่าทำได้...คือตัวเราเองเป็นแรงกดดันของเรา เพราะว่าเรารักสิ่งนี้ใช่ไหม เรารักเด็ก อันไหนไม่ดีก็แยกแยะ เราใส่ใจสิ่งดี ๆ ให้กับเด็ก” “ฉันได้รับคำชมว่าเลี้ยงเด็กไม่ดื้อ ไม่ชน ดูแลได้แม้เขาเจ็บป่วย”		

ตาราง 34 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T4	“ตอนทำกิจกรรม ต้นแบบของฉันคือแม่ฉัน แม่มีความอดทนพยายามเลี้ยงทุกคนและสั่งสอนเราเป็นอย่างดี แม่ฉันมีความอดทน ดูแลเอาใจใส่ลูกอย่างดี ฉันก็เอามาเป็นแบบอย่างตอนเลี้ยงเด็ก” “อย่างข้างบ้าน ญาติเพื่อนบ้านเขาชมฉันตลอด เลี้ยงเด็กสะอาด เสื้อก็เอี่ยม”	เลือกไฟ ความสำเร็จ, ต้นแบบของ ฉัน	ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) ความผูกพันของพนักงานด้าน
T6	“กิจกรรมนี้ทำให้ฉันได้เจอเพื่อน ๆ เราก็แลกเปลี่ยนความรู้กัน...เขาให้เราเข้าไปในโครงการนี้แล้ว เราก็ต้องดูแลเด็กเขาให้ดี รับผิดชอบเรื่องการดูแลเลี้ยงเด็ก...ติดตามเขาตลอด ทั้งให้ห่างสายตาไม่ได้ มีคนชมฉันว่า ฉันเลี้ยงเด็กได้คุณภาพ” “เหมือนกับว่า สิ่งไม่ดีเดี๋ยวมันก็มีดีมั้ง ไม่ใช่ว่าดีตลอดหรือไม่ดีตลอด...เราเลี้ยงเด็ก เราก็รักเด็ก เราก็ภูมิใจที่เราเลี้ยงเขาได้ดีมีความสุข อย่าคิดว่าเลี้ยงแล้วทุกข์ ลูกเราไปแล้ว ลูกเราก็สบาย”		อารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T9	“มันต้องใช้ประสบการณ์ คือเราเลี้ยงหลานมา...เรารู้ว่าพัฒนาเด็กต้องยังไง อาจจะต้องรู้พฤติกรรมเขาด้วยให้เหมาะสมกับช่วงวัยเขา” “เคยไปหาหมอตรวจหู โรงพยาบาลเขาไม่รู้หรือว่าน้องเป็นเด็กมุขนิธิ เขาเข้าใจว่าเราเป็นครอบครัวบุญธรรม เขาถามว่าที่เราเอามาเลี้ยง เราไม่มีลูกหรือ เราก็บอกว่ามีจ๊ะ เขาก็ถามว่ามีลูกแล้วยังเอาน้องมาเลี้ยงอีก ใจดีมากเลย แล้วเขาให้เดือนละเท่าไร เราก็บอกว่าเขา 3,000 บาทจ๊ะ หมอก็บอกว่า โห ขอให้ครอบครัวมีความสุขนะ ดินะดี เลี้ยงไปเถอะ”		
T10	“ที่ที่แม่อยู่เนี่ยะ พูดกันหมดเลยว่า ฉันสุดยอด ขนาดตัวยังไม่เคยเห็นดีเลยสักที อย่างเมื่อเข้ามีคนมาขอใบโหระพา เขาถามว่า เธอเหนื่อยไหมเลี้ยงเด็ก ฉันก็ตอบว่าไม่เหนื่อย มันมีความสุข เขาก็บอกว่า เออดีนะ เธอใจเย็นเลี้ยงเด็กได้”		

จากข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลเป็นลำดับตั้งแต่รหัสข้อมูล หมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อสะท้อนข้อค้นพบที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังตาราง 35

ตาราง 35 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง”

ประเด็นหลัก: การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจากประสบการณ์สำเร็จ การยอมรับ และต้นแบบชีวิต		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
คนรอบข้างชม, นักสังคม สงเคราะห์ชื่นชม, หมอชื่นชม, เพื่อนบ้านบอกว่าเลี้ยงเด็กดี	การได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่น	การเสริมความเชื่อมั่นผ่านคำ ชื่นชมและการยอมรับทาง สังคม
เด็กเรียนจบ, ส่งเด็กเรียน, เด็กไม่ ดื้อไม่ซน, ดูแลเด็กป่วยได้	ประสบการณ์ความสำเร็จ ในการดูแลเด็ก	การรับรู้ว่ามีศักยภาพใน การเลี้ยงดูเด็ก
แม่เป็นต้นแบบ, เอาแม่เป็น แบบอย่าง, แม่อดทนและเลี้ยงลูก ดี	แหล่งอ้างอิงเชิงต้นแบบ	การเรียนรู้ความสามารถจาก ต้นแบบชีวิต
ความรักทำให้มั่นใจ, ต้องทำให้ได้, ใส่สิ่งดี ๆ ให้เด็ก	ความเชื่อมั่นภายใน ตนเอง	การรับรู้พลังภายในและแรง ผลักดันจากความรัก
ใช้ประสบการณ์เลี้ยงหลาน, รู้ พฤติกรรมเด็กตามวัย	ทักษะและประสบการณ์ เดิม	การรับรู้สมรรถนะจาก ประสบการณ์ชีวิต

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า ครอบครัวอุปถัมภ์ได้พัฒนา ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ผ่านประสบการณ์ตรงในการดูแลเด็กและการได้รับคำยกย่องจากผู้อื่น ทั้งจากนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อนบ้าน และชุมชนรอบข้าง ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายคน เช่น T2 และ T10 กล่าวอย่างภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชมว่า “เลี้ยงเด็กดี ดูแลมีความสุขว่าเริง” หรือ “ไม่เหนื่อย มันมีความสุข” ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้คุณค่าตนเองและความมั่นใจในบทบาทการดูแลเด็ก ประสบการณ์เหล่านี้ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเด็กได้จริง ซึ่งเป็นการเสริมแรงความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก

(Affective engagement) และส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ซึ่งเสริมแรงด้านความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social engagement) กับชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด

อีกทั้งกิจกรรม “เลือกไฟความสำเร็จ” และ “ต้นแบบของฉัน” ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้สะท้อนความภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมโยงกับต้นแบบในชีวิต เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความอดทน (T3, T4) ซึ่งกระตุ้นให้พวกเขาเห็นว่าตนเองมีศักยภาพที่จะทำสิ่งดีให้กับเด็กในความดูแล นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักบางราย เช่น T6 และ T9 กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในโครงการ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experience) และการใช้ตัวแบบ (Modeling) ตามแนวคิดของ Bandura et al (1999) ที่อธิบายว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนผ่านความสำเร็จ คำชื่นชม และแรงสนับสนุนจากสังคมรอบตัว ผลลัพธ์คือพนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีพลัง และมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไปอย่างทุ่มเท

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีดังนี้

1. การสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ (Success reflection platform): จัดกิจกรรมประจำเดือนเพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์เล่าประสบการณ์ความสำเร็จเล็ก ๆ ในการดูแลเด็ก เช่น เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น หรือเด็กกลับมาเยี่ยม เพื่อกระตุ้นความภาคภูมิใจในความสามารถและสร้างการยอมรับจากครอบครัวอุปถัมภ์ท่านอื่น ส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Engagement) และความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social Engagement)

2. การสร้างระบบต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ (Role model program): เชิญครอบครัวอุปถัมภ์ที่ได้รับการยกย่องให้เป็น “ต้นแบบการเลี้ยงดูเด็ก” มาแบ่งปันแนวทางการดูแล เพื่อเสริมความเชื่อมั่นของครอบครัวอุปถัมภ์รายใหม่และสร้างการเรียนรู้แบบ Vicarious experience ตามแนวคิดของ Bandura (1997)

3. การยกย่องเชิงสาธารณะ (Public recognition): จัดพิธีหรือกิจกรรมยกย่องครอบครัวอุปถัมภ์ที่เป็นแบบอย่าง เช่น รางวัลครอบครัวแห่งแรงบันดาลใจ เพื่อเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ผ่านการได้รับการยอมรับในสังคม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะยาว

2.3 การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)

จากการสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์แต่ละครอบครัวมีประสบการณ์ความท้อใจในการเลี้ยงดูเด็กที่แตกต่างกัน โดยสาเหตุหลักมาจากปัญหาสุขภาพของเด็ก เช่น เด็กที่คลอดก่อนกำหนด เด็กที่มีอาการสมาธิสั้น หรือเด็กที่มีอาการชัก นอกจากนี้ยังมีความท้อใจจากพฤติกรรมของเด็กที่ดื้อหรือซน และความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวของเด็กเมื่อต้องย้ายไปอยู่กับครอบครัวใหม่ เมื่อเกิดความรู้สึกท้อใจ ครอบครัวอุปถัมภ์มีวิธีการจัดการที่หลากหลาย เช่น การมุ่งความสนใจไปที่เด็กคนอื่นในบ้าน การทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การทำสวนหรืองานบ้าน การสวดมนต์หรืออ่านหนังสือเพื่อให้จิตใจสงบ และการพูดคุยให้กำลังใจตนเอง ระยะเวลาในการปรับตัวของแต่ละครอบครัวแตกต่างกันตั้งแต่หนึ่งสัปดาห์ไปจนถึงสองถึงสามเดือน จากบทสัมภาษณ์ ตามตาราง 36

ตาราง 36 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T1	“...ตอนทำกิจกรรมไม่ยอมแพ้ ทำให้ฉันนึกถึงเด็กคนหนึ่ง น้องเขาเป็นเด็กที่คลอดก่อนกำหนด ตอนคลอดมาแค่ประมาณ 1.4 กิโลกรัม น้องป่วยบ่อย ไปหาหมอทุกเดือน มีท้อ เขาใส่เครื่องช่วยหายใจ เราเลยต้องดูแลเขาอย่างใกล้ชิด...ความผูกพันมันก็เยอะขึ้นมากกว่าเด็กธรรมดาทั่วไป ตอนเขาย้ายไปอยู่กับครอบครัวใหม่ (ครอบครัวบุญธรรม) ก็จะเสียใจเยอะมากหน่อย....ถามว่าทำยังไงให้ลืมความเสียใจ เราก็ยังมีเด็กที่ต้องเลี้ยงอีกคน เลยให้ความสนใจเด็กคนนั้นมากขึ้น ความเสียใจก็ลดน้อยลง เพราะเราต้องเอาเวลาไปดูแลเด็กอีกคนหนึ่ง...ใช้เวลา 1 เดือนก็กลับมาเป็นปกติ”	พลิกวิกฤต สร้างโอกาส, เกมไม่ยอมแพ้	ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T2	“รุ่นที่สอง น้องเป็นแบบเหมือนสมาธิสั้น...บางทีก็เหนื่อยกับน้อง นึกในใจว่าจะเลี้ยงน้องไหวไหมเนี่ยะ ถ้าเผื่อน้องไม่ได้บ้าน โตไปกว่านี้ เราจะทำยังไง เราก็พยายามใจเย็น ทำความเข้าใจเขาให้มากที่สุด น้องไปหาหมอบ่อยเกือบทุกเดือน ไม้ดู่ ไม้รุ้นแรงกับน้อง เราต้องควบคุมอารมณ์ตนเอง บอกเขาว่า เรามากอดกันนะ จะเอาอะไร บอกแม่ดี ๆ นะ พุดกับเขาดี ๆ”		

ตาราง 36 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T3	“เคยเจอเด็กชัก เราก็เอาใจสู้ๆ เขย่าตัว โทรมไปหาหมอนิติ และพาเขาไปหาหมอ แล้วก็มียาให้กิน ตั้งแต่เจอตอนนั้น ก็เริ่มชินแล้ว เจอเด็กอะไรก็รับมือได้ทั้งหมด ...เราอย่าท้อ เราต้องทำให้ชนะ ต้องผูกพันกับเด็ก ให้เด็กได้ดี เราต้องสู้ไปเรื่อย ๆ ...ใช้เวลาอาทิตย์กว่าก็ยี้มได้ เออเราเก่งเนอะ เราทำได้ ในใจเรานึกเอง”	พลิกวิกฤต สร้างโอกาส, เกมไม่ยอมแพ้	ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T5	“ตอนกิจกรรมวาดรูปเราก็วางแผน วางแผนตอนแรกก็ไม่ผ่าน แต่ต่อมาก็ผ่าน เหมือนตอนเลี้ยงเด็กแหละ ต้องวางแผน...ตามใจมากก็ไม่ได้นะ ให้เขารู้จักช่วยเหลือตัวเอง สอนเขาให้รู้...เผื่อเขาจากเราไปแล้ว เขาจะได้ปรับตัวได้ เพราะเขาไม่ได้อยู่กับเราตลอดไป”		
T6	“ตอนที่วาดรูป เราต้องสร้างตัวที่เล็กที่ละน้อย เชื้อมันไม่ยอหือ เวลานั้นท้อ ฉันทิ้งไปทำสวนเพื่อลดเครียด”		
T7	“ตอนดู VDO ที่เขาผ่านโควิดมาได้ เขาเก่งนะ คิดถึงตอนเด็กที่เราเลี้ยง แล้วเขากินนมวัวแล้วก็อ้วก ไปหาหมอก็ไม่หาย เราก็ท้อ เด็กผอมมาก จนวันหนึ่งมีหมอคนฝรั่งมาตรวจที่เขาไม่ได้มานานแล้ว เขาบอก ออรู้แล้ว เด็กแพ้นมวัว ลองเอานมถั่วเหลืองให้กิน จากนั้นมาก็ดีเรื่อย ๆ ไม่อ้วกแล้วพอเข้าโรงเรียนก็เริ่มค่อย ๆ ให้เขาหักกินเองเล็ก ๆ น้อย ๆ นานวันไปเขาก็กินได้ จนทุกวันนี้เขาก็กินนมอะไรก็ได้หมดแล้ว ไม่แพ้อะไร”		
T8	“...จากการที่น้องไปอยู่อีกครอบครัว ต้องได้รับอะไรจากเราไปบ้างที่มาจากการเลี้ยงดู...ถ้าแม่รักน้อง แม่ต้องบอกกับน้องว่า น้องต้องไปอยู่กับอีกครอบครัวนะ...อยากให้น้องปรับตัวได้”		

จากข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลเป็นลำดับตั้งแต่รหัสข้อมูล หมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อสะท้อนข้อค้นพบที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังตาราง 37

ตาราง 37 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ”

ประเด็นหลัก: การพัฒนาความยืดหยุ่นในจิตใจผ่านการเผชิญปัญหา การฟื้นตัว และการปรับตัว		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
เด็กคลอดก่อนกำหนด, เด็กชัก, เด็กสมาธิสั้น, เด็กป่วยบ่อย	แหล่งความทุกข์จาก ปัญหาสุขภาพเด็ก	การเผชิญอุปสรรคด้าน สุขภาพและพัฒนาการของ เด็ก
เด็กดื้อ, เด็กชน, เด็กปรับตัวยาก	แหล่งความทุกข์จาก พฤติกรรมเด็ก	การเผชิญอุปสรรคจาก พฤติกรรมและการปรับตัวของ เด็ก
เสียใจเมื่อเด็กย้ายไปครอบครัวใหม่, ผูกพันมาก	ความสูญเสียทางอารมณ์	การรับมือกับการพรากจาก และความผูกพันที่สูญเสีย
ไปทำสวน, ทำงานบ้าน, สวดมนต์, อ่านหนังสือ	กลยุทธ์ฟื้นฟูอารมณ์	การใช้กิจกรรมและวิธีสงบใจ เพื่อลดความเครียด
สนใจเด็กคนอื่นต่อ, พุดให้กำลังใจตนเอง, ต้องสู้, ไม่ยอมแพ้	กลยุทธ์ฟื้นตัวเชิง ความคิดและพฤติกรรม	การตั้งตนเองกลับสู่บทบาท และเดินหน้าต่อ
ใช้เวลา 1 สัปดาห์ถึง 2-3 เดือน กว่าจะดีขึ้น	จังหวะการปรับตัว	ความแตกต่างของระยะเวลา การฟื้นตัว

ผลการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวอุปถัมภ์มีการพัฒนา ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ผ่านประสบการณ์การเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการดูแลเด็ก เช่น การดูแลเด็กที่มีภาวะป่วยเรื้อรัง เด็กที่มีปัญหาด้านพฤติกรรม หรือการเผชิญความสูญเสียเมื่อเด็กต้องย้ายไปอยู่กับครอบครัวบุญธรรม ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายราย เช่น T1 และ T3 สะท้อนว่าพวกเขาเรียนรู้ที่จะไม่ยอมแพ้และปรับตัวให้ผ่านสถานการณ์ได้ โดยอาศัยพลังใจและการมองสถานการณ์ในแง่บวก เช่น การมุ่งความสนใจไปที่เด็กคนใหม่เพื่อเยียวยาความเศร้า การให้คุณค่ากับความสำเร็จเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดูแลเด็ก หรือการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าทำได้ ซึ่งเป็นการสร้าง พลังฟื้นตัวทางอารมณ์ (Emotional resilience) ที่ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถกลับมาทำงานต่อได้ด้วยหัวใจที่มั่นคงและอบอุ่น

การเข้าร่วมกิจกรรมพลิกวิกฤตสร้างโอกาส และเกมไม่ยอมแพ้ เป็นกระบวนการฝึกทักษะทางจิตใจให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้ทบทวนประสบการณ์เชิงลบและแปรเปลี่ยนเป็นแรงบันดาลใจ ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลหลัก T5 และ T6 กล่าวถึงการวางแผนและไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญความล้มเหลวระยะแรกของกิจกรรม และนำไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงในการเลี้ยงเด็กที่ต้องคอย ๆ ฝึกฝนและอดทน การสะท้อนเช่นนี้ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดความเข้าใจว่าความล้มเหลวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถใช่วิธีจัดการอารมณ์ เช่น การทำสวน การพักใจ หรือการหากิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อผ่อนคลาย เพื่อคืนสมดุลให้จิตใจ

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีดังนี้

1. การจัดตั้งโครงการเพื่อนคู่ใจในงานดูแลเด็ก (Peer resilience support program): จัดให้มีเพื่อนร่วมครอบครัวอุปถัมภ์เพื่อให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนเทคนิคการจัดการความเครียด และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดภาวะท้อแท้ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสังคม (Affective & Social Engagement)

2. การจัดสร้างระบบติดตามสภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being monitoring): จัดระบบติดตามและให้คำปรึกษาทางจิตใจเป็นระยะ โดยนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อช่วยประเมินระดับความเครียดและให้การดูแลเชิงรุกในกลุ่มที่มีภาวะผิดปกติทางอารมณ์สูง

3. การยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ (Resilience stories recognition): จัดโครงการแรงบันดาลใจแห่งหัวใจครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อรวบรวมและเผยแพร่เรื่องราวการฟื้นตัวจากวิกฤต เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นและเสริมความภาคภูมิใจในการเลี้ยงเด็ก

2.4 การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

จากการสัมภาษณ์พบว่า การทำงานในฐานะครอบครัวอุปถัมภ์สร้างประโยชน์และเรื่องราวที่ดีให้กับครอบครัวในหลายด้าน โดยประโยชน์ที่เห็นได้ชัดคือการลดความเหงาและความรู้สึกโดดเดี่ยว เนื่องจากการมีเด็กในบ้านทำให้บรรยากาศครึกครื้น มีเสียงหัวเราะ และสร้างความอบอุ่นในครอบครัว นอกจากนี้ยังช่วยลดภาวะซึมเศร้าและทำให้อารมณ์ดีขึ้น จากบทสัมภาษณ์ ตามตาราง 38

ตาราง 38 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหัวข้อ “การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	บทสัมภาษณ์	กิจกรรม	ISA Engagement
T1	“ฉันก็คุยกับเพื่อน...เออ เรามีเด็กในบ้านเนี่ยะ เราก็ไม่เหงา ถ้าไม่มีเด็กในบ้านคือค่อนข้างเหงา เพราะที่บ้านไม่มีหลานเลย อยู่เจียบ ๆ กันแค่ 3 คน ถ้ามีเด็กในบ้านก็คือโอเค ครีกรึ้น”	อ่านคำคมแล้วขึ้น ชมตัวเอง, ปฎิหาริย์ของการ ขอบคุณ	ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านสังคม (Social engagement)
T2	“...เราได้เจอเพื่อนรุ่นเดียวกัน ทำอาชีพเดียวกันคือเลี้ยงเด็ก รักเด็กเหมือนกัน ก็แลกเปลี่ยนกัน มันก็เป็นเรื่องราวดี ๆ ถ้าเรื่องไม่ดีก็คิดว่า เออ ช่างมันเถอะ วันนี้ไม่ได้เจอพุ่มนี้มันก็เจอเรื่องดี ๆ เอง เรื่องไม่ดีอะไรไม่ต้องคิดมาก ปล่อย ๆ มันไป”		ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T6	“ฉันมาเจอเพื่อน ๆ ได้ขอบคุณกันมันก็ดีนะ...คุยกันเด็กที่เธอเลี้ยงเป็นไง เด็กที่ฉันเลี้ยงกลับมาหาฉัน ฉันก็ดีใจเหมือนว่าฉันเลี้ยงลูกไปแล้วได้ดี มันเหมือนลูกฉันไปสบายแล้ว นั่นแหละคือความภูมิใจของฉัน ฉันก็เล้าให้เพื่อนฟัง”	อ่านคำคมแล้วขึ้น ชมตัวเอง, ปฎิหาริย์ของการ ขอบคุณ	ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านสังคม (Social engagement)
T9	“เอื้อประโยชน์กัน ก็คือเหมือนว่าเรารู้สึกว่าเขาขาดขาดที่เขาไม่มีพ่อแม่ เราก็ช่วยเสริมตรงให้เขาได้มีครบทุกอย่าง แล้วเขาก็ช่วยเสริมเราด้วยว่า เราก็มียุเพื่อน มีคนคอยห่วงใยเรา” “ตอนที่ฉันแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนในกลุ่ม ฉันบอกว่าเด็ก ๆ จะมีช่วงเวลาตามวัย เราต้องมีสติ ฉันนำประสบการณ์ที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาในการเลี้ยงเด็ก”		ความผูกพัน ของพนักงาน ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective engagement)
T10	“ฉันจำได้ว่า คำคมคือฉันรักในงานที่ทำ ทำให้เราไม่เหงา ทำให้เรามีความสุขในการเลี้ยงเด็ก ใครจะพูดอะไรก็ปล่อยไป เรามีความสุขที่เราได้ดูแลเด็ก		

จากข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลเป็นลำดับตั้งแต่รหัสข้อมูล หมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อสะท้อนข้อค้นพบที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังตาราง 39

ตาราง 39 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี”

ประเด็นหลัก: การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีผ่านการเห็นคุณค่าด้านบวกของงานและชีวิต ครอบคลุม		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
ไม่เหงา, บ้านครึกครื้น, มีเสียงหัวเราะ, อบอุ่นขึ้น	ผลเชิงบวกต่อบรรยากาศ ครอบครัว	การรับรู้ผลดีของการมีเด็กในบ้าน
อารมณ์ดีขึ้น, ลดซึมเศร้า, มีความสุข	ผลเชิงบวกต่อสภาวะ อารมณ์	การรับรู้ผลดีของงานต่อสุขภาวะทางใจ
ได้เจอเพื่อน, แลกเปลี่ยนกัน, มีคนเข้าใจงานเดียวกัน	แหล่งพลังบวกจาก ความสัมพันธ์	การมองเห็นคุณค่าของเครือข่ายทางสังคม
วันนี้ไม่เลวดีกว่ามีดี, ไม่ใช่ดีตลอดหรือแย่ตลอด	การตีความสถานการณ์ เชิงบวก	การปรับมุมมองต่อปัญหาอย่างสมดุล
ภูมิใจที่เลี้ยงเด็กได้ดี, ลูกไปแล้วก็สบาย, เห็นคุณค่าของงาน	ความหมายเชิงบวกของ บทบาท	การยืนยันคุณค่าของตนและงานที่ทำ

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่าครอบครัวอุปถัมภ์ได้พัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผ่านประสบการณ์แห่งความกตัญญู การแลกเปลี่ยนทางสังคม และการรับรู้คุณค่าของตนเองจากงานที่ทำ โดยกิจกรรมอ่านคำคมแล้วชื่นชมตัวเอง และปฎิหาริย์ของการขอบคุณ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้ทบทวนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตและในบทบาทของการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ เช่น การรู้สึกขอบคุณที่มีโอกาสได้เลี้ยงเด็กจนเติบโต และการเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์ที่อบอุ่นระหว่างตนเองกับเด็กและเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก T1 กล่าวว่า “มีเด็กในบ้านทำให้ไม่เหงา...ครึกครื้น” และ T10 กล่าวว่า “ฉันรักในงานที่ทำ ทำให้เรามีความสุขในการเลี้ยงเด็ก” ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติในแง่บวกต่อชีวิตและงาน ทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจที่จะทำงานต่ออย่างมีความหมาย

นอกจากนี้ ครอบครัวอุปถัมภ์หลายคนยังกล่าวถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมกลุ่ม เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลัก T2 และ T6 พบว่าการได้พูดคุยกับเพื่อนที่ทำงานแบบเดียวกันทำให้เกิดพลังใจและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนทำ การมองปัญหาในมุมบวก เช่น “วันนี้ไม่ได้ดีแต่พรุ่งนี้ก็จะดีขึ้น” ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้นและมีพลังในการรับมือกับสถานการณ์ท้าทาย ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นกลไกสำคัญที่เสริมทั้งความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) เช่น ความสุขและความภาคภูมิใจในงานและความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social engagement) เช่น ความผูกพันของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและเด็กที่ดูแล

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี มีดังนี้

1. การจัดกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข (Gratitude & positivity reflection): จัดกิจกรรมให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้เขียนสิ่งดี 3 อย่างในแต่ละวัน หรือแลกเปลี่ยนเรื่องราวที่รู้สึกขอบคุณ เพื่อส่งเสริมมุมมองเชิงบวกและลดความเครียด เสริมพลังใจในการทำงานระยะยาว

2. การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ (Peer positivity circle): สร้างกลุ่มพูดคุยหรือวงแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความสุขในหมู่ครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนทางสังคมและสร้างความรู้สึกที่เราไม่ได้อยู่คนเดียวในงานนี้

3. การโค้ชเชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ (Positive leadership coaching): ให้นักสังคมสงเคราะห์หรือหัวหน้างานเป็นผู้นำที่สื่อสารเชิงบวก ย้ำคุณค่าและความหมายของงานที่ครอบครัวอุปถัมภ์ทำ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อทัศนคติในแง่ดี

3. ข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ

จากการสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์ทั้ง 10 ท่าน พบว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้พวกเขายังคงเลี้ยงเด็กอยู่กับสหทัยมูลนิธิมีความหลากหลาย โดยเหตุผลที่พบมากที่สุดคือความรักและความผูกพันที่มีต่อเด็ก นักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าการเลี้ยงเด็กยังเป็นแหล่งรายได้เสริมที่ช่วยให้มีเงินใช้จ่ายในแต่ละวัน

“...พี่ ๆ (นักสังคมสงเคราะห์) ใจดี และส่วนหนึ่งก็เพราะเราชอบเลี้ยงเด็กเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เวลาเราท้อ ก็มีพี่เจ้าหน้าที่คอยให้กำลังใจ แบบมีปัญหอะไรก็โทรปรึกษาเขาได้” (T1)

“...แม่ชื่นชมเขา (นักสังคมสงเคราะห์) ที่เขามาดูแลเอาใจใส่เด็ก พาไปหาหมอทุกเดือน” (T2)

“...เราไม่มีเงินเดือนไง เราก็อยากได้เงินเดือนบ้าง เงินเดือนนี้พอได้กินบ้างอะไรบ้าง” (T4)

อย่างไรก็ตาม มีครอบครัวอุปถัมภ์บางท่านที่ต้องลาออกด้วยเหตุผลต่างๆ บางครั้งเกิดจากความไม่พอใจของคนในครอบครัว สภาพจิตใจ หรือความยากลำบากในการจัดการกับเด็ก เช่น การรอคิวที่โรงพยาบาลนาน ๆ ซึ่งเด็ก ๆ ไม่เข้าใจ ทำให้เกิดความเครียด บางคนมีอายุมากขึ้นและมีลูกหลานที่ต้องดูแล หรือบางคนอาจรู้สึกว่าการเลี้ยงเด็กเป็นภาระที่หนักเกินไป

“...บางครอบครัวเขาไม่พร้อมนะ เวลาไม่มี ทำงานกลับมาดึก เขาต้องไปทำงานนอกบ้าน อีกทั้งมันขึ้นอยู่กับความชอบด้วยนะ ถ้าใจไม่รักก็เลี้ยงไม่ได้” (T5)

“...เลี้ยงด้วยใจอยู่แล้ว แต่อยากให้มองว่าไปหาหมอ ถ้าต้องมีใบเสร็จมาเบิก รอคิวนาน ขับรถไปอีก แต่ถ้าเราไปหาหมอนามัยที่เป็นคลินิก มันไม่มีใบเสร็จมาเบิก แต่มันเร็วกว่า บางทีปวดหัว เบิกไม่ได้ก็ไม่เบิกแล้ว” (T8)

ในส่วนขอเสนอแนะต่อมูลนิธิ ครอบครัวอุปถัมภ์หลายท่านเสนอให้มีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน การจัดอบรมทุก 6 เดือนเพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้พบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

“...อยากให้จัดอบรม 6 เดือนครั้ง จะได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อยากให้พูดคุยกันให้มาก ๆ” (T2)

“...อยากให้เพิ่มเงินเดือน ถ้าเป็นไปได้ เพราะค่าครองชีพทุกวันนี้มันสูงขึ้น แล้วเด็กที่อยู่กับเราก็คือว่า ข้าวปลาอาหาร ขนมนมเนย มูลนิธิไม่ได้เอามาให้” (T8)

นอกจากนี้ ครอบครัวอุปถัมภ์ยังได้แบ่งปันเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรม อาทิ

“...ฉันได้ให้กำลังใจตัวเอง สนุกสนาน เอามาปรับใช้ในการเลี้ยงเด็ก เช่น การชื่นชม การให้กำลังใจ” (T1)

