

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา:
การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง



นางสาววิชญญา วัฒนโณ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

R)

The abstract and t

story (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

UNIVERSITY STUDENTS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN GROUP WORK:
RESEARCH AND DEVELOPMENT OF MEASUREMENT MODEL
AND ENHANCEMENT PROGRAMS



Miss Vitanya Vanno



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research

Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา:
การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง

โดย

นางสาววิธัญญา วัฒนโธ

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษาพลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนิตา ตันติเฉลิม)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

วิญญา วัฒนโธ : ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง. (UNIVERSITY STUDENTS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN GROUP WORK: RESEARCH AND DEVELOPMENT OF MEASUREMENT MODEL AND ENHANCEMENT PROGRAMS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.วรรณิ แกมเกตุ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร. สุวิมล ว่องวานิช, 346 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือ (1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน (2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และ (3) เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ตัวอย่างวิจัย คือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 1,349 คน จากมหาวิทยาลัย 10 แห่งของประเทศไทย โดยตัวอย่างวิจัยเป็นสมาชิกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำนวน 303 กลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มด้วยกันในรายวิชาในปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ มาตรฐานวัดจำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงและที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง และมาตรฐานวัดประสิทธิผลของกลุ่ม และโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ตัวอย่างวิจัยในการทดลองใช้โปรแกรม คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชา จด 102 จิตวิทยาพื้นฐาน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ตอนเรียน ผู้วิจัยสุ่มตอนเรียนเข้าสู่กลุ่มทดลอง (กลุ่มนิสิต 12 กลุ่ม) และกลุ่มควบคุม (กลุ่มนิสิต 10 กลุ่ม) ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย ผู้วิจัยขอให้นิสิตนักศึกษาระลึกถึงสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มด้วยกันในรายวิชาเพื่อตอบแบบสอบถาม โปรแกรมเสริมสร้างที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปทดลองโปรแกรมเสริมสร้างไปทดสอบนาร่องเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรม การวิจัยนี้ใช้แบบแผนการทดลองที่มีกลุ่มควบคุม โดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (The pretest-posttest control group design) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรม ผู้วิจัยมอบหมายให้นิสิตแต่ละกลุ่มทำงานวิจัยตัวแปรทางจิตวิทยากลุ่มละ 1 เรื่อง ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมเสริมสร้างในระหว่างการทำงานกลุ่ม ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างในระหว่างการทำงานกลุ่ม ข้อมูลระดับบุคคลถูกรวบรวมค่าเข้าด้วยกันเพื่อแทนถึงตัวแปรระดับกลุ่มแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลระดับกลุ่มด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (chi-square=172.593, df=146, p=.066, AGFI=.914 และ RMSEA=.025) และโมเดลอ้างอิงกลุ่ม (chi-square=155.609, df=154, p=.449, AGFI=.926 และ RMSEA=.006) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง (2) โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสม (IOC=.571-1.000) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยโปรแกรมประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม 2) การเสริมสร้างความหวัง 3) การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี 4) การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และ 5) การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และ (3) โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่าความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการทดลองของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม ความหวังระดับกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังระดับกลุ่มของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม ($t=2.254$, $t=1.834$ และ $t=2.482$ ตามลำดับ, $p<.05$ ทุกกรณี)

ภาควิชา	วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา	ลายมือชื่อนิสิต
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ปีการศึกษา	2556	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5484242127 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: RESEARCH AND DEVELOPMENT / POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL / UNIVERSITY STUDENTS / DATA-AGGREGATION METHOD / COMPOSITION MODEL

VITANYA VANNO: UNIVERSITY STUDENTS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN GROUP WORK: RESEARCH AND DEVELOPMENT OF MEASUREMENT MODEL AND ENHANCEMENT PROGRAMS. ADVISOR: ASSOC. PROF. .WANNEE KAEMKATE, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. SUWIMON WONGWANICH, Ph.D., 346 pp.

The purposes of this study were (1) to validate the measurement models and to compare psychometric properties of the measurements of university students' positive psychological capital, or simply PsyCap, in group work using different measurement methods (2) to develop enhancement program of university students' PsyCap in group work and (3) to examine the program's effectiveness. The participants recruited by multi-stage random sampling were 1,349 undergraduate students from 10 Thai universities. Actually, they were members of 303 student groups working together in the subject group assignment in the academic year 2013. The instruments were PsyCap scale, consisting of self-referent items and group-referent items, group effectiveness scale, and enhancement program of university students' PsyCap in group work. In the experimental phase, the subjects were Srinakharinwirot University students who enrolled in PG 102 Foundation of Psychology in the second semester of academic year 2013. Two classes of student were assigned to the experimental group (12 student groups) and the control group (10 student groups) by simple random sampling. Students were asked to recall the situation they worked together in the subject group assignment in order to fill the questionnaire. The validation of quality and suitability of the developed enhancement program was conducted by experts. The enhancement program was piloted to test the feasibility of the program. The pretest-posttest control group design was employed in this study to investigate the effectiveness of the program. Each group of students was assigned to do a research project related to the fields of psychology. The experimental group received the treatment during working together in group assignment, while the control group did not. Individual-level data were aggregated to represent group-level variables. Then the group-level data were analyzed using structural equation modeling, intraclass correlation coefficient (ICC), within-group agreement indexes (rwg), and independent samples t-test.

Findings found that (1) the measurement models of university students' PsyCap in group work using self-referent model (chi-square=172.593, df=146, p=.066, AGFI=.914, RMSEA=.025) and group-referent model (chi-square=155.609, df=154, p=.449, AGFI=.926, RMSEA=.006) were valid and fitted to empirical data. The psychometric properties, including reliability, construct validity, and criterion-related validity, of the measurement of university students' PsyCap in group work using group-referent model were higher than self-referent model (2) the enhancement program of university students' PsyCap in group work was assessed as suitable and feasible (IOC=.571-1.000). The developed enhancement program comprised 5 activities: 1) orientation, introduction to PsyCap and team spirit enhancement 2) hope enhancement 3) optimism enhancement 4) efficacy enhancement and 5) resilience enhancement and conclusion of PsyCap and (3) the university students' group-level PsyCap could be enhanced through the developed enhancement program of university students' PsyCap in group work. Findings showed that the scores of difference in pretest and posttest for overall group-level PsyCap, group-level hope, and group-level resilience of the experimental group were significantly higher than those in the control group (t=2.254, t=1.834 and t=2.482 respectively, p<.05 in all cases).

Department: Educational Research and Psychology Student's Signature

Field of Study: Educational Research Methodology Advisor's Signature

Academic Year: 2013 Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นทำรายงานมโนทัศน์จนกระทั่งเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่มีคุณภาพและชัดเจน และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และประธานบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษาที่ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่การเรียนรายวิชาสัมมนาและปฏิบัติการวิจัย 1 และ 2จนทำให้ผู้วิจัยได้หัวข้อวิทยานิพนธ์ และทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ ดร.ชนิศา ตันติเฉลิม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ และเป็นต้นแบบของการเป็นครุมีอาชีพที่มีความเมตตาแก่ลูกศิษย์ ตลอดจนปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นนักวิจัยและนักวิชาการที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ ศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมितिไกร รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส และอาจารย์อิสระ พัฒนาศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัฐวิณ สิทธิศิริอรอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนิตา จุลวนิชย์พงษ์ พ.อ.หญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ อรินทร์ อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ อาจารย์อิสระ พัฒนาศึกษา และอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุน “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายธีรภัทร กุโลภาส นางสาวมารยาท โยทองยศ นางสาวอุษณี ลลิตผลาน นางสาว สรียา โชติธรรม เพื่อนร่วมรุ่น และรุ่นพี่รุ่นน้องสาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ทำให้การศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้วิจัยเป็นประสบการณ์ของความสุขและความทรงจำที่ดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดาที่ได้มอบต้นทุนชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณครูอาจารย์ในทุกระดับการศึกษาที่ได้มอบต้นทุนทางปัญญาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์เพื่อนร่วมงานภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อนๆ ในทุกช่วงวัยที่ได้มอบต้นทุนทางสังคมแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้ผ่านเข้ามาในชีวิตที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกในชีวิตจริง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์วิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	10
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	21
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	29
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล.....	44
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	64
สมมติฐานวิจัย.....	66
บทที่ 3	68
วิธีดำเนินการวิจัย	68
การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิต มิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน	68
ประชากรและตัวอย่าง.....	68

ตัวแปรวิจัย.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน กลุ่มของนิสิตนักศึกษา.....	128
ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษา.....	128
ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษา.....	130
ตัวอย่างวิจัย.....	130
ตัวแปรวิจัย.....	131
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	131
การดำเนินการทดลอง.....	133
การตรวจสอบการจัดกระทำ.....	134
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
บทที่ 4.....	137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
ตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน.....	137
ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา	169
ตอนที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา	189
บทที่ 5.....	202
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	202
สรุปผลการวิจัย.....	204
การอภิปรายผลการวิจัย.....	206
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	213

รายการอ้างอิง.....	215
ภาคผนวก.....	223
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	346



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 2.1 การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มในงานวิจัยต่างๆ.....	24
ตาราง 2.2 การวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล.....	51
ตาราง 2.3 การเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ.....	61
ตาราง 3.1 รายละเอียดของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	71
ตาราง 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	73
ตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	74
ตาราง 3.4 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	75
ตาราง 3.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน.....	76
ตาราง 3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ด้านผลการปฏิบัติงาน.....	77
ตาราง 3.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้.....	78
ตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้.....	79
ตาราง 3.9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	80
ตาราง 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	81
ตาราง 3.11 ตัวอย่างมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	82
ตาราง 3.12 รายละเอียดของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง.....	83
ตาราง 3.13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็น จุดอ้างอิง.....	84
ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเอง เป็นจุดอ้างอิง.....	86
ตาราง 3.15 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง...	90

ตาราง 3.16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	94
ตาราง 3.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	94
ตาราง 3.18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	96
ตาราง 3.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลก ในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	97
ตาราง 3.20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	98
ตาราง 3.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวัง ที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	99
ตาราง 3.22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	100
ตาราง 3.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง ที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	101
ตาราง 3.24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	102
ตาราง 3.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ วิธีอ้างอิงตนเอง.....	103
ตาราง 3.26 ตัวอย่างมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง.....	104
ตาราง 3.27 รายละเอียดของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง.....	105
ตาราง 3.28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็น จุดอ้างอิง.....	106
ตาราง 3.29 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง.....	108
ตาราง 3.30 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง.....	112
ตาราง 3.31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	116

ตาราง 3.32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	116
ตาราง 3.33 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	119
ตาราง 3.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกใน แง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	119
ตาราง 3.35 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	120
ตาราง 3.36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวัง ที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	121
ตาราง 3.37 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	122
ตาราง 3.38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง ที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	123
ตาราง 3.39 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	125
ตาราง 3.40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธี อ้างอิงกลุ่ม.....	125
ตาราง 3.41 ตัวอย่างมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง.....	126
ตาราง 3.42 แบบแผนการทดลองที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ตาราง 3.43 แผนการดำเนินการทดลอง.....	135
ตาราง 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง.....	139
ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย.....	144
ตาราง 4.3 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และ ระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดล อ้างอิงตนเอง.....	146
ตาราง 4.4 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และ ระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดล อ้างอิงกลุ่ม.....	147

ตาราง 4.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง.....	148
ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิง บวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง.....	152
ตาราง 4.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	156
ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิง บวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	159
ตาราง 4.9 ค่าโคสแควร์สัมพัทธ์ของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิง ตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	162
ตาราง 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้ โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	163
ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้ โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	164
ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) และค่าเฉลี่ย ของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และประสิทธิผล ของกลุ่ม.....	164
ตาราง 4.13 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผล ของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	167
ตาราง 4.14 สรุปผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติของการวัด ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	169
ตาราง 4.15 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก.....	172
ตาราง 4.16 กรอบแนวคิดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของ นิสิตนักศึกษา.....	174
ตาราง 4.17 ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยา เชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา.....	180
ตาราง 4.18 สรุปรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม ของนิสิตนักศึกษา.....	187
ตาราง 4.19 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง.....	190

ตาราง 4.20 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม.....	192
ตาราง 4.21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง.....	194
ตาราง 4.22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง.....	196
ตาราง 4.23 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง.....	197
ตาราง 4.24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและของกลุ่มควบคุม.....	198
ตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม.....	199
ตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม.....	201

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 2.1 การแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล.....	33
ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	65
ภาพ 3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนา.....	69
ภาพ 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผล การปฏิบัติงาน.....	77
ภาพ 3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอด และเติบโตได้.....	79
ภาพ 3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม.....	81
ภาพ 3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ ที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	95
ภาพ 3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง.....	97
ภาพ 3.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิง ตนเอง.....	99
ภาพ 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิง ตนเอง.....	101
ภาพ 3.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิง ตนเอง.....	103
ภาพ 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ ที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	117
ภาพ 3.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	119
ภาพ 3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิง กลุ่ม.....	121
ภาพ 3.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้ วิธีอ้างอิงกลุ่ม.....	123
ภาพ 3.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิง กลุ่ม.....	126

ภาพ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดล อ้างอิงตนเอง.....	154
ภาพ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดล อ้างอิงกลุ่ม.....	161
ภาพ 4.3 อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัด ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง.....	168
ภาพ 4.4 อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัด ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม.....	168
ภาพ 4.5 สรุปขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม.....	178



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) หรือ PsyCap เป็น “การประเมินเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ และความเป็นไปได้ที่จะเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนี้มีพื้นฐานอยู่บนความพยายาม และความมุ่งมั่นจากแรงจูงใจ” (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, p. 550) โดยตัวแปรเชิงบวกที่จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีและการวิจัยที่การวัดมีความตรง มีลักษณะเป็นสภาวะ (state-like) และพัฒนาได้ และมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันตัวแปรเชิงบวกที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์เหล่านี้ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการฟื้นพลัง (resilience) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการพัฒนาขึ้นโดยลูธานส์และคณะ (Luthans, Avey, & Patera, 2008; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งได้นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น “สภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคล และแสดงลักษณะโดย (1) การมีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จในภาระงานที่ทำ (2) การอนุমানสาเหตุในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต (3) ความอดทนต่อเป้าหมายและเมื่อจำเป็นก็จะปรับแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และ (4) เมื่อเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากก็ไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิมและแม้แต่มีสภาพที่ตึกว่าเดิมเพื่อบรรลุความสำเร็จ” (Luthans, Youssef, et al., 2007, p. 3)

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทขององค์กร พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011; Sun, Zhao, Yang, & Fan, 2012) การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Sweetman, Luthans, Avey, & Luthans, 2011) ความพึงตรงใจในงาน (Sun et al., 2012) ความพึงพอใจในงาน (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Luthans, Avolio, et al., 2007) ความผูกพันต่อองค์กร (Avey, Reichard, et al., 2011) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Avey, Luthans, & Youssef, 2010) อารมณ์ทางบวก (Avey, Wernsing, & Mhatre, 2011) และสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน (Laschinger & Grau, 2012) ส่วนในบริบททางการศึกษา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปฏิบัติของผู้เรียน (Malone, 2010; Tjakraatmadja & Febriansyah, 2007) ความคิดสร้างสรรค์ (Tsai, Lee, & Hsu, 2012) รูปแบบการจัดการกับปัญหาเชิงบวก (Khan, Siraj, & Li, 2011; Qingquan & Zongkui, 2009) และสุขภาวะทางกายและทางจิตของผู้เรียน (Li-feng & Hua-li, 2009; Qingquan & Zongkui, 2009) โดยการศึกษาเหล่านี้เป็นการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล

เมื่อไม่นานมานี้ นักวิจัยกลุ่มหนึ่งได้ศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009; Mathe, 2012; Peterson & Zhang, 2011; Sweetman, 2010;

Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke, 2011; West, Patera, & Carsten, 2009) โดย Walumbwa et al. (2011) ศึกษาทุนจิตวิทยาาร่วมของกลุ่ม (collective psychological capital) โดยอธิบายว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวการ่วมของกลุ่มไม่ได้เป็นเพียงแค่ผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์หรือการประสานกันของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้สร้างผลลัพธ์ที่เป็นพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงปรารถนาด้วย นอกจากนี้ งานวิจัยพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Peterson & Zhang, 2011; Walumbwa et al., 2011) คุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของลูกค้า (Mathe, 2012) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การระดับกลุ่ม (Walumbwa et al., 2011) ความไว้วางใจของกลุ่มที่มีต่อฝ่ายบริหาร (Clapp-Smith et al., 2009) และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยา ระดับกลุ่ม (Mathe, 2012) และพบด้วยว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับกลุ่มเป็นตัวแปรสื่อของอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Walumbwa et al., 2011) และเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของกลุ่มที่มีต่อชื่อเสียงภายนอกขององค์การกับคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของลูกค้า (Mathe, 2012)

การศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน โดยพฤติกรรมาร่วมของกลุ่ม (collective behaviors) ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นอันมีสาเหตุมาจากการติดต่อเชื่อมโยงของมนุษยชาติได้เพิ่มขึ้น (Goldstone & Gureckis, 2009) นอกจากนี้ ตัวแปรทางจิตวิทยาและการศึกษาหลายตัวแปร เช่น ประสบการณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแล้วก็ยังมีมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มหรือทีมด้วยเพราะว่าระดับเฉลี่ยของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงบริบท (contextual variables) ที่มีความสำคัญ (Chen et al., 2002) แม้ว่าการศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มจะได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น แต่การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับกลุ่มยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับบุคคลทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับกลุ่มยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวการะดับกลุ่ม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีประโยชน์ เหมาะสมและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคมปัจจุบันที่มีการติดต่อเชื่อมโยงระหว่างกันในระดับสูง

วิธีวัดตัวแปรระดับกลุ่มในการศึกษาส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 วิธี ได้แก่ วิธีฉันทมติ (group consensus method) หรือวิธีอภิปรายกลุ่ม (group discussion method) และวิธีรวมค่าข้อมูล (aggregation method) ซึ่งวิธีฉันทมติจะให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนประชุมร่วมกัน โดยกลุ่มจะได้รับแบบสอบถามเพียงชุดเดียวเพื่อให้สมาชิกกลุ่มอภิปรายการตอบข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรระดับกลุ่มแต่ละข้อของตนเองแล้วจึงตัดสินใจด้วยฉันทมติว่าคำตอบใดสะท้อนการตอบของกลุ่มโดยรวมได้ดีที่สุด วิธีการนี้จึงไม่ต้องรวมการตอบสนองของบุคคลเข้าด้วยกัน (Kirkman, Tesluk, & Rosen, 2001; Quigley, Tekleab, & Tesluk, 2007) ส่วนวิธีรวมค่าข้อมูลจะเป็นการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อประเมินตัวแปรระดับกลุ่ม (Kirkman et al., 2001) โดยโมเดลการรวมค่าข้อมูล (data-aggregation models) หรือโมเดลการประกอบ (composition model) (Kozlowski & Klein, 2000) จะระบุว่าข้อมูลในระดับชั้นต่ำกว่าสามารถรวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าได้อย่างไร ซึ่งถูกประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการใช้สารสนเทศในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่ออ้างอิงตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (Van Mierlo, Vermunt, & Rutte, 2009)

Chan (1998) เสนอกรอบแนวคิดรูปแบบของโมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบไว้ 5 รูปแบบ คือ โมเดลแบบบวก (additive model) โมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) โมเดลการกระจาย (dispersion model) และโมเดลเชิงกระบวนการ (process model) โดยโมเดลแบบบวก และโมเดลความสอดคล้องโดยตรงจะใช้ตัวบุคคลเป็นจุดอ้างอิงของข้อความแล้วใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวมคะแนนของแต่ละคนเพื่อแสดงค่าของตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมหรือเฉลี่ยคะแนนจากตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อแสดงค่าของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า ทั้งนี้ โมเดลแบบบวกจะไม่สนใจความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม (Li & Cropanzano, 2009) แต่โมเดลความสอดคล้องโดยตรงจะสนใจความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (Chan, 1998) ส่วนโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงจะสนใจความเห็นพ้องภายในกลุ่ม และใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวมคะแนนของแต่ละคนเพื่อแสดงค่าของตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าให้เป็นตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998) เช่นเดียวกับโมเดลความสอดคล้องโดยตรง แต่จะใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ (Van Mierlo et al., 2009) ไม่ใช่ตัวบุคคล ในขณะที่โมเดลการกระจายจะใช้ความเห็นพ้องภายในกลุ่มของคะแนนจากระดับชั้นต่ำกว่าเป็นตัวแปรที่สนใจจึงนิยามตัวแปรในลักษณะของระดับความสอดคล้องหรือความเห็นพ้องภายในกลุ่มของสิ่งที่สนใจศึกษา (Chan, 1998) ส่วนโมเดลกระบวนการเป็นการรวมกระบวนการหรือกลไก (mechanism) จากนิยามเชิงมีโนทัศน์ในระดับชั้นต่ำกว่าให้เป็นระดับชั้นสูงกว่า ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีขั้นตอนหรือวิธีการโดยตรงในการรวมตัวแปรเชิงกระบวนการในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรเชิงกระบวนการในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998)

สำหรับการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการศึกษาต่างๆ จะใช้วิธีการเดียวกัน คือ วิธีรวมค่าข้อมูล เช่น การศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) เก็บรวบรวมข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลแล้วรวมค่าข้อมูลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มตามวิธีการของโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ และตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (Chan, 1998) ตัวอย่างข้อความ เช่น “สมาชิกของกลุ่มนี้อภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของกลุ่มด้วยความเชื่อมั่น” หรือ “สมาชิกของกลุ่มนี้คิดถึงแนวทางในการบรรลุเป้าหมายของงานไว้หลายแนวทาง” ส่วนการศึกษาของ Mathe (2012) และ Clapp-Smith et al. (2009) ใช้วิธีรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่ม และตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มเช่นกัน แต่ข้อความจะใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงตามวิธีการของโมเดลความสอดคล้องโดยตรง ตัวอย่างข้อความ เช่น “ตอนนี้ฉันมองว่าตัวเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในงาน” หรือ “ในเวลานี้ ฉันกำลังบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ฉันได้กำหนดขึ้นมาให้กับตัวเอง” การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลในการศึกษาต่างๆ จึงยังไม่สอดคล้องกัน และยังไม่มีการตรวจสอบในเชิงประจักษ์ด้วยว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้วิธีวัดต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มได้อย่างเหมาะสมต่อไป แม้ว่า Chan (1998) จะเสนอโมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบไว้ 5

โมเดล แต่การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะวิธีวัดด้วยการรวมค่าข้อมูลตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรง และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง เนื่องจากตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีลักษณะอุบัติขึ้นจากประสบการณ์ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (Morgeson & Hofmann, 1999) จึงเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีลักษณะร่วม (shared properties) ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นลักษณะร่วม (shared) ที่บ่งชี้ได้ด้วยความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (Kozlowski & Klein, 2000) ดังนั้น โมเดลความสอดคล้องโดยตรงที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อความจึงเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากที่สุด เนื่องจากโมเดลทั้งสองนี้มีการตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มก่อนรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ส่วนโมเดลแบบบวก แม้ว่าจะใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของข้อความเช่นเดียวกับโมเดลความสอดคล้องโดยตรง แต่ไม่ได้สนใจความเห็นพ้องภายในกลุ่มจึงไม่เหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม นอกจากนี้ การวิจัยนี้ไม่ได้นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มว่าเป็นระดับความสอดคล้องหรือความเห็นพ้องหรือการกระจายของทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายในกลุ่มจึงไม่สามารถใช้โมเดลการกระจายได้ และตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก็ไม่ใช่ตัวแปรเชิงกระบวนการจึงไม่สามารถใช้โมเดลเชิงกระบวนการได้เช่นกัน

นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI model) ของ Luthans, Avey, Avolio, Norman, and Combs (2006) ที่ใช้เสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลผ่านการเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง ตลอดจนทดลองใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อทำให้ทราบว่าโปรแกรมนี้สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสำหรับการนำไปใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มมากยิ่งขึ้น

คำถามวิจัย

1. โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร และคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร
3. โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอย่างน้อยเพียงใด และช่วยเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาได้หรือไม่

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่าง การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่าง การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้วิธีวัดต่างกันตามโมเดลการประกอบ (composition model) ของชาน (Chan, 1998) ได้แก่ การวัดด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรง และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ซึ่งการวิจัยนี้จะเรียกโมเดลความสอดคล้องโดยตรงว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง และเรียกโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงว่าโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อให้เข้าใจลักษณะสำคัญของโมเดลทั้งสองนี้ได้ง่ายขึ้น สำหรับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้จะมีพื้นฐานมาจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2004; Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง

แม้ว่าคุณสมบัติเชิงจิตมิติ (psychometric properties) จะมีอยู่หลายประเภท แต่การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะความเที่ยง (reliability) และความตรง (validity) เนื่องจากเงื่อนไขพื้นฐานของการวัดตัวแปรกลุ่มด้วยการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล คือ สมาชิกกลุ่มจะต้องมีความเห็นพ้องกันในตัวแปรที่สนใจเพื่อแสดงว่าสมาชิกกลุ่มมีการรับรู้ร่วมเพียงพอที่จะทำให้ค่าเฉลี่ยการตอบสนองของบุคคลแทนถึงโมโนทัศน์ในระดับกลุ่มได้ (Newman & Sin, 2009) ซึ่งแสดงถึงความตรงของการวัด นอกจากนี้ การวัดตัวแปรกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลจำเป็นต้องตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนนหรือระดับที่ผู้ให้คะแนนทำหน้าที่แทนกันได้ และควรจะต้องประมาณค่าความเที่ยงของค่าเฉลี่ยของกลุ่มด้วย (Bliese, 2000) ความเที่ยงและความตรงของการวัดจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่สุดของการวัดตัวแปรกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล สำหรับการศึกษความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้จะประกอบด้วยความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) ซึ่งความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์จะใช้ประสิทธิผลของกลุ่ม (group effectiveness) เป็นตัวแปรเกณฑ์ แม้ว่าในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ในช่วงเวลาเดียวกัน แต่เนื่องจากผู้วิจัยให้ตัวอย่างระลึกถึงสถานการณ์ในอดีตเพื่อตอบข้อคำถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก และเชื่อว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มียู่ในสมาชิกกลุ่มก่อนที่จะเกิดประสิทธิผลของกลุ่มทำให้ความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ในการวิจัยนี้เป็นความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ประเภทความตรงเชิงทำนาย (predictive validity) กล่าวคือ หากนิสิตนักศึกษามีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูงแล้วก็จะทำให้กลุ่มเกิดประสิทธิผลในการทำงานกลุ่มตามมา

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI model) ของ Luthans et al. (2006) ประกอบกับการใช้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแนวทางในการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (group-level positive psychological capital) หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกร่วมของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งแสดงลักษณะโดยองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล ดังนี้

1.1 การรับรู้ความสามารถ (efficacy) หมายถึง ระดับของความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานกลุ่ม และการใช้ความพยายามที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่มีความท้าทาย

1.2 การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ระดับของความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตในเชิงบวกในลักษณะของความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวกด้วยการตีความเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง เกิดขึ้นถาวร และเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นๆ ได้ และตีความเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์

1.3 ความหวัง (hope) หมายถึง ระดับของสภาวะแรงจูงใจเชิงบวกในลักษณะของความอุตสาหะต่อเป้าหมาย และการวางแผนหรือปรับแนวทาง/วิธีการเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ด้านบวกในลักษณะของการค้นพบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

1.4 การฟื้นพลัง (resilience) หมายถึง ระดับของขีดความสามารถที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้นมาจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มหรือแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิม และการไม่ลดละความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม

ประสิทธิผลของกลุ่ม (group effectiveness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของกลุ่มนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายหรือความคาดหวังในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน (performance) หมายถึง ระดับของการบรรลุมาตรฐานหรือเหนือกว่ามาตรฐานของผลผลิตของกลุ่มในด้านปริมาณ คุณภาพและความเหมาะสมกับเวลา ตลอดจนการใช้กระบวนการหรือขั้นตอนที่ดีในการสร้างผลผลิตของกลุ่ม

2.2 ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ (viability) หมายถึง ระดับของขีดความสามารถของสมาชิกในการทำงานด้วยกันอีกในอนาคต ซึ่งเกิดจากกระบวนการทางสังคมในการทำงานให้สำเร็จของกลุ่มในลักษณะของความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม และความพึงพอใจในผลงานของกลุ่มที่ทำให้เกิดความเต็มใจในการทำงานด้วยกันอีกในอนาคต

3. โมเดลการประกอบหรือโมเดลการรวมค่าข้อมูล

โมเดลการประกอบ (composition models) หรือโมเดลการรวมค่าข้อมูล (data-aggregation models) หมายถึง วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลแล้วนำค่าข้อมูลระดับบุคคลนี้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแทนถึงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

4. โมเดลความสอดคล้องโดยตรงหรือโมเดลอ้างอิงตนเอง

โมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) หมายถึง วิธีรวมค่าข้อมูลเพื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลของสมาชิกกลุ่มจากข้อคำถามที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง โดยจะต้องตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มก่อนรวมค่าข้อมูล ซึ่งการวิจัยนี้จะเรียกโมเดลความสอดคล้องโดยตรงว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง

5. โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงหรือโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) หมายถึง วิธีรวมค่าข้อมูลเพื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลของสมาชิกกลุ่มจากข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง โดยจะต้องตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มก่อนรวมค่าข้อมูล ซึ่งการวิจัยนี้จะเรียกโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงว่าโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

6. คุณสมบัติเชิงจิตมิติ

คุณสมบัติเชิงจิตมิติ (psychometric properties) หมายถึง คุณสมบัติด้านการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โดยในการวิจัยนี้ประกอบด้วยความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ ดังนี้

6.1 ความเที่ยง (reliability) หมายถึง ระดับความคงเส้นคงวาของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งการวิจัยนี้ตรวจสอบความเที่ยงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficients: ICCs) ประเภท ICC(1) และ ICC(2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนนภายในกลุ่ม และความเที่ยงของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

6.2 ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) หมายถึง ระดับความตรงหรือความถูกต้องในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามทฤษฎีของตัวแปร โดยการวิจัยนี้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน

6.3 ความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) หมายถึง ระดับความตรงหรือความถูกต้องในการทำนายประสิทธิผลของกลุ่มด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ประเภทความตรงเชิงทำนาย (predictive validity) โดยการวิจัยนี้ตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ประเภทความตรงเชิงทำนายด้วยค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม

7. โปรแกรมเสริมสร้าง

โปรแกรมเสริมสร้าง (enhancement program) หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โปรแกรมประกอบด้วย การเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การเสริมสร้างความหวัง การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และการเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ

1.1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มจะทำให้ทราบแนวทางที่มีความเหมาะสมในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้วิธีการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของผู้สนใจศึกษาตัวแปรกลุ่มในอนาคต

1.2 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจะทำให้ทราบว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างหรือพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโปรแกรมนี้ให้มีประสิทธิภาพสำหรับการนำไปใช้ในการเสริมสร้างหรือพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ สามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้ในการเสริมสร้างหรือพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษา และยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่โลกของการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน และเพื่อพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับขั้นตอนการนำเสนอมีดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

- 1.1 ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 1.2 องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.2.1 การรับรู้ความสามารถของตน
 - 1.2.2 การมองโลกในแง่ดี
 - 1.2.3 ความหวัง
 - 1.2.4 การฟื้นพลัง
- 1.3 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- 1.4 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับทุนมนุษย์และทุนสังคม
- 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา
 - 1.5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา
 - 1.5.2 ผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

- 2.1 ความหมายและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
- 2.2 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
- 2.3 วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
- 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
 - 2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
 - 2.4.2 ผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

- 3.1 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล
 - 3.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล
 - 3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล
- 3.2 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

- 4.1 ความสำคัญของตัวแปรระดับกลุ่ม
- 4.2 ประเภทของตัวแปรระดับกลุ่ม
- 4.3 หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

- 4.3.1 โมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบ
- 4.3.2 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล
- 4.3.3 งานวิจัยเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกถูกพัฒนาขึ้นโดยลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2008; Luthans, Avolio, et al., 2007; Luthans et al., 2004; Luthans, Youssef, et al., 2007) โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (positive organizational behavior, POB) (Luthans, Youssef, et al., 2007)

