

Effectiveness of Positive Psychological Capital Program on Work Engagement of Employees of Non-Governmental Organizations (NGOs) on Gender Diversity¹

Chatwut Wangwon²
Saran Pimthong^{3*}

Received: November 7, 2022 Revised: January 04, 2023 Accepted: January 23, 2023

Abstract

This study aimed to develop and investigate the effectiveness of psychological capital on the work engagement of NGO employees. The sample included 40 NGO employees in Bangkok who work with LGBT people. The participants were equally divided into experimental and control groups. The research instruments included a psychological capital program and a work engagement questionnaire. The data were analyzed using MANOVA and repeated measures ANOVA. The results showed that, in both the post-intervention and the follow-up period, the NGO employees who underwent a positive psychological program developed higher work engagement in all three areas of vigor, dedication, and absorption than the samples in the control group at a statistically significant level of .05. In addition, the psychological capital program helped the NGO employees achieve improvement and persistence in their work engagement. The research results also show that the psychological capital program effectively keeps NGO employees more engaged in their jobs.

Keywords: Psychological capital, work engagement, NGO employees, LGBT communities

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: chatwut_w@yahoo.com

³ Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: saranpimthong@gmail.com

* Corresponding author

Saran Pimthong, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University E-mail: saranpimthong@gmail.com

ประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านความหลากหลายทางเพศ¹

ชาตวิฑูฒิ วังวล²

ศรัณย์ พิมพ์ทอง^{3*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย MANOVA และ Repeated measure ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดการเปลี่ยนแปลงและความคงทนของความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีประสิทธิผลในการพัฒนาให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำสำคัญ: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ผู้มีความหลากหลายทางเพศ

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาบัตรระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: chatwut_w@yahoo.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: saranpimthong@gmail.com

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

ศรัณย์ พิมพ์ทอง สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: saranpimthong@gmail.com

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

องค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยเป็นองค์กรเพื่อประชาชน มีขอบข่ายตั้งแต่ด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ การลดความยากจน ไปจนถึงรักษาสีสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับรัฐบาล รวมทั้งมุ่งเน้นประเด็นการเคลื่อนไหวการรณรงค์ต่าง ๆ มากขึ้น (Prateapusanond, 2017) โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นหนึ่งที่องค์กรพัฒนาเอกชนให้ความสนใจกันมากขึ้นในปัจจุบัน คือ การเลือกปฏิบัติกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ (Greif, 2020) หลายปีที่ผ่านมาทั่วโลกต่างให้ความสนใจในการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ เช่น การถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของหรือการเช่าที่อยู่อาศัย บริการทางการเงิน ประกันสุขภาพ และเผชิญกับปัญหาอุปสรรคคิดขวางการเข้าถึงบริการพื้นฐานในหลายด้าน (World Bank, 2018) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นว่ากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถือเป็นกลุ่มเปราะบาง เป็นกลุ่มที่สังคมให้คุณค่าต่ำกว่าอัตลักษณ์ความเป็นชายหญิง ทำให้ขาดโอกาสในการใช้สิทธิ หรือเข้าถึงบริการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ ดังนั้น องค์กรพัฒนาเอกชนจึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

แต่จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัยร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น สภาพการจ้างงานที่อยู่บนฐานของการดำเนินการในลักษณะโครงการทั้งระยะสั้น-กลาง ที่สะท้อนถึงความไม่มั่นคง การทำงานบนพื้นฐานของความเสียด่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพที่ไม่เป็นเวลา หรือในยามวิกาล รวมทั้งในพื้นที่ที่กลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้บริการทางเพศ ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย สาวประเภทสอง ผู้ใช้สารเสพติด เป็นต้น รวมทั้ง สวนสาธารณะ บาร์ ร้านนวด พื้นที่รกร้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ การขาดความต่อเนื่องของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน เนื่องจากแนวโน้มคนทำงานมักเปลี่ยนสายงานไปทำงานประเภทอื่นกันมากขึ้น รวมทั้งพบปัญหาการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เช่นเดียวกับ Lorente-Ayala et al. (2020) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนไม่ได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดและขาดแรงจูงใจในการทำงาน จนในที่สุดก็ลาออกจากราชการไป ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนมีความต้องการให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานให้กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน เพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ช่วยทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนยังคงทำงานให้กับองค์กร ขจัดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถทำให้การปฏิบัติงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคล มีลักษณะเป็นสภาวะทางจิตในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยแสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการอุทิศทุ่มเท พลังกาย พลังใจให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีความสิ้นไหลในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณเองมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณเองมีความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ

ใจ (Absorption) หมายถึง สภาวะที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกร่าเริงและมีความสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงานได้ เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว นั่นคือ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะมีลักษณะของการเติมเต็ม ตรงข้ามกันกับการใช้ชีวิตโดยเปล่าประโยชน์ หรือภาวะหมดใหม่ (Burnout) โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันจะเป็นคนที่มีพลังงานสูง และมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่ทำ (Demerouti, 2010) โดยความยึดมั่นผูกพันให้กับพนักงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มีแนวโน้มลาออกจากงาน (Turnover intention) ทั้งยังส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานทั้งตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท (In-role and extra-role performance) และช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Borst et al., 2019; Kim et al., 2019; Smithikrai, 2019) ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในงานจึงมีส่วนช่วยให้พนักงานยังคงอยู่ในงาน มีพลังในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital: PsyCap) ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2009) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะการพัฒนาทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล และมีลักษณะดังนี้ 1) การมีความมั่นใจในการพยายามกระทำสิ่งท้าทายให้สำเร็จ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) 2) สร้างการมองโลกทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต (การมองโลกในแง่ดี) 3) ความมานะอดทนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (ความหวัง) และ 4) เมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรค สามารถยืดหยุ่นและฟื้นคืนกลับมาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (ความยืดหยุ่น) ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวก จึงเป็นคุณลักษณะด้านบวกที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่นำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคลได้ จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Du Plessis & Boshoff, 2018; Kotzé, 2018; Shin et al., 2018; Wardani, & Anwar, 2019) ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีคุณลักษณะจุดแข็งในเชิงบวก จะช่วยให้พนักงานมีพลังใจที่จะทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหาและการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรสภาวะ (State-like) โดยในต่างประเทศมีการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกค่อนข้างมาก พบว่า การลงทุนและพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบันได้เท่านั้น แต่ในอนาคตด้วยเช่นกัน (Luthans et al., 2008) การพัฒนาให้เกิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต้องบูรณาการร่วมกัน จึงจะให้ผลที่ดีกว่าตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาการรู้จักคิด อารมณ์ และพฤติกรรมเชิงบวกได้ การมีแหล่งทรัพยากรในเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ในปัจจุบันได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถที่จะจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย (Song et al., 2019) ในประเทศไทยมีการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น งานวิจัยที่ศึกษาผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล

(Chaleoykitti & Thaiudom, 2017) พบว่า หลังจากได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มทดลองมีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มควบคุม โดยในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อช่องว่างขององค์ความรู้ (Knowledge gap) สำหรับการประยุกต์โปรแกรมทดลอง (Intervention) กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในทุกเพศที่ร่วมมือกันทำงานกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ดังนั้น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะเป็นการเติมเต็มศักยภาพให้กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถประยุกต์ใช้ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุข้างต้น จึงมีความชัดเจนว่าการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในอนาคต ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรมในงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองที่ SWUEC/X/G-097/2564 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตามหลักเกณฑ์จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ การเข้าร่วมงานวิจัยเป็นความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมวิจัยอาจถอนตัวจากการร่วมงานวิจัยเมื่อใดก็ได้ และข้อมูลทั้งหมดจะไม่ถูกเปิดเผยและเก็บเป็นความลับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในองค์กรพัฒนาเอกชนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพฯ เป็นพื้นที่ที่มีหน่วยงานองค์กรพัฒนาเอกชนทำงานอย่างเข้มข้นในหลากหลายประเด็นและมีบริบทการทำงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปฏิบัติงานภายในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป โดยมีกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) โดยให้เพศและประสบการณ์การทำงานมีความเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุดระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (ดังตาราง 1) จึงได้กลุ่มละจำนวน 20 คน โดยเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม	รวม
กลุ่มตัวอย่าง (n = 40)	20	20	40
เพศ			
ชาย	6 (30.0)	7 (35.0)	13 (32.5)
หญิง	5 (25.0)	4 (20.0)	9 (22.5)
ผู้มีความหลากหลายทางเพศ	9 (45.0)	9 (45.0)	18 (45.0)
ประสบการณ์การทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	13 (65.0)	12 (60.0)	25 (62.5)
6 - 10 ปี	6 (30.0)	7 (35.0)	13 (32.5)
11 ขึ้นไป	1 (5.0)	1 (5.0)	2 (5.0)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แนวทางการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2010) เป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาโปรแกรมฯ โดยเริ่มต้นการฝึกอบรมโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้วยกิจกรรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี ซึ่งตอบสนองต่อบริบทการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเฉพาะ การที่กลุ่มเป้าหมายเป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งถูกกดทับ ถูกละเมิดตีตรา และเลือกปฏิบัติ การเข้าถึงบริการที่พึงได้รับเหมือนเช่นคนทั่วไป รวมทั้งลักษณะการใช้ชีวิตของกลุ่มพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความโน้มเอียงไปในการมองหาสิ่งดีที่อยู่รอบตัว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการมองโลกในแง่ดี เพื่อพัฒนาการสร้างความสามารถ ความมั่นใจ ความคาดหวังเชิงบวก เป็นจุดสนใจในการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงในเชิงบวกในครั้งแรก หลังจากนั้นจึงดำเนินการฝึกอบรมต่อด้วยกิจกรรมการพัฒนาความหวัง กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และกิจกรรมพัฒนาความหยุนตัว โดยกิจกรรมทั้งสี่ประกอบรวมกันเป็น กิจกรรมสำหรับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยกิจกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวทางนี้แล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น โดยกิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรมหลักและกิจกรรมปฐมนิเทศ 1 กิจกรรม แบ่งเป็น 4 ครั้ง ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยแต่ละกิจกรรมจะอธิบายไว้ในตาราง 2 โดยเริ่มต้นการฝึกอบรมด้วย 1) กิจกรรมการละลายพฤติกรรมและปฐมนิเทศ 2) กิจกรรม “ค้นหาสิ่งบวกและต่อต้านสิ่งลบ” (การมองโลกในแง่ดี) เพื่อพัฒนาการสร้างความสามารถ ความมั่นใจ ความคาดหวังเชิงบวก เป็นจุดสนใจในการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงในเชิงบวกในครั้งแรก โดยมุ่งพัฒนาการฝึกมองหาสิ่งดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน หรือการฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย โดยตัวอย่างที่ใช้จะเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานจริง เช่น การได้ทำงานเพื่อช่วยชีวิตเพื่อน ความอึดอเมใจ การช่วยเข้าถึงบริการสุขภาพต่าง ๆ การรับมือเมื่อถูกคุกคามจากผู้รักษากฎหมายขณะลงพื้นที่

แจกฤษยามอนามัย เป็นต้น หลังจากนั้นจึงดำเนินการฝึกอบรมต่อด้วย 3) กิจกรรม “เรามีหวัง เราไปถึงเป้าหมาย” (ความหวัง) ได้แก่ การฝึกออกแบบเป้าหมาย การสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค โดยใช้ตัวอย่างจากชุดประสบการณ์ เช่น จำนวนเพื่อนที่ต้องเข้าถึงที่สอดคล้องกับความสามารถจริง ๆ การสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายมีงานทำนอกเหนือจากงานบริการทางเพศ หากเป็นความต้องการของเขา การส่งต่อกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม เป็นต้น 4) กิจกรรม “เราทำได้ เราต้องทำได้” (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ การได้รับแบบอย่างดี เช่น ความสำเร็จในการผลักดันการตรวจ HIV ในวันเดียวและแจ้งผล การรับรองจากหน่วยงานสาธารณสุขของรัฐสำหรับบริการที่ให้กับกลุ่มเป้าหมาย การต่อสู้เพื่อให้ได้บริการที่เท่าเทียม และ 5) กิจกรรม “ใจหนา กล้าสู้” (ความหย่นตัว) ได้แก่ การฝึกจัดการกับความเครียด การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี โดยใช้ตัวอย่างการทำกลุ่มที่ประกอบไปด้วย การเปลี่ยนแปลงผู้นำในองค์กรงบประมาณที่คาดการณ์ไม่ได้ การทำงานเชิงรุกที่ถูกเปลี่ยนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นต้น โดยผู้วิจัยมุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการปรับเปลี่ยนความยึดมั่นผูกพันในงานจากภายในเป็นหลัก

