

The Effectiveness of Positive Psychological Capital Development Program Through Action Learning on affect Volunteer Behavior in the Compulsory volunteer Group¹

Somjai Wongsurit², Polthep Poonpol³, Thasuk Junprasert⁴

Received: March 7, 2023 Revised: April 21, 2023 Accepted: July 17, 2023

Abstract

This study aimed to develop and investigate the effectiveness of a positive psychological capital development program affecting volunteer behavior in the compulsory volunteer group. The sample consisted of 40 compulsory volunteers from a private foundation in Bangkok by sample assignment. Divided equally into two groups of 20 compulsory volunteers for an experimental and a control group by volunteer behavior score before experiment. The research instruments included a positive psychological capital development program through action learning and a volunteer behavior questionnaire with Cronbach's Alpha of .946. The result is shown as follows (1) the experimental group had the mean values of volunteer behavior after the experiment, and the follow-up period was statistically significantly higher than the control group at the .05 level. (2) The experimental group had the mean values of volunteer behavior after experiment and the follow-up period was statistically significantly higher than, before the experiment at the .05 level. The research findings that there was the effectiveness of the positive psychological capital development program through action learning in fostering volunteer behavior of compulsory volunteers. The results were helpful to the management in using this program to improve effectiveness of foundation.

Keywords: Positive psychological capital, volunteer behavior, volunteer, volunteer spirit, action learning

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University or Research Article. Supported by Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: pamsomjai89@gmail.com

³ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมอาสาในกลุ่มอาสาสมัครภาคบังคับ¹

สมใจ วงศ์สุทธี², พลเทพ พูนพล³, ธฐาศุภร์ จันประเสริฐ⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือ อาสาสมัครภาคบังคับของมูลนิธิเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 40 ท่าน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 ท่าน ด้วยวิธีการสุ่มเข้ากลุ่มจากคะแนนพฤติกรรมอาสาก่อนทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นฐานในการอบรม และแบบวัดพฤติกรรมอาสาที่มีค่าความเชื่อมั่นครอนบาคทั้งฉบับที่ .946 ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาภายหลังทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาทั้ง 3 ด้าน ภายหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการพัฒนาพฤติกรรมอาสาในกลุ่มอาสาสมัครภาคบังคับ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้มูลนิธิ

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พฤติกรรมอาสา อาสาสมัคร จิตอาสา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริมาณงานพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อีเมล: pamsomjai89@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

บุคลากรขององค์กรมีส่วนขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงองค์กรไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรซึ่งขับเคลื่อนองค์กรด้วยอาสาสมัครผู้ซึ่งแสดงพฤติกรรมอาสา คือ การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม พบว่า มีอาสาสมัครเยาวชนเข้าสู่กระบวนการทำงานจิตอาสาเพื่อเก็บชั่วโมงอาสาให้ครบตามหลักสูตรการศึกษา หรือเพื่อขอรับทุนการศึกษา (Stukas et al., 1999) งานวิจัยต่างประเทศเรียกอาสาสมัครเหล่านี้ว่า อาสาสมัครภาคบังคับ (compulsory volunteer) การเข้าสู่กระบวนการทำงานจิตอาสาเพราะเงื่อนไขทางการศึกษา ทำให้มีผลการวิจัยตลอด 2 ทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า อาสาสมัครภาคบังคับส่วนใหญ่มีพฤติกรรมอาสาลดลงเมื่อเก็บชั่วโมงอาสาครบถ้วน (Smith et al., 2010; Yang, 2017) ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น รู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำงานจิตอาสา (Clary & Snyder, 1999) โดยเฉพาะประเทศที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง (Sapir, 2021) ประสบการณ์เชิงลบระหว่างทำงานจิตอาสา ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียน (Dunick, 2010) งานวิจัยล่าสุดศึกษาพบว่าอาสาสมัครเจนเนอเรชั่น Z มีบุคลิกภาพและเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไป สนใจเฉพาะเรื่องของตนเองเป็นหลัก (self-motivation) ทำงานจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าช่วยเหลือสังคม พฤติกรรมอาสาที่ลดลงย่อมส่งผลกระทบต่อจำนวนอาสาสมัคร (Veres et al., 2019)

ในขณะที่งานวิจัยของประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับอาสาสมัครที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชน ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาระดับพฤติกรรมอาสาว่ามีมากน้อยเพียงใด หรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมีจิตอาสา บางส่วนเป็นงานวิจัยเชิงทดลองที่มุ่งเน้นการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้อาสาสมัคร ซึ่งพบงานวิจัยที่พัฒนาตัวแปรทางจิตให้อาสาสมัครเยาวชนค่อนข้างจำกัด คือ โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจอาสาให้นักศึกษาวิชาชีพครูราชภัฏอุดรธานี (Throngyu, 2016) และโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตอาสาให้นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน (Tulyakul, 2020) เท่านั้น ในขณะที่เริ่มมีงานวิจัยบางส่วนทั้งของไทยและต่างประเทศ ศึกษาตัวแปร “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” พบว่า อาสาสมัครที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีพฤติกรรมอาสาและความสนใจในงานอาสาสูงกว่าอาสาสมัครทั่วไป (Janpipatpong, 2018) มีพันธสัญญาและคงอยู่ในงานอาสามากขึ้น (Xu et al., 2020) บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง จะมีพฤติกรรมอาสาสูงขึ้นด้วย (Intarakamhang, 2016) นับเป็นองค์ความรู้ใหม่ แต่ยังไม่พบงานวิจัยเชิงทดลอง ที่ศึกษาเพื่อเชื่อมโยงระหว่างการนำทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปสู่การเพิ่มพฤติกรรมอาสา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครภาคบังคับของมูลนิธิเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เนื่องจากตลอดหลายปีที่ผ่านมา มูลนิธิแห่งนี้มีอาสาสมัครภาคบังคับเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 90 กำลังเผชิญความท้าทายเพราะอาสาสมัครภาคบังคับมีพฤติกรรมอาสาลดลงมาก สะท้อนสภาพปัญหาจากจำนวนอาสาสมัครภาคบังคับที่ช่วยงานจิตอาสาเหลือเพียงวันละ 5-20 คน รองรับจำนวนผู้บริจาคสิ่งของวันละ 200-350 คน ซึ่งอาสาสมัครที่มีจำนวนน้อยกว่าภาระงาน ส่งผลให้มูลนิธิต้องจ้างคนงานรายวัน เพิ่มค่าใช้จ่าย สิ้นเปลืองทรัพยากร