Luthans et al. (2004) อธิบายว่าในระยะเริ่มแรกองค์การมักให้ความสำคัญกับทุนเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม (traditional economic capital) ซึ่งเป็นเรื่องของการเงินและสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (tangible assets) เท่านั้น ระยะต่อมาองค์การเริ่มตระหนักว่านอกเหนือจากทุนเศรษฐกิจแล้วทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (intangible assets) เช่น ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ ความรู้ ความคิด ตลอดจนทุนสังคม (social capital) เช่น ความสัมพันธ์ เครือข่ายการติดต่อเพื่อนฝูง ก็สำคัญกับองค์การเช่นเดียวกัน และเมื่อไม่นานมานี้ องค์การจำนวนมากก็ได้ให้ความสนใจกับ “ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital)” ซึ่งเป็นทุนภายในตัวบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนหรือความเชื่อมั่น การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง โดยเชื่อว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (sustained competitive advantage) (Luthans et al., 2004)

ผู้บริหารองค์การ นักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักการศึกษาสนใจทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทขององค์การและบริบททางการศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการวิจัยนี้จะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับทุนมนุษย์และทุนสังคม และปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

1.1 ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) หรือ “PsyCap” ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง (Luthans, Youssef, et al., 2007) การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะนิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยอ้างอิงนิยามตามหนังสือ “ทุนจิตวิทยา (psychological capital)” ของลูธานส์และคณะ (Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งนิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น

“สภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคล และแสดงลักษณะโดย (1) การมีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จในภาระงานที่ท้าทาย (2) การอนุমানสาเหตุในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต

(3) ความอุตสาหะต่อเป้าหมายและเมื่อจำเป็นก็จะปรับแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และ (4) เมื่อเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากก็ไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิมและแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิมเพื่อบรรลุความสำเร็จ” (Luthans, Youssef, et al., 2007, p. 3)

เมื่อการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นพลังที่เป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองหรือทุนจิตวิทยาเชิงบวกก็จะสะท้อนถึง “ การประเมินเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ และความเป็นไปได้ที่จะเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนี้มีพื้นฐานอยู่บนความพยายาม และความมุ่งมั่นจากแรงจูงใจ ” (Luthans, Avolio, et al., 2007, p. 550)

1.2 องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกที่จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีและการวิจัยที่การวัดมีความตรง เป็นสภาวะ (state-like) และสามารถพัฒนาได้ และมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน (Avey, Reichard, et al., 2011) โดยตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการฟื้นพลัง (resilience) (Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) หรือความเชื่อมั่น (confidence) (Avey et al., 2010) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขีดความสามารถที่จะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (American Psychological Association [APA], 2007) การรับรู้ความสามารถของตนมีพื้นฐานจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (social cognitive theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura)

การรับรู้ความสามารถของตนไม่ใช่ทักษะตามการรับรู้ แต่เป็นสิ่งที่ตนเองเชื่อว่าสามารถกระทำได้ด้วยทักษะของตนเองภายใต้เงื่อนไขบางประการ การรับรู้ความสามารถของตนไม่ใช่คุณลักษณะประจำตัวที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นความเชื่อที่ได้รับการพัฒนาขึ้นตามกาลเวลาและผ่านประสบการณ์ การพัฒนาความเชื่อในลักษณะนี้เริ่มต้นตั้งแต่ยังเป็นทารกและต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Maddux, 2002)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนในช่วงต้นของชีวิตคือปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กัน 2 ปัจจัยคือ (1) พัฒนาการของความสามารถในการคิดเชิงสัญลักษณ์ โดยเฉพาะความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล และความสามารถในการสังเกตตนเอง (self-observation) และการสะท้อนความคิดของตนเอง (self-reflection) เด็กจะต้องเรียนรู้ว่าเหตุการณ์หนึ่งสามารถเป็นสาเหตุของอีกเหตุการณ์ และพวกเขาแยกจากสิ่งอื่นๆ และบุคคลอื่นๆ พวกเขาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมของตนได้ และ (2) การตอบสนองของสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งทารกและ

เด็กพยายามจะจัดกระทำและควบคุม สิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะตอบสนองต่อการกระทำของเด็กจะสนับสนุนพัฒนาการของความเชื่อในความสามารถ ส่วนสิ่งแวดล้อมที่ไม่ตอบสนองต่อการกระทำของเด็กจะหน่วงพัฒนาการนี้ พัฒนาการของความเชื่อในความสามารถจะกระตุ้นการสำรวจ ซึ่งจะไปส่งเสริมความรู้สึกเกี่ยวกับความตั้งใจของทารก สิ่งแวดล้อมทางสังคมของเด็ก โดยเฉพาะพ่อแม่เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมที่เป็นการตอบสนองมากที่สุด (Maddux, 2002)

1.2.2 การมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตที่มีลักษณะของการมุ่งเน้นด้านบวก (Peterson et al., 2011) และเป็นทัศนคติว่าสิ่งที่เกิดขึ้นดีที่สุด และความปรารถนาหรือจุดมุ่งหมายของบุคคลจะได้รับการเติมเต็มอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (APA, 2007) ความแตกต่างระหว่างคนมองโลกในแง่ดีกับคนมองโลกในแง่ร้าย คือ คนมองโลกในแง่ดีจะคาดหวังว่าสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้นกับตน ส่วนคนมองโลกในแง่ร้ายจะคาดหวังว่าสิ่งเลวร้ายจะเกิดขึ้นกับตน (Carver & Scheier, 2002) ทั้งนี้ ชีวิตของคนมองโลกในแง่ดีไม่ได้สมบูรณ์แบบและไม่ใช่ว่าจะไม่มีเหตุการณ์ด้านลบเกิดขึ้นในชีวิตของพวกเขา (Boman, Furlong, Shochet, Lilles, & Jones, 2009)

โดยทั่วไปแล้ว เมื่อบุคคลเผชิญกับความยุ่งยากหรือความยากลำบากในชีวิตก็จะเกิดอารมณ์หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ตื่นเต้นและกระตือรือร้นไปจนถึงโกรธ วิตกกังวลและซึมเศร้า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับระดับของการมองโลกในแง่ดีและการมองโลกในแง่ร้ายของบุคคล กล่าวคือคนมองโลกในแง่ดีจะคาดหวังว่าจะมีผลลัพธ์ในเชิงบวกเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นความยากลำบากก็ตาม ซึ่งความเชื่อมั่นนี้ทำให้เกิดการผสมผสานกันของความรู้สึกที่ค่อนข้างจะเป็นบวก ส่วนคนมองโลกในแง่ร้ายจะคาดหวังผลลัพธ์ในเชิงลบ ความสงสัยนี้จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกด้านลบ เช่น วิตกกังวล รู้สึกผิด โกรธ เศร้าใจหรือหมดหวัง (Carver & Scheier, 2002) นอกจากนี้ เมื่อคนมองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จเขาก็จะสร้างคำอธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองในลักษณะทั่วไป (ฉันสามารถบรรลุความสำเร็จนี้ได้ในเรื่องอื่นๆ) มั่นคง (ฉันสามารถบรรลุความสำเร็จนี้ได้เสมอ) และเป็นภายใน (ฉันสร้างความสำเร็จนี้ขึ้นมา) (Avey, Patera, & West, 2006) และเมื่อคนมองโลกในแง่ดีต้องเผชิญกับเหตุการณ์ในเชิงลบเขาก็จะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในเชิงลบเหล่านี้ในลักษณะภายนอก (ไม่ใช่ความผิดของฉัน) ไม่คงทน (เกิดขึ้นในตอนนี้นี้เท่านั้น) และเฉพาะเจาะจง (เฉพาะเหตุการณ์นี้เท่านั้น) แต่คนมองโลกในแง่ร้ายจะตีความเหตุการณ์เดียวกันนี้ในลักษณะภายในคงทนและทั่วไป

1.2.3 ความหวัง

ความหวัง (hope) คือ อารมณ์ในลักษณะของความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ในทางบวก และความเชื่อว่าบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ของตนในทางบวกได้ (APA, 2007) ความหวังเป็นสภาวะจูงใจทางบวกที่มีพื้นฐานจากความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จที่ได้รับจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจ (พลังที่มุ่งสู่เป้าหมาย) และแนวทาง (การวางแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991 as cited in Luthans et al., 2008) ความหวังประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับแนวทาง และความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ (Lopez,

Rose, Robinson, Marques, & Pais-Ribeiro, 2009; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย (goals thinking)

การกระทำของบุคคลได้รับการนำทางโดยเป้าหมาย ทฤษฎีความหวังระบุว่าเป้าหมายสามารถเป็นสิ่งใดๆ ก็ได้ตามที่บุคคลปรารถนาจะประสบ สร้าง ได้รับ ทำหรือเป็น ดังนั้น เป้าหมายอาจจะเป็นสิ่งสำคัญที่แสวงหาตลอดชีวิตหรือเป็นเรื่องของกิเลสทางโลกและฉาบฉวย เป้าหมายอาจจะแปรผันในเรื่องของความเป็นไปได้ในการบรรลุจากระดับต่ำมากไปถึงระดับสูงมาก อย่างไรก็ตาม เป้าหมายเหล่านี้จะต้องมีคุณค่าเพียงพอต่อการใช้การคิดอย่างรู้สำนึกและจะต้องสามารถบรรลุได้ แต่ก็มีระดับของความไม่แน่นอนบางประการด้วย บุคคลที่มีความหวังระดับสูงจะชอบเป้าหมายที่มีความยากกว่าเป้าหมายที่ได้รับมาก่อนหน้านี้เล็กน้อย

(2) ความคิดเกี่ยวกับแนวทาง (pathways thinking)

การจะบรรลุเป้าหมายของบุคคล บุคคลต้องมองเห็นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำให้เกิดเส้นทางไปสู่เป้าหมายได้ กระบวนการนี้แสดงถึงการรับรู้ความสามารถของบุคคลในการทำให้เกิดเส้นทางไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาได้ บุคคลที่มีความหวังระดับสูงมักจะสร้างแนวทางที่เป็นทางเลือกหรือมีแนวทางหลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อเป้าหมายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในสถานการณ์ที่มีอุปสรรคขัดขวางการสร้างแนวทางที่มีความหลากหลายนี้จะทำให้บุคคลที่มีความหวังระดับสูงสามารถสร้างจินตภาพเกี่ยวกับการได้มาและการบรรลุเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพวกเขาจัดเตรียมเส้นทางอื่นๆ ในกรณีที่มีอุปสรรคขัดขวางเส้นทางในปัจจุบัน (Avey et al., 2006)

(3) ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ (agency thinking)

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในทฤษฎีความหวัง คือ ความตั้งใจ ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจหรือพลังแห่งความตั้งใจ (will-power) (Avey et al., 2006) เป็นการรับรู้ความสามารถที่จะใช้วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความคิดนี้สะท้อนถึงความคิดแบบอ้างอิงตนเองเกี่ยวกับการเริ่มต้นเคลื่อนที่ไปตามแนวทางและดำเนินการต่อไปเพื่อก้าวหน้าไปตามแนวทาง ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจสำคัญกับความคิดที่ได้รับการนำทางโดยเป้าหมายทุกความคิด แต่จะสำคัญเป็นพิเศษในกรณีที่บุคคลเผชิญกับอุปสรรคขัดขวาง ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจจะถูกสะท้อนในการพูดกับตัวเองในเชิงบวกของบุคคลที่มีความหวังระดับสูง เช่น ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ ฉันจะไม่ล้มเลิก บุคคลที่มีความหวังระดับสูงจะเคี่ยวเข็ญตนเองให้ก้าวไปสู่ขั้นต่อไปหรือมีเป้าหมายระยะยาวแล้วแบ่งเป้าหมายนี้เป็นขั้นๆ

สรุปแล้วความหวังคือจุดแข็งของมนุษย์ในความสามารถที่จะทำให้เป้าหมายที่เป็นมนทัศน์เกิดความชัดเจน พัฒนากลยุทธ์ที่มีความเฉพาะเจาะจงในการบรรลุเป้าหมาย และริเริ่มและรักษาแรงจูงใจในการใช้กลยุทธ์เหล่านั้น (Lopez et al., 2009)

1.2.4 การฟื้นพลัง

การฟื้นพลัง (resilience) เป็นความสามารถในการต่อสู้ฟันฝ่าในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นความยากลำบาก (Abolghasemi & Varaniyab, 2010) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบวนการและผลลัพธ์ของการปรับตัวที่ประสบความสำเร็จต่อประสบการณ์ในชีวิตที่เป็นความยากลำบากและท้าทาย โดยเฉพาะ

ความยืดหยุ่นและการปรับตัวทางจิตใจ อารมณ์และพฤติกรรมต่อความต้องการภายในและภายนอก (APA, 2007) การฟื้นฟูพลังจึงเป็นความสามารถของบุคคลในการสะท้อนกลับหรือการกลับสู่สภาพเดิม หลังจากเผชิญกับความยากลำบาก ความขัดแย้ง ความล้มเหลวหรือแม้แต่เหตุการณ์ในเชิงบวก ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Avey et al., 2010)

การฟื้นฟูพลังทำให้บุคคลสามารถสะท้อนกลับหรือกลับสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วหลังจากเผชิญกับความพ่ายแพ้หรือความล้มเหลว รากฐานของการฟื้นฟูพลังอยู่ในจิตวิทยาเด็กด้านคลินิก ซึ่งเด็กบางคนแสดงความสามารถในการต่อสู้ดิ้นรนภายใต้สถานการณ์ที่มีความทุกข์ยากระดับสูง ส่วนเด็กที่มีการฟื้นฟูพลังระดับต่ำกว่าจะไม่สามารถทำได้ (Masten & Reed, 2002) แก่นสำคัญร่วมกันของบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังประกอบด้วย การยอมรับความเป็นจริงด้วยความแน่วแน่ ความเชื่ออย่างลึกซึ้งว่าชีวิตมีความหมาย ความสามารถที่สร้างขึ้นได้ทันที และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Coutu, 2002 as cited in Avey et al., 2006)

โดยทั่วไป การฟื้นฟูพลังเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปแบบของการปรับตัวในเชิงบวกในบริบทของความยากลำบากหรือความเสี่ยงที่สำคัญ การศึกษาการฟื้นฟูพลังจะต้องนิยามเกณฑ์หรือวิธีการในการตรวจสอบให้เกิดความแน่ใจเกี่ยวกับการปรับตัวที่ดี และประวัติหรือการมีอยู่ของเงื่อนไขในปัจจุบันที่แสดงให้เห็นถึงการคุกคามต่อการปรับตัวที่ดี โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเกี่ยวกับการปรับตัวที่ดีในการศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังประกอบด้วยพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความสำเร็จทางสังคมและทางวิชาการ พฤติกรรมอื่นๆ ที่สังคมปรารถนาสำหรับบุคคลในช่วงวัยนี้ ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต หรือการไม่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งประกอบด้วยความเจ็บป่วยทางจิตใจ ความทุกข์ทางอารมณ์ พฤติกรรมอาชญากรรมหรือพฤติกรรมเสี่ยง ส่วนเกณฑ์เกี่ยวกับการคุกคามที่มีต่อการปรับตัวหรือพัฒนาการที่ต่ำกว่าประเภทของการคุกคามที่เป็นเป้าหมายของการตรวจสอบในการศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังประกอบด้วย การคลอดก่อนกำหนด การหย่าร้าง การทารุณกรรม การเป็นแม่ในวัยรุ่นที่ไม่ได้แต่งงาน ความเจ็บป่วยหรือพยาธิสภาพของบิดามารดา ความยากจน การไร้ที่อยู่และเหตุการณ์สะเทือนขวัญเกี่ยวกับสงครามและหายนะทางธรรมชาติ ซึ่งการคุกคามเหล่านี้เป็นปัจจัยเสี่ยงสำหรับพัฒนาการ (Masten & Reed, 2002)

1.3 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

คุณสมบัติของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับการเป็นสภาวะ (state-like) และสามารถพัฒนาได้ ทำให้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่คงทนและเปิดโอกาสต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้มากกว่าสิ่งที่เป็นคุณลักษณะ (trait-like) เช่น บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบหรือการประเมินค่าตนเอง ทฤษฎีและการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความหวัง การฟื้นฟูพลัง การมองโลกในแง่ดีและความเชื่อมั่นที่สนับสนุนว่าสิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ (Luthans, Avolio, et al., 2007) นอกจากนี้ การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทขององค์การ พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Peterson et al., 2011; Sun et al., 2012) การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Sweetman et al., 2011) ความพึงตรงในงาน (Sun et al., 2012) ความพึงพอใจในงาน (Avey, Reichard, et al., 2011; Luthans, Avolio, et al., 2007) ความผูกพันต่อองค์การ (Avey, Reichard, et al., 2011) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ (Avey

et al., 2010) อารมณ์ทางบวก (Avey, Wernsing, et al., 2011) และสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน (Laschinger & Grau, 2012) ส่วนการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปฏิบัติของผู้เรียน (Malone, 2010; Tjakraatmadja & Febriansyah, 2007) ความคิดสร้างสรรค์ (Tsai et al., 2012) รูปแบบการจัดการกับปัญหา (Khan et al., 2011; Qingquan & Zongkui, 2009) และสุขภาวะทางกายและทางจิตของผู้เรียน (Li-feng & Hua-li, 2009; Qingquan & Zongkui, 2009)

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และผลการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งในบริบทขององค์กรและบริบททางการศึกษาจะเห็นได้ว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคล เนื่องจากทุนประเภทนี้มีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์จำนวนมาก ดังนั้น การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในประเด็นต่างๆ เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทุนจิตวิทยาเชิงบวกมากขึ้นจึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาบุคคลให้มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคล

1.4 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับทุนมนุษย์และทุนสังคม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการฟื้นฟูพลังเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเช่นเดียวกับ “ทุนมนุษย์ (human capital)” ซึ่งเป็นคำที่ใช้เรียกทุนประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งทุนเฉพาะบุคคล (individual capital) ที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องของทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าหาญ คุณธรรม บารมี สติปัญญา ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานหรือความเป็นผู้นำ ซึ่งมักจะไม่สามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่นๆ ได้โดยตรง และทุนปัญญา (intellectual capital) หรือทุนความรู้ (knowledge capital) ที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงาน สิ่งสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมต่างๆ และสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม (เสรี พงศ์พิศ, 2547) ทั้งนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเรื่องของการตอบคำถามว่า “คุณเป็นใคร (Who you are?)” (Luthans et al., 2004; Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งสะท้อนถึงสิ่งที่แต่ละบุคคลเป็น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถเชิงเทคนิคและประสบการณ์ ซึ่งเป็นเรื่องของทุนมนุษย์ไว้ได้ด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการตอบคำถามว่าคุณเป็นใครเช่นกัน (Luthans et al., 2004)

นอกจากนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังเกี่ยวข้องกับทุนสังคม (social capital) ซึ่งเป็นทุนที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำบนฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ สายใยความผูกพันและวัฒนธรรมที่ดีของสังคมผ่านระบบความสัมพันธ์ในองค์ประกอบหลัก ได้แก่ คน สถาบัน วัฒนธรรมและองค์ความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.) โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถรวมการสนับสนุนทางสังคมและเครือข่ายของความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของทุนสังคมไว้ได้ด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนของการตอบคำถามว่าคุณเป็นใครเช่นกัน (Luthans et al., 2004)

อย่างไรก็ตาม Luthans, Youssef, et al. (2007) อธิบายว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเหนือกว่าทุนมนุษย์และทุนสังคม เนื่องจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกตระหนักถึงการพัฒนาจากตัวตนที่แท้จริง (actual

self) ไปสู่ตัวตนที่เป็นไปได้ (possible self) โดยเชื่อว่าการบูรณาการในลักษณะของพลังร่วม (synergy) ระหว่างทุนมนุษย์ ทุนสังคมและทุนจิตวิทยาเป็นสิ่งสำคัญต่อการกระตุ้นศักยภาพของมนุษย์ (human potential) หรือการบรรลุตัวตนที่เป็นไปได้ และเมื่อทุนเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กัน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกก็จะมีอิทธิพลมากกว่าทุนมนุษย์หรือทุนสังคมเพียงลำพัง และทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมก็จะมีอิทธิพลมากกว่าผลรวมของทุนมนุษย์กับทุนสังคม (Luthans, Youssef, et al., 2007)

1.5 ปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (positive organizational behaviors, POB) (Luthans, Youssef, et al., 2007) การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่วนใหญ่จึงศึกษากับผู้ใหญ่วัยทำงานในบริบทขององค์การ ผลการศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาขององค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Peterson et al., 2011; Sun et al., 2012) การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Sweetman et al., 2011) ความพึงตรงในงาน (Sun et al., 2012) ความพึงพอใจในงาน (Avey, Reichard, et al., 2011; Luthans, Avolio, et al., 2007) ความผูกพันต่อองค์การ (Avey, Reichard, et al., 2011) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Avey, Reichard, et al., 2011) อารมณ์ทางบวก (Avey, Wernsing, et al., 2011) และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Laschinger & Grau, 2012) และยังพบด้วยว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางลบต่อผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงปรารถนาขององค์การ เช่น การขาดงาน (Avey et al., 2006) ความเย็นชาต่อองค์การ (Avey et al., 2010; Avey, Reichard, et al., 2011) ความตั้งใจที่จะลาออก (Avey et al., 2010; Avey, Reichard, et al., 2011) พฤติกรรมไร้ประสิทธิภาพในที่ทำงาน (Avey et al., 2010) และความเครียด (Avey, Reichard, et al., 2011)

เมื่อไม่นานมานี้ นักวิจัยเริ่มสนใจศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา โดยศึกษากับนักเรียน นิสิตนักศึกษาและครู การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการวิจัยนี้จะมุ่งเน้นเฉพาะทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

1.5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกทำให้พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่มากนัก การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภูมิหลัง บุคลิกภาพ ลักษณะการวางแผนเป้าหมาย ครอบครัวยุคและการอบรมเลี้ยงดู ดังนี้

ภูมิหลัง

Hsieh (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบของการเลี้ยงดูกับทุนจิตวิทยาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 880 คนในประเทศไต้หวัน พบว่า นักเรียนเพศชายมีการรับรู้ความสามารถของตน การฟื้นฟูพลัง และทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมสูงกว่านักเรียนเพศหญิง แต่การศึกษาของ Qingquan and Zongkui (2009) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยา รูปแบบการจัดการกับปัญหา (coping style) และสุขภาพจิต (psychological health) ของนักศึกษามหาวิทยาลัย

โดยศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 3 จำนวน 566 คนจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกของประเทศจีน พบว่า นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การศึกษาของ Qingquan and Zongkui (2009) ยังพบด้วยว่านักศึกษาชั้นปีต่างกันมีทุนจิตวิทยาแตกต่างกัน และนักศึกษาที่มีสาขาความชำนาญต่างกันก็มีทุนจิตวิทยาแตกต่างกัน

บุคลิกภาพ

Scott, Radosevich, and Clesca (2008) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal orientation) และบุคลิกภาพของบุคคลที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา 219 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ พบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ($r = .198, p < .001$) และพบว่าการถูกกระตุ้นได้ (excitability) และการทำตามหน้าที่ (dutifulness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ($r = -.175, p < .01$ และ $r = -.385, p < .001$ ตามลำดับ) แต่การศึกษาของ Malone (2010) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาแผนกการบินของมหาวิทยาลัยแคนซัส 175 คน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความหวั่นไหวทางอารมณ์/ความสำนึกในหน้าที่ (neuroticism/conscientiousness) ไม่มีความสัมพันธ์กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ลักษณะการวางเป้าหมาย

Scott et al. (2008) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal orientation) และบุคลิกภาพของบุคคลที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา 219 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ พบว่า การวางเป้าหมายแบบเข้าหาความเชี่ยวชาญ (mastery-approach) และแบบเข้าหาการปฏิบัติ (performance-approach) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ($r = .267, p < .001$ และ $r = .149, p < .05$ ตามลำดับ) และพบว่าการวางเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ (performance-avoid) และแบบหลีกเลี่ยงความเชี่ยวชาญ (mastery-avoid) มีความสัมพันธ์ทางลบกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ($r = -.244$ และ $r = -.224$ ตามลำดับ, $p < .001$ ทั้ง 2 กรณี)

ครอบครัวและการอบรมเลี้ยงดู

Hsieh (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบของการเลี้ยงดูกับทุนจิตวิทยาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 880 คนในประเทศไต้หวันพบว่าความปรองดองของครอบครัว (family harmony) การเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (democratic mothering) และลักษณะความเป็นเผด็จการ (authoritarianism) เป็นปัจจัยที่มีความสามารถในการทำนายทุนจิตวิทยาของนักเรียนมากที่สุด

จากการทบทวนงานวิจัยต่างๆ ข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังมีไม่มากนัก นอกจากนี้ ผลการศึกษาบางส่วนก็ยังไม่สอดคล้องกันด้วย เช่น การศึกษา

ของ Hsieh (2010) พบว่านักเรียนเพศชายมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมสูงกว่านักเรียนเพศหญิง แต่การศึกษาของ Qingquan and Zongkui (2009) พบว่านักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่แตกต่างกันหรือการศึกษาของ Scott et al. (2008) พบว่าความมั่นคงทางอารมณ์ และการทำตามหน้าที่มีความสัมพันธ์กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก แต่การศึกษาของ Malone (2010) พบว่าความหวั่นไหวทางอารมณ์/ความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งเป็นด้านตรงข้ามของความมั่นคงทางอารมณ์และการทำตามหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

1.5.2 ผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา

การศึกษาผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนหลายประการ ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือการปฏิบัติของผู้เรียน ความพากเพียรทางวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการกับปัญหา ภาวะผู้นำ สุขภาวะทางกายและทางจิตของผู้เรียน ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือการปฏิบัติ

Tjakraatmadja and Febriansyah (2007) ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีต่อเกรดเฉลี่ยสะสมของนักเรียน โดยศึกษากับนักเรียน 110 คนจากโรงเรียนธุรกิจและการจัดการและสถาบันเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อเกรดเฉลี่ยสะสมของนักเรียน นอกจากนี้ Malone (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับผลการปฏิบัติการของนักศึกษาเมื่อควบคุมคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยศึกษากับนักศึกษาแผนกการบินของมหาวิทยาลัยแคนซัส 175 คนในการปฏิบัติการภายใต้สถานการณ์จำลองทางการบิน (simulator) ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติการของนักศึกษาด้านการบินในสถานการณ์จำลองที่มีความยากน้อยกว่า ($\beta = -.26, p < .05$) แต่ไม่พบความสามารถในการทำนายดังกล่าวในสถานการณ์จำลองที่มีความยากมากกว่า

ความพากเพียรทางวิชาการ

Nelson (2011) พัฒนาโมเดลเชิงมนทัศน์ของความพากเพียรทางวิชาการของนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 เพื่อตรวจสอบบทบาทและความสัมพันธ์ของตัวแปรคัตสรรทางจิตวิทยาและทางสังคมในการทำนายพฤติกรรมความพากเพียรและเกรดเฉลี่ยประจำภาคเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 จำนวน 627 คนจากสถาบันการศึกษาเอกชน 6 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพากเพียรทางวิชาการ (academic effort) ประกอบด้วยความหวัง (hope) การควบคุมด้านวิชาการ (academic control) และการปรับทัศนคติ (mindset) โดยความหวังเป็นตัวทำนายที่มีความแข็งแกร่งมากที่สุด

ความคิดสร้างสรรค์

Tsai et al. (2012) ประเมินอิทธิพลของทุนจิตวิทยาที่มีต่อนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยวิชาเอกการต้อนรับ 278 คนที่ทำงานเป็นผู้นำเที่ยวของบริษัท 5 แห่งในประเทศ

ไต้หวัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบการสำรวจแบบออนไลน์ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นทางของทุนจิตวิทยากับความคิดสร้างสรรค์มีนัยสำคัญทางบวกแสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของทีมนักศึกษา

การจัดการกับปัญหา

Khan et al. (2011) ศึกษาบทบาทของความแข็งแกร่งทางจิตใจเชิงบวก (positive psychological strengths) และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบในกลไกการจัดการกับปัญหา (coping mechanism) ของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 200 คนจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นตัวปัญหา (problem-focused coping) และสัมพันธ์ทางลบกับการจัดการกับปัญหาแบบเบี่ยงเบนความสนใจของตนเอง (self-distraction) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) การกล่าวโทษตัวเอง (self-blame) การปฏิเสธ (denial) การหลีกเลี่ยงปัญหา (behavioral disengagement) และการใช้สารเสพติด (substance abuse) ส่วน Qingquan and Zongkui (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยา รูปแบบการจัดการกับปัญหา (coping style) และสุขภาพจิต (psychological health) ของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 3 จำนวน 566 คนจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกของประเทศจีน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ทุนจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการจัดการกับปัญหาในทางบวก (positive coping style) และสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการจัดการกับปัญหาในทางลบ (negative coping style) ($r = .41$ และ $r = -.34$ ตามลำดับ, $p < .01$ ทั้ง 2 กรณี)

ภาวะผู้นำ

Wisner (2011) ศึกษาความสามารถในการทำนายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของตัวแปรการมีความแข็งแกร่ง (strength ownership) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยศึกษากับนักศึกษา 153 คนที่มีตำแหน่งเป็นผู้นำในโปรแกรมการพัฒนานักศึกษาจากสถาบันการศึกษาเอกชน 5 แห่ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น พบว่า องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยรวม ตลอดจนภาวะผู้นำด้านการสร้างแนวทาง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างความท้าทาย และการให้อำนาจในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น และพบว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการกระตุ้นจิตใจที่มีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดีเป็นตัวทำนายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านการให้อำนาจในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น และด้านการกระตุ้นจิตใจที่มีนัยสำคัญ

สุขภาพทางกายและทางจิต

Zhong and Ren (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดทางวิชาการ (academic stress) และความทุกข์ทางจิตใจ (psychological distress) และอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับของทุนจิตวิทยา โดยศึกษากับตัวอย่างนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 300 คนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือของประเทศจีน ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงชั้น พบว่า ทุนจิตวิทยาของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทาง

ลบกับความวิตกกังวล (anxiety) ($\beta = -.32, p < .01$) Qingquan and Zongkui (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยา รูปแบบการจัดการกับปัญหา และสุขภาพจิตของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 3 จำนวน 566 คนจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกของประเทศจีน ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน พบว่า หลังจากควบคุมอิทธิพลของเพศ อายุ ชั้นปีและความชำนาญแล้ว ทุนจิตวิทยาของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาทางจิตใจ ($\beta = -.442, p < .01$) Malone (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับผลการปฏิบัติการของนักศึกษาเมื่อควบคุมคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยศึกษากับนักศึกษาแผนกการบินของมหาวิทยาลัยแคนซัส 175 คนในการปฏิบัติการภายใต้สถานการณ์จำลองทางการบิน ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการรายงานของตนเอง ทั้งในสถานการณ์จำลองที่มีความยากระดับต่ำและความยากระดับสูง ($r = -.29$ และ $r = -.29, p < .05$ ทั้ง 2 กรณี) และ Riolli, Savicki, and Richards (2012) ศึกษาทุนจิตวิทยากับความเครียดของนักเรียน โดยศึกษากับนักเรียนด้านธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา 141 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 ครั้ง ครั้งแรกคือหลังสอบกลางภาค ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนกำหนดส่งรายงานประจำภาคและการสอบปลายภาค ครั้งที่สองคือหลังสอบปลายภาคเรียบร้อยแล้ว ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับอาการทางจิตใจ (psychological symptoms) และปัญหาด้านสุขภาพ (health problems) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต (satisfaction with life)

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทุนจิตวิทยาในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับ (moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การศึกษาของ Zhong and Ren (2009) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดทางวิชาการและความทุกข์ทางจิตใจ และอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับของทุนจิตวิทยา โดยศึกษากับตัวอย่างนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 300 คนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือของประเทศจีน ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ทุนจิตวิทยากำกับอิทธิพลของความเครียดทางวิชาการที่มีต่อความซึมเศร้าของนักศึกษา ($\beta = .31, p < .05$) และยังมีการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะที่เป็นตัวแปรสื่อ (mediator) ได้แก่ การศึกษาของ Combs, Milosevic, Jeung, and Griffith (2012) ศึกษาบทบาทของลักษณะกลุ่มนิยม (collectivism) และทุนจิตวิทยาเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ (ethnic identity) กับความชื่นชอบในคุณลักษณะของงาน (job attribute preferences) โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 380 คนจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในเขตตะวันตกกลางและตะวันออกใต้ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์กับแง่มุมด้านสมรรถนะและการเติบโต (competency and growth) ของความชื่นชอบในคุณลักษณะของงาน ส่วนการศึกษาของ Riolli et al. (2012) ซึ่งศึกษาทุนจิตวิทยากับความเครียดของนักเรียน โดยศึกษากับนักเรียนด้านธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา 141 คน ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความเครียดกับสุขภาวะทางจิตและทางกาย

จากการทบทวนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบริบททางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อผลลัพธ์ที่น่าพึงปรารถนาของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพากเพียรทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การจัดการกับปัญหาด้วยรูปแบบที่พึงประสงค์