“...ฉันสนุกกับกิจกรรม และจะไปนำไปพัฒนาตัวเองและการดูแลเด็กให้ดียิ่งขึ้น แต่ฉันอยากให้เขียน้อยลง มีกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายเยอะ” (T4)

“...ฉันได้มาเจอเพื่อนที่น่ารักทุกคน ขอให้มี (กิจกรรม) อีกนะ มันสนุกสนานได้เจอเพื่อน ...ตอนกิจกรรมฉันจะทำให้ตัวเองดีขึ้น มีความอดทนขึ้น” (T7)

“...ฉันดีใจมากที่ได้เจอกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่มีความเข้าใจกัน...ฉันได้นำเรื่องการมองโลกในแง่ดีมาใช้ มองอะไรไม่ตีให้มันน้อยลง เช่น เด็กดื้อเด็กเกียจ...ตัวกิจกรรมฉันไม่ได้อยากปรับอะไร เวลาทำล้งดี จำนวนคนเข้าก็ดี” (T8)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในส่วนข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่น ๆ ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกข้อความสำคัญที่สะท้อนปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมของครอบครัวอุปถัมภ์ จากนั้นผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลตามความหมายที่ใกล้เคียงกัน ก่อนสังเคราะห์เป็นหมวดหมู่ ประเด็นย่อย และประเด็นหลัก เพื่อให้เห็นเงื่อนไขเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในบทบาทและการเสริมสร้างความผูกพันของครอบครัวอุปถัมภ์ ดังตาราง 40

ตาราง 40 ตารางการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลหัวข้อ “ข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่น ๆ”

ประเด็นหลัก: ปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งเสริมและบั่นทอนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
อยากได้เงินเดือนบ้าง, พอได้กินได้ใช้, รายได้เสริม	บทบาทของค่าตอบแทนต่อการดำรงชีวิต	ค่าตอบแทนเป็นแรงสนับสนุนด้านเศรษฐกิจครัวเรือน
ค่าครองชีพสูงขึ้น, ค่าอาหารเด็ก, ขนมนม เนย	ภาระค่าใช้จ่ายจากการดูแลเด็ก	ความเพียงพอของค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจ
ครอบครัวไม่พร้อม, ทำงานกลับดึก, ต้องทำงานนอกบ้าน	ข้อจำกัดด้านเวลาและบริบทครอบครัว	ภาระครอบครัวและข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอุปสรรคต่อการคงอยู่ในบทบาท
อายุมากขึ้น, ต้องดูแลลูกหลาน, ภาระมากเกินไป	ภาระชีวิตส่วนตัวและช่วงวัย	ภาระส่วนตัวทำให้บางรายต้องยุติบทบาท
รอคิวโรงพยาบาลนาน, เด็กไม่เข้าใจ, เครียด	ความยุ่งยากในการเข้าถึงบริการสุขภาพ	ภาระจากการดูแลและระบบบริการส่งผลต่อความเหนื่อยล้า

ตาราง 40 (ต่อ)

ประเด็นหลัก: ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการสนับสนุนครอบครัวอุปถัมภ์ กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน และประสบการณ์เชิงบวกจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการนำไปประยุกต์ใช้		
รหัสข้อมูล	หมวดหมู่	ประเด็นย่อย
อยากให้จัดอบรมทุก 6 เดือน, อยากพบปะพูดคุย, อยากแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ความต้องการพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน	การมีเวทีแลกเปลี่ยนช่วยเสริมพลังทางสังคม
อยากให้พูดคุยกันมาก ๆ, ได้เจอเพื่อน, ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์	คุณค่าของการมีเครือข่ายเพื่อนร่วมบทบาท	การสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมบทบาทเป็นทรัพยากรทางสังคมที่สำคัญ
อยากเพิ่มเงินเดือน, ค่าตอบแทนควรเหมาะสมกับค่าครองชีพ	ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทน	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนช่วยเสริมแรงจูงใจภายนอก
สนุกกับกิจกรรม, ได้ให้กำลังใจตัวเอง, ได้ชื่นชมและให้กำลังใจเด็ก	การนำกิจกรรมไปใช้กับตนเองและเด็ก	กิจกรรมช่วยพัฒนาทักษะเชิงบวกในการดูแลเด็ก
จะนำไปพัฒนาตัวเองและการดูแลเด็ก, มีความอดทนขึ้น	การพัฒนาตนจากการเข้าร่วมกิจกรรม	กิจกรรมช่วยเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตน
ได้เจอเพื่อนที่น่ารัก, ดีใจที่ได้เจอกัน, บรรยากาศเข้าใจกัน	ประสบการณ์เชิงบวกจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	กิจกรรมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการยอมรับร่วมกัน
นำการเมืองโลกในแง่ดีมาใช้, มองเรื่องไม่ดีให้น้อยลง	การประยุกต์ใช้แนวคิดจากกิจกรรมในชีวิตจริง	กิจกรรมช่วยปรับมุมมองและการจัดการอารมณ์
อยากเขียนน้อยลง, อยากมีกิจกรรมเคลื่อนไหวมากขึ้น, เวลาทำได้ดี, จำนวนคนเหมาะสม	ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบกิจกรรม	การปรับรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม

จากผลการสัมภาษณ์พนักงานครอบครัวอุปถัมภ์จำนวน 10 คน ในด้านข้อสังเกต และข้อค้นพบอื่น ๆ พบว่าแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พวกเขายังคงทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กกับสหทัยมูลนิธิมีความหลากหลาย แต่เหตุผลที่โดดเด่นที่สุดคือ ความรักและความผูกพันต่อเด็ก ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายรายกล่าวถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับเด็กที่เลี้ยงดู รวมถึงการได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษาจากนักสังคมสงเคราะห์ เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลัก T1 กล่าวว่า “เวลาเราท้อ ก็มีพี่เจ้าหน้าที่คอยให้กำลังใจ แบบมีปัญหอะไรก็โทรปรึกษาเขาได้”

ขณะเดียวกัน การเลี้ยงดูยังเป็นแหล่งรายได้เสริมที่ช่วยพยุงเศรษฐกิจครัวเรือน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงขึ้นในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบได้แก่ความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องพาเด็กไปพบแพทย์หรือจัดการพฤติกรรมเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เช่น เด็กสมาธิสั้น บางครอบครัวจึงจำเป็นต้องยุติการทำงานที่ด้วยเหตุผลด้านสุขภาพ อายุ หรือภาระครอบครัว

นอกจากนี้ ครอบครัวอุปถัมภ์หลายรายเสนอให้มูลนิธิจัดอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนทุก 6 เดือน เพื่อสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการสนับสนุนทางสังคม (T2, T7, T8) รวมถึงการ ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เพื่อเสริมแรงจูงใจภายนอก

โดยภาพรวม ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถผสมผสานแรงจูงใจภายในจากความรักกับแรงสนับสนุนจากภายนอกจากมูลนิธิ กลายเป็นพลังร่วมที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ผลจากการสังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลข้อสังเกตและการค้นพบอื่น ๆ มีดังนี้

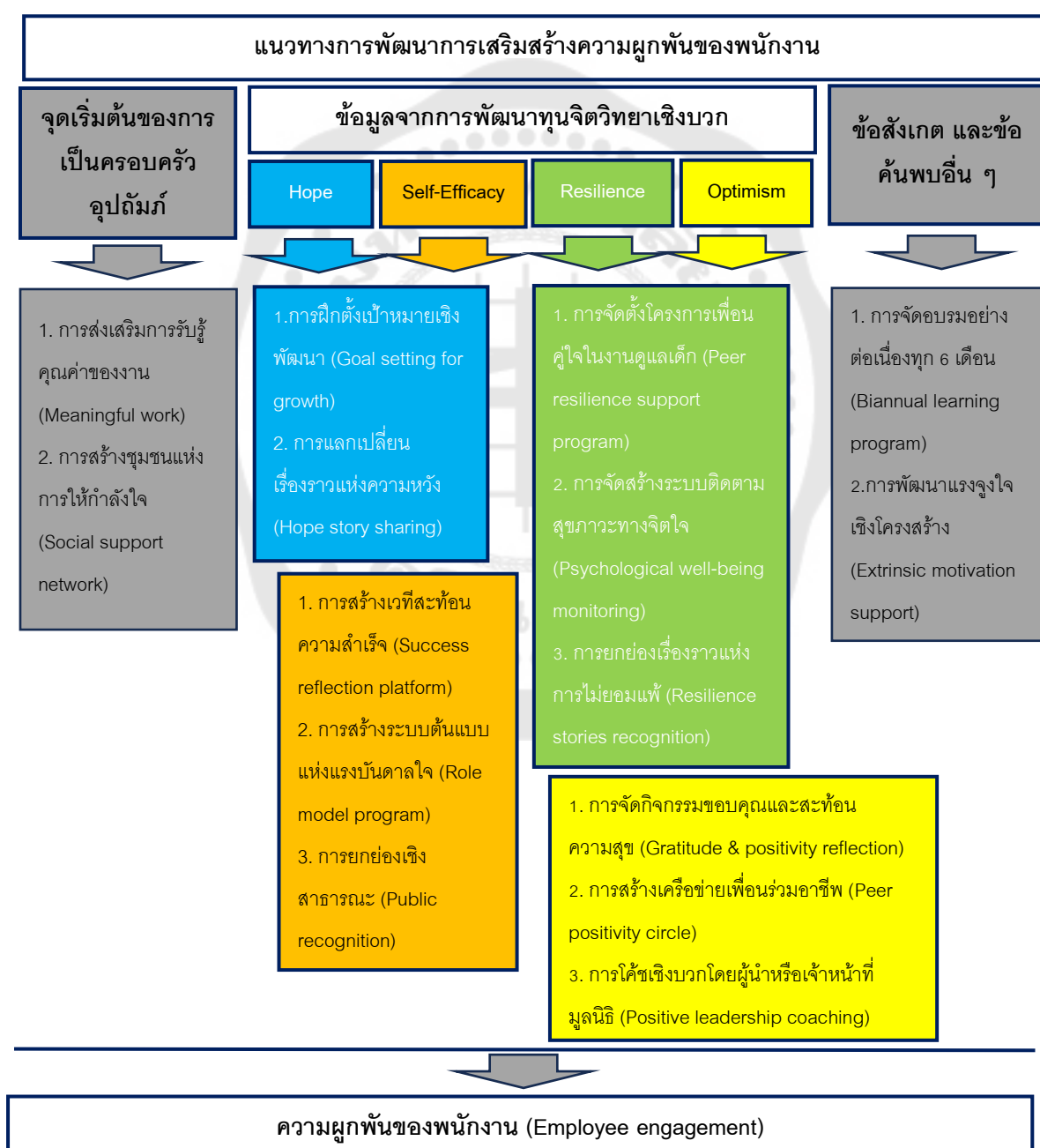
1. การจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน (Biannual learning program): ใช้เวทีอบรมเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ และปัญหาที่พบในงาน เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจใหม่อย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Extrinsic motivation support): ปรับเพิ่มค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล หรือเงินสนับสนุนกิจกรรมเด็ก เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกถึงความใส่ใจจากองค์กรและลดภาระทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 7 สรุปภาพแนวการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ ครอบครัวอุปถัมภ์

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้สรุปภาพแนวการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ดังนี้

ภาพประกอบ 5 ภาพแนวการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ
ครอบครัวอุปถัมภ์



ตอนที่ 8 คู่มือเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ขอบเขต: คู่มือที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการนำไปใช้โดยมุ่งเน้นครอบครัวอุปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรไม่แสวงหากำไรเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก เนื่องจากข้อค้นพบที่นำมาสังเคราะห์เป็นเนื้อหาของคู่มือได้มาจากผู้เข้าร่วมวิจัยที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่และเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกแล้ว อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของคู่มือซึ่งประกอบด้วยชื่อแนวทาง เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติ และตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับครอบครัวอุปถัมภ์ที่เข้ามาใหม่ได้เช่นกัน โดยเฉพาะในลักษณะของการเตรียมความพร้อม การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่วาระเริ่มต้นของการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์: เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ 3 มิติ ผ่านแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ 1) ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) 2) ด้านสังคม (Social engagement) 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) โดยเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการบริหารและพัฒนาครอบครัวอุปถัมภ์ขององค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

กรอบแนวคิดของคู่มือ

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	สิ่งที่ทำได้จริง	มิติความผูกพันของพนักงานที่เกิดขึ้น
ความหวัง (Hope)	การตั้งเป้าหมายการดูแลเด็กแบบเป็นขั้นตอน	ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ความรู้สึก
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	การสร้างความมั่นใจว่าตนเอง เลี้ยงเด็กได้ดี	ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสังคม
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	ความไม่ย่อท้อเมื่อเจอเด็กป่วย/สมาธิสั้น/ย้ายบ้าน	ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	การมองเห็นคุณค่าของงานและชีวิต	ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสังคม

15 แนวทางปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) จำนวน 2 แนวทาง

ส่วนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social engagement) จำนวน 5 แนวทาง

ส่วนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) จำนวน 6 แนวทาง และ

ส่วนที่ 4 แนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในภาพรวม จำนวน 2 แนวทาง

1) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)

แนวทางที่ 1 การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา (Goal setting for growth)

เป้าหมาย: เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์ตระหนักและเรียนรู้ว่า งานดูแลเด็กเป็นงานที่ต้องอาศัยการคิด การวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวัน ส่งผลให้ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดการมีส่วนร่วมทางสติปัญญาและเห็นคุณค่าของบทบาทตนเองในฐานะผู้พัฒนาเด็ก

แนวทางปฏิบัติ: 1) ตั้งเป้าหมายระยะสั้น เช่น รายสัปดาห์หรือรายเดือน เพื่อให้สามารถติดตามผลและปรับแนวทางได้อย่างเหมาะสม 2) เป้าหมายต้องชัดเจน สามารถวัดได้ และเหมาะสมกับเด็กแต่ละคน เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถประเมินผลความก้าวหน้าได้จริง และไม่เกิดความรู้สึกกดดันเกินไป

ตัวอย่าง: 1) ตั้งเป้าหมายด้านสุขภาพ เช่น ครอบครัวอุปถัมภ์รายหนึ่งต้องดูแลเด็กที่ตื่นกลางดึกเป็นประจำ ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกอ่อนล้าและเกิดความเครียด หลังจากได้รับการแนะนำให้ฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา เขาจึงกำหนดเป้าหมายระยะสั้นว่าภายใน 2 สัปดาห์ เด็กจะเข้านอนตรงเวลาและตื่นกลางดึกไม่เกิน 1 ครั้งต่อคืน จากนั้นวางแผนร่วมกับกิจวัตรประจำวัน เช่น ปรับเวลาอาหารเย็น ลดกิจกรรมกระตุ้นก่อนนอน และสังเกตผลอย่างต่อเนื่อง 2) ตั้งเป้าหมายด้านพฤติกรรม เช่น ในกรณีที่เด็กแสดงพฤติกรรมใจร้อน เช่น แย่งของเล่น หรือไม่สามารถรอคอยได้ ครอบครัวอุปถัมภ์บางรายรู้สึกว่ายากต่อการจัดการ การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนาช่วยให้เขาเปลี่ยนจากความรู้สึกท้อใจเป็นการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ภายใน 1 เดือน เด็กจะสามารถรอคอยกิจกรรมหรือของเล่นได้อย่างน้อย 5 นาที

แนวทางที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความหวัง (Hope story sharing)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างความหวังของครอบครัวอุปถัมภ์ในการทำหน้าที่ดูแลเด็ก โดยช่วยให้มองเห็นผลลัพธ์เชิงบวกจากการทุ่มเทของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจในการทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในการดูแลเด็กด้วยโอกาส

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดเวทีให้เล่าเรื่องความสำเร็จในการดูแลเด็กอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้เล่าเรื่องราวความสำเร็จ ความสำเร็จ ทัศนคติ หรือความก้าวหน้าในการดูแลเด็ก เช่น พัฒนาการด้านสุขภาพ พฤติกรรม หรือการปรับตัวของเด็กในครอบครัวใหม่ 2) ใช้เรื่องจริงเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น นำเรื่องราวจากประสบการณ์จริงมาใช้เป็นตัวอย่างเชิงบวก เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า แม้การดูแลเด็กจะมีอุปสรรคและความเหนื่อยยาก แต่ความพยายามและความรักของครอบครัวอุปถัมภ์สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความหมาย ทั้งต่อเด็กและต่อครอบครัวอุปถัมภ์เอง

ตัวอย่าง: การแบ่งปันเรื่องเด็กที่ปรับตัวได้ดีหรือได้ไปอยู่ในครอบครัวใหม่ ช่วยสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ ทำให้เห็นภาพความเป็นไปได้ของความสำเร็จ และมีกำลังใจในการทำหน้าที่ดูแลเด็กต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ

2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคม (Social engagement)

แนวทางที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ (Social support network)

เป้าหมาย: เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครอบครัวอุปถัมภ์ซึ่งปฏิบัติงานดูแลเด็กที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ และเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ อันจะนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการคงอยู่ในบทบาทการดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดตั้งเครือข่ายครอบครัวอุปถัมภ์ขนาดเล็ก โดยการจัดกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ขนาดเล็ก (เช่น 5-8 ครอบครัวต่อกลุ่ม) โดยมีนักสังคมสงเคราะห์หรือครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและความไว้วางใจในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดเวทีพบปะหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้เล่าปัญหา ความสำเร็จ และแนวทางการดูแลเด็กที่ได้ผลจริง 3) เปิดช่องทางการสื่อสารไม่เป็นทางการ โดยการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย เช่น Line application หรือกลุ่มสนทนา

ออนไลน์ เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถสอบถาม ให้กำลังใจ และติดต่อกันได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องรอการประชุมอย่างเป็นทางการ

ตัวอย่าง: ในกรณีที่เด็กมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงกะทันหันหรือเจ็บป่วย ครอบครัวอุปถัมภ์บางรายไม่มั่นใจว่าจะจัดการอย่างไร การมีช่องทางสื่อสารไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่ม Line ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถสอบถามประสบการณ์จากผู้อื่นหรือขอคำแนะนำจากนักสังคมสงเคราะห์ได้ทันที ส่งผลให้เขาารู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการแก้ไขปัญหา

แนวทางที่ 4 การสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ (Success reflection platform)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครอบครัวอุปถัมภ์ในการดูแลเด็ก โดยเปิดโอกาสให้เขาได้ตระหนักถึงความสำเร็จเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน และรับรู้ถึงความพยายามของตนสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อเด็กได้จริง

แนวทางปฏิบัติ: 1) เปิดพื้นที่ให้สะท้อนความสำเร็จรายบุคคล จัดเวทีหรือกิจกรรมให้ครอบครัวอุปถัมภ์แต่ละคนได้เล่าเรื่องความสำเร็จเล็ก ๆ จากการดูแลเด็ก เช่น พฤติกรรมที่ดีขึ้น สุขภาพที่แข็งแรงขึ้น หรือความสามารถใหม่ที่เด็กแสดงออก โดยไม่จำกัดว่าความสำเร็จต้องเป็นเรื่องใหญ่หรือโดดเด่น 2) รับฟังและให้คำชื่นชมโดยไม่ตัดสิน ผู้ฟังซึ่งอาจเป็นนักสังคมสงเคราะห์หรือเพื่อนในครอบครัวอุปถัมภ์ ทำหน้าที่รับฟังอย่างตั้งใจ พร้อมให้คำชื่นชมและกำลังใจ โดยหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบหรือการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจ

ตัวอย่าง: นักสังคมสงเคราะห์ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการเวที โดยใช้คำพูดชื่นชมและสะท้อนให้เห็นจุดแข็งของครอบครัวอุปถัมภ์ เช่น ความอดทน ความใส่ใจ หรือความสม่ำเสมอในการดูแลเด็ก การสื่อสารในลักษณะนี้ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าในบทบาทของตน และเกิดแรงจูงใจที่จะทำหน้าที่เลี้ยงเด็กต่อไปอย่างมั่นใจ

แนวทางที่ 5 การจัดตั้งโครงการเพื่อนคู่ใจในงานดูแลเด็ก (Peer resilience support program)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมพลังใจและสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ให้กับครอบครัวอุปถัมภ์ เมื่อเผชิญกับความยากลำบากในการดูแลเด็ก เช่น ปัญหาสุขภาพ พฤติกรรม หรือความเครียดสะสมจากการทำงาน โดยการมีเพื่อนคู่ใจที่เข้าใจบริบทเดียวกันจะช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถฟื้นตัวทางอารมณ์และทำหน้าที่ต่อไปได้อย่างมั่นคง

แนวทางปฏิบัติ: 1) จับคู่หรือจัดกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์อย่างมีระบบ โดยการจัดให้ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ดูแลเด็กในช่วงวัยหรือมีลักษณะปัญหาใกล้เคียงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือ

จับคู่เป็นเพื่อนคู่ใจ โดยมีนักสังคมสงเคราะห์ทำหน้าที่คอยให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด 2) ให้กำลังใจและสนับสนุนเมื่อเผชิญกับปัญหา ส่งเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มเพื่อนคู่ใจสามารถพูดคุยปรึกษา และให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการดูแลเด็ก เพื่อช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มพลังใจในการเผชิญสถานการณ์ยากลำบาก

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์รายหนึ่งต้องดูแลเด็กที่มีอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง ทำให้เกิดความกังวลและความเครียด เมื่ออยู่ในโครงการเพื่อนคู่ใจ ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ดูแลเด็กรุ่นใกล้เคียงกันสามารถติดต่อพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเด็ก และให้กำลังใจกันได้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน เพื่อนคู่ใจยังสามารถช่วยรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับอาการของเด็กให้นักสังคมสงเคราะห์ทราบในกรณีที่อีกฝ่ายไม่สะดวกติดต่อโดยตรง

แนวทางที่ 6 การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ (Peer positivity circle)

เป้าหมาย: เพื่อสร้างพลังใจจากการทำงานเลี้ยงเด็ก และเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครอบครัวอุปถัมภ์ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และมุมมองในการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก ลดความตึงเครียด และเพิ่มความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดวงพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวดี ๆ จากการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมหรือวงพูดคุยเป็นระยะ เพื่อเปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้แลกเปลี่ยนเรื่องราวเชิงบวก เช่น ความสำเร็จเล็ก ๆ ความภูมิใจ หรือประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกมีความสุขจากการดูแลเด็ก โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่เป็นทางการ และไม่มีการตัดสิน 2) สร้างกลุ่ม Social Network เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ จัดตั้งกลุ่มสื่อสารออนไลน์ เช่น กลุ่ม Line หรือ Social Network อื่น ๆ เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ด้านการดูแลเด็ก ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงให้กำลังใจกันในชีวิตประจำวันได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์จากมูลนิธิในภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้ ได้เข้าร่วมกลุ่ม Social Network เดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลเด็กในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น ความท้าทายด้านวัฒนธรรม ทรัพยากร หรือการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การแลกเปลี่ยนดังกล่าวช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกเชื่อมโยงกันในระดับอาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายการดูแลเด็กระดับประเทศ

แนวทางที่ 7 การโค้ชเชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ (Positive leadership coaching)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีของครอบครัวอุปถัมภ์ โดยใช้บทบาทของผู้นำ เจ้าหน้าที่มูลนิธิ หรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นผู้โค้ช

แนวทางปฏิบัติ: 1) สื่อสารเชิงบวก โดยผู้นำ เจ้าหน้าที่มูลนิธิหรือนักสังคมสงเคราะห์ให้การสื่อสารที่ให้กำลังใจ รับฟังอย่างตั้งใจ และหลีกเลี่ยงการสื่อสารเชิงตำหนิหรือควบคุม เพื่อสร้างบรรยากาศของความปลอดภัยทางจิตใจ 2) สื่อสารคุณค่าของเป้าหมาย พูดคุยถึงคุณค่าและความหมายในการทำงานเลี้ยงเด็ก เพื่อเชื่อมโยงการดูแลเด็กในชีวิตประจำวันกับเป้าหมายที่ใหญ่กว่า เช่น การสร้างอนาคตที่ดีให้เด็กด้วยโอกาส หรือการเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ตัวอย่าง: ในกรณีที่ครอบครัวอุปถัมภ์ต้องดูแลเด็กที่มีพฤติกรรมดื้อ ซน หรือควบคุมอารมณ์ได้ยาก เขาอาจรู้สึกเหนื่อยล้าและตั้งคำถามกับตนเองว่าเลี้ยงเด็กต่อไปไหวหรือไม่ เมื่อเจ้าหน้าที่มูลนิธิ หรือนักสังคมสงเคราะห์รับรู้สถานการณ์ดังกล่าว จึงเข้าพูดคุยด้วยท่าทีรับฟัง ไม่ตำหนิ และใช้การสื่อสารเชิงบวก โดยกล่าวย้าว่า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการเด็ก และการที่ครอบครัวอุปถัมภ์ยังคงอดทนดูแลอยู่สะท้อนถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทนี้

3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement)

แนวทางที่ 8 การส่งเสริมการรับรู้ของงาน (Meaningful work)

เป้าหมาย: เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์ตระหนักว่า บทบาทของการดูแลเด็กมีคุณค่าและความหมายอย่างลึกซึ้ง ไม่เพียงต่อชีวิตของเด็กด้วยโอกาสเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจ และความหมายของชีวิตของผู้เลี้ยงดู อันจะนำไปสู่ความตั้งใจในการทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดกิจกรรมสะท้อนความหมายของบทบาทการดูแลเด็กโดยการจัดกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้ทบทวนและสะท้อนว่า การดูแลเด็กในแต่ละวันส่งผลต่อชีวิตเด็กอย่างไร เช่น การตั้งคำถามชวนคิดว่า หากไม่มีการดูแลจากเรา เด็กจะเผชิญกับอะไรบ้าง เพื่อช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์เชื่อมโยงงานประจำวันกับคุณค่าที่ลึกซึ้งมากขึ้น 2) เปิดพื้นที่ให้เล่าประสบการณ์ที่รู้สึกภาคภูมิใจ โดยการเปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้เล่าเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจจากการดูแลเด็ก เช่น ความก้าวหน้าของเด็ก การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านพฤติกรรม หรือการได้รับการยอมรับจากเด็กและสังคม โดยเน้นการรับฟัง

อย่างตั้งใจและไม่ตัดสินใจ 3) เชื่อมโยงงานประจำวันกับผลลัพธ์เชิงสังคมที่ได้รับ โดยการช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์มองเห็นว่างานดูแลเด็กไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมภายในครอบครัว แต่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างผลกระทบเชิงสังคม เช่น การสร้างโอกาสทางชีวิตให้เด็ก การลดปัญหาสังคมในระยะยาว และการมีส่วนร่วมในพันธกิจขององค์กรไม่แสวงหากำไร

ตัวอย่าง: ในเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ครอบครัวอุปถัมภ์ได้เล่าเรื่องเด็กที่เคยอยู่ในการดูแลและกลับมาเยี่ยมบ้านในภายหลัง พร้อมแสดงออกถึงความภาคภูมิใจและความผูกพัน เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้เล่ารู้สึกภาคภูมิใจและรับรู้ว่าการที่ทำได้เช่นนี้เป็ลา ขณะเดียวกัน ผู้ฟังรายอื่นก็เกิดการตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของบทบาทการดูแลเด็กเช่นเดียวกัน

แนวทางที่ 9 การสร้างต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ (Role model program)

เป้าหมาย: เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์จริงในการดูแลเด็ก และเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครอบครัวอุปถัมภ์รายใหม่ รวมถึงครอบครัวอุปถัมภ์ที่อยู่ในช่วงหมดกำลังใจ ให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำหน้าที่ดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่า

แนวทางปฏิบัติ: 1) คัดเลือกครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีประสบการณ์เป็นต้นแบบ นักสังคมสงเคราะห์ทำหน้าที่คัดเลือกครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีประสบการณ์ยาวนาน มีแนวทางการดูแลเด็กที่เหมาะสม และได้รับการยอมรับจากเด็ก ชุมชน หรือองค์กร เพื่อทำหน้าที่เป็นต้นแบบ โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะการดูแลเด็กและทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาท 2) ถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านเวทีและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ครอบครัวอุปถัมภ์ต้นแบบได้เล่าเรื่องราวจริง ทั้งความสำเร็จ ความท้าทาย และวิธีการรับมือกับปัญหา พร้อมสังเคราะห์ประเด็นสำคัญออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good practices) เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รายอื่นสามารถนำไปปรับใช้ในการดูแลเด็กได้

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์รายใหม่รู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องดูแลเด็กที่มีพฤติกรรมปรับตัวยาก นักสังคมสงเคราะห์จึงเชิญครอบครัวอุปถัมภ์ที่มีประสบการณ์ยาวนานมาเล่าเรื่องราวในเวทีแลกเปลี่ยน เช่น วิธีการดูแลเด็กในช่วงเริ่มต้น ความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น และแนวทางการปรับตัว เมื่อได้ฟังประสบการณ์จริง พนักงานรายใหม่เกิดความรู้สึกว่า ตนเองก็สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ และกล้าที่จะทำหน้าที่มากขึ้น

แนวทางที่ 10 การยกย่องเชิงสาธารณะ (Public recognition)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและการรับรู้คุณค่าของบทบาทการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ ผ่านการยอมรับอย่างเป็นทางการจากองค์กรและสังคม อันจะช่วยตอกย้ำว่าการทำหน้าที่ดูแลเด็กเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย และได้รับการมองเห็น ไม่ใช่งานที่ทำอยู่เบื้องหลังหรือถูกมองข้าม

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดกิจกรรมหรือรางวัลเพื่อยกย่องครอบครัวอุปถัมภ์ องค์กร หรือมูลนิธิจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ เช่น การมอบรางวัลครอบครัวอุปถัมภ์ดีเด่น หรือการกล่าวชื่นชมอย่างเป็นทางการในงานประชุมหรือกิจกรรมสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับบทบาทดังกล่าว 2) สื่อสารคุณค่าของบทบาทต่อสาธารณะ โดยการนำเรื่องราว ประสบการณ์ และความทุ่มเทของครอบครัวอุปถัมภ์ไปถ่ายทอดผ่านสื่อ เช่น บทความ วิดีโอ หรือสื่อออนไลน์ เพื่อสะท้อนให้สังคมรับรู้ถึงความสำคัญของการดูแลเด็กด้อยโอกาส และบทบาทของครอบครัวอุปถัมภ์ในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกภูมิใจเมื่อเรื่องราวการดูแลเด็กของตนถูกนำไปจัดทำเป็นสื่อวิดีโอหรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ของมูลนิธิ ผู้ให้ข้อมูลหลักระบุว่า การที่คนภายนอกได้เห็นและชื่นชมบทบาทของตน ช่วยเสริมกำลังใจและทำให้รู้สึกว่าการที่ท่าอยู่มีคนเห็น และให้คุณค่า ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำหน้าที่ดูแลเด็กต่อไปอย่างตั้งใจมากขึ้น