บุคคล แรงงานและเวลาเพื่อปฐมนิเทศอาสาสมัครใหม่ทุกวัน หากสามารถส่งเสริมพฤติกรรมอาสาให้อาสาสมัครภาคบังคับเหล่านี้ได้ ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

อนึ่ง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างกับอาสาสมัครภาคบังคับที่เก็บชั่วโมงอาสาครบถ้วน แต่ยังทำงานจิตอาสากับมูลนิธิฯ อย่างต่อเนื่องตลอด 2-4 ปีที่ผ่านมา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งผ่านคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (purposing sampling) สะท้อนความคิดเห็นว่า แม้พวกตนเริ่มต้นทำงานจิตอาสาเพื่อชดเชยทุนการศึกษา แต่ซึมซับการทำงานจิตอาสาด้วยการลงมือปฏิบัติ เชื่อมั่นในการทำงานจิตอาสาว่าสามารถช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อนกว่าให้มีคุณภาพชีวิตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งรู้สึกสุขใจที่ได้ทำ จึงตั้งเป้าหมายทำงานจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนิยามปฏิบัติการ สร้างข้อคำถามในแบบวัดพฤติกรรมอาสา และร่วมออกแบบกิจกรรมในโปรแกรมโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นฐานการอบรม เพราะการลงมือปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิด ได้รับประสบการณ์ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาในกลุ่มอาสาสมัครภาคบังคับ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมอาสา

งานวิจัยทั้งต่างประเทศให้ความหมายของ พฤติกรรมอาสา หมายถึง การกระทำที่บุคคลช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ กำลังทรัพย์ สติปัญญาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน กระทำด้วยความสมัครใจและไม่ใช้งานในหน้าที่ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม วางแผนไว้ล่วงหน้าและอยู่ภายใต้บริบทขององค์กร สิ่งตอบแทนที่ได้รับคือ ความพึงพอใจส่วนบุคคล (Cnaan et al., 1996) สอดคล้องกับงานวิจัยของไทยกล่าวคือ พฤติกรรมอาสาเป็นพฤติกรรมเสียสละความสุขส่วนตัว ทำด้วยจิตเมตตาที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ (Sampannamedhi & Namseethan, 2021) ก่อให้เกิดความสุขใจจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Anekboon et al., 2017) เป็นการกระทำที่เสนอตนเองเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งเกิดจากความเมตตา กรุณา (Lueangvilai et al., 2021)

ส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรมอาสา พบว่า งานวิจัยต่างประเทศมิได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมอาสาไว้อย่างชัดเจน กำหนดเพียงนิยามและวัดตามนิยามที่ตั้งขึ้น (Maki & Snyder, 2016) แตกต่างจากงานวิจัยของไทยในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครเยาวชน ส่วนใหญ่ศึกษาพฤติกรรมอาสาตามแนวทางของกรมวิชาการที่กำหนดการพัฒนาศักยภาพเด็กไทยด้านพฤติกรรมอาสาได้กำหนดนิยามและองค์ประกอบไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น คือ การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีด้วยการเสียสละแรงกาย สิ่งของ เวลา หรือความสุข

ส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 2) ด้านการเสียสละ คือ การสละทรัพย์ สิ่งของต่างๆ ของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และ 3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความก้าวหน้ามากกว่าเดิม การกระทำที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การใฝ่หาความรู้ ความคิดริเริ่ม ชยัน สุจริต หรือแนวคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน (Thailand, Department of Academic Affairs, 1999)

