ปีที่ 40 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2560

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Relationship Between Psychological Capital and Professional Engagement in Pre-Service Student Teachers

ชนัดดา ภูหงษ์ทอง[1]
Chanadda Poohongthong[1]

[1]อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแตกต่างกัน และ 3) เพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 90 คน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวแปรเหล่านี้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (r = .882*) การหยุ่นตัว (r = .869*) การรับรู้ความสามารถตนเอง (r = .864*) ความหวัง (r = .830*) พลังการทำงาน (r = .794*) การยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (r = .674*) การอุทิศตน (r = .524*) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (r = .481*) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (r = .893*) พลังในการทำงาน (r = .876*) การอุทิศตน (r = .854*) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (r = .674*) การรับรู้ความสามารถตนเอง (r = .641*) การมองโลกในแง่ดี (r = .544*) การหยุ่นตัว (r = .553*) และความหวัง (r = .544*)

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (M = 5.27, SD = .45) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ (M = 4.17, SD = .44) อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการหยุ่นตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้ร้อยละ 47 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเองมีน้ำหนักในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .37

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, ความยึดมั่นผูกพันทางวิชาชีพ

[1] Corresponding author: +668-3030-8070
E-mail address: chanadda_p@hotmail.com

Abstract

The objectives of this study were to study relationships between psychological capital (PSYCAP) and professional engagement in pre-service student teachers, to compare the differences of professional engagement in high and low PSYCAP and to predict pre-service student teachers' professional engagement with factors of PSYCAP. Participants were 90 pre-service student teachers from faculty of Naresuan university. The quantitative methodology in this study and the instrumental research consisted of PSYCAP questionnaire and professional engagement questionnaire. The data was analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and Multiple regression.

The results are as follows:

1) PSYCAP has significant positive correlation with optimism (r = .882*) resiliency (r = .869*) self-efficacy (r = .864*) hope (r = .830*) vigor (r = .794*) professional engagement (r = .674*) dedication (r = .524*) and absorption (r = .481*). Professional engagement has significant positive correlation with absorption (r = .893*) vigor (r = .876*) dedication (r = .854*) PSYCAP (r = .674*) self-efficacy (r = .641*) optimism (r = .544*) resiliency (r = .553*) and hope (r = .544*).

2) High PSYCAP in pre-service student teachers (M = 5.27, SD = .45) have significantly higher score in professional engagement than low PSYCAP pre-service student teachers (M = 4.17, SD = .44).

3) Factors of PSYCAP; self-efficacy, hope, optimism, and resiliency can predict professional engagement about 47%. Self-efficacy can significantly predict professional engagement with standardized regression coefficient (**β**) = .37.

Keywords: Psychological capital, Professional engagement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์เป็นคณะที่ได้รับความนิยมในการเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนทั่วประเทศ โดยพบหลักฐานจากการสำรวจของสภาคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย (ส.ค.ศ.ท.) ว่า ผู้เข้าสมัครศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ในช่วงปีพุทธศักราช 2554-2558 มีจำนวนไม่ต่ำกว่า 230,000 คน แต่อย่างไรก็ตาม ความต้องการจำนวนครูในอีก 5 ปีข้างหน้านั้น มีโดยประมาณไม่เกิน 100,000 คน ดังนั้น แนวโน้มของปัญหาบัณฑิตครูที่เกินความต้องการของโรงเรียนในภาครัฐบาลจึงมีแนวโน้มปรากฏขึ้นได้ในอนาคต ประกอบกับปัญหาคุณภาพของนิสิตครูที่มีความประสงค์ในการเข้าศึกษาต่อในคณะดังกล่าวนั้น เป็นไปด้วยแรงจูงใจภายนอกมากกว่าแรงจูงใจภายใน เช่น แรงจูงใจภายนอกจากนโยบายการขึ้นเงินของครู นโยบายครูพันธุ์ใหม่ เป็นต้น (สภาคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2559) อย่างไรก็ตาม เมื่อสถาบันผลิตครูได้รับนิสิตเข้าศึกษาในสถาบันแล้ว การพัฒนาคุณภาพของนิสิตครูให้มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นกัน มิเช่นนั้นจะปรากฏอัตราการไม่คงอยู่ในวิชาชีพครูของนิสิตครูมากขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ดังหลักฐานจากการสะท้อนความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของปีการศึกษาที่ผ่านมาจากพื้นที่วิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภายหลังจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวนหนึ่งได้สะท้อนถึงความต้องการเปลี่ยนแปลง

