

ผลการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

(การวิจัยระยะที่ 4 ในการวิจัยชุดการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร)

THE RESULTS OF PROSOCIAL BEHAVIOR DEVELOPMENT
OF SUPPORTING PERSONAL IN ONE PRIVATE UNIVERSITY
IN BANGKOK PROVINCE

อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แห

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Email : athiwat.rat@gmail.com

ศจีมาจ ณ วิเชียร²

รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม คณะวิทยาลัยเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Email : sageemas@gmail.com

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยแบบผสมวิธีเรื่องการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยในระยะนี้เป็นการศึกษาเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม และ 2) เปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน การทดลองใช้แบบแผนของ Randomized Control - Group Pretest - Posttest Design เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม และ 2) โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน



ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเพิ่มสูงขึ้นหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ผลต่างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มทดลองสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การปลอบโยน การร่วมรู้สึก

Abstract

The purposes of this research were 1) to compare the prosocial behavior of the support personal before and after participation in the prosocial behavior development program, and 2) to compare the difference scores of prosocial behavior between the support personal in experimental group and control group. The sample in this research were 30 support personal of one private university in bangkok, selected by using multi -stage sampling and were randomly assigned into the experimental and control groups. The experimental design used pattern of randomized control - group pretest - posttest design. The research instruments were the prosocial behavior test and the prosocial behavior development program. The data were analyzed by using mean, standard deviation, t-test for dependent sample, and t-test for independent sample

The results of the study were as follows:

1. The prosocial behavior of the support personal increased after participation in the prosocial behavior development program and significant at .01 level.
2. The difference scores of prosocial behavior of the support personal in experimental group was higher than control group and significant at .01 level.

Keywords : prosocial behavior, Helping, Sharing, Comforting, Empathy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์และยอมรับระบบการแข่งขันอย่างเสรีทางเศรษฐกิจมากขึ้นทุกที สภามหาวิทยาลัยไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากเดิมประเทศไทยที่เคยเป็นได้รับการยกย่องกันว่า “เมืองยิ้มสยาม” (Land of Smiles) ผู้คนใจดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ น่ารัก ได้เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอย่างมาก (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2549) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้เกิดคำพูดของคนในยุคสมัยนี้ที่ว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมได้อย่างชัดเจนว่าทุกคนต้องเร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อยกระดับฐานะ ความมีหน้ามีตาในสังคม และสนองความต้องการทางด้านวัตถุของตนจนทำให้เกิดพฤติกรรมความเห็นแก่ตัว เอาแต่ใจ ชิงดีชิงเด่น เอารอดเอาเปรียบกันมากขึ้น แต่ในทางกลับกันพฤติกรรมช่วยเหลือ แบ่งปัน ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเข้าใจ (Sympathy) และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางบวกที่กลับลดน้อยลงไปทุกที แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คือ ในขณะที่มนุษย์มีความเห็นแก่ตัว แต่ก็มีมนุษย์อีกพวกหนึ่งที่มีความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและเสียสละให้กับสังคม (สิริอร วิชชาวุฒ และคณะ, 2552; เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546; ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) พฤติกรรมทางบวกเหล่านี้ถือเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial Behavior) ซึ่งการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมจะช่วยส่งเสริมให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข พัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรมฯ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

ทั้งนี้หากองค์กรใดในยุคปัจจุบันต้องการส่งเสริมให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่งและคนดีนั้น คงไม่ใช่เรื่องยากนักสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ โดยเฉพาะ

การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความสามารถในด้านต่างๆ เนื่องจากมีกระบวนการหรือกลวิธีที่หลากหลายที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนเอง อาทิ การเข้าฝึกอบรม การสอนงาน เป็นต้น แต่หากจะส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดีนั้น คงไม่ใช่เรื่องที่ย่างยากและเป็นสิ่งที่ทำยากเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม จะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดี เป็น “พนักงานที่ดีขององค์กร” และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีภารกิจโดยรวม คือการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนดีที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่จะแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 สายงานหลัก คือ บุคลากรสายวิชาการ ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และบุคลากรสายสนับสนุน ทำหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนการทำงานทั้งด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนสำคัญที่ผลักดัน ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (วรารักษ์ สกฤตมย์, 2555; ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, 2552) และเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด ดังนั้นนอกจากสถาบันการศึกษาจะพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศแล้ว ยังต้องพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ก้าวทันกับการแข่งขันในยุคปัจจุบัน และยังคงพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงไว้ซึ่งคนเก่งและคนดี ทั้งนี้การส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม รู้จักการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมมือ หรือแม้กระทั่งการปลอบโยน การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลต่างๆ ภายในสังคมจะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงบวก และหากพนักงานได้รับการส่งเสริมจากองค์กรอย่างต่อเนื่องก็สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่า “พฤติกรรมของคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เพราะสิ่งแวดล้อมของคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงเสมอ” กล่าวคือ หากองค์กรส่งเสริม กระตุ้น หรือแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมอยู่เสมอ