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในอดีตเกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล แต่เมื่อไม่นานมานี้ นักวิจัยกลุ่มหนึ่งได้ศึกษาทุนจิตวิทยาร่วมของกลุ่ม (collective psychological capital) (Sweetman, 2010; Walumbwa et al., 2011) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับหน่วย (unit-level psychological capital) (Mathe, 2012) ซึ่งเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

นักวิจัยกลุ่มหนึ่งสนใจศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม (Clapp-Smith et al., 2009; Mathe, 2012; Sweetman, 2010; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009) แต่การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มเช่นนี้ยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มจะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

2.1 ความหมายและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

Walumbwa et al. (2011) ศึกษาทุนจิตวิทยาร่วมของกลุ่ม (collective psychological capital) ที่มีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม โดยนิยามทุนจิตวิทยาร่วมของกลุ่มว่าเป็นสถานะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการที่มีร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งถูกแสดงลักษณะโดยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการฟื้นฟูพลัง ดังนั้น องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลกับระดับกลุ่มจึงเป็นองค์ประกอบเดียวกัน แต่มีหน่วยการวิเคราะห์แตกต่างกัน

2.2 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

Walumbwa et al. (2011) กล่าวถึงความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่มว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ากับบุคคล กลุ่มและสังคม โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่มไม่ได้เป็นเพียงแค่ผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์หรือการประสานกันของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้สร้างผลลัพธ์ที่เป็นพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงปรารถนาด้วย นอกจากนี้ Goldstone and Gureckis (2009) กล่าวว่าการศึกษาพฤติกรรมร่วมของกลุ่ม (collective behaviors) ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันอันมีสาเหตุมาจากการติดต่อเชื่อมโยงของมนุษยชาติได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ตัวแปรทางจิตวิทยาและการศึกษาหลายตัวแปร เช่น ประสบการณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแล้วก็ยังมีมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มหรือทีมด้วยเพราะว่าระดับเฉลี่ยของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงบริบท (contextual variables) ที่มีความสำคัญ (Chen et al., 2002) ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มจึงเป็นตัวแปรเชิงบริบทอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความน่าสนใจและมีความสำคัญในสังคมปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2.3 วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการศึกษาต่างๆ จะใช้วิธีรวมคะแนนระดับบุคคลเพื่อทำให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โดยการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการศึกษาต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

Mathe (2012) ศึกษาการรับรู้ชื่อเสียงภายนอก (perceived external prestige) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) ระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรของภัตตาคารอาหารจานด่วน โดยใช้แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีข้อความ 12 ข้อที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของข้อความในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อความ เช่น “ตอนนี้ฉันมองว่าตัวเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในงาน” และ “ในเวลานี้ ฉันกำลังบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ฉันได้กำหนดขึ้นมาให้กับตัวเอง” เป็นต้น โดยผู้วิจัยตรวจสอบการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อทำให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ต้องบรรลุเกณฑ์เกี่ยวกับความเป็นเอกพันธ์ภายในกลุ่ม (within-unit homogeneity) และความเป็นวิวิธพันธ์ระหว่างกลุ่ม (between-unit heterogeneity) เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มเกิดขึ้นตามธรรมชาติ ผลการตรวจสอบพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีค่า r_{wg} เท่ากับ .96 และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) เท่ากับ .515

Walumbwa et al. (2011) ตรวจสอบบทบาทของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) กับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกลุ่มงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีข้อความ 8 ข้อและใช้โมเดลการเปลี่ยนจุดอ้างอิง (Chan, 1998) ซึ่งใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงในข้อความเพื่อแก้ไขข้อความให้เป็นการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม แบบสอบถามนี้เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อความ เช่น “สมาชิกของกลุ่มนี้อภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของกลุ่มด้วยความเชื่อมั่น” และ “สมาชิกของกลุ่มนี้คิดถึงแนวทางในการบรรลุเป้าหมายของงานไว้หลายแนวทาง” ผู้วิจัยตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อทำให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) และค่า r_{wg} พบว่าทุนจิตวิทยามีค่า ICC(1) และ ICC(2) เท่ากับ .14 และ .72 ตามลำดับและมีค่าเฉลี่ย r_{wg} เท่ากับ .73 พิสัยของค่า r_{wg} อยู่ระหว่าง .60 ถึง .81

Sweetman (2010) ตรวจสอบภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) และความคิดสร้างสรรค์ร่วมของกลุ่ม (collective creativity) ในเครือข่ายนวัตกรรม โดยเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มด้วยการให้สมาชิกแต่ละคนตอบข้อความ 8 ข้อในแบบสอบถามทุนจิตวิทยา ซึ่งข้อความเหล่านี้จะใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง แบบสอบถามนี้เป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อความ เช่น “สมาชิกของกลุ่มนี้อภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของกลุ่มด้วยความเชื่อมั่น” และ “สมาชิกของกลุ่มนี้มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขาในอนาคตในเรื่องงาน” แล้วแปลงการรับรู้ระดับบุคคลนี้ให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันด้วยการใช้เมทริกซ์แบบประชิด (adjacency matrix) ซึ่งเป็นเมทริกซ์คะแนนการประเมินตามการรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนว่าการให้คะแนนของตนเองจะสัมพันธ์กับสมาชิกแต่ละคนอย่างไร

Clapp-Smith et al. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความไว้วางใจ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ตัวอย่างคือพนักงาน 89 คน จากร้านขายปลีกขนาดเล็ก 26 แห่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีข้อความ 24 ข้อ โดยข้อความเหล่านี้ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ เช่น “ฉันรู้สึกเชื่อมั่นในการช่วยกำหนดเป้าหมายในขอบเขตงานของฉัน” และ “เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่มีความแน่นอนสำหรับฉันในการทำงาน ฉันมักจะคาดหวังเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่สุด” ผู้วิจัยตรวจสอบเงื่อนไขของการรวมคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มด้วยค่า r_{wg} และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) พบว่าค่า r_{wg} เท่ากับ .80 ค่า ICC(1) และ ICC(2) เท่ากับ .42 และ .76 ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระหว่างกลุ่มแสดงให้เห็นว่าการรวมคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เป็นตัวแปรที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้รับการสนับสนุน

Peterson and Zhang (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของจิตของทีมนักบริหารระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ ตัวอย่าง ได้แก่ ทีมนักบริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่กลุ่มหนึ่งในสหรัฐอเมริกาจำนวน 67 ทีม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีข้อความ 24 ข้อที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อความจะใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ตัวอย่างเช่น “ฉันรู้สึกเชื่อมั่นในการนำเสนองานของตนเองในการประชุมกับผู้บริหาร” ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระดับบุคคลพบว่ามีค่าเท่ากับ .98 ส่วนผลการวิเคราะห์ค่า ICC(1) และ ICC(2) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า ICC(1) และ ICC(2) เท่ากับ .18 และ .45 ตามลำดับ และพบว่าค่ามัธยฐานของค่า r_{wg} เท่ากับ .96

ณัฐวดี อรินทร์ (2556) ศึกษาการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลจังหวัดชายแดนใต้จำนวน 531 คน จาก 120 กลุ่มงาน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้ข้อความที่พัฒนาขึ้นเองด้วยการปรับปรุงจากแบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans, Youssef, et al. (2007) โดยข้อความเหล่านี้ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ตัวอย่างเช่น “ข้าพเจ้ายังคงมองว่าจะเกิดสิ่งดีๆ ในการทำงานของข้าพเจ้าในอนาคต” ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงระดับบุคคลพบว่ามีค่าเท่ากับ .88 โดยมีค่า ICC เท่ากับ .150

นอกจากนี้ West et al. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (positive psychological capacities) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม 3 องค์ประกอบคือการรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) การมองโลกในแง่ดีของทีม (team optimism) และการฟื้นพลังของทีม (team resilience) กับผลลัพธ์ของทีม โดยเก็บข้อมูลการรับรู้ความสามารถของทีม การมองโลกในแง่ดีของทีม และการฟื้นพลังของทีมด้วยข้อความ 6 ข้อจากแบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับโมเดลแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงของ Chan (1998) ซึ่งใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงหรือเป็นเป้าหมายในข้อความเพื่อทำให้การวัดตัวแปรเป็นการประเมินขีดความสามารถของทีมไม่ใช่เป็นการรวบรวมขีดความสามารถของบุคคล แบบสอบถามนี้เป็น

มาตรฐานค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ทีมของฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานโครงการของเราด้วยความเชื่อมั่น” และ “ทีมของเรามากจะมองดูด้านสว่างสดใสของสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการของเรา” ผู้วิจัยตรวจสอบเงื่อนไข การรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อทำให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มด้วยค่าความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเห็นพ้องภายในทีมอย่างเพียงพอหรือไม่ ผลการตรวจสอบพบว่าค่า r_{wg} ของข้อมูลการมองโลกในแง่ดีของทีมในการทำงานโครงการที่หนึ่งและที่สองเท่ากับ .91 และ .89 ตามลำดับ ค่า r_{wg} ของข้อมูลการรับรู้ความสามารถของทีมในการทำงานโครงการที่หนึ่งและที่สองเท่ากับ .62 และ .86 ตามลำดับและค่า r_{wg} ของข้อมูลการฟื้นฟูพลังของทีมในการทำงานโครงการที่หนึ่งและที่สองเท่ากับ .58 และ .79 ตามลำดับ

ตาราง 2.1 การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในงานวิจัยต่างๆ

นักวิจัย	ชื่อตัวแปร	เครื่องมือ	จุดอ้างอิงของข้อคำถาม	การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูล	ตัวอย่างวิจัย
Clapp-Smith et al. (2009)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (group-level PsyCap)	PCQ*	ตนเอง	ค่า r_{wg} และค่า ICC(1), ICC(2)	พนักงานร้านค้าปลีกขนาดเล็ก
West et al. (2009)	ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capacities)	PCQ	กลุ่ม	ค่า r_{wg}	นักศึกษา
Sweetman (2010)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่ม (collective PsyCap)	PCQ	กลุ่ม	ไม่ได้แสดงว่าใช้ค่า r_{wg} หรือค่า ICC	สมาชิกขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไร
Mathe (2012)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับหน่วย (unit-level PsyCap)	PCQ	ตนเอง	ค่า r_{wg} และค่า ICC	พนักงานของภัตตาคารอาหารจานด่วน
Walumbwa et al. (2011)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่ม (collective PsyCap)	PCQ	กลุ่ม	ค่า r_{wg} และค่า ICC(1), ICC(2)	พนักงานธนาคาร
Peterson and Zhang (2011)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่ม (collective PsyCap)	PCQ	ตนเอง	ค่า r_{wg} และค่า ICC(1), ICC(2)	ทีมผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง
ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2556)	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	ปรับปรุงจาก PCQ	ตนเอง	ค่า ICC	บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล

*PCQ คือแบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans, Youssef, et al. (2007); ICC คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น ; r_{wg} คือ ค่าดัชนีความเห็นพ้องภายในกลุ่ม

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการศึกษาต่างๆ ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าผู้วิจัยจะวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล แต่ผู้วิจัยแต่ละคนอาจจะใช้วิธีรวมค่าข้อมูลที่ต่างกัน เช่น การศึกษาของ Mathe (2012) และ Clapp-Smith et al. (2009) ใช้วิธีรวมค่าข้อมูลจากข้อคำถามที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ส่วนการศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) และ Sweetman (2010) ใช้วิธีรวมค่าข้อมูลจากข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง นอกจากนี้ ผู้วิจัยแต่ละคนยังใช้วิธีตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มต่างกันด้วย เช่น การศึกษาของ Mathe (2012) Walumbwa et al. (2011) และ Clapp-

Smith et al. (2009) ตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลด้วยค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intra-class correlation หรือ ICC) และความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (r_{wg}) ส่วนการศึกษาของ West et al. (2009) ตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (r_{wg}) เท่านั้น ในขณะที่การศึกษาของ Sweetman (2010) ไม่ได้แสดงให้เห็นการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูล วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการศึกษาต่างๆ จึงยังไม่สอดคล้องกัน และยังไม่มีการตรวจสอบในเชิงประจักษ์ด้วยว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากกว่ากัน

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

แม้ว่าการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มจะยังมีไม่มากนัก แต่ข้อค้นพบจากการศึกษาเหล่านี้ก็แสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มส่งผลต่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของกลุ่ม และยังทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วย การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลและผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีดังนี้

2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มยังมีจำนวนจำกัด ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และการรับรู้ของกลุ่มที่มีต่อชื่อเสียงภายนอกขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โดย Walumbwa et al. (2011) ตรวจสอบบทบาทของทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่มและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกลุ่มงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มงาน 146 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน 526 คนและหัวหน้างานจากธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่ม ($\beta = .37, p < .01$) ส่วน Mathe (2012) ศึกษาการรับรู้ชื่อเสียงภายนอกขององค์การ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาระดับบุคคล กลุ่มและองค์การของภัตตาคารอาหารจานด่วน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 328 คนจาก 30 กลุ่มงานของภัตตาคารอาหารจานด่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของกลุ่มที่มีต่อชื่อเสียงภายนอกขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ($\beta = .435, p < .05$) และการศึกษาของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2556) เรื่องการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ โดยศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลจังหวัดชายแดนใต้จำนวน 531 คน จาก 120 กลุ่มงาน ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนจากชุมชนของกลุ่มงาน และการรับรู้ความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่มงาน ($\beta = .53$ และ $\beta = .56$ ตามลำดับ, $p < .05$ ทั้ง 2 กรณี) โดยตัวแปร 2 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มได้ร้อยละ 74

2.4.2 ผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

การศึกษาผลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์หลายประการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหาร และการให้พลังอำนาจ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน

Mathe (2012) ศึกษาการรับรู้ข้อเสียภายนอกขององค์การ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาระดับบุคคล กลุ่มและองค์การของภัตตาคารอาหารจานด่วน โดยวัดคุณสมบัติประการหนึ่งของการศึกษานี้คือการตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้ข้อเสียภายนอกขององค์การ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน (performance outcomes) ซึ่งประกอบด้วยรายได้ ผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในอาหารและคุณภาพการให้บริการในบริบทของกลุ่มงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 328 คนจาก 30 กลุ่มงานของภัตตาคารอาหารจานด่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของลูกค้า ($\beta = .41, p < .05$) การศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) ซึ่งตรวจสอบบทบาทของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกลุ่มงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มงาน 146 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน 526 คนและหัวหน้างานจากธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม ($\beta = .19, p < .01$) นอกจากนี้ Clapp-Smith et al. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความไว้วางใจ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 89 คนจากในร้านขายปลีกขนาดเล็ก 26 แห่ง ผลการวิเคราะห์อิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม (ยอดขาย) โดยผ่านทางความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร แต่ไม่พบอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ส่วนการศึกษาของ Peterson and Zhang (2011) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของจิตของทีมนักบริหารระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ โดยศึกษากับทีมผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่กลุ่มหนึ่งในสหรัฐอเมริกา จำนวน 67 ทีม ผลการวิเคราะห์การถดถอยตามลำดับขั้น พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มของทีมนักบริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหน่วย ($b = .64, p < .05$)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

Walumbwa et al. (2011) ตรวจสอบบทบาทของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกลุ่มงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มงาน 146 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน 526 คนและหัวหน้างานจากธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับกลุ่ม ($\beta = .40, p < .01$)

ความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหาร

Clapp-Smith et al. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความไว้วางใจ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 89 คนจากร้านขายปลีกขนาดเล็ก 26 แห่ง ผลการวิเคราะห์อิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจของกลุ่มที่มีต่อฝ่ายบริหาร ($\beta = .53, p < .01$)

การให้พลังอำนาจ

Mathe (2012) ศึกษาการรับรู้ชื่อเสียงภายนอกขององค์กร ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรของภัตตาคารอาหารจานด่วน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 328 คนจาก 30 กลุ่มงานของภัตตาคารอาหารจานด่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาระดับกลุ่ม ($r = .705, p < .01$)

นอกจากการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มจะพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ข้างต้นแล้ว การศึกษาของ West et al. (2009) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม 3 องค์ประกอบ โดยเรียกว่าขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับทีม (team-level positive psychological capacities) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) การมองโลกในแง่ดีของทีม (team optimism) และการฟื้นพลังของทีม (team resilience) กับผลลัพธ์ต่างๆ ของทีม ซึ่งประกอบด้วยความเหนียวแน่น (cohesion) ความร่วมมือ (cooperation) การประสานงาน (coordination) ความขัดแย้ง (conflict) และความพึงพอใจในทีม (team satisfaction) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา 343 คนจาก 112 ทีมของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันตกกลาง ผลการวิเคราะห์การถดถอยจากข้อมูลในการทำงานโครงการแรก ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการสร้างทีมขึ้นใหม่ พบว่า ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความเหนียวแน่นได้ร้อยละ 30 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความเหนียวแน่น ($\beta = .49, p < .01$) ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความร่วมมือได้ร้อยละ 27 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความร่วมมือ ($\beta = .43, p < .01$) ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในการประสานงานได้ร้อยละ 33 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายการประสานงาน ($\beta = .31, p < .05$) ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความพึงพอใจในทีมได้ร้อยละ 30 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในทีม ($\beta = .32, p < .05$) ขีดความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความขัดแย้งได้ร้อยละ 11 โดยขีด

ความสามารถเหล่านี้ไม่มีความสามารถในการทำนายความขัดแย้ง ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยจากข้อมูลในการทำงานโครงการที่สอง ซึ่งสมาชิกของทีมใช้เวลาทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่งแล้ว พบว่า ชีตความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความเหนียวแน่นได้ร้อยละ 34 แต่การฟื้นฟูพลังของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความเหนียวแน่น ($\beta = .35, p < .05$) ชีตความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความร่วมมือได้ร้อยละ 65 โดยการรับรู้ความสามารถของทีมและการฟื้นฟูพลังของทีมเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความร่วมมือ ($\beta = .45, p < .01$ และ $\beta = .52, p < .01$ ตามลำดับ) ชีตความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในการประสานงานได้ร้อยละ 25 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายการประสานงาน ($\beta = .39, p < .01$) ชีตความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความพึงพอใจในทีมได้ร้อยละ 40 แต่การมองโลกในแง่ดีของทีมเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในทีม ($\beta = .53, p < .01$) ชีตความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกของทีม 3 ประเภทอธิบายความผันแปรในความขัดแย้งได้ร้อยละ 28 โดยชีตความสามารถเหล่านี้ไม่มีความสามารถในการทำนายความขัดแย้ง

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในฐานะที่เป็นตัวแปรสื่อ (mediator) เช่น การศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) ซึ่งตรวจสอบบทบาทของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกลุ่มงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มงาน 146 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน 526 คนและหัวหน้างานจากธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มได้รับการสื่อโดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม ส่วนการศึกษาของ Mathe (2012) ซึ่งศึกษาการรับรู้ชื่อเสียงภายนอกขององค์การ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการให้พลังอำนาจทางจิตวิทยาระดับบุคคล กลุ่มและองค์การของภัตตาคารอาหารจานด่วน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 328 คนจาก 30 กลุ่มงานของภัตตาคารอาหารจานด่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของกลุ่มที่มีต่อชื่อเสียงภายนอกขององค์การกับคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของลูกค้า

สำหรับการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับ (moderator) การศึกษา Sweetman (2010) ได้สำรวจทฤษฎีภาวะผู้นำด้วยการตรวจสอบภาวะผู้นำร่วมและความคิดสร้างสรรค์ร่วมของกลุ่มในเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อศึกษาว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ของการทำหน้าที่ในลักษณะของการปรับตัวกับนวัตกรรมของทีมคู่หรือไม่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิก 60 คนขององค์การที่ไม่แสวงหากำไรที่จัดโปรแกรมและหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและนักศึกษามหาวิทยาลัยในภาคตะวันตกกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ในลักษณะของการปรับตัวกับนวัตกรรมของทีมคู่ และการศึกษาของ Peterson and Zhang (2011) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของจิตของทีม

ผู้บริหารระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ โดยศึกษากับทีมผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่กลุ่มหนึ่งในสหรัฐอเมริกาจำนวน 67 ทีม ผลการวิเคราะห์การถดถอยตามลำดับขั้น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกร่วมของกลุ่มของทีมผู้บริหารระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของหน่วย

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มแสดงให้เห็นว่าทุนประเภทนี้ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของกลุ่ม ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มกับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ในบริบทของการทำงานกลุ่มในรายวิชาเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้กับนิสิตนักศึกษาต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการศึกษานี้ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งจำแนกเป็นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลและของกลุ่ม ดังนี้

3.1 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล

การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล

Luthans et al. (2006) อธิบายปัจจัยป้องกันของความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถ และการฟื้นฟูพลังในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention หรือ PCI) ดังนี้

(1) ปัจจัยป้องกันของความหวัง

การแทรกแซงส่วนนี้จะมุ่งเน้นการเพิ่มระดับของความหวังของผู้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยปัจจัยป้องกันของความหวังที่ใช้ในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal-oriented framework) ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ประการคือการออกแบบเป้าหมาย (goal design) การสร้างแนวทาง (pathway generation) และการเอาชนะอุปสรรค (overcoming obstacles)

การแทรกแซงระดับจุลภาค (micro-intervention session) เริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมระบุเป้าหมาย (goals) ที่มีคุณค่าของตนเองที่จะใช้ตลอดระยะนี้ เมื่อบันทึกเป้าหมายเหล่านี้แล้ว ผู้อบรมก็จะอธิบายลักษณะของการออกแบบเป้าหมายในเชิงอุดมคติ ซึ่งประกอบด้วย (1) มีจุดสิ้นสุดที่เป็นรูปธรรมเพื่อวัดความสำเร็จ (2) ใช้กรอบแนวคิดแบบเข้าหา (approach framework) (ไม่ใช่แบบหลีกเลี่ยง) ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ในทางบวก กล่าวคือเป็นการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ (3) ความสำคัญของการระบุเป้าหมายย่อย (sub-goals) เพื่อเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ของความสำเร็จ แม้ว่าจะเป็นเพียงความสำเร็จเล็กๆ หลังจากกำหนดเป้าหมายแล้วก็จะเข้าสู่การพัฒนาแนวทาง (pathways) ขั้นแรก ผู้อบรมจะขอให้ผู้เข้าร่วมสร้างแนวทางหลากหลายเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้เข้าร่วมจะถูกกระตุ้นให้คิดแนวทางที่เป็นทางเลือกให้มากที่สุด โดยไม่สนใจว่าจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นต่อมา กลุ่มขนาดเล็กจะถูก

สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับฟังผู้อื่นและได้เสนอแนวทางที่มีศักยภาพที่เป็นทางเลือกสำหรับเป้าหมายของสมาชิกกลุ่ม ขั้นสุดท้าย คือ แนวทางที่มีอยู่ กระบวนการนี้เป็นการพิจารณาทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการมุ่งสู่แนวทางแต่ละแนวทาง หลังจากใช้ดุลยพินิจแล้วแนวทางที่เป็นไปไม่ได้จะถูกขจัดออกทำให้จำนวนของแนวทางที่เป็นจริงลดลง อุปสรรคที่มีต่อเป้าหมายสามารถขัดขวางเป้าหมายที่ทำให้เกิดการตอบสนองในทางลบ และการไม่ยึดมั่นผูกพันในการมุ่งสู่เป้าหมาย ดังนั้น ขั้นตอนสุดท้ายในปัจจุบันบ่อนด้านการพัฒนาความหวังก็คือการสร้างกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายของผู้เข้าร่วมและความสามารถเชิงทำนายในวิธีการที่จะทำนาย วางแผนและเอาชนะอุปสรรค ผู้เข้าร่วมจะถูกสอนและให้เวลาในการพิจารณาเกี่ยวกับอุปสรรคหรือสิ่งที่จะหยุดพวกเขาจากการบรรลุเป้าหมาย ภายหลังจากการสะท้อนภาพของตนเอง (self-reflection) ก็จะสร้างกลุ่มขนาดเล็กขึ้นอีกครั้งเพื่อรับฟังมุมมองเกี่ยวกับอุปสรรคและกลยุทธ์ในการเอาชนะอุปสรรค ผู้ฝึกอบรมมุ่งเน้นไปที่การใช้ประโยชน์จากกระบวนการนี้ในการระบุอุปสรรคล่วงหน้าและคัดเลือกแนวทางที่จะหลีกเลี่ยงการขัดขวางแนวทาง

(2) ปัจจัยบ่อนของการมองโลกในแง่ดี

ปัจจัยบ่อนของการมองโลกในแง่ดีที่ใช้ในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีพื้นฐานอยู่บนการมุ่งเน้นค่านิยมเกี่ยวกับความคาดหวัง (expectancy-value orientation) และรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุในทางบวก (positive attributional explanatory style) ซึ่งจากพื้นฐานในเชิงทฤษฎีเหล่านี้ทำให้นำการฝึกอบรมด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy training) มาใช้ในการสร้างการมองโลกในแง่ดีได้ด้วย นอกจากนี้ การฝึกอบรมด้านความหวัง (hope training) ก็สามารถมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีได้ เช่น ผู้เข้าร่วมในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกคาดหวังเหตุการณ์เลวร้ายด้วยการทำนายอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นแล้วสร้างแนวทางที่เป็นทางเลือกในการทำให้ผลกระทบลดน้อยลง กระบวนการในการเตรียมพร้อมสำหรับอุปสรรคที่ใช้ในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะทำให้คนมองโลกในแง่ร้ายสูญเสียทางเลือกจำนวนมากสำหรับการคาดหวังว่าสิ่งเลวร้ายที่จะเกิดขึ้น การฉายภาพกรณีเลวร้ายที่สุด (worst-case scenarios) ถูกทำนายและการเตรียมความพร้อมเกิดขึ้นอย่างกระตือรือร้น กระบวนการของการถ่วงหรือขัดขวางการมองโลกในแง่ร้ายนี้สนับสนุนการพัฒนาความคาดหวังที่เป็นจริงที่เป็นการมองโลกในแง่ดีและได้รับการกระตุ้นด้วยการพูดกับตัวเองในทางบวก (positive self-talks)

(3) ปัจจัยบ่อนของการรับรู้ความสามารถของตน

พื้นฐานทางทฤษฎีและกระบวนการพัฒนาสำหรับการสร้างการรับรู้ความสามารถมีความกว้างขวางและได้รับการยอมรับมากที่สุดอันเนื่องมาจากผลงานของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) สำหรับปัจจัยบ่อนของการรับรู้ความสามารถของตนที่อยู่ในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะมาจากแหล่งของการรับรู้ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความชำนาญในภาระงาน (task mastery) การมีตัวแบบ (modeling) หรือการเรียนรู้จากผู้อื่น (vicarious) การจูงใจทางสังคม (social persuasion) และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) และการกระตุ้นทางกายภาพและ/หรือทางจิตวิทยา (physiological and/or psychological arousal)

การแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะบูรณาการแบบฝึกเรื่องเป้าหมาย (goal exercise) เข้ากับแหล่งของการรับรู้ความสามารถ 4 แหล่ง โดยผู้ฝึกอบรมจะให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์และ

ความสำเร็จของตัวแบบและด้วยการกระตุ้นและจูงใจทางสังคมเพื่อการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในตอนต้น กระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถนี้จะทำให้เกิดอารมณ์ด้านบวกและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้าร่วมในการสร้างและดำเนินการตามแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ ในกลุ่มขนาดเล็กเป็นตัวแทนในบทบาท (role model) สำหรับกระบวนการสร้างการรับรู้ความสามารถตามที่ได้อธิบายไว้ในปัจจัยป้องกันของความหวัง เมื่อผู้เข้าร่วมสร้างแนวทาง ระบุทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการบรรลุเป้าหมาย และระบุเป้าหมายย่อยเพื่อการบรรลุเป้าหมาย พวกเขาก็ได้สร้างประสบการณ์ของความสำเร็จในเชิงมโนภาพแล้ว กระบวนการนี้ก็จะเป็นตัวแบบสำหรับผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ ผู้เข้าร่วมสามารถมองเห็นการบรรลุในแต่ละขั้นที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย กล่าวคือ การแทรกแซงระดับจุลภาคนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้รับประสบการณ์ของความชำนาญในการงานในเชิงมโนภาพ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของพวกเขาในกระบวนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

(4) ปัจจัยป้องกันการฟื้นฟูพลัง

เป้าหมายของการพัฒนาการฟื้นฟูพลังในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือองค์ประกอบ 3 ประการของการฟื้นฟูพลัง ซึ่งเป็นผลงานของนักจิตวิทยาเชิงบวกชื่อแอน แมสเทิน (Ann Masten) ได้แก่ ปัจจัยด้านสินทรัพย์ (asset factors) ปัจจัยด้านความเสี่ยง (risk factors) และกระบวนการเชิงอิทธิพล (influence processes) ปัจจัยด้านสินทรัพย์ คือ ปัจจัยที่เพิ่มระดับของการฟื้นฟูพลัง เช่น บ้านและการศึกษาที่มีความมั่นคง ส่วนปัจจัยด้านความเสี่ยง คือ ปัจจัยที่ลดระดับของการฟื้นฟูพลัง เช่น ความรุนแรงในบ้านและการไม่มีที่เลี้ยง

ปัจจัยป้องกันการฟื้นฟูพลังในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงการรับรู้อิทธิพลให้กับผู้เข้าร่วมผ่านกระบวนการเชิงการรู้คิด อารมณ์และพฤติกรรม โดยผู้ฝึกอบรมจะให้ผู้เข้าร่วมระบุการหยุดชะงัก (setbacks) ในการทำงานของตนเมื่อไม่นานมานี้ ซึ่งอาจจะใหญ่หรือเล็กก็ได้ ผู้เข้าร่วมจะถูกสอนให้เขียนการโต้ตอบในทันทีของตนต่อการหยุดชะงักที่ได้รับรู้ไว้ ผู้ฝึกอบรมจะให้ตัวอย่างของมุมมองที่ทำให้สงบเกี่ยวกับความจริงและกระบวนการฟื้นฟูพลังในเชิงอุดมคติ สำหรับการตีกรอบทางจิตใจต่อการหยุดชะงัก ผู้เข้าร่วมและสมาชิกในกลุ่มจะประเมินอิทธิพลที่เป็นจริงของการหยุดชะงักว่าอะไรควบคุมได้/ไม่ได้และทางเลือกในการปฏิบัติ

กระบวนการเชิงการรู้คิด (cognitive process) ถูกใช้ในการตีกรอบการหยุดชะงักในเรื่องของผลกระทบ การควบคุมและทางเลือกเพื่อสร้างผลกระทบต่อการรับรู้อิทธิพลในการสร้างการฟื้นฟูพลัง ผู้เข้าร่วมถูกขอให้ทำซ้ำหรือฝึกฝนกระบวนการใหม่นี้กับการหยุดชะงักในงานของตนเองที่ได้เพิ่มเข้ามา เพื่อเสริมแรงกระบวนการรู้คิดที่ได้เรียนรู้ ซึ่งทำให้การพัฒนา ทั้งการฟื้นฟูพลังและการมองโลกในแง่ดี อย่างเป็นจริงมีความถาวร ผู้เข้าร่วมถูกกระตุ้นให้คาดคะเนและกล่าวถึงการหยุดชะงัก (set back) ที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของตนที่ได้รับรู้ไว้ในกระบวนการสร้างความหวังหรือกับเหตุการณ์อื่นๆ ในงานหรือนอกงาน เมื่อผู้เข้าร่วมตีกรอบการหยุดชะงักของตนเองในเรื่องผลกระทบที่เป็นจริง การควบคุมและทางเลือกอย่างถูกต้องมากขึ้นแล้ว พวกเขาจะฟื้นกลับมาได้อย่างรวดเร็วมากขึ้นจากการหยุดชะงัก และอาจจะกลับไปสู่ระดับเดิมหรือสูงกว่าระดับที่เป็นจุดเริ่มต้นของตนเองก็ได้ ดังนั้น การไปสู่ระดับสูงกว่าการปฏิบัติในตอนเริ่มต้นภายหลังเกิดการหยุดชะงักจึงเป็นศูนย์กลางต่อปัจจัยป้องกันการฟื้นฟูพลังในกระบวนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans, Youssef, et al. (2007) ได้สรุปการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการศึกษาของ Luthans et al. (2006) ดังภาพ 2.1

นอกจากนี้ นักจิตวิทยายังได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการฟื้นฟูพลัง ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกไว้มากมาย ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบปัจจัยป้อนให้กับแต่ละองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้เช่นกัน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

Bandura 1997 (as cited in Luthans et al., 2004) เสนอว่าแนวทางในการพัฒนาความเชื่อมั่นหรือการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ประสบการณ์ของความชำนาญหรือการบรรลุผลการปฏิบัติงาน (mastery experiences or performance attainments)