ตาราง 2

รายละเอียดกิจกรรมในโปรแกรม

ครั้งที่	เนื้อหาการฝึกอบรม	กิจกรรมที่ใช้
1	- การแนะนำวัตถุประสงค์ กำหนดการต่าง ๆ ภาพรวมของโปรแกรม รวมทั้งกฎกติกา ข้อตกลงร่วมกันในการเข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ - ความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน	- กิจกรรมกลุ่ม - การใช้เกม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
2	- การฝึกมองหาสิ่งที่ดีที่อยู่รอบตัวในการทำงาน - การฝึกตอบโต้การมองโลกในแง่ร้าย - การฝึกคาดการณ์อุปสรรคที่จะเกิด - การฝึกหาทางเลือกเพื่อลดผลกระทบ	- การใช้เกม - การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
3	- การฝึกออกแบบวิธีการที่หลากหลายสู่เป้าหมาย - การฝึกค้นหาตัวช่วยหรือทรัพยากรที่สนับสนุนความสำเร็จ - การฝึกประเมินและจัดวิธีการและทางเลือกที่ไม่เป็นจริง - การฝึกสร้างวิธีการเพื่อให้ถึงเป้าหมายและเอาชนะอุปสรรค	- การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การใช้ชีวิตทัศน์ - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม
4	- การฝึกสร้างประสบการณ์ที่สำเร็จ จากตนเองและผู้อื่น - การฝึกให้และได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก - การฝึกได้รับแบบอย่างดี - การฝึกการตั้งอารมณ์เชิงบวกและการสร้างความมั่นใจ	- การใช้ชีวิตทัศน์ - การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม - การบรรยายและการตั้งคำถาม - การอภิปรายกลุ่ม

ตาราง 2 (ต่อ)

5	- การฝึกจัดการกับความเครียด	- การบรรยายและการตั้งคำถาม
	- การฝึกประเมินผลกระทบตามจริงจากความล้มเหลว	- การใช้ชีวิตทัศน
	- การฝึกค้นหาทางเลือกเมื่อเผชิญความล้มเหลว	- การระดมสมอง
	- การฝึกหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่ดี	- การอภิปรายกลุ่ม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจัดกระทำรวมทั้งความเหมาะสมของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความสอดคล้องเหมาะสมด้านวัตถุประสงค์และการเลือกใช้เทคนิคการพัฒนา และปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำโปรแกรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องและมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน ระยะเวลา เนื้อหา ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทดลองใช้โปรแกรม โดยผู้วิจัยนำเนื้อหาทั้งหมดในโปรแกรมฯ ไปทดลองใช้ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2004) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองมีพลังในการทำงานและมีความยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่กำลังทำงาน 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวจากการทำงานได้ โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบอัลฟา เท่ากับ 0.95 ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพัน เป็นการวิจัยกึ่งทดลองใช้แบบแผนการวิจัยโดยการสุ่มสองกลุ่มวัดก่อน-หลังการทดลอง (Randomized pretest-posttest control group design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำการวัดก่อนการทดลอง (Pretest) ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มทดลอง โดยในระหว่างดำเนินการตามโปรแกรม ผู้วิจัยจะประเมินผลที่ได้จากการร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยการสังเกตจากการมีปฏิสัมพันธ์และระดับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ดำเนินกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการรักษาระเบียบที่ได้ตกลงกันไว้ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมใด ๆ หลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำการวัดหลังการทดลอง (Posttest) ทันที ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน และภายหลังการวัดหลังการทดลอง 1 เดือน ผู้วิจัยได้นัดเก็บข้อมูลระยะติดตามผล (Follow-up) ในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นการแจกแจงปกติ โดยใช้ความเบ้ ความโด่ง และสถิติ Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ รวมทั้งวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 (Kline, 2005) จึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงแบบพหุ (Multicollinearity) ซึ่งสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร จากนั้นจึงตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA) เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มทดลองจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง

ผลการวิจัย

จากการทดสอบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในงานในระย่ก่อนการทดลอง เป็นการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของตัวแปรจัดกระทำทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรก่อนการทดลองที่เท่าเทียมกันทั้งโดยรวมและรายด้าน (ดังตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระย่ก่อนการทดลอง ($n = 40$)

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง ($n = 20$)		กลุ่มควบคุม ($n = 20$)		P-value
	M	SD	M	SD	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.31	0.31	3.32	0.34	0.78
องค์ประกอบที่ 1 ความกระตือรือร้น	3.32	0.40	3.36	0.38	0.74
องค์ประกอบที่ 2 การทุ่มเทอุทิศ	3.26	0.31	3.28	0.32	0.81
องค์ประกอบที่ 3 ความจดจ่อใส่ใจ	3.34	0.34	3.32	0.35	0.82

หมายเหตุ: M = ค่าเฉลี่ย, SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อิทธิพลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

โดยทดสอบว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA) ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะหลังการทดลอง คะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 46.00; p < 0.01$) จากนั้นจึงทดสอบด้วย ANOVA พบว่า ในระยะหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น ($F = 54.98, p < 0.01$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 134.93, p < 0.01$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 31.48, p < 0.01$) สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดังตาราง 4) และในระยะติดตามผล คะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านในการติดตามผล มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 35.68; p < 0.01$) จากนั้นจึงทดสอบด้วย ANOVA พบว่า ในระยะติดตามผล กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น ($F = 64.47, p < 0.01$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 112.80, p < 0.01$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 74.50, p < 0.01$) สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดังตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

ตัวแปร	หลังการทดลอง (n = 40)				F-values	ติดตามผล (n = 40)				F-values
	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม			กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
ความกระตือรือร้น	4.48	0.58	3.35	0.36	54.98**	4.50	0.57	3.33	0.33	64.47**
การทุ่มเทอุทิศ	4.63	0.40	3.32	0.31	134.93**	4.62	0.52	3.20	0.29	112.80**
ความจดจ่อใส่ใจ	4.33	0.66	3.38	0.38	31.48**	4.52	0.54	3.29	0.33	74.50**

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$

อิทธิพลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน จำแนกตามการวัด 3 ครั้ง

โดยทดสอบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้านสูงขึ้น ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ในการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล ผลการวิเคราะห์การวัดซ้ำพบว่า กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ($F = 48.34; p < 0.01$) ด้านการทุ่มเทอุทิศ ($F = 92.68; p < 0.01$) และด้านความจดจ่อใส่ใจ ($F = 39.34; p < 0.01$) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวัดก่อนการทดลองไปการวัดหลังการทดลอง ส่วนการวัดหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกับการวัดระยะติดตามผล (ตาราง 5 และภาพประกอบ 1)