(ซึ่งองค์การถือเป็นสิ่งแวดล้อมชนิดหนึ่ง) พนักงานก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำของตนไปตามทิศทางที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครขึ้น โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในระยะที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม และเพื่อเปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม อันจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ประโยชน์ต่อการทำงาน และต่อสังคมส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 30 คน 2) สุ่มจำแนกกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 15 คน 3) สุ่มสิ่งทดลองให้กับกลุ่มในขั้นตอนที่ 2 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อกำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม

3. นิยามศัพท์และนิยามปฏิบัติการ

3.1 พฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial Behavior)

หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นด้วยความตั้งใจหรือด้วยความสมัครใจ โดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์หรือรางวัลตอบแทนใดๆ ในภายหลัง และการกระทำดังกล่าวอาจทำให้บุคคลต้องเสียสละเวลา ทรัพย์สิน กำลังกาย กำลังความคิด กำลังใจ หรือบางครั้งอาจจะเป็นการเสี่ยงต่อชีวิตของผู้กระทำได้ ทั้งนี้ผลของการกระทำจะต้องส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือสังคมในทางบวก โดยมีลักษณะของพฤติกรรมดังนี้

1) การช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง ความพยายามที่จะช่วยบรรเทาหรือผ่อนคลายความต้องการของบุคคลอื่น โดยไม่ใช้อารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งการช่วยเหลือบุคคลอื่นให้บรรลุถึงเป้าหมายด้วยการให้ข้อมูลหรือการให้สิ่งของต่างๆ ที่ไม่ใช่ของตนเอง เช่น การช่วยหยิบหนังสือจากชั้นในห้องสมุดให้ ซึ่งค่าของการสูญเสียเวลานั้นจะเป็นลักษณะของการสูญเสียเวลาและความพยายาม

2) การแบ่งปัน (Sharing) หมายถึง การให้หรือให้ยืมสิ่งของต่างๆ ที่เป็นของตนเองหรือเป็นสิ่งของที่ตนเองเคยครอบครองอยู่ให้แก่บุคคลอื่นไปส่วนหนึ่ง ซึ่งค่าของการสูญเสียเวลานั้นจะมีลักษณะเป็นรูปธรรม

3) การปลอบโยน (Comforting) หมายถึง ความพยายามที่จะช่วยบรรเทาหรือผ่อนคลายความทุกข์ของบุคคลอื่นด้วยการใช้คำพูดหรือการกระทำต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นผ่อนคลายความกังวลและรู้สึกสบายใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้เวลาและความเอาใจใส่

4) การร่วมรู้สึก หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้และเข้าใจความคิดและอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นทั้งทางบวกและทางลบ ตลอดจนการแสดงออกของบุคคลที่สามารถตอบสนองความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ทั้งทางคำพูดและการกระทำที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมสามารถวัดได้จากแบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อครอบคลุมพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมทั้ง 4 ด้าน ตามที่ผู้วิจัยได้นิยามไว้

2. โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม หมายถึง รายละเอียดของแนวทางในการจัดกิจกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมให้กับผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งโปรแกรมประกอบไปด้วยการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม 4 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การปล่อยโยน และการร่วมรู้สึก ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมจำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที ส่วนประกอบของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมประกอบด้วย 1) ชื่อโปรแกรม 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) ลักษณะของโปรแกรม 5) ขั้นตอนของการจัดกิจกรรม และ 6) การประเมินผล

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีพฤติกรรมเอื้อสังคมเพิ่มขึ้นหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม
2. ผลต่างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม

วิธีการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ Randomized Control – Group Pretest – Posttest Design

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน และคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะ

ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง -.0503 ถึง .5789 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ไว้จำนวน 39 ข้อ และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ .9029 ซึ่งหมายถึงแบบวัดมีความเที่ยงในระดับสูง

2.2 โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม เป็นโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ลักษณะของโปรแกรมเป็นการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม โดยใช้ กรณีศึกษาและวิดีโอ ผสมผสานกับตัวแปรทางจิตวิทยา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (จากผลการวิจัยในระยะที่ 3 การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม) โปรแกรมประกอบไปด้วยการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม 4 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การปล่อยโยน และการร่วมรู้สึก ใช้เวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และคัดเลือกกิจกรรมที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อปรับปรุงความเหมาะสมด้านเนื้อหา วิธีการ และเวลา ที่ใช้ในการดำเนินการ

3. การดำเนินการทดลอง

3.1 ระยะก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมและเก็บคะแนนจากการทำแบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)

3.2 ระยะทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที

3.3 ระยะเวลาหลังการทดลอง

ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม โดยใช้แบบวัดชุดเดียวกับที่ให้ทำก่อนการทดลอง และเก็บไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้ทั้ง 2 ครั้งของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมาวิเคราะห์ ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (item - total correlation) และความเที่ยง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for dependent Sample) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และการทดสอบทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test for independent Sample) เพื่อเปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมกับบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม

กลุ่มทดลอง	n	S	t	p	
Pretest	15	2.215	.285	34.120**	.000
Posttest	15	4.154	.294		

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม แสดงในตาราง 1

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมเพิ่มสูงขึ้น หลังเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2

ผลการเปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมกับบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบผลต่างของพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมกับบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม

กลุ่มทดลอง	n	S	t	p	
ทดลอง	15	1.939	.220	20.153**	.000
ควบคุม	15	.245	.240		

** p < .01

จากตาราง 2 พบว่า ผลต่างของพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมก่อนและหลังการทดลอง ของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาพบว่า ภายหลังจากทดลอง บุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคม มีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวีร์วรรณ วัจนาค (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลของโปรแกรมพัฒนาการรับรู้พฤติกรรมสังคมแห่งตนทางบวกต่อพฤติกรรมเอื้อสังคมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบทิวารีวิทยา) จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมเอื้อสังคมเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การที่บุคลากรสายสนับสนุนมีพฤติกรรมเอื้อสังคมเพิ่มสูงขึ้น เป็นผลเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคม ได้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคม ซึ่งอาจทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นจากภายในที่จะแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงหรือประสบความสำเร็จ (McClelland, 1953; Atkinson, 1966) ทั้งในด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ อาทิ การประสบความสำเร็จในการศึกษา การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัวในสังคม อาทิ การได้แต่งงาน การมีบุคลิกภาพที่ดี ฯลฯ ด้านการประกอบกิจกรรมพิเศษ อาทิ การเล่นกีฬา การให้บริการแก่สังคม ฯลฯ ด้านการดำเนินชีวิตในครอบครัว อาทิ การเป็นพ่อแม่ การมีความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เป็นต้น (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546; พรรณี ชูทัย เจนจิต, 2550; นุชลี อุปภัย, 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Barry และ Wentzel (2006) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลทางด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมเอื้อสังคม พบว่า แรงจูงใจในเชิงบวกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเอื้อสังคมในการช่วยเหลือและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อน ทั้งนี้โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคมที่จัดขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคม โดยมีลักษณะ

กิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผ่านตัวแบบที่มีชีวิต อาทิ ตัวแบบจากเพื่อนร่วมงานที่แสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์จากสื่อวีดิทัศน์ และข่าวต่างๆ เป็นต้น จึงอาจทำให้บุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มทดลองได้เห็นตัวแบบที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้น และนำไปสู่การจูงใจจนเกิดการแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้นอกจากนี้ Bandura (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ในสถานการณ์ต่างๆ ทางสังคม พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่จะเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบจากตัวแบบได้ ทั้งตัวแบบที่มีชีวิตและตัวแบบเชิงสัญลักษณ์ เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้จากตัวแบบแล้ว จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หากได้รับการจูงใจในทางบวกหรือการจูงใจให้เห็นผลดีจากการกระทำนั้นๆ ก็จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่นเดียวกับการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมโดยใช้โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคมครั้งนี้ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโปรแกรม เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมจากตัวแบบอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรม 10 ครั้ง และขณะเข้าร่วมโปรแกรม ผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมว่าส่งผลดีต่อตนเองและสังคมอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดการมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ที่จะแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมมากขึ้น และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุนี้ กิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคมดังกล่าวจึงส่งผลให้พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มสูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคม สามารถทำให้พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ควรให้การสนับสนุนหรือเสริมสร้างพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเอื้อต่อสังคมได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม อาทิ บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู ความสามารถด้านสติปัญญา เป็นต้น เพื่อนำมาพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม นอกจากนี้ควรมีการศึกษาในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นพัฒนาการของพฤติกรรม

เมื่อต่อสังคม

2.2 ควรมีกิจกรรมอื่นๆ ที่หลากหลายและ สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน อาทิ โปรแกรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์หรือผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ซีดีรอม คู่มือ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งในและนอกสถานที่

บรรณานุกรม

- ซัชนิวรรณ วังนาค. (2552). ผลของโปรแกรมพัฒนาการรับรู้พฤติกรรมสังคมแห่งตนทางบวกต่อพฤติกรรมเมื่อสังคมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบทิวารีวิทยา) จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดาราภา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2552). การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นุชลี อุภักย์. (2555). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี ชูชัย เจนจิต. (2550). จิตวิทยาการเรียนการสอน. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- วราภรณ์ สุกุลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริอร วิชชาวุธ และคณะ. (2552). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานয়รัฐมนตรี.
- Atkinson, J.W. (1966). *Motivational determinants of risk-taking behavior*. New York: Wiley.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Barry, C. M., & Wentzel, K. R. (2006). *Friend influence on prosocial behavior: The role of motivational factors and friendship characteristics*. *Developmental Psychology*, 42(1), 153–163.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.