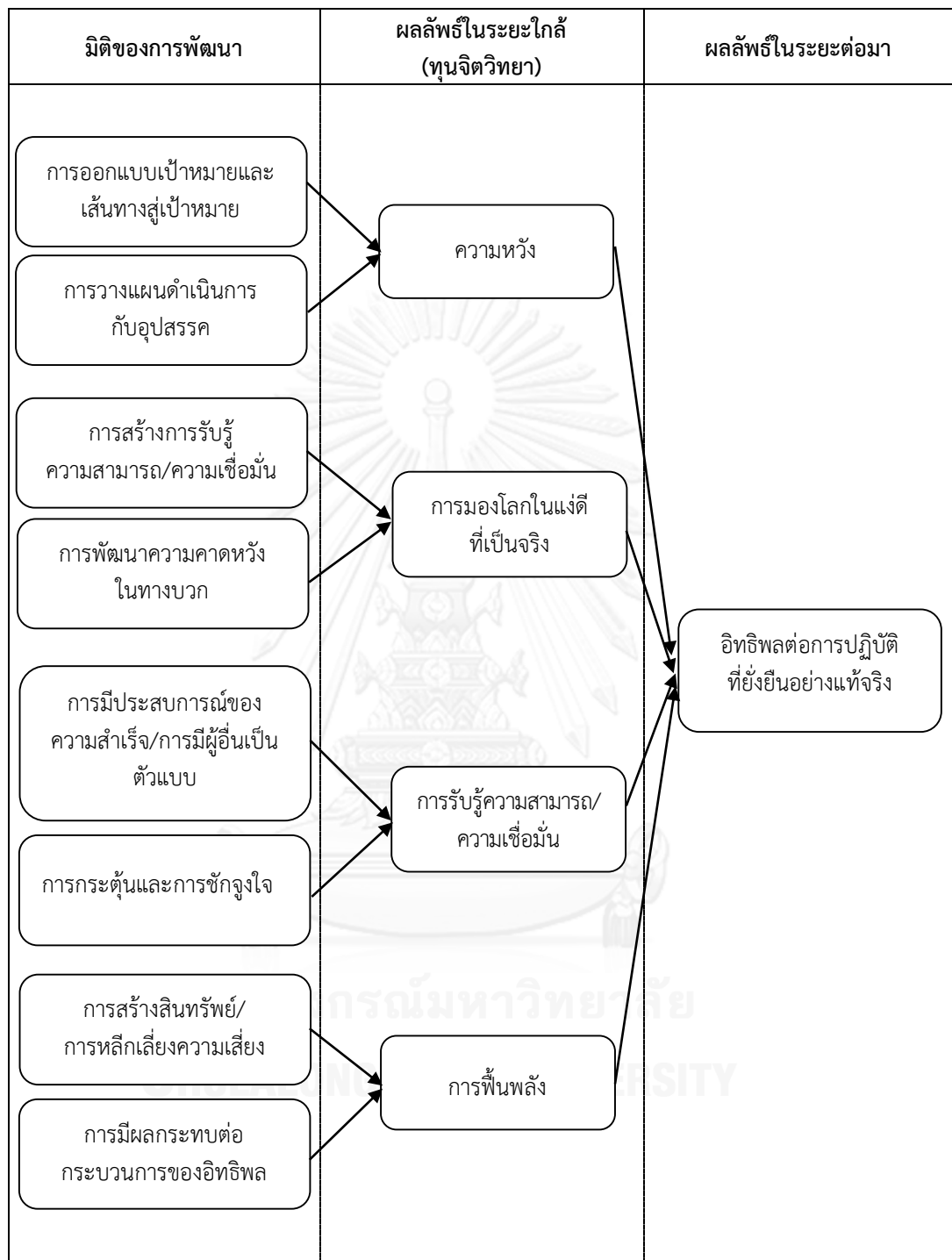
แนวทางนี้มีพลังมากที่สุดในการพัฒนาความเชื่อมั่น เนื่องจากแนวทางนี้ได้ให้สารสนเทศโดยตรงเกี่ยวกับความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การประสบความสำเร็จนี้ไม่ได้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นโดยตรง แต่การประมวลสถานการณ์ (situational processing) เช่น ความซับซ้อนของงานและการประมวลผลการรับรู้ (cognitive processing) เช่น การรับรู้ความสามารถของบุคคลจะส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นนี้ ประสบการณ์ในความชำนาญที่เกิดจากความพากเพียรและความสามารถในการเรียนรู้จะสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีความแข็งแกร่งและคงทนถาวร แต่ความเชื่อมั่นที่เกิดจากความสำเร็จที่ได้มาอย่างง่ายดายจะไม่ได้แสดงลักษณะของความพากเพียรหรือความคงเส้นคงวาของบุคคลเมื่อสิ่งๆ ที่มีความยากมากขึ้น

(2) ประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวแบบหรือการมีตัวแบบ (vicarious experiences or modeling)

บุคคลไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ได้รับการเสริมแรงโดยตรงเท่านั้น แต่บุคคลสามารถเรียนรู้จากการสังเกตหรือการมีตัวแบบ ถ้าบุคคลสังเกตว่าคนที่คล้ายกับตนเองประสบความสำเร็จด้วยความพยายามที่คงทน พวกเขาจะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จเช่นกัน ในทางกลับกัน การสังเกตความล้มเหลวของคนอื่นๆ จะทำให้เกิดความสงสัยในความสามารถของตนเองต่อความชำนาญในกิจกรรมที่คล้ายกัน ยิ่งถ้าตัวแบบเป็นคนที่คล้ายกับตนเองมากและภาระงานมีความเกี่ยวข้องสูงก็จะยิ่งส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคคล

(3) การโน้มน้าวจิตใจทางสังคม (social persuasion)

บุคคลที่มีสมรรถนะสามารถช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นให้กับคนอื่นๆ ได้ด้วยการโน้มน้าวจิตใจในลักษณะของการให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก และชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งสำหรับการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภาระงาน การให้สารสนเทศเชิงปรณัยที่เป็นจริงแล้วลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างการพัฒนาบุคคลสำหรับความสำเร็จก็จะทำให้การโน้มน้าวจิตใจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



ที่มา: Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

ภาพ 2.1 การแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล

(4) การกระตุ้นทางร่างกายและทางจิตใจ (physiological and psychological arousal)

บุคคลมักจะประเมินขีดความสามารถของตนเองโดยใช้ความรู้สึกของตนเอง ถ้าความรู้สึกเหล่านี้เป็นความรู้สึกเชิงลบ เช่น เหนื่อยล้า เจ็บป่วย วิตกกังวล ซึมเศร้า เครียด พวกเขา ก็จะสูญเสียความเชื่อมั่น อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่ได้เผชิญกับความเจ็บป่วยอย่างรุนแรงแล้ว สภาวะด้านลบทางร่างกายหรือทางจิตใจอาจจะทำให้สูญเสียความเชื่อมั่นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ดังนั้น บุคคลควรจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในลักษณะผูกมัดที่จะทำให้เสียใจในภายหลัง อย่างไรก็ตาม สภาวะทางร่างกายและทางจิตใจที่ดีของบุคคลก็ไม่จำเป็นว่าจะทำให้ความเชื่อมั่นของบุคคลอยู่ในระดับสูง แต่เงื่อนไขทางร่างกายและทางจิตใจที่ดีนี้สามารถเป็นจุดที่ดีของการสร้างความเชื่อมั่นได้

2) การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี

Boman et al. (2009) ระบุว่าหากโรงเรียนต้องการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีให้กับนักเรียนแล้ว ก็ควรที่จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการด้านการรู้คิด (cognitive processes) ของนักเรียน การมุ่งเน้นกระบวนการด้านการรู้คิดนี้สามารถทำให้เกิดผลในทางบวกกับรูปแบบของการให้คำอธิบาย (explanatory style) ของนักเรียนได้ นอกจากนี้ ครูยังช่วยส่งเสริมความรู้สึกเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีในนักเรียนได้ด้วยการให้เหตุผลว่าความสำเร็จเกิดจากความพยายามหรือความล้มเหลวเกิดจากการขาดความพยายาม และครูก็ควรจะเป็นแบบอย่างในเรื่องของการแก้ปัญหาในห้องเรียนและแสดงให้เห็นนักเรียนเห็นว่าพวกเขาสามารถทำบางสิ่งได้เสมอแทนที่จะล้มเลิกไป การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นจริงแก่นักเรียนก็มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาการมองโลกในแง่ดีของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ตามความจริงแทนที่จะพยายามปกป้องความรู้สึกของนักเรียนจะช่วยทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ว่าปัญหาเกิดจากความพยายามหรือพฤติกรรมของพวกเขา ไม่ใช่มาจากคุณลักษณะส่วนตัว โดยสิ่งสำคัญของการพัฒนาระดับของการมองโลกในแง่ดีของนักเรียน คือ ความเข้าใจว่าชีวิตของคนที่มีมองโลกในแง่ดีไม่ได้สมบูรณ์แบบและไม่ใช่ว่าจะไม่มีเหตุการณ์ด้านลบเกิดขึ้นในชีวิตของพวกเขาและจะต้องไม่ปกป้องนักเรียนจากการเผชิญหน้ากับปัญหาและเหตุการณ์เจ็บปวดในชีวิต แต่จะต้องทำให้พวกเขาเกิดความเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถรับมือกับสิ่งเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีและปรับจิตใจในแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ (Boman et al., 2009)

3) การพัฒนาความหวัง

Lopez et al. (2009) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความหวังให้กับผู้เรียนด้วยการช่วยผู้เรียนตั้งเป้าหมาย การช่วยผู้เรียนพัฒนาความคิดเกี่ยวกับแนวทาง และการช่วยผู้เรียนเสริมสร้างความตั้งใจ (Lopez et al., 2009) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การช่วยผู้เรียนตั้งเป้าหมาย (helping students to set goals)

พื้นฐานของการทำให้เกิดความหวัง คือ การช่วยนักเรียนตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายจะต้องเหมาะสมกับอายุของนักเรียนและเป็นสถานการณ์เฉพาะเจาะจง วัยรุ่นมักจะต้องการกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายในเรื่องต่างๆ ของชีวิต บางครั้งเป้าหมายก็เป็นเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น การต้องการความสุขมากขึ้นหรือการพบปะกับเพื่อนใหม่ บางครั้งก็เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพหรือการตัดสินใจเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย การช่วยวัยรุ่นคัดเลือกเป้าหมายที่มีความหลากหลายจะทำให้วัยรุ่นสามารถหันไปสู่เป้าหมายสำคัญอื่นๆ ของพวกเขาเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคใหญ่ในเป้าหมาย

หนึ่งๆ ได้ ขั้นตอนต่อมา คือ การสอนผู้เรียนว่าจะกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับเป้าหมายได้อย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนสามารถก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายได้ การช่วยเหลือที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการกระตุ้นผู้เรียนให้สร้างเป้าหมายแบบเข้าหา (approach goal) ซึ่งเป็นความพยายามในการได้รับความสำเร็จบางประการ แต่ให้หลีกเลี่ยงการสร้างเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง (avoidance goal) ซึ่งเป็นลักษณะของการความพยายามในการป้องกันไม่ให้อะไรเกิดขึ้น เนื่องจากเป้าหมายในลักษณะนี้ไม่ได้เสริมแรงให้กับผู้เรียนมากนัก

(2) การช่วยผู้เรียนพัฒนาความคิดเกี่ยวกับแนวทาง (helping students to develop pathways thinking)

กลยุทธ์ทั่วไปสำหรับการเสริมสร้างความคิดเกี่ยวกับแนวทางก็คือการช่วยผู้เรียนแบ่งเป้าหมายขนาดใหญ่ให้เป็นเป้าหมายย่อยๆ ความคิดในการแบ่งขั้นนี้คือการใช้เป้าหมายระยะยาวแล้วแบ่งเป้าหมายเป็นขั้นๆ ที่เป็นลำดับอย่างสมเหตุสมผล ผู้เรียนที่มีความหวังระดับต่ำมักจะเชื่อว่าเป้าหมายจะต้องถูกดำเนินการทั้งหมดเพียงครั้งเดียว ผู้เรียนที่มีความหวังระดับต่ำอาจจะไม่ค่อยได้รับคำแนะนำจากครูหรือผู้ใหญ่คนอื่นๆ ในกระบวนการการวางแผน แต่การวางแผนนี้สามารถเรียนรู้ได้และด้วยการปฏิบัติในลักษณะของการแบ่งเป็นขั้นๆ นี้ก็จะทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นในข้อเท็จจริงว่าพวกเขาสามารถสร้างเป้าหมายย่อยๆ ให้กับเป้าหมายสำคัญในชีวิตของพวกเขาได้ทุกเป้าหมาย อุปสรรคขัดขวางเป้าหมายที่พึงปรารถนาเกิดขึ้นบ่อยครั้งในชีวิตและการขาดแนวทางที่เป็นทางเลือกในการไปสู่เป้าหมายก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความท้อแท้และล้มเลิกความพยายาม การสอนผู้เรียนให้มีแนวทางที่ไปสู่เป้าหมายหลายๆ แนวทางจึงเป็นสิ่งจำเป็น และนักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ว่าถ้าแนวทางหนึ่งไม่มีประสิทธิผลแล้วพวกเขาก็ยังมีแนวทางอื่นๆ ให้ทดลอง นอกจากนี้ การสร้างแนวทางในอนาคตและการรักษาความตั้งใจไว้ก็เป็นสิ่งสำคัญ นักเรียนจะต้องไม่สรุปอ้างอิงอุปสรรคขัดขวางไปสู่การรับรู้ว่าตนเองไร้ความสามารถ แต่จะต้องเรียนรู้ในลักษณะของความคิดว่าสารสนเทศที่ได้รับทำให้รู้ว่าแนวทางใดที่ไม่มีประสิทธิผล ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถค้นหาแนวทางอื่นๆ ที่มีประสิทธิผลได้

(3) การช่วยผู้เรียนเสริมสร้างความตั้งใจ (helping students to enhance their agency)

แม้ว่าผู้เรียนจะเลือกเป้าหมายที่มีความสำคัญกับตนเอง แต่เป้าหมายนี้อาจจะสะท้อนสิ่งที่กำหนดโดยเพื่อน พ่อแม่หรือครู ซึ่งทำให้ผู้เรียนไม่เกิดแรงจูงใจในการติดตามเป้าหมายเหล่านี้ เป้าหมายตามมาตรฐานส่วนตัวที่เป็นเป้าหมายภายในจะสร้างการกระตุ้นได้มากกว่าเป้าหมายที่มีพื้นฐานจากมาตรฐานภายนอก การช่วยผู้เรียนกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะแผ่ขยาย (stretch goal) จะช่วยกระตุ้นผู้เรียนได้ เป้าหมายลักษณะนี้มีพื้นฐานจากผลการปฏิบัติก่อนหน้านี้ของเด็กหรือวัยรุ่นและเป้าหมายที่มีความซับซ้อนมากกว่าที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง เป้าหมายลักษณะนี้สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความพากเพียรเมื่อความก้าวหน้าถูกขัดขวาง

4) การพัฒนาการฟื้นฟูพลัง

Masten and Reed (2002) เสนอกลยุทธ์การสนับสนุนการฟื้นฟูพลังไว้ 3 ประเภท คือ กลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง กลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์และกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) กลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง (risk-focused strategies)

กลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับการป้องกันหรือการลดความเสี่ยงและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด จุดมุ่งหมายของกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง คือ การทำให้เด็กเผชิญกับประสบการณ์อันตรายน้อยลง เช่น การดูแลเด็กก่อนคลอดเพื่อป้องกันการคลอดก่อนกำหนด รวมถึงการปฏิรูประบบโรงเรียนเพื่อลดความเครียดเกี่ยวกับการย้ายโรงเรียนของวัยรุ่นหรือความพยายามของชุมชนในการป้องกันการรั่วที่อยู่อาศัยผ่านนโยบายที่อยู่อาศัย ความตั้งใจของกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยงคือการขัดหรือการลดการเผชิญกับสิ่งคุกคาม

(2) กลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์ (asset-focused strategies)

กลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงปริมาณหรือคุณภาพของทรัพยากรหรือทุนสังคม จุดมุ่งหมายของกลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์ คือ การเพิ่มปริมาณการเข้าถึงหรือคุณภาพของทรัพยากรที่จำเป็นกับเด็กเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเด็ก ตัวอย่างของทรัพยากรที่เชื่อว่ามีอิทธิพลโดยตรงต่อเด็กคือการจัดเตรียมครูสอนพิเศษหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีโปรแกรมสำหรับเด็ก ส่วนสินทรัพย์อื่นๆ ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเด็กในลักษณะของการสร้างความเข้มแข็งให้กับทุนสังคมและการเงินในชีวิตของเด็ก ตัวอย่างเช่นการสร้างโปรแกรมการรู้หนังสือหรือโปรแกรมเกี่ยวกับงานให้กับผู้ปกครอง โปรแกรมส่งเสริมทักษะการเป็นพ่อแม่และโปรแกรมจัดเตรียมการฝึกอบรมหรือทรัพยากรให้กับครูมากขึ้นเพื่อให้ครูมีประสิทธิผลในห้องเรียนเพิ่มขึ้น

(3) กลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (process-focused strategies)

กลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการเกี่ยวข้องกับการระดมพลังอำนาจของระบบการปรับตัวของมนุษย์ จุดมุ่งหมายของกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ คือ การระดมระบบป้องกันพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการ กลยุทธ์นี้ไม่ใช่เพียงแค่การขัดความเสี่ยงหรือการเพิ่มสินทรัพย์ แต่เป็นความพยายามเกี่ยวกับกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนชีวิตของเด็ก เช่น โปรแกรมปรับปรุงคุณภาพของสัมพันธภาพที่เป็นความผูกพันและความพยายามที่จะกระตุ้นระบบแรงจูงใจในความเชื่อวชาญผ่านผลของประสบการณ์ของความเชื่อวชาญที่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงที่ทำให้เด็กมีประสบการณ์ของความสำเร็จและสร้างการรับรู้ความสามารถของตนและแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล

Luthans, Avey, Avolio, and Peterson (2010) ทดสอบโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap intervention model หรือ PCI) โดยทดสอบนำร่องกับนักศึกษาด้านการบริหารจัดการ 242 คนของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลอง 153 คนและกลุ่มควบคุม 89 คน กลุ่มทดลองได้รับการแทรกแซงด้วยการฝึกอบรม (training intervention) 2 ชั่วโมง ซึ่งดำเนินการโดยนักฝึกอบรมที่ใช้ประโยชน์จากชุดฝึก (series of exercises) และการอภิปรายกลุ่ม (group discussion) ที่ออกแบบมาให้มีผลกระทบกับระดับของการรับรู้ความสามารถ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นฟูพลังของผู้เข้าร่วม ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการแทรกแซงที่มุ่งเน้นเรื่องการตัดสินใจของกลุ่ม (ไม่ใช่องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก) โดยใช้ระยะเวลาและรูปแบบของการฝึกเหมือนกันเพื่อทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเงื่อนไขของการทดสอบกับการควบคุมให้มากที่สุด นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษากับกลุ่มของอาสาสมัครผู้บริหาร 80 คนจากองค์กรต่างๆ ในเมือง

ขนาดเล็กแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกกลาง ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับการแทรกแซงด้วยการฝึกอบรม 2 ชั่วโมงกับผู้ฝึกอบรมชุดเดียวกับนักศึกษา การดำเนินการแทรกแซงแบ่งเป็น 2 ชั้น ชั้นที่หนึ่งเป็นการใช้ชุดฝึกที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อให้มีผลกระทบต่อการพัฒนา ส่วนชั้นที่สองเป็นการใช้ประโยชน์จากการเขียน การอภิปราย และการฝึกการสะท้อนความคิด ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการการพัฒนาแง่มุมของบุคคลเข้ากับความเข้าใจและการปฏิบัติเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ผลการศึกษาในการทดสอบนำร่องกับนักศึกษา พบว่า กลุ่มทดลองรายงานว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากช่วงเวลาที่หนึ่งไปสู่ช่วงเวลาที่สองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มควบคุม ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างผู้บริหารพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังจากได้รับการแทรกแซงด้วยการฝึกอบรม

นอกจากนี้ Luthans et al. (2008) ได้ศึกษาการแทรกแซงด้วยการฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ (web-based training intervention) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานแห่งหนึ่ง การศึกษานี้ใช้แบบแผนการทดลองที่มีการทดสอบก่อนและหลัง ซึ่งมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (a pretest-posttest control group experimental design) โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลอง 187 คน ซึ่งได้รับการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยการฝึกอบรมแบบออนไลน์เป็นเวลา 2 ชั่วโมง และสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มควบคุม 177 คน ซึ่งได้รับการแทรกแซงเกี่ยวกับพลวัตของกลุ่มและการตัดสินใจ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น แต่ไม่พบการเปลี่ยนแปลงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในกลุ่มควบคุม ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกทำให้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้นและสามารถนำการฝึกอบรมแบบออนไลน์มาใช้ในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลได้

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย สายสมร เฉลยกิตติ (2554) พัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผู้วิจัยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา 16 คนแล้วสุ่มอย่างง่ายแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษาใดๆ โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติการให้คำปรึกษา โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษาและเทคนิคทางจิตวิทยาใช้ในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สุณิสสา คินทร์ักษ์ (2556) ศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนไทยวัยทำงานอายุ 20-40 ปี โดยเป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบที่มีกลุ่มควบคุม วัดผลก่อนและหลังการทดลอง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน และให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยา โดยใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง 30 นาที และกิจกรรมติดตามผลการดำเนินการโปรแกรม 4 ครั้ง (4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง) และประชุมกลุ่มสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า คะแนนเฉลี่ยต้นทุนทางจิตวิทยาของกลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างไรก็ตาม คะแนนเฉลี่ยของต้นทุนทางจิตวิทยาของกลุ่มทดลองไม่ได้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของต้นทุนทางจิตวิทยาของกลุ่มควบคุม แต่ผล การศึกษานี้ก็ทำให้เห็นแนวโน้มว่าโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาช่วยเสริมสร้างต้นทุนทางจิตวิทยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้

การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการศึกษาต่างๆ ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก ของบุคคลเป็นสิ่งที่พัฒนาได้สอดคล้องกับแนวคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้เสนอว่าตัวแปรเชิงบวกที่ จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องมีลักษณะของการเป็น “สภาวะ (state-like)” และพัฒนาได้ (Avey, Reichard, et al., 2011) การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ บุคคลให้มากขึ้น เนื่องจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมากและยังสามารถ พัฒนาให้กับบุคคลได้ด้วย

3.2 การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม

แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาที่เป็นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม แต่ก็มี นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มหรือทีมไว้ โดย Zhao and Hou (2009) ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกทีม โดยอาศัยพื้นฐานจาก โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap intervention model หรือ PCI) ของลูธานส์และ คณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การพัฒนาความหวัง

ความหวังถูกกำหนดโดยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ แนวทาง (path) และพลังแห่งความตั้งใจ (willpower) โดยแนวทาง หมายถึง วิธีการ กลยุทธ์หรือความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีความหวังสูงมักจะค้นหาหรือสร้างแนวทางที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่วนพลังแห่งความตั้งใจ หมายถึง แรงจูงใจหรือความเชื่อที่จะติดตามเป้าหมาย และเป็นพลังงานทาง จิตวิทยาของเป้าหมายที่จะบรรลุ พลังงานนี้สามารถกระตุ้นบุคคลให้เคลื่อนที่ไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือเมื่อบุคคลเผชิญกับการหยุดชะงัก พวกเขาจะยืนยันกรานที่จะผูกพันกับการแก้ปัญหาด้วยความ ศรัทธาจึงทำให้พวกเขาเกิดความกล้าหาญ และเชื่อมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา หลักการพื้นฐาน ของการพัฒนาความหวัง คือ การทำให้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่แรงจูงใจ (motivation) และแนวทาง (mean) เกิดความแข็งแกร่ง และมุ่งเน้นไปยังการสื่อสารบทบาท (role communication) ที่เด่นชัด แนวทางการพัฒนาความหวังมีดังนี้

วิธีที่ 1 การระบุเป้าหมายส่วนบุคคลและของทีมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ทำหาย และวัดได้ และควรทำให้เป็นเป้าหมายย่อยๆ ที่ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและการตระหนักรู้ ซึ่งจะง่ายต่อการบรรลุ และเข้าถึงความสำเร็จเป็นขั้นๆ และประสบการณ์ตรงของความสำเร็จ

วิธีที่ 2 การเสริมสร้างพลังในการบรรลุความหวังผ่านความเกี่ยวข้อง (involvement) และการให้พลังอำนาจ (empowerment) แก่สมาชิก ซึ่งเมื่อผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิก

และมองว่าสมาชิกสามารถประสบความสำเร็จได้ก็จะทำให้แรงจูงใจและพลังแห่งความตั้งใจเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

วิธีที่ 3 การกำหนดแนวทางที่เป็นทางเลือกต่อการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และการกระตุ้นความพร้อมด้วยชุดการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน การฝึกฝนภายใน (inner drill) สามารถใช้สร้างจินตนาการเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ทำนายอุปสรรคที่มีศักยภาพ สร้างการวิเคราะห์ที่ได้สมมุติขึ้นเกี่ยวกับอุบัติเหตุ และเพื่อสำรวจทางเลือกของการตอบสนองต่อแผนจึงเป็นการเสริมสร้างความพร้อมต่อการจัดการกับอุปสรรค ในยุคสมัยของความไม่แน่นอน แนวทางของทางเลือกจำเป็นต้องอธิบายอย่างละเอียดเพื่อให้เปิดเผยและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วิธีที่ 4 การเสริมสร้างพลังแห่งความตั้งใจ และการสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการเข้าใจความเป็นจริงผ่านแนวทางที่ชัดเจนและเด่นชัด แม้ว่าอุปสรรคจะเกิดขึ้น พลังแห่งการเอาชนะที่ยังอยู่จะถูกกระตุ้นจูงใจและจะไม่ล้มเลิกจากความยากลำบากที่เกิดขึ้นชั่วคราว

วิธีที่ 5 การกระตุ้นสมาชิกให้สนุกสนานกับกระบวนการของการบรรลุเป้าหมายแทนที่จะใส่ใจกับผลลัพธ์สุดท้ายเท่านั้น

วิธีที่ 6 การสร้างทักษะในการจัดการกับเงื่อนไขเฉพาะ กล่าวคือเมื่อแนวทางเดิมในการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปไม่ได้หรือไม่มีประสิทธิภาพ สมาชิกสามารถเลือกเวลาและแนวทางอื่นๆ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การวางแผนโปรแกรมและการฝึกอบรมสามารถช่วยสร้างทักษะนี้ได้

วิธีที่ 7 สมาชิกทีมควรจะทราบว่าเป้าหมายควรจะกำหนดขึ้นใหม่อีกครั้งเมื่อไหร่ และอย่างไร เพื่อหลีกเลี่ยงการตกอยู่ในกับดักของความหวังปลอมๆ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคที่ไม่อาจจัดการได้

(2) การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดีตามอุดมคติควรจะเป็นจริงและยืดหยุ่น การมองโลกในแง่ดีตามความเป็นจริง (realistic optimism) จะไม่ใช้การวัดสุดโต่งเพื่อแสดงให้เห็นถึงทางเลือกที่ไม่ยอมรับ และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบส่วนบุคคล การมองโลกในแง่ดีแบบยืดหยุ่น (flexible optimism) จะให้บุคคลใช้วิธีการตีความที่ต่างกันเพื่อพิจารณาการมองโลกในแง่ดีให้เป็นประเภทของการปรับตัวต่อสถานการณ์ของแต่ละคน การกระตุ้นที่ประสบความสำเร็จและเป็นเชิงบวกของสมาชิกคนอื่นๆ ในทีมจะมีอิทธิพลทางบวกต่อสมาชิกและกระตุ้นให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายในสถานะของจิตใจที่มีการมองโลกในแง่ดีมากขึ้น การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีในทีมมีรายละเอียดดังนี้

วิธีที่ 1 การทบทวนต่ออดีต การวางแผนใหม่อีกครั้งจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้ และความล้มเหลวและการหยุดชะงักในอดีตจะต้องได้รับการยอมรับ ความผิดพลาดในอดีตควรได้รับการให้อภัยเพื่อไม่ให้มันเป็นประเด็นของการหยุดชะงักอีกต่อไป

วิธีที่ 2 การประเมินปัจจุบันอย่างถูกต้อง จงรู้สึกยินดีและพึงพอใจต่อความสำเร็จของชีวิตในปัจจุบันของพวกเขา ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่พวกเขาควบคุมได้และควบคุมไม่ได้

วิธีที่ 3 การค้นหาโอกาสสำหรับอนาคต อนาคตและสิ่งที่ยากต่อตัดสินใจสามารถมองเป็นโอกาสสำหรับการเติบโตและการปรับปรุง และอนาคตควรได้รับการต้อนรับในทางบวก ความสุขและทัศนคติแห่งความเชื่อมั่น

(3) การพัฒนาการรับรู้ความสามารถ

วิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในทีมมีรายละเอียดดังนี้

วิธีที่ 1 การแทรกแซงการฝึกอบรมสมาชิก ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเสนอว่าเทคโนโลยีในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล คือ การแทรกแซงการฝึกอบรมสมาชิก 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การใช้ตัวอย่างเพื่ออธิบายและสาธิตให้เห็นพฤติกรรมและการกระทำ (2) การเรียนรู้ผ่านการอภิปราย (3) การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิผล และ (4) การถ่ายโอนการฝึกอบรมใหม่อีกครั้ง

วิธีที่ 2 สารสนเทศที่เป็นข้อมูลป้อนกลับและการบริหารจัดการโปรแกรม ซึ่งอยู่ในกระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรสื่อกลางสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่าข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของบุคลากร และข้อมูลป้อนกลับเชิงลบนำไปสู่การลดลงของรับรู้ความสามารถของตน

วิธีที่ 3 แนวทางการฝึกอบรมสมาชิกที่เกี่ยวกับการกำกับตนเอง (self-regulating) เมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักและความเครียดทางการทำงาน ประกอบด้วย (1) การกำกับอารมณ์ (emotion regulation) ในการเอาชนะความยากลำบาก และการตอบสนองอย่างกระตือรือร้นต่อการหยุดชะงัก อารมณ์ด้านบวกจะดำรงรักษาแรงจูงใจเบื้องต้น และความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคตจะเป็นการต่อสู้อย่างกระตือรือร้นเพื่อดำรงรักษาการตอบสนองทางบวก (2) การสรุปและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับแผน การทำงานควรจะดำเนินการตามแผน ซึ่งกำหนดความสามารถของบุคคลที่จะใช้เวลาและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสรุปบทเรียนเพื่อที่จะเกิดประโยชน์ต่อการต่อสู้ในอนาคต (3) การกำกับความตั้งใจสมาชิกทีมจำเป็นต้องตั้งเป้าหมาย ไม่สะทกสะท้านต่อการหยุดชะงักซ้ำๆ และเชื่อว่าพวกเขาสามารถรับมือกับการคุกคามที่มีศักยภาพได้

(4) การพัฒนาการฟื้นฟูพลัง

การฟื้นฟูพลังให้กลไกการป้องกันส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับปรุงทักษะการป้องกันนี้ด้วยการเพิ่มผลประโยชน์และลดปัจจัยเสี่ยง ปัจจัยเชิงการรู้คิดของการฟื้นฟูพลัง 3 ประการ ประกอบด้วย ความทนทานต่อความจริง ความเชื่อที่มั่นคงและความแข็งแกร่งที่ได้รับมาจากค่านิยมที่มั่นคง และการมีขีดความสามารถที่ไม่น่าเชื่อเพื่อเตรียมพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกเวลา การพัฒนาการฟื้นฟูพลังของสมาชิกทีมประกอบด้วย

วิธีที่ 1 การใช้อารมณ์ในการกำกับ อารมณ์ทางบวกของสุขภาพจิต และสุขภาพกายสามารถเพิ่มความตั้งใจ รวบรวมศักยภาพของสมาชิก และเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

วิธีที่ 2 การใช้ภาษาในการกำกับ ภาษาที่เหมาะสมใช้กำจัดความไม่พึงพอใจทางจิตและทางกายของสมาชิกได้ ขณะที่การใช้ภาษาที่ไม่เหมาะสมจะเพิ่มความคับข้องใจทางกายและทางจิตของสมาชิก ซึ่งนำไปสู่ความเจ็บป่วยรุนแรง

วิธีที่ 3 การใช้การศึกษาในการกำกับ พฤติกรรมของบุคคลถูกเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา และพฤติกรรมปกติเป็นผลของแรงกดดันทางสังคมที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงปรารถนา การศึกษาใช้กำจัดความเครียดและเสริมสร้างการฟื้นฟูพลังได้ด้วย

นอกจากนี้ Zhao and Hou (2009) ยังได้ให้ข้อเสนอในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของทีมบริหารตนเอง (intrapreneurial teams) ไว้ 6 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การสร้างสิ่งแวดล้อมของทีมที่มีลักษณะของความสามัคคี

สิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนาของทีม คือ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนทีมทั้งภายนอกและภายใน และเป็นพื้นฐานของการบ่มเพาะทุนจิตวิทยาเชิงบวก ในสถานการณ์เช่นนี้ สมาชิกของทีมจะเริ่มปรับปรุงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของตนเองให้ดีขึ้น และทีมจะลงทุนอย่างหนักในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิก ซึ่งส่งเสริมความพยายามทางบวกของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมของทีมที่แสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ที่ดีนี้จะมีบทบาทในทางบวกต่อการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของทีมบริหารตนเอง

(2) การสร้างวัฒนธรรมของทีมที่มีประสิทธิผลและมีปฏิสัมพันธ์

วัฒนธรรมของทีม คือ เอกลักษณ์ที่เป็นค่านิยมฝังลึก การกระตือรือร้นและการปฏิสัมพันธ์ทางสารสนเทศเป็นกลไกการปฏิบัติการขั้นพื้นฐานของทีมบริหารตนเอง ภายใต้กลไกนี้ จิตใจของสมาชิกจะเปิดกว้างและสมาชิกทีมก็จะเริ่มปรับปรุงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพวกเขาให้ดีขึ้น วัฒนธรรมของทีมที่มีลักษณะของการเรียนรู้เชิงปฏิสัมพันธ์และการแบ่งปันสารสนเทศเป็นความหมายโดยนัยของวัฒนธรรมสำคัญของทีมบริหารตนเอง รวมทั้งวัฒนธรรมที่รับรองการเพิ่มทุนจิตวิทยาเชิงบวกของทีมบริหารตนเองให้ดีขึ้น

(3) การเสนอกิจกรรมที่ต่างกันสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน

สมาชิกของทีมบริหารตนเองมีความหลากหลายทางจิตวิทยาและมีพลวัตตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน วุฒิภาวะทางจิตและความคาดหวังเกี่ยวกับค่านิยมผันแปรไปตามบุคคล ดังนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานที่ต่างกันได้รับกลยุทธ์การสนับสนุนและการพัฒนาที่ต่างกันตามเป้าหมายที่อยู่ในใจก็จะทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้สึกถึงความอบอุ่นของทีมและทำให้ความรู้สึกสุขเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้สมาชิกทำตามและตระหนักในค่านิยมส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังทำให้เหมาะสมดีขึ้นกับการบ่มเพาะและการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล

(4) การบ่มเพาะทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากแง่มุมของกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทีมบริหารตนเองจากระดับกลยุทธ์ควรจะใส่ใจว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายของทีม การสร้างทีมบริหารตนเองควรจะใส่ใจว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของทีมบริหารตนเองถูกพัฒนาขึ้นและคุณค่าของมันถูกนำมาใช้ผ่านการทำงานที่มีลักษณะยืดหยุ่น แพร่หลาย มีส่วนร่วม การจ้างงานที่มั่นคง การบริหาร การปฏิบัติงานแบบมุ่งเป้าหมาย นโยบายค่าจ้างที่จูงใจและการวัดเชิงกลยุทธ์อื่นๆ

(5) การสร้างและการปรับปรุงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติการของสมาชิกเพื่อปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในทีม

ทีมบริหารตนเองให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการปรับความสามารถในการเรียนรู้และความสามารถในการปรับตัวของสมาชิกให้ดีขึ้นเพื่อฝึกฝนผู้ปฏิบัติงานให้ปรับตัวต่อความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในทีม เนื่องจากทีมบริหารตนเองมักจะทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตและต้องใช้การเปลี่ยนแปลงเสมอ ดังนั้น ก่อนการเปลี่ยนแปลงในทีม สมาชิกของทีมควรจะถูกกระตุ้นให้เรียนรู้วิธีการเสริมสร้างค่านิยมเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกและวิธีเพิ่มความปลอดภัยในอาชีพเพื่อบรรลุกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ

(6) การให้การรับรองทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับมาและพัฒนาจากระดับของระบบ

การแทรกแซงและการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานต้องการระดับของการรับรองของสถาบัน (หน่วยงาน) แต่ระบบการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายใต้การรับรองของสถาบันเป็นสัญญาณของการแทรกแซงและการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ประสบความสำเร็จ การสร้างระบบการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับผู้ปฏิบัติงานจากมุมมองของผู้ปฏิบัติงานกับทีม คือ การรวมกลยุทธ์การบริหารจัดการทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลและของทีมและทำให้มั่นใจในความสอดคล้องและประสิทธิผลของการวัดการแทรกแซงและการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากมุมมองของระบบ

นอกจากนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาที่เป็นการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยตรง แต่ก็พบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลและการพัฒนาองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งน่าจะให้แนวทางในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มได้เช่นกัน

Hsu, Chen, Chiu, and Ju (2007) ตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมในการเรียนรู้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์แบบร่วมมือกัน การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาคสนามระยะยาว โดยศึกษากับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ตัวอย่าง 604 คนถูกสุ่มเข้าสู่ทีม 188 ทีม โดยวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการศึกษานี้ คือ การศึกษาว่าทีมที่มีประสบการณ์ของความสำเร็จในการเรียนรู้ซอฟต์แวร์จะรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในเรื่องเฉพาะด้านของคอมพิวเตอร์สูงกว่าทีมที่มีประสบการณ์ของความสำเร็จไม่สำเร็จในภาระงานเดียวกันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานก่อนหน้าของทีมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในเรื่องเฉพาะด้านของคอมพิวเตอร์ แสดงว่าประสบการณ์ของความสำเร็จหรือความชำนาญมีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของทีม

Tasa, Taggar, and Seijts (2007) พัฒนาและทดสอบโมเดลพหุระดับระยะยาวของการสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยศึกษากับทีมบริหารตนเองของนักศึกษา 50 ทีมในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคลและระดับทีมที่มีต่อพฤติกรรมและการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเกี่ยวกับความชำนาญในภาระงานที่มีความซับซ้อนของทีม ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork behavior) ที่วัดด้วยการรวมคะแนนระดับบุคคลสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่เป็นผลตามมา ซึ่งสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีมในระยะสุดท้าย พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจึงมีผลต่อพัฒนาการของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

Baker (2001) ประเมินการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มตามกาลเวลาอันเนื่องมาจากกลุ่มได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับภาระงานที่มีความหมาย โดยศึกษากับนักศึกษาในรายวิชาหลักการบริหารจัดการ 165 คนจาก 36 ทีม ผู้สอนในรายวิชานี้ใช้การออกแบบการเรียนรู้ของทีม (team learning design) ซึ่งจะใช้กิจกรรมกลุ่ม (group activities) ในระหว่างการเรียนการสอน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล 6 ครั้งในระยะเวลา 4 เดือน ผู้วิจัยแบ่งทีมนักศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำสุดเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (วิเคราะห์ระดับบุคคล) เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในอดีตของกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มของ 2 กลุ่มในช่วงเวลาที่ 1, 2 และ 3 ไม่แตกต่างกัน

กัน แต่การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มของ 2 กลุ่มในช่วงเวลาที่ 4, 5 และ 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สรุปว่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในอดีตของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลต่อคะแนนการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

Pescosolido (2001) ศึกษาผู้นำแบบไม่เป็นทางการและการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 120 คนจาก 24 กลุ่มของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันตกตอนกลางของสหรัฐอเมริกา ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการกับการรับรู้ความสามารถของกลุ่มตามกาลเวลา พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างผู้นำที่ไม่เป็นทางการกับการรับรู้ความสามารถของกลุ่มอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มได้

งานวิจัยต่างๆ ชำ้กันแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม/ทีมหรือการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มประกอบด้วยประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จ ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่ม

แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่การศึกษาในลักษณะของการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังมีจำนวนจำกัด ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI model) ของ Luthans et al. (2006) และใช้ข้อค้นพบผลจากการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแนวทางในการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรม กล่าวคือ การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง และโมเดลอ้างอิงกลุ่มจะมีจุดอ้างอิงของการวัดต่างกัน การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองจะเป็นการรวมคะแนนหรือเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกแต่ละคนให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ส่วนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มจะเป็นการรวมคะแนนหรือเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามการรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีต่อกลุ่มโดยภาพรวมให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ดังนั้น ถ้าพบว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีความเหมาะสมมากกว่า โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก็ควรจะมีจุดเน้นในการพัฒนาอยู่ที่การอ้างอิงตนเอง และมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน แต่ถ้าพบว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความเหมาะสมมากกว่า โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกก็ควรจะมีจุดเน้นในการพัฒนาอยู่ที่การอ้างอิงกลุ่ม และมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม หัวข้อถัดไปจะเป็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล ซึ่งเป็นวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

นักวิจัยที่ทำวิจัยในลักษณะพหุระดับ (multilevel researchers) มักจะเก็บข้อมูลระดับบุคคล เพื่อวัดตัวแปรระดับกลุ่ม (group-level constructs) (Klein, Conn, Smith, & Sorra, 2001) กรณีเช่นนี้ ตัวแปรระดับกลุ่มจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลระดับบุคคล (Van Mierlo et al., 2009) ด้วยการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อประเมินตัวแปรในระดับกลุ่ม (Kirkman et al., 2001) ซึ่งผู้วิจัยจะต้องทำให้คะแนนระดับบุคคลกลายเป็นระดับกลุ่มและจะต้องทำให้เชื่อมั่นได้ว่าข้อมูลระดับบุคคลให้การวัดปรากฏการณ์ในระดับกลุ่มที่ดี (Verran, Gerber, & Milton, 1995) การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญของตัวแปรระดับกลุ่ม ประเภทของตัวแปรระดับกลุ่ม และหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

4.1 ความสำคัญของตัวแปรระดับกลุ่ม

การวิจัยทางจิตวิทยาและการศึกษามักจะสนใจศึกษาตัวแปรระดับบุคคล เช่น ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ การรับรู้ การเรียนรู้ พฤติกรรม สุขภาวะหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคคล แต่ในปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักการศึกษาเริ่มสนใจศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยด้านจิตวิทยาและการศึกษาที่มีการศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (collective efficacy) ในทีม (Tasa et al., 2007) การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับการปฏิบัติของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน (Goddard, Hoy, & Hoy, 2004) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของทีม (team potency) กับประสิทธิผลของทีม (team effectiveness) (Pearce, Gallagher, & Ensley, 2002) นอกจากนี้ ตัวแปรทางจิตวิทยาและการศึกษาหลายตัวแปร เช่น ประสบการณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับบุคคลแล้วยังมีความหมายในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มหรือทีมด้วยเพราะว่าระดับเฉลี่ยของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงบริบท (contextual variables) ที่มีความสำคัญด้วย (Chen et al., 2002)

ความสนใจในการศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มที่เพิ่มขึ้นนี้ สาเหตุประการหนึ่งน่าจะเกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกันมากขึ้นจากการติดต่อเชื่อมโยงของมนุษยชาติที่ได้เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้การศึกษิตัวแปรระดับกลุ่ม เช่น พฤติกรรมร่วมของกลุ่ม (collective behaviors) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Goldstone & Gureckis, 2009) การศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในปัจจุบัน

4.2 ประเภทของตัวแปรระดับกลุ่ม

Klein and Kozlowski (2000) และ Kozlowski and Klein (2000) แบ่งประเภทของตัวแปรระดับกลุ่มตามคุณสมบัติของตัวแปรไว้ 3 ประเภท คือ คุณสมบัติโดยรวม (global properties) คุณสมบัติร่วม (shared properties) และคุณสมบัติเชิงโครงสร้าง (configural properties) ซึ่งมียุทธศาสตร์ดังนี้

4.2.1 ตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติโดยรวม

คุณสมบัติโดยรวมเป็นคุณลักษณะของกลุ่มที่มีลักษณะเป็นปรนัย ซึ่งบรรยายและสังเกตได้ การวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้จะซับซ้อนและเกิดการโต้แย้งน้อยที่สุดเพราะว่าจะไม่มีความผันแปรภายในกลุ่ม เช่น การวัดตัวแปรขนาดของกลุ่ม (group size) จะไม่มีความผันแปรภายในกลุ่มเพราะสมาชิกทุกคนจะให้ข้อมูลได้ตรงกันว่าสมาชิกกลุ่มมีกี่คน ตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติโดยรวมไม่ได้กำเนิดขึ้นมาจากประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณลักษณะระดับบุคคล (Kozlowski & Klein, 2000) กล่าวคือตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้จะแยกจากคุณลักษณะและกระบวนการทางจิต-สังคมของสมาชิกในกลุ่ม (Klein & Kozlowski, 2000) และเป็นคุณสมบัติของกลุ่มโดยภาพรวมจึงไม่จำเป็นต้องวัดหรือเก็บข้อมูลจากสมาชิกทุกคน แต่เก็บข้อมูลจากบุคคลเพียงคนเดียวได้ เช่น เก็บข้อมูลขนาดของกลุ่มด้วยการถามสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม เก็บข้อมูลเกี่ยวกับยอดขายของบริษัทจากรองประธานบริษัท เป็นต้น แม้ว่าจะเก็บข้อมูลจากบุคคลเพียงคนเดียว แต่ข้อมูลที่ได้อีกก็เป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติโดยรวม (Kozlowski & Klein, 2000)

4.2.2 ตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วม

ตัวแปรกลุ่มประเภทนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะร่วมระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (collective efficacy) บรรทัดฐานของกลุ่ม (group norms) การวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้จะเก็บข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มแต่ละคน (Klein & Kozlowski, 2000) เนื่องจากคุณสมบัติร่วมกำเนิดขึ้นมาจากประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (Morgeson & Hofmann, 1999) กล่าวคือรากฐานทางทฤษฎีของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมจะอยู่ในระดับจิตวิทยาหรือระดับบุคคล ข้อมูลที่จะใช้วัดตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมจึงควรได้รับการประเมินในระดับบุคคลและจะต้องประเมินความเป็นลักษณะร่วม (sharedness) ภายในกลุ่มด้วย เมื่อพบว่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within-unit variance) อยู่ในระดับจำกัดหรือมีความแปรปรวนภายในกลุ่มน้อย ค่าที่ได้จากการรวมคะแนน (aggregate value) หรือค่าเฉลี่ยก็ควรอยู่ในระดับกลุ่ม ดังนั้น ตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมจึงกำเนิดขึ้นในฐานะที่เป็นแง่มุมร่วมของกลุ่ม (collective aspect) ที่มีความสอดคล้องกันของกลุ่มโดยภาพรวม ตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมมีพื้นฐานอยู่บนโมเดลการประกอบ (composition model) ซึ่งมีข้อตกลงว่าตัวแปรที่อยู่ในระดับชั้นต่างกันจะมีเนื้อหา ความหมาย และความตรงเชิงโครงสร้างร่วมกัน (Kozlowski & Klein, 2000)

นักวิจัยที่จะศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมจะต้องตอบคำถามว่าความสอดคล้อง (ความเห็นพ้อง) หรือความคงเส้นคงวา (ความเที่ยง) ภายในกลุ่มเกิดขึ้นมาจากคุณลักษณะระดับบุคคลอย่างไร และกระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเป็นอย่างไร (Kozlowski & Klein, 2000)

4.2.3 ตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติเชิงโครงสร้าง

ตัวแปรกลุ่มประเภทนี้เกิดขึ้นในระดับบุคคลเช่นเดียวกับตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วม กล่าวคือข้อมูลที่ใช้ประเมินตัวแปรจะมาจากคุณลักษณะ การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน

แต่คุณสมบัตินี้เชิงโครงสร้างไม่ได้ถูกสันนิษฐานว่าเกาะเกี่ยวหรือบรรจบกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม คุณสมบัตินี้เชิงโครงสร้างจะระบุลักษณะของรูปแบบการกระจายและ/หรือความผันแปรระหว่างสิ่งที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ระดับกลุ่มของสมาชิกภายในกลุ่ม คุณสมบัตินี้มีข้อตกลงเกี่ยวกับความไม่ต่อเนื่อง (discontinuity) และกระบวนการของการรวบรวม (processes of compilation) ที่ซับซ้อนและไม่ได้เป็นเส้นตรง ตัวอย่างของตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้ ได้แก่ ความหลากหลาย (diversity) ซึ่งเป็นระดับความแตกต่างกันของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น ความหลากหลายทางเพศและอายุ ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะของสมาชิกเป็นการสรุปทางสถิติที่ไม่เหมาะสมสำหรับการบ่งชี้ตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้ เทคนิคการรวมค่าข้อมูลที่ใช้กับตัวแปรระดับกลุ่มประเภทนี้มีอยู่มากมาย เช่น ค่าสูงสุด-ต่ำสุด ดัชนีความผันแปร การวิเคราะห์เครือข่าย เป็นต้น (Kozlowski & Klein, 2000) การวัดตัวแปรกลุ่มประเภทนี้อาจจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนหรือเก็บข้อมูลจากบุคคลเพียงคนเดียวหรือจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (Klein & Kozlowski, 2000)

นักวิจัยที่จะวัดตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัตินี้เชิงโครงสร้างไม่จำเป็นต้องประเมินความสอดคล้อง ความเหมือนกันหรือความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม แต่จะต้องตอบคำถามว่ารากฐานระดับบุคคลแสดงให้เห็นรูปแบบ โครงสร้างหรือการจัดเรียงของคุณสมบัติระดับกลุ่มอย่างไร (Kozlowski & Klein, 2000)

ทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้จัดว่าเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัตินี้ร่วมกัน เนื่องจากทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับกลุ่มกำเนิดขึ้นหรืออุบัติขึ้นมาจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้ การศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) ได้นิยามทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับกลุ่มว่าเป็นสถานะของจิตวิทยาในพัฒนาการที่มีร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณลักษณะ 4 ประการของทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณสมบัตินี้ร่วมกัน

วิธีวัดปรากฏการณ์หรือตัวแปรระดับกลุ่มที่เป็นพื้นฐานที่สุดคือวิธีรวมค่าข้อมูล (data-aggregation method) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจบุคคล และรวมคะแนนเหล่านั้นให้เป็นระดับกลุ่ม (Klein et al., 2001; Van Mierlo et al., 2009) ซึ่งการวิจัยนี้วัดทฤษฎีวิชาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีการนี้

4.3 หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

การวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลเกี่ยวข้องกับ “กระบวนการประกอบ (composition process)” หรือโมเดลการรวมค่าข้อมูล (data-aggregation models) (Kozlowski & Klein, 2000) ซึ่งเป็นกระบวนการจากระดับชั้นต่ำกว่าไปสู่ระดับชั้นสูงกว่า (bottom up processes) โดยข้อตกลงพื้นฐานของกระบวนการนี้คือ “ข้อมูลในระดับชั้นต่ำกว่าสามารถรวมเข้าด้วยกันเพื่อแสดงให้เห็นปรากฏการณ์ที่อยู่ในระดับชั้นสูงกว่าได้” (Bliese, 2000, p. 363) และยังมีข้อตกลงว่าปรากฏการณ์ในระดับชั้นต่ำกว่าจะมีคุณสมบัตินี้ของการถอดแบบ (isomorphic) กับตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (Bliese, 2000; Kozlowski & Klein, 2000) ข้อตกลงนี้เป็นการอ้างถึงตัวแปรเดียวกันที่มีระดับการวิเคราะห์

แตกต่างกัน (Kozlowski, Brown, Weissbein, Cannon-Bowers, & Salas, 2000) โดยสันนิษฐานว่า ตัวแปรจากการรวมค่าข้อมูล (aggregated variables) จะมีรูปแบบและการทำหน้าที่เหมือนกับตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่า (Bliese, 2000) เช่น บรรยากาศการให้บริการขององค์การอุบัติขึ้น (emerge) จากการรับรู้ร่วมหรือการรับรู้ที่มีลักษณะเป็นเอกพันธ์ของสมาชิกองค์การ บรรยากาศของบุคคลและขององค์การจึงเป็นตัวแปรเดียวกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างเชิงคุณลักษณะบางประการในระดับชั้นที่สูงกว่า (Kozlowski & Klein, 2000)

4.3.1 โมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบ

โมเดลการรวมค่าข้อมูล (data-aggregation models) หรือโมเดลการประกอบ (composition model) (Kozlowski & Klein, 2000) ระบุว่าข้อมูลในระดับชั้นต่ำกว่ารวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าได้อย่างไร (Van Mierlo et al., 2009) โมเดลนี้ถูกประยุกต์กับสถานการณ์ต่างๆ ที่ใช้สารสนเทศในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่ออ้างอิงตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า ซึ่งจะทำให้ทราบว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาของบุคคลสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การอย่างไรหรือการรับรู้ความสามารถของตนสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่มอย่างไร (Van Mierlo et al., 2009)

Chan (1998) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของโมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบไว้ 5 รูปแบบ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้เป็นแนวทางสำคัญของการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล และยังได้รับการอ้างอิงจากนักวิจัยจำนวนมากที่มีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มโดยอาศัยข้อมูลระดับบุคคลในงานวิจัยของตน (Glisson, 2002; Glisson & James, 2002; Schepers, De Jong, de Ruyter, & Wetzels, 2011) รูปแบบของโมเดลการรวมค่าข้อมูลประกอบด้วยโมเดลแบบบวก โมเดลความสอดคล้องโดยตรง โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง โมเดลการกระจาย และโมเดลเชิงกระบวนการ แต่การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้จะไม่นำเสนอโมเดลเชิงกระบวนการ เนื่องจากโมเดลเชิงกระบวนการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวมกระบวนการหรือกลไก (mechanism) บางอย่างจากนิยามเชิงมโนทัศน์ในระดับชั้นต่ำกว่าให้เป็นระดับชั้นสูงกว่ายังไม่มีขั้นตอนหรือวิธีการตรงๆ ในการรวมตัวแปรเชิงกระบวนการในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรเชิงกระบวนการในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998) ส่งผลทำให้โมเดลกระบวนการไม่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

4.3.1.1 โมเดลแบบบวก

โมเดลแบบบวก (additive model) ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับชั้นต่างกันอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่สนใจระดับความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม (Li & Cropanzano, 2009) ความหมายของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า คือ การรวมกันของหน่วยในระดับชั้นต่ำกว่า โดยไม่สนใจความแปรปรวน (variance) ระหว่างหน่วยต่างๆ เหล่านี้ กระบวนการรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าเป็นการรวมหรือเฉลี่ยคะแนนจากตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อแสดงค่าของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า ความตรงของดัชนีการบวก (additive index) หรือของค่าเฉลี่ยเป็นสิ่งสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับการประกอบที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ การนิยามความหมายให้กับบรรยากาศองค์การจะเป็นตัวกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับบรรยากาศทางจิตวิทยาหรือการรับรู้

บรรยากาศระดับบุคคลจะเป็นลักษณะของโมเดลแบบบวกหรือไม่ ถ้าระดับความเห็นพ้องในการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นศูนย์กลางในนิยามของบรรยากาศองค์การแล้วก็จะทำให้โมเดลแบบบวกไม่เหมาะสม เนื่องจากความแปรปรวนภายในกลุ่มระหว่างหน่วยในระดับชั้นต่ำกว่า (บุคคล) จะเกี่ยวข้องกับ การสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (บรรยากาศองค์การ) ด้วย (Chan, 1998)

4.3.1.2 โมเดลความสอดคล้องโดยตรง

โมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) หรือในการวิจัยนี้เรียกว่าโมเดลอ้างอิงตนเองใช้ความสอดคล้องภายในกลุ่ม (within-group consensus) ของหน่วยในระดับชั้นต่ำกว่า เพื่อระบุว่าตัวแปรที่ได้รับการนิยามเชิงมโนทัศน์และเชิงปฏิบัติการในระดับชั้นต่ำกว่าถอดแบบ (isomorphic) กับตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่อยู่ในระดับชั้นสูงกว่าอย่างไร กระบวนการรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า คือ การใช้คะแนนความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) เป็นดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกันในระดับชั้นต่ำกว่า และเพื่ออ้างเหตุผลสนับสนุนการรวมคะแนนในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อแสดงถึงคะแนนในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998) ถ้าไม่มีความเห็นพ้องภายในกลุ่ม ตัวแปรในระดับกลุ่มก็จะไม่ได้รับการสนับสนุนหรือเป็นข้อถกเถียง เช่น ถ้าไม่มีความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มแล้วกลุ่มก็จะมีบรรทัดฐานร่วม (Klein et al., 2001)

กระบวนการรวมตามโมเดลความสอดคล้องนี้จะมีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับตัวแปรทั้ง 2 ระดับ เช่น การตอบสนองเกี่ยวกับการรับรู้ในระดับบุคคลที่มีต่อการวัดบรรยากาศเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของบรรยากาศทางจิตวิทยา ส่วนค่าเฉลี่ยของการตอบสนองของบุคคลภายในองค์กรเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของบรรยากาศองค์การ ส่วนต่อมาเป็นการระบุวิธีการและเงื่อนไขของการรวมการวัดระดับบุคคลในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อแสดงถึงการวัดในระดับชั้นสูงกว่า เช่น ดัชนีความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement indexes) เช่น การใช้ค่าดัชนี r_{wg} และระดับของจุดตัดของความเห็นพ้องเพื่ออ้างเหตุผลสนับสนุนการรวมการตอบสนองในระดับบุคคล (Chan, 1998) ถ้าค่าที่ได้ต่ำกว่าจุดตัดแสดงว่าความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกในกลุ่มยังมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถวัดตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าได้ (Li & Cropanzano, 2009) ความหมายและความตรงของวัด ตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าจะมาจากกระบวนการและเงื่อนไขของการรวม ตลอดจนนิยามความหมายของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998)

โมเดลความสอดคล้องโดยตรงจะนิยามตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า เช่น บรรยากาศองค์การ เหมือนกับนิยามของตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่า เช่น บรรยากาศทางจิตวิทยา แต่ต่างกันตรงที่บรรยากาศองค์การจะอ้างถึงการรับรู้ร่วม (shared perception) ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์เชิงมโนทัศน์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้ที่อยู่ในระดับชั้นต่างกันก็จะทำให้เกิดวิธีรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มของการรับรู้บรรยากาศระดับบุคคลโดยใช้ดัชนีความเห็นพ้อง เช่น ค่า r_{wg} ถ้าความเห็นพ้องอยู่ในระดับสูงจะบ่งชี้ถึงความสอดคล้องและเหตุผลสนับสนุนการรวมการรับรู้บรรยากาศระดับบุคคลเพื่อแสดงถึงคะแนนของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ประเด็นสำคัญคือการระบุวิธีการรวมค่าข้อมูลแบบความสอดคล้องโดยตรงเพื่อแสดงความหมาย

ของค่าเฉลี่ย (mean) หรือดัชนีการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางอื่นๆ ของคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกันภายในกลุ่ม (Chan, 1998)

4.3.1.3 โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง

โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) หรือในการวิจัยนี้เรียกว่าโมเดลอ้างอิงกลุ่มจะเหมือนโมเดลความสอดคล้องโดยตรงในเรื่องการใช้ความสอดคล้องภายในกลุ่มเพื่อรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าให้เป็นตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า แต่ในโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง คุณลักษณะในระดับชั้นต่ำกว่าที่ได้รับการประเมินความสอดคล้องจะแตกต่างจากตัวแปรระดับบุคคลที่เป็นต้นกำเนิด กล่าวคือจะมีการเปลี่ยนจุดอ้างอิงก่อนการประเมินความสอดคล้องและเป็นจุดอ้างอิงใหม่ที่จะถูกรวมกันเพื่ออ้างอิงถึงตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (Chan, 1998) เช่น การใช้โมเดลนี้เพื่อประเมินบรรยากาศความยุติธรรม (justice climate) สมาชิกกลุ่มจะถูกถามว่าองค์กรหรือหัวหน้างานปฏิบัติต่อพวกเขาโดยรวม (ไม่ใช่ต่อตัวของเขาเอง) ด้วยความยุติธรรมเพียงไร (Li & Cropanzano, 2009)

โมเดลนี้มีความสำคัญเพราะการเปลี่ยนแปลงจุดอ้างอิงทำให้เกิดตัวแปรเดิมที่มีรูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างจากรูปแบบเดิมในเชิงมิติทัศน์ ขั้นตอนของการรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าจะเริ่มต้นจากการนิยามเชิงมิติทัศน์และเชิงปฏิบัติการให้กับตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าแล้วเปลี่ยนจุดอ้างอิงของเนื้อหาพื้นฐานของข้อคำถาม ซึ่งทำให้ได้ตัวแปรรูปแบบใหม่แต่ยังคงอยู่ในระดับชั้นเดิม กล่าวคือจุดอ้างอิงของนิยามเชิงมิติทัศน์และเชิงปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตัวแปรรูปแบบใหม่นี้ก็จะถูกรวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าที่มีพื้นฐานอยู่บนความสอดคล้องภายในกลุ่ม (Chan, 1998) ซึ่งความเห็นพ้องภายในกลุ่มนี้เป็นหัวใจสำคัญของโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง สมาชิกกลุ่มจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการประเมินการรับรู้ของตนเองหรือในการวัดตัวแปรในระดับกลุ่มที่เป็นการรวมการตอบสนองระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่ม ถ้าไม่มีความเห็นพ้องภายในกลุ่มแล้วการวัดตัวแปรระดับกลุ่มก็จะไม่มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Klein et al., 2001)

ตัวอย่างเช่น นักวิจัยสนใจว่าบุคคลเชื่อผู้อื่นในการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างไรและความเชื่อนี้มีความสอดคล้องกันภายในองค์กรหรือไม่ การศึกษานี้จะมีตัวแปรใหม่ 2 ตัวคือบรรยากาศทางจิตวิทยาร่วมของกลุ่ม (psychological collective climate) ซึ่งนิยามว่าเป็นการบรรยายของบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศของสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร การนิยามเชิงมิติทัศน์ของบรรยากาศทางจิตวิทยาร่วมของกลุ่มยังคงอยู่ในระดับบุคคลที่เป็นต้นกำเนิด ความสอดคล้องภายในกลุ่ม (within-group consensus) ที่บ่งชี้โดยความเห็นพ้องของคะแนนของบุคคลภายในกลุ่มจะถูกใช้เพื่ออ้างเหตุผลสนับสนุนการรวมการรับรู้บรรยากาศทางจิตวิทยาร่วมของกลุ่มของบุคคลเพื่อแสดงถึงค่าของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า (คือระดับองค์การ) ที่เป็นตัวแปรใหม่อีกตัว ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศร่วมขององค์การ (organizational collective climate) (Chan, 1998)

4.3.1.4 โมเดลการกระจาย

โมเดลการกระจาย (dispersion model) จะใช้ความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) ของคะแนนจากหน่วยหรือคุณลักษณะในระดับชั้นต่ำกว่าเป็นตัวแปรที่สนใจ ซึ่งจะแตกต่างจากโมเดลความสอดคล้องโดยตรงและโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงเพราะว่าในโมเดลทั้ง 2 นี้ ความสอดคล้องจะเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าและความเห็นพ้องภายในกลุ่มระดับสูงจะเป็นเงื่อนไขทางสถิติหรือเชิงประจักษ์สำหรับกระบวนการรวมตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าที่มีความถูกต้อง กล่าวคือโมเดลการกระจายไม่ได้พิจารณาว่าความแปรปรวนภายในกลุ่มเป็นความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อน (error variance) แต่ความแปรปรวนภายในกลุ่มหรือการกระจายของคะแนนภายในกลุ่มนี้สามารถเป็นการนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าได้เลย (Chan, 1998) โมเดลการกระจายจะเกี่ยวข้องกับระดับความเห็นด้วยหรือความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในกลุ่ม (Li & Cropanzano, 2009) นอกจากนี้ ความเป็นวิวิธพันธุ์ทางประชากรศาสตร์ (demographic heterogeneity) ซึ่งเป็นการวัดระดับของความผันแปรเกี่ยวกับอายุ เพศ เชื้อชาติ อายุงาน ภูมิหลังทางการศึกษาหรือคุณลักษณะอื่นๆ ของสมาชิกกลุ่มก็เป็นตัวแปรในโมเดลการกระจายได้ด้วย (Klein et al., 2001; Meade & Eby, 2007)

สิ่งสำคัญของการรวมค่าข้อมูลในระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าตามโมเดลการกระจายคือการระบุลักษณะของตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นด้วยการกระจายของตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่า ตัวอย่างเช่น นักวิจัยอาจจะสนใจตัวแปรความแข็งแกร่งของบรรยากาศ (climate strength) ที่ได้รับการนิยามว่าเป็นระดับของความสอดคล้องภายในกลุ่มของการรับรู้บรรยากาศและบ่งชี้ ตัวแปรนี้ด้วยความแปรปรวนภายในกลุ่มหรือการวัดการกระจายบางตัวในการตอบสนองเกี่ยวกับบรรยากาศของบุคคล เงื่อนไขสำหรับการรวมตัวแปรระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรระดับชั้นสูงกว่าตามโมเดลการกระจาย คือ การไม่มียอดของโค้งคะแนนหลายยอด (multimodality) ในการกระจายภายในกลุ่มของคะแนนในระดับชั้นต่ำกว่า การมียอดของโค้งคะแนนหลายยอดในการกระจายของคะแนนภายในกลุ่มบ่งชี้ว่ามีกลุ่มย่อยๆ อยู่ภายในกลุ่ม ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มอยู่ในระดับต่ำและความแตกต่างระหว่างบุคคลระหว่างกลุ่มย่อยอยู่ในระดับสูง การมียอดของโค้งคะแนนหลายยอดจึงเป็นไปได้ว่าความแปรปรวนหรือการกระจายในตัวแปรในระดับชั้นต่ำกว่าไม่ได้แสดงให้เห็นถึงตัวแปรการกระจายที่มีความหมาย (Chan, 1998)

ตาราง 2.2 การวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

	ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่อยู่ใน ระดับชั้นต่างกัน	กระบวนการรวมตัวแปร ในระดับชั้นต่ำกว่า เพื่อสร้างตัวแปร ในระดับชั้นสูงกว่า	หลักฐานเชิง ประจักษ์
โมเดลแบบบวก (additive model)	หน่วยในระดับชั้นสูงกว่า เป็นผลรวมของหน่วยใน ระดับชั้นต่ำกว่า โดยไม่ สนใจความแปรปรวน ระหว่างหน่วย	การรวมหรือการเฉลี่ย คะแนนในระดับชั้นต่ำกว่า	ความตรงของดัชนี การบวก (เช่น ค่าเฉลี่ยของหน่วย ในระดับชั้นต่ำกว่า)
โมเดลความสอดคล้อง โดยตรง (direct consensus model)	ความหมายของตัวแปรใน ระดับชั้นสูงกว่าอยู่ในความ สอดคล้องกันระหว่างหน่วย ในระดับชั้นต่ำกว่า	ความเห็นพ้องภายในกลุ่มที่ จะบ่งชี้ถึงความสอดคล้อง กันและแสดงเหตุผลสำหรับ การรวมกัน	ค่าของดัชนี ความเห็นพ้อง ภายในกลุ่ม (เช่น r_{wg}); ความตรงของ คะแนนที่ถูกรวมกัน
โมเดลความสอดคล้องแบบ เปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model)	หน่วยในระดับชั้นต่ำกว่าที่ ประกอบกันจากพื้นฐาน ของความสอดคล้องกัน แตกต่างในเชิงมโนทัศน์ แม้ว่าจะได้รับมาจากหน่วย ในระดับชั้นบุคคล ที่เป็นต้น กำเนิด	ความเห็นพ้องภายในกลุ่ม ของหน่วยในระดับชั้นต่ำ กว่าที่มีจุดอ้างอิงใหม่ที่จะ บ่งชี้ถึงความสอดคล้องกัน และแสดงเหตุผลสำหรับ การรวมกัน	ค่าของดัชนี ความเห็นพ้อง ภายในกลุ่ม (เช่น r_{wg}); ความตรงของ คะแนนที่ถูกรวมกัน
โมเดลการกระจาย (dispersion model)	ความหมายของตัวแปรใน ระดับชั้นสูงกว่าอยู่ในการ กระจายหรือความ แปรปรวนระหว่างหน่วยใน ระดับชั้นต่ำกว่า	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม ในฐานะที่เป็นนิยามเชิง ปฏิบัติการของตัวแปรใน ระดับชั้นสูงกว่า	การไม่มีฐานนิยม หลายค่าในการ กระจายภายในกลุ่ม ของคะแนนใน ระดับชั้นต่ำกว่า; ความตรงของดัชนี การกระจาย

ที่มา: Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246.