อาชีพหรือไม่ต้องการคงอยู่ในวิชาชีพครูอีกต่อไป เนื่องด้วยสาเหตุหลายประการ โดยหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่นิสิตได้สะท้อน คือ ปัจจัยภายในของตัวนิสิตเอง เช่น สภาวะด้านจิตใจเป็นไปในทิศทางลบเมื่อประสบกับปัญหาในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น ความต้องการให้สถาบันผลิตครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักในวิชาชีพครูและการสร้างทุนทางจิตวิทยาที่เข้มแข็งมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้น จากปัญหาในบริบทของพื้นที่วิจัยดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือไม่ และอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะของนิสิตครูให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพต่อไปในอนาคต

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพนั้น ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อจิตวิญญาณความเป็นครูและพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เช่น ความผูกพันต่อองค์การของครู (Organizational Commitment) (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) พฤติกรรมเชิงรุกของพนักงาน (Proactive Behavior) (Salanova & Schaufeli, 2008) ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) และความพึงพอใจของลูกค้า (client satisfaction) (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008) ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพก่อเกิดได้จากสิ่งที่เรียกว่า “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” ดังที่ศาสตราจารย์ ดร. เฟรด ลูเทนส์ (Fred Luthans) ได้นำเสนอว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพทำงานของกลุ่มบุคคลในบริบทของการทำงานและพฤติกรรมองค์การ และงานวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคล ดังงานวิจัยของ Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou และ Bakker (2010) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การที่พึงประสงค์อื่นๆด้วย เช่น ความสุขด้านอารมณ์ (emotional) ด้านสุขภาพจิต (mental) และด้านกายภาพ (Physical Well-Being) ของพนักงาน (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Gallagher & Lopez, 2009) วรัญญา แดงสนิท และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) พบว่า หากครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจึงส่งผลให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้น จากที่มาและความสำคัญของปัญหาทั้งในเชิงนโยบายและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่วิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาทุนทางจิตวิทยาทางบวกและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพในกลุ่มนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งหากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอย่างสำคัญจึงจะช่วยทำให้สถาบันผลิตครูสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณลักษณะของนิสิตครูได้อย่างบรรลุเป้าประสงค์มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแตกต่างกัน

3. เพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแตกต่างกันส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตครูที่แตกต่างกัน

3. องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 90 คน ซึ่งได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดทั้งภาคการศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในปีการศึกษา 2556 เนื่องจากประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 100 คน ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Gay และ Airasian (2003 อ้างใน Leedy & Ormrod, 2005) ที่นำเสนอว่า หากประชากรทั้งหมดมีขนาดประมาณ 100 คนหรือหน่วย นักวิจัยควรจะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับนั้น สามารถเก็บรวบรวมได้เพียง 90 คนเท่านั้น

บริบทของพื้นที่วิจัย คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก เป็นสถาบันผลิตครูที่สำคัญแห่งหนึ่งของภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยพื้นที่วิจัยแห่งนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ และลักษณะประชากรในพื้นที่วิจัย คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 109 คน จากหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตในสาขาวิชาต่างๆ ได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนต่างๆในเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นระยะเวลา 1 ปี

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital) ประกอบด้วย ความมั่นใจในตน (Self-Efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความยืนหยุ่น (Resiliency)

ตัวแปรตาม คือ ความยึดมันผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) ประกอบด้วย ด้านพลังการทำงาน (Vigor) ด้านการอุทิศตน (Dedication) และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Absorption)

2. นิยามปฏิบัติการ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะด้านจิตใจของบุคคลให้เป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ ตามแนวคิดของ Luthans (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) ดังนี้ 1) Self-Efficacy คือ การมีความมั่นใจในตนเอง เพื่อนำไปสู่การก่อเกิดความพยายามที่สำคัญในการทำภารกิจที่ท้าทายให้สำเร็จ 2) Optimism คือ การมีลักษณะของการอนุมานสาเหตุ (attribution) เกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตในทิศทางบวก 3) Hope คือ การมีความเพียรพยายามต่อเป้าหมาย และเมื่อเป้าหมายมีความสำคัญมาก บุคคลอาจเปลี่ยนเส้นทางสู่เป้าหมายเดิมด้วยเส้นทางอื่นที่นำไปสู่ความสำเร็จได้