ในขณะที่งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมอาสาภายใต้บริบทของมูลนิธิ ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสถาบันการศึกษา ดังนั้น ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมอาสา จึงเป็นผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาสาสมัครภาคบังคับจำนวน 8 คน ซึ่งสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมอาสา หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครภาคบังคับที่แสดงความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม โดยมีองค์ประกอบของพฤติกรรมอาสา 3 ด้าน คือ 1) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครภาคบังคับที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 2) ด้านการเสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครภาคบังคับที่เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม ทั้งการเสียสละร่างกาย สละเวลา หรือสติปัญญาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และ (3) ด้านการประสานงานและร่วมสร้างสรรค์พัฒนางานจิตอาสา หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครภาคบังคับที่แสดงออกถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายในมูลนิธิ การตั้งใจทำงานจิตอาสาที่ได้รับมอบหมาย และการมีส่วนร่วมริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานจิตอาสาของมูลนิธิ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) เป็นแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคลที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ เรียนรู้ได้ พัฒนาได้ และสามารถวัดผลได้ ซึ่งมี 4 คุณลักษณะ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าจะแก้ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จได้ 2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือความเชื่อว่า สิ่งดีๆ รออยู่ในอนาคต อุปสรรคเป็นเพียงเรื่องชั่วคราว 3) ความหวัง (Hope) ด้วยการตั้งเป้าหมายและหาหนทางต่างๆ เพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และ 4) การฟื้นคืนพลัง (Resilience) แม้เผชิญอุปสรรคแต่ยังลุกขึ้นและก้าวเดินไปสู่เป้าหมาย เมื่อบูรณาการทั้ง 4 คุณลักษณะร่วมกันเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนกันและกันเพิ่มประสิทธิผลมากกว่าการพัฒนาเพียงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกในองค์กรมีเป็นจำนวนมาก เช่น งานวิเคราะห์เชิงอภิमान (Meta Analysis) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกช่วยส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร เพิ่มแนวโน้มการคงอยู่ในงาน (Avey et al., 2011) แต่กลับพบว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครมีค่อนข้างจำกัด ซึ่งทุกข้อค้นพบสอดคล้องกันคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถช่วยส่งเสริมพฤติกรรมอาสา โดยเมื่อศึกษากับกลุ่มอาสาสมัครชาวจีนจำนวน 1,165 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมอาสา (Xu et al., 2020) รวมถึงงานวิจัยที่ศึกษากับบุคลากรวัยใกล้เกษียณของมหาวิทยาลัยจำนวน 566 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา (Intarakamhang, 2016) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการทำงานจิต

อาสาและสามารถทำนายพฤติกรรมอาสาในอนาคตได้ร้อยละ 18.8 โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญ (Janpipatpong, 2018)

แนวคิดการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

แนวคิดการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital : PCI) เป็นแนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ เพิ่มคุณลักษณะเชิงบวกในตัวบุคคล เป็นการฝึกอบรมที่เรียบง่ายแต่ทรงพลัง (Luthans et al., 2006) การอบรมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต้องพัฒนาทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับขั้น เริ่มด้วยการพัฒนาความหวังให้บุคคลมีเป้าหมาย พร้อมทั้งหาวิธีทางต่างๆ เพื่อพิชิตเป้าหมาย ลำดับที่ 2 พัฒนาการมองโลกในแง่ดี ด้วยการชื่นชมสิ่งที่มีในปัจจุบัน คาดหวังสิ่งดีๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลำดับที่ 3 พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน สร้างความเชื่อมั่นในตนเองจากประสบการณ์ความสำเร็จที่ผ่านมา รวมถึงเรียนรู้จากความสำเร็จของบุคคลต้นแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าตนมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ และลำดับสุดท้าย คือ พัฒนาการฟื้นคืนพลัง เพื่อปรับกระบวนการคิดเกี่ยวกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในงาน โดยตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง การหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยให้งานสำเร็จ ป้องกันความท้าทายที่อาจเกิดในอนาคต หรือฟื้นคืนสภาพแล้วมีกำลังใจเพื่อก้าวเดินต่อไป

มีงานวิจัยเชิงทดลองที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง PCI ช่วยทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานเพิ่มขึ้น เพิ่มแนวโน้มการคงอยู่ในงาน (Da et al., 2020) เพิ่มความผูกพันในงาน (Wangwon, 2023) เพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Yodrakang, 2021) หากแต่ยังไม่พบงานวิจัยเชิงทดลองด้วยการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มอาสาสมัคร ผู้วิจัยจึงใช้แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนากิจกรรมในโปรแกรมเพื่อเชื่อมโยงสู่การเพิ่มพฤติกรรมอาสาแต่ละองค์ประกอบ โดยให้ผู้เข้าร่วมการอบรมทำโครงการส่งเสริมพฤติกรรมอาสาด้วยการลงมือปฏิบัติ

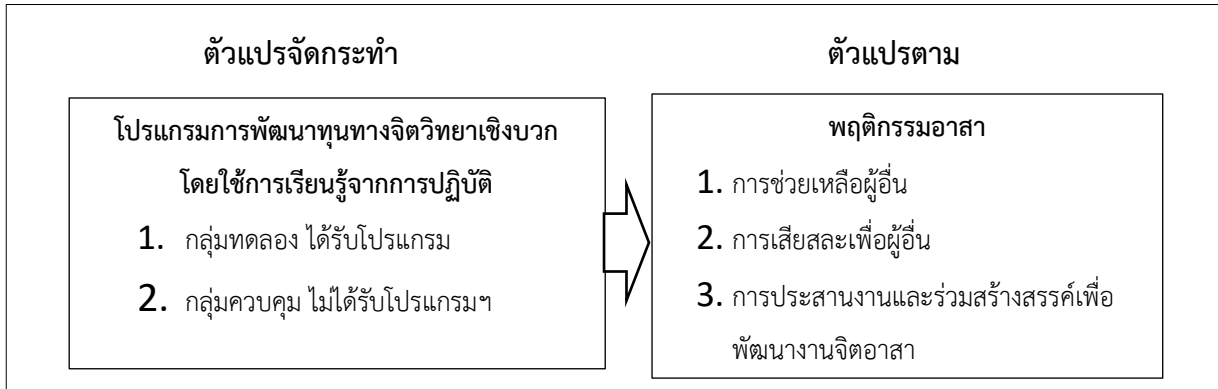
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ ไตร่ตรองและสะท้อนคิดเพื่อแก้ไขปัญหาองค์กรโดยพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการแก้ปัญหาปรับเปลี่ยนมุมมองเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้แบบ On-the-job Learning สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน (Pantinamai, 2002) ด้วยการลงมือแก้ปัญหาในโลกของความเป็นจริงจากประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่และองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ (Perusso et al., 2021) ซึ่งอาจมีกระบวนการและจำนวนขั้นตอนหลากหลาย เช่น Rothwell (1999) เสนอขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ 7 ขั้นตอน ส่วน Marquart (2000) เสนอไว้ 12 ขั้นตอน ในขณะที่ Rattanaubon (2004) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของ Rattanaubon (2004) โดยผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมการอบรมเป็นทีมๆ ละ 5 คน ทำโครงการเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอาสาตามความถนัดและความสนใจ ตั้งเป้าหมายและหาหนทางต่าง ๆ เพื่อไปยังเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แล้วลงมือปฏิบัติโครงการเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างกลุ่มเล็ก อภิปรายและไตร่ตรองสะท้อนคิดภายในทีม กระตุ้นการรู้คิด (cognitive) ความรู้สึก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาสา

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เป็นปัจจัยภายในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ด้วยรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง โดยกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แต่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับโปรแกรม ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมอาสา สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

- 1) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาสูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังการทดลอง
- 2) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาสูงภายหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล (pretest-posttest-follow up design) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1

แบบแผนการวิจัย

การกำหนด เข้ากลุ่ม	ก่อนอบรม	จัดกระทำ (สิ่งทดลอง)	หลังอบรม	ติดตามผล
กลุ่มทดลอง	วัดคะแนน	ได้รับโปรแกรม	วัดคะแนน	วัดคะแนน
กลุ่มควบคุม	วัดคะแนน	ไม่ได้รับโปรแกรม	วัดคะแนน	วัดคะแนน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครภาคบังคับของมูลนิธิเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 40 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 20 คน ซึ่งจำนวนคนในกลุ่มของการวิจัยเชิงทดลองที่มีประสิทธิภาพคือ 20-30 คนต่อกลุ่ม (Myers & Hansen, 2006) คัดเลือกจากอาสาสมัครที่สนใจเข้าร่วมอบรม ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) เป็นอาสาสมัครภาคบังคับที่เก็บชั่วโมงจิตอาสาในปีการศึกษานี้ครบแล้ว แต่ยังคงเก็บชั่วโมงอาสาในปีการศึกษาถัดไป 2) กำลังศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถึง มหาวิทยาลัย อายุระหว่าง 17-24 ปี 3) มีประสบการณ์ทำงานจิตอาสาที่มูลนิธิตั้งแต่ 10 ชั่วโมงขึ้นไป 4) รักการเรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม และไม่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่องทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ต่ำกว่า 6 เดือน โดยมีผู้สนใจสมัครทั้ง 63 คน และทำแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา จากนั้นจึงคัดเลือกผู้สนใจที่ได้คะแนนพฤติกรรมอาสายน้อยที่สุด 40 อันดับแรก กำหนดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างง่ายจนครบทั้ง 40 รายชื่อ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความเท่าเทียมกันทางสถิติก่อนการทดลอง และยืนยันรายชื่อว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มไม่รู้จักกัน เพื่อให้มั่นใจว่า แบบแผนการทดลองสามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 เครื่องมือ คือ โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา และแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา มีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans et al., 2006) โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Rattanaubon, 2004) เป็นฐานการอบรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด แสวงหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองอย่างลุ่มลึก เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยผู้เข้ารับการอบรมรับทราบปัญหาของมูลนิธิ หาแนวทางการเพิ่มพฤติกรรมอาสา เรียนรู้เกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แล้วแบ่งทีมทำโครงการเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอาสา โดยมีกิจกรรมรวมทั้งสิ้น 8 กิจกรรม ใช้เวลาอบรมรวม 12 ชั่วโมง ห่างกัน 3 สัปดาห์ ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2

รายละเอียดของกิจกรรม

ครั้งที่	เนื้อหาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	กิจกรรมที่ใช้
1	-ละลายพฤติกรรม แนะนำตนเอง อธิบายภาพรวมของโปรแกรม -อธิบายความหมายและองค์ประกอบเพื่อเชื่อมโยงสู่ปัญหาของ องค์กร และแนวทางการเพิ่มพฤติกรรมอาสา -ทีมวางแผนเพิ่มพฤติกรรมอาสา เชื่อมโยงสู่การพัฒนาทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มพฤติกรรมอาสา	-ขั้นตอนที่ 1 ใช้ ปัญหาเป็นโจทย์ -ขั้นตอนที่ 2 วางแผนเพื่อแก้ไข	-ละลายพฤติกรรม -การตั้งคำถาม -การอภิปรายกลุ่ม -การอภิปรายกลุ่ม -การบรรยาย

ตาราง 2 (ต่อ)

