

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2*

RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ปภาดา แซ่มลำเจียก¹ และ ชุณวรัตน์ ปુંบางกระดี²

Paphada Samlumjiak¹ and Shunnawat Pungbangkradee²

¹⁻²วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹⁻²College of Management University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: shunnawat.pu@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 14 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 22 มกราคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 24 มกราคม 2569

Received 14 January 2026; Revised 22 January 2026; Accepted 24 January 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครู 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและครูผู้สอน จำนวน 134 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random

Citation:



* ปภาดา แซ่มลำเจียก และ ชุณวรัตน์ ปુંบางกระดี. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(1), 560-577.

Paphada Samlumjiak and Shunnawat Pungbangkradee. (2026). Relationship Between Positive Psychological Capital And Organizational Commitment Of Teachers Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(1), 560-577.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

Sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.47$) โดยมีมิติด้านความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.50$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการแสวงหาหนทางสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$) โดยมีมิติด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.61$) สะท้อนให้เห็นว่าแรงยึดเหนี่ยวสำคัญที่ทำให้ครูทุ่มเทปฏิบัติงาน คือ สำนึกในหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อศิษย์และสถาบัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า มิติด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางอารมณ์สูงที่สุด ($r = .778$) แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวและฟื้นฟูสภาพจิตใจจากแรงกดดันในบริบทสถานศึกษาเขตเมืองหลวง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการเสริมสร้างพลังใจครูเชิงรุก และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, ความผูกพันต่อองค์กร, ครูมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of teachers' positive psychological capital, 2) examine the level of teachers' organizational

commitment, and 3) investigate the relationship between positive psychological capital and organizational commitment among teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Area 2. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 134 civil servant teachers and teaching staff, with the sample size determined using the G*Power 3.1 program. Stratified random sampling was applied according to school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were collected through an online system. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that:

1) the overall level of teachers' positive psychological capital was at the highest level ($M = 4.47$), with the hope dimension having the highest mean score ($M = 4.50$), reflecting that teachers place importance on setting clear goals and seeking pathways toward effective instructional achievement.

2) the overall level of teachers' organizational commitment was also at the highest level ($M = 4.51$), with normative commitment showing the highest mean score ($M = 4.61$), indicating that a key factor motivating teachers' dedication to their work is a sense of duty and professional ethics toward students and the institution.

3) positive psychological capital was positively correlated with teachers' organizational commitment at a statistically significant level of .01. Pairwise analysis indicated that the resilience dimension had the strongest correlation with affective commitment ($r = .778$), demonstrating that the ability to adapt and recover psychologically from pressures in the metropolitan school context is an important factor influencing teachers' affection for and pride in their organization. The findings can be used as supporting information for strategic human resource management planning, the formulation of guidelines or measures for proactive enhancement of teachers' psychological strength, and the development of

schools as happy organizations, which may lead to more effective educational management.

Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Secondary School Teachers

บทนำ

ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เผชิญพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาถูกกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดให้ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจะวางรากฐานบทบาทครูในฐานะผู้อำนวยการเรียนรู้ แต่ข้อเท็จจริงในปัจจุบันสะท้อนว่าครูไทยยังต้องรับภาระงานที่ไม่ใช่งานสอนจำนวนมาก เช่น งานธุรการและงานเอกสารประกอบการประเมิน ส่งผลให้เวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนถูกลดทอนลง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แม้มีความพยายามช่วยเหลือครูโดยประกาศลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนจาก 114 รายการ เหลือ 62 รายการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติครูไทยยังคงต้องเผชิญกับสภาวะการทำงานที่มีความกดดันสูงและภาระงานที่ซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต สภาพจิตใจ และความเหนื่อยล้าสะสม สภาวะการดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความผูกพันต่อองค์กร อันหมายถึงทัศนคติเชิงบวกและความเต็มใจที่จะคงอยู่และทุ่มเทเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งหากครูขาดความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเข้มแข็งของระบบการศึกษาในภาพรวม

ในอีกด้านหนึ่ง แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการยืนยันว่าเป็นทรัพยากรเชิงบวกภายในบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูสามารถเผชิญกับความกดดันและความไม่แน่นอนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Luthans และคณะ (2007) อธิบายว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope),