แนวทางที่ 11 การจัดสร้างระบบติดตามสุขภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being monitoring)

เป้าหมาย: เพื่อป้องกันความเครียดสะสม ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการถอนตัวจากบทบาทการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์

แนวทางปฏิบัติ: 1) ติดตามความเครียดและอารมณ์อย่างสม่ำเสมอ โดยนักสังคมสงเคราะห์ติดตามสภาพอารมณ์ ความเครียด และความกังวลของครอบครัวอุปถัมภ์เป็นระยะ ๆ เช่น รายสัปดาห์หรือรายเดือน ผ่านการพูดคุย สอบถาม หรือแบบประเมินอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถรับรู้สัญญาณความเสี่ยงได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น 2) ให้คำปรึกษาเชิงรุกและช่วยจัดลำดับปัญหา เมื่อพบสัญญาณของความเครียดหรือภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ นักสังคมสงเคราะห์ให้คำปรึกษาเชิงรุก โดยช่วยครอบครัวอุปถัมภ์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนการดูแลเด็ก และกำหนดสิ่งที่ควรทำก่อน-หลัง เพื่อช่วยลดภาระทางจิตใจและเพิ่มความรู้สึกควบคุมสถานการณ์ได้มากขึ้น

ตัวอย่าง: จากการติดตามสุขภาวะทางจิตใจ นักสังคมสงเคราะห์สังเกตว่าครอบครัวอุปถัมภ์บางรายเริ่มแสดงสัญญาณของความท้อใจ เช่น การพูดถึงความเหนื่อยหรือความไม่แน่ใจในการทำหน้าที่ จึงเข้าไปให้คำปรึกษาเชิงรุกโดยการพูดคุย รับฟัง และช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ครอบครัวอุปถัมภ์ทำได้ดี รวมถึงเสนอแนวทางการพักผ่อนและการขอความช่วยเหลือเพิ่มเติม สถานการณ์ดังกล่าวช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์กลับมามีพลังใจ และยังคงทำหน้าที่ต่อไปได้โดยไม่ถอนตัวออกจากบทบาท

แนวทางที่ 12 การยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ (Resilience stories recognition)

เป้าหมาย: เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและพลังใจให้กับครอบครัวอุปถัมภ์ ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์จริงของการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการดูแลเด็ก อันจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่า ความยากลำบากเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทการดูแลเด็ก และสามารถก้าวผ่านได้ด้วยความอดทน การเรียนรู้ และการไม่ยอมแพ้

แนวทางปฏิบัติ: 1) เผยแพร่เรื่องราวของการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคจากประสบการณ์จริง โดยการคัดเลือกและถ่ายทอดเรื่องราวของครอบครัวอุปถัมภ์ที่เผชิญสถานการณ์ยากลำบากในการดูแลเด็ก เช่น ปัญหาสุขภาพ พฤติกรรม หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ วิธีการแก้ไขปัญหา และการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 2) ใช้เรื่องราวเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น โดยการนำเรื่องราวดังกล่าวไปใช้เป็นกรณีตัวอย่างในเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอบรม หรือสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างกำลังใจและความหวังให้ครอบครัวอุปถัมภ์รายอื่น โดยเฉพาะผู้ที่กำลังเผชิญปัญหาด້วยกัน

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์รายหนึ่งเล่าเรื่องการดูแลเด็กที่มีอาการแพ้นมวัวอย่างรุนแรง ในช่วงแรกเด็กมีอาการป่วยบ่อย น้ำหนักไม่ขึ้น และแสดงอาการผื่นผื่น ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกกังวลและเครียด อย่างไรก็ตาม เขาไม่ยอมแพ้ต่อสถานการณ์ดังกล่าว โดยพยายามสังเกตอาการของเด็กอย่างละเอียด ปรีกษาแพทย์หลายครั้ง และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนักสังคมสงเคราะห์และครอบครัวอุปถัมภ์รายอื่น จนกระทั่งทราบสาเหตุที่แท้จริงและสามารถปรับการดูแลได้อย่างเหมาะสม ทำให้เด็กได้รับการรักษาอย่างทันท่วงทีและมีสุขภาพดีขึ้น

การเล่าเรื่องราวดังกล่าวในเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รายอื่นตระหนักว่า แม้ปัญหาจะซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ความอดทนและการไม่ยอมแพ้สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีได้ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกล้าเผชิญและจัดการกับปัญหาในการดูแลเด็กต่อไป

แนวทางที่ 13 การจัดกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข (Gratitude & positivity reflection)

เป้าหมาย: เพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดการรับรู้และตระหนักถึงสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ดูแลเด็กในชีวิตประจำวัน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย อันจะช่วยเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวก ลดความตึงเครียดจากงาน และเพิ่มความสุขและพลังใจในการทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ: 1) จัดกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกขอบคุณจากประสบการณ์การดูแลเด็ก โดยการจัดกิจกรรมหรือช่วงเวลาสั้น ๆ ให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้ทบทวนและสะท้อนว่าในช่วงเวลาหนึ่งวันหรือหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ใดบ้างที่รู้สึกขอบคุณหรือมีความสุขจากการดูแลเด็ก เช่น รอยยิ้ม คำพูด หรือพฤติกรรมเชิงบวกของเด็ก โดยไม่เน้นความสมบูรณ์แบบ แต่เน้นการมองเห็นสิ่งดีที่เกิดขึ้นจริง 2) สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ โดยการเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถแลกเปลี่ยนความรู้สึกเชิงบวกกันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกลุ่มเล็ก หรือการแบ่งปันข้อความสั้น ๆ ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ เพื่อให้การสะท้อนความสุขกลายเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรในการทำงานดูแลเด็ก

ตัวอย่าง: ครอบครัวอุปถัมภ์รายหนึ่งรู้สึกเหนื่อยล้าจากการดูแลเด็กที่สมาธิสั้น เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความสุข เขาได้เล่าว่า แม้จะเหนื่อย แต่รู้สึกขอบคุณเมื่อเห็นเด็กยิ้ม และเรียกชื่อครอบครัวอุปถัมภ์เป็นครั้งแรก การได้พูดถึงเหตุการณ์เล็ก ๆ นี้นี้ช่วยให้เขาเรียนรู้ว่าความพยายามในแต่ละวันมีคุณค่า และทำให้รู้สึกมีกำลังใจมากขึ้น

4) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในภาพรวม

แนวทางที่ 14 การจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน (Biannual learning program)

เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวอุปถัมภ์อย่างต่อเนื่อง โดยทำให้การอบรมไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ฟัง แต่เป็นพื้นที่ของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการดูแลเด็กในระยะยาว

แนวทางปฏิบัติ: ออกแบบการอบรมในลักษณะเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดอบรมทุก 6 เดือนควรเน้นรูปแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น การแบ่งกลุ่มย่อย การเล่าเรื่องจากประสบการณ์จริง การถอดบทเรียนร่วมกัน และการอภิปรายเชิงปฏิบัติ มากกว่าการบรรยายเชิงวิชาการเพียงฝ่ายเดียว เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากกันและกัน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับบริบทของตนเองได้

ตัวอย่าง: ในการจัดอบรมรอบ 6 เดือน นักสังคมสงเคราะห์ออกแบบกิจกรรมให้ครอบครัวอุปถัมภ์แบ่งกลุ่มตามช่วงวัยของเด็กที่ดูแล แต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนปัญหาและวิธีการดูแลที่ได้ผลจริง จากนั้นนำประเด็นสำคัญมาแลกเปลี่ยนในเวทีรวม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ จากประสบการณ์ของผู้อื่น และรู้สึกว่าไม่ได้เผชิญปัญหาเพียงลำพัง

แนวทางที่ 15 การพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Extrinsic motivation support)

เป้าหมาย: เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและความกังวลด้านปัจจัยพื้นฐานในการดูแลเด็กของครอบครัวอุปถัมภ์ รวมถึงเสริมสร้างสวัสดิภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถทุ่มเทในการทำหน้าที่ดูแลเด็กได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ถูกจำกัดด้วยข้อจำกัดทางเศรษฐกิจหรือสภาวะส่วนบุคคล

แนวทางปฏิบัติ: 1) ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระการดูแลเด็ก องค์การหรือมูลนิธิควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบที่แท้จริงของครอบครัวอุปถัมภ์ เช่น จำนวนเงินที่สอดคล้องกับเด็กที่ต้องดูแล หรือสอดคล้องกับสภาวะของเด็ก เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกถึงความเป็นธรรมและการสนับสนุนจากองค์กร 2) ส่งเสริมสภาวะองค์รวมของครอบครัวอุปถัมภ์ โดยการจัดกิจกรรมหรือให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพของผู้ใหญ่ควบคู่ไปกับการดูแลเด็ก เช่น ความรู้ด้านโภชนาการที่เหมาะสม การออกกำลังกายที่สอดคล้องกับวัย และการดูแลสุขภาพจิต เพื่อช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีสุขภาพที่ดีและสามารถรับมือกับความเครียดจากงานดูแลเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่าง: จากการดำเนินงานของมูลนิธิ นักสังคมสงเคราะห์รายงานว่า อุปถัมภ์หลายรายมีภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจากการทำงานดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง มูลนิธิฯ จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายส่วนบุคคลและทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถรับรู้สภาพสุขภาพของตนเองได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น สถานการณ์ดังกล่าวช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกว่าตนได้รับการดูแลและมีความมั่นคงในการทำหน้าที่มากขึ้น หรือในกรณีที่ครอบครัวอุปถัมภ์ดูแลเด็กมาเป็นระยะเวลานาน หรือมีจำนวนเด็กที่ต้องดูแลมากกว่า 1 คน องค์การพิจารณาปรับเพิ่มเงินสนับสนุนหรือสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อสะท้อนภาระงานที่เพิ่มขึ้น ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ได้รับการสนับสนุนดังกล่าวสะท้อนว่ารู้สึกถึงความเป็นธรรมและการเห็นคุณค่าจากองค์กร ทำให้สามารถทำหน้าที่ดูแลเด็กต่อไปได้อย่างมั่นคงและไม่รู้สึกกังวลด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 9 การเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณไปสู่ผลเชิงคุณภาพ

ตารางต่อไปนี้แสดงการเชื่อมโยงผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) ตามแนวทางแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design) โดยผลการวิจัยเชิงปริมาณทำหน้าที่เป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่ออธิบายกลไกทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่

อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบอุปถัมภ์ (ISA Employee engagement) จากองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ได้แก่ ความหวัง (Hope), ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy), ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience), และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เพื่อสะท้อนกลไกการเปลี่ยนแปลงและความต่อเนื่องของผลลัพธ์หลังจบโปรแกรม



ตาราง 41 การสังเคราะห์เชิงเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Explanatory sequential design)

องค์ประกอบ ทุนจิตวิทยา เชิงบวก	สัญญาณเชิงปริมาณที่พบ	หลักฐานเชิงคุณภาพตัวอย่างกิจกรรม	การตีความเชิงบูรณาการ
Hope (ความหวัง)	ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองพบว่า ความหวังเพิ่มขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติในระยะติดตามผล 1 เดือน ($t = 2.602, p =$.013, $d = 0.823$) ภายใต้ภาพรวมที่คะแนนพหุพจน์จิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระยะติดตามผล 1 เดือน (Wilks' Lambda = .748, $F(4,35) = 2.956, p = .033$) นอกจากนี้ กลุ่ม ทดลองมีคะแนน ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาสูงกว่า กลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล 1 เดือน ($MD = 0.750, p < .001$) และ ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์มีความรู้สึกลึกซึ้งกว่าอย่างมี นัยสำคัญ ($MD = 1.050, p < .001$)	ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนการกำหนดเป้าหมาย ในการดูแลเด็กอย่างเป็นรูปธรรมและค่อย เป็นค่อยไป เช่น การปรับกิจวัตรประจำวัน การวางแผนพาเด็กเข้ารับการรักษ และ การ ดูแลโภชนาการให้เหมาะสม รวมทั้งเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อเด็กสามารถพัฒนาไปสู่ การอยู่ในครอบครัวใหม่ได้อย่างเหมาะสม	ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า ความหวัง ช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีทั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้จริง ส่งผล ให้การทำงานมีลักษณะเป็นระบบและมุ่ง เป้าหมายมากขึ้น จึงสนับสนุนการ เพิ่มขึ้นของ ความผูกพันของพนักงาน ด้านสติปัญญา ขณะเดียวกัน การรับรู้ว่า ความพยายามของตนมีความหมายและ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ยังช่วยคงไว้ซึ่งแรงยึด เหนี่ยวทางอารมณ์ต่อบทบาทงาน อัน เป็นฐานของความผูกพันของพนักงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกลึก ในระยะติดตาม ผล 1 เดือนหลังจบโปรแกรม

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบ ทุนจิตวิทยา เชิงบวก	สัญญาณเชิงปริมาณที่พบ	หลักฐานเชิงคุณภาพตัวอย่างกิจกรรม	การตีความเชิงบูรณาการ
Self-efficacy (ความเชื่อมั่น ใน ความสามารถ ของตนเอง)	ผลการตรวจสอบการขึ้นการทดลองพบว่า ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระยะ ติดตามผล 1 เดือน ($t = 3.101, p = .004, d = 0.981$) ซึ่งเป็น องค์ประกอบที่มีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูงในกลุ่มทุนจิตวิทยาเชิง บวก โดยในระยะติดตามผล 1 เดือน กลุ่มทดลองยังมีคะแนน ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ ความรู้สึกลึกซึ้งกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนความมั่นใจมากขึ้นใน การดูแลเด็ก การตัดสินใจแก้ปัญหา และการ ทำหน้าที่อย่างรับผิดชอบ โดยแหล่ง เสริมสร้างความเชื่อมั่นสำคัญ ได้แก่ การได้ รับคำชื่นชมจากครอบครัว การมีต้นแบบที่ดี การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ครอบครัวอุปถัมภ์ และการพบพาน ความสำเร็จของตนเองผ่านกิจกรรมใน โปรแกรม เช่น “ไฟความสำเริง” และ “ต้นแบบของฉัน” (เช่น T2, T4, T6, T9)	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพพรรณาไว้ว่า เมื่อ ผู้เข้าร่วมรับรู้ว่าตนมีศักยภาพเพียงพอใน การดูแลเด็กและจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จะเกิดความมั่นใจทางจิตใจในการ ปฏิบัติงาน กล้าเผชิญปัญหา และ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จึง สนับสนุนการเพิ่มขึ้นของ ความผูกพัน ของพนักงานด้านสติปัญญา ขณะเดียวกัน ความภาคภูมิใจใน ความสามารถของตนยังส่งเสริมความ ผูกพันทางใจต่อบทบาทงาน และเชื้อต่อ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้อง

ตาราง 41 (ต่อ)

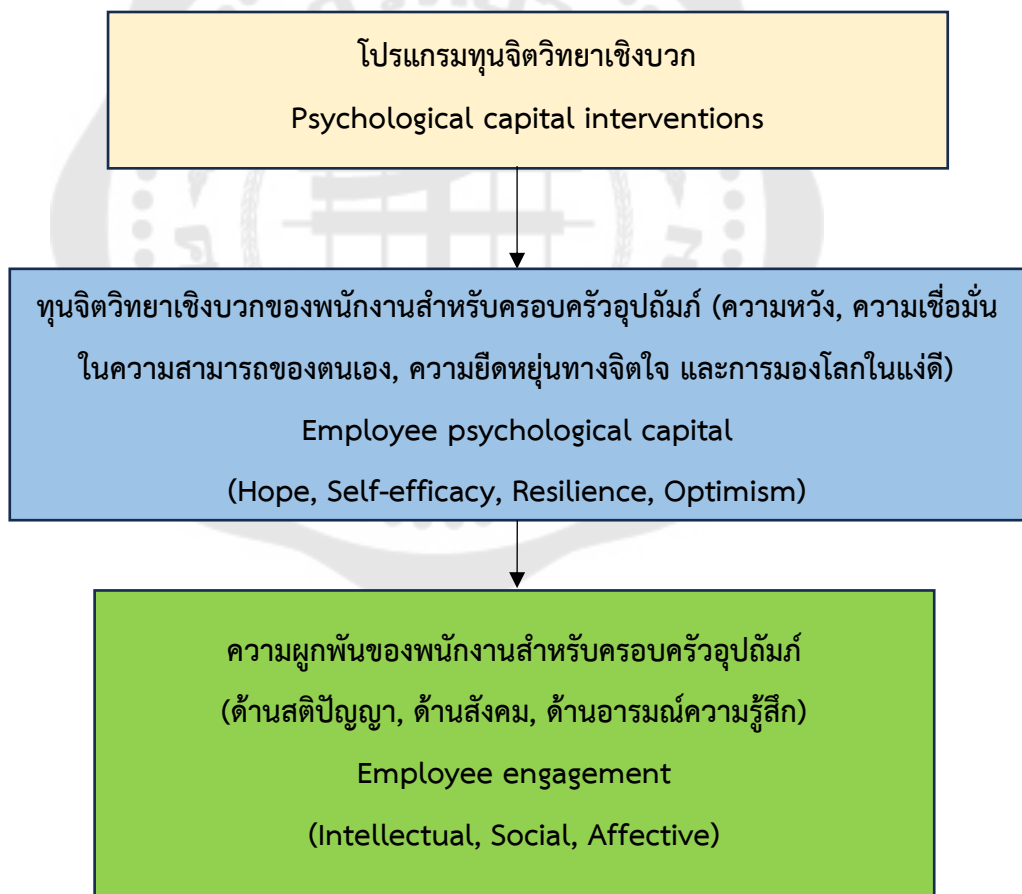
องค์ประกอบ		สัจญาณเชิงปริมาณที่พบ	หลักฐานเชิงคุณภาพตัวอย่างกิจกรรม	การตีความเชิงบูรณาการ
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก				
Resilience (ความยืดหยุ่นทางจิตใจจากอุปสรรค)	ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองพบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระยะติดตามผล 1 เดือน ($t = 2.176, p = .036, d = 0.688$) ขณะเดียวกัน ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์รู้สึก เป็นมิติที่เพิ่มขึ้นเด่นที่สุดในภาพรวม โดยในระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean difference = .342, $p = .004$)	ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนว่าตนต้องเผชิญสถานการณ์ท้าทายหลายรูปแบบ เช่น เด็กเจ็บป่วย เด็กมีภาวะสมาธิสั้น ความเหนื่อยล้าจากการดูแล และแรงกดดันทางอารมณ์จากการทำงาน แต่ยังสามารถประคองตนเองผ่านการสงบใจ การขอคำแนะนำ การรับกำลังใจจากคนรอบข้าง และการมองปัญหาเป็นสิ่งที่จัดการได้ (T1, T5, T6)	ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจอาจเป็นกลไกสำคัญเพื่อคุ้มครองทางอารมณ์ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมฟื้นตัวจากความเครียดและความเหนื่อยล้าได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังคงรักษาความหมายของงานไว้แม้เผชิญอุปสรรค จึงอธิบายได้ว่าทำไมการเพิ่มขึ้นขององค์ประกอบนี้จึงสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัดของ ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก	

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบ		สัญญาณเชิงปริมาณที่พบ	หลักฐานเชิงคุณภาพตัวอย่างกิจกรรม	การตีความเชิงบูรณาการ
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	Optimism	ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลองพบว่า การมองโลกในแง่ดีเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระยะติดตามผล 1 เดือน ($t = 3.408, p = .002, d = 1.078$) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง สอดคล้องกับภาพรวมที่กลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจนในระยะติดตามผล 1 เดือน และมีคะแนนความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาสูงขึ้นควบคู่กัน	ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนการรับรู้ผลด้านบวกจากการทำงาน เช่น ความรู้สึกชอบอ่านและไม่โดดเดี่ยวเมื่อมีเด็กอยู่ในบ้าน การรับรู้ว่าการดูแลเด็กทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น การมองเห็นคุณค่าและผลดีของบทบาทตนเอง รวมทั้งการฝึกขอบคุณและชื่นชมสิ่งดีที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรม เช่น “อ่านคำคมแล้วชื่นชมตัวเอง” และ “ปฎิหาริย์ของการขอบคุณ” (เช่น T1, T2 และผู้เข้าร่วมรายอื่น)	ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า การมองโลกในแง่ดีช่วยให้ผู้เข้าร่วมตีความประสบการณ์การทำงานในเชิงสร้างสรรค์และคงความคาดหวังเชิงบวกต่ออนาคต ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชอบอ่าน และพึงพอใจต่อบทบาทที่ตนปฏิบัติ อันเป็นฐานสำคัญของ ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก และยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมพร้อมดำรงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการดูแลเด็ก แม้เผชิญข้อจำกัดในบริบทจริง

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสร้างโมเดลแนวความคิดการประยุกต์ใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไรแสดงความเชื่อมโยงจากการดำเนินโปรแกรม (การฝึกอบรม/พัฒนาครอบครัวอุปถัมภ์ด้านความหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี) ซึ่งส่งผลให้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของครอบครัวอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น และต่อเนื่องไปยัง ระดับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ที่สูงขึ้นในด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านอารมณ์ความรู้สึก ดังภาพประกอบ 6

ภาพประกอบ 6 โมเดลแนวความคิดการประยุกต์ใช้โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไร



โมเดลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการลงทุนพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ ครอบครัวอุปถัมภ์จะทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีความทุ่มเทใส่ใจงานมากขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยจำนวนมากชี้ว่า สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ดีตามมา เช่น ประสิทธิภาพงานและการคงอยู่ในองค์กรที่สูงขึ้น (Ngwenya &

Pelser, 2020) ในการนำโมเดลนี้ไปใช้จริง ผู้นำในองค์กรควรคำนึงว่าปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ในองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้โมเดลสัมฤทธิ์ผล เช่น นโยบายองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไม่ใช่การปรับที่ตัวครอบครัวอุปถัมภ์เพียงอย่างเดียว ตลอดจนปรับโมเดลให้ยืดหยุ่นตามลักษณะเฉพาะขององค์กร และแก่นหลักของโมเดลนี้คือการเน้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากภายในครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นจุดเริ่มเมื่อครอบครัวอุปถัมภ์มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพเชิงจิตใจที่เข้มแข็งขึ้นแล้ว พวกเขาก็พร้อมจะมีส่วนร่วมกับการเลี้ยงเด็ก การดูแลเด็กอย่างเต็มที่ และร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเลี้ยงเด็กในอนาคต



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ตามแนวคิดของเครสเวลล์ และพลาโน คลาร์ก (Creswell & Plano Clark, 2011) ในแบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory sequential design) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured in-depth individual interview) เพื่อเสริมความสมบูรณ์และขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อร่วมการอธิบายประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ให้เกิดความลึกซึ้งและเป็นการรวบรวมองค์ความรู้จากข้อมูลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก และเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

การสรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายในการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยสรุปผล ดังนี้

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ตามหลัก ISA Engagement scale และโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PCI)

ผู้วิจัยปรับปรุงแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยของ Phattharayuttawat et al. (2018) จำนวนรวม 31 ข้อ และปรับปรุงแบบวัดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ตามหลัก ISA Engagement scale ของ Soane et al. (2012) จำนวนรวม 6 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of the item-objective

congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญรวม 8 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ข) จากนั้นนำแบบประเมินทั้งสองมาทดสอบกับครอบครัวอุปถัมภ์กลุ่มนำร่อง (Tryout) จำนวน 43 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในงานวิจัย เพื่อทดสอบว่าแบบประเมินที่สร้างขึ้นมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีคุณภาพทางสถิติที่เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริงในงานวิจัยหลัก ตามสถานที่ต่าง ๆ คือ

- | | | |
|---|-------|-------|
| 1. สถานสงเคราะห์บ้านแคนทอง จังหวัดขอนแก่น | จำนวน | 19 คน |
| 2. สถานสงเคราะห์บ้านเด็กหญิงอุดร จังหวัดอุดรธานี | จำนวน | 6 คน |
| 3. สถานสงเคราะห์บ้านเด็กหญิงสระบุรี จังหวัดสระบุรี | จำนวน | 7 คน |
| 4. สถานสงเคราะห์บ้านเด็กชายเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ | จำนวน | 6 คน |
| 5. สถานสงเคราะห์บ้านเวียงพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ | จำนวน | 5 คน |

โดยการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบประเมินเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correction) พบว่า แบบประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีคะแนนรวมระหว่าง 0.485 – 0.811 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่ระดับ 0.940 และแบบวัดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ตามหลัก ISA มีคะแนนรวมระหว่าง 0.236 – 0.763 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่ระดับ 0.742

สำหรับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการจัดโปรแกรมอบรม และด้านการประเมินผลและการวัด รวม 3 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ข) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of the item-objective congruence : IOC) ที่ระดับ 0.941

2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

คือ ครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาส จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เท่า ๆ กัน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 55 – 60 ปี ส่วนใหญ่จบประถมศึกษาและมีประสบการณ์ดูแลเด็กยาวนาน (5–30 ปี)

3. ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilks' Lambda = .325, $F = 24.968$, $p < .001$) โดยเฉพาะความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) และความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัว

อุปถัมภ์ด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ซึ่งยังคงอยู่ในระยะติดตามผล 1 เดือน แสดงถึงความคงทนของผล (Sustained effect)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated measure ANOVA) ซึ่งว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นในความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก ($F = 5.879$, $p = .004$) ซึ่งสะท้อนผลของโปรแกรมต่อการปรับกรอบความคิด (Mindset reframing) และความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบครวัอุปถัมภ์

4. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

4.1 การแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (Skewness: SW) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) ควบคู่กับการใช้สถิติ Shapiro-Wilk เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการแจกแจงข้อมูล ผลพบว่าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (Byrne, 2013; Hair et al., 2006) และตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 การตรวจสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งเป็นสถิติเพื่อทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบครวัอุปถัมภ์แยกเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบครวัอุปถัมภ์แยกรายด้านมีความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) พบว่าตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบครวัอุปถัมภ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลายคู่ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด และไม่พบความสัมพันธ์เชิงลบ

ตัวแปรความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบครวัอุปถัมภ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบ 1 คู่ ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.528$)

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบ 4 คู่ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาในระยะก่อนการทดลองกับระยะหลังการทดลอง ($r = 0.322$) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะติดตามผล 1 เดือนกับความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาในระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.345$) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านสังคมในระยะติดตามผล 1 เดือนกับความผูกพันของ

พนักงานด้านสติปัญญาในระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.327$) และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านสังคมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ($r = 0.389$) ซึ่งทั้งหมดแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

โดยสรุป ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมดอยู่ในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.322 ถึง 0.528 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในแต่ละด้านมีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกถูกนำไปใช้ และไม่พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างตัวแปรคู่ใดเลย

4.4 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น Box's test of equality of covariance matrices พบว่าค่า p-value เท่ากับ .585 มากกว่าระดับนัยสำคัญ .005 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น MANOVA คือ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรตามระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการตรวจสอบการขึ้นนำการทดลอง (Manipulation check) สนับสนุนว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้เข้าร่วมได้จริง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในระยะติดตามผล 1 เดือน ซึ่งพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งในภาพรวมและรายด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม สะท้อนว่าโปรแกรมมีได้ก่อให้เกิดเพียงผลระยะสั้นหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม แต่เอื้อต่อการคงอยู่และการพัฒนาของทรัพยากรทางจิตวิทยาเมื่อผู้เข้าร่วมมีโอกาสนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จริง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1

กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือน พบว่า

ในระยะหลังการทดลอง: MANOVA ซึ่งผลต่างรวมมีนัยสำคัญ (Wilks' Lambda = 0.733, $F = 4.379$, $p < .001$) และเมื่อเทียบรายตัว พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .002$) ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาและด้านสังคมสูงกว่าแต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .053$ และ 0.461 ตามลำดับ)

ในระยะติดตามผล 1 เดือน: MANOVA ยืนยันผลต่างรวมชัดเจนยิ่งขึ้น (Wilks' Lambda = 0.325, $F = 24.968$, $p < .01$) โดยกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งตัวแปรความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา ($MD = .750$, $p < .001$) และความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก ($MD = 1.050$, $p < .001$) ส่วน ความผูกพันของ

พนักงานด้านสังคม แม้ว่ากลุ่มทดลองจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม ($MD = 0.650$) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .077$)

2) สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2

คะแนนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในกลุ่มทดลองระยะหลังการเข้าโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการเข้าโปรแกรม พบว่า

ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=5.879$, $p=.004$) ส่วนความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาและด้านสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างช่วงเวลา ($F=1.474$, $p=.236$ และ $F=.232$, $p=.793$ ตามลำดับ)

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni พบว่า ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะติดตามผล 1 เดือนสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mean difference = .342, $p = .004$) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการทดลองส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกเพิ่มขึ้นและคงอยู่ต่อเนื่องจนถึงระยะติดตามผล 1 เดือน

สรุปได้ว่า ครอบครัวอุปถัมภ์ที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีแนวโน้มคะแนนความผูกพันของพนักงานสูงขึ้นหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติชัดเจนในด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะติดตามผล 1 เดือน ซึ่งมีความเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างรายบุคคลกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ข้อมูลเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ตลอดจนเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ให้มีความชัดเจนในเชิงปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยข้อค้นพบเชิงคุณภาพสนับสนุนผลเชิงปริมาณที่สะท้อนว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความเชื่อมโยงกับความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านอารมณ์ความรู้สึก