และ 4) Resiliency คือ เมื่อถูกรุมเร้าด้วยปัญหาหรือความทุกข์ บุคคลก็สามารถยืนหยัด (sustaining) และกลับสู่สภาวะปกติ (Bouncing Back) ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อการเดินหน้าต่อไปสู่ความสำเร็จ การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ใช้แบบวัดที่พัฒนาจากแบบวัด Psychological capital questionnaire (PCQ) ของลูแทนส์ และคณะ (Luthans et al. 2007) และแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) โดยปรับข้อคำถามให้ตรงกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตครู โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (6 คะแนน) แบบวัดนี้ให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เมื่อเป็นข้อความทางบวกให้คิดคะแนนจริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบให้คิดคะแนนตรงกันข้าม นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่านิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน 1) Vigor หมายถึง มีพลังในการทำงานสูง เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและมีความพยายามต่องาน แม้จะยากแต่ก็ไม่ลดละความพยายาม 2) Dedication หมายถึง บุคคลเสียสละอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและท้าทายต่องาน 3) Absorption หมายถึง ความรู้สึกที่ถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้ยาก มีความสุขกับงานที่ทำ และรู้สึกเหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อทำงาน การวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครั้งนี้ได้นำแบบวัดที่กำลังพัฒนาโดยสมหญิง ลมูลพักตร์ ที่ได้ปรับและพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งยึดตามแบบวัดของเชาเฟลิและเบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2003) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้ตรงกับบริบทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (6 คะแนน) แบบวัดนี้ให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เมื่อเป็นข้อความทางบวกให้คิดคะแนนจริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงกว่านิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 แบบวัด ดังต่อไปนี้

3.1 แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาจากแบบวัด Psychological Capital Questionnaire (PCQ) ของลูแทนส์ และคณะ (Luthans et al. 2007) และแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) โดยปรับข้อคำถามให้ตรงกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตครู โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (6 คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ เป็นข้อความทางบวก จำนวน 24 ข้อ และข้อความทางลบ จำนวน 5 ข้อ โดยการหาคุณภาพของแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .908

3.2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ พัฒนาตามแบบวัดของเชาเฟลิและเบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2003) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (6 คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ โดยเป็นข้อความทางบวกจำนวน 16 ข้อ โดยการหาคุณภาพของแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเรียบร้อยแล้ว ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ขออนุญาตด้วยวาจากับคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อถึงวันนัดหมายในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยได้แนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในการประชุมมัชฌิมนิเทศก์สำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และกล่าวขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความร่วมมือ สำหรับนิสิตฯที่ไม่ได้เข้าร่วมการมัชฌิมนิเทศก์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังนิสิตฯ ทางอีเมลล์ส่วนตัว ภายหลังจากการได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยการใส่ตัวแปรทำนายพร้อมกัน (Enter) ในที่นี้ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) การรับรู้ความสามารถตน 3) ความหวัง 4) การมองโลกในแง่ดี และ5) การหยุ่นตัว และตัวแปรเกณฑ์ คือ การยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

5.4 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งออกเป็น กลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำ การแบ่งกลุ่มผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าควอไทล์ (Quartile) และตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ทุกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (r = .882*) การหยุ่นตัว (r = .869*) การรับรู้ความสามารถตนเอง (r = .864*) ความหวัง (r = .830*) พลังการทำงาน (r = .794*) การยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (r = .674*) การอุทิศตน (r = .524*) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (r = .481*) ตัวแปรเหล่านี้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (r = .893*) พลังในการทำงาน (r = .876*) การอุทิศตน (r = .854*) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (r = .674*) การรับรู้ความสามารถตนเอง (r = .641*) การมองโลกในแง่ดี (r = .544*) การหยุ่นตัว (r = .553*) และความหวัง (r = .544*)

จากค่าสหสัมพันธ์ที่ปรากฏทำให้ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า การวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้วย 4 องค์ประกอบ และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ดังกล่าวข้างต้น มีความเหมาะสมและเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎี

2. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงและต่ำ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มโดยใช้ค่าควอไทล์ (Quartile) โดยผู้วิจัยกำหนดให้ควอไทล์ที่ 1 คือกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ

และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่ 3.33 (ค่า Min ในตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก) จนถึง 4.2158 (ค่า Quartile ที่ 1 ในตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก) ในขณะที่ควอไทล์ที่ 3 คือกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่ 4.8028 (ค่า Quartile ที่ 3 ในตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก) จนถึง 5.71 (ค่า Max ในตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก) ผลการทดสอบพบว่า การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Independent Group t-test โดยนำคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง จำนวน 22 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ จำนวน 22 คน มาเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (M = 5.27, SD = .45) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ (M = 4.17, SD = .44) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยการใส่ตัวแปรทำนายพร้อมกัน (Enter) ตัวแปรอิสระมี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถตนเอง 2) ความหวัง 3) การมองโลกในแง่ดี และ4) การหยุ่นตัว ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) เท่ากับ .47 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้ร้อยละ 47 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเองมีน้ำหนักในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .37 ดังนั้น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเองจึงเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการทำนายอย่างมีนัยสำคัญเพียงตัวแปรเดียว

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อันได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเอง ตัวแปรความหวัง ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี และตัวแปรการหยุ่นตัวมีอำนาจในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ระบุว่าองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (r = .674, p = .01) ในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นั่นหมายความว่า นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงไปด้วย และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกน้อยก็จะมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพน้อยด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาในข้อนี้ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญกับกลุ่มนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วย แม้ว่ากลุ่มนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะยังไม่ได้เป็นครูโดยวิชาชีพ แต่ผลการวิจัยก็สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวใน Luthans, Youssef และ Avolio (2007) และ Sweetman และ Luthans (2010) ว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ผลการวิจัยในข้อนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Visser (2012) และ

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti และ Schaufeli (2007) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาและความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก รวมถึงงานวิจัยของ Herbert (2011) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานสูง

2. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในสมมติฐานข้อนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นหมายความว่า นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงกว่านิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกน้อย ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในข้อนี้สอดคล้องกับ Van Den Heuvel, Demerouti, Bakker และ Schaufeli (2010) ที่ได้นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับ Personal resources adaptation model ซึ่งได้อธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยในอิทธิพลทางตรงนั้นมีงานวิจัยของ Xanthopoulou et el. (2009) ได้พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองทำให้พนักงานรู้สึกมีความสามารถมากขึ้น มีความมั่นใจและมีแรงจูงใจมากขึ้น พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะมีประสบการณ์ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานที่สูง นอกจากนี้ Xanthopoulou et el. (2007) ได้อธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นลักษณะของบุคคลที่ถูกให้ความสำคัญและทุนทางจิตวิทยาจะช่วยให้บุคคลไปสู่เป้าหมายที่ตนได้ตั้งใจไว้ ดังนั้น การที่บุคคลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่แตกต่างกันด้วย สำหรับบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำนี้เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างยิ่ง เพื่อให้ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีเพิ่มมากสูงขึ้นด้วย

3. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ในงานวิจัยนี้ คือ เพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้ พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการหยุ่นตัว สามารถร่วมกันทำนายแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ร้อยละ 47 ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Visser (2012) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรทำนายของการยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่า beta เท่ากับ .49 (p = .001) หรือร้อยละ 49 ซึ่งค่อนข้างใกล้เคียงกับผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะพบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salanova, Schaufeli, Xanthoupoulou, และ Bakker (2010) ที่พบว่ามีเพียงองค์ประกอบเดียวของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) นั่นก็คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xanthopoulou และคณะ (2007) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่สามารถทำนายได้ รวมถึงงานของ Avey และคณะ (2008) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์การได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมติฐานข้อที่ 3 ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เมื่อศึกษาโดยภาพรวมทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละตัวของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะพบว่ามีเพียงการรับรู้ความสามารถตนเองเท่านั้นที่มีนัยสำคัญเพียงองค์ประกอบเดียว ซึ่งการพบผลเช่นนี้ไม่ได้เกิดขึ้นในงานนี้เป็นครั้งแรก แต่ได้เกิดขึ้นกับงานวิจัยอื่นๆมาก่อนหน้านี้เช่นกัน ดังได้กล่าวไปแล้วในส่วนของอภิปรายผล ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาว่าองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อกันอย่างไร มีกระบวนการในการทำงานอย่างไร เพราะอาจเป็นไปได้ว่า แม้องค์ประกอบ 3 ตัวที่เหลือจะไม่ปรากฏนัยสำคัญในผลการวิจัยทุกตัว แต่อาจมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานในลักษณะทางอ้อมก็เป็นได้