แม้ว่า Chan (1998) จะเสนอโมเดลการรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบไว้ 5 รูปแบบ แต่การวิจัยนี้สนใจเฉพาะโมเดลความสอดคล้องโดยตรงหรือโมเดลอ้างอิงตนเอง และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงหรือโมเดลอ้างอิงกลุ่ม เนื่องจาก ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีลักษณะอุบัติขึ้นจากประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (Morgeson & Hofmann, 1999) จึงเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีลักษณะร่วม (shared properties) ซึ่งจะต้อง

ให้ความสำคัญกับความ เป็นลักษณะร่วม (shared) ที่บ่งชี้ได้ด้วยความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (Kozlowski & Klein, 2000) ดังนั้น โมเดลความสอดคล้องโดยตรงที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของการวัด และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของการวัดจึงเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากที่สุด เนื่องจากการตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มก่อนรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ส่วนโมเดลแบบบวก แม้ว่าจะใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของการวัด เช่นเดียวกับโมเดลความสอดคล้องโดยตรง แต่ไม่ได้สนใจความเห็นพ้องภายในกลุ่มจึงไม่เหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม นอกจากนี้ การวิจัยนี้ไม่ได้นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มว่าเป็นระดับความสอดคล้องหรือความเห็นพ้องหรือการกระจายของทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายในกลุ่มจึงไม่สามารถใช้วิธีการตามโมเดลการกระจายได้ และตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก็ไม่ใช่ตัวแปรเชิงกระบวนการจึงไม่สามารถใช้วิธีการตามโมเดลกระบวนการได้เช่นกัน

สำหรับโมเดลความสอดคล้องโดยตรงหรือโมเดลอ้างอิงตนเอง และโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงหรือโมเดลอ้างอิงกลุ่มจะมีขั้นตอนการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปจะเป็นเรื่องการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่ม และการตรวจสอบความเที่ยง

4.3.2 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคล

เมื่อพิจารณาโมเดลการรวมค่าข้อมูลจะเห็นว่าโมเดลความสอดคล้องโดยตรงและโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ซึ่งได้รับความนิยมในการวิจัยแบบพหุระดับ (Cole, Bedeian, Hirschfeld, & Vogel, 2011) จะมีขั้นตอนของการตรวจสอบเงื่อนไขนำทางสถิติก่อนรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้มีระดับการวิเคราะห์สูงขึ้น

นักวิชาการหลายท่าน (Klein & Kozlowski, 2000; Reed, 2002; Verran et al., 1995) เสนอแนวทางในการตรวจสอบเงื่อนไขของการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม โดยแนวทางพื้นฐานที่สุด คือ การตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) และความเที่ยง (reliability) โดยความเห็นพ้องและความเที่ยงจะสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความตรงเชิงโครงสร้างในโมเดลการวัด นอกจากนี้ ความเที่ยงยังสัมพันธ์กับการทดสอบโมเดลและการค้นหาปรากฏการณ์ที่มีลักษณะของการอุบัติขึ้น (emergent phenomena) ด้วย (Bliese, 2000) Bliese (2000) เสนอว่าแนวทางในการตรวจสอบว่าสมาชิกกลุ่มมีความเห็นพ้องกันในตัวแปรที่สนใจหรือไม่ประกอบด้วย 2 แนวทาง แนวทางที่หนึ่ง คือ การเปรียบเทียบความแปรปรวนในกลุ่มที่สังเกตได้ (observed group variances) กับความแปรปรวนอย่างสุ่มที่คาดหวังไว้ตามทฤษฎี (expected random variance) ด้วยการคำนวณความแปรปรวนของสมาชิกกลุ่มในตัวแปรที่สนใจแล้วระบุว่าความแปรปรวนในกลุ่มที่สังเกตได้มีขนาดเล็ก (ความเห็นพ้องระดับสูง) หรือขนาดใหญ่ (ความเห็นพ้องระดับต่ำ) เมื่อเทียบกับความแปรปรวนอย่างสุ่มตามทฤษฎี โดยแนวทางนี้ถูกประยุกต์กับการประมาณค่าความเห็นพ้อง แนวทางที่สอง คือ การเปรียบเทียบความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within-group variance) กับความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between-group variance) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance, ANOVA) ถ้าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนภายในกลุ่มเท่ากันแสดงว่าความเหมือน

ระหว่างสมาชิกกลุ่มเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ถ้าความแปรปรวนภายในกลุ่มน้อยกว่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแสดงว่าความเหมือนระหว่างสมาชิกกลุ่มไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ โดยแนวทางนี้ถูกใช้ในการคำนวณความเที่ยงของการวัด หลักการและวิธีการในการตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มและความเที่ยงมีดังนี้

4.3.2.1 ความเห็นพ้องภายในกลุ่ม

ความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) คือระดับที่สมาชิกทุกคนให้คะแนนเหมือนกัน (Dixon & Cunningham, 2006) ในการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรงและโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ถ้าผู้วิจัยพบว่าความเห็นพ้องอยู่ในระดับสูงแสดงว่าสมาชิกที่มีการรับรู้ร่วมเพียงพอที่จะทำให้ค่าเฉลี่ยการตอบสนองของบุคคลสามารถแทนถึงมโนทัศน์ในระดับกลุ่มได้ (Newman & Sin, 2009)

การวัดความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนนภายในกลุ่มที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือค่า r_{wg} (Bliese, 2000; Dixon & Cunningham, 2006) ค่า r_{wg} จะคำนวณด้วยการเปรียบเทียบความแปรปรวนภายในกลุ่มที่สังเกตได้จากการตอบสนองของผู้ให้คะแนนกับความแปรปรวนอย่างสุ่มที่คาดหวังไว้ (Bliese, 2000; Lindell, Brandt, & Whitney, 1999) ดัชนี r_{wg} ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย James, Demaree, และ Wolf เมื่อปี ค.ศ.1984 โดยดัชนีนี้จะใช้เพื่อประเมินระดับความสอดคล้อง ความเห็นพ้องหรือความแปรผันภายในกลุ่มสำหรับมาตรวัดที่มีข้อคำถามเพียงข้อเดียว (Bliese, 2000; Klein & Kozlowski, 2000; LeBreton & Senter, 2008) ค่า r_{wg} คำนวณได้จากสูตรของ James, Demaree, และ Wolf (1984, 1993) (James, Demaree, & Wolf, 1984, 1993) ดังนี้

$$r_{wg} = 1 - \frac{S_x^2}{\sigma_{EU}^2}$$

โดย r_{wg} คือความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนนภายในกลุ่มสำหรับกลุ่มที่มีผู้ตัดสินหรือผู้ให้คะแนน K คนในการตัดสินข้อคำถามเพียงข้อเดียว (X_j) S_x^2 คือ ค่าความแปรปรวนที่สังเกตได้ของ X_j และ σ_{EU}^2 คือ ความแปรปรวนของ X_j ที่ถูกคาดหวังถ้าการตัดสินทั้งหมดเป็นความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่มจากการวัด

กรณีมาตรวัดมีข้อคำถามหลายข้อจะใช้ดัชนี $r_{wg(j)}$ ในการประเมินความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (Bliese, 2000; LeBreton & Senter, 2008; Newman & Sin, 2009) ค่า $r_{wg(j)}$ คำนวณได้จากสูตรของ James et al. (1984) ดังนี้

$$r_{wg(j)} = \frac{J[1 - (\overline{S_{x_j}^2} / \sigma_{EU}^2)]}{J[1 - (\overline{S_{x_j}^2} / \sigma_{EU}^2) + (\overline{S_{x_j}^2} / \sigma_{EU}^2)]}$$

โดย J คือ จำนวนข้อคำถามในมาตรวัด $\overline{S_{x_j}^2}$ คือ ความแปรปรวนเฉลี่ยของข้อคำถามในมาตรวัดจากการให้คะแนนของผู้ตัดสินและ σ_{EU}^2 คือ ความแปรปรวนของการกระจายที่เป็นแบบเดียวกัน (Lindell et al., 1999; Newman & Sin, 2009)

4.3.2.2 ความเที่ยง

ความเที่ยง (reliability) ในงานวิจัยแบบพหุระดับมักจะประเมินด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficient หรือ ICCs) ประเภท ICC(1) และ ICC(2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นจะคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ใช้อิทธิพลอย่างสุ่ม (one-way random-effects ANOVA) ซึ่งกำหนดให้ตัวแปรที่สนใจเป็นตัวแปรตามและความเป็นสมาชิกของกลุ่มเป็นตัวแปรต้น เช่น ผู้วิจัยต้องการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นของความพึงพอใจในรายงานของบุคคลก็จะต้องประมาณค่าโมเดลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ให้การให้คะแนนความพึงพอใจของบุคคลเป็นตัวแปรตามและความเป็นสมาชิกของกลุ่มเป็นตัวแปรต้น (Bliese, 2000)

(1) ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1)

ค่า ICC(1) คำนวณจากสัดส่วนของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between-group variance) กับความแปรปรวนรวม (total variance) ในโมเดลการวิเคราะห์ความแปรปรวนหรือจาก $\tau_{00}/(\tau_{00} + \sigma^2)$ ในโมเดลสหสัมพันธ์แบบสุ่ม (random-coefficient models) เช่น โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (hierarchical linear modeling, HLM) โดย τ_{00} คือความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและ σ^2 คือความแปรปรวนภายในกลุ่ม ดังนั้น ค่า ICC(1) จึงคำนวณได้จากโมเดลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและโมเดลสหสัมพันธ์แบบสุ่ม แต่จะต่างกันในพื้นที่ของค่า ICC(1) กล่าวคือค่า ICC(1) ในโมเดลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจะมีพิสัยจาก -1 ถึง +1 ส่วนค่า ICC(1) ในโมเดลสหสัมพันธ์แบบสุ่มจะมีพิสัยจาก 0 ถึง +1 ซึ่งหมายความว่าค่า ICC(1) จะติดลบได้ในโมเดลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเท่านั้น ส่วนโมเดลสหสัมพันธ์แบบสุ่ม ค่าต่ำสุดของ τ_{00} คือ 0 เนื่องจากค่า τ_{00} ที่เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความผันแปรระหว่างกลุ่มในจุดตัด (intercept) หรือค่าเฉลี่ย เมื่อค่า τ_{00} เท่ากับ 0 ค่า ICC(1) ก็จะเท่ากับ 0 ด้วย (Bliese, 2000)

แม้ว่าค่า ICC(1) จะแสดงถึงรูปแบบของความคงเส้นคงวาอย่างเป็นสัดส่วน แต่ค่า ICC(1) ก็ถูกนิยามต่างกันเล็กน้อย โดย Bryk and Raudenbush 1992 (as cited in Bliese, 2000) ตีความค่า ICC(1) ว่าเป็นสัดส่วนของความแปรปรวนรวมที่ได้รับการอธิบายด้วยความเป็นสมาชิกของกลุ่ม เช่น ค่า ICC(1) ของตัวแปรภาวะผู้นำเท่ากับ .10 หมายความว่าร้อยละ 10 ของความผันแปรในการให้คะแนนภาวะผู้นำของบุคคลสามารถอธิบายได้ด้วยความเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสัมพันธ์กับความเป็นสมาชิกของกลุ่ม ส่วน James (1982) ตีความค่า ICC(1) ว่าเป็นระดับความเที่ยงที่สัมพันธ์กับการประเมินค่าเฉลี่ยของกลุ่มด้วยคนเพียงคนเดียว กล่าวคือค่า ICC(1) เป็นดัชนีความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater reliability) หรือระดับที่ผู้ให้คะแนนทำหน้าที่แทนกันได้ (Bliese, 2000)

(2) ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(2)

ค่า ICC(2) เป็นการประมาณค่าความเที่ยงของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ถ้าขนาดของกลุ่มเท่ากัน ค่า ICC(2) จะเท่ากับการประมาณค่าความเที่ยงของค่าเฉลี่ยของตัวอย่างโดยรวม ค่า ICC(2) มักจะประมาณค่าด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (mean squares) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ใช้วิธีพลอยอย่างสุ่มตามสูตร (Bliese, 2000)

$$ICC(2) = \frac{MSB - MSW}{MSB}$$

ค่า ICC(1) ICC(2) และขนาดของกลุ่ม (group size) มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือถ้าค่า ICC(1) อยู่ในระดับสูงแสดงว่าการให้คะแนนจากบุคคลเพียงคนเดียวก็สามารถทำให้การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (group mean) มีความเที่ยง แต่ถ้าค่า ICC(2) อยู่ในระดับต่ำแสดงว่าจำเป็นต้องใช้การให้คะแนนจากบุคคลหลายคนจึงจะประมาณค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้อย่างถูกต้อง (Bliese, 2000)

4.3.3 งานวิจัยเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล

แม้ว่าการตัดสินใจเลือกใช้วิธีรวมค่าข้อมูลส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับนิยามของตัวแปรระดับกลุ่มในงานวิจัยแต่ละเรื่อง (Chan, 1998) แต่การตัดสินใจเลือกใช้วิธีรวมค่าข้อมูลก็ควรจะมาจากหลักฐานในเชิงประจักษ์ด้วย นักวิจัยจำนวนหนึ่ง (Arthur, Bell, & Edwards, 2007; Furrer, 2010; Goddard & LoGerfo, 2007; Klein et al., 2001; Whiteoak, Chalip, & Hort, 2004) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีรวมค่าข้อมูล โดยจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถ

Arthur et al. (2007) ใช้การวิจัยระยะยาวเพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) ของการวัดการรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) เมื่อใช้โมเดลแบบบวกกับโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง โดยใช้ผลการปฏิบัติงานของทีม (team performance) เป็นตัวแปรเกณฑ์ 2) ตรวจสอบอิทธิพลของความเห็นพ้องภายในทีม (within-team agreement) ที่มีต่อความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ของการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงและ 3) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวัดการรับรู้ความสามารถของทีมกับผลการปฏิบัติงานของทีมตามกาลเวลา ตัวอย่าง คือ ทีมชายคู่ 85 คู่ที่ได้รับการฝึกอบรมตลอด 2 สัปดาห์เพื่อปฏิบัติภาระงานที่ใช้ทักษะการเคลื่อนไหวด้านการรับรู้ที่มีความซับซ้อน ผู้วิจัยวัดการรับรู้ความสามารถของทีมด้วยการให้ผู้เข้าร่วมตอบคำถาม 3 ข้อในการเก็บข้อมูล 3 ช่วง ข้อที่หนึ่งเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ข้อที่สองและข้อที่สามเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถที่ใช้ทีมเป็นจุดอ้างอิง การวัดตามโมเดลแบบบวกจะถูกคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยของการให้คะแนนระดับบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของสมาชิกทีม ส่วนการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงจะเป็นค่าเฉลี่ยของข้อความถามระดับทีม 2 ข้อที่เป็นการเฉลี่ยคะแนนระหว่างสมาชิกในทีม ผู้วิจัยวัดผลการปฏิบัติงานของทีมจากคะแนนการปฏิบัติของทีมในการปฏิบัติภาระงานที่ใช้เกมส์คอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่าการวัดด้วยการอ้างอิงระดับทีมหรือโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง

เหนือกว่าการวัดด้วยการอ้างอิงระดับบุคคลหรือโมเดลแบบบวกตลอดการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 ช่วง โดยพบว่าค่าความเที่ยงภายในทีมหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และค่าความเที่ยงระหว่างทีมหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(2) ของการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงอยู่ในระดับสูงกว่าการวัดตามโมเดลแบบบวกในการวัดการรับรู้ความสามารถทั้ง 3 ช่วง นอกจากนี้ยังพบว่าการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกว่าการวัดตามโมเดลแบบบวก สรุปได้ว่าการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงอธิบายความผันแปรในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ดีกว่าการวัดตามโมเดลแบบบวก

Goddard and LoGerfo (2007) ใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงกับการรับรู้ที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงโดยศึกษากับตัวแปรการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (perceived collective efficacy) ตัวอย่าง คือ กลุ่มครูจากโรงเรียนมัธยม 96 แห่ง ในการวัดที่เป็นโมเดลแบบอ้างอิงตนเอง ผู้วิจัยจะประมาณค่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มด้วยข้อความการรับรู้ความสามารถของครูแบบอ้างอิงตนเอง ตัวอย่างข้อความคือ “เมื่อฉันพยายามจริงๆ ฉันสามารถเข้าถึงนักเรียนที่ยากที่สุดได้” ค่าเฉลี่ยของคะแนนจากข้อความของแต่ละโรงเรียนจะถูกสร้างจากการรวมคะแนนจากข้อความของครูแต่ละคน ส่วนการวัดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่ใช้ข้อความแบบอ้างอิงกลุ่ม ตัวอย่างข้อความคือ “ครูในโรงเรียนนี้สามารถเข้าถึงนักเรียนที่ยากที่สุดได้” ค่าเฉลี่ยของคะแนนจากข้อความของแต่ละโรงเรียนจะถูกสร้างจากการรวมคะแนนจากข้อความของครูแต่ละคน ผลการศึกษาพบว่าเมื่อถามสมาชิกขององค์การด้วยข้อความที่มุ่งเน้นกระบวนการและผลลัพธ์ของกลุ่ม (การอ้างอิงกลุ่ม) จะอธิบายความผันแปรระหว่างกลุ่ม (intergroup variability) ในการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ได้เป็นอย่างดี แต่การใช้การรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองเข้าด้วยกัน (การอ้างอิงตนเอง) จะอธิบายความผันแปรระหว่างกลุ่มในการบรรลุเป้าหมายได้เพียงเล็กน้อย

Katz-Navon and Erez (2005) ศึกษาบทบาทของการพึ่งพาอาศัยกันในภาระงาน (task interdependence) ที่มีต่ออิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและของตนเอง (collective and self efficacy) ที่เป็นตัวแปรระดับทีม ตลอดจนทดสอบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมและอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในระยะต้นและรายงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในอดีตที่มีต่อการพัฒนาการรับรู้เหล่านี้ในระยะต่อมา โดยศึกษากับนักศึกษาด้านวิศวกรรม 40 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน (120 คน) ภาระงานของกลุ่ม คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน 4 ประเภท คือ คุณลักษณะด้านความพยายาม ด้านความสามารถ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นมิตร และการระบุแผนกให้กับพนักงานเหล่านี้ การศึกษานี้วัดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มด้วยข้อความที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงและวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้วยข้อความที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีโครงสร้างต่างกันเมื่อการพึ่งพาอาศัยกันในภาระงานอยู่ในระดับสูง ความเป็นเอกพันธ์ภายในกลุ่มของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจะอุบัติขึ้นเมื่อสมาชิกทีมได้รับประสบการณ์ระหว่างกันภายใต้เงื่อนไขของการพึ่งพาอาศัยกันในภาระงานระดับสูง

และพบว่าในเงื่อนไขของการพึ่งพาอาศัยกันในการงานระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่มอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ร้อยละ 24 ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคลอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ร้อยละ 26 แต่ไม่พบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่มที่มีต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ส่วนในเงื่อนไขของการพึ่งพาอาศัยกันในการงานระดับสูง พบว่า การรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่มที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม โดยอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ร้อยละ 10 แต่ไม่พบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม

Whiteoak et al. (2004) เปรียบเทียบวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม (group efficacy) ด้วยวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตน วิธีการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มโดยภาพรวม และวิธีฉันทามติของกลุ่ม ตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 282 คนจาก 94 กลุ่มที่เข้าร่วมการทดลองในห้องปฏิบัติการ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเข้าสู่กลุ่ม 3 กลุ่ม การงานในการศึกษานี้ คือ สถานการณ์จำลองทางองค์การโดยใช้คอมพิวเตอร์ (computer-based organizational simulation) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องแสดงบทบาทสมมติเป็นผู้บริหารแผนกของโรงงานเฟอร์นิเจอร์ ในเงื่อนไขของวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเข้าด้วยกัน (the self-efficacy perception condition) ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะประเมินความแข็งแกร่งของการรับรู้ความสามารถของตนเองในผลการปฏิบัติงานแต่ละระดับรวม 9 ระดับ ความแข็งแกร่งของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มจะคำนวณจากการรวมคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในผลการปฏิบัติงานทั้ง 9 ระดับแล้วเฉลี่ยคะแนนรวมนี้ให้เป็นการวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ในเงื่อนไขของวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม (the group efficacy perception condition) จะให้ผู้เข้าร่วมประเมินการรับรู้ความสามารถของกลุ่มในผลการปฏิบัติงานทั้ง 9 ระดับเช่นกัน โดยความแข็งแกร่งของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มจะคำนวณจากการรวมคะแนนการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มในผลการปฏิบัติงานทั้ง 9 ระดับแล้วเฉลี่ยคะแนนรวมนี้ให้เป็นการวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มโดยรวม และในเงื่อนไขของวิธีฉันทามติของกลุ่ม (the consensual condition) แต่ละกลุ่มจะได้แบบสอบถามเพียงชุดเดียวที่จะให้สมาชิกกลุ่มบรรลุฉันทามติของกลุ่มเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นของพวกเขาในผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ โดยความแข็งแกร่งของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มที่ได้รับการประเมินโดยกลุ่มจะคำนวณจากการรวมคะแนนความเชื่อมั่นของพวกเขาในผลการปฏิบัติงานทั้ง 9 ระดับ ผลการศึกษาพบว่าวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มทั้ง 3 วิธีมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในเงื่อนไขของภาระงานที่มีความยากระดับสูงและปานกลาง และไม่แตกต่างกันในเรื่องของความคงเส้นคงวา ขนาดของความสัมพันธ์กับระดับของการตั้งเป้าหมายของกลุ่มหรือระดับที่ได้รับอิทธิพลจากผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปว่าความตรงและความเที่ยงของการวัด 3 วิธีนี้ไม่แตกต่างกันเมื่อนำมาใช้ในการประเมินการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม

ความยึดมั่นผูกพัน/การเอาใจออกห่าง

Furrer (2010) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อน (friendship group engagement vs. disaffection) และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างโมเดลการประกอบในการรวมการรายงานของบุคคลให้เป็นตัวบ่งชี้คุณสมบัตินี้ระดับกลุ่ม ตัวอย่าง คือ นักเรียนเกรด 9 จำนวน 312 คนและ

ครูของนักเรียนเหล่านี้ ตัวอย่างจะต้องรายงานระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มเพื่อนในข้อคำถาม 11 ข้อ และการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนในข้อคำถาม 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะหาค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการตอบข้อคำถามแต่ละด้านเพื่อสร้างคะแนนความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนที่เป็นข้อมูลระดับกลุ่ม ผู้วิจัยทดสอบวิธีรวมค่าข้อมูลจากระดับชั้นต่ำกว่าเพื่อให้ได้ตัวแปรร่วมของกลุ่ม (collective construct) หรือตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าด้วยการเปรียบเทียบการรวมค่าข้อมูลตามโมเดลแบบบวก ซึ่งผลรวมหรือค่าเฉลี่ยของหน่วยในระดับชั้นต่ำกว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ตัวแปรในระดับชั้นสูงกว่าที่มีความตรงโดยไม่สนใจว่าสมาชิกในกลุ่มจะเห็นด้วยกับตัวแปรที่สนใจมากน้อยเพียงใดกับโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรวัด 2 ประเภท คือ การวัดตัวแปรระดับกลุ่มกับการวัดตัวบ่งชี้ของความเห็นพ้องภายในกลุ่มของตัวแปร โดยความเห็นพ้องเป็นสิ่งจำเป็นต่อการสนับสนุนการรวมค่าข้อมูลของหน่วยในระดับชั้นต่ำกว่าเข้าด้วยกันในโมเดลนี้ ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนที่เป็นการรายงานตนเองสัมพันธ์กับการรายงานตนเองเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในชั้นเรียน ความก้าวร้าวและพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในกลุ่มเพื่อน แต่ไม่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในชั้นเรียนที่เป็นการรายงานของครู ความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนที่เป็นการรายงานของกลุ่มสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนที่เป็นการรายงานตนเอง ความก้าวร้าวและพฤติกรรมที่เป็นปัญหากับเพื่อน แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ถูกกำกับโดยความเห็นพ้องภายในกลุ่มเกี่ยวกับคุณสมบัติของกลุ่ม (within-group agreement on the group property) ผลการศึกษานี้สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนสามารถทำนายการปรับตัวของวัยรุ่นได้เมื่อใช้โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง แต่ไม่พบความสามารถในการทำนายนี้เมื่อใช้โมเดลแบบบวก

สิ่งแวดล้อมในงาน

Klein et al. (2001) สำนวจความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในงาน (work environment) โดยศึกษากับโรงงาน 42 แห่ง ผู้วิจัยวัดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) ด้วยข้อคำถาม 9 ข้อที่ให้ประเมินความถี่ในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยประเมินระดับความเห็นพ้องภายในกลุ่มในปฏิสัมพันธ์ทางสังคมก่อนรวมการวัดระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มตามเงื่อนไขของโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง และวัดการพึ่งพาอาศัยกันในงาน (work interdependence) ด้วยข้อคำถาม 6 ข้อที่ให้ประเมินระดับของการประสานงานและการพึ่งพาอาศัยผู้อื่นเพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยผู้วิจัยประเมินระดับความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการพึ่งพาอาศัยกันในงานก่อนรวมการวัดระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มตามเงื่อนไขของโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ผลการศึกษาพบว่าการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกกลุ่มและการพึ่งพาอาศัยกันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการรับรู้สิ่งแวดล้อมในงาน ความเป็นวิวิธพันธุ์ด้านประชากรศาสตร์ (demographic heterogeneity) ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นพ้องภายในกลุ่ม ค่าที่ใช้ในแบบสำรวจมีความสัมพันธ์กับความเห็นพ้องภายในกลุ่มอย่างซับซ้อน โดยพบว่าข้อคำถามที่มุ่งเน้นการประเมินสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความเห็นพ้องภายในกลุ่มระดับสูง การใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงเพิ่มความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการตอบสนองต่อข้อคำถามที่มุ่งเน้นการบรรยายสิ่งแวดล้อมในงาน แต่ลดความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการตอบสนองต่อข้อคำถามที่มุ่งเน้นการประเมินสิ่งแวดล้อมใน

งานและข้อความที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงมีความผันแปรระหว่างกลุ่มในระดับสูงกว่าข้อความที่ใช้ตัวบุคคลเป็นจุดอ้างอิง

การออกแบบงาน

Van Mierlo et al. (2009) เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวแปรระดับกลุ่มจากข้อมูลการสำรวจระดับบุคคลและแสดงตัวอย่างการศึกษาเปรียบเทียบโมเดลความสอดคล้องโดยตรงกับโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงที่ใช้กับตัวแปรการออกแบบงาน (job design) 2 ด้าน คือ ด้านความอิสระ (autonomy) และด้านความหลากหลาย (variety) ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากชุดข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (job characteristics) ในบริบทของกลุ่มและแง่มุมต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต (psychological well-being) โดยข้อมูลนี้เก็บรวบรวมจากพนักงาน 753 คนจาก 80 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในองค์การด้านการดูแลสุขภาพ 5 แห่งของประเทศเนเธอร์แลนด์

ผลการศึกษาคือความเหมือนกันของโครงสร้างตัวแปร (similarity of constructs) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) พบว่าข้อความด้านความอิสระที่ใช้โมเดลความสอดคล้องโดยตรงมีน้ำหนักบนองค์ประกอบแรกและที่ใช้โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีน้ำหนักบนองค์ประกอบที่สอง แต่ข้อความด้านความหลากหลายที่ใช้โมเดลทั้ง 2 แบบมีน้ำหนักบนองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนค่าสหสัมพันธ์ของความอิสระและความหลากหลายระหว่างการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงพบว่าด้านความอิสระ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อความอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของด้านความอิสระพบว่าความแปรปรวนร่วม (shared variance) ระหว่างการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงระดับบุคคลเท่ากับร้อยละ 24 ภายในกลุ่มเท่ากับร้อยละ 17 และระหว่างกลุ่มเท่ากับร้อยละ 31 แสดงว่าสมาชิกกลุ่มแต่ละคนจำแนกการรับรู้ความอิสระของตนเองกับของกลุ่ม และความอิสระแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีโครงสร้าง ตัวแปรต่างกัน ส่วนด้านความหลากหลายพบว่าความแปรปรวนร่วม (shared variance) ระหว่างการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงระดับบุคคลเท่ากับร้อยละ 42 และภายในกลุ่มเท่ากับร้อยละ 24 แสดงว่าสมาชิกกลุ่มแต่ละคนจำแนกความหลากหลายสำหรับตนเองกับกลุ่มเช่นกัน แต่การวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีความคาบเกี่ยวกัน โดยมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 72 แสดงว่าการวัด 2 แบบนี้ไม่ได้แสดงโครงสร้างตัวแปรที่ต่างกัน

การวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ด้านความหลากหลายพบว่าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) เมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงอยู่ในระดับสูงกว่าเมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรง (ค่า ICC(1) และ ICC(2) ของการวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงเท่ากับ .24 และ .67 ส่วนของการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงเท่ากับ .14 และ .54) ส่วนด้านความอิสระพบว่าความแตกต่างระหว่างค่า ICC(1) และ ICC(2) เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีเพียงเล็กน้อย (ค่า ICC(1) และ ICC(2) ของการวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงเท่ากับ .13 และ .53 ส่วนของการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงเท่ากับ .15 และ .55) ค่า ICC(1) ที่มีนัยสำคัญทุกค่า และมีค่าอยู่ในพิสัยที่พบได้ในงานวิจัยสาขาเชิงประยุกต์แสดงให้เห็นว่าการวัดความหลากหลายและความอิสระแบบสอดคล้องโดยตรงและแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีความแปรปรวนระดับกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ค่า