การมองโลกในแง่ดี (Optimism), ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy), และการฟื้นคืนสภาพจิตใจ (Resilience) งานวิจัยงานเชิงประจักษ์ในระดับสากล เช่น Pant และ Parveen (2022) ยืนยันว่าครูที่มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง มีแนวโน้มแสดงความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่าทรัพยากรทางจิตใจภายในของครูมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความมุ่งมั่นในการทำงาน

บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นบริบทเขตเมืองที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนและมีความกดดันสูง ครูที่มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงย่อมมีแนวโน้มสามารถปรับตัวและคงความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ครูที่ขาดทรัพยากรทางจิตใจดังกล่าวมักเผชิญความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟในการทำงาน แม้ว่างานวิจัยจำนวนหนึ่งจะยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาในบริบทครูมัธยมศึกษาไทย โดยเฉพาะในเขตเมืองหลวง ยังมีข้อจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งสำรวจความสัมพันธ์ดังกล่าวเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ โดยคาดว่าผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยสนับสนุนการกำหนดแนวทางการบริหารและการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง โดยเฉพาะในมิติของการเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและความยั่งยืนในการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง
- 2) ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
- 3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) มีรากฐานจากจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman และ Csikszentmihalyi (2000) ที่เน้นการเสริมสร้างจุดแข็งและศักยภาพของมนุษย์ มากกว่าการแก้ปัญหารหรือข้อบกพร่อง ต่อมา Luthans และคณะ (2007) ได้ขยายความหมายในบริบทการบริหารและพฤติกรรมองค์กร โดยอธิบายว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสถานะทางจิตใจด้านบวกที่ไม่ใช่คุณลักษณะถาวร แต่เป็นศักยภาพที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างได้ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล พระใหญ่ และคณะ (2568) ที่ให้ความหมายในฐานะกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีความหลากหลายและแรงกดดันสูง นอกจากนี้ ในบทความวิชาการของ นรินทิพย์ กอนพวง และคณะ (2568) ยังระบุว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรภายในที่สามารถพัฒนาได้เป็นรูปธรรมผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน

1.2 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกถือเป็นทรัพยากรทางใจที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต Luthans และคณะ (2007) เชื่อว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทำหน้าที่เป็นรากฐานในการสร้างทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวก ช่วยให้ผู้บุคคลมีความยืดหยุ่นต่อ

การเปลี่ยนแปลง มั่นใจในตนเอง ตั้งเป้าหมาย และฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ โอริสา พรหมจรรย์ และคณะ (2568) ที่นำเสนอว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเปรียบเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญกับสภาวะกดดันได้ดี อันเป็นแกนหลักในการออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ

1.3 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงพลังภายในเชิงบวกของบุคคล ซึ่งสามารถพัฒนาได้และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดย Luthans และคณะ (2007) ได้เสนอว่าองค์ประกอบหลักของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

(1) ความหวัง (Hope) ความหวังตามแนวคิดของ Snyder (2002) คือกระบวนการทางความคิดที่ขับเคลื่อนบุคคลไปสู่เป้าหมาย ผ่านองค์ประกอบสำคัญสองประการ ได้แก่ พลังแห่งความตั้งใจ (willpower) และ พลังแห่งแนวทาง (waypower) ซึ่งสะท้อนแรงผลักดันและความสามารถในการหาหนทางใหม่เมื่อเผชิญอุปสรรค ต่อมา Luthans และคณะ (2007) ได้นำแนวคิดนี้มาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยมองว่าความหวังช่วยรักษาแรงจูงใจและพลังใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