ตาราง 5

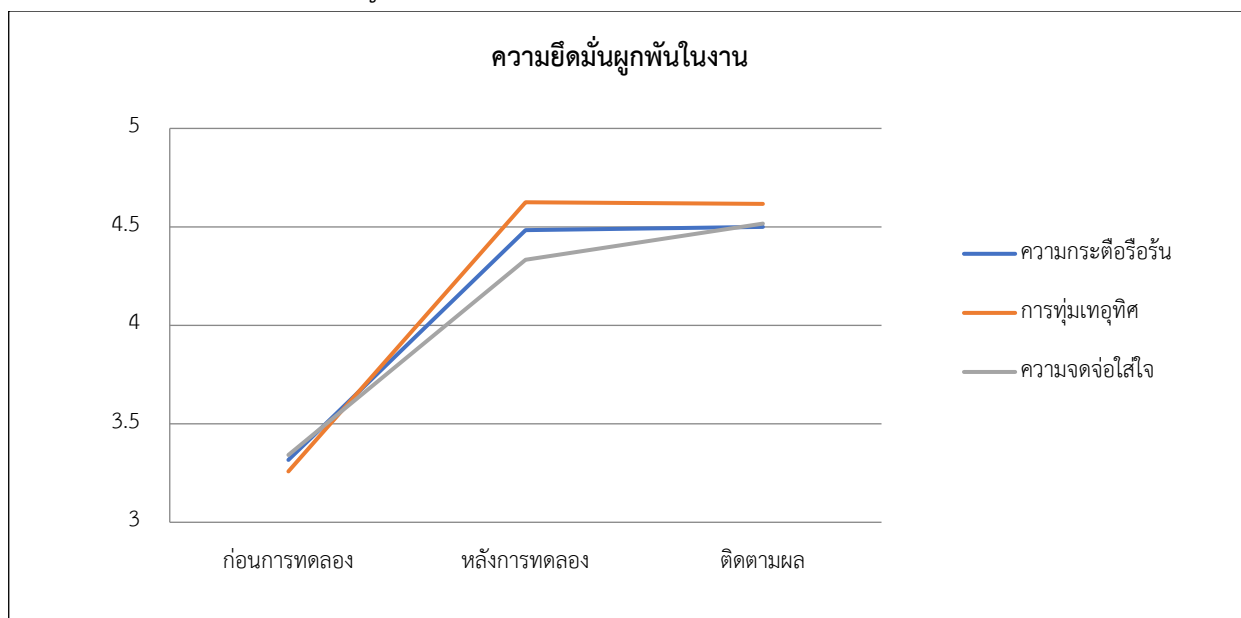
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำของความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มทดลอง จำแนกตามการวัด 3 ครั้ง

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (n = 20)						F-values
	Pre-test		Post-test		Follow-up		
	M	SD	M	SD	M	SD	
ความกระตือรือร้น	3.32	0.40	4.48	0.58	4.50	0.57	48.34**
การทุ่มเทอุทิศ	3.26	0.31	4.63	0.40	4.62	0.52	98.68**
ความจดจ่อใส่ใจ	3.34	0.34	4.33	0.66	4.52	0.54	39.34**

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

ภาพประกอบ 1

การเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาการวัด



อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมแล้ว กลุ่มทดลองมีความยึดมั่นผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างแท้จริง โดยเป็นผลมาจากกระบวนการออกแบบ สร้างและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับการพิสูจน์ว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (Da et al., 2021; Luthans et al., 2010) นอกจากนี้ ผลการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังมี

ความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นั่นคือ บุคคลที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ก็จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Daswati et al., 2022; Firdaus, 2019; Kang & Busser, 2018; Karatepe & Talebzadeh, 2016; Qin et al., 2021; Wang et al., 2017; Yang et al., 2020) และงานวิจัยของ Movahedi et al. (2018) พบว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ในด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นหลักฐานที่ยืนยันถึงประสิทธิผลของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สามารถช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากการวัดซ้ำในกลุ่มทดลอง แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในหลังการทดลองและติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ สูงกว่าก่อนการทดลอง แต่ในระยะติดตามผล มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างจากหลังการทดลอง แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะหลังการทดลอง และทำให้เกิดความคงทนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในระยะติดตามผล แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังคงมีอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Russo and Stoykova (2015) พบว่า เมื่อผ่านไป 1 เดือน ได้ติดตามผลด้วยแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างยังคงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก หรือเกิดความคงทนของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในตัวบุคคล ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang et al. (2014) พบว่า เมื่อพนักงานได้รับโปรแกรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกแล้ว พนักงานมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม รวมทั้งเมื่อได้ติดตามผลผ่านไป 3 เดือน พนักงานยังคงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานที่ดี และงานวิจัยของ Ho and Chan (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเจริญงอกงามในสถานที่ทำงาน (Flourishing in the workplace) ด้วยการศึกษาระยะเวลา ได้แก่ เวลาเริ่มต้น (Baseline) 3 เดือน และ 1 ปี โดยวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในระยะ 3 เดือน และวัดความเจริญงอกงามในระยะ 1 ปี พบว่า เมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความเจริญงอกงามและสภาวะตามแนวคิด PERMA (ประกอบด้วย อารมณ์ทางบวก ความยึดมั่นผูกพัน ความสัมพันธ์ การให้ความหมาย และความสำเร็จ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกทำให้เกิดสภาวะในการทำงานในระยะยาว ดังนั้น พนักงานที่ได้เรียนรู้และพัฒนาด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวกถือว่าเป็นศักยภาพที่เป็นจุดแข็งภายในตัวบุคคล เมื่อเกิดแรงจูงใจภายในบุคคลแล้ว ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและความคงทนของพฤติกรรมได้ในระยะยาว

งานวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดในการวิจัย คือ ผู้วิจัยไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบการจัดกระทำ (Manipulation check) แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของวิธีการทดลอง จึงได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) โดยขอความร่วมมือให้กลุ่มทดลอง รวมทั้งผู้บริหารองค์กร ไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนหนึ่งใดของการฝึกอบรมด้วยการบอกเล่า หรือในรูปแบบอื่น ๆ ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมและหลังจากฝึกอบรมไปแล้วไม่น้อยกว่า 60 วัน และเมื่อฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยขอจัดเก็บเอกสารประกอบการฝึกอบรม ไปงานระหว่างสัปดาห์ทั้งหมดกลับคืน เพื่อมิให้ข้อมูลหรือเนื้อหาของการทำงานลับล่อนลับไปยังกลุ่มควบคุมภายหลังจากการ

ฝึกอบรมเสร็จสิ้น สำหรับโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกนั้น ไม่ได้ทำการวัดด้วยแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพียงแต่ตรวจสอบการจัดกระทำจากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วม หรือไปงานไปกิจกรรมเท่านั้น จึงไม่สามารถแน่ใจได้ว่า การพัฒนาในแต่ละกิจกรรม กลุ่มตัวอย่างจะเกิดการพัฒนาด้านนั้น ๆ จึงอาจมีการตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ประการที่หนึ่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ฝ่าย/แผนกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถนำโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นี้ไปปรับใช้เป็นพื้นฐานการดำเนินการ โดยเฉพาะให้อยู่ในโครงสร้างของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเขียนเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการ และเป็นลายลักษณ์อักษร และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะจุดแข็งในเชิงบวกที่นำไปสู่พฤติกรรมองค์การที่พึงปรารถนา เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการทำงานสนับสนุนกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ พนักงานที่มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงาน แสดงถึงความใส่ใจกับงาน รักที่จะทำงาน พนักงานก็จะทุ่มเทความสามารถของตนเองไปยังการทำงานด้านความหลากหลายทางเพศ ซึ่งทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถดำเนินงานพัฒนาในแต่ละโครงการในการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประการที่สอง องค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินการฝึกอบรมควรให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือ ควรติดตามอย่างต่อเนื่องต่อพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากปัญหาอุปสรรคหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การขาดความต่อเนื่องในการทำงาน มีแนวโน้มเปลี่ยนสายงานไปทำงานประเภทอื่น รวมทั้งพบปัญหาหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน ช่วยทำให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนยังคงทำงานให้กับองค์กร ขจัดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถทำให้การปฏิบัติงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

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

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในครั้งต่อไป

ประการแรก ควรศึกษาตัวแปรในระดับทีม เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ทำงานเป็นโครงการ ๆ ซึ่งมีลักษณะของการร่วมมือประสานงานสอดคล้องกับทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในระดับบุคคล อาจมีความแตกต่างกับความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับทีม

ประการที่สอง ควรมีการวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) ที่มีการติดตามประเมินผลจากการฝึกอบรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยติดตามการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านั้น ซึ่งจะช่วยให้เห็นพัฒนาการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ประการที่สาม ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรผลอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จากการใช้โปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งอาจเป็นตัวแปรผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ได้ เช่น สุขภาวะ เป็นต้น และสุดท้าย ควรมีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้มีระยะเวลาดำเนินการที่มากขึ้น หรือมีกิจกรรมเนื้อหาที่มากขึ้น นอกจากนี้ อาจทำการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในระยะติดตามผลที่นานขึ้น เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อให้แน่ใจว่าเกิดการคงทนของทุนจิตวิทยาเชิงบวก รวมไปถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน

การสรุปผล

การวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่พัฒนาด้วยแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการพัฒนารวมองโลกในแง่ดี การพัฒนาความหวัง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาความหยุนตัว ช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนเกิดคุณลักษณะจุดแข็งเชิงบวกภายในตัวบุคคล และส่งผลกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้น ทั้งด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมีพลังใจที่จะทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหาและการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Borst, R. T., Krueger, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2019). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration, 40*, 613-640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Chaleoykitti, S., & Thaiudom, A. (2017). The effect of positive psychological capital program on retention of nurses. *Journal of Southeast Asian Medical Research, 1*, 58-62. <https://doi.org/10.55374/jseamed.v1i2.27>

- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: A three-wave cross-lagged study. *Journal of Pacific Rim Psychology, 15*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/18344909211010514>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskander, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences, 8*, 2012971. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 209-222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management, 16*, a1007. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1007>
- Firdaus, N. R. (2019). The role of positive emotion as a mediator between psychological capital and work engagement. *Journal of Educational Health and Community Psychology, 8*, 85-104. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i2.12563>
- Greif, E. (2020). Upward translations – The role of NGOs in promoting LGBTI*-Human Rights under the Convention on All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). *Peace Human Right Governance, 4*, 9-34. <https://doi.org/10.14658/pupj-phrg-2020-1-1>
- Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(2), 922. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020922>
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management, 75*, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Karatepe, O. M., & Talebzadeh, N. (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *Journal of Air Transport Management, 55*, 193-202. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.06.001>
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'? *Sustainability, 11*, 1050. <https://doi.org/10.3390/su11041050>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). Guilford.

- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48, 279-292.
<https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Lorente-Ayala, J. M., Vila-Lopez, N., & Kuster-Boluda, I. (2020). How can NGOs prevent volunteers from quitting? The moderating role of the NGO type. *Management Decision*, 58, 201-220.
<https://doi.org/10.1108/MD-04-2019-0531>
- 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, 209-221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2009). *Psychological Capital*. Oxford University Press.
- Movahedi, D., Oudi, D., & Rad, G. H. M. (2018). Effectiveness of the Luthans's psychological program on job engagement of nursing staff. *Modern Care Journal*, 15, e83227.
<https://doi.org/10.5812/modern.83227>
- Prateapusanond, A. (2017). Management of NGO/INGO in Thailand: Development, practices, concerns and recommendation. *National Defence Studies Institute Journal*, 8, 24-29. (in Thai)
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The role of work engagement in the association between psychological capital and safety citizenship behavior in coal miners: A mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 9303. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179303>
- Russo, S. D., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26, 329-347.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Shin, I., Hur, W., & Kang, S. (2018). How and when are job crafters engaged at work? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 2138.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15102138>
- Smithikrai, C. (2019). Antecedents and consequences of work engagement among Thai employees. *The Journal of Behavioral Science*, 14, 14-31. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/189001>
- Song, R., Sun, N., & Song, X. (2019). The efficacy of psychological capital intervention (PCI) for depression from the perspective of positive psychology: A pilot study. *Frontiers in Psychology*, 10, 1816. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01816>
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *Biomed Research International*, 5284628.
<https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work Engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7, 447-463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- World Bank. (2018). *Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand in 2018*. The World Bank.
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological capital mediates the association between perceived organizational support and work engagement among Chinese doctors. *Frontiers in Public Health*, 8, 149.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>
- Zhang, X., Li, Y., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). A structural reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of Chinese employees. *Social Behavior and Personality International Journal*, 42, 503-515.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503>