ICC(2) ทุกค่าอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจแสดงว่าการวัดความหลากหลายและความอิสระด้วยวิธีการทั้ง 2 วิธีไม่ได้สร้างตัวแปรกลุ่มที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มที่มีความเที่ยง สำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) พบว่าด้านความหลากหลาย ค่าเฉลี่ย r_{wg} ของทุกกลุ่มเท่ากับ .68 เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรงและเท่ากับ .73 เมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง โดยกลุ่มร้อยละ 71 จะมีค่า r_{wg} สูงกว่าเมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง แต่กลุ่มส่วนใหญ่จะพบความแตกต่างนี้เพียงเล็กน้อย ส่วนด้านความอิสระ ค่าเฉลี่ย r_{wg} ของทุกกลุ่มเท่ากับ .66 เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรงและเท่ากับ .71 เมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง โดยกลุ่มร้อยละ 70 จะมีค่า r_{wg} สูงกว่าเมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง แต่กลุ่มส่วนใหญ่จะพบความแตกต่างนี้เพียงเล็กน้อยเช่นกัน สรุปได้ว่าการวัดความอิสระและความหลากหลายด้วยการวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงจะมีความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) สูงกว่าการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงไม่มากนัก แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรนี้พบว่าความแตกต่างมีเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ ข้างต้นดังแสดงไว้ในตาราง 2.3 จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่มีการเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลยังมีจำนวนน้อยทำให้สารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้วิธีรวมค่าข้อมูลเพื่อวัดตัวแปรระดับกลุ่มยังมีไม่มากนัก นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ก็ยังเป็นการเปรียบเทียบวิธีวัดตัวแปร “การรับรู้ความสามารถ (efficacy)” ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลเพื่อวัดตัวแปรระดับกลุ่มอย่างเหมาะสมยังถูกจำกัดอยู่เฉพาะกับตัวแปรการรับรู้ความสามารถ (efficacy) เท่านั้น

ตาราง 2.3 การเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ

ตัวแปร	นักวิจัย	ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงตนเอง)		ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงกลุ่ม)		วิธีที่ 5	ผลการศึกษา
		วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3	วิธีที่ 4		
		✓			✓		
การรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy)	Arthur et al. (2007)	✓			✓		ค่า ICC(1) และ ICC(2) ของการวัดการรับรู้ความสามารถตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงสูงกว่าโมเดลแบบบวกและความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ของการวัดตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงสูงกว่าโมเดลแบบบวก เนื่องจากอธิบายความผันแปรในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ดีกว่า
การรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่ (perceived collective efficacy)	Goddard and LoGerfo (2007)	✓			✓		เมื่อถามสมาชิกขององค์การด้วยคำถามที่ใช้การอ้างอิงกลุ่มจะอธิบายความผันแปรระหว่างกลุ่ม (intergroup variability) ในการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ได้ดี แต่เมื่อใช้การรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองจากคำถามที่ใช้การอ้างอิงตนเองจะอธิบายความผันแปรระหว่างกลุ่มในการบรรลุเป้าหมายได้เพียงเล็กน้อย
การรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่และของตนเอง (collective and self efficacy)	Katz-Navon and Erez (2005)	✓			✓		เมื่อการพึ่งพาคือกันในการงานสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่จะมีโครงสร้างต่างกันและการรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่จะมีความเป็นเอกพันธ์ภายในกลุ่ม เมื่อการพึ่งพาคือกันในการงานต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับกลุ่มและระดับบุคคลอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ร้อยละ 24 และ 26 ตามลำดับ แต่ไม่พบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เมื่อการพึ่งพาคือกันในการงานสูง การรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่ที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม โดยอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ร้อยละ 10 แต่ไม่พบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม

หมายเหตุ

วิธีที่ 1 การอ้างอิงตนเองโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลแบบบวก) วิธีที่ 2 การอ้างอิงตนเองโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องโดยตรง) วิธีที่ 3 การอ้างอิงกลุ่มโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม วิธีที่ 4 การอ้างอิงกลุ่มโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง) และวิธีที่ 5 วิธีฉันทมติของกลุ่ม

ตาราง 2.3 การเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิจัย	ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงตนเอง)		ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงกลุ่ม)		วิธีที่ 5	ผลการศึกษา
		วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3	วิธีที่ 4		
		✓	✓	✓	✓		
การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม (group efficacy)	Whiteoak et al. (2004)	✓		✓		✓	วิธีวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มทั้ง 3 วิธีมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในเงื่อนไขของภาระงานที่มีความยากระดับสูงและปานกลาง และไม่แตกต่างกันในเรื่องของความคงเส้นคงวา ขนาดของความสัมพันธ์กับระดับของการตั้งเป้าหมายของกลุ่มหรือระดับที่ได้รับอิทธิพลจากผลการปฏิบัติงาน สรุปว่าความตรงและความเที่ยงของการวัด 3 วิธีนี้ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อใช้ประเมินการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม
ความยึดมั่นผูกพัน / การเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อน (friendship group engagement vs. disaffection)	Furrer (2010)	✓			✓		ความยึดมั่นผูกพันและการเอาใจออกห่างกลุ่มเพื่อนสามารถทำนายการปรับตัวของวัยรุ่นได้เมื่อใช้โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง แต่ไม่พบความสามารถในการทำนายนี้เมื่อใช้โมเดลแบบบวก
สิ่งแวดล้อมในงาน (work environment)	Klein et al. (2001)	✓		✓			การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกและการพึ่งพาอาศัยกันในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการรับรู้สิ่งแวดล้อมในงาน ความเป็นวิวิธพันธุ์ด้านประชากรศาสตร์ไม่สัมพันธ์กับความเห็นพ้องภายในกลุ่ม คำที่ใช้ในแบบสำรวจสัมพันธ์กับความเห็นพ้องภายในกลุ่ม โดยพบว่าข้อคำถามที่มุ่งประเมินสิ่งแวดล้อมในงานทำให้เกิดความเห็นพ้องภายในกลุ่มระดับสูง การใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงเพิ่มความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการตอบสนองต่อข้อคำถามที่มุ่งบรรยายสิ่งแวดล้อมในงาน แต่ลดความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการตอบสนองต่อข้อคำถามที่มุ่งประเมินสิ่งแวดล้อมในงานและข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงมีความผันแปรระหว่างกลุ่มในระดับสูงกว่าข้อคำถามที่ใช้ตัวบุคคลเป็นจุดอ้างอิง

หมายเหตุ

วิธีที่ 1 การอ้างอิงตนเองโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลแบบบวก) วิธีที่ 2 การอ้างอิงตนเองโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องโดยตรง) วิธีที่ 3 การอ้างอิงกลุ่มโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม วิธีที่ 4 การอ้างอิงกลุ่มโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง) และวิธีที่ 5 วิธีฉันทมติของกลุ่ม

ตาราง 2.3 การเปรียบเทียบการวัดตัวแปรระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิจัย	ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงตนเอง)		ข้อมูลระดับบุคคล (อ้างอิงกลุ่ม)		วิธีที่ 5	ผลการศึกษา
		วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3	วิธีที่ 4		
การออกแบบงาน (job design)	Van Mierlo et al. (2009)		✓		✓		สมาชิกกลุ่มจำแนกการรับรู้ความอิสระและความหลากหลายของตนเองกับของกลุ่ม การวัดด้านความอิสระที่ใช้โมเดลความสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงมีโครงสร้างตัวแปรต่างกัน แต่การวัดด้านความหลากหลายที่ใช้โมเดล 2 แบบนี้ไม่ได้แสดงโครงสร้างตัวแปรที่ต่างกัน ค่า ICC(1) และ ICC(2) ด้านความหลากหลายเมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงอยู่ในระดับสูงกว่า ส่วนด้านความอิสระพบว่าค่า ICC(1) และ ICC(2) เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรงกับแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงแตกต่างกันเล็กน้อย ค่า ICC(1) แสดงให้เห็นว่าการวัดความหลากหลายและความอิสระที่ใช้โมเดล 2 แบบนี้มีความแปรปรวนระดับกลุ่มค่อนข้างสูง แต่ค่า ICC(2) แสดงว่าการวัดความหลากหลายและความอิสระด้วยโมเดล 2 แบบนี้ไม่ได้สร้างตัวแปรกลุ่มที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มที่มีความเที่ยง ค่าเฉลี่ย r_{wg} ด้านความหลากหลายของทุกกลุ่มเท่ากับ .68 เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรง และเท่ากับ .73 เมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง ส่วนค่าเฉลี่ย r_{wg} ด้านความอิสระของทุกกลุ่มเท่ากับ .66 เมื่อใช้การวัดแบบสอดคล้องโดยตรงและเท่ากับ .71 เมื่อใช้การวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง สรุปว่าการวัดความอิสระและความหลากหลายด้วยการวัดแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงจะมีความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) สูงกว่าการวัดแบบสอดคล้องโดยตรงไม่มากนัก แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรนี้พบว่าความแตกต่างมีเพียงเล็กน้อย

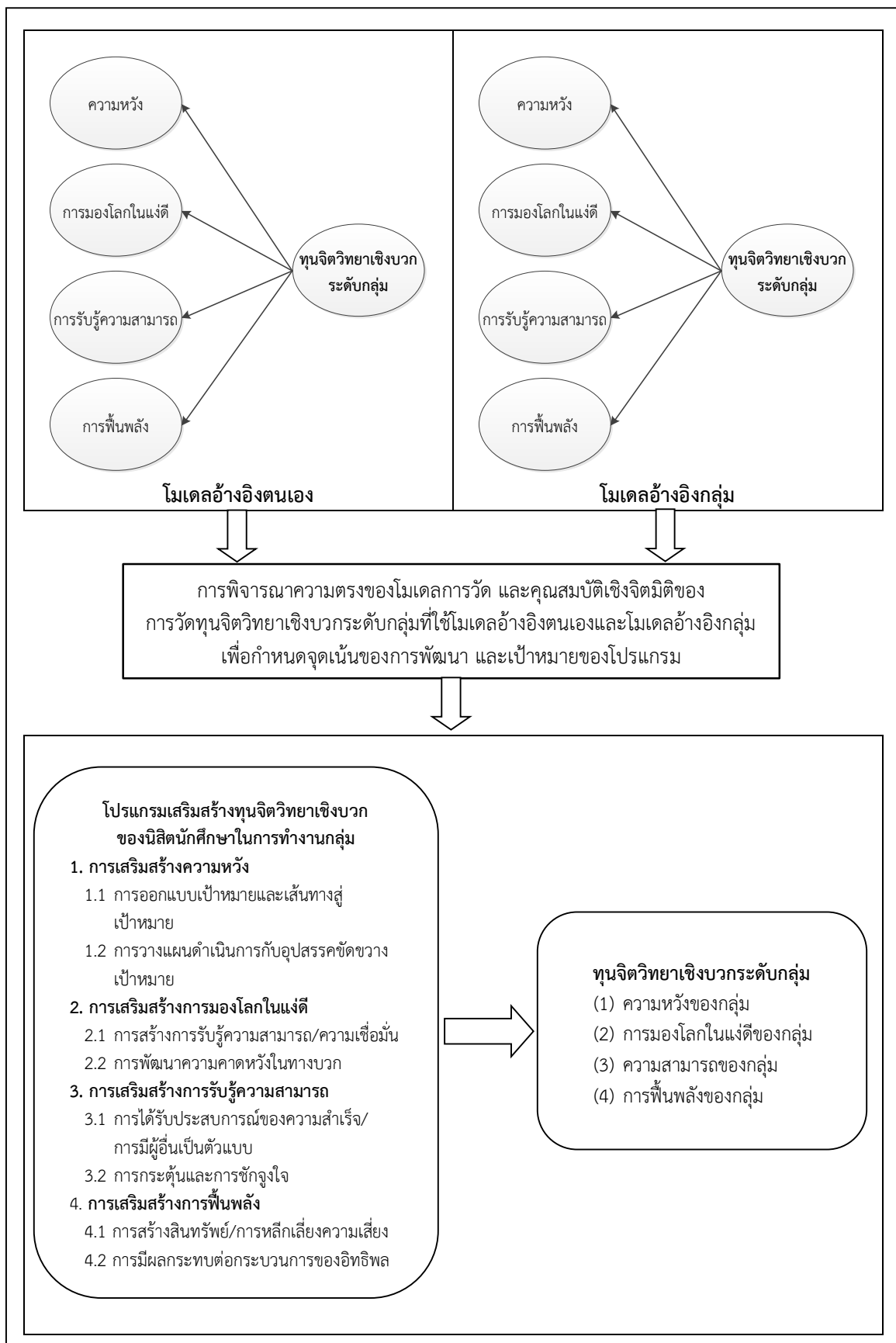
หมายเหตุ

วิธีที่ 1 การอ้างอิงตนเองโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลแบบบวก) วิธีที่ 2 การอ้างอิงตนเองโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องโดยตรง) วิธีที่ 3 การอ้างอิงกลุ่มโดยไม่พิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม วิธีที่ 4 การอ้างอิงกลุ่มโดยพิจารณาความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (โมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง) และวิธีที่ 5 วิธีสุ่มตามมติของกลุ่ม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มพบว่าวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล (data-aggregation method) ในการศึกษาต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกัน และยังไม่มีการตรวจสอบในเชิงประจักษ์ด้วยว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากที่สุด การวิจัยนี้จึงได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน ได้แก่ วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเอง และโมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยการศึกษาความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) ผู้วิจัยจะใช้ประสิทธิผลของกลุ่ม (group effectiveness) เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยแบ่งเป็นด้านผลการปฏิบัติงาน (task performance) และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ของกลุ่ม (group viability) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกกลุ่ม และความพึงพอใจในผลลัพธ์ของกลุ่ม (Bushe & Coetzer, 2007) เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มส่งผลต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของกลุ่ม (Clapp-Smith et al., 2009; Mathe, 2012; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009) แล้วพิจารณาความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อกำหนดจุดเน้นและเป้าหมายของโปรแกรม

การวิจัยนี้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI model) ของ Luthans et al. (2006) ที่ใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลผ่านการเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง และทดลองใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อทำให้ทราบว่าโปรแกรมสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของกลุ่มนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงไว้ในภาพ 2.2



ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาที่มีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม แต่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลที่ใช้เป็นพื้นฐานของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้พบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Luthans, Avolio, et al., 2007) ซึ่งการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้วัดด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มประกอบกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็น ตัวแปรที่มีคุณสมบัติร่วม ซึ่งมีรากฐานทางทฤษฎีอยู่ในระดับจิตวิทยาหรือระดับบุคคล และมีข้อตกลงว่าตัวแปรที่อยู่ในระดับชั้นต่างกันจะมีเนื้อหา ความหมาย และความตรงเชิงโครงสร้างร่วมกัน (Kozlowski & Klein, 2000) ดังนั้น ถ้าพบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยรากฐานของแนวคิดทฤษฎีเดียวกันก็น่าจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มจึงน่าจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วม ซึ่งจะกำเนิดขึ้นจากประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกกลุ่ม (Morgeson & Hofmann, 1999) การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อให้สมาชิกกลุ่มประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมตามการรับรู้ของตนเองจากประสบการณ์ของการทำงานร่วมกันและจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่มจึงเป็นวิธีวัดที่มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตัวแปรนี้ นอกจากนี้ การศึกษาการรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) ซึ่งเป็นการรับรู้ความสามารถระดับกลุ่ม และเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มพบว่าค่าความเที่ยง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของการวัดการรับรู้ความสามารถของทีมด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่มสูงกว่าที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (Arthur et al., 2007) ดังนั้น คุณสมบัติเชิงจิตมิติของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงกลุ่มจึงน่าจะมีความสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเอง

สมมติฐานข้อที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน กลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI model) ของ Luthans et al. (2006) ซึ่งได้รับการตรวจสอบในเชิงประจักษ์แล้วว่ามีประสิทธิผลในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล (Luthans et al., 2010; Luthans et al., 2008) นอกจากนี้ โปรแกรมนี้ยังพัฒนาขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเสริมสร้างองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้ ตลอดจนผลวิจัยเกี่ยวกับวิธีวัดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรมทำให้โปรแกรมนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่มีความหลากหลาย และยังได้รับการออกแบบให้มีจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายสอดคล้องกับวิธีวัดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปร ดังนั้น กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจึงน่าจะมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

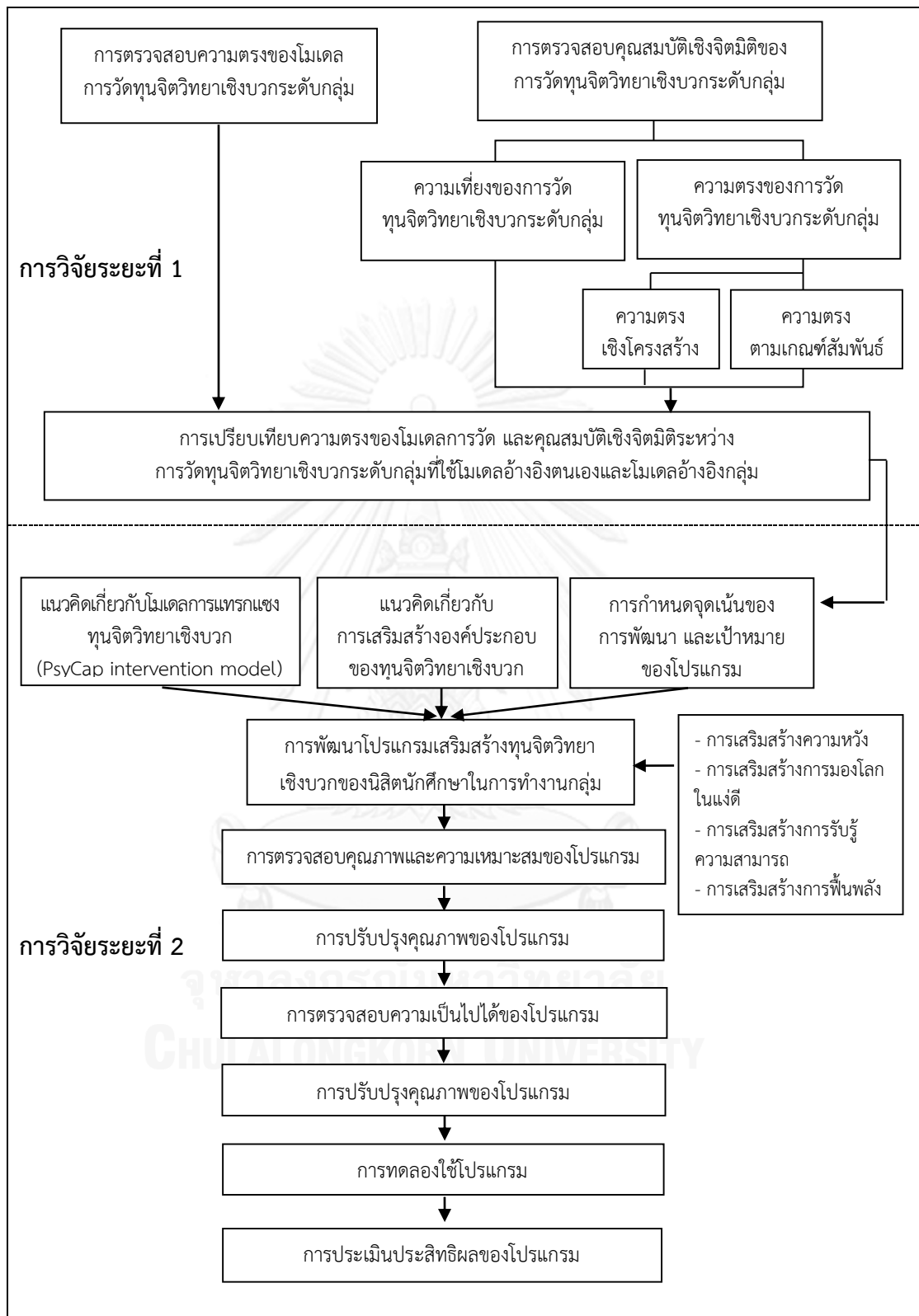
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และ 3) ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน และการวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา กระบวนการวิจัยและพัฒนาแสดงไว้ในภาพ 3.1

การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน

การวิจัยระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน คือ การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล (data-aggregation method) แบบอ้างอิงตนเองและอ้างอิงกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย คือ ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม และขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1 ประชากร ได้แก่ กลุ่มนิสิตศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม ตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มนิสิตศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยพิจารณาจากจำนวนพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่า ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำไว้ที่ 5-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่า สำหรับงานวิจัยนี้ โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าสูงสุดมีจำนวน 49 พารามิเตอร์ ซึ่งเป็นโมเดลการวัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำไว้ที่ 5 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่า ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำในงานวิจัยนี้จึงเท่ากับ 245 กลุ่ม แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ของขนาดตัวอย่างขั้นต่ำเพื่อชดเชยกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ขนาดตัวอย่างในงานวิจัยนี้จึงเท่ากับ 294 กลุ่ม



ภาพ 3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

วิธีสุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐกลุ่มราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ตามข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) แล้วจึงสุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2 สถาบัน มหาวิทยาลัยของรัฐ 2 สถาบัน มหาวิทยาลัยของรัฐกลุ่มราชภัฏ 3 สถาบัน และมหาวิทยาลัยเอกชน 3 สถาบัน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) รวมทั้งสิ้น 10 มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 เลือกตัวอย่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยทั้ง 10 แห่งเพื่อให้ได้ตัวอย่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาตามขนาดตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกตัวอย่าง คือ เป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (group-level positive psychological capital) และประสิทธิผลของกลุ่ม (group effectiveness) ซึ่งมีนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (group-level positive psychological capital)

หมายถึง ระดับของสภาวะจิตใจเชิงบวกร่วมของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งแสดงลักษณะตามองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ (efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการฟื้นพลัง (resilience) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มวัดได้จากมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” โดยข้อคำถามในมาตรวัดแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ข้อคำถามที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง และส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง ซึ่งผู้วิจัยแปลงคะแนนจากข้อคำถาม 2 ส่วนนี้ให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลหรือโมเดลการประกอบ (data-aggregation method หรือ composition model) ตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงตนเองด้วยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนจากข้อคำถามที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม และตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนจากข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม คะแนนสูงหมายถึงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูง คะแนนต่ำหมายถึงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ

2. ประสิทธิผลของกลุ่ม (group effectiveness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของกลุ่มนิสิต

นักศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายหรือความคาดหวังในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งผสมผสานระหว่างผลการปฏิบัติงาน (task performance) และการอยู่รอดและเติบโตได้ของกลุ่ม (group viability) ประสิทธิผลของกลุ่มวัดได้จากมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” ผู้วิจัยแปลงคะแนนจากข้อคำถามในมาตรวัดให้เป็นคะแนนประสิทธิผลของกลุ่มด้วย

การหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มของสมาชิกกลุ่ม คะแนนสูงหมายถึงประสิทธิผลของกลุ่มอยู่ในระดับสูง คะแนนต่ำหมายถึงประสิทธิผลของกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง เพื่อสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ชั้นปี คณะ และสถาบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง เพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วยรายวิชาที่กำลังระลึถึงสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม ลักษณะของงานกลุ่ม (วิจัยโครงการ/โครงการ การศึกษาค้นคว้าหัวข้อที่เรียนในรายวิชาหรืออื่นๆ) เรื่อง/หัวข้อของงานกลุ่ม จำนวนสมาชิกกลุ่ม และลักษณะการเข้าร่วมกลุ่ม (จับกลุ่มกันเองหรืออาจารย์กำหนดให้)

ตอนที่ 3 มาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

มาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ (ข้อความทางบวก 12 ข้อ และข้อความทางลบ 4 ข้อ) แบ่งเป็นด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ด้านละ 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษานิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของกลุ่มหรือทีมจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) แล้วนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างตารางรายละเอียดของมาตรวัด (specification table) และสร้างข้อคำถามประสิทธิผลของกลุ่มตามประเด็นและจำนวนข้อที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 รายละเอียดของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ตัวแปร	ประเด็นสำคัญ	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	หมายเลข ข้อ
1. ด้านผลการปฏิบัติงาน	1.1 ผลผลิตของกลุ่มบรรลุมาตรฐานหรือเหนือกว่ามาตรฐาน	50	8	1-8
	1.2 การใช้กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่ดี			
2. ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้	2.1 ความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	50	8	9-16
	2.2 ความพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม			
รวม		100	16	1-16

3.2 รวบรวมข้อคำถามเป็นมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มแล้วนำมาตรวัดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้แล้วปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 นำมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเข้าใจในภาษา รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก. โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.3.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและ/หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบจำนวน 4 ท่าน

3.3.2 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบจำนวน 3 ท่าน

3.3.3 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและ/หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1 ท่าน

3.4 คำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคะแนน -1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือจุดมุ่งหมายของการวัด เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่าข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านละ 2 ข้อ ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนี IOC โดยข้อคำถามที่เหลือยังคงครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC แสดงไว้ในตาราง 3.2

3.5 พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข.

3.6 นำมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตนักศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยจำนวน 178 คน และคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item analysis) ของข้อคำถามในมาตรวัด โดยเรียงลำดับคะแนนรวมของข้อคำถามแต่ละด้านจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแล้วคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูงและผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .01 ผลการคำนวณ พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทุกข้อ

ตาราง 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
ด้านผลการปฏิบัติงาน	
1. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	1.000
2. ผลงานของกลุ่มถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	.750
3. ผลงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	.875
4. ผลงานของกลุ่มมักจะมีคุณภาพต่ำกว่าผลงานของกลุ่มอื่นๆ	.500
5. กลุ่มของฉันมีกระบวนการทำงานที่ดี	.875
6. กลุ่มของฉันมีวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	.500
7. กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่ม	.875
8. กลุ่มของฉันมักจะทำงานผิดพลาดในขั้นตอนต่างๆ	.750
ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้	
9. ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	1.000
10. ฉันต้องการทำงานกับกลุ่มนี้อีกในอนาคต	1.000
11. การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน	1.000
12. ฉันอยากย้ายไปทำงานกับกลุ่มอื่น	.500
13. ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	1.000
14. ผลงานของกลุ่มทำให้ฉันมีความสุข	.500
15. ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม	1.000
16. ฉันไม่รู้สึกละอายใจกับผลงานของกลุ่ม	.750

3.7 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation, CITC) โดยกำหนดเกณฑ์การตัดข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดต่ำกว่า .3 (Ferketich, 1991 as cited in Lundman et al., 2011) ผลการคำนวณ พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มแสดงไว้ในตาราง 3.3

ตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

	กลุ่มสูง (n=45)		กลุ่มต่ำ (n=53)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(1) ด้านผลการปฏิบัติงาน						
1. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	4.711	0.458	3.189	0.833	11.420***	.571
2. ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	4.533	0.548	3.377	0.596	9.931***	.512
3. ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	4.756	0.435	3.340	0.586	13.696***	.643
4. กลุ่มของฉันมีกระบวนการทำงานที่ดี	4.289	0.549	2.830	0.778	10.544***	.544
5. กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่	4.533	0.548	3.302	0.952	7.985***	.441
6. กลุ่มของฉันทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	4.200	0.548	3.189	0.833	7.193***	.343
	กลุ่มสูง (n=67)		กลุ่มต่ำ (n=50)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(2) ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้						
1. ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	4.940	0.239	3.500	0.886	11.191***	.741
2. หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก	4.955	0.208	3.360	0.898	12.315***	.719
3. การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน	4.791	0.410	3.300	0.839	11.578***	.709
4. ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	4.567	0.499	3.360	0.598	11.885***	.637
5. ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม	4.552	0.530	3.320	0.713	10.727***	.612
6. หลายครั้ง ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม	4.582	0.527	3.100	0.995	9.580***	.553

***p<.001

3.8 ข้อคำถามทุกข้อในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด โดยค่าความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้เมื่อคำนวณด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ .763 และ .863 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดทั้งฉบับเท่ากับ .885 ผู้วิจัยแสดงผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ซึ่งพบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกยังคงครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการ รายละเอียดดังตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(1) ด้านผลการปฏิบัติงาน			
1.1 ผลผลิตของกลุ่มบรรลุมาตรฐานหรือเหนือกว่ามาตรฐาน	1. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้	✓	
	2. ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	✓	
	3. ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	✓	
	4. ผลงานของกลุ่มมักจะมีคุณภาพต่ำกว่าผลงานของกลุ่มอื่นๆ		✓
1.2 การใช้กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่ดี	5. กลุ่มของฉันมีกระบวนการทำงานที่ดี	✓	
	6. กลุ่มของฉันมีวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		✓
	7. กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่	✓	
	8. กลุ่มของฉันทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	✓	
(2) ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้			
2.1 ความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	9. ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	✓	
	10. หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก	✓	
	11. การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน	✓	
	12. ฉันอยากย้ายไปทำงานกับกลุ่มอื่น		✓
2.2 ความพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	13. ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	✓	
	14. ผลงานของกลุ่มทำให้ฉันมีความสุข		✓
	15. ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม	✓	
	16. หลายครั้ง ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม	✓	

3.9 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรประสิทธิผลของกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย 3 โมเดล คือ โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ และโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ดังนี้

1) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน (PERF) (ข้อ PERF1 – PERF6) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .171 ถึง .563 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ข้อคำถามผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย (PERF2)

กับข้อความกลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่ (PERF5) เป็นข้อความเพียงคู่เดียวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อความคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อความที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ข้อความผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย (PERF2) กับข้อความผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย (PERF3) รองลงมา คือ ข้อความผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ (PERF1) กับข้อความผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย (PERF2) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 268.565 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .765 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.5

ตาราง 3.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	PERF1	PERF2	PERF3	PERF4	PERF5	PERF6
PERF1	1.000					
PERF2	.542**	1.000				
PERF3	.471**	.563**	1.000			
PERF4	.407**	.264**	.434**	1.000		
PERF5	.322**	.171*	.374**	.480**	1.000	
PERF6	.228**	.249**	.336**	.260**	.174**	1.000
M	3.994	3.927	4.034	3.584	3.854	3.747
SD	0.840	0.681	0.743	0.868	0.831	0.758

Bartlett's Test of Sphericity = 268.565 df = 15 p = .000 KMO = .765

PERF1 = ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้

PERF2 = ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย

PERF3 = ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย

PERF4 = กลุ่มของฉันมีกระบวนการทำงานที่ดี

PERF5 = กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่

PERF6 = กลุ่มของฉันทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง

* $p < .05$ ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 4.89 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .429 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ($df=5$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .991 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

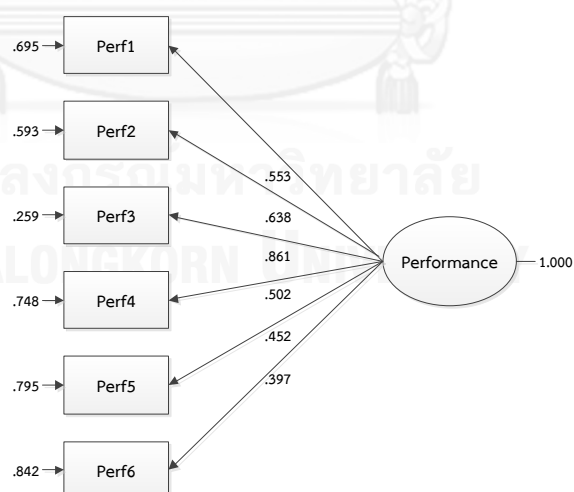
(AGFI) มีค่าเท่ากับ .962 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .017 และเมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .397 ถึง .861 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย (PERF3) ($\beta = .861$) ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.6 และภาพ 3.2

ตาราง 3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
PERF1	.466(.068)	.553	6.829***	.305	.088
PERF2	.436(.055)	.638	7.955***	.407	.286
PERF3	.640(.059)	.861	10.751***	.741	.824
PERF4	.434(.069)	.502	6.291***	.252	.088
PERF5	.375(.068)	.452	5.515***	.205	.136
PERF6	.301(.061)	.397	4.942***	.158	.115

Chi-square = 4.89 df= 5 p= .429 RMSEA=.000 GFI = .991 AGFI= .962 RMR=.017

*** $p < .001$



ภาพ 3.2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

2) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ (VIA) (ข้อ VIA1 – VIA6) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .392 ถึง .799 และข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้ (VIA1) กับข้อคำถามหากเลือกได้ ฉันอยากจะทำานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก (VIA2) รองลงมา คือ ข้อคำถามฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม (VIA4) กับข้อคำถามฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม (VIA5) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 521.019 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .821 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.7