(2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) Luthans และคณะ (2007) ขยายความว่าการมองโลกในแง่ดีคือความเชื่อและคาดหวังในผลลัพธ์เชิงบวกทั้งปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเสริมแรงจูงใจ ความเพียร และสุขภาวะ ขณะที่ Rasmussen และ Wingate (2011) เชื่อว่าความมองโลกในแง่ดีสัมพันธ์กับการคาดหวังสิ่งดีในอนาคตและการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) แนวคิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีรากฐานจากทฤษฎีของ Bandura (1997) ที่ให้นิยามว่าเป็นความเชื่อของบุคคลต่อศักยภาพในการควบคุมพฤติกรรม ความคิด และการจัดการสถานการณ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) สูงมักมีความพยายาม ความมุ่งมั่น และความสามารถในการปรับตัวเมื่อเผชิญอุปสรรค สอดคล้อง Luthans และคณะ (2007) ที่อธิบายว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นการประเมินความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดที่มีอยู่ และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

(4) การฟื้นคืนสภาพจิตใจ (Resilience) การฟื้นคืนสภาพจิตใจ (Resilience) เป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) ที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหา อุปสรรค หรือแรงกดดันต่าง ๆ และสามารถปรับตัวกลับคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดดังกล่าวได้รับการอธิบายไว้อย่างกว้างขวางในงานของ Luthans และคณะ (2007) ว่าการฟื้นคืนสภาพไม่เพียงหมายถึงการทนต่อความยากลำบาก แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์เชิงลบเพื่อนำไปสู่การเติบโตที่มั่นคงกว่าเดิม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดสำคัญด้านพฤติกรรมองค์กรที่สะท้อนทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคลากรต่อองค์กร อันมีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกไปจากองค์กร และระดับความทุ่มเทในการทำงาน โดยเริ่มจาก Becker (1960) ที่เสนอทฤษฎี Side-bet อธิบายว่าความผูกพันเกิดจากการลงทุนส่วนบุคคลที่ทำให้ลังเลจะออกจากองค์กร ต่อมา Mowday และคณะ (1979) ขยายความไปสู่มิติด้านทัศนคติและอารมณ์ โดยเน้นการยอมรับค่านิยมและความเต็มใจทุ่มเทให้แก่องค์กร ขณะที่ O'Reilly และ Chatman (1986) ให้นิยามว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่นำไปสู่การระบุตัวตนและการยอมรับค่านิยมขององค์กร แนวคิดดังกล่าวได้รับการขยายความในบริบทปัจจุบัน โดย Zhu และคณะ (2022) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออกและช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งทางจิตใจให้แก่ครู สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ณรินณทิพ วงษ์สุนทรดา และคณะ (2567) ที่ระบุว่าความผูกพันเป็นทัศนคติเชิงบวกที่เกิดจากบรรยากาศองค์กรและภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เนื่องจากสะท้อนถึงความมั่นคงและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะเกิดแรงจูงใจภายใน เต็มใจทำงาน และมีแนวโน้มลาออกต่ำ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว Steers (1977) อธิบายว่าความผูกพันมี

อิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่กับองค์กร ช่วยลดการสูญเสียบุคลากร ขณะที่ O'Reilly และ Chatman (1986) ชี้ว่าความผูกพันเกิดจากการยอมรับค่านิยมและการระบุตัวตนกับองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถมองได้ทั้งด้านเหตุผล อารมณ์ และบรรทัดฐาน โดยรอบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายคือโมเดลสามองค์ประกอบของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทครูไทย งานวิจัยฉบับนี้จึงเลือกใช้องค์ประกอบทั้งสามเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา ได้แก่

(1) ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์และความผูกพันทางใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจและยึดมั่นในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมและทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

(2) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความตระหนักถึงต้นทุนหรือสิ่งที่จะสูญเสียหากบุคลากรตัดสินใจออกจากองค์กร เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ยังคงได้รับเมื่ออยู่ในองค์กร และสิ่งที่จะเสียไปหากลาออก จึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

(3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีหน้าที่หรือพันธะผูกพันทางศีลธรรมที่จะต้องอยู่กับองค์กร เกิดจากค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความภักดี และความรับผิดชอบต่อองค์กร บุคคลจะรู้สึกว่าการลาออกอาจถูกมองว่าไม่ซื่อสัตย์หรือไม่เหมาะสม จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรที่มีพลังใจและความเข้มแข็งทางจิตใจสูงมักจะมีระดับความจงรักภักดีและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองหลวง ดังเช่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านความกดดันจากการแข่งขันและภาระงานที่ซับซ้อน ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในพื้นที่ดังกล่าวเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ข้าราชการครูและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6,145 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนจำนวน 134 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 ที่ระดับอำนาจการทดสอบ 0.95