2. เนื่องด้วยงานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเฉพาะในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันการศึกษาเพียงแห่งเดียวเท่านั้น เพราะฉะนั้นการที่ผู้อ่านจะนำผลนี้ไปสู่การปฏิบัติในบริบทของตน ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะต้องคำนึงว่าบริบทของกลุ่มตัวอย่างของผู้อ่านว่ามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ นอกจากนี้การพิจารณาช่วงเวลาในการวัดก็เป็นสิ่งสาคัญ นักวิจัยอาจจะต้องพิจารณาว่าจะเก็บข้อมูลในเทอมไหนและช่วงใดของเทอมในการฝึกสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ปัจจุบันแนวโน้มการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำวิจัย (Research engagement) ก็เป็นที่สนใจในต่างประเทศและกำลังจะเริ่มมีการศึกษาในประเทศไทย และที่สำคัญคือมีความเกี่ยวข้องกับแวดวงการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มครูและนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันทั้งสองกลุ่มนี้ถูกกระตุ้นในเรื่องการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำวิจัยร่วมกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพน่าจะปรากฏคำตอบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

แม้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงและต่ำแตกต่างกันส่งผลให้มีเกิดความแตกต่างในความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพด้วย หากผู้อ่านหรือนักพัฒนาต้องการจะพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะต้องมีการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างโปรแกรมนี้ ซึ่งจากการสืบค้นข้อมูล ผู้วิจัยยังไม่พบโปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแก่กลุ่มครูหรือนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ปรากฏในประเทศไทย แต่ในต่างประเทศมีการกล่าวถึงโปรแกรมนี้บ้างในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม นักพัฒนาและผู้อ่านที่สนใจนำมาใช้ควรจะศึกษาและพิจารณาให้รอบคอบเสียก่อนว่าการนำหลักสูตรหรือโปรแกรมจากต่างประเทศมาใช้ในบริบทของไทยเลยนั้นจะได้ผลมากน้อยเพียงใดหรือไม่ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันหรือไม่ หรือต้องมีการปรับโปรแกรมอย่างไร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). **การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สภาคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2560). **นักศึกษาครูล้นตลาด นับแสน**. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560, จาก http://www.admissionpremium.com/news/866

วรัญญา แดงสนิท และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, **9**(2), 307-319.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychology capital on employee well-being over time. **Journal of Occupational Health Psychology**, **15**, 17-28.

Avey, J., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviours. **The Journal of Applied Behavioural Science**, **44**(1), 48–70.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, **22**(3), 187 – 200.

Gallagher, M.W., & Lopez, S.J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. **The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice**, **4**(6), 548 - 556

Hakanen, J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. **The Journal of School Psychology**, **43**, 495-513.

Herbert, M. (2011). **An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement**. Retrieved September 12, 2013, from https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&ved=0CEkQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Fscholar.sun.ac.za%2Fbitstream%2Fhandle%2F10019.1%2F17829%2Fherbert_exploration_2011.pdf%3Fsequence%3D1&ei=eQIrUui_JMuGrgep04CgDw&usg=AFQjCNG4YtFuKwf22-OsrBsGT_GgdiaxDw&sig2=cIXT cOM a5vyhKWRfc4EN4Q&bvm=bv.51773540,d.bmk

Leedy, P.D., & Ormrod, J.E. (2005). **Practical Research: Planning and Design** (8th Ed.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology, 60**(3), 541-572.

Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. **The International Journal of Human Resource Management**, **19**(1), 116–131.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthoupoulou, D., & Bakker, A.B. (2010). **Gain spirals of resources and work engagement**. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 118-131). New York: Psychology Press.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). **UWES – utrecht work engagement scale: test manual**. Retrieved September 12, 2013 from www.schaufeli.com

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement, 66**(4), 701-716.

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). **Work engagement a handbook of essential theory and research**. (pp. 54- 68). Hove England: Psychology Press.

Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In Houdmont, J. & Leka, S. (Eds.), **Contemporary Occupational health psychology: Golobal perspectives on research and practice** (pp. 124-150). Willey-blackwell.

Visser, B.A. T. (2012). **Adapting to change: Relationships between personal resources, job resources, attitudes towards change, and positive outcomes in times of considerable organisational change** (Master thesis). Retrieved September 12, 2013 from http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2012-1206-200455/Visser,%20B.%200113972.pdf

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands – resources model. **International Journal of Stress Management**, **14**, 121 – 141.

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