รายละเอียดของกิจกรรม

ครั้งที่	เนื้อหาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	กิจกรรมที่ใช้
1	<p>-อธิบายแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้เห็นภาพรวม จากนั้นจึงเริ่มพัฒนาความหวัง แต่ละทีมตั้งเป้าหมายช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมทั้งหาวิธีการต่างๆ เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ทีมตั้งไว้</p> <p>-พัฒนาการมองโลกในแง่ดี ทีมคิดถึงสิ่งดีๆ ในอนาคตจากการเสียสละแรงกายและเวลาว่างของตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>-ทีมลงมือปฏิบัติตามโครงการที่ตั้งไว้ มีเวลา 2 สัปดาห์เพื่อทำโครงการกลุ่มตามเป้าหมายที่วางไว้ รายงานความก้าวหน้าทุกสัปดาห์ (เวลา 6 ชั่วโมง)</p>	<p>-ขั้นตอนที่ 3 เรียนรู้และขั้นตอนที่ 4 คือสะท้อนคิด</p> <p>-ขั้นตอนที่ 5 ประยุกต์ความรู้แล้วลงมือปฏิบัติ</p> <p>-ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>-การใช้เกมเพื่อฝึกตั้งเป้าหมาย</p> <p>-การชมวิดิทัศน์</p> <p>-การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการมองโลกในแง่ดี</p> <p>-การชมวิดิทัศน์</p> <p>-การสะท้อนคิด</p> <p>-การระดมความคิด</p>
2	<p>-เรียนรู้แนวคิดเพื่อพัฒนาด้านการรับรู้ความสามารถของตนจากประสบการณ์ความสำเร็จในอดีต และบุคคลต้นแบบเพื่อนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อประสานงานกับมูลนิธิโครงการกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>-เรียนรู้อุปสรรคจากโครงการกลุ่มเพื่อเชื่อมโยงสู่การฟื้นคืนพลังเพื่อไปช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>-แต่ละทีมกลับไปปฏิบัติตามเป้าหมายของโครงการอีก 1 สัปดาห์และรายงานความก้าวหน้า (เวลา 3 ชั่วโมง)</p>	<p>ขั้นตอนที่ 3 รับรองความรู้ใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 ไตร่ตรองสะท้อนคิด</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 ลงมือปฏิบัติ (ครั้งที่ 2)</p>	<p>-การอธิบาย</p> <p>-การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นเรื่องการรับรู้ความสามารถของตน</p> <p>-การสะท้อนคิด</p> <p>-การอภิปรายกลุ่ม</p> <p>-การชมวิดิทัศน์</p> <p>-การอธิบาย</p> <p>-การตั้งคำถามกระตุ้นเรื่องการฟื้นคืนพลัง</p> <p>-การระดมความคิด</p>
3	<p>ทีมรายงานผลของโครงการ เป้าหมาย ความสำเร็จ ความท้าทาย สิ่งที่ได้เรียนรู้ ผู้บริหารมูลนิธิฯ กล่าวปิดโครงการ จากนั้นทำแบบวัดหลังทดลอง และนัดหมายอีก 1 เดือนทำแบบวัดเพื่อติดตามผล (เวลา 3 ชั่วโมง)</p>	<p>ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น</p>	<p>-การนำเสนอ</p> <p>-การตั้งคำถาม</p> <p>-การอภิปรายกลุ่ม</p>

แบบสอบถามพฤติกรรมอาสา ผู้วิจัยพัฒนาจากนิยามปฏิบัติการที่ได้จากคำสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 ท่านที่เป็นอาสาสมัครภาคบังคับและยังคงทำงานจิตอาสาอย่างต่อเนื่องภายหลังเก็บชั่วโมงอาสาครบถ้วนร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมอาสา มีข้อคำถามรวม 20 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวก 18 ข้อ และด้านลบ 2 ข้อ โดยแบบวัดพฤติกรรมอาสา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น 7 ข้อ 2) ด้านการเสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม 6 ข้อ และ 3) ด้านการประสานงานและร่วมสร้างสรรค์พัฒนางานจิตอาสา 7 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เคยปฏิบัติเลย) ถึง 5 (ปฏิบัติทุกครั้ง) ข้อคำถามที่เป็นข้อลบต้องกลับค่าคะแนนคำตอบก่อนนำไปใช้ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดพฤติกรรมอาสาสูงกว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอาสามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดพฤติกรรมอาสาต่ำกว่า

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โปรแกรมได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ด้านการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และด้านการประเมินผลและการวัด รวม 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้โปรแกรมมีความสอดคล้องทั้งด้านวัตถุประสงค์ เนื้อหา แนวคิด รูปแบบ และระยะเวลาของกิจกรรม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of The item-objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ภายหลังการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงนำไปทดลองใช้กับอาสาสมัครภาคบังคับที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ประเมินความเหมาะสมของเนื้อหา ลำดับการนำเสนอ รูปแบบกิจกรรม ฯลฯ จากนั้นนำสิ่งที่ได้เรียนรู้กลับมาปรับปรุงด้านระยะเวลาและรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปใช้จริง ส่วนแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องครอบคลุมของข้อคำถาม ซึ่งการหาค่าความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตรงตามเนื้อหาตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovineli & Hamblenton, 1977, as cited in Pimthong, 2021) นำแบบสอบถามพฤติกรรมอาสาที่แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด โดยการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ซึ่งพบว่า แบบวัดมีคะแนนรวมระหว่าง .336-.667 และผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่ระดับ .946

จริยธรรมในการวิจัย ผู้วิจัยได้รับการรับรองการทำวิจัยในมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามใบรับรองจริยธรรมการวิจัยหมายเลข SWUEC/E/G-338/2565 โดยผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมายการวิจัยในมนุษย์ สามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อได้รับเอกสารการรับรองการทำวิจัยในมนุษย์ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 40 คน ด้วยแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา 3 ช่วงเวลา คือ 1) ก่อนการทดลอง 3 สัปดาห์ 2) ภายหลังการทดลอง คือ วันสุดท้ายของการอบรม และ 3) ระยะติดตามผล หลังจากการอบรม 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสา การทดสอบ

ข้อตกลงเบื้องต้นด้วยการทดสอบ ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบสมมติฐาน และทดสอบพบว่าตัวแปรเกือบทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Shapiro-Wilk) จากนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมอาสา เพื่อให้เห็นใจว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาเท่าเทียมกัน รายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมอาสาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมระยะก่อนการทดลอง (n=40)

