



รายงานการวิจัย ฉบับที่ 162

เรื่อง

การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสาและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย

(Readiness Preparation to Volunteer Working and Causal Relationship Model Development of Self-Wellness Management Related to Volunteer Working of University Staff)

ผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ 2556

จาก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มิถุนายน 2558

## คำนำ

รายงานการวิจัยเรื่อง การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสาและการพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2556 จาก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ เป็นงานวิจัยที่ออกแบบด้วยการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ที่เริ่ม ด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ตามด้วยงานวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยสหสัมพันธ์ เชิงเปรียบเทียบ โดยผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า ถ้าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการสุขภาพที่ดี นั้น จะเป็นผู้ที่มีพลังใจที่นำมาสู่การทำงานอาสาเพื่อสังคมได้มากขึ้น งานวิจัยนี้จึงมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสา และ พัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากร ที่มีการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง 6 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับบุคลากรรวม 566 คน ซึ่งผลการวิจัยนั้นเป็นการตอบสนองนโยบายมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม และสนับสนุนให้บุคลากร ใส่ใจสุขภาพเพื่อการทำงานเพื่อสังคมได้อย่างมีความสุข

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ที่ได้ทุ่มเทความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยที่มี คุณค่าเล่มนี้ อันจะเป็นประโยชน์ให้กับคณาจารย์ นิสิต และบุคคลผู้สนใจได้ใช้ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มิถุนายน 2558

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทคัดย่อ</b>	
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ	4
ขอบเขตการดำเนินงาน	4
นิยามเชิงปฏิบัติการ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย	12
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม</b>	13
พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัคร	13
การจัดการสุขภาวะของตนเอง	17
จิตวิทยาเชิงบวก	22
การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา	32
การสนับสนุนทางสังคม	36
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	43
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ	43
ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	44
ตัวแปรสำหรับการวิจัย	45
เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ	50
แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย	51

## สารบัญ – ต่อ -

หน้า

<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ	52
ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา	52
ตอนที่ 2 : การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสา	53
ตอนที่ 3 : มูลเหตุของการทำงานอาสา	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2: การศึกษาเชิงปริมาณ	64
ตอนที่ 1 : การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	64
ตอนที่ 2 : การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร	65
ตอนที่ 3 : การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย	68
<b>บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	75
สรุปและอภิปรายผลการศึกษาระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ	76
สรุปและอภิปรายผลการศึกษาระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ	78
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก - แบบสอบถาม	97

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา	53
ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของตัวแปรจัดประเภท	64
ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรในกลุ่มรวม	66
ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	67
ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ	67
ตาราง 6 ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของปัจจัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มรวม (n=566)	69
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ การจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากร มหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ	71

## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	11
ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามสมมติฐาน	42
ภาพประกอบ 3 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสา ในกลุ่มรวม (n=566)	69

## การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสาและการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสา และ 2) พัฒนาและเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการ โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่มีการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องจำนวน 6 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับบุคลากรรวมจำนวน 566 คนจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90 – 0.95 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า 1.1) การเตรียมพร้อมให้บุคคลมีบุคลิกภาพขอความช่วยเหลือสังคม ผ่านการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว สถานศึกษา รวมถึงศาสนา ตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยผู้ใหญ่ทำงาน และ 1.2) มูลเหตุที่ทำให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมอาสา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จากเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน ความหวัง การมองเห็นความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี รวมทั้งมีสุขภาพทางร่างกาย สุขภาพจิตที่ดี ซึ่งมูลเหตุดังกล่าวนำไปสู่การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2) การศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่า 2.1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( Chi-Square = 2.71 , df=3, p-value= 0.44 RMSEA= 0.00, SRMR=0.01, GFI= 1.00, NFI= 1.00, CFI= 1.00, Chi-Square/df= 0.90 ) และ 2.2) พฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การจัดการสุขภาวะตนเอง การได้รับการถ่ายทอดสู่การทำงานอาสา การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 0.16, 0.14 และ 0.11 ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย พบว่า ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ แต่พบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของ ตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดสู่การทำงานอาสาที่ส่งผลต่อตัวแปรการจัดการสุขภาวะตนเอง มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ( $\Delta\chi^2= 4.38$ ,  $\Delta df=1$ ,  $p=0.04$ )

**คำสำคัญ:** รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสา, จิตวิทยาเชิงบวก, การจัดการสุขภาวะตนเอง, การทำงานอาสา, บุคลากรมหาวิทยาลัย

# Readiness Preparation to Volunteer Working and Causal Relationship Model Development of Self- Wellness Management Related to Volunteer Working of University staff

By Assoc.Prof.Dr.Ungsinun Intarakamhang

## Abstract

This mixed methods research aims to 1) study the readiness preparation to volunteer working, and 2) develop and compare the causal relationship models of self- wellness management related to volunteer working between the academic staff group and academic supporting staff group in university. There are 6 persons who working volunteer by in-depth interview. The samples included 566 university staff using to analyze in a questionnaire with reliability of 0.90-0.95. Results: 1) For qualitative data: 1.1) socialization of university staff to be pro-social personality by family, school, and religion agents since early childhood to adult age with work socialization, and 1.2) The condition motive university staff to be the volunteer worker was supporting from family and colleague, hope, self- efficacy and optimize and good physical and mental health. 2) For Quantitative data: 2.1) a causal relationship model of self- wellness management related to volunteer working of university staff was consistent with an empirical data ( Chi-Square = 2.71 , df=3, p-value= 0.44 RMSEA= 0.00, SRMR=0.01, GFI= 1.00, NFI= 1.00, CFI= 1.00, Chi-Square/df= 0.90 ), and 2.2) Volunteer working behavior that got direct influence from positive psychology capital, self- wellness management, socialization to volunteer working, and social support from their family. ( effect size = 0.23, 0.16, 0.14 and 0.11 respectively ), and invariance analysis of a model of self- wellness management related to volunteer working of university staff found that no difference between an academic staff group and a supporting staff group. And socialization to volunteer working had influence self-wellness management significant difference between an academic staff group and a supporting staff group. ( $\Delta\chi^2= 4.38$ ,  $\Delta df=1$ ,  $p=0.04$ )

**Keywords:** Causal Relationship Model, Preparation to Volunteer Working, Positive Psychology Capital, Self- Wellness Management, Volunteer Working, University Staff