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่สะท้อนตรงกันว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยให้ตนเองเห็นคุณค่าในบทบาทของตนมากขึ้น มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถดูแลเด็กและรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น แม้งานดูแลเด็กด้วยโอกาสจะมีภาระทางอารมณ์สูงและก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าได้ง่ายก็ตาม ในมิติของความหวัง (Hope) ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนว่าการฝึกตั้งเป้าหมายและการวางแผนทางในการดูแลเด็กอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยให้ตนมีทิศทางในการทำงานชัดเจนขึ้น และเกิดความมุ่งมั่นต่อบทบาทมากขึ้น ในมิติของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ผู้ให้ข้อมูลหลักระบุว่าการระลึกถึงความสำเร็จที่ผ่านมา การได้รับคำชื่นชม และการเห็นจุดแข็งของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในบทบาทและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเด็กในความดูแลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans et al. (2015) ที่อธิบายว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยเสริมความมั่นใจและแรงผลักดันภายในได้

ในมิติของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนว่า หลังผ่านโปรแกรม พวกเขาสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น เด็กเจ็บป่วยหรือมีพฤติกรรมทำลาย ได้อย่างสงบมากขึ้น และมีแนวโน้มมองปัญหาเป็นสิ่งที่จัดการได้มากกว่ามองเป็นความล้มเหลว ขณะเดียวกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้และกำลังใจภายในกลุ่ม ส่วนในมิติของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ระบุว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม ตนมองงานในมุมที่สร้างสรรค์มากขึ้น เห็นคุณค่าทางสังคมของการช่วยเหลือเด็กมากกว่าความเหน็ดเหนื่อย และใช้ถ้อยคำเชิงบวกกับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่ออารมณ์ของตนเอง แต่ยังเอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศแห่งความร่วมมือในทีม โดยภาพรวม ข้อค้นพบเชิงคุณภาพสะท้อนว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีส่วนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของครอบครัวอุปถัมภ์จากการทำงานตามหน้าที่ ไปสู่การทำงานด้วยความหมาย ความมั่นใจ และพลังใจเชิงบวกมากขึ้น

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้หลายประการ ได้แก่ การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา (Goal-setting for growth) การแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความหวัง (Hope story sharing) การสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ (Success reflection platform) การพัฒนาระบบต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ (Role-model program) และการยกย่องเชิงสาธารณะ (Public recognition) นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจผ่านโครงการเพื่อนคู่ใจในงานดูแลเด็ก (Peer resilience support program) ระบบติดตามสุขภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being monitoring) และการยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ (Resilience stories recognition) ตลอดจนส่งเสริมการมองโลก

ในแง่ดีผ่านกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข (Gratitude and positivity reflection) การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ (Peer positivity circle) และการโค้ชเชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ (Positive leadership coaching) ขณะเดียวกัน ข้อมูลจากจุดเริ่มต้นของการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์และข้อค้นพบอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการรับรู้คุณค่าของงาน (Meaningful work) การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคม (Social support network) การจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน (Biannual learning program) และการพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Extrinsic motivation support) เพื่อสนับสนุนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะยาว

โดยสรุป ผลเชิงคุณภาพชี้ว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง กรอบความคิด (Mindset) ของครอบครัวอุปถัมภ์จากการทำงานตามหน้าที่ ไปสู่การทำงานด้วยความหมายและกำลังใจเชิงบวก ทั้งในด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และความสัมพันธ์ด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ผลการสัมภาษณ์สนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่า ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์โดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสะท้อนว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกอาจเป็นกลไกสำคัญทางจิตใจ ที่หล่อเลี้ยงให้เกิดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์อย่างยั่งยืน

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทยและ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีประสิทธิผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ โดยผลของโปรแกรมไม่ได้เกิดขึ้นเท่ากันทุกมิติ แต่มีความเด่นชัดที่สุดในมิติ ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก รองลงมาคือ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา และน้อยที่สุดคือ ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม

เมื่อพิจารณาไต่ระดับปรากฏการณ์จากมิติความผูกพันของพนักงานที่เพิ่มขึ้นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นมิติที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด โดยในระยะติดตามผล 1 เดือน กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference) = 1.050 สะท้อนว่าโปรแกรมสามารถกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของบทบาท และเกิดความผูกพันทางใจต่อการทำหน้าที่ครอบครัวอุปถัมภ์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่าโปรแกรมนี้ได้ส่งเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์มีอารมณ์ความรู้สึกต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในบทบาทของตนมากขึ้น สอดคล้องกับงานของ Liu et al. (2024) และ Jia and Zhang (2025) ที่พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานทางอารมณ์ความรู้สึก และความผูกพันของพนักงานนี้เอง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ งานของ Breevaart and van Woerkom (2024) ยังเสนอว่าการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกผ่านโปรแกรมพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยเพิ่ม พลังทางอารมณ์ในงาน (Emotional energy at work) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) โดยเฉพาะในงานบริการและงานที่ต้องใช้ความสัมพันธ์เชิงมนุษย์อย่างเข้มข้น เช่น งานดูแลเด็กด้อยโอกาส

มิติความผูกพันของพนักงานที่เพิ่มขึ้นรองลงมาคือ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา ซึ่งในระยะติดตามผล 1 เดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างสองกลุ่มเช่นกันที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference) = 0.750 แสดงว่าผู้เข้าร่วมมีแนวโน้มคิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น ใส่ใจต่อการดูแลเด็กมากขึ้น และมีการใช้ความคิดในการพัฒนาบทบาทของตนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tóth (2023) ที่ระบุว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยเฉพาะความหวังและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการลงทุนทางปัญญา (Cognitive investment) ในงานอย่างมีคุณค่า (Toth et al., 2023) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ Biswal et al. (2025) ที่พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญาได้อย่างมีนัยสำคัญในพนักงานภาครัฐของอินเดีย

ส่วนมิติความผูกพันของพนักงานด้านสังคม เป็นมิติที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุดและไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระยะติดตามผล 1 เดือน ($p = .077$) จึงสะท้อนว่ามิติด้านสังคมอาจต้องอาศัยเวลานานกว่า และต้องพึ่งพาปัจจัยด้านความสัมพันธ์และบริบทองค์กร

มากกว่ามิติภายในของบุคคล ผลนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Kulachai (2024) ที่ระบุว่า การพัฒนาความผูกพันของพนักงานด้านสังคมจำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น ระบบการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย และวัฒนธรรมการยอมรับ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอย่างแท้จริง สำหรับงานวิจัยของ Breevaart and Bakker (2018) ที่ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบริบทของทีม การสื่อสาร และโอกาสในการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องใช้เวลาและการจัดสภาพแวดล้อมเชิงองค์กรอย่างต่อเนื่องจึงจะเกิดผลอย่างชัดเจน

ในทำนองเดียวกัน Saks (2019) อธิบายว่า แม้ทรัพยากรส่วนบุคคล เช่นทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะสามารถกระตุ้นความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสติปัญญาได้อย่างรวดเร็ว แต่ความผูกพันของพนักงานด้านสังคมจำเป็นต้องมีกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange processes) เช่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งไม่สามารถพัฒนาได้ในระยะสั้นจากโปรแกรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทรัพยากรภายในเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ งานวิจัยของ Kahn and Heaphy (2013) ยังเสนอว่าความผูกพันของพนักงานด้านสังคม (Social engagement) เกิดขึ้นได้ดีเมื่อองค์กรสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological safety) และโครงสร้างที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยอธิบายได้ว่าทำไมโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PCI) ในการศึกษาครั้งนี้จึงส่งผลชัดเจนต่อความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) และด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) มากกว่าด้านสังคม (Social engagement) ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน

หากพิจารณาข้อมูลสถิติพื้นฐานประกอบ จะยังเห็นแนวโน้มดังกล่าวชัดเจนขึ้น กล่าวคือ กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก เพิ่มขึ้นจาก 3.06 ในระยะก่อนการทดลอง เป็น 3.51 ในระยะหลังการทดลอง และ 3.93 ในระยะติดตามผล 1 เดือน ขณะที่กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยลดลงจาก 3.06 เป็น 3.01 และ 2.88 ตามลำดับ เช่นเดียวกับ ความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา ที่กลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นจาก 3.15 เป็น 3.57 และ 3.75 ขณะที่กลุ่มควบคุมลดลงจาก 3.17 เป็น 3.15 และ 3.00 ส่วน ความผูกพันของพนักงานด้านสังคม แม้กลุ่มทดลองจะเพิ่มขึ้นจาก 3.30 เป็น 3.50 และ 3.55 แต่กลุ่มควบคุมลดลงจาก 3.35 เป็น 3.25 และ 2.90 อย่างไรก็ตาม ระดับการเปลี่ยนแปลงของมิตินี้ยังไม่มากพอที่จะทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า โปรแกรมส่งผลเด่นต่อมิติภายในของบุคคลก่อน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสติปัญญา มากกว่ามิติที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Soane et al. (2012) สำหรับผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) จากการทำโปรแกรมพบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความหวัง (Hope), ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีคะแนนเป็นภาวะจิตใจเชิงลึกที่บุคคลลงทุนตนเองทั้งทางอารมณ์ความรู้สึก สติปัญญา และสังคมลงในงาน

ในเชิงกลไกการเปลี่ยนแปลง ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า โปรแกรมนี้ไม่ได้เข้าไปเพิ่มความผูกพันของพนักงานโดยตรง แต่ทำงานผ่านการเสริมสร้าง ทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เป็นทรัพยากรภายในก่อน แล้วจึงค่อยส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในลำดับถัดไป โดยผลการตรวจสอบผลของการขึ้นนำการทดลอง (Manipulation check) สนับสนุนกลไกดังกล่าวอย่างชัดเจน กล่าวคือ ในระยะหลังการทดลองทันที การเปลี่ยนแปลงของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้ง 4 ด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในภาพรวมยังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilks' Lambda = .853, $F(4,35) = 1.505$, $p = .222$) แต่ในระยะติดตามผล 1 เดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม (Wilks' Lambda = .748, $F(4,35) = 2.956$, $p = .033$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ทั้ง ด้านความหวัง ($t = 2.602$, $p = .013$, $d = 0.823$) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($t = 3.101$, $p = .004$, $d = 0.981$) ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($t = 2.176$, $p = .036$, $d = 0.688$) และด้านการมองโลกในแง่ดี ($t = 3.408$, $p = .002$, $d = 1.078$) แสดงว่าโปรแกรมสามารถพัฒนา ทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ตั้งใจเสริมสร้างได้จริง และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้สะท้อนแนวโน้มไปสู่ ความเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในระยะต่อมา

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ ผลของโปรแกรมไม่ได้ปรากฏเด่นที่สุดทันทีหลังจบกิจกรรม แต่ชัดเจนขึ้นใน ระยะติดตามผล 1 เดือน ทั้งในส่วนของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันของพนักงาน ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญมาก เพราะสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทั้งหมด แต่ต้องอาศัยเวลาให้ผู้เข้าร่วมได้ซึมซับ ทบทวน ฝึกใช้ และนำสิ่งที่ได้จาก โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ในสถานการณ์จริงก่อน จึงจะสะท้อนออกมาเป็นความผูกพันของพนักงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสติปัญญา ขณะเดียวกัน ความผูกพันของพนักงานด้านสังคมซึ่งยังไม่เปลี่ยนแปลงชัดเจน อาจเป็นสัญญาณ

ว่าด้านนี้ต้องอาศัยระยะเวลาที่นานกว่า และจำเป็นต้องมีการออกแบบกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์
เครือข่าย และระบบสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มเติม

โดยสรุป ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 สนับสนุนว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิง
บวกมีประสิทธิผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จริง โดยผล
ของโปรแกรมเกิดขึ้นอย่างมีลำดับ กล่าวคือ โปรแกรมเข้าไปเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายใน
ของผู้เข้าร่วมก่อน แล้วจึงค่อยส่งผลไปสู่ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ใน
ระยะต่อมา ด้านที่ตอบสนองมากที่สุดคือความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก
รองลงมาคือด้านความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา และน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันของ
พนักงานด้านสังคม ข้อค้นพบนี้จึงไม่เพียงยืนยันประสิทธิผลของโปรแกรม แต่ยังชี้ให้เห็นว่า การ
ออกแบบโปรแกรมที่สอดคล้องกับบริบท ใช้เทคนิคที่เน้นการสะท้อนคิด การเสริมพลัง และการ
เชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของผู้เข้าร่วม เป็นหัวใจสำคัญของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive organizational
behavior) ที่มองว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นทรัพยากรภายในที่เสริมความแข็งแกร่งให้บุคคลดำรง
ความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้แม้ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (Donaldson
et al., 2022; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)

2. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2

เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์
เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์ 10 คนที่เข้า
ร่วมโปรแกรม พบว่าครอบครัวอุปถัมภ์เกิดการพัฒนาในทั้งสี่องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
ต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ทั้งสามด้าน (ISA) ได้แก่

1. **ความหวัง (Hope)** ครอบครัวอุปถัมภ์มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับการ
การเลี้ยงดูเด็ก เช่น อยากให้เด็กมีสุขภาพแข็งแรงและมีพัฒนาการดี หรือ อยากเห็นเด็กมีอนาคตที่
ดี การมีเป้าหมายและแผนการทำงานเชิงรุกนี้สะท้อนถึงความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา
(Intellectual engagement) ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Snyder (2002) ที่ว่าความหวัง
(Hope) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลคิดหาแนวทาง (Pathway) สู่เป้าหมายด้วยตนเอง

ผลการวิจัยและงานอื่น ๆ ล้วนชี้ว่า ความหวัง (Hope) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้น
ความผูกพันของพนักงาน โดย Mouton and Montijo (2017) กล่าวว่าไว้ในบทความวิชาการว่า
ความหวังเป็นตัวทำนายสำคัญของความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความหวังสูง

จะตั้งเป้าหมายที่มีความหมายและคิดหาเส้นทางสู่เป้าหมายเหล่านั้นอย่างมุ่งมั่น ส่งผลให้พวกเขาทุ่มเทร่างกายแรงใจให้งานอย่างเต็มที่ ทั้งในเชิงความคิด และเชิงอารมณ์ความรู้สึก และ Al Kahtani and Sulphrey (2022) ที่ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อทุนทางสังคม (Social capital) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) มีส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและผลการทำงาน ซึ่งบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ การที่ครอบครัวอุปถัมภ์เกิดความหวังที่จะเห็นเด็กในความดูแลเติบโตเป็นคนดี มีอนาคตที่สดใส ถือเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญยิ่ง

สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาความหวัง ได้แก่ 1) การฝึกตั้งเป้าหมายเชิงพัฒนา (Goal-setting for growth) เป็นการออกแบบกิจกรรมเป้าหมายเล็กในแต่ละวัน ที่ให้ครอบครัวอุปถัมภ์กำหนดเป้าหมายย่อยที่วัดได้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็ก พร้อมการสะท้อนผลและการยอมรับจากนักสังคมสงเคราะห์ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษากระบวนการตั้งเป้าหมาย ได้แก่ การทำให้เป้าหมายชัดเจน การมีส่วนร่วม การโค้ชและการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน เพราะจะช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกมีส่วนร่วม คิดใส่ใจงานและผูกพันกับองค์กร (Robertson, 2019; Yang & Chungviwatanant, 2022) และงานวิจัยของ Fan and Preston (2022) ที่ศึกษาโครงการพัฒนา Goal-setting ในองค์กร CCTV ในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าเมื่อมีเป้าหมายที่วัดได้ การตั้งใจและความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นแสดงได้ว่า Goal-setting ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) โดยเฉพาะมิติความผูกพันของพนักงานด้านสติปัญญา (Intellectual Engagement) ที่เกี่ยวกับการใช้ความคิด การใส่ใจ และการรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายงาน

นอกจากนี้ 2) การแลกเปลี่ยนเรื่องราวแห่งความหวัง (Hope story sharing) เช่น การจัดเวทีเล่าเรื่องราวหัวใจของครอบครัวอุปถัมภ์ หรือ วันขอบคุณครอบครัวอุปถัมภ์ ที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์เล่าเรื่องความสำเร็จของการเลี้ยงเด็กให้เติบโต หรือการเล่าเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ จึงสามารถตีความได้ว่าเป็นการเล่าเรื่อง (Storytelling) ที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ตามที่งานวิจัยของ Gill (2015) และ Bangun et al. (2020) ที่ศึกษาการเล่าเรื่องราวขององค์กร (Corporate storytelling) และการเล่าเรื่องราวผ่านสื่อต่าง ๆ (Digital storytelling) ในมุมมองของความสำเร็จในการทำงาน ต่างช่วยทำให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้น

2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ครอบครัวอุปถัมภ์สะท้อนว่ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้นหลังได้รับคำชมและการยอมรับจาก

นักสังคมสงเคราะห์และเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำให้พวกเขากล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ด้านสังคมและด้านอารมณ์ความรู้สึก (Social engagement & Affective engagement) ในทางตรงข้าม หากขาดการยอมรับหรือแรงเสริมภายนอก อาจทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่ยั่งยืน ผลนี้สอดคล้องกับ Bandura et al. (1999) และบทความวิชาการของ Kornpuang et al. (2025) ที่เสนอว่า การเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองควรมาพร้อมกับการสะท้อนตนเอง (Reflection) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

ในงานวิจัยโดย Xanthopoulou et al. (2007) ในกรอบ JD-R พบว่าทรัพยากรส่วนบุคคลอย่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการมองโลกในแง่ดีนั้นมีบทบาทช่วยเชื่อมโยงทรัพยากรงาน ไปสู่ความผูกพันของพนักงาน กล่าวคือแม้จะมีปัจจัยสนับสนุนจากงาน แต่หากพนักงานขาดความมั่นใจและทัศนคติที่ดี ก็อาจไม่เกิดความผูกพันเต็มที่ ดังนั้นการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) สูงจะเสริมให้ครอบครัวอุปถัมภ์ใช้ประโยชน์จากโอกาสและทรัพยากรของงานได้เต็มที่ เกิดเป็นความผูกพันของพนักงานที่สูงขึ้น

ในงานวิจัย ครอบครัวอุปถัมภ์หลายคนได้เล่าว่าการได้ลงมือทำกิจกรรมและได้รับคำชื่นชมยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนักสังคมสงเคราะห์ระหว่างอยู่ในโปรแกรม ช่วยยกระดับความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองอย่างมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เชิงบวกและความสำเร็จเล็กๆ ระหว่างทางจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานที่มากขึ้น (Peifer et al., 2020)

สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในมิติของการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แนวทางที่สำคัญประกอบด้วย 1) การสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ (Success reflection platform) 2) การสร้างระบบต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ (Role model program) และ 3) การยกย่องเชิงสาธารณะ (Public recognition) แม้ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางดังกล่าวโดยตรงในบริบทการเลี้ยงดูเด็กด้อยโอกาส แต่มิงานเขียนและงานวิจัยในบริบทองค์การที่สนับสนุนแนวคิดนี้ อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบทความของ Chen (2019) ซึ่งอธิบายตามแนวคิด Communication Constitutes Organization (CCO) ว่า การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้ถ่ายทอดเรื่องราวแห่งความสำเร็จของตนเอง สามารถทำหน้าที่เป็นกลไก

การสื่อสารภายในที่ช่วยเสริมการรับรู้คุณค่าในบทบาทงานและเชื้อต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรได้

ในทำนองเดียวกัน งานของ Manz and Sims Jr (1981) ชี้ให้เห็นว่า การมีต้นแบบที่แสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกและได้รับการยอมรับในองค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ผ่านการสังเกต การรับรู้ผลลัพธ์ของพฤติกรรมต้นแบบ และการนำพฤติกรรมดังกล่าวมาปรับใช้กับตนเอง ซึ่งกระบวนการนี้มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ขณะเดียวกัน หลักฐานเชิงประจักษ์ของ Presslee et al. (2023) ยังสนับสนุนเพิ่มเติมว่า การใช้ระบบการยกย่องเชิงทีมในองค์กรจริงมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความผูกพันของพนักงานและความพยายามในการทำงาน โดยการยกย่องดังกล่าวอาจทำหน้าที่เป็นสัญญาณว่าผลงานของบุคลากรได้รับการมองเห็นและให้คุณค่า ซึ่งช่วยเสริมทั้งความรู้สึกมีความหมายในงานและแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมต่อบทบาทของตน

ดังนั้น แนวทางทั้งการสร้างเวทีสะท้อนความสำเร็จ การมีต้นแบบแห่งแรงบันดาลใจ และการยกย่องเชิงสาธารณะ จึงอาจถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้อย่างเหมาะสมในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไร

3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ครอบครัวอุปถัมภ์ส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการฟื้นตัวและปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่น การดูแลเด็กที่เจ็บป่วยหรือมีปัญหาพฤติกรรม โดยอาศัยกลยุทธ์ทางจิตใจหลายรูปแบบ อาทิ การสวดมนต์ การให้กำลังใจตนเอง และการมองหาความหมายของงานดูแลเด็ก กลไกเหล่านี้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมยังคงรักษาความมั่นคงทางอารมณ์ ความสุขในการทำหน้าที่ และความรักต่อเด็กในความดูแลได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Breevaart and van Woerkom (2024) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำแบบใช้จุดแข็งเป็นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) โดยแนวคิดสำคัญของงานนี้คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงจุดแข็งของตนเองและนำจุดแข็งนั้นมาใช้ สามารถเชื้อต่อการพัฒนาพลังใจและความสามารถในการรับมือกับความกดดันได้ดี

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ Okojie et al. (2023) ซึ่งศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐที่ลากอส ประเทศไนจีเรีย และพบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน (Employee resilience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน (Employee

engagement) รวมทั้งสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม (Social support) อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้จึงสะท้อนว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นทรัพยากรภายในที่สำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอาจช่วยเสริมให้บุคลากรสามารถเผชิญความเครียดและข้อท้าทายในงานได้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในบริบทของครอบครัวอุปถัมภ์ ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่า หากโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจให้แก่ครอบครัวอุปถัมภ์ได้มากขึ้น ย่อมช่วยให้พวกเขารับมือกับอุปสรรค ความเครียด และความซับซ้อนในการดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และหากได้รับแรงสนับสนุนจากนักสังคมสงเคราะห์หรือมูลนิธิควบคู่กัน ก็ยังมีแนวโน้มส่งเสริมความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้อย่างยั่งยืน

สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ แนวทางที่สำคัญประกอบด้วย 1) การจัดตั้งโครงการเพื่อนคู่ใจในงานดูแลเด็ก (Peer resilience support program) 2) การจัดสร้างระบบติดตามสุขภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being monitoring) และ 3) การยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ (Resilience stories recognition) แม้ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษากิจกรรมดังกล่าวโดยตรงในบริบทครอบครัวอุปถัมภ์ แต่มีหลักฐานจากบริบทการทำงานที่มีความเครียดสูงซึ่งสามารถใช้อธิบายแนวทางเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง โดย Fallon et al. (2023) ซึ่งเป็นการทบทวนเชิงขอบเขตเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อนช่วยเพื่อนในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยสาธารณะ พบว่าโครงการเพื่อนคู่ใจ (Peer support programs) เป็นกลไกที่ช่วยลดความเครียดและผลกระทบทางจิตใจจากงาน รวมทั้งช่วยลดความโดดเดี่ยวและสนับสนุนการฟื้นตัวทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แม้งานดังกล่าวไม่ได้วัดความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) โดยตรง แต่ข้อค้นพบสะท้อนว่า การมีระบบเพื่อนช่วยเพื่อนอาจสร้างบรรยากาศทางสังคมที่เอื้อต่อความผูกพันของพนักงานทางอารมณ์และความผูกพันของพนักงานด้านสังคมในงานได้ โดยเฉพาะในงานที่มีภาระทางอารมณ์สูง

การจัดสร้างระบบติดตามสุขภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being monitoring) พบงานวิจัยของ Shuck and Reio Jr (2014) ที่สนับสนุนว่าความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) และผลลัพธ์ด้านสุขภาวะของบุคลากร โดยความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) มีบทบาทสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการรับรู้ทางจิตวิทยาในที่ทำงาน (Psychological workplace climate) กับผลลัพธ์ด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) และภาวะ

หมดไฟ (Burnout) ดังนั้น การจัดระบบติดตามสุขภาพทางจิตอย่างต่อเนื่องจึงอาจเป็นกลไกสนับสนุนที่ช่วยลดความเสี่ยงต่อความเหนื่อยล้าและเอื้อต่อการคงไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงาน

การยกย่องเรื่องราวแห่งการไม่ยอมแพ้ (Resilience stories recognition) พบงานวิจัยของ Breevaart and van Woerkom (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงจุดแข็งของตนเองและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) จึงอาจตีความได้ว่า การยกย่องเรื่องราวแห่งการฟื้นตัวจากอุปสรรคและการไม่ยอมแพ้ของครอบครัวอุปถัมภ์ สามารถช่วยตอกย้ำคุณค่าของประสบการณ์เชิงบวก เสริมพลังใจ และสนับสนุนความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้ แม้ยังต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์เพิ่มเติมในบริบทเฉพาะนี้

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ครอบครัวอุปถัมภ์กล่าวว่าการมองโลกในแง่ดีช่วยให้รู้สึกมีความสุขกับงาน ลดความเหงา และรู้สึกถึงความหมายของการทำงานเพื่อเด็กด้อยโอกาส ซึ่งเป็นการสร้างอารมณ์เชิงบวกต่อเนื่องในงาน สอดคล้องกับงานของ Meyers et al. (2020) ที่เสนอว่าการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานด้านสังคมและด้านอารมณ์ความรู้สึก (Social engagement & Affective engagement) ในบริบทงานภาคสังคม

งานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าการมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะในความผูกพันของพนักงานด้านสังคมและด้านอารมณ์ความรู้สึก (Social engagement & Affective engagement) ตัวอย่างเช่น Mazzetti and Schaufeli (2022) พบว่าการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นหนึ่งในตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างภาวะผู้นำแบบผูกพันกับความผูกพันของพนักงาน ช่วยให้พนักงานรับประสบการณ์ความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกและการสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข (Gratitude & positivity reflection) 2) การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ (Peer positivity circle) และ 3) การโค้ชเชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ (Positive leadership coaching) แม้ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษากิจกรรมทั้งสามรูปแบบนี้โดยตรงในบริบทครอบครัวอุปถัมภ์ แต่หลักฐานจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องสนับสนุนว่า ประสบการณ์เชิงบวกในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ทาง

สังคมที่เกื้อหนุน และการนำเชิงบวกของผู้นำ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

ในประเด็นของการจัดกิจกรรมขอบคุณและสะท้อนความสุข (Gratitude & positivity reflection) งานของ Hameed and Khwaja (2023) สนับสนุนว่าความรู้สึกขอบคุณของพนักงาน (Employee gratitude) มีส่วนช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ผ่านการเสริมการรับรู้เชิงบวกของพนักงานต่อการและบทบาทของตนเอง ขณะเดียวกัน Sekaja et al. (2022) แม้มิได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานโดยตรง แต่งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกซาบซึ้งในที่ทำงาน (Gratitude at work) เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพเชิงบวก ความสัมพันธ์ที่ดี และการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานเชิงแนวคิดสนับสนุนได้ว่า กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้ทบทวนสิ่งดี ๆ ในแต่ละวัน หรือสะท้อนความรู้สึกขอบคุณต่อเด็ก เพื่อนร่วมงาน หรือมูลนิธิ อาจช่วยส่งเสริมการตีความประสิทธิภาพการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และเอื้อต่อความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึกในระยะยาว

การสร้างพื้นที่ให้ครอบครัวอุปถัมภ์ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้กำลังใจ และแบ่งปันมุมมองเชิงบวกต่อการดูแลเด็กในกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีเหตุผลเชิงวิชาการรองรับว่าอาจช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวจากงานที่มีภาระทางอารมณ์สูง และส่งเสริมความผูกพันของพนักงานด้านสังคมได้ โดยข้ออธิบายดังกล่าวยังสอดคล้องกับกรอบแนวคิดความผูกพันของพนักงานของ Soane et al. (2012) และ Saks (2006) ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางสังคมและบริบทองค์กรในฐานะปัจจัยพื้นฐานของความผูกพันของพนักงาน

ดังนั้น กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวอุปถัมภ์เขียนสิ่งดี 3 อย่างในแต่ละวัน หรือแลกเปลี่ยนเรื่องราวที่รู้สึกขอบคุณ จึงสามารถเป็นเครื่องมือทางจิตวิทยา ที่ช่วยให้เขาปรับกรอบความคิดเป็นเชิงบวกมากขึ้น (Positive reframing) ลดความตึงเครียดเรื้อรัง และเพิ่มความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) ในระยะยาว

สำหรับการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมอาชีพ (Peer positivity circle) พบงานวิจัยในประเทศไทยโดย Rakthin et al. (2021) กล่าวถึงแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker support) เป็นหนึ่งในตัวทำนายสำคัญของความผูกพันของพนักงานในองค์กรขนาดกลางของไทย ซึ่งแสดงว่าการมีเครือข่ายที่พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถแบ่งปันปัญหาและประสบการณ์กันได้ มีส่วนช่วยเสริมสร้างการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social belonging) และความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวในงาน

ส่วนการโค้ชเชิงบวกโดยผู้นำหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิ (Positive leadership coaching) มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ค่อนข้างชัดเจนจากงานของ Yan et al. (2023) ซึ่งพบว่าผู้นำเชิงบวก (Positive leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และความสัมพันธ์ดังกล่าวอธิบายได้บางส่วนผ่านสภาวะเชิงบวกในขณะนั้นของพนักงาน ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ Intakarn and Kaewkao (2024) ที่แสดงให้เห็นว่าผู้นำเชิงบวกส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) โดยเฉพาะในองค์กรบริการ (Human-care organizations) กล่าวได้ว่า ผู้นำที่สื่อสารเชิงบวก มองเห็นศักยภาพของปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมองสถานการณ์ด้วยความหวังและความเป็นไปได้ ย่อมช่วยกระตุ้นอารมณ์เชิงบวกและเอื้อต่อความผูกพันของพนักงานได้มากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการตีความในงานวิจัยนี้ที่มองว่า การมองโลกในแง่ดีมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล หากแต่สามารถได้รับการหล่อเลี้ยงผ่านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้นำและบริบททางสังคมของงาน

สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อมูลเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นของการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ พบแนวทางสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการรับรู้คุณค่าของงาน (Meaningful work) และ 2) การสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ (Social support network) โดยแนวทางแรกสะท้อนว่า การที่ครอบครัวอุปถัมภ์รับรู้งานดูแลเด็กว่าเป็นงานที่มีคุณค่าต่อชีวิตผู้อื่นและต่อสังคม มีแนวโน้มเอื้อต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยด้านคุณค่าของงาน (Meaningful work) ที่ชี้ว่า การรับรู้ความหมายของงานสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน การคงอยู่ในบทบาทงาน และผลลัพธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดย Allan et al. (2014) และ Lysova et al. (2019) สนับสนุนความสำคัญของการรับรู้คุณค่าของงานในฐานะฐานทางจิตวิทยาที่ช่วยให้บุคคลมองงานของตนอย่างมีเป้าหมายและมีความหมาย ขณะที่ Albrecht et al. (2021) พบว่าคุณค่าของงาน (Meaningful work) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และทำงานร่วมกับทรัพยากรในงาน (Job resources) ในการยกระดับความผูกพันของพนักงาน

ในส่วนของการสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ แนวทางดังกล่าวสะท้อนบทบาทของเครือข่ายทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน นักสังคมสงเคราะห์ และหัวหน้างาน ในฐานะแหล่งสนับสนุนที่ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์สามารถเผชิญภาระทางอารมณ์ของงานได้อย่างมั่นคงมากขึ้น งานของ Avey et al. (2011) สนับสนุนว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของพนักงาน และแม้งานดังกล่าวมิได้ศึกษาความผูกพัน

ของพนักงานโดยตรง แต่ข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาและบริบทการสนับสนุนในองค์การมีความสำคัญต่อผลลัพธ์เชิงบวกของบุคลากรในภาพรวม นอกจากนี้ Xanthopoulou et al. (2009) ยังเสนอว่า ทรัพยากรจากบริบทการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีส่วนเชื่อมต่อสภาวะการทำงานเชิงบวกและช่วยคงพลังในการทำงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานเชิงแนวคิดเพื่ออธิบายได้ว่า การสร้างเครือข่ายระหว่างครอบครัวอุปถัมภ์ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน อาจช่วยเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและความผูกพันของพนักงานด้านสังคมได้

เมื่อพิจารณาร่วมกัน แนวทางทั้งการส่งเสริมการรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างชุมชนแห่งการให้กำลังใจ จึงอาจถือเป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบที่ช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รับรู้บทบาทของตนมีความหมาย ได้รับการเห็นคุณค่า และมีได้เผชิญภาระงานเพียงลำพัง ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวมีแนวโน้มเชื่อมต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านสังคมในบริบทขององค์กรไม่แสวงหากำไรได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ยังพบแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จากข้อสังเกตและข้อค้นพบอื่น ๆ ได้แก่ 1) การจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน (Biannual learning program) และ 2) การพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Extrinsic motivation support) แม้ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษากิจกรรมดังกล่าวโดยตรงในบริบทครอบครัวอุปถัมภ์ แต่มีงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถใช้อธิบายและสนับสนุนการประยุกต์ใช้แนวทางดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง

สำหรับการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน (Biannual learning program) พบงานของ Kwon et al. (2024) ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงบูรณาการด้านการพัฒนาพนักงาน (Employee development) และความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีความเชื่อมโยงเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากช่วยให้บุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน เห็นคุณค่าในศักยภาพของตน และเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์จึงอาจช่วยคงความมั่นใจในทักษะการดูแลเด็ก ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อบทบาทและองค์การได้มากขึ้น

ในส่วนของการพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Extrinsic motivation support) มีแนวคิดเรื่องรางวัลและการสนับสนุนจากองค์การสามารถเชื่อมโยงกับความผูกพันของพนักงานได้ผ่านกรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) โดยงานคลาสสิกของ

Saks (2006) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมของรางวัล เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ขณะเดียวกัน งานทบทวนของ Saks (2019) ซึ่งกลับไปพิจารณาแบบจำลองเดิมอีกครั้ง ก็ยังสนับสนุนข้อสรุปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยจากองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรงานและการปฏิบัติที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับคุณค่าและการตอบแทนอย่างเหมาะสม มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้าง เช่น การยกย่อง การให้รางวัลที่เหมาะสม หรือการจัดสวัสดิการสนับสนุนการทำงานที่ จึงอาจมีส่วนช่วยให้ครอบครัวอุปถัมภ์รับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าในบทบาทของตน และส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในระยะยาว

โดยสรุป แนวทางทั้งการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาแรงจูงใจเชิงโครงสร้างสามารถอธิบายได้ว่าเป็นกลไกระดับองค์กรที่ช่วยเสริมทั้งการรับรู้การสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ และความรู้สึกว่าบทบาทของตนได้รับการเห็นคุณค่า ซึ่งล้วนเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างจำกัด (Limited generalizability)** กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือครอบครัวอุปถัมภ์เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านอายุ เพศ และแรงจูงใจเชิงจิตอาสา ทำให้ไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มพนักงานในองค์กรประเภทอื่นได้โดยตรง เช่น องค์กรภาครัฐหรือองค์กรธุรกิจเอกชน เนื่องจากปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรและแรงขับเคลื่อนทางอารมณ์อาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. **ระยะเวลาการติดตามผลสั้น (Limited temporal stability)** แม้งานวิจัยจะพบว่าผลของโปรแกรมชัดเจนขึ้นในระยะติดตามผล 1 เดือน แต่ช่วงเวลาดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะยืนยันความคงทนของการเปลี่ยนแปลงในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะความผูกพันของพนักงานด้านสังคมซึ่งเป็นมิติที่ต้องอาศัยเวลา การสร้างความสัมพันธ์ซ้ำ ๆ และเงื่อนไขสนับสนุนจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การที่ผลบางด้านยังไม่เด่นชัดทันทีหลังจบโปรแกรม อาจมีได้หมายความว่าโปรแกรมไม่มีประสิทธิผล แต่สะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาและพฤติกรรมต้องการระยะเวลาในการซึมซับและนำไปใช้จริง

3. **ข้อจำกัดในการบูรณาการผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Challenges in mixed methods integration)** การผสมผสานผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความซับซ้อนสูง โดยเฉพาะการตีความผลลัพธ์ที่อาจขัดแย้งกันระหว่างสองแนวทาง

4. ตัวแปรแทรกซ้อนที่ไม่ได้ควบคุม (Uncontrolled confounding variables)

งานวิจัยไม่ได้ควบคุมตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะภาวะผู้นำ หรือแรงสนับสนุนทางครอบครัว ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ยืนยันว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในสามระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับองค์กร และระดับการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต เพื่อประยุกต์ใช้โปรแกรมในบริบทองค์กรไม่แสวงหากำไร ดังต่อไปนี้

ระดับนโยบาย: หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรกลางที่กำกับดูแลองค์กรไม่แสวงหากำไร ควรผลักดันให้การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรที่ทำงานกับเด็กและครอบครัวอุปถัมภ์อย่างเป็นระบบ ไม่ควรมองว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเรื่องรองจากงานภารกิจหลัก เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของครอบครัวอุปถัมภ์เป็นฐานสำคัญของความผูกพันของพนักงาน ความคงอยู่ในบทบาท และคุณภาพการดูแลเด็กในระยะยาว ดังนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณหรือสนับสนุนโครงการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เป็นกิจกรรมประจำปีหรือกิจกรรมตามรอบเวลาอย่างต่อเนื่อง อาจกำหนดเป็นนโยบายฝึกอบรมประจำปีสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาส นอกจากนี้ ควรบรรจุแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพขององค์กรไม่แสวงหากำไร เช่น ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการส่งเสริมพลังใจ เช่น มีระบบสวัสดิการทางใจ การยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำความดี เพราะงานวิจัยชี้ว่าการที่ครอบครัวอุปถัมภ์มีมุมมองเชิงบวก ไม่เพียงส่งผลดีต่อครอบครัวอุปถัมภ์เอง แต่ยังนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงองค์กรที่ดีขึ้น เช่น คุณภาพบริการและอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่สูงขึ้น (Ngwenya & Pelser, 2020) ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายในภาคสังคม ทั้งภาครัฐและภาคองค์กรไม่แสวงหากำไรควรตระหนักและสนับสนุนโครงการลักษณะนี้อย่างจริงจัง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

ระดับองค์กร: ผู้บริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรและองค์กรภาครัฐที่ดูแลเด็กด้อยโอกาส ควรนำแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกไปบูรณาการในยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบการดูแลครอบครัวอุปถัมภ์อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ 1) บูรณาการสู่ระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ ไม่ควรนำไปใช้เพียงในลักษณะกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจแบบ

ครั้งคราว แต่ควรผนวกเข้ากับระบบงานหลัก เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศติดตาม และอาจจัดอบรมทบทวน (เช่น ทุกไตรมาส) เพื่อฝึกฝนทักษะการตั้งเป้าหมายและการคิดเชิงบวก ป้องกันไม่ให้ระดับทุนจิตวิทยาถดถอย โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่ต้องทำงานภายใต้ภาวะทางอารมณ์สูง 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ยกตัวอย่างเช่น ชื่นชมความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการชื่นชมยินดีเมื่อบรรลุเป้าหมาย แม้เป็นเพียงพัฒนาการเล็กๆ ของเด็ก เพื่อเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) (Liang et al., 2023) หรือ เรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสะท้อนประสบการณ์ รับฟังอย่างไม่ตัดสิน และไม่กล่าวโทษกันเมื่อล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หรือสื่อสารคุณค่าของงาน เพื่อสื่อสารพันธกิจขององค์กรให้ทุกคนเห็นภาพความหมายอันยิ่งใหญ่ของงานที่ทำ เพื่อเสริมสร้างความหวัง (Hope) และความผูกพันของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective engagement) 3) สร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ชภายใน เพื่อพัฒนานักสังคมสงเคราะห์หรือบุคลากรอาวุโสที่ผ่านการอบรมทุนจิตวิทยาขั้นสูง ให้เป็น โค้ชภายใน เพื่อให้คำปรึกษาและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นวิธีที่ประหยัด ยั่งยืน และเหมาะสมกับองค์กรที่มีทรัพยากรจำกัด 4) ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ โดยฝ่ายบริหารควรจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบคลุมอุปถัมภ์เป็นประจำ เช่น รายปี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงสภาพแวดล้อม หากพบว่าความผูกพันของพนักงานด้านสังคมลดลง จะได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนคุณค่าร่วมเพิ่มเติมได้ตรงจุด

ระดับการปฏิบัติ (ภายในหน่วยงาน): ผู้บริหารระดับหน่วยย่อย นักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่ประสานงาน ควรศึกษาหลักคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานประจำวัน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของผู้ดำเนินงานและผู้เข้าร่วม: ผู้นำโปรแกรมต้องมีทักษะพื้นฐานด้านการฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามเชิงสะท้อนคิด และการดูแลบรรยากาศทางจิตใจ นอกจากนี้ต้องประเมินความพร้อมของผู้เข้าร่วมด้วย เช่น ภาระงาน ความเหนื่อยล้า ความเครียด และบริบทครอบครัว เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเปิดรับโปรแกรม 2) การสื่อสารเชิงบวกและการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อชื่นชมความพยายามอย่างจริงใจเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หากเกิดข้อผิดพลาดในการดูแลเด็ก เช่น เด็กป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ ควรให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ชี้ให้เห็นว่าเป็นบทเรียนเพื่อการเติบโต ไม่ใช่ความล้มเหลวถาวร ซึ่งจะช่วยเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3) การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานร่วมกัน นักสังคมสงเคราะห์อาจชวนครอบครัวอุปถัมภ์ตั้งเป้าหมายย่อยที่ทำทนายแต่ทำได้จริง การ

มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ระดับชาติ จะช่วยเพิ่มพูนความหวัง (Hope) และแรงจูงใจในการทำงาน 4) การสร้างเครือข่ายและบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว ซึ่งความผูกพันของพนักงานด้านสังคมเป็นด้านที่ต้องอาศัยเวลาและปฏิสัมพันธ์จริง จึงควรเพิ่มกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่าย เช่น กลุ่มพี่เลี้ยง-เพื่อนครอบครัวอุปถัมภ์ ชุมชนการเรียนรู้ หรือการจัดประชุมติดตามผลเป็นประจำ เพื่อให้ทุกคนได้แบ่งปันประสบการณ์ ระบายความรู้สึก และฉลองความสำเร็จร่วมกัน และ 5) การดูแลสุขภาวะทางใจและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง: องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพทางจิตใจพอๆ กับผลการเลี้ยงเด็ก เช่น จัดกิจกรรมเสริมทักษะการจัดการความเครียด เพื่อให้ครอบครัวอุปถัมภ์รู้สึกว่าองค์กรใส่ใจ ซึ่งจะตอบแทนกลับมาเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันของพนักงานที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ ผู้ที่จะนำไปโปรแกรมไปใช้ ควรศึกษาหลักคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมให้เข้าใจก่อนดำเนินการจริง เพื่อไม่ให้โปรแกรมถูกใช้เพียงในลักษณะกิจกรรมสร้างกำลังใจทั่วไปโดยขาดแกนเชิงทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้นำโปรแกรมควรมีทักษะพื้นฐานด้านการฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามเชิงสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และการดูแลบรรยากาศทางจิตใจของกลุ่ม นอกจากนี้ควรพิจารณาความพร้อมของผู้เข้าร่วม เช่น ภาระงานการเลี้ยงเด็ก ระดับความเครียด ประสบการณ์ในการดูแลเด็ก และบริบทขององค์กร เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเปิดรับ การมีส่วนร่วม และการคงอยู่ของผลลัพธ์จากโปรแกรม

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาโปรแกรมในอนาคต

จากการเรียนรู้จุดแข็งและจุดที่ยังพัฒนาได้ของโปรแกรมในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในอนาคตดังนี้

1) **ปรับเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย** หากนำโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มอื่น เช่น เจ้าหน้าที่องค์กรการกุศลด้านอื่น ที่มีลักษณะต่างวัย หรือต่างระดับการศึกษา ผู้นำโปรแกรมไปใช้ควรสำรวจความต้องการและพื้นฐานความรู้ของกลุ่มนั้น ๆ เพื่อปรับกรณีตัวอย่าง ภาษา หรือสื่อการสอนให้เข้าถึงง่าย สำหรับคนรุ่นใหม่อาจเพิ่มการใช้สื่อดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันติดตามความก้าวหน้าของตนเอง ประกอบการทำกิจกรรม และสำหรับกลุ่มการศึกษาสูงอาจเพิ่มเนื้อหาทฤษฎีที่ทำทนายความคิดมากขึ้น เป็นต้น

2) **ออกแบบระบบติดตามผลระยะยาว** ควรพัฒนาโปรแกรมในลักษณะต่อเนื่องมากขึ้น เช่น การจัดโปรแกรมทุก 2-3 เดือน หรือการทบทวนทุก 6 เดือน เพื่อรักษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เพิ่มขึ้นหลังจบโปรแกรม และควรขยายระยะติดตามผลเป็น 3 เดือน 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อประเมินความคงทนของผลลัพธ์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในมิติความผูกพันด้าน

สังคมซึ่งอาจต้องอาศัยเวลามากกว่ามิติอื่น ดังนั้นการติดตามอย่างต่อเนื่องจะช่วยยืนยันถึงความยั่งยืนของผลลัพธ์และหาแนวทางเสริมถ้าจำเป็น (Williams et al., 2015)

3) ขยายตัวชี้วัดความสำเร็จของโปรแกรม นอกเหนือจากการวัดคะแนนของแบบวัดฯ แล้ว ผู้นำโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไปใช้อาจรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพหลังการอบรมเพิ่มเติม เช่น สัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ว่าพวกเขานำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานจริงอย่างไร มีกรณีความสำเร็จรูปธรรมใดเกิดขึ้นบ้าง เช่น มีเด็กในความดูแลที่มีพัฒนาการดีขึ้นเพราะพนักงานใช้วิธีสร้างความหวังหรือไม่ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยพัฒนาโปรแกรมให้มีตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นในรุ่นต่อ ๆ ไป

สรุปในภาพรวม องค์การไม่แสวงหากำไรซึ่งมีพันธกิจไม่ว่าจะดูแลเด็กหรือ ด้านสังคมอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกควบคู่ไปกับทักษะอื่น ๆ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีประสิทธิผลและมีหลักฐานสนับสนุนในการสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ อันจะนำมาซึ่งการทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยหวังว่าข้อเสนอแนะและโมเดลที่ได้นำเสนอจะเป็นแนวทางให้ทั้งผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรได้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

- Abolghasemi, A., & Taklavi Varaniyab, S. (2010). Resilience and perceived stress: Predictors of life satisfaction in the students of success and failure. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 748-752.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.178>
- Akingbola, K., & van den Berg, H. A. (2016). Antecedents, consequences, and context of employee engagement in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 46–74. <https://doi.org/10.1177/0734371X16684910>
- Al Kahtani, N. S., & Sulphey, M. M. (2022). A study on how psychological capital, social capital, workplace wellbeing, and employee engagement relate to task performance. *Sage Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>
- Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi banks. *Journal of Human Resources Management Research*, 1, 1-23.
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
<https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of career Assessment*, 22(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Alrefai, Y. A. M., Ibrahim, I., & Alsheikh, G. A. A. (2021). Examining ISA Engagement scale as mediating between role organizational communication satisfaction and performance in Jordanian hospitals. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 11362-11369.
- Armstrong, S., & Mitchell, B. (2019). *The essential HR handbook: A quick and handy resource for any manager or HR professional* (10th anniversary edition ed.). Red Wheel/Weiser.

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Azoury, A., Daou, L., & Sleiaty, F. (2013). Employee engagement in family and non-family firms. *International Strategic Management Review*, 1(1-2), 11-29. <https://doi.org/10.1016/j.ism.2013.08.002>
- Babu, A. L., Mohan, A. C., & Manivannan, S. K. (2020). Impact of work culture on employee engagement. *TEST Engineering & Management*, 83(9758), 9758-9764.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Balwant, P. T., Mohammed, R., & Singh, R. (2019). Transformational leadership and employee engagement in Trinidad's service sector: The role of job resources.

International Journal of Organizational Analysis. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1637>

Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158-166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>

Bangun, Y. R., Ginting, H., & Artini, R. M. O. (2020). Exploring the effect of digital storytelling on employee engagement: An experiment research. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(2), 159-176. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.2.4>

Bassous, M. (2015). What are the factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organizations? *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), 355-381.

Beck, A. T., Hollon, S. D., Young, J. E., Bedrosian, R. C., & Budenz, D. (1985). Treatment of depression with cognitive therapy and amitriptyline. *Archives of general psychiatry*, 42(2), 142-148. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1985.01790250036005>

Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). *The impact of employee engagement factors and job satisfaction on turnover intent* (ED501235). (Online Submission, Issue. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501235.pdf>

Biswal, K., Srivastava, K. B. L., & Alli, S. F. (2025). Psychological capital and work engagement: moderating role of social relationships. *Annals of Neurosciences*, 32(2), 108-116. <https://doi.org/10.1177/09727531231198964>

Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 338-349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>

Breevaart, K., & van Woerkom, M. (2024). Building employee engagement and resilience through strengths-based leadership. *The Spanish Journal of Psychology*, 27, e25. <https://doi.org/10.1017/SJP.2024.28>

- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 102.
- Burke, M., & Dawson, T. A. (1987). Temporary care foster parents: Motives and issues of separation and loss. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 4(3), 30-38.
<https://doi.org/10.1007/BF00756455>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203807644>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 3-13). Berrett-Koehler.
- Chelniciuc, A. (2010). *Employee engagement index*. The KPI Institute.
<https://www.performancemagazine.org/employee-engagement-index/>
- Chen, H. (2019). *Storytelling and employee engagement from the CCO perspective: A case study in a nonprofit organization* [Master's thesis, Lund University].
<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8993432&fileId=8993444>
- Cheng, S., Kuo, C.-C., Chen, H.-C., & Lin, M.-C. (2023). The impact of perceived organizational care on employee engagement: A moderated mediation model of psychological capital and managing boundaries. *Journal of Career Development*, 50(1), 150-167. <https://doi.org/10.1177/08948453211070829>
- Children, C. f. (2019). *Thailand Project*. Care for Children.
<https://www.careforchildren.com/where-we-work/thailand-project.html>
- Colla, R., Williams, P., Oades, L. G., & Camacho-Morles, J. (2022). "A new hope" for positive psychology: A dynamic systems reconceptualization of hope theory. *Frontiers in Psychology*, 13, 809053. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809053>
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and

- engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). Choosing a mixed methods design. In *Designing and conducting mixed methods research* (2 ed., Vol. 2, pp. 53-106). SAGE.
- Czarnowsky, M. (2008). *Learning's role in employee engagement: An ASTD research study* (Alexandria, VA: American Society for Training and Development, Issue.
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: Daily online self-learning method and randomized controlled trial design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>
- De Maeyer, S., Vanderfaeillie, J., Vanschoonlandt, F., Robberechts, M., & Van Holen, F. (2014). Motivation for foster care. *Children and Youth Services Review*, 36, 143-149. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.11.003>
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human resource development quarterly*, 26(3), 329-347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., Donaldson, S. I., & Kang, K. W. (2022). Positive psychological capital (PsyCap) meets multitrait-multimethod analysis: Is PsyCap a robust predictor of well-being and performance controlling for self-report bias? *International Journal of Applied Positive Psychology*, 7(2), 191-205. <https://doi.org/10.1007/s41042-021-00060-0>
- Dutton, J. E., Glynn, M. A., & Spreitzer, G. M. (2008). Positive organizational scholarship. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume 1. Micro approaches* (pp. 693-712). SAGE.
- Fallon, P., Jaegers, L. A., Zhang, Y., Dugan, A. G., Cherniack, M., & El Ghaziri, M. (2023). Peer support programs to reduce organizational stress and trauma for public

- safety workers: a scoping review. *Workplace health & safety*, 71(11), 523-535.
<https://doi.org/10.1177/21650799231194623>
- Fan, T., & Preston, J. C. (2022). Action research of goal-setting as ODI to improve employee motivation, engagement in Thai CCTV, Thailand. *AU-GSB E-Journal*, 15(1), 52-65. <https://doi.org/10.14456/augsbejr.2022.61>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Findsen, B., & Formosa, M. (2011). Geragogy. In *Lifelong learning in later life: A handbook on older adult learning* (pp. 103-116). Sense Publishers.
https://doi.org/10.1007/978-94-6091-651-9_9
- Gallup, I. (2022a). *State of the global workplace*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gallup, I. (2022b). *How to measure employee engagement with the Q12*. Gallup, Inc.
<https://www.gallup.com/workplace/356063/gallup-q12-employee-engagement-survey.aspx>
- Gallup, I. (2023). *State of the global workplace 2023 report: The voice of the world's employees*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ghosh, R., Shuck, B., Cumberland, D., & D'Mello, J. (2019). Building psychological capital and employee engagement: Is formal mentoring a useful strategic human resource development intervention? *Performance Improvement Quarterly*, 32(1), 37-54.
- Gill, R. (2015). Why the PR strategy of storytelling improves employee engagement and adds value to CSR: An integrated literature review. *Public relations review*, 41(5), 662-674. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.02.012>
- Griffith, J. N. (2010). *The influence of pre-training positive psychological capital development on training motivation* [Doctoral dissertation, The University of Nebraska-Lincoln]. <https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3412917/>

- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit* (Vol. 8). Bernard van leer foundation The Hague, Netherlands.
- Gubman, E. (2004). From engagement to passion for work: The search for the missing person. *Human Resource Planning*, 27(3), 42-46.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field methods*, 18(1), 59-82.
<https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Gupta, M., Shaheen, M., & Das, M. (2019). Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital. *The Service Industries Journal*, 39(5-6), 403-419. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1374292>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Han, S. L. (2019). *A study on employee engagement status of NGO workers in Myanmar* [Ph.D. thesis, Yangon University of Economics].
<https://meral.edu.mm/record/1241/files/Su%20Lat%20Han%28EMDevS%20-%2038%29.pdf>
- Handy, F., & Katz, E. (1998). The wage differential between nonprofit institutions and corporations: Getting more by paying less? *Journal of Comparative Economics*, 26(2), 246-261. <https://doi.org/10.1006/jcec.1998.1520>
- Haneberg, L. (2019). *10 Steps to be a Successful Manager*. Association for Talent Development.
- Hargrove, M. B. (2012). *Antecedents and outcomes associated with the individual stress response* [Doctoral dissertation, The University of Texas at Arlington].
https://mavmatrix.uta.edu/management_dissertations/9/
- Harms, P., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-12). DEF Publishers.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-

analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Haverkamp, N., & Beauducel, A. (2017). Violation of the sphericity assumption and its effect on Type-I error rates in repeated measures ANOVA and multi-level linear models (MLM). *Frontiers in Psychology*, 8, 1841.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01841>

Herth, K. (1990). Fostering hope in terminally-ill people. *Journal of advanced nursing*, 15(11), 1250-1259. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1990.tb01740.x>

Hinzmann, R., Rašticová, M., & Šácha, J. (2019). Factors of employee engagement at the workplace. Do years of service count? *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67, 1525-1533.

<https://doi.org/10.11118/actaun201967061525>

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect* [Doctoral dissertation, The University of Nebraska-Lincoln].

<https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3398191/>

Insights, D. (2023). *Global Human Capital Trends 2023: New fundamentals for a boundaryless world* (Deloitte Insights, Issue).

https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/us175408_global-human-capital-trends-2023/DI_2023-Global-Human-Capital-Trends.pdf

Intakarn, K., & Kaewkao, V. (2024). The effect of positive leadership on employee wellbeing: The mediating role of organizational culture. *International Journal of Human Resource and Organization Development*, 1, 61-84. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/IJHROD/article/view/1038>

Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership.

Asia Pacific Management Review, 23(3), 227-234.

<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>

Jia, L., & Zhang, P. (2025). The impact of psychological capital on job performance among government employees in China. *Scientific Reports*, 15(1), 12752.

<https://doi.org/10.1038/s41598-025-98045-5>

Johnson, E. C. (2010). *California foster care: Recruitment, training, and retention of foster care homes* [Doctoral dissertation, University of La Verne].

<https://researchworks.laverne.edu/esploro/outputs/doctoral/California-foster-care-Recruitment-training-and/991004156103806311>

Jose, G. (2012). Satisfaction with HR practices and employee engagement: A social exchange perspective. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(7), 423-430.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>

Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). Relational contexts of personal engagement at work. In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 82-96). Routledge.

Kalman, M., & Summak, M. S. (2017). Revitalizing the HERO within teachers: An analysis of the effects of the PsyCap development training. *The Qualitative Report*, 22(3), 655-682. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2605>

Kamei, H., Ferreira, M., Valentini, F., Peres, M., Kamei, P., & Damasio, B. (2018).

Psychological Capital Questionnaire - Short Version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>

Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International*

Journal of Hospitality Management, 75, 1-9.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>

Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2017). Is it the job or the support? Examining structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 652-671.

<https://doi.org/10.1177/0899764016685859>

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Adult Education.

Knowles, M. S., Holton, E. F., III, & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.

Kornpuang, N., Sittisomboon, M., Prachanban, P., & Anchunda, H. Y. (2025). Positive psychological capital and approaches to enhancing. *Journal of Education and Innovation*, 27(1), 353-368. <https://doi.org/10.71185/jeiejournals.v27i1.277325>

Krueger, J., & Killham, E. (2006). Who's driving innovation at your company. *Gallup Management Journal*, 14.

Kulachai, W. (2024). Evaluating the Employee Engagement Scale through confirmatory factor analysis in Thai local administration settings. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2414883. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2414883>

Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29(3), 169-184. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0117>

Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of management*, 18(1), 15-32.

Lee, Y.-j. (2016). Comparison of job satisfaction between nonprofit and public employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2), 295-313. <https://doi.org/10.1177/0899764015584061>

Levene, R. A. (2015). *Positive psychology at work: Psychological capital and thriving as pathways to employee engagement* [MAPP capstone, University of Pennsylvania].

<https://repository.upenn.edu/bitstreams/47021c5c-ff37-4cd4-a1a5-092c338ac267/download>

- Liang, Z., Suntrayuth, S., Sun, X., & Su, J. (2023). Positive verbal rewards, creative self-efficacy, and creative behavior: A perspective of cognitive appraisal theory. *Behavioral Sciences*, 13(3), 229. <https://doi.org/10.3390/bs13030229>
- Liu, J., Xu, R., & Wang, Z. (2024). The effects of psychological capital, work engagement and job autonomy on job performance in platform flexible employees. *Scientific Reports*, 14(1), 18434. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-69484-3>
- Liu, L., Xu, X., Wu, H., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC public health*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1349-6>
- Liu, Z. (2016). Study on the development of structure model of engagement for knowledge employee. *Business management*, 11, 65-69.
- Loeng, S. (2017). Alexander Kapp – the first known user of the andragogy concept. *International Journal of Lifelong Education*, 36(6), 629-643. <https://doi.org/10.1080/02601370.2017.1363826>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(2), 191-199. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.

<https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.

Personnel psychology, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304 - 322.

<https://doi.org/10.1177/1534484302013003>

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

[https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(03\)00111-3](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(03)00111-3)

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.

Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of vocational behavior*, 110, 374-389.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83.
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00016.x>
- Mani, V. (2011). Analysis of employee engagement and its predictors. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v1i2.955>
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1981). Vicarious learning: The influence of modeling on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 6(1), 105-113.
<https://doi.org/10.5465/AMR.1981.4288021>
- Marcellus, L. (2010). Supporting resilience in foster families: A model for program design that supports recruitment, retention, and satisfaction of foster families who care for infants with prenatal substance exposure. *Child Welfare*, 89(1), 7-29.
- Marcus, B., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.
- Markey, K., & Sankaran, V. (2020). Compassion: The necessary foundation to reunify families involved in the foster care system. *Family Court Review*, 58(4), 908-919.
<https://doi.org/10.1111/fcre.12525>
- Martinez, I. M., Meneghel, I., Carmona-Halty, M., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). Adaptation and validation to Spanish of the Psychological Capital Questionnaire–12 (PCQ–12) in academic contexts. *Current Psychology*, 40(7), 3409-3416.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00276-z>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002a). *Resilience in development*. Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002b). *Resilience in development* (Vol. 74). Oxford University Press.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at

work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.

<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>

Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal-and team resources. *Plos one*, 17(6), e0269433.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>

McGinnis Johnson, J., & Ng, E. S. (2016). Money talks or millennials walk: The effect of compensation on nonprofit millennial workers sector-switching intentions. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 283-305.