พฤติกรรมอาสา	กลุ่มทดลอง (n=20)		กลุ่มควบคุม (n=20)		t	p-value
	M	S.D.	M	S.D.		
การช่วยเหลือผู้อื่น	3.68	0.36	3.73	0.24	-.520	0.61
การเสียสละเพื่อผู้อื่น	3.80	0.20	3.74	0.24	.852	0.40
การประสานงานและร่วมสร้างสรรค์พัฒนา งานจิตอาสา	3.71	0.21	3.66	0.29	.695	0.49
ภาพรวม	3.73	0.20	3.71	0.26	0.348	0.50

หมายเหตุ : M = ค่าเฉลี่ย, S.D.= ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ระยะหลังทดลอง กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรม ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-Test) ผลการทดสอบพบว่า ภายหลังจากทดลองกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาจำแนกรายด้านทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตาราง 4

ตาราง 4

ผลการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการอบรม

พฤติกรรมอาสา	กลุ่ม	n	M	S.D.	t
การช่วยเหลือผู้อื่น	ทดลอง	20	3.90	0.43	2.92
	ควบคุม	20	3.58	0.26	
การเสียสละเพื่อผู้อื่น	ทดลอง	20	4.09	0.21	6.66
	ควบคุม	20	3.66	0.19	
การประสานงานและร่วมสร้างสรรค์พัฒนางานจิตอาสา	ทดลอง	20	4.29	0.29	7.22
	ควบคุม	20	3.67	0.26	
ภาพรวม	ทดลอง	20	4.09	0.19	8.37
	ควบคุม	20	3.61	0.23	

หมายเหตุ: *p<.05

เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาภายหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนทดลอง จึงใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated measures ANOVA) ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอาสาทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตาราง 5 และภาพประกอบ 2

ตาราง 5

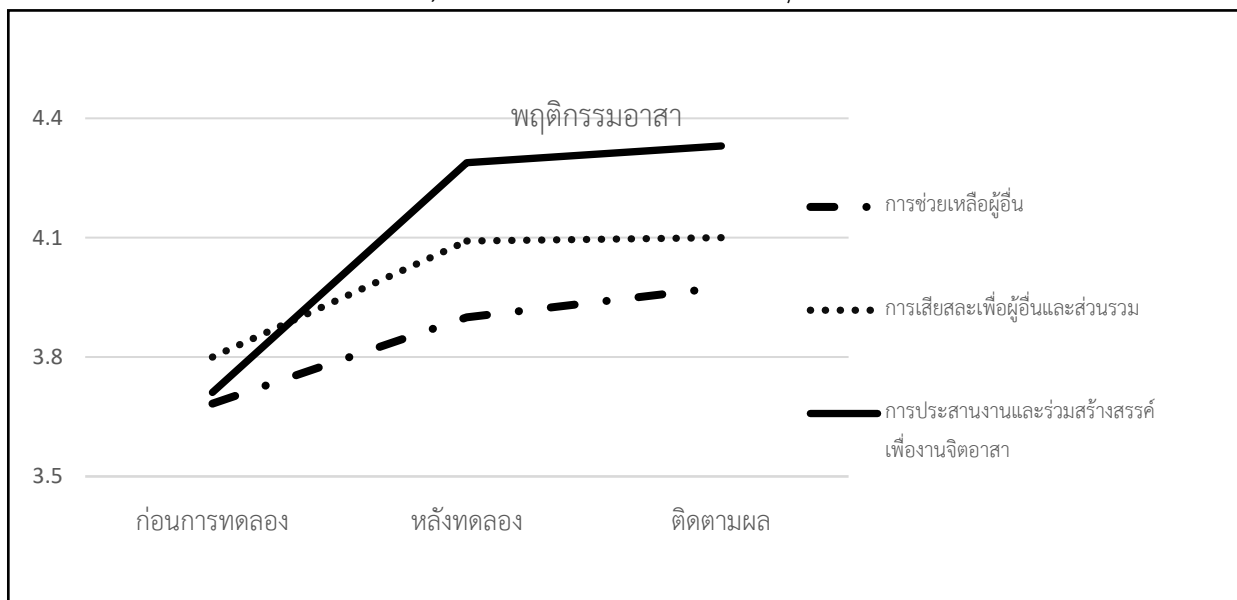
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำของกลุ่มทดลอง จำแนกตามช่วงเวลาของการวัดผล

พฤติกรรมอาสา	n	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ติดตามผล		p-value
		M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	
การช่วยเหลือผู้อื่น	20	3.68	0.36	3.90	0.43	3.98	0.40	5.28*
การเสียสละเพื่อผู้อื่น	20	3.80	0.20	4.09	0.21	4.10	0.21	51.24*
การประสานงานและร่วมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานจิตอาสา	20	3.71	0.21	4.29	0.29	4.33	0.24	73.50*
ภาพรวม	20	3.73	0.20	4.09	0.19	4.14	0.19	