2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ 10 วิเคราะห์ระดับตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูและครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.10) มีช่วง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 37.30) และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.60) โดยมีประสบการณ์ในการสอนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี

(ร้อยละ 33.60) และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 56.70) ตามลำดับ มีผลการศึกษาแบ่งตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	n = 134		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านความหวัง	4.50	0.42	มากที่สุด	1
2. ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.48	0.47	มากที่สุด	3
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.49	0.46	มากที่สุด	2
4. ด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจ	4.43	0.54	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.47	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.47$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความหวัง ($M=4.50$, $SD=0.42$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($M=4.49$, $SD=0.46$) ด้านการมองโลกในแง่ดี ($M=4.48$, $SD=0.47$) และด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจ ($M=4.43$, $SD=0.54$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	n = 134		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านความผูกพันทางอารมณ์	4.54	0.49	มากที่สุด	2
2. ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	4.37	0.59	มากที่สุด	3
3. ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	4.61	0.45	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.51	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (M=4.51, SD=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (M=4.61, SD=0.45) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ (M=4.54, SD=0.49) และด้านการความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (M=4.37, SD=0.59) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3
X1	1	.703**	.746**	.624**	.716**	.598**	.652**
X2		1	.765**	.636**	.713**	.720**	.710**
X3			1	.671**	.686**	.608**	.654**
X4				1	.778**	.746**	.729**
Y1					1	.751**	.841**
Y2						1	.718**

Y3							1
N	134	134	134	134	134	134	134

จากตารางที่ 3 พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วง .598 - .778 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจ (X4) กับความผูกพันทางอารมณ์ (Y1) ($r=.778$) รองลงมาคือ ด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจ (X4) กับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Y2) ($r=.746$) และ ด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจ (X4) กับความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Y3) ($r = .729$) ขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความหวัง (X1) กับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Y2) ($r = .598$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความหวัง อภิปรายได้ว่า ครูมัธยมศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน ภาระงานที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans และคณะ (2007) ที่ระบุว่าทูทางจิตวิทยาเป็นสภาวะทางจิตใจที่พัฒนาได้ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ไอรินา พรหมจรรย์ และคณะ (2568) ที่นำเสนอว่าทูทางจิตวิทยาเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันทางใจในการเผชิญสภาวะกดดันและเป็นรากฐานการพัฒนาศักยภาพ ขณะที่ นรินทิพย์ กอนพ่วง และคณะ (2568) ระบุในบทความวิชาการว่า ทูทางจิตวิทยาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสภาวะ ซึ่งพัฒนาได้ผ่านระบบพี่เลี้ยง (Coaching) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ อีกทั้ง นฤมล พระใหญ่ และคณะ (2568) พบว่า ช่วยยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังคมเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน อภิปรายได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกยึดมั่นในหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยมองว่าการทุ่มเททำงานให้กับโรงเรียนเป็นภาระหน้าที่ที่พึงกระทำเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสถาบัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่ระบุว่าความผูกพันเชิงบรรทัดฐานเกิดจากสำนึกในหน้าที่และพันธะทางศีลธรรมที่บุคคลมีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pant & Parveen (2022) ที่พบว่าบุคลากรทางการศึกษา มักมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง เนื่องจากวัฒนธรรมการขัดเกลาทางวิชาชีพที่เน้นความเสียสละเป็นสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ ด้านการฟื้นคืนสภาพจิตใจกับความผูกพันทางอารมณ์ อภิปรายได้ว่า ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความกดดันสูง ครูที่มีพลังใจในการฟื้นตัวจากปัญหาหรืออุปสรรคได้เร็ว จะเกิดความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากเห็นว่าองค์กรเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมศักยภาพและผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ สอดคล้องกับ Zhang และคณะ (2025) ที่ยืนยันว่าทุนทางจิตวิทยาช่วยให้ครูรักษาอารมณ์เชิงบวกและเพิ่มความผูกพันในงาน ขณะที่ Zhu และคณะ (2022) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งทางจิตใจและลดความตั้งใจลาออก นอกจากนี้ Pant และ Parveen (2022) ชี้ว่ามิติด้านความหวังมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มครูมัธยมศึกษา เช่นเดียวกับ Guo และคณะ (2022) ที่ระบุว่าทุนทางจิตวิทยาที่เข้มแข็งส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทและเต็มใจทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสุขและลดความเหนื่อยล้าสะสมในการปฏิบัติหน้าที่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะมิติการฟื้นคืนสภาพจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางอารมณ์สูงที่สุด ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนว่า ในบริบทสถานศึกษาเขตเมืองหลวงที่มีความกดดันสูง พลังใจในการฟื้นตัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันทางใจที่ช่วยเสริมสร้าง

ความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตใจของครูผ่านระบบพี่เลี้ยง (Coaching) และการบริหารที่ยึดหลักความสุข เพื่อสร้างแรงยึดเหนี่ยวต่อวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยเน้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง การฟื้นคืนสภาพจิตใจ (Resilience) ควบคู่กับการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือครูเชิงรุก เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาต่อไป 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทสังคมเมืองที่มีความกดดันสูง และ 3) สถานศึกษาและกลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในมิติที่สร้างพลังบวก เช่น การใช้ ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการสะท้อนคิดเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความหวัง และแรงจูงใจในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรศึกษาการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือครู ที่มุ่งเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนสภาพจิตใจอย่างเป็นระบบ เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการลดความเหนื่อยล้าสะสมและช่วยให้ครูสามารถรับมือกับสภาวะวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรศึกษาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจของบุคลากร เพื่อก้นหาโมเดลการบริหารที่ช่วยเพิ่มพลังความรักและผูกพันต่อสถาบันในโรงเรียนที่มีขนาดและบริบทที่แตกต่างกัน และ 3) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการจิตวิทยาเชิงบวก เช่น การโค้ชเพื่อความสำเร็จ หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังใจที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองและความตั้งใจในการคงอยู่ในองค์กรของครูวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนบุตรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และ วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Gen-Y. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย, 7(2), 1-13.
- นฤมล พระใหญ่, รุจน์ ลือชา, วิศรุต สุวรรณสันติสุข และ ชนิตา แดงอุดม. (2568). การเสริมสร้างสมรรถนะของครูผ่านโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้และทุนทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในนักเรียน. Educational Process: International Journal, 19(1), Articlee2025564.
- นรินทร์ทิพย์ กอนพ่วง, มนสิข สิริสมบุญ, ปกรณ์ ประจันบาน และ Anchunda, H. Y. (2568). ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแนวทางการเสริมสร้าง. วารสารศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา, 27(1), 353-368.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอน 74 หน้า 1 (14 สิงหาคม 2542).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ประกาศลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน[ประกาศ]. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- ไอรินา พรหมจรรย์, วันชัย ธรรมสังการ, ปัญญา เทพสิงห์ และ เกษตรชัย และหิมี. (2568). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก: แนวทางเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 36(1), 14-24.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222819>
- Guo, Q., Wang, Y., Liu, Q., Wang, T., Zhang, L., Huang, Z., & Cao, S. (2022). Psychological capital and occupational well-being: Mediating effects of work engagement among Chinese special education teachers. Frontiers in Psychology, 13, Article 847882.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Pant, V., & Parveen, A. (2022). Psychological capital and organizational commitment among secondary school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 1041–1046.
- Rasmussen, H. N., & Wingate, L. R. (2011). The role of optimism in daily stress and coping. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 30(6), 671–688.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>

- Zhang, Y., Ishak, Z., Azam, S. M. F., & Kang, Y. (2025). Psychological capital and professional commitment among private junior high school teachers: The mediating role of well-being and the moderating role of gender. *Scientific Reports*, 15, Article 1290. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-03800-0>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1008142.