<https://doi.org/10.1177/0734371X15587980>

McKeough, A., Bear, K., Jones, C., Thompson, D., Kelly, P., & Campbell, L. (2017). Foster carer stress and satisfaction: An investigation of organisational, psychological and placement factors. *Children and Youth Services Review*, 76, 10-19.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.028>

Meintjes, A., & Hofmeyr, K. (2018). The impact of resilience and perceived organisational support on employee engagement in a competitive sales environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-11.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.953>

Mens, M. G., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2020). Optimism and physical health. In *The Wiley encyclopedia of health psychology* (pp. 385-393).

<https://doi.org/10.1002/9781119057840.ch88>

Meyers, M. C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2020).

Organizational support for strengths use, work engagement, and contextual performance: The moderating role of age. *Applied Research in Quality of Life*,

15(2), 485-502. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9702-4>

Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The effect of perceived transformational leadership style on employee engagement: The mediating effect of leader's emotional intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33-42.

<https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>

- Mouton, A. R., & Montijo, M. N. (2017). Hope and work. In M. W. Gallagher & S. J. Lopez (Eds.), *The Oxford handbook of hope*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199399314.013.30>
- Nathan, B. R. (2017). Employee engagement in nonprofit organizations. *Employment Relations Today*, 44(3), 27-36. <https://doi.org/10.1002/ert.21637>
- National Conference of State Legislatures. (2022). *Foster parent retention*.
<https://leg.mt.gov/content/Committees/Interim/2021-2022/Children-Families/Studies/HJR-44/may2022-ncsl-paper-foster-parent-retention.pdf>
- Nguyen, L. G. T., & Pham, H. T. (2020). Factors affecting employee engagement at not-for-profit organizations: A case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 495-507. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.495>
- Ngwenya, B., & Pelsier, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.
- Nikolova, I., Schaufeli, W., & Notelaers, G. (2019). Engaging leader–engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*, 37(6), 772-783. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.004>
- Nonprofit HR. (2016). *2016 Nonprofit Employment Practices Survey™ Results*.
<https://www.nonprofithr.com/wp-content/uploads/2016/04/2016NEPSurvey-final.pdf>
- Nwachukwu, C. E., & Osa-Izeko, E. (2022). Assessment of intellectual, social and affective (ISA) engagement of academics in Nigerian universities. *Nigerian Journal of Management Sciences*, 23(2).
<https://nigerianjournalofmanagementsciences.com/wp-content/uploads/2022/09/3.-ASSESSMENT-OF-INTELLECTUAL-SOCIAL-AND-AFFECTIVE-ISA-ENGAGEMENT-OF-ACADEMICS-IN-NIGERIAN-UNIVERSITIES.pdf>
- O'Reilly, G. (2007). *Employee engagement: Managing the relationship between employees and the organisation: A validated measure and model* [Doctor of Philosophy thesis, Bond University].

https://pure.bond.edu.au/ws/portalfiles/portal/18371661/Employee_engagement.pdf

- Okojie, G., Ismail, I. R., Begum, H., Ferdous Alam, A., & Sadik-Zada, E. R. (2023). The mediating role of social support on the relationship between employee resilience and employee engagement. *Sustainability*, 15(10), 7950. <https://doi.org/10.3390/su15107950>
- Peifer, C., Schönfeld, P., Wolters, G., Aust, F., & Margraf, J. (2020). Well done! Effects of positive feedback on perceived self-efficacy, flow and performance in a mental arithmetic task. *Frontiers in Psychology*, 11, 1008.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Phattharayuttawat, S., Tuntatead, H., Auampradit, N., Manussirivithaya, V., & Ngamthipwatthana, T. (2018). The Development of the Thai Psychological Capital Inventory: Version 44 Items. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 101(1), S80-84.
- Phuangthuean, P., Kulachai, W., Benchakhan, K., Borriraksuntikul, T., & Homyamyen, P. (2018). *Employee engagement: Validating the ISA Engagement scale* Conference of the International Journal of Arts and Sciences,
- Presslee, A., Richins, G., Saiy, S., & Webb, A. (2023). Small sample field study: The effects of team-based recognition on employee engagement and effort. *Management Accounting Research*, 59, 100829. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2022.100829>
- Rakthin, S., Punnakitikashem, P., Pisitsupakarn, N., & Aksaravut, K. (2021). Factors influencing employee engagement: Evidence from Thai SMEs. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(3), 482-488. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.15>
- Rix, L. (2016). *Foster parent strengths* [Master's project, Humboldt State University]. <https://scholarworks.calstate.edu/downloads/6d56zz92q>

- Robertson, M. B. (2019). *Employee engagement in the goal setting process: Can employee engagement theory improve the goal setting process?* [Doctoral dissertation, University of Liverpool].
https://livrepository.liverpool.ac.uk/3031646/1/00028794_Nov2018.pdf
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement* (1851843361).
- Rogers, J. M., & Karunan, V. (2020). Is the deinstitutionalisation of alternative care a 'wicked problem'? A qualitative study exploring the perceptions of child welfare practitioners and policy actors in Thailand. *International Social Work*, 63(5), 626-639. <https://doi.org/10.1177/0020872820940016>
- Rutter, M. (1993). Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 14(8), 626-631. [https://doi.org/10.1016/1054-139X\(93\)90196-V](https://doi.org/10.1016/1054-139X(93)90196-V)
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. In *Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts* (pp. 81-102). https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4
- Satata, D. B. M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: Literature review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41-49.
<https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American psychologist*, 56(3), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.250>
- Sekaja, L., Tully, C. A., Mahlangu, S., de Freitas, K., Tyelbooi, L. N., Mjojeli, B. P., Mokhethi, M. E., & Mabitsela, T. (2022). Thankful employees: The manifestation of gratitude at work during a pandemic in South Africa. *Frontiers in Psychology*, 13, 941787. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941787>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. 55). American Psychological Association.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. Pocket Books.
<https://books.google.co.th/books?id=sHVM-KaXeg8C>
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Shuck, B., Osam, K., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2017). Definitional and conceptual muddling: Identifying the positionality of employee engagement and defining the construct. *Human Resource Development Review*, 16(3), 263-293.
<https://doi.org/10.1177/1534484317720622>
- Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(1), 43-58.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
<https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change. In C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century* (pp. 128-154). Wiley.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Edwards, L. M., & Marques, S. C. (2021). *The Oxford handbook of positive psychology* (3, Ed.). Oxford University Press.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement scale. *Human resource development international*, 15(5), 529-547.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological capital augments employee engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465-473.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1).
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human resource development international*, 4(3), 299-312.
<https://doi.org/10.1080/13678860110059311>
- Tan, K. L. (2018). *Effects of psychological capital on the relationship between meaningful work, job burnout and employee engagement of social workers in Singapore* [Doctoral dissertation, Curtin University]. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/75386>
- Tomás, J. M., Martínez-Gregorio, S., & Oliver, A. (2022). Bayesian confirmatory factor analysis of the psychological capital PCQ-12 scale. *European Journal of Psychological Assessment*. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000738>
- Toth, I., Heinänen, S., & Kianto, A. (2023). Disentangling the elements of PsyCap as drivers for work, organization and social engagement in knowledge-intensive work. *Personnel Review*, 52(7), 1936-1952. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0031>
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: Exploring the evidence,

- developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Turner, P. (2020). *Employee engagement in contemporary organizations*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1>
- UNICEF Innocenti Research Centre. (2003). *Children in institutions: The beginning of the end? The cases of Italy, Spain, Argentina, Chile, and Uruguay*. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/insight8e.pdf>
- United Nations. (2010). *United Nations Guidelines for the Alternative Care of Children*. <https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/5416.pdf/>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1567>
- Wang, R. (2022). Organizational commitment in the nonprofit sector and the underlying impact of stakeholders and organizational support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(3), 538-549. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce performance solutions*, 4(1), 1-4.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0032-0>
- Williamson, J., & Greenberg, A. (2010). *Families, not orphanages*. https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/Families%20Not%20Orphanages_T_H_112718.pdf

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of vocational behavior*, 74(3), 235-244.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Xiao, M. L., & Duan, L. (2014). Job engagement of employees in state-owned enterprises: Construct clarification and scale development. *Organizational management*, 1, 35-41. <https://doi.org/Organizational> Management

Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Liang, S. (2023). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism. *Current Psychology*, 42(11), 9109-9118. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02192-7>

Yang, Y., & Chungviwatanant, S. (2022). Designing interventions to enhance employee engagement among administrative employees at Heilongjiang International University. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 9(2), 144.

<https://repository.au.edu/items/941349f9-6359-4eff-b0de-74075adb7425>

กมลทิพย์ พิพิธกุล, มาดี ลิมสกุล. (2563). การปรับตัวและปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของผู้ดูแลเด็กแบบครอบครัวอุปถัมภ์ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2564). รายงานประจำปี 2564.

https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1651050634696-210270084.pdf

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2565a). ครอบครัวอุปถัมภ์: ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม.

https://www.dcy.go.th/public/subwebsite/province/nakhonnayokshelter/file_download/1654769982769-828280308.pdf

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2565b). แนวปฏิบัติการดำเนินงานครอบครัวอุปถัมภ์.

https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1706672907442-107559152.pdf

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2566). แนวทางการจัดบริการครอบครัวอุปถัมภ์ภายใต้ระบบคุ้มครองเด็ก.

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2567). ร่างรายงานประจำปีงบประมาณ 2567.

<https://datacatalog.dcy.go.th/dataset/ec99decd-8a36-4ecd-aa94-fc9174b2ef37/resource/3b942542-2e4d-4bc5-a90d-1390e0f150e5/download/untitled.pdf>

จารุวรรณ ยอดระสัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก. *Journal of Behavioral Science for Development*(2561-2319).

ชาติวุฒิ วัจวล. (2566). ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้พันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านความหลากหลายทางเพศ. *Journal of Behavioral Science for Development*, 15(1), 108-124.

ชาย โพธิ์สีดา. (2556). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6. ed.). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2. ed.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่.

Kasetsart University Political Science Review Journal, 6(1), 99-122. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/236043>

ดวงพร ทิศาตลดิลก. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตของเด็กในโครงการครอบครัวอุปการะ:

กรณีศึกษาโครงการครอบครัวอุปการะในนิคมสร้างตนเองเขื่อนอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม), มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

ไทยรัฐออนไลน์. (2565). ชูครอบครัวอุปถัมภ์อุ้มกลุ่มเปราะบาง เพื่อช่วยดูแลคุ้มครอง. ไทยรัฐออนไลน์. . <https://www.thairath.co.th/news/local/2395931>

ธัญยา รุจิเสถียรทรัพย์. (2556). การจัดบริการดูแลทางเลือกอย่างไม่เป็นทางการในรูปแบบครอบครัวทดแทน สำหรับเด็กต่างชาติที่ต้องพลัดพรากจากครอบครัว. *Journal of Education*,

Silpakorn University, 10(2). [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/97931)

[thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/97931](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/97931)

ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง:

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 16 (1), 8-13.

พัช พชรเสฐียร. (2563). การทดสอบทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การให้บริการของพนักงานโรงแรมและคู่มือการพัฒนาพฤติกรรม.

พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2556). การศึกษาทุนทางจิตวิทยาของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา.

วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 4(2), 51-63.

ภคพร เจียรธัญมณีกุล. (2565). Problems, obstacles, and guidelines for the development of foster family services, Department of Children and Youth, Ministry of Social Development and Human Security. *Journal of Social Synergy*, 13(2), 31-44.

ภาณุพล ทองดี. (2564). กระบวนการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการจัดบริการครอบครัวอุปถัมภ์ของ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด. *Journal of Social Synergy*, 11(3), 43-58. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/article/view/247291)

[thaijo.org/index.php/thaijss/article/view/247291](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/article/view/247291)

มานะ รุจิระยรรยง. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กในครอบครัวอุปถัมภ์ถาวร กรณีศึกษา มูลนิธิครอบครัวเฟลิกซ์ สุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 7(8), 398-410.

มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์ พัฒนาชีวิตชนบท. (2565). โครงการครอบครัวอุปถัมภ์ในชุมชนวัฒนธรรม

<http://www.cp-foundationforrural.org/project-1-2564-003/>

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = *Human resource development* (พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุง). ed.). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไศรดา สุรเทวมิตร. (2561). การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีของเยาวชนกลุ่มเสี่ยง กรุงเทพมหานคร ปริญญานิพนธ์

(กศ.ด. (สุขศึกษาและพลศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.]. [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/221/1/gs591150028.pdf)

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/221/1/gs591150028.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/221/1/gs591150028.pdf)

สหทัยมูลนิธิ. (2564). เกี่ยวกับสหทัยฯ และโครงการต่าง ๆ. สหทัยมูลนิธิ. <https://sahathai.org/>

- สายสมร เฉลยกิตติ, ศิริพร พูลรักษ์, & ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2021). ผลของโปรแกรมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเลิกบุหรี่ของทหารกองประจำการ. *Journal of The Police Nurses*, 13(1), 190-198.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561ก). ร้อยละขององค์การฯ จำแนกตามประเภทขององค์การฯ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
<http://www.nso.go.th/sites/2014/PublishingImages/News/2562/07-62/N02-07-62-1.jpg>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561ข). สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร พ.ศ. 2561. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านเศรษฐกิจ/สาขาบัญชีประชาชาติ/Non-profit_private_organization/2561/ข้อมูลเบื้องต้น_2561.pdf
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่ = *Psychology for training adult* (พิมพ์ครั้งที่ 3. ed.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทยและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). การศึกษาทบทวนด้านการเลี้ยงดูทดแทนในประเทศไทย : นโยบายสู่การปฏิบัติโดยมุ่งเน้นเด็กที่ได้รับผลกระทบจากเอชไอวี/เอดส์. 2557. www.unicef.org/thailand/th/reports/
 การศึกษาทบทวนด้านการเลี้ยงดูทดแทนในประเทศไทย
- อริคม บุญมณีประเสริฐ. (2561). THE SCENARIO OF WELFARE HOME FOR CHILDREN MANAGEMENT IN THE NEXT DECADE (2017-2027). *Journal of MCU Social Science Review*, 7(3), 219 - 230.
- อรพินท์ ชูชม. (2545). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานใน
องค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย สมพระยา จินดาภาณุกุล
หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-056/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 13 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

ออกให้ ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-056/2566

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแบบวัดความผูกพันของพนักงาน (ISA)

ชื่อ-สกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ศ.ดร. ชูชัย สมितिไกร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. รศ.ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผศ.ดร. วิธัญญา วังโน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผศ.ดร. พิกษณ์ ภูตระกูล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผศ.ดร. พิษาดา ประสิทธิโชค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อ.ดร. ก่อเกียรติ มหาวีระชาติกุล	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
7. อ.ดร. กฤติพัฒน์ ชื่นพิทยาอุฒิ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อ.ดร.ชาวัน สุวรรณวงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ชื่อ-สกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผศ.ดร. ณัฏชามน เปรมปลื้ม	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ผศ.ดร. หทัยรัตน์ อ่วมน้อย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
3. คุณลัญชกร คำศรี	New Work Academy

แบบสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง

ชื่อ-สกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. รศ.ดร. นริสรา พึ่งโพธิ์สม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ.ดร. สุวิภา จันประเสริฐ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผศ.ดร. อัมพร ศรีประเสริฐสุข	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
4. ผศ.ดร. วราภรณ์ คล้ายประยงค์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM)
5. อ.ดร. สมรรถพงศ์ ขจรมณี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อใช้แบบวัดฯ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University
อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 8 โรงพยาบาลศิริราช เลขที่ 2 ถนนพหลโยธิน แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10700 โทร. 662 - 4127542, โทรสาร 662 - 4113430
Chalermphrakiet Building 8 Floor Siriraj Hospital Bangkok - noi, Bangkok 10700 Thailand. Tel. 662 - 4127542, Fax. 662 - 4113430

ที่ อว. 78.076/ บพ.032

18 มีนาคม 2566

เรื่อง การขออนุญาตใช้แบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย
(Thai Psychological Capital Inventory: PsyCap)

เรียน นายสมพระยา จินดาภาณุกุล

ตามที่ท่านได้ขออนุญาต ใช้แบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai Psychological Capital Inventory: PsyCap) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย” สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น

มีความยินดีอนุญาตให้ใช้แบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai Psychological Capital Inventory: PsyCap) ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องที่ได้แจ้งมาให้ทราบ และถ้าต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมในการนำไปใช้สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ตามเบอร์โทรศัพท์ หรืออีเมลดังที่ได้ระบุไว้ด้านล่าง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. สุชีรา ภัทรายุศวรรัตน์)

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

e-mail: sisucheeera@gmail.com

Tel: 02-419-4277, Fax: 02-411-3430



Soane, EC <E.C.Soane@lse.ac.uk>
to me ▾

Mon, Mar 6, 2023, 2:34 PM



Dear Sompraya,

Thank you for your interest in the [ISA](#) Engagement Scale. You are welcome to use it in your research, we just ask that you include the citation in your study.

All the information that you need for scoring is in the paper.

Good luck with your research.

Best wishes,

Emma

Emma Soane

Assistant Professor | Department of Management

The London School of Economics and Political Science

lse.ac.uk/management



THE LONDON SCHOOL
OF ECONOMICS AND
POLITICAL SCIENCE ■





ที่ อว 8724.1/597

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน

ด้วย นายสมพระยา จินดาปานกุล นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมพระยา จินดาปานกุล เข้าเก็บข้อมูลช่วงระหว่าง มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2567 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ได้ที่ อีเมล sompraya.chindapanukul@swu.ac.th หรือ โทร.084 354 4646

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๕๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482



ที่ อว 8724.1/65

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 มีนาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการบริหารสหทัยมูลนิธิ

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก 1 ชุด

2. แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันของพนักงานในครอบครัวอุปถัมภ์ 1 ชุด

ด้วย นายสมพระยา จินดาภาณุกุล นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมพระยา จินดาภาณุกุล เข้าเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มครอบครัวอุปถัมภ์ จำนวน 40 คน สหทัยมูลนิธิ ระหว่างเดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2567 ทั้งนี้ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ อีเมล sompraya.c@gmail.com หรือ โทร. 084 354 4646

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นริสรา ฝั่งไธสง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริสรา ฝั่งไธสง)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและบริหาร

รักษาการแทน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

โทร. 02 649 5000 ต่อ 17600

โทรสาร 02 258 4482



1. แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแบบวัดความผูกพันของพนักงาน (ISA)

แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

เพศ(ชาย/หญิง).....อายุของท่านในปัจจุบัน (ปี).....

สถานภาพ (โสด/สมรส/หม้าย).....การศึกษา.....

ประสบการณ์ที่ดูแลเด็กจากสถานสงเคราะห์ (ปี)

คำชี้แจง ข้อความด้านล่างนี้บอกถึงความคิดที่ท่านมีต่อตนเองในปัจจุบัน โปรดพิจารณาแต่ละข้อความว่าตรงตามความคิด ความรู้สึก หรือประสบการณ์ของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด โดย

5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
1. ฉันกำหนดเป้าหมายก่อนวางแผนทำสิ่งต่าง ๆ					
2. ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน					
3. เป้าหมายของฉันทำให้ฉันเกิดแรงจูงใจที่จะลงมือทำ					
4. ฉันสร้างหนทางเพื่อบรรลุเป้าหมายของฉัน แม้จะพบกับความยากลำบาก					
5. ฉันตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของฉัน					

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
6. แม้มีความยากลำบากเกิดขึ้น ฉันยังตั้งใจที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้					
7. ฉันมักพูดกับตัวเองเสมอว่า “ฉันทำได้” เมื่อฉันเผชิญกับปัญหา					
8. เมื่อเหตุการณ์ไม่เป็นตามที่หวังไว้ ฉันยังคงให้กำลังใจกับตัวเองได้					
9. เหตุการณ์ที่มีข้อจำกัดมากมาย ทำให้ฉันเกิดพลังที่จะมุ่งไปให้ถึงความต้องการที่ฉันตั้งไว้					
10. ฉันมักตั้งเป้าหมายในชีวิต เพื่อให้ได้ไปถึงสิ่งที่ฉันต้องการ					
11. ฉันบอกได้ว่าตัวเองมีความสามารถด้านใด					
12. ฉันเชื่อมั่นว่าความสำเร็จที่ผ่านมาทำให้ฉันประสบความสำเร็จในครั้งต่อไปได้อีก					
13. ฉันมั่นใจว่าจะสามารถรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของฉันได้					
14. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง ทำให้ฉันประสบความสำเร็จ					
15. ฉันเชื่อมั่นว่าได้ใช้ความสามารถของตัวเองทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
16. ฉันมั่นใจในความสามารถของตัวเอง แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
17. ฉันเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถฝึกฝนและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้					

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5
18. ฉันมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นในกลุ่มคนที่ไม่ คุ้นเคย					
19. ฉันกล้าแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากกลุ่มได้					
20. ความยากลำบากทำให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อฝึกฝน ตนเอง					
21. เมื่อฉันทุกข์ใจ ฉันมีเครือข่ายที่คอยเป็นกำลังใจ ให้					
22. ฉันออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
23. ฉันรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ					
24. ฉันคาดว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นกับตัวเองเสมอ					
25. ฉันเชื่อว่าอนาคตมีสิ่งที่ดีรออยู่					
26. ข้อดีของความผิดพลาด คือทำให้ฉันได้เรียนรู้ เพื่อพัฒนา					
27. ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำอยู่					
28. ฉันเชื่อว่า เมื่อมีสิ่งเลวร้ายเกิดขึ้น ย่อมมีสิ่งที่ดี เกิดขึ้น					
29. ฉันเชื่อว่าฟ้าหลังฝนมีจริง					
30. ฉันมักจะมองหาสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันในแต่ละ วัน					
31. ฉันรับรู้ถึงสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันทุกวัน					

*****สิ้นสุดแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์*****

แบบวัดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

คำชี้แจง ข้อความด้านล่างนี้ออกถึงความคิดที่ท่านมีต่อตนเองในปัจจุบัน โปรดพิจารณาแต่ละข้อความว่า ตรงตามความคิด ความรู้สึก หรือประสบการณ์ของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด โดย

5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
1. ฉันมุ่งมั่นดูแลเด็กอย่างตั้งใจ					
2. ฉันเอาใจใส่ในการดูแลเด็กอย่างมาก					
3. ฉันมีค่านิยมในการดูแลเด็กสอดคล้องกับค่านิยมของเพื่อนร่วมงาน					
4. ฉันมีความรู้สึกที่ดีต่องานของฉัน					
5. ฉันรู้สึกมีพลังที่จะทำงานของฉัน					
6. ฉันกระตือรือร้นในการดูแลเด็ก					

*****สิ้นสุดแบบวัดความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์*****

2. โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน
สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับ
ครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย



พัฒนาโดย นายสมพระยา จินดาภาณุกุล

รศ. ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ (ที่ปรึกษาหลัก)

และ ผศ. ดร. พลเทพ พูนพล (ที่ปรึกษาร่วม)

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน สำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

ความสำคัญของโปรแกรม

โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นส่วนหนึ่งของปฏิญานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย” โดยพัฒนาโปรแกรมจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital interventions (PCI)) ตามแนวคิดของ Luthans and Youssef-Morgan (2017) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือเรียกตัวย่อว่า H.E.R.O และหลักการของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือการให้ความสำคัญและพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่มาจากความคิดเชิงบวกและความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและมีความหวังในการสำเร็จ โดยเป้าหมายหลักของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การลดความเครียด การบรรเทาภาวะซึมเศร้า และการเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตองค์กรและชีวิตส่วนตัวของบุคคลซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ และผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมจากฐานความคิด H.E.R.O ดังกล่าว มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย ซึ่งเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นผู้ขออุปการะและปกครองดูแลเด็กที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีฯ ให้รับเด็กที่พึ่งได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพไปอุปการะและปกครองดูแล และให้ความหมายรวมถึงผู้ที่อุปการะหรือปกครองดูแลเด็กที่พึ่งได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพอยู่แล้ว และได้รับอนุญาตให้เป็นครอบครัวอุปถัมภ์ด้วย ดังนี้

1. **การพัฒนาความหวัง (Hope)** Snyder (2002) ได้เขียนบทความทฤษฎีความหวัง: สายรุ้งในจิตใจ (Rainbows in the mind) อธิบายว่า ความหวัง คือสถานะของแรงจูงใจเชิงบวกที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกที่ได้จากการตอบรับของความสำเร็จ (An interactively derived sense of successful) มี 3 องค์ประกอบที่สามารถพัฒนาความหวังได้ ได้แก่

1) เป้าหมาย (Goals) ประกอบด้วยเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ในแต่ละเป้าหมายต่างมีผลต่อลำดับการตัดสินใจ เป้าหมายที่ดีควรเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่า และสร้างความท้าทายให้บุคคลเกิดแรงจูงใจลงมือทำเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

2) ความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathways thinking) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบเป้าหมาย (Goal design) และการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (Pathway generation) ดังนั้น เป้าหมายจะนำทางการกระทำของบุคคล โดยเป้าหมายจะเป็นสิ่งใดก็ได้ตามความปรารถนาของบุคคล อาจเป็นสิ่งที่สำคัญหรือมีคุณค่าเพียงพอต่อการใช้การคิดอย่างสำนึกและบรรลุได้ และต้องมีความไม่แน่นอนบางประการด้วย

3) ความคิดที่ตั้งใจจะทำ (Agency thinking) เกี่ยวข้องกับการเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมาย (Overcoming obstacles) ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำการรับรู้ความสามารถที่จะใช้วิธีเพื่อการบรรลุเป้าหมาย มีความสำคัญต่อความคิด และจะสำคัญเมื่อบุคคลเผชิญกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย ความคิดนี้จะสะท้อนในลักษณะของการพูดกับตัวเองในเชิงบวกของบุคคลที่มีความคาดหวังระดับสูง เช่น ฉันสามารถทำได้ ฉันจะไม่หยุด

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ 2 และ 3 มีลักษณะส่งผลซึ่งกันและกัน (The union of pathways and agency thinking) กล่าวคือ ความคิดที่จะมีความหวังต้องอาศัยทั้งความคิดในการหาเส้นทางสู่เป้าหมายและความคิดที่ตั้งใจจะทำ บุคคลที่มีความหวังเต็มเปี่ยมจะมีเส้นทางชัดเจนและมีความคิดที่ลื่นไหล รวดเร็วที่จะทำให้เป้าหมายเกิดความสำเร็จ ในทางกลับกัน บุคคลที่สิ้นหวังจะมีความคิดที่หยุดนิ่งและเชื่องช้า

2. การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นความเชื่อในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดำเนินการหรือทำงานใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนักจิตวิทยาและนักศึกษาด้านพฤติกรรม Albert Bandura ซึ่งเป็นผู้คิดค้นเกี่ยวกับ Self-efficacy ได้พัฒนาแนวทางในการศึกษาและนำไปใช้ในงานวิจัยและผลงานปฏิบัติในหลายสาขา โดยเฉพาะในการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Bandura et al. (1999) มีแนวคิดว่าความเชื่อในความสามารถของตนเองจะมีผลต่อทิศทางการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้คนทำงานหรือกิจกรรมดีขึ้น สามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้ มีปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนาคือ

1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) คือประสบการณ์ที่จะเพิ่มความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลใดพบว่าการทำสิ่งใดได้จริง ๆ ความเชื่อของบุคคลนั้นในความสามารถของตนเองก็จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ความสำเร็จไม่ได้เกิดความเชื่อมั่นโดยตรง แต่เป็น

การประมวลสถานการณ์ (Situational processing) และการประมวลด้านการรู้คิด (Cognitive processing) ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นของตนเอง

2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) คือการสังเกตผลสำเร็จของคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถในงานหรือกิจกรรมเดียวกัน ถ้าบุคคลสังเกตว่าคนที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคล้ายกับตนเอง พวกเขาก็จะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ในทางกลับกัน หากการสังเกตความล้มเหลวจากบุคคลอื่น หากมีความคล้ายกับตนเองมาก ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเช่นกัน

3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) คือการรับข้อมูลเชิงบวกจากผู้อื่น เช่น การสนับสนุนและกำลังใจ จะช่วยการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีความสามารถจะช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถให้กับคนอื่น ๆ ด้วยการโน้มน้าวข้อมูลเชิงบวกชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) เป็นสิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง หากบุคคลอยู่ในสภาวะวิตกกังวล เครียด ไม่สบายใจ จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3. การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) อ้างอิงตามแนวคิดของ Masten and Reed (2002) ถูกนิยามว่าเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้บุคคลหรือระบบกลับมาสู่สภาพปกติหลังจากได้รับความทุกข์ยากหรือตกอยู่ในความเสี่ยง การฟื้นคืนสภาพเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้คนหรือระบบเรียนรู้ ปรับตัว และเจริญเติบโตจากประสบการณ์ที่ทำทลายหรือเผชิญความเสี่ยงต่าง ๆ โดยแนวทางการพัฒนาการฟื้นคืน มีดังนี้

1) กลยุทธ์การเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน (Asset-focused strategies) คือการส่งเสริมปัจจัยด้านต้นทุนให้บุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยทุนมนุษย์ (Human capital) ได้แก่ ความรู้ การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น ทุนสังคม (Social capital) ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ การหล่อหลอมทางสังคม เครือข่ายทางสังคม และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

2) กลยุทธ์การลดปัจจัยเสี่ยง (Risk-focused strategies) คือ การหลีกเลี่ยงหรือลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดประสบการณ์ไม่ดี และส่งผลต่อจรรยาบรรณความสามารถในการปรับอารมณ์ เช่น การได้รับตำแหน่งอาจตามมามากมายที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงควรที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

3) กลยุทธ์การมุ่งเน้นที่กระบวนการใช้งาน (Process-focused strategies) คือ การพิจารณาว่าควรจะต้องนำกลยุทธ์ใดมาใช้งาน พัฒนาต่อยอดงาน หรือรักษาระดับการใช้อยู่เท่านั้น หลังจากที่ได้รับผลกระทบหรือความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลหรือระบบมีความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัว เช่น การสร้างการตอบสนองเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง การระบุและส่งเสริมข้อดีหรือทักษะ การสร้างความสามารถในการตรวจสอบสถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหา การสร้างความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพและการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

4. การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ตามความคิดของ Seligman (1998) อธิบายว่าการมองโลกในแง่ดีประกอบด้วยการพัฒนาใน 3 มิติ คือ