หมายเหตุ: *p<.05

ภาพประกอบ 2

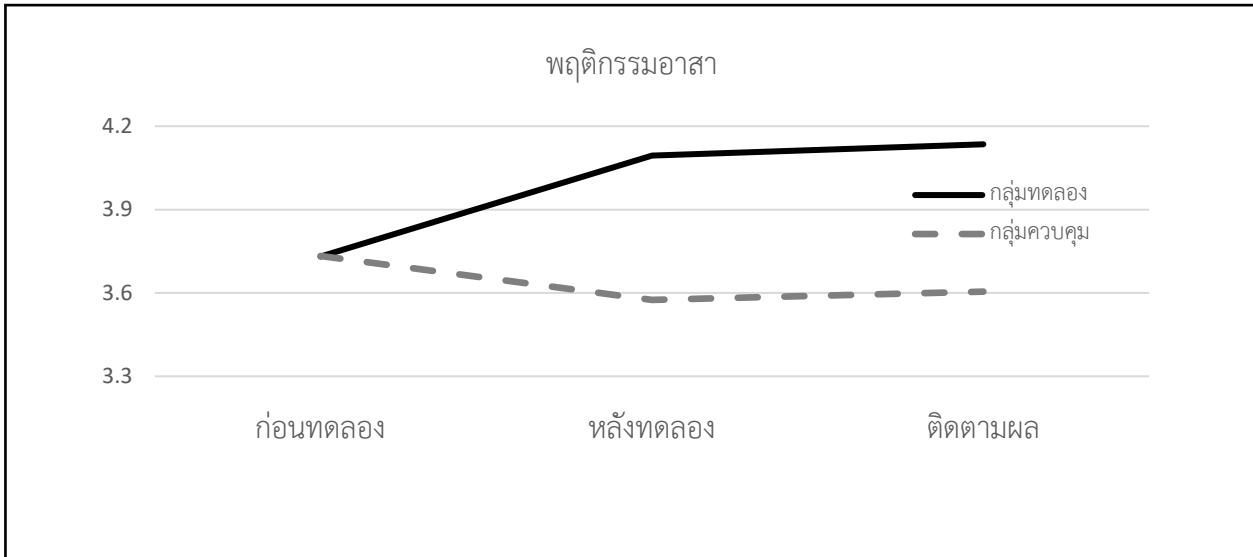
การเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาแยกรายด้านของกลุ่มทดลอง จำแนกตามช่วงเวลาการวัด



เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามช่วงเวลาการวัด พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาสูงขึ้นภายหลังการทดลองและ ระยะติดตามผล ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาลดลงภายหลังการทดลองและระยะติดตามผล ดังภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3

การเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ตามช่วงเวลาของการวัด



อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละเพื่อผู้อื่น และด้านการประสานงานและร่วมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานจิตอาสา สูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมอาสาภายหลังการทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์และการยอมรับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อ สามารถอธิบายได้ว่า เป็นผลจากประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่งผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาสา เนื่องจาก 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 การพัฒนากิจกรรมตามแนวทางการทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกันตั้งแต่การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และพัฒนาตามลำดับขั้นของการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่การพัฒนาความหวัง ถึงการพัฒนาการฟื้นคืนพลัง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จนกระทั่งการนำไปใช้ตามหลักการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่การพัฒนาพฤติกรรมอาสา สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2007) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการพัฒนาคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคล ซึ่งเป็นสภาวะ (stake-like) พัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ และสามารถวัดผลได้ โดยมีงานวิจัยเชิงอภิมาน (Meta Analysis) ของ Avey et al. (2011) เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกช่วยส่งเสริมเจตคติของบุคลากรในองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก ลดความเครียดจากงาน รวมถึงช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า โปรแกรมเชิงทดลองที่พัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น ลดอัตราการลาออกจากองค์กร (Da et al., 2020)

ปัจจัยที่ 2 การบูรณาการระหว่างการเรียนรู้จากการปฏิบัติกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมแสวงหาคำตอบในการเพิ่มพฤติกรรมอาสาด้วยตนเองอย่างลุ่มลึก เริ่มตั้งแต่การตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิด เชื่อมโยงความรู้ใหม่ คือ ความรู้ทางด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง การอภิปรายภายในทีม การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดการเรียนรู้ อีกทั้งได้ลงมือปฏิบัติโครงการเพิ่มพฤติกรรมอาสาตลอด 6 สัปดาห์ตามความคิดสร้างสรรค์และความเป็นไปได้ของแต่ละทีมภายใต้สถานการณ์จริง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Marquardt, 2000) ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ สะท้อนคิด เพิ่มทักษะการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร ทีมงาน และองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยส่งผลให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีพฤติกรรมอาสาเพิ่มขึ้น รับผิดชอบต่องานจิตอาสาสูงขึ้น (Lamlak, 2004) มีเจตคติและมีพฤติกรรมจิตสำนึกสาธารณะสูงเพิ่มขึ้น (Mahasabsakul, 2012) ยิ่งกว่านั้น งานวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกบูรณาการกับการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ทำโครงการส่งเสริมพฤติกรรมอาสาต่อเนื่องตลอด 6 สัปดาห์ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอาสา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีประสิทธิผลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมอาสาในกลุ่มอาสาสมัครภาคบังคับ ดังนั้น หากหัวหน้างานโครงการจิตอาสาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมูลนิธิ วางแผนนำโปรแกรมไปปรับประยุกต์ใช้ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติให้กับอาสาสมัครภาคบังคับ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอาสาจะช่วยแก้ไขปัญหาขององค์กร อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้อาสาสมัครภาคบังคับเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมูลนิธิ ทำให้มูลนิธิได้รับความคิดสร้างสรรค์จากเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่มีหัวใจอาสาและมีความทันสมัยในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมูลนิธิ นอกจากนี้ อาสาสมัครภาคบังคับผู้เข้าร่วมการอบรม จะได้รับประโยชน์จากการเข้าอบรม เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะเชิงบวกภายในของบุคคล ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีเป้าหมายและเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ เพื่อไปยังเป้าหมาย อีกทั้งเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี เชื่อมมั่นในศักยภาพ เห็นคุณค่าและเห็นความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้ที่ปรับตัว ปรับสภาพอารมณ์เพื่อที่จะก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายเปรียบเสมือนเกราะป้องกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้ดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารระดับสูงของมูลนิธิ ควรบรรจุโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นฐานเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอาสา โดยกำหนดเป็นนโยบายและวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของมูลนิธิ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและอาสาสมัครภาคบังคับของมูลนิธิ มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ เพิ่มศักยภาพ มี

พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องและเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ อีกทั้งการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมูลนิธิ คือ “สร้างคนเพื่อให้คนสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสังคม”

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทของมูลนิธิของเอกชนในกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งเท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งถัดไป ควรขยายผลศึกษากับองค์กรที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรในบริบทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรมว่า มีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยภายในระดับบุคคล สำหรับการศึกษารุ่นถัดไป อาจศึกษาตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกระดับองค์กร เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลของตัวแปรอื่น ๆ ที่นำไปสู่การส่งเสริมพฤติกรรมอาสา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Anekboon, N., Sittiwat, K., & Mukdee, S. (2017). To follow public mind making permanent practice to present society. *Journal of MCU Humanities Review*, 3(1), 17-24.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer; Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- 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 Public Health*, 17(3), 1-19.
- Dunick, J. (2010). *Teaching altruism: Essays examining the Impact of education on volunteerism among young adults* [Doctoral dissertation]. ProQuest Dissertations and Theses database.
- Intarakamhang, U. (2016). Readiness preparation to volunteer working and causal relationship model development of self-wellness management related to volunteer working of university staff. *Journal of Behavior Science*, 22(2), 103-119.

- Janpipatpong, T. (2018). The relationship between positive psychological characteristics and volunteer working of women's volunteer group in wiangnue municipality wiangchai district chiangrai province. *Journal of Humanities and Social Science*, 7(Special issue), 121-132.
- Lamluk, P. (2004). *A development of non-formal education learning process based on Action Learning concept for enhancing work performance of village health volunteers* [Doctoral dissertation], Chulalongkorn University.
- Lueangvilai, W., Kanchanakunjara, S., & Wongpinpech, P. (2021). Volunteer spirit development in the context of Thailand. *Panyapiwat Journal*, 13 (1), 336-350.
- 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.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Mahasabsakul, P. (2012). *Effect of organizing action learning activities on public consciousness of non-formal education students* [Master's Thesis]. Chulalongkorn University.
- Maki, A., & Snyder, M. (2016). Investigating similarities and difference between volunteer behaviors: Development of a volunteer interest typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46 (1), 15-28. <https://doi.org/10.1177/0899764015619703>
- Marquardt, M. J. (2000). *Action Learning and Leadership*. The Learning Organization.
- Myers, A., & Hansen, C. (2006). *Experimental Psychology* (6th ed.). Wadsworth.
- Pantinamai, W. (2002). *Development through Action Learning*. Physics Center.
- Perusso, A., Sijde, P. V. D., Leal, R., & Blankesteyn, M. (2021). The effectiveness and impact of action learning on business graduate's professional practice. *Journal of Management Education*, 45(2), 177-205. <https://us.sagepub.com/en-us/journals-permissions>
- Pimthong, S. (2021). *Development of Measuring Instruments in Behavioral Science Research*. Book Plus.
- Rattanaubon, A. (2004). *Non-Formal Education: Guidelines for Managing Education and A Variety of Activities*. CU Press.
- Rothwell, W. J. (1999). *Action Learning Guidebook: A Real-Time Strategy for Problem Solving, Training Design, and Employee Development*. Jossey Bass.
- Sampannamedhi, S., & Namseethan, S. (2021). Volunteer mind and Thai youth development. *Journal of MCU Ubon Review*, 6(3), 757-766.

- Sapir, A. (2021). Student volunteering in historical perspective: Debates and tensions in Israeli higher education. *Oxford Review of Education*, 1-17.
<https://doi.org/10.1080/03054985.2021.2011714>
- Smith, K. A., Holmes, K., Leventhal, D. H., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivation and benefit of students volunteering: Comparing regular, occasional and non-volunteers in five countries. *Canadian Journal of Non-Profit and Social Economy Research*, 1(1), 65-81.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (1999). The effects of mandatory volunteerism on intentions to volunteer. *Psychological Society*, 10(1), 59-64.
- Thailand, Department of Academic Affairs. (1999). *A Synthesis of The Potential Development Model of Thai Children in Helping Others, Sacrificing, Striving for Development*. Teachers Council Printing House.
- Throngyu, S. (2016). *Effects of volunteer motivation and volunteer spiritual development program based on social cognitive theory and service learning on volunteer behavior of teaching students at udonthani rajabhat university* [Doctoral dissertation].
Srinakharinwot University. http://thesis.swu.ac.th/swudis/App_Beh_Sci_Re/Sunisa_T.pdf
- Tulyakul, B. (2020). Leadership development program in public-spirited services students in private higher education institutions. *Journal of MCU Peace Studies*, 8(3), 1085-1096.
- Veres, J. C., Eva, N., & Cavanagh, A. (2019). Dark student volunteers: Commitment, motivation, and leadership. *Personnel Review*, 49(5), 1176-1193. <http://DOI 10.1108/PR-02-2019-0085>
- Wangwon, C. (2023). Effectiveness of the development program of positive psychological capital on the work engagement of employees of non-governmental organizations. *Journal of Behavioral Science for Development*, 15(1), 108-123.
- Xu, L. P., Wu, Y. S., Yu, J. J., & Zhou, J. (2020). The Influence of volunteers' psychological capital: Mediating role of organizational commitment, and joint moderating effect of role identification and perceived social support. *Frontiers in Psychology*, 11(April), 1-10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00673>
- Yang, W. (2017). Does 'compulsory volunteering' affect subsequent behavior? Evidence from a natural experiment in Canada. *Education Economics*, 25(4), 394-405.
- Yodrakang, J. (2020). The development of talents' innovative work behavior through action research based on the concept of positive psychological capital. *Journal of Behavioral Science for Development*, 13(2), 85-105.