1) การพัฒนาในมิติความคงทนถาวร (Permanence) ที่มองประเด็นด้านเวลา บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งดี ๆ นั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป ส่วนสิ่งที่เลวร้ายจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น

2) การพัฒนาในมิติความเป็นสากล (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่ต่างกัน บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น ส่วนสิ่ง ๆ ดี จะเกิดขึ้นกับทุกเรื่องในทุกสิ่ง

3) การพัฒนาในมิติภายในบุคคล (Personalization) เป็นการอธิบายว่าสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมาจากตนเองหรือปัจจัยภายนอก บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีนั้นเป็นเพราะตนเองทำให้เกิดขึ้นมา หากเป็นเหตุการณ์ไม่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอก เพื่อไม่ให้เสียความมั่นใจและลดคุณค่าในตนเอง ดังนั้น การมองโลกในแง่ดี จึงหมายถึง ลักษณะวิธีคิดของบุคคลที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี เรื่องราวที่เป็นประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับจิตใจ ร่างกาย และสังคมของตนเอง และบุคคลเชื่อว่าสิ่งที่ดีนั้นเกิดกับตนเองจะเพิ่มขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

ตารางสรุปโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างคุณภาพพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

กิจกรรม		ระยะเวลา	แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
วันที่ 1 (6 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 09:00 น. – 16:00 น. พักเที่ยง 12:00 น. – 13:00 น. เปรกบ่าย 14:30 น. – 14:45 น.)				
1. กิจกรรม “ปฐมนิเทศและการละลายพฤติกรรม”		1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation	เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและเข้าร่วมการอบรม
1.1 ปฐมนิเทศ		20 นาที		
1.2 การละลายพฤติกรรม		40 นาที		
2. กิจกรรม “เสริมสร้างความหวัง” (Hope)		1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Goals, Pathways Thinking และ Agency thinking แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยออกแบบเป้าหมาย ระบุปัญหาหรือ อุปสรรค สร้างเส้นทางสู่เป้าหมายการทำงานให้สำเร็จ และ กำหนดเป้าหมายที่มีความง่ายและยากได้
2.1 ดูหนังสั้นครั้งที่ 1 “ลองดู”		45 นาที		
2.2 อ่านเกร็ดความรู้ “มูลนิธิกระจกเงา”		1 ชั่วโมง		
3. กิจกรรม “เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง” (Self-efficacy)		1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Mastery experiences, Modeling, Verbal persuasion และ Emotional arousal แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Readiness	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาตนเอง ได้รับประสบการณ์ของความกล้าเริ่ม/การเลียนแบบผู้อื่น การให้คำพูดจูงใจและการกระกระตุ้นทางอารมณ์
3.1 เลือกไฟที่แสดงความสำเร็จและอารมณ์ของฉัน		1 ชั่วโมง		
3.2 ดูหนังสั้นครั้งที่ 2 “สัปดาห์วัด” คนนั้นแหละต้นแบบของฉัน		45 นาที		
4. กิจกรรม “ของขวัญใจจากวันที่ 1”		1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation	ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม ไปใช้ประโยชน์ และสามารถเพิ่มเติมแรงจูงใจภายในได้
วันที่ 2 (6 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 09:00 น. – 16:00 น. พักเที่ยง 12:00 น. – 13:00 น. เปรกบ่าย 14:30 น. – 14:45 น.)				
5. กิจกรรม “ทบทวนสิ่งที่เรียนรู้” และเตรียมความพร้อม		1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม วันที่ 2
6. กิจกรรม “การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ” (Resilience)		1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Asset-Focused Strategies, Risk-focused strategies และ Process-focus strategies แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเพิ่มปัจจัยหรือต้นทุนที่สามารถปรับตัว สามารถลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมุ่งเน้นกระบวนการเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจได้
6.1 ดูหนังสั้นครั้งที่ 3 น้าพริกป้าแวน & พลิทวิฤฤต สร้างโอกาส		1 ชั่วโมง		
6.2 ไม่ยอมแพ้		45 นาที		

กิจกรรม	ระยะเวลา	แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	เป้าหมายของกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
7. กิจกรรม "เสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี" (Optimism)	1 ชั่วโมง 45 นาที	แนวคิด Pervanence, Pervasiveness, Personalization แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์การลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกได้ และสามารถมองหาลู่ทางในสถานการณ์เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้
	1 ชั่วโมง		
	45 นาที		
8. กิจกรรม "ของขวัญจากวันที่ 2"	1 ชั่วโมง	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation	ผู้เข้าร่วมจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ และสามารถเห็นแรงจูงใจภายในได้
9. ติดตามผล 1 เดือน	1 ชั่วโมง 20 นาที	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital) ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ HOPE, Self-efficacy, Resilience และ Optimism ความผูกพันของพนักงานตามหลัก The ISA Engagement scale	เพื่อติดตามผลการฟื้นฟูจิตวิทยาเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานสำหรับกรอบความรู้เดิมที่เข้าร่วมโปรแกรมไปแล้ว 1 เดือน โดยการทำแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับคนไทย (THAI-PSYCHOLOGICAL CAPITAL INVENTORY) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบประเมินต้นทุ่นทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยของ Phatthayutawat et al. (2018) และแบบวัดความผูกพันของพนักงานตามหลัก The ISA Engagement scale (Soane et al., 2012) และผ่านการตรวจสอบโดย Phuangthuean et al. (2018)
รวม	13 ชั่วโมง 20 นาที		

1. กิจกรรม “ปฐมนิเทศและการละลายพฤติกรรม”

การปฐมนิเทศและการละลายพฤติกรรม เป็นการเริ่มต้นการทำกิจกรรมในโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย กำหนดการระยะเวลา สถานที่และวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมในครั้งนี้ อีกทั้งเป็นการสื่อสารกับผู้เข้าร่วมวิจัยถึงจริยธรรมการทำวิจัย การยินยอมให้ข้อมูลและการปกปิดความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย

ถัดจากนั้นจะเริ่มเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้เข้าร่วมวิจัย ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มสมาชิก และการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองของกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย

1.1 ปฐมนิเทศ	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงรายละเอียดของการจัดกิจกรรม เช่น กำหนดการ ระยะเวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ ตลอดจนข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรม ที่รวมถึงการยินยอมให้ข้อมูลและการปกปิดความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย 2. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของผู้เข้าร่วมวิจัย ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มสมาชิก และการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองของกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation
อุปกรณ์	Post it
ระยะเวลา	20 นาที
ขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยกล่าวทักทายและแนะนำตัวกับผู้เข้าร่วมวิจัย 2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์โดยรวมของกิจกรรม สถานที่ ระยะเวลา และข้อตกลง ต่าง ๆ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยซักถามหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม 3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยจับกลุ่มสนทนา Group discussions: หัวข้อ คือ “สิ่งที่คาดหวังต่อการเข้าร่วมกิจกรรม” หลังจากนั้นเขียนใส่ Post it คนละ 1 แผ่นและนำไปติดผนัง

	4. ผู้วิจัยอ่านความคาดหวังของผู้เข้าร่วมวิจัย อธิบายข้อซักถามหรือข้อสงสัย และสรุปรายละเอียดความคาดหวังของผู้เข้าร่วมวิจัย
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าใจวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการจัดกิจกรรม ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย
การประเมินผล	การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1.2 การละลายพฤติกรรม

วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัย ผู้ช่วยผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย 2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองของกลุ่ม 3. เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation
อุปกรณ์	ใบงานที่ 1
ระยะเวลา	40 นาที
ขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัย ยืนขึ้นและสละมือไปในทิศทางเดียวกันกับผู้วิจัย 2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัย บริหารปุ่มสมอง (ใช้มือขวาทาปากและมือซ้ายทาบสะดือ ทำสลับกันไปมา นับ 1-10) บริหารปุ่มขมับ (ใช้นิ้วชี้ทั้งสองข้าง กดนิ้วโป้งไปที่ขมับทั้งซ้ายและขวา นับ 1-10) บริหารปุ่มใบหู (ใช้นิ้วโป้งและนิ้วชี้ กดไปที่ใบหูทั้งสองข้าง นับ 1 - 10) ทำตะแคง (ใช้มือซ้ายจับหูขวา และมือขวาจับหูซ้าย ทำสลับกันไปมา นับ 1 -10) และทำผ่อนคลาย (ยกมือขึ้นเป็นรูปดอกบัว และใช้ปลายนิ้วทั้งห้า กระแทกกัน นับ 1 -10 พร้อมทั้งหายใจเข้า-ออกลึก ๆ) 3. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม อธิบายคำชี้แจงและให้ผู้เข้าร่วมวิจัยจับคู่ ค้นหาคำตอบจากคำถาม 9 ข้อในใบงาน (Interactive Workshops)
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรม
การประเมินผล	การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ใบงานที่ 1
กิจกรรมละลายพฤติกรรม

คำชี้แจง: ให้ท่านจับคู่กับเพื่อน 1 คนและถามคำถาม 9 ข้อในใบงาน โดยผู้ที่ถูกถามจะต้องให้คำตอบกับเพื่อน เมื่อวิทยากรแจ้งหมดเวลาให้สลับคู่ถามตอบโดยใช้คำถามเดิม เพื่อทำความรู้จักกันและกัน

คำถาม

ชื่อเล่นอะไร	ชอบกินอาหารอะไร	ของหวานสุดโปรดคืออะไร
ภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดอะไร	กิจกรรมยามว่างชอบทำอะไร	เพลงที่ชอบคือเพลงอะไร
เกิดวันอะไร	ชอบไปเที่ยวที่ไหน	เด็กที่ดูแลชื่ออะไร และอายุกี่ขวบแล้ว

2. กิจกรรม “เสริมสร้างความหวัง” (Hope)

2.1 คู่มือหนังสือครั้งที่ 1 “ลองดู”	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเห็นตัวอย่างของการมีความหวัง การวางแผนและการลงมือทำ 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับความหวัง
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิด Goals, Pathways thinking และ Agency thinking แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ใบงานที่ 2, สื่อหนังสือ “ลองดู” (We can try) หนังสือสร้างแรงบันดาลใจ โครงการสานรัก ความยาว 3:00 นาที ผลิตโดย AIS https://www.youtube.com/watch?v=5evijBBLU2Q&ab_channel=AIS
ระยะเวลา	45 นาที
ขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรม	1. ผู้วิจัยจับคู่ผู้เข้าร่วมวิจัย คู่ละ 2-3 คน 2. ผู้วิจัยกล่าวนำหนังสือ กรณศึกษาเรื่อง “ลองดู” (We can try) หนังสือสร้างแรงบันดาลใจ โครงการสานรัก และเปิดหนังสือให้ชม ผลิตโดย AIS 3. เมื่อชมหนังสือจบ ผู้วิจัยชวนผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มแบ่งปันความรู้สึกและบทเรียนจากที่ได้รับชมจากหนังสือ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจแนวคิดความหวัง 4. ผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหวัง โดยยกตัวอย่างเป็นสถานการณ์ใกล้ตัวในการทำงานจริง ในบริบทของครอบครัวอุปถัมภ์ 5. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 2 โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งเป้าหมายที่หลากหลายในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยเริ่มงานเป้าหมายย่อยและง่าย 3 ข้อ เป้าหมายใหญ่ และยาก 1 ข้อ 6. ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนในกลุ่ม แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดในการตั้งเป้าหมาย โดยให้บทวนถึงเหตุผลของการตั้งเป้าหมายดังกล่าวด้วย 7. ผู้วิจัยสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน และอธิบายเพิ่มเติมหากมีคำถาม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยเรียงลำดับขั้นเป้าหมายความยากง่ายได้ถูกต้อง เพื่อสร้างความหวังต่อเป้าหมายนั้น
การประเมินผล	1. ประเมินผลความสามารถในการออกแบบเป้าหมายของผู้เข้าร่วมวิจัย 2. ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมและการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
2.2 อ่านเกร็ดจากข่าว “มูลนิธิกระจกเงา”	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เห็นตัวอย่างถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์จริง และการหาออกเพื่อแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาดังกล่าว 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถสร้างเส้นทางเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาที่ขัดขวางเป้าหมาย
แนวคิดที่ใช้/วัตถุประสงค์ของแนวคิด	แนวคิด Goals, Pathways thinking และ Agency thinking แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ใบงานที่ 2 ใบงานที่ 3, ข่าวจาก “มูลนิธิกระจกเงา” จำนวน 3 ข่าวจาก Facebook ได้แก่ 1) โครงการจ้างวานฆ่า 2) กิจกรรมถนนคนเดิน 3) โครงการอ่านสร้างชาติ
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1. ผู้วิจัยกล่าวนำประวัติ “มูลนิธิกระจกเงา” อย่างสั้น และอ่านเนื้อหาข่าวที่ 1) โครงการจ้างวานฆ่า โดยอธิบายถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นและเส้นทางที่มูลนิธิสร้างเพื่อเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมายนั้น 2. ผู้วิจัยอ่านเนื้อหาข่าวที่ 2) กิจกรรมถนนคนเดิน และข่าวที่ 3) โครงการอ่านสร้างชาติ ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยฟัง 3. ผู้วิจัยจับคู่ผู้เข้าร่วมวิจัยตามคู่มือในกิจกรรมที่ 2.1 และแจกใบงานที่ 3 (ก) และใบงานที่ 3 (ข) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอธิบายและแบ่งปันถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับสร้างเส้นทางเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาที่ขัดขวางเป้าหมายจากเนื้อหาข่าว คู่ละ 1 ข่าวจากข่าวที่ 2) และข่าวที่ 3 4. ผู้วิจัยอธิบายให้ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้ข่าวที่แตกต่างกัน ร่วมอภิปรายและแบ่งปันสิ่งที่ได้ลงมือเขียนในใบงานที่ 3 (ก) และใบงานที่ 3 (ข)

	5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยนำไปงานที่ 2 ซึ่งเขียนเป้าหมายย่อยและง่าย 3 ข้อ เป้าหมายใหญ่และยาก 1 ข้อ มาระบุถึงอุปสรรคหรือปัญหา และวิธีการจัดอุปสรรคหรือปัญหานั้น
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถอธิบายถึงอุปสรรคหรือปัญหา และสามารถสร้างเส้นทางเพื่อเอาชนะอุปสรรคนั้นได้
การประเมินผล	1. ประเมินผลจากความสามารถในการระบุอุปสรรคหรือปัญหา 2. ประเมินผลจากความสามารถในการระบุเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหา



ใบงานที่ 2

ระบุเป้าหมาย อุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้

คำชี้แจง: 1) ให้ท่านจับคู่กับเพื่อน 1 คนร่วมกันเขียนเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานระดับย่อยและง่าย จำนวน 3 ข้อ และเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานระดับใหญ่และยากจำนวน 1 ข้อ

2) หลังจากที่ท่านทำกิจกรรม อ่านกรณีศึกษา “มูลนิธิกระเจียว” แล้ว ให้ท่านเขียนอุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้

ระดับเป้าหมาย	เป้าหมายในชีวิตหรือการทำงาน	อุปสรรคหรือปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	เส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้
เป้าหมายย่อยและง่าย จำนวน 3 ข้อ	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
ข้อ ๒ “เสนาบดีระบอบสุโขทัย” และข้อ ๒๒๕ บทประพันธ์เสนาบดีสุโขทัย			
เป้าหมายใหญ่และยาก จำนวน 1 ข้อ	1.	1.	1.

ใบงานที่ 3 (ก)

ระบุเป้าหมาย อุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้จากเนื้อหาข่าว “กิจกรรมถนนคนเดิน”

คำชี้แจง: ให้ท่านจับคู่กับเพื่อน 1 คนร่วมกันเขียนเป้าหมายอุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้จากเนื้อหาข่าวที่กำหนด

เนื้อหาข่าว : “กิจกรรมถนนคนเดิน” อ้างอิงจาก FB มูลนิธิกระจกเงา วันพฤหัสบดีที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 18:05 น.

เพื่อหรือไม่ว่า สิ่งของเหลือใช้ ที่อยู่ตามมุมบ้าน หรือในห้องเก็บของของคุณ สามารถสร้างประสบการณ์ที่แปลกใหม่สำหรับเด็กๆ ได้

กิจกรรม “ถนนคนเดิน” ของศูนย์แป๊ะต้อ นำขบวนพาเหรดสิ่งของต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียน เครื่องเขียน ชุดนักเรียน และสิ่งของเครื่องใช้อื่นๆ มาให้คุณครูและนักเรียนกว่า 30 โรงเรียนบนดอย ได้มาเลือกสรรกันแบบ “แบ่งฟรี” ทุกรายการ ณ โรงเรียนบ้านหนองกระเทียม อ.สังขละบุรี จ.กาญจนบุรี

สิ่งของธรรมดาเหล่านี้จะสร้างประสบการณ์ที่แปลกใหม่ยังไม่ได้บ้าง รายการตัวอย่างดังนี้...

[#ของจตุรรมดา](#) แปลว่าที่คุณครูเลือกไว้

ของจตุรรมดาแปลว่าอีกหนึ่งมุมมองของคุณครูท่านหนึ่ง ตั้งใจจะนำไปให้เด็กโรงเรียนของเขา ให้รู้จักการส่งจดหมาย แม้ในปัจจุบันจะไม่ได้ใช้การส่งจดหมายลักษณะนี้กันแล้ว แต่ที่นั่น นับว่าเป็นเรื่องน่าสนใจมากสำหรับเด็กๆ จะได้อ่านวิธีการส่งจดหมายแบบคลาสสิก

[#ลูกคิดอุปกรณ์เร่ไอเทม](#)

ไม่เพียงของจตุรรมดาที่เป็นของคลาสสิกเท่านั้น แต่ของเห็นกลาอย่างลูกคิด ก็เป็นอีกหนึ่งไอเทมที่เด็กๆ ที่ไม่รู้จักและไม่เคยใช้มาก่อน คุณครูยกมาให้เด็กๆ ได้เรียนรู้วิธีการใช้ลูกคิด ให้ได้ฝึกฝนทักษะการคิดเลขจากเจ้าสิ่งนี้ และเรียนรู้คุณค่ามันซึ่งไม่บ่อยนักที่นักเรียนจะได้เรียนวิชาคณิตรูปแบบนี้

[#ชุดทำโคมบายสำหรับเด็กพิเศษ](#)

คุณครูหนึ่งดีใจสุดทำโคมบาย สำหรับเป็นกิจกรรมนันทนาการให้เด็กพิเศษ ได้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะของตนเอง เนื่องจากโรงเรียนของคุณครู ไม่ได้มีเฉพาะเด็กปกติเท่านั้น แต่ยังเด็กที่ต้องทำการดูแล และการออกแบบการเรียนรู้เป็นพิเศษร่วมอยู่ด้วย วิธีการเสริมสร้างศักยภาพให้เด็กเหล่านี้ได้ดี คือการให้เขาได้ทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาสมอง ผีกลสมมติ เสริมพัฒนาการของเด็กไปพร้อมกัน

ดังนั้นของเก่าของใช้แล้วสุดจะธรรมดาของคุณ อย่าเพิ่งทิ้ง ส่งต่อมาให้เราและเราจะเปลี่ยนสิ่งของเหล่านี้ให้กลายเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ สำหรับเด็กในโรงเรียนที่ขาดแคลน

ศูนย์แป๊ะต้อ ริเริ่มกิจกรรม “ถนนคนเดิน” เพื่อส่งต่ออุปกรณ์การเรียน เครื่องเขียน และชุดนักเรียน ที่ใช้แล้วแต่ยังมีสภาพดี ให้คุณครูและนักเรียนมานำกลับไปใช้ ให้สิ่งของเหล่านี้ได้ทำหน้าที่ของมันอีกครั้งกับผู้ใช้คนใหม่ หากคุณมีอุปกรณ์การเรียน เครื่องเขียน ชุดนักเรียน อุปกรณ์กีฬา หรืออุปกรณ์สำนักงาน เหลือใช้ สภาพดี สามารถบริจาคเพื่อเปลี่ยนสิ่งของธรรมดา ให้กลายเป็นเรื่องราวมหัศจรรย์กับผู้อื่น ได้ที่ มูลนิธิกระจกเงา เลขที่ 191 ซอยวิภาวดี62 (แยก4-7) ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทร. 063-9316340

รูปภาพ	แหล่งที่มา	รูปภาพ	แหล่งที่มา
	https://www.facebook.com/photo?fbid=627411386100186&set=pcb.627417846099540		https://www.facebook.com/photo?fbid=627415612766430&set=pcb.627417846099540
	https://www.facebook.com/photo?fbid=627411382766853&set=pcb.627417846099540		https://www.facebook.com/photo?fbid=627415626099762&set=pcb.627417846099540

เป้าหมาย	อุปสรรคหรือปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	เส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้
1.	1.	1.
2.	2.	2.

ใบงานที่ 3 (ข)
ระบุเป้าหมาย อุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้จากเนื้อหาว่า “โครงการอ่านสร้างชาติ”

คำชี้แจง: ให้ท่านจับคู่กับเพื่อน 1 คนร่วมกันเขียนเป้าหมาย อุปสรรคหรือปัญหา และเส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้จากเนื้อหาที่กำหนด

เนื้อหาข่าว : “โครงการอ่านสร้างชาติ” อ้างอิงจาก FB มูลนิธิกระจกเงา วันอังคารที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เวลา 20:00 น.

“หนังสือมาถึงแล้ว”

วันที่ได้รับหนังสือนิทาน คุณครูจากโรงเรียนห่างไกล ใกล้แนวตะเข็บชายแดนแห่งหนึ่ง ส่งข้อความกลับมาบอกกล่าว

วันแรกที่หนังสือไปถึงเด็กๆ ตื่นเต้นดีใจ เปิดดูหนังสือภาพสีสันสดใสในใหญ่ บ้างต่อแถวให้ครูช่วยอ่านให้ บ้างขอยืมกลับไปให้พ่อแม่อ่านให้ฟัง

ตื่นเต้นดีใจเพราะตลอดมาโรงเรียนขนาดเล็ก น้อยครั้งจะมีหนังสือเพียงพอกให้เด็ก

“นักเรียนมีจำนวนน้อย งบประมาณหัวน้อย ปีหนึ่งจึงซื้อนิทานใหม่ได้แค่ 2-3 เล่ม”

ด้วยเหตุนี้หลายพื้นที่หนังสือไม่ถึง แต่เด็กๆ ยังรอคอย การเสริมพัฒนาการ เป็นรากฐานของคุณภาพชีวิต

โครงการอ่านสร้างชาติจึงยังทยอยคัดหนังสือ ส่งไปถึงโรงเรียนขนาดเล็ก ในกิจกรรมให้ฟรี ส่งฟรี ส่งถึง 13 โรงเรียน ไปแล้ว 650 เล่ม และยังมีโรงเรียนต่อคิวรออีกจำนวนมาก หากคุณมีหนังสือนิทาน เล่มที่วางไว้ไม่ได้อ่าน หรือหนังสือติดที่อยากแบ่งปันให้เด็กๆ สามารถบริจาคได้ที่ โครงการอ่านสร้างชาติ มูลนิธิกระจกเงา เลขที่ 191 ซอยวิภาวดี62 (แยก 4-7) ถนนวิภาวดีรังสิต แขวง ตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กทม. 10210 โทร 0619091840

รูปภาพ	แหล่งที่มา	รูปภาพ	แหล่งที่มา
	https://www.facebook.com/photo?fbid=10159231199465009&set=pcb.10159231199555009		https://www.facebook.com/photo?fbid=10159231199475009&set=pcb.10159231199555009
	https://www.facebook.com/photo?fbid=10159231199470009&set=pcb.10159231199555009		

เป้าหมาย	อุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	เส้นทางจัดอุปสรรคหรือปัญหานี้
1.	1.	
2.	2.	

3. กิจกรรม “เสริมสร้างความสามารถของตนเอง” (Self-efficacy)

3.1 เลือกไฟที่แสดงความสำเร็จและอารมณ์ของฉัน	
วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาตนเองได้ 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการกระตุ้นทางกายหรือทางจิตใจ
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิด Mastery experiences, Modeling, Verbal persuasion และ Emotional arousal แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Readiness
อุปกรณ์	ใบงานที่ 4 ไฟรูปภาพ
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการ ดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยทบทวนและสนทนากิจกรรมในครั้งที่ผ่านมา และนำเข้าสู่กิจกรรมปัจจุบัน โดยแบ่งผู้เข้าร่วมวิจัยออกเป็นกลุ่มละ 4-5 คน 2. ผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกไฟรูปภาพที่วางอยู่บนโต๊ะจำนวน 2 ใบ ใบแรกเป็นใบที่แสดงถึงความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาของตนเอง ส่วนใบที่ 2 เป็นใบที่แสดงอารมณ์ในเหตุการณ์ดังกล่าว 3. ผู้เข้าร่วมวิจัยกลับเข้ากลุ่มและแบ่งปันความสำเร็จดังกล่าวผ่านไฟรูปภาพให้เพื่อน ๆ ในกลุ่มฟัง โดยใช้คำพูดชักจูงกับเพื่อน ๆ ในกลุ่มที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 4 ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนความสำเร็จที่ผ่านมาแล้ว ในเรื่องชีวิตการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ ระบุจุดแข็งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน 5. ผู้วิจัยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแลกเปลี่ยนและพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เขียนบนใบงาน
ผลลัพธ์ที่ คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เห็นศักยภาพของตนเองในอดีตที่ผ่านมา รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และเห็นจุดแข็งของตนเองได้
การ ประเมินผล	1) การประเมินความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา จุดแข็งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คำพูดที่ใช้ชักจูงเพื่อน ๆ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน 2) การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย

3.2 คู่มือครั้งที่ 2 “สับปะรด” คนนี้แหละ ต้นแบบของฉัน	
วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การเลียนแบบผู้อื่น 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประยุกต์ความสำเร็จของผู้อื่นมาพัฒนาตนเอง
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิด Mastery experiences, Modeling, Verbal persuasion และ Emotional arousal แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Readiness
อุปกรณ์	ใบงานที่ 5 สื่อหนังสือ “สับปะรด” (Pineapple) หนังสือสร้างแรงบันดาลใจ โครงการ สานรัก ความยาว 3:00 นาที ผลิตโดย AIS https://www.youtube.com/watch?v=UIHPiESyIXM&t=2s&ab_channel=AIS
ระยะเวลา	45 นาที
ขั้นตอนการ ดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยจับคู่ผู้เข้าร่วมวิจัย คู่ละ 2-3 คน 2. ผู้วิจัยกล่าวนำหนังสือ กรณีศึกษาเรื่อง “สับปะรด” (Pineapple) หนังสือสร้างแรงบันดาลใจ โครงการสานรัก และเปิดหนังสือให้ชม ผลิตโดย AIS เมื่อชมหนังสือจบ ผู้วิจัยชวนผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความหึกเหิมและกำลังใจ จากบทเรียนที่ได้รับชมจากหนังสือ 3. ผู้วิจัยยกตัวอย่างเพิ่มเติมเกี่ยวกับต้นแบบความสำเร็จและผู้เป็นแรงบันดาลใจ จากอดีตเยาวชนที่เคยใช้ชีวิตในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน (ชาย) บ้านกาญจนาภิเษก โดยมีนางทิตา ณ นคร ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน(ชาย) บ้านกาญจนาภิเษก (ป้ามล) เป็นต้นแบบ และแบ่งปันความรู้สึก 4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 5 โดยให้ผู้เข้าร่วมยกตัวอย่างบุคคลที่ผู้เข้าร่วมวิจัยคิดว่าเป็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จของบุคคลท่านนี้คืออะไร และจุดแข็งที่ทำให้เขาประสบความสำเร็จ จากนั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนในกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดจากบุคคลต้นแบบที่ตนเองได้เลือก 5. ผู้วิจัยสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน และอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับประยุกต์ใช้ ความสำเร็จของบุคคลต้นแบบมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับประสบการณ์ของความสำเ็จ/การเลียนแบบผู้อื่นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จุดแข็งที่เขามี และรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านตัวอย่างได้
การประเมินผล	1) การประเมินความสามารถในการแบ่งปันความรู้สึกละบทเรียนจากได้รับชมหนึ่งสัปดาห์ 2) การประเมินความสามารถในการอธิบายบุคคลต้นแบบและการประยุกต์ใช้ต่อการทำงาน 3) การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย



ใบงานที่ 4

เลือกไฟที่แสดงความสำเร็จและอารมณ์ของฉัน

คำชี้แจง: ให้ท่านหยิบไฟ 2 ใบที่แสดงความสำเร็จในอดีตและอารมณ์ในเหตุการณ์ดังกล่าว หลังจากนั้นแบ่งปันกับเพื่อนในกลุ่ม โดยให้เพื่อนรับฟัง ไม่ต้อง
ออกความคิดเห็น แต่ให้ชื่นชมความสำเร็จดังกล่าวของเพื่อนด้วยความจริงใจ หลังจากนั้นให้ท่านระบุความสำเร็จดังกล่าว ระบุจุดแข็งและความรู้สึกที่เกิดขึ้น
เมื่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จที่ผ่านมาแล้ว	จุดแข็งของฉันที่ทำให้ฉันประสบความสำเร็จ	อารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน

ใบงานที่ 5
คนนี้แหละ ต้นแบบของฉัน

คำชี้แจง: หลังจากที่ท่านได้ดูหนังสือครั้งที่ 2 “สัปดาห์” ให้ท่านยกตัวอย่างบุคคลที่ท่านคิดว่าเป็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จ
ของบุคคลท่านนี้คืออะไร เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกบุคคลท่านนี้

บุคคลที่ท่านคิดว่าเป็นตัวแบบที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	ความสำเร็จของบุคคลท่านนี้คืออะไร	จุดแข็งที่ทำให้เขาประสบความสำเร็จ

4. กิจกรรม “ของขวัญจากวันที่ 1”

กิจกรรม “ของขวัญจากวันที่ 1”	
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในให้ผู้เข้าร่วมวิจัย และทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถวางแผนนำผลที่ได้รับจากทำกิจกรรมไปใช้ประโยชน์
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation
อุปกรณ์	อุปกรณ์บันทึกเสียง ใบงานที่ 6 “แบบบันทึกผลการเรียนรู้ ของขวัญจากวันที่ 1”
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยนั่งเป็นวงกลม 2. ผู้วิจัยเชื้อเชิญให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรวมแบ่งปันประสบการณ์และความรู้สึกจากการทำกิจกรรมผ่านคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ 1) สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 2) ความรู้สึกของท่านจากการเข้าร่วมกิจกรรม 3) ท่านจะทำการสิ่งใดที่เรียนในวันนี้ไปใช้ในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอย่างไร 4) มีอะไรที่อยากทำให้กิจกรรมในวันนี้ดียิ่งขึ้น
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1) ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเสริมสร้างความหวังและกิจกรรมการเสริมสร้างความสามารถของตนเองไปใช้ในการทำงานด้านครอบครัวอุปถัมภ์ได้ 2) สามารถเพิ่มแรงจูงใจภายในให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้
การประเมินผล	1) มีการบันทึกผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ได้รับผลตอบรับเชิงบวกและข้อปรับปรุงในการทำกิจกรรม

ใบงานที่ 6
แบบบันทึกผลการเรียนรู้ ของขวัญจากวันที่ 1
(After Action Review: AAR)

คำชี้แจง: ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

1) สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม	
2) ความรู้สึกของท่านจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3) ท่านจะทำสิ่งที่เรียนในวันนี้ไปใช้ในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอย่างไร	
4) มีอะไรที่อยากทำให้กิจกรรมในวันนี้ดียิ่งขึ้น	

5. กิจกรรม “ทบทวนสิ่งที่เรียน” และเตรียมความพร้อม

กิจกรรม “ทบทวนสิ่งที่เรียน” และเตรียมความพร้อม	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงรายละเอียดของการจัดกิจกรรมวันที่ 2 เช่น กำหนดการ ระยะเวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ ตลอดจนข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรม ที่รวมถึงการยินยอมให้ข้อมูลและการปกปิดความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย 2. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของผู้เข้าร่วมวิจัย ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มสมาชิก และการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองของกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทบทวนสิ่งที่เรียนในกิจกรรมวันที่ 1 และเตรียมความพร้อมเข้าสู่กิจกรรมวันที่ 2
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Readiness และ Motivation
อุปกรณ์	Post It, VDO กิจกรรมบริหารสมองด้วยการบริหารกายสำหรับผู้สูงอายุ EP01/05 https://www.youtube.com/watch?v=uXoIBAYTb48&ab_channel=ก อ ง กิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ โดยผลิตโดย กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ความยาว 5:38 นาที
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรม	1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยนั่งเป็นวงกลม 2. ผู้วิจัยนำบริหารสมองจาก VDO ตัวอย่าง และนำบริหารเสียงโดยให้ตะโกน “ฮ่า ฮ่า ฮ่า” 3 รอบ 4. ผู้วิจัยแจก Post it ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนคำ 3 คำที่ได้เรียนรู้จากเมื่อวานและแบ่งปันให้เพื่อนรอบข้างฟัง 5. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการทำกิจกรรมวันที่ 2
ผลลัพธ์ที่ คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แบ่งปันประสบการณ์ และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนในกิจกรรมวันที่ 1 และแสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีอยู่หรือประสบการณ์จริงในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับหัวข้อที่ได้เรียนอย่างสั้น
การประเมินผล	การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

6. กิจกรรม “เสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ” (Resilience)

6.1 คู่มือครั้งที่ 3 น้ำพริกป่าแวน & พลิกวิกฤต สร้างโอกาส	
วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยระบุปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับทราบความแข็งแกร่งและกระบวนการความยืดหยุ่นทางจิตใจ
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิด Asset-focused strategies, Risk-focused strategies และ Process-focus strategies แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ใบงานที่ 7 หนังสือ "น้ำพริกป่าแวน" น้ำพริก..พลิกวิกฤต ความยาว 3:37 นาที ผลิตโดย บริษัท CP All https://www.youtube.com/watch?v=Ib86MJRA3iA&ab_channel=CPALLChannel หรือหนังสือ COVID ตอน SMEs พลิกวิกฤต สร้างโอกาส ที่ให้ตัวอย่างของวิสาหกิจชุมชนเผชิญปัญหาจาก COVID-19 แต่ไม่ยอมแพ้ ความยาว 2:52 นาทีผลิตโดย กรมประชาสัมพันธ์ https://www.youtube.com/watch?v=I64igRxZU70&ab_channel=PRD
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการ ดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยแจกน้ำพริกป่าแวนให้ผู้เข้าร่วมวิจัย และกล่าวนำหนังสือที่ 1 "น้ำพริกป่าแวน" น้ำพริก...พลิกวิกฤต ที่ให้ตัวอย่างการต่อสู้ชีวิตของป่าแวน บังอร วันน้อย เจ้าของโรงงาน น้ำพริกป่าแวน จากคนล้มละลาย สู่เจ้าของธุรกิจ 100 ล้านในวัย 60 ปี ซึ่งไม่ได้เปลี่ยนชีวิตแค่ป่าแวนคนเดียว แต่เปลี่ยนชีวิตของคนทั้งหลายร้อยคน หรือหนังสือที่ 2. COVID ตอน SMEs พลิกวิกฤต สร้างโอกาส 2. เมื่อชมหนังสือแล้ว ผู้วิจัยอธิบายแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจจากหนังสือ และขอให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองจากการชมหนังสือนั้นด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ จากใบงานที่ 7
ผลลัพธ์ที่ คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเข้าใจถึงความยืดหยุ่นทางจิตใจ และสามารถยกตัวอย่างความยืดหยุ่นทางจิตใจของหนังสือ
การ ประเมินผล	1) การประเมินความสามารถในการระบุความเสี่ยง การอธิบายความยืดหยุ่นทางจิตใจ การเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน การลดปัจจัยด้านความเสี่ยง และกลยุทธ์การมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงาน และสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย

6.2 ไม่ยอมแพ้	
วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเพิ่มปัจจัยหรือต้นทุนให้สามารถปรับตัวได้ 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ ของแนวคิด	แนวคิด Asset-focused strategies, Risk-focused strategies และ Process-focus strategies แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ภาพต้นฉบับขนาด A3 กระดาษ A3 จำนวน 3 ใบ กระดาษ A4 ตัดเป็นรูป 4 เหลี่ยม 1 ใบ ใบงานที่ 8
ระยะเวลา	40 นาที
ขั้นตอนการ ดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยกลุ่มละ 4-5 คน และแจกกระดาษ A3 พร้อมวาดรูป 2. ผู้วิจัยอธิบายหลักเกณฑ์การแข่งขันการวาดรูปให้เหมือนกับต้นฉบับ มีทั้งสิ้น 2 รอบ รอบแรกให้แต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนมา 1 คน และตัวแทนจะเดินไปดูภาพต้นฉบับขนาด A3 ไกลออกไป 30 เมตร ภาพต้นฉบับนั้นถูกวางทับโดยกระดาษ A4 ที่มีรูสี่เหลี่ยมกว้าง 2x2 นิ้ว ตัวแทนสามารถเลื่อนกระดาษ A4 ไปมาที่ครั้งก็ได้ เพื่อดูภาพต้นฉบับและเดินกลับมาบอกกลุ่มให้วาดภาพตามที่ตนเองบอก (ห้ามตะโกน) โดยตัวแทนไม่มีสิทธิวาดรูป กลุ่มใดวาดรูปได้เหมือนต้นฉบับมากที่สุด เป็นกลุ่มที่ชนะ โดยรอบแรกมีเวลาให้ 10 นาที 3. รอบที่สอง ให้แต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนมา 3 คน โดย 1 คนจะต้องเป็นตัวแทนเดิมจากรอบแรกและตัวแทนทั้ง 3 คนจะเดินไปดูภาพต้นฉบับเดิม ขนาด A3 ไกลออกไป 10 เมตร พร้อม ๆ กัน ภาพต้นฉบับนั้นถูกวางทับโดยกระดาษ A4 ที่มีรูสี่เหลี่ยมกว้าง 6x6 นิ้ว ตัวแทนสามารถเลื่อนกระดาษ A4 ไปมาที่ครั้งก็ได้ เพื่อดูภาพต้นฉบับและเดินกลับมาบอกกลุ่มให้วาดภาพตามที่ตนเองบอก (ห้ามตะโกน) โดยตัวแทนไม่มีสิทธิวาดรูป กลุ่มใดวาดรูปได้เหมือนต้นฉบับมากที่สุด เป็นกลุ่มที่ชนะ โดยรอบสองมีเวลาให้ 10 นาที 4. หลังจบการแข่งขันทั้ง 2 รอบ ผู้วิจัยอธิบายถึงความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในรอบแรก การเพิ่มปัจจัยหรือต้นทุนให้สามารถปรับตัว และการลดความเสี่ยง เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางจิตใจ 5. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 8 และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถอธิบายความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปรับใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเพิ่มปัจจัยด้านทุนและลดปัจจัยด้านความเสี่ยงเพื่อนำไปใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต
การประเมินผล	1) การประเมินความสามารถในการระบุความเสี่ยง การอธิบายความยืดหยุ่นทางจิตใจ การเพิ่มปัจจัยด้านต้นทุน การลดปัจจัยด้านความเสี่ยง และกลยุทธ์การมุ่งเน้นที่กระบวนการใช้งาน 2) การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย



ใบงานที่ 7

น้ำพริกป่าแวง & พริกขี้หนู สรรพคุณ

คำชี้แจง: ภายหลังจากดูหนังแล้ว ขอให้สมาชิกในกลุ่มระบุเหตุการณ์ที่แย่ สิ่งที่ไม่ดี ผลต่อความคิด การลงมือปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้น

เหตุการณ์แย่ที่เกิดขึ้น	สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความคิดให้พลิก สถานการณ์	การลงมือปฏิบัติ	ผลที่เกิดขึ้น
น้ำพริกป่าแวง			
ขนมปังคอนหวาน			
ผ้าม้วนกระดาษ			

ใบงานที่ 8
ไม่ยอมแพ้

คำชี้แจง: ภายหลังจากทำกิจกรรม ขอให้สมาชิกในกลุ่มระบุเหตุการณ์หลังจากทำกิจกรรมรอบแรก สาเหตุของความพ่ายแพ้ ความรู้สึกจากการทำกิจกรรมรอบแรก และระบุเหตุการณ์หลังจากทำกิจกรรมรอบสอง ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นและความเสี่ยงที่ลดลงคืออะไร ความรู้สึกจากการทำกิจกรรมรอบสอง และอธิบายความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

กิจกรรมรอบแรก

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	สาเหตุของความพ่ายแพ้	ความรู้สึกจากการทำกิจกรรมรอบแรก

กิจกรรมรอบสอง

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นและความเสี่ยงที่ลดลง	ความรู้สึกจากการทำกิจกรรมรอบสอง

ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

--

7. กิจกรรม “เสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี” (Optimism)

7.1 ฟังเกร็ดธรรมะ “ปาทิหาริย์ของการขอบคุณ โดย ท่าน ว.วชิรเมธี ไร่เชิญตะวัน (พระเมธีวชิโรดม - พระมหาวุฒิชัย)”	
วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอธิบายสาเหตุต่าง ๆ ของเหตุการณ์ได้ 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกได้
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิด Permanence, Pervasiveness, Personalization แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ใบบางที่ 9 VDO ธรรมะ “ปาทิหาริย์ของการขอบคุณ โดย ท่าน ว.วชิรเมธี ไร่เชิญตะวัน (พระเมธีวชิโรดม - พระมหาวุฒิชัย)” ระยะเวลา 8:21 – 10:09 นาที ผลิตโดย Dhamma Agaligo ธรรมะอากาสิโก https://www.youtube.com/watch?v=w7U6uNfaAHc&ab_channel=DhammaAgaligo ธรรมะอากาสิโก
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการ ดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยบรรยายและอธิบายความรู้เกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ลักษณะของคนมองโลกในแง่บวกให้เป็นตัวอย่าง 2. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยกลุ่มละ 4-5 คน และเปิด VDO ธรรมะให้ผู้เข้าร่วมวิจัยฟัง 3. ผู้วิจัยแจกใบบางที่ 8 ซึ่งมีสรุปเนื้อหาของคลิปธรรมะ และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์ 4. ผู้วิจัยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมแบ่งปันความคิด และยกตัวอย่างสถานการณ์ความเลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น โดยอ้างอิงจากเกร็ดธรรมะตัวอย่างข้างต้น และอธิบายให้เพื่อนฟังว่าผู้เข้าร่วมวิจัยมองสถานการณ์ที่เลวร้ายนั้นว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกอะไรบ้าง หรืออะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นชั่วคราว และปรับสถานการณ์ดังกล่าวให้เป็นการมองโลกในแง่บวก

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถอธิบายถึงการมองโลกในแง่ดีหากตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย ปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ แต่สามารถปรับจากปัจจัยภายในให้มองโลกในแง่บวก
การประเมินผล	1. การประเมินความสามารถในการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์บวก 2. การประเมินความสามารถในการตีความเหตุการณ์ด้านลบ และการอธิบายความหมายเชิงบวก 3. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย

7.2 อ่านคำคมแล้วชื่นชมตัวเอง	
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถมองหาโอกาสในโอกาสเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นได้จากการมองโลกเชิงบวก
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิด Permanence, Pervasiveness, Personalization แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Experience และ Orientation
อุปกรณ์	ใบงานที่ 10 กระดาษคำคมจำนวน 25 แผ่นไม่ซ้ำกัน
ระยะเวลา	40 นาที
ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยกลุ่มละ 4-5 คน และสุ่มแจกกระดาษคำคมคนละ 1 แผ่นไม่ซ้ำกัน 2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอ่านคำคมนั้นและเตรียมยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สอดคล้องกับคำคมดังกล่าว โดยให้เวลาคิดสถานการณ์ 5 นาที และแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่ม 3. ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถยกมือเพื่อขอเปลี่ยนคำคมได้ 1 ครั้ง (ถ้ามี) 4. ผู้วิจัยแจกใบงานที่ 9 แก่ผู้เข้าร่วมวิจัยและเริ่มให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในกลุ่มและจดสิ่งที่ได้ลงใบงานที่ 9
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเชิงบวก การตีความเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง เกิดขึ้นถาวร และเกิดขึ้นในสถานการณ์อื่น ๆ ได้

การประเมินผล	1. การประเมินความสามารถในการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเชิงบวก การตีความเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง เกิดขึ้นถาวร และเกิดขึ้นในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ 2. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัย
--------------	--



ใบงานที่ 9

พึงกระตรรรมะ “ปฎิหาริย์ของการขอขอบคุณ โดย ท่าน ว.วชิรเมธี ไร่เชิญตะวัน (พระเมธีวชิโรดม - พระมหาวิฑิตย์)”

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระบุสถานการณ์แล้วรายที่เกิดขึ้น อธิบายสาเหตุของเหตุการณ์แล้วรายนั้นว่าเกิดขึ้นปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว หรือเกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์ และยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ทำให้เ้มองโลกในแง่บวก โดยอ้างอิงจากกรณีธรรมะเรื่อง “ปฎิหาริย์ของการขอขอบคุณ”

ขอขอบคุณความไม่มี ที่ทำให้รู้สึกดีขึ้น ขอขอบคุณความยากจน ที่ทำให้เป็นคนมีมานะ ขอขอบคุณความล้มเหลว ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ขอขอบคุณความผิดพลาด ที่ทำให้ฉลาดยิ่งกว่าเดิม ขอขอบคุณความริษยา ที่ทำให้กล้าสร้างสรรคสิ่งใหม่ ขอขอบคุณคำวิจารณ์ ที่ทำให้ลิบามอย่างไร้อำนาจ ขอขอบคุณความไม่รู้ ที่ทำให้รู้จักคนที่คิดว่าประสบความสำเร็จ ขอขอบคุณความผิดหวัง ที่ทำให้ตั้งสติและลุกขึ้นมาใหม่	ขอขอบคุณศัตรูที่แกร่งกล้า ที่ทำให้เรารู้สึกเรายังไม่ใช่ออาชีพ ขอขอบคุณกรรมกรรรับชั่น ที่ทำให้เราอยากสร้างสรรคการเมื่องใหม่ ขอขอบคุณความป่วยไข้ ที่ทำให้เรารู้สึกค่าแคเเน ขอขอบคุณความทุกข์ ที่ทำให้เรารู้สึกค่าแคเเน ขอขอบคุณความพลัดพราก ที่ทำให้เรารู้สึกค่าแคเเน ขอขอบคุณเพลิงกิเลส ที่ทำให้เรามีเหตุอยากถึงพระนิพพาน ขอขอบคุณความตาย ที่ทำให้เรารู้สึกค่าแคเเน ขอขอบคุณความตาย ที่ทำให้เรารู้สึกค่าแคเเน - ประพันธ์โดย พระเมธีวชิโรดม (ว. วชิรเมธี) -
--	---

เลือกคำขอบคุณจากด้านบน 1 ประโยค	ปัจจัยที่ทำให้สิ่งเลวร้ายเกิดขึ้น ใช่ ☒	สถานการณ์ที่ทำให้เ้มองโลกในแง่บวก
	☐ เกิดจากปัจจัยภายนอก ☐ เกิดขึ้นชั่วคราว ☐ เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์	

ใบงานที่ 10

อ่านคำคมแล้วชื่นชมตนเอง

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้าร่วมวิจัย อ่านคำคมที่ได้รับ และยกตัวอย่างเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ตอนดูแลเด็ก ให้เพื่อนในกลุ่มฟัง และเขียนสิ่งที่ได้รับจากการแบ่งปันเหตุการณ์จากเพื่อนในกลุ่ม

คำคมที่ได้รับ	เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ตอนดูแลเด็ก ความรู้สึกเมื่อเกิดเหตุการณ์นั้น และการปรับใช้มุมมองเชิงบวกจากคำคมที่ได้รับ
	เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ตอนดูแลเด็ก
	ความรู้สึกเมื่อเกิดเหตุการณ์นั้น
	การปรับใช้มุมมองเชิงบวก

สิ่งที่ได้รับจากการแบ่งปันเหตุการณ์จากเพื่อนในกลุ่ม

ตัวอย่างคำคมมุมมองเชิงบวก ประกอบใบงานที่ 10 (พิมพ์ใส่กระดาษ A4 คำนวณ 1 แผ่น)

เกรงใจคนอื่นนะดี จงทำต่อไป แต่จะทำอะไรก็อย่าล้มเกรงใจตัวเองด้วยเช่นกัน	ความสุขที่แท้จริงในการทำงานมาจากการพัฒนาตนเองและการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น
ขาดแคลนจากการเติบโต เป็นประสบการณ์ที่ดีให้เราได้ในวันหนึ่ง	ความสุขจากการให้ อิ่มเอิบหัวใจมากกว่าความสุขจากการได้รับ
อย่าลืมนึกถึงคนอื่นว่า เราทำได้ เราทำไม่ได้ เราทำได้ และจะทำให้ได้ดีด้วย แต่ต้องเชื่อมั่นในตัวเอง	ไม่มีใครหรอกว่าเราท้อล้มมากี่ครั้ง เขาจะจดจำว่า เราลุกขึ้นมาเป็นคนแบบไหนกัน หลังจากที่เราล้มลงไป
ใจร้ายกับคนอื่นที่ควรใจร้ายอะไรเรา อย่าทำดีให้ผิดคน	ความสุขไม่ได้อยู่ที่เราองหาไปที่ไหนสักที่ แต่อยู่ที่เรายืนอยู่ในปัจจุบัน
เราจะไม่เผด็จตัวเอง เพื่อให้ความอบอุ่นกับคนอื่น	"ชีวิตไม่จำเป็นต้องเป็นเส้นทางที่แสนดีทุกวัน แต่เราสามารถสร้างความสุขจากสิ่งเล็กๆ ที่เกิดขึ้นทุกวันได้"
ชีวิตยากอยู่แล้ว อย่าปล่อยให้คำพูดของคนอื่นทำให้ชีวิตเรายากกว่าเดิม	ความกล้าหาญที่ยิ่งใหญ่มาจากการเริ่มต้นด้วยความเล็กๆ ที่ไม่คิดว่ามีค่า
ทุกอย่างจะดีขึ้น เมื่อเริ่มจากมีเวลาให้ตัวเอง	ความกล้าหาญที่สุดคือเราทำสิ่งที่เราคิดว่าเราทำไม่ได้
พาตัวเองไปอยู่กับคนที่ทำให้เรอสบายใจ และมองเห็นคุณค่าในตัวเรอ อย่าอยู่กับใครที่ทำให้เรอ ต้องรู้จักคุณค่าตัวเอง	การมีชีวิตที่มีความสุขไม่ได้เป็นเรื่องของโชคชะตา แต่เป็นเรื่องของการตัดสินใจที่ดีทุกวัน
ไม่ต้องยืมให้กับทุกเรื่องที่ผ่านมาได้ ถ้าวันหนึ่งมันจะย้อนแอ ก็ให้มองว่าเป็นเรื่องธรรมดา ยังไงเสียใจให้เป็น มันก็ยิ่งดีกว่าแกล้งว่าไม่รู้สึกละเลย	ชีวิตไม่ได้เป็นเรื่องของการรอให้สิ่งดีๆ เกิดขึ้น เราต้องสร้างสิ่งดีๆ ด้วยมือของเราเอง
ไม่มีอะไรแข็งแกร่งไปกว่าหัวใจของมนุษย์ที่แตกสลายแล้วแล้วซ้ำแล้วแต่ยังมีชีวิตอยู่	เมื่อคุณรักงานที่คุณทำ คุณจะไม่รู้สึกเหนื่อย แต่จะรู้สึกกระตือรือร้นและมีความสุข
คนเราทุกคนมีความเก่งในบางสิ่ง บางอย่างเสมอ	แม้แต่ในเรื่องที่คุณหมั่นจะแหย่ที่สุด มันก็ยังมีความดีและข้อดีอยู่
เดี๋ยวมันก็ผ่านไป เหมือนทุกวันที่ผ่านมา	เราอ่อนโยนขึ้นจากเรื่องราวดีๆ และเต็มใจที่จะจากเรื่องราวร้ายๆ

8. กิจกรรม “ของขวัญจากวันที่ 2”

กิจกรรม “ของขวัญจากวันที่ 2”	
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในให้ผู้เข้าร่วมวิจัย และทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถวางแผนนำผลที่ได้รับจากทำกิจกรรมไปใช้ประโยชน์
แนวคิดที่ใช้/ วัตถุประสงค์ของ แนวคิด	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) องค์ประกอบ Self-concept, Experience และ Motivation
อุปกรณ์	อุปกรณ์บันทึกเสียง ใบงานที่ 11 “แบบบันทึกผลการเรียนรู้ ของขวัญจากวันที่ 2”
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง
ขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยนั่งเป็นวงกลม 2. ผู้วิจัยเชื้อเชิญให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรวมแบ่งปันประสบการณ์และความรู้สึกจากการทำกิจกรรมผ่านคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ 1) สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 2) ความรู้สึกของท่านจากการเข้าร่วมกิจกรรม 3) ท่านจะทำสิ่งที่เรียนในวันนี้ไปใช้ในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอย่างไร 4) มีอะไรที่อยากทำให้กิจกรรมในวันนี้ดียิ่งขึ้น
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1) ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและกิจกรรมการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกไปใช้ในการทำงานด้านครอบครัวอุปถัมภ์ได้ 2) สามารถเพิ่มแรงจูงใจภายในให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้
การประเมินผล	1) มีการบันทึกผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ได้รับผลตอบรับเชิงบวกและข้อปรับปรุงในการทำกิจกรรม

ใบงานที่ 11
แบบบันทึกผลการเรียนรู้ ของขวัญจากวันที่ 2
(After Action Review: AAR)

คำชี้แจง: ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

1) สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม	
2) ความรู้สึกของท่านจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3) ท่านจะทำการสิ่งที่เรียนรู้ในวันนี้ไปใช้ในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอย่างไร	
4) มีอะไรที่อยากทำให้กิจกรรมในวันนี้ดียิ่งขึ้น	

3. แนวคำถามแบบสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลัง ประวัติที่ผู้ให้ข้อมูลทำงาน ประสบการณ์การเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ที่สนใจด้านการดูแลเด็กจากมูลนิธิฯ

วัตถุประสงค์ เพื่อสัมภาษณ์ครอบครัวอุปถัมภ์ สังกัดองค์กรไม่แสวงหากำไร อายุงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เลี้ยงดูเด็ก โดยไม่มีประวัติการทำร้ายเด็กหรือลาออกจากการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์มาก่อน และไม่จำกัดเพศ อายุ ศาสนา ความสูง น้ำหนักหรือข้อจำกัดด้านสุขภาพ

การแนะนำตัว : สวัสดีครับคุณแม่ ผมเบนที่เจอกันครั้งที่แล้วในกิจกรรมโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ 2 วันที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันนี้จะขออนุญาตมาพูดคุยกันเป็นกลุ่มใช้เวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง ระหว่างการสัมภาษณ์ขออนุญาตบันทึกเทปนะครับ หากคุณแม่รู้สึกไม่สบายใจหรือไม่อยากตอบคำถามข้อไหน คุณแม่สามารถแจ้งผมและข้ามคำถามข้อนั้นได้เลยครับ

แนวคำถามหลัก (Main Question)	คำถามชัก (Probing Question)
1. บริบททั่วไปของการทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์เป็นอย่างไร	- ช่วยเล่าให้ฟังหน่อยได้ไหมครับว่า คุณแม่อายุเท่าไร เลี้ยงน้องชื่ออะไร - ถึงตอนนี้คุณแม่เลี้ยงเด็กมาได้กี่ปีแล้ว ที่รุ่นแล้ว - เริ่มต้นทำงานเป็นครอบครัวอุปถัมภ์กับ สหทัยมูลนิธิ ตั้งแต่เมื่อไร และคุณแม่รู้จัก สหทัยมูลนิธิได้อย่างไร - กิจกรรมการเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ต้องทำอะไรบ้างครับ - คุณแม่รู้สึกอย่างไรบ้างกับการทำงานเลี้ยงเด็กแบบนี้

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์

คำถามเชิงลึกเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) 2) การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) 3) การฟื้นคืนสภาพ (Resilience) 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานสำหรับครอบครัวอุปถัมภ์ เพื่อเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย โดยพิจารณาร่วมกับประสิทธิผลของโปรแกรมฯ ในระยะที่ 1

แนวคำถามหลัก (Main Question)	คำถามชัก (Probing Question)
1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญต่อการเลี้ยงเด็กอย่างไร	- ความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความสำคัญต่อการเลี้ยงเด็กอย่างไร ขอให้คุณแม่ยกตัวอย่างเหตุการณ์ให้เห็นภาพชัดเจนที่ครับ - คุณแม่รู้สึกอย่างไรเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางจิตใจ
2. คุณแม่มีความผูกพันต่อการทำงานเลี้ยงเด็กอย่างไร	- เหตุผลสำคัญที่ทำให้คุณแม่ยังเลี้ยงเด็กอยู่ รับผิดชอบให้ฟังที่ครับ - ทำไมคุณแม่ถึงมาเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ ทำไมไม่ทำอย่างอื่น - อะไรที่ทำให้คุณแม่เลี้ยงเด็กมาได้นาน...ปี - อุปสรรคในการเลี้ยงเด็กมีอะไรบ้าง และคุณแม่ก้าวผ่านอุปสรรคนั้นอย่างไร - เหตุผลที่ทำให้ครอบครัวอุปถัมภ์ลาออก และยังคงทำงานอยู่มีอะไรบ้าง คุณแม่ช่วยยกตัวอย่างเหตุการณ์จริงให้ฟังที่ครับ - ข้อเสนอแนะต่อสหทัยมูลนิธิ และข้อเสนอแนะต่อผู้ที่จะมีรับเลี้ยงเด็กมีอะไรบ้าง เพื่อให้เขาได้เข้ามาทำงานนี้ได้อย่างยั่งยืน



ภาคผนวก จ
การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

1. แบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.940	0.941	31

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความหวัง1	135.79	114.550	0.694		0.936
ความหวัง2	135.79	116.027	0.574		0.938
ความหวัง3	135.72	120.587	0.467		0.939
ความหวัง4	135.79	116.265	0.585		0.938
ความหวัง5	135.63	115.049	0.705		0.936
ความหวัง6	135.70	121.073	0.428		0.939
ความหวัง7	135.60	118.959	0.580		0.937
ความหวัง8	135.72	121.016	0.474		0.939
ความหวัง9	135.70	122.168	0.370		0.939
ความหวัง10	135.58	119.916	0.470		0.939
ความสามารถ1	135.98	120.023	0.516		0.938
ความสามารถ2	135.60	121.483	0.453		0.939
ความสามารถ3	135.63	120.906	0.500		0.938
ความสามารถ4	135.63	114.525	0.706		0.936
ความสามารถ5	135.56	117.252	0.811		0.935
ความสามารถ6	135.65	119.614	0.616		0.937
ความสามารถ7	135.88	118.486	0.612		0.937
ความสามารถ8	136.12	118.343	0.472		0.939
ความสามารถ9	136.14	118.028	0.529		0.938
ความยืดหยุ่น1	135.74	116.576	0.811		0.935
ความยืดหยุ่น2	135.84	119.711	0.504		0.938
ความยืดหยุ่น3	136.00	118.286	0.444		0.940
ความยืดหยุ่น4	135.70	119.549	0.479		0.939
การมองโลกดี1	135.67	120.082	0.566		0.938
การมองโลกดี2	135.60	120.483	0.496		0.938
การมองโลกดี3	135.77	115.135	0.811		0.935
การมองโลกดี4	135.70	115.168	0.687		0.936
การมองโลกดี5	135.65	119.185	0.597		0.937
การมองโลกดี6	135.58	120.630	0.545		0.938
การมองโลกดี7	135.60	121.150	0.485		0.938
การมองโลกดี8	135.60	120.578	0.540		0.938

2. แบบวัดความผูกพันของพนักงาน (ISA)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.742	0.859	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Intellectual1	23.60	3.102	0.567		0.710
Intellectual2	23.65	2.756	0.763		0.660
Social1	24.26	2.338	0.236		0.888
Affective1	23.74	2.766	0.546		0.691
Affective2	23.77	2.421	0.691		0.643
Affective3	23.65	2.756	0.763		0.660



ภาคผนวก จ

รูปภาพการติดต่อหน่วยงานภาครัฐ และรูปภาพการทำโปรแกรม





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สมพระยา จินดาภาณุกุล
วัน เดือน ปี เกิด	9 มีนาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	The Stage เตาปูน 318/737 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กทม. 10800