ตาราง 3.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้

ตัวแปร	VIA1	VIA2	VIA3	VIA4	VIA5	VIA6
VIA1	1.000					
VIA2	.799**	1.000				
VIA3	.575**	.623**	1.000			
VIA4	.486**	.457**	.568**	1.000		
VIA5	.495**	.412**	.531**	.634**	1.000	
VIA6	.483**	.482**	.466**	.392**	.394**	1.000
M	4.287	4.264	4.146	4.067	4.017	3.966
SD	0.811	0.885	0.831	0.710	0.763	0.962

Bartlett's Test of Sphericity = 521.019 df = 15 p = .000 KMO = .821

VIA1 = ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้

VIA2 = หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก

VIA3 = การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน

VIA4 = ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม

VIA5 = ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม

VIA6 = หลายครั้ง ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 6.02 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .421 ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 (df=6) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

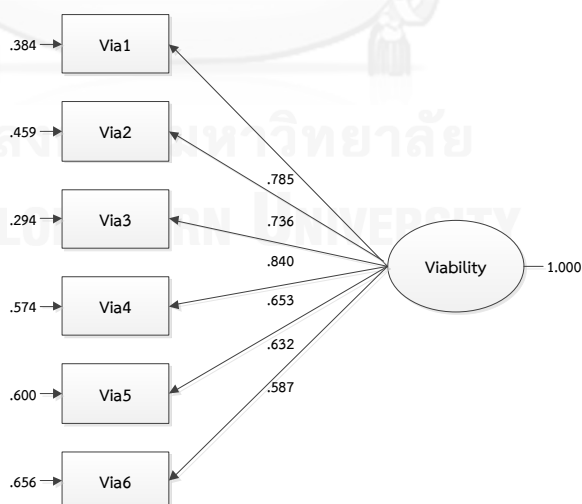
โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .989 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .961 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .015 และเมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดประสิทธิผลของ กลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .587 ถึง .840 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามการเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน (VIA3) ($\beta = .840$) ผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.8 และภาพ 3.3

ตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
VIA1	.637(.061)	.785	10.531***	.616	.420
VIA2	.651(.063)	.736	10.389***	.541	.041
VIA3	.698(.057)	.840	12.268***	.706	.554
VIA4	.463(.051)	.653	9.026***	.426	.151
VIA5	.482(.056)	.632	8.672***	.400	.121
VIA6	.564(.071)	.587	7.991***	.344	.117

Chi-square = 6.02 df = 6 p=.421 RMSEA = .004 GFI = .989 AGFI=.961 RMR=.015

*** $p < .001$



ภาพ 3.3

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้

3) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ผู้วิจัยนำคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบที่ได้จากโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ ได้ผลดังนี้

สเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

$$\text{PERF} = .088^{***}(\text{PERF1}) + .286^{***}(\text{PERF2}) + .824^{***}(\text{PERF3}) + .088^{***}(\text{PERF4}) \\ + .136^{***}(\text{PERF5}) + .115^{***}(\text{PERF6})$$

สเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้

$$\text{VIA} = .420^{***}(\text{VIA1}) + .041^{***}(\text{VIA2}) + .554^{***}(\text{VIA3}) + .151^{***}(\text{VIA4}) \\ + .121^{***}(\text{VIA5}) + .117^{***}(\text{VIA6})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ คือ ประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน (PERF) และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ (VIA) ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม (EFFECTIVE) พบว่า ตัวแปรบ่งชี้ประสิทธิผลของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .548 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 62.753 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเออร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.9

ตาราง 3.9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ตัวแปร	PERF	VIA
PERF	1	
VIA	.548**	1
M	6.069	5.836
SD	0.904	0.936

Bartlett's Test of Sphericity = 62.753 df = 1 p = .000 KMO = .500

** $p < .01$

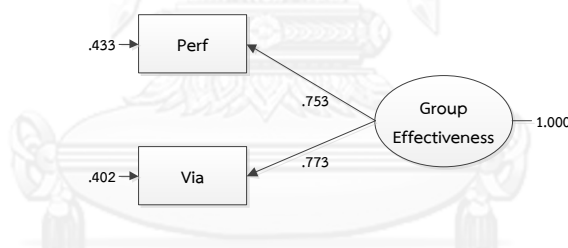
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 1.02 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .313 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ($df=1$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .984 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) โดยมีขนาดเท่ากับ .753 และ .773 ตามลำดับ ($\beta = .753$ และ $\beta = .773$ ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.10 และภาพ 3.4

ตาราง 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
PERF	.673(.061)	.753	10.970***	.567	.513
VAI	.717(.063)	.773	11.461***	.598	.547
Chi-square = 1.02	df= 1	p= .313	RMSEA = .010		
GFI = .995	AGFI=.984	RMR=.019			

*** $p < .001$



ภาพ 3.4

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการรวมค่าข้อมูล

มาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและข้อคำถามทางลบ โดยการให้คะแนนข้อคำถามทางบวกคือเห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน และเห็นด้วยมากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ส่วนข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน สำหรับวิธีการรวมค่าข้อมูล ผู้วิจัยจะหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มของสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างตัวแปรประสิทธิผลของกลุ่ม (Cumming, 2010)

ตาราง 3.11 ตัวอย่างมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้	1	2	3	4	5
00.กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
000.หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง และส่วนที่ 2 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ส่วนที่ 1 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงประกอบด้วยข้อคำถาม 40 ข้อ (ข้อความทางบวก 31 ข้อ และข้อความทางลบ 9 ข้อ) แบ่งเป็นองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง องค์ประกอบละ 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ศึกษา นิยาม แนวคิดและทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์ และคณะ (Luthans, Youssef, et al., 2007) ตลอดจนนิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) แล้วนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างตารางระบุรายละเอียดของมาตรวัด (specification table) และสร้างข้อคำถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามประเด็นและจำนวนข้อที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดดังตาราง 3.12

4.1.2 รวบรวมข้อคำถามเป็นมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงแล้วนำมาตรวัดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้แล้วปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.1.3 นำมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเข้าใจในภาษา รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก. โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.1.3.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบ และมีประสบการณ์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นิสิตนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาในหัวข้อทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำนวน 3 ท่าน

4.1.3.2 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบจำนวน 4 ท่าน

4.1.3.3 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 1 ท่าน

ตาราง 3.12 รายละเอียดของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ตัวแปร	ประเด็นสำคัญ	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	หมายเลข ข้อ
1. การรับรู้ ความสามารถ	1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถ 1.2 การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จในสิ่งที่ ท้าทาย	25	10	1-10
2. การมองโลกใน แง่ดี	2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายหรือ ความสำเร็จในอนาคต 2.2 รูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิง บวก	25	10	11-20
3. ความหวัง	3.1 สภาวะของแรงจูงใจเชิงบวก 3.2 ความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับ ประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการค้นพบวิธีการหรือ หนทางแห่งความสำเร็จ	25	20	21-30
4. การฟื้นพลัง	4.1 ชีตความสามารถในการสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้น จากเหตุการณ์ด้านลบ 4.2 การไม่ลดละความพยายามเมื่อเผชิญเหตุการณ์ ด้านลบ	25	20	31-40
รวม		100	40	1-40

4.1.4 คำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคะแนน -1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือจุดมุ่งหมายของการวัด เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 31 ข้อ โดยข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกประกอบด้วยข้อคำถามในองค์ประกอบความรู้ความสามารถ 2 ข้อ การมองโลกในแง่ดี 2 ข้อ ความหวัง 3 ข้อ และการฟื้นพลัง 2 ข้อ ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนี IOC โดยข้อคำถามที่เหลือยังคงครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC แสดงไว้ในตาราง 3.13

ตาราง 3.13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
(1) การรับรู้ความสามารถ	
1. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1.000
2. ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	1.000
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “เป็นไปไม่ได้” สำหรับฉัน	.875
4. ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้	.500
5. ฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ ได้	.875
6. อาจารย์มักจะมอบหมายงานกลุ่มที่ยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.750
7. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามเพื่อเรียนรู้จนประสบความสำเร็จได้	1.000
8. การใช้ความพยายามในการทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	1.000
9. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่เป็นงานเร่งด่วน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	1.000
10. ฉันไม่สามารถเรียนรู้สถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานกลุ่มได้ดีนัก แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	.500
(2) การมองโลกในแง่ดี	
11. ฉันคาดว่าจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ จากการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์	1.000
12. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมาย	.750
13. ฉันเชื่อว่าประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	.750
14. เมื่อต้องทำงานกลุ่มในรายวิชา ฉันมองว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น	.875
15. ฉันเชื่อว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	.500
16. ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดจากการใช้ความอดสาหะเพียรพยายามในการทำงาน	.875
17. ฉันเชื่อว่าผลงานต่างๆ ของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	.750
18. ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น	1.000
19. บางครั้ง ฉันก็มองว่าความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้	1.000
20. ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง	.500
(3) ความหวัง	
21. ฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย	1.000
22. ฉันวางแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มไว้หลายแนวทาง	.875
23. ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	.500
24. ฉันรู้ว่าจะต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.875
25. ฉันมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.500
26. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มกำลังจะบรรลุเป้าหมาย	.500
27. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการหลุดพ้นจากปัญหาอุปสรรคนี้ได้	.750
28. ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	.875
29. บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	1.000
30. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.875

ตาราง 3.13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

ข้อความ	ค่าดัชนี IOC
(4) การฟื้นฟูพลัง	
31. ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	1.000
32. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	1.000
33. ฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกขยอกที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	.875
34. ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	.875
35. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤติในการทำงานกลุ่ม ฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด	.500
36. แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกวิจารณ์ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	.625
37. ฉันไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1.000
38. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่ฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย	1.000
39. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงาน	.750
40. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	.500

4.1.5 พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงข้อความในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาตราวัดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข.

4.1.6 นำมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตนักศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยจำนวน 178 คน และคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item analysis) ของข้อความในมาตรวัด โดยเรียงลำดับคะแนนรวมของข้อความแต่ละองค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแล้วคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .01 ผลการคำนวณ พบว่า องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 8 ข้อ การมองโลกในแง่ดีผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 8 ข้อ ความหวังผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 7 ข้อ และการฟื้นฟูพลังผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 8 ข้อ

4.1.7 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation, CITC) โดยกำหนดเกณฑ์การตัดข้อความ คือ ข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดต่ำกว่า .3 (Ferketich, 1991 as cited in Lundman et al., 2011) ผลการคำนวณ พบว่า ข้อความในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อจาก 8 ข้อ การมองโลกในแง่ดีผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อจาก 8 ข้อ ความหวังผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อจาก 7 ข้อ และการฟื้นฟูพลังผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อจาก 8 ข้อ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงแสดงไว้ในตาราง 3.14

ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

	กลุ่มสูง (n=33)		กลุ่มต่ำ (n=44)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(1) การรับรู้ความสามารถ						
1. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	4.485	0.508	3.136	0.668	9.684***	.647
2. ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	4.485	0.619	2.932	0.695	10.161***	.504
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน	4.606	0.704	3.023	0.698	9.808***	.574
4. ฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้	4.000	1.521	2.909	0.936	3.637***	.170
5. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	4.545	0.506	3.114	0.655	10.438***	.544
6. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	4.545	0.506	3.568	0.728	6.946***	.520
7. การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	4.242	1.001	2.659	0.834	7.565***	.289
8. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	4.758	0.435	3.455	0.820	8.988***	.506

***p<.001

ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=48)		กลุ่มต่ำ (n=41)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(2) การมองโลกในแง่ดี						
1. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	4.583	0.539	3.268	0.807	9.152***	.514
2. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานของกลุ่มไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	4.771	0.425	3.585	0.631	10.209***	.659
3. ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	4.771	0.425	3.439	0.808	9.496***	.632
4. ฉันคิดว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น	4.521	0.875	3.439	0.776	6.122***	.256
5. ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดุสาหะเพียรพยายามในการทำงาน	4.833	0.519	3.707	0.680	8.665***	.496
6. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	4.771	0.425	3.512	0.711	9.919***	.554
7. ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	4.604	0.574	3.317	0.610	10.246***	.512
8. ฉันมองว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม	3.500	1.130	2.854	0.654	3.359***	-.054

***p<.001

ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=37)		กลุ่มต่ำ (n=38)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(3) ความหวัง						
1. ฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย	4.703	0.777	3.579	0.948	5.621***	.294
2. ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	4.676	0.530	3.395	0.638	9.442***	.435
3. ฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	4.378	0.639	2.895	0.863	8.441***	.407
4. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	4.622	0.492	3.237	0.714	9.756***	.560
5. ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพเมื่ออยู่หลายวิธี	4.514	0.507	3.368	0.714	8.029***	.415
6. บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	4.703	0.520	2.658	0.938	11.717***	.534
7. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	4.243	1.090	2.895	0.863	5.946***	.294

***p<.001

ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=69)		กลุ่มต่ำ (n=49)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(4) การฟื้นฟูพลัง						
1. ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	4.246	0.604	2.980	0.750	10.148***	.490
2. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	4.275	1.042	3.143	0.866	6.232***	.281
3. ฉันปรับตัวต่อความลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	3.942	0.765	2.939	0.659	7.431***	.294
4. ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	4.246	0.579	3.265	0.670	8.492***	.448
5. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	4.159	0.585	3.306	0.619	7.622***	.427
6. ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	4.290	0.545	3.143	0.677	10.179***	.591
7. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่ฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย	4.188	1.033	3.020	0.803	6.618***	.287
8. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	4.348	0.538	3.388	0.640	8.831***	.506

***p<.001

4.1.8 คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดแล้วคำนวณค่าความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .831 .832 .709 และ .761 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงทั้งฉบับเท่ากับ .920 ผู้วิจัยแสดงผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ซึ่งพบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกยังคงครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการ รายละเอียดดังตาราง 3.15

ตาราง 3.15 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(1) การรับรู้ความสามารถ			
1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถ	1. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	✓	
	2. ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	✓	
	3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน	✓	
	4. ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้		✓
	5. ฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ ได้		✓
1.2 การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จในสิ่งที่ท้าทาย	6. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	✓	
	7. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	✓	
	8. การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน		✓
	9. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	✓	
	10. ฉันไม่สามารถเรียนรู้สถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานกลุ่มได้ดีนัก แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่		✓
(2) การมองโลกในแง่ดี			
2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในอนาคต	11. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	✓	
	12. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	✓	
	13. ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	✓	
	14. ฉันคาดว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น		✓
	15. ฉันเชื่อว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม		✓

ตาราง 3.15 ผลการคัดเลือกข้อความในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	ข้อความ	ผลการคัดเลือก	
		ข้อความผ่าน	ข้อความไม่ผ่าน
(2) การมองโลกในแง่ดี (ต่อ)			
2.2 รูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวก	16. ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน	✓	
	17. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	✓	
	18. ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	✓	
	19. ฉันมองว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม		✓
	20. ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง		✓
(3) ความหวัง			
3.1 สภาวะของแรงจูงใจเชิงบวก	21. ฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย		✓
	22. ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	✓	
	23. ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม		✓
	24. ฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	✓	
	25. ฉันมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ		✓
3.2 ความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการค้นพบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จ	26. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มกำลังจะบรรลุเป้าหมาย		✓
	27. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	✓	
	28. ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพเมื่ออยู่หลายวิธี	✓	
	29. บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	✓	
	30. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ		✓

ตาราง 3.15 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(4) การฟื้นฟูพลัง			
4.1 ขีดความสามารถในการสะท้อนกลับหรือฟื้นคืนจากเหตุการณ์ด้านลบ	31. ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	✓	
	32. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน		✓
	33. ฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกขยาคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย		✓
	34. ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	✓	
	35. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤติในการทำงานกลุ่ม ฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด		✓
4.2 การไม่ลดละความพยายามเมื่อเผชิญเหตุการณ์ด้านลบ	36. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	✓	
	37. ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	✓	
	38. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่ฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย		✓
	39. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	✓	
	40. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ		✓

4.1.9 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย 5 โมเดล คือ โมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง โมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง โมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง โมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง และโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง ดังนี้

1) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (EFF.S) (ข้อ eff1.s – eff6.s) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .372 ถึง .574 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้ (eff1.s) กับข้อคำถามเมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน (eff3.s) รองลงมา คือ ข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (eff5.s) กับข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (eff6.s) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้ (eff2.s) กับข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (eff6.s) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 361.159 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .839 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.16

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 6.270 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .509 ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 ($df=7$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .988 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .965 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .012 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .540 ถึง .797 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้ (eff1.s) ($\beta = .797$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.17 และภาพ 3.5

ตาราง 3.16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	eff1.s	eff2.s	eff3.s	eff4.s	eff5.s	eff6.s
eff1.s	1.000					
eff2.s	.516**	1.000				
eff3.s	.574**	.430**	1.000			
eff4.s	.543**	.531**	.427**	1.000		
eff5.s	.450**	.397**	.494**	.373**	1.000	
eff6.s	.408**	.372**	.382**	.381**	.571**	1.000
M	3.820	3.551	3.843	3.815	4.045	4.051
SD	0.690	0.851	0.856	0.740	0.645	0.715

Bartlett's Test of Sphericity = 361.159 df = 15 p = .000 KMO = .839

eff1.s = ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้

eff2.s = ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้

eff3.s = เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน

eff4.s = งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี

eff5.s = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้

eff6.s = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้

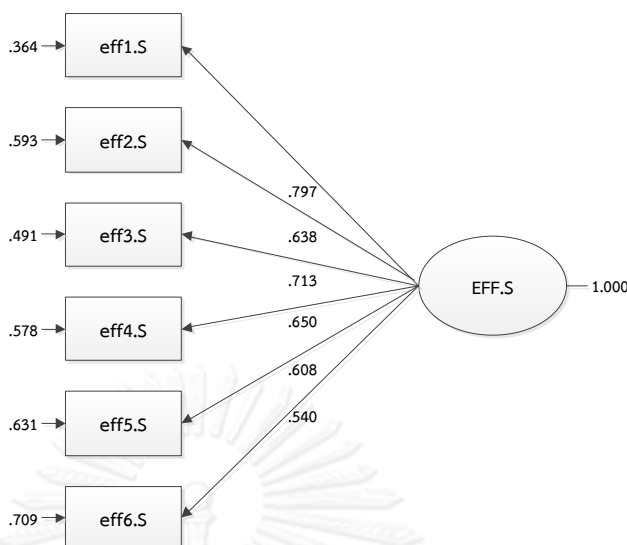
**p<.01

ตาราง 3.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
eff1.s	.550(.048)	.797	11.427***	.636	.556
eff2.s	.543(.064)	.638	8.518***	.407	.184
eff3.s	.611(.061)	.713	9.938***	.509	.298
eff4.s	.481(.055)	.650	8.719***	.422	.224
eff5.s	.392(.048)	.608	8.111***	.369	.210
eff6.s	.386(.055)	.540	7.014***	.291	.122

Chi-square = 6.27 df= 7 p= .509 RMSEA=.000 GFI = .988 AGFI= .965 RMR=.012

***p<.001



ภาพ 3.5

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด
องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

2) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (OPT.S) (ข้อ opt1.s – opt6.s) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .352 ถึง .556 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามแม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานของกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน (opt2.s) กับข้อคำถามฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานของกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (opt6.s) รองลงมา คือ ข้อคำถามเมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดีๆ (opt1.s) กับข้อคำถามฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (opt3.s) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน (opt4.s) กับข้อคำถามฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ (opt5.s) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 356.702 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .852 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.18

ตาราง 3.18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	opt1.s	opt2.s	opt3.s	opt4.s	opt5.s	opt6.s
opt1.s	1.000					
opt2.s	.495**	1.000				
opt3.s	.548**	.514**	1.000			
opt4.s	.386**	.541**	.387**	1.000		
opt5.s	.401**	.518**	.481**	.352**	1.000	
opt6.s	.367**	.556**	.398**	.387**	.521**	1.000
M	4.067	4.213	4.140	4.287	4.225	4.067
SD	0.778	0.637	0.719	0.707	0.693	0.756

Bartlett's Test of Sphericity = 356.702 df = 15 p = .000 KMO = .852

opt1.s = เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคิดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ

opt2.s = แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน

opt3.s = ฉันคิดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา

opt4.s = ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน

opt5.s = ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ

opt6.s = ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

**p<.01

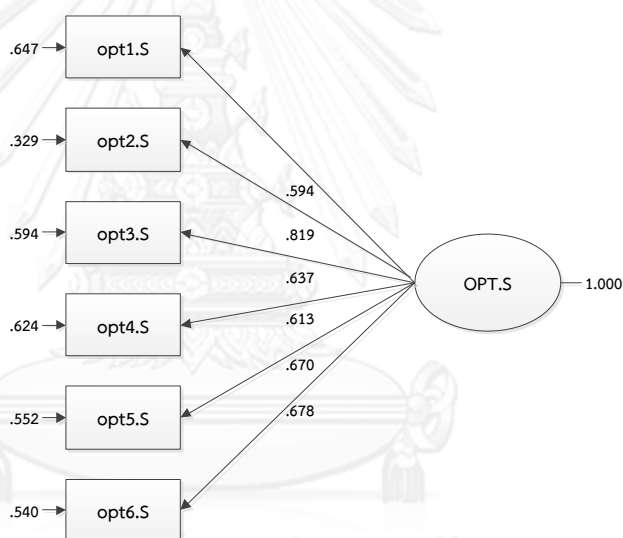
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 10.164 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .254 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 (df=8) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .981 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .951 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .015 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .594 ถึง .819 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p<.001) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามแม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน (opt2.s) ($\beta = .819$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.19 และภาพ 3.6

ตาราง 3.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
opt1.s	.462(.058)	.594	7.949***	.353	.141
opt2.s	.522(.043)	.819	12.116***	.671	.623
opt3.s	.458(.053)	.637	8.682***	.406	.194
opt4.s	.434(.052)	.613	8.333***	.376	.222
opt5.s	.464(.050)	.670	9.299***	.448	.279
opt6.s	.513(.054)	.678	9.448***	.460	.264

Chi-square = 10.164 df= 8 p= .254 RMSEA=.039 GFI = .981 AGFI= .951 RMR=.015

***p<.001



ภาพ 3.6

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

3) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (HOP.S) (ข้อ hop1.s – hop5.s) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .207 ถึง .476 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (hop3.s) กับข้อคำถามในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (hop4.s) รองลงมา คือ ข้อคำถามฉัน

แสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (hop2.s) กับข้อคำถามเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (hop3.s) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (hop4.s) กับข้อคำถามบ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ (hop5.s) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 158.384 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .771 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.20

ตาราง 3.20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	hop1.s	hop2.s	hop3.s	hop4.s	hop5.s
hop1.s	1.000				
hop2.s	.346**	1.000			
hop3.s	.375**	.396**	1.000		
hop4.s	.393**	.302**	.476**	1.000	
hop5.s	.269**	.343**	.337**	.207**	1.000
M	4.022	3.657	3.949	3.888	3.826
SD	0.736	0.896	0.699	0.712	1.018

Bartlett's Test of Sphericity = 158.384 df = 10 p = .000 KMO = .771

hop1.s = ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

hop2.s = ฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ

hop3.s = เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้

hop4.s = ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี

hop5.s = บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 3.692 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .449 ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 ($df=4$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .992 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .969 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .512 ถึง .696 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงาน

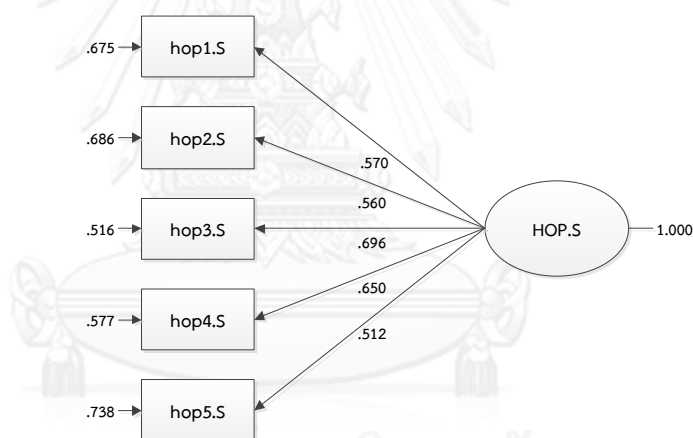
กลุ่ม ฉันทน์เชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (hop3.s) ($\beta = .696$) ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.21 และภาพ 3.7

ตาราง 3.21 ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดหึ่งค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักหึ่งค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนหึ่งค์ประกอบ
	b(SE)	β			
hop1.s	.420(.059)	.570	7.161***	.325	.273
hop2.s	.502(.072)	.560	7.015***	.314	.216
hop3.s	.486(.055)	.696	8.889***	.484	.458
hop4.s	.463(.059)	.650	7.904***	.423	.442
hop5.s	.521(.088)	.512	5.921***	.262	.215

Chi-square = 3.692 df= 4 p= .449 RMSEA=.000 GFI = .992 AGFI= .969 RMR=.019

***p<.001



ภาพ 3.7

ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดหึ่งค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

4) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดหึ่งค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในหึ่งค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (RES.S) (ข้อ res1.s – res5.s) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .282 ถึง .611 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (res4.s) กับข้อคำถามปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (res5.s) รองลงมา คือ ข้อคำถามแม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงาน

ของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม (res3.s) กับ ข้อคำถามปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (res5.s) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม (res1.s) กับข้อคำถามปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (res5.s) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 221.093 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .779 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.22

ตาราง 3.22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	res1.s	res2.s	res3.s	res4.s	res5.s
res1.s	1.000				
res2.s	.345**	1.000			
res3.s	.303**	.328**	1.000		
res4.s	.388**	.388**	.446**	1.000	
res5.s	.282**	.386**	.514**	.611**	1.000
M	3.624	3.798	3.809	3.843	3.961
SD	0.869	0.724	0.670	0.711	0.700

Bartlett's Test of Sphericity = 158.384 df = 10 p = .000 KMO = .771

res1.s = ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม

res2.s = ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม

res3.s = แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

res4.s = ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม

res5.s = ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 2.408 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .661 ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 ($df=4$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .980 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .013 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ

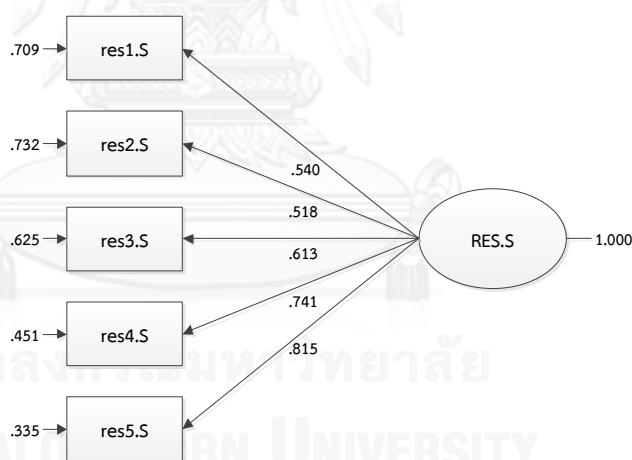
ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .518 ถึง .815 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันทดพลงในการทำงานไปนาน (res5.s) ($\beta = .815$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.23 และภาพ 3.8

ตาราง 3.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
res1.s	.469(.073)	.540	6.463***	.291	.257
res2.s	.375(.055)	.518	6.795***	.268	.150
res3.s	.410(.050)	.613	8.262***	.375	.225
res4.s	.527(.051)	.741	10.293***	.549	.355
res5.s	.571(.051)	.815	11.151***	.665	.684

Chi-square = 2.408 df= 4 p= .661 RMSEA=.000 GFI = .995 AGFI= .980 RMR=.013

*** $p < .001$



ภาพ 3.8

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

5) ความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง ผู้วิจัยนำคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบที่ได้จากโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเองมาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ด้านการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง ได้ผลดังนี้

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

$$\text{EFF.S} = .556^{***}(\text{eff1.s}) + .184^{***}(\text{eff2.s}) + .298^{***}(\text{eff3.s}) + .224^{***}(\text{eff4.s}) \\ + .210^{***}(\text{eff5.s}) + .122^{***}(\text{eff6.s})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

$$\text{OPT.S} = .141^{***}(\text{opt1.s}) + .623^{***}(\text{opt2.s}) + .194^{***}(\text{opt3.s}) + \\ .222^{***}(\text{opt4.s}) + .279^{***}(\text{opt5.s}) + .264^{***}(\text{opt6.s})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

$$\text{HOP.S} = .273^{***}(\text{hop1.s}) + .216^{***}(\text{hop2.s}) + .458^{***}(\text{hop3.s}) + \\ .442^{***}(\text{hop4.s}) + .215^{***}(\text{hop5.s})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

$$\text{RES.S} = .257^{***}(\text{res1.s}) + .150^{***}(\text{res2.s}) + .225^{***}(\text{res3.s}) + .355^{***}(\text{res4.s}) \\ + .684^{***}(\text{res5.s})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ คือ องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (EFF.S) การมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (OPT.S) ความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (HOP.S) และการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (RES.S) ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง (PSYCAP.S) พบว่า ตัวแปรบ่งชี้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .549 ถึง .687 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 328.358 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .822 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.24

ตาราง 3.24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	EFF.S	OPT.S	HOP.S	RES.S
EFF.S	1.000			
OPT.S	.549**	1.000		
HOP.S	.651**	.623**	1.000	
RES.S	.570**	.613**	.687**	1.000
M	6.121	7.206	6.238	6.431
SD	0.908	0.917	0.873	0.920

Bartlett's Test of Sphericity = 328.358 df = 6 p = .000 KMO = .822

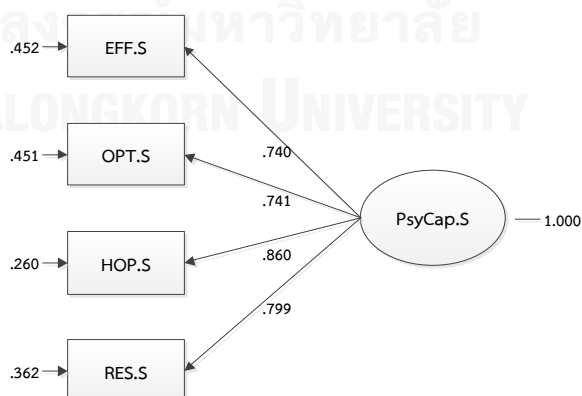
**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 1.592 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .451 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 (df=2) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .978 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .012 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านการฟื้นฟูพลังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) โดยมีขนาดเท่ากับ .740, .741, .860 และ .799 ตามลำดับ ($\beta = .740$, $\beta = .741$, $\beta = .860$ และ $\beta = .799$ ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.25 และภาพ 3.9

ตาราง 3.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
EFF.S	.672(.062)	.740	10.895***	.548	.225
OPT.S	.680(.062)	.741	10.905***	.549	.223
HOP.S	.751(.056)	.860	13.440***	.740	.471
RES.S	.735(.061)	.799	12.096***	.638	.298

Chi-square = 1.592 df = 2 p = .451 RMSEA = .000 GFI = .996 AGFI = .978 RMR = .012
***p<.001



ภาพ 3.9

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเอง

เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการรวมค่าข้อมูล

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและข้อคำถามทางลบ การให้คะแนนข้อคำถามทางบวก คือ เห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน และเห็นด้วยมากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ส่วนข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน สำหรับวิธีการรวมค่าข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงตนเองเพื่อทำให้คะแนนระดับบุคคลเป็นคะแนนของกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากการประเมินตนเองของสมาชิกกลุ่มผ่านข้อคำถามที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ตาราง 3.26 ตัวอย่างมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1	2	3	4	5
00.ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	1	2	3	4	5
000.ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงประกอบด้วยข้อคำถาม 40 ข้อ โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะเป็นเนื้อหาเดียวกับมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง แต่จะเปลี่ยนจุดอ้างอิงของข้อคำถามให้เป็นกลุ่มแทนตนเอง มาตรวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 นำมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงมาเปลี่ยนจุดอ้างอิงของข้อคำถามให้เป็นกลุ่ม โดยเนื้อหาของข้อคำถามยังคงเดิม ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงมีจำนวน 40 ข้อ (ข้อความทางบวก 31 ข้อ และข้อความทางลบ 9 ข้อ) แบ่งเป็นองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังองค์ประกอบละ 10 ข้อ รายละเอียดดังตาราง 3.27

ตาราง 3.27 รายละเอียดของมาตรฐานจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ตัวแปร	ประเด็นสำคัญ	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	หมายเลข ข้อ
1. การรับรู้ ความสามารถ	1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถ 1.2 การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จในสิ่งที่ ท้าทาย	25	10	1-10
2. การมองโลกใน แง่ดี	2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในอนาคต 2.2 รูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ ในเชิงบวก	25	10	11-20
3. ความหวัง	3.1 สภาวะของแรงจูงใจเชิงบวก 3.2 ความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับ ประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการค้นพบ วิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จ	25	10	21-30
4. การฟื้นพลัง	4.1 ขีดความสามารถในการสะท้อนกลับหรือ ฟื้นขึ้นจากเหตุการณ์ด้านลบ 4.2 การไม่ลดละความพยายามเมื่อเผชิญ เหตุการณ์ด้านลบ	25	10	31-40
รวม		100	40	1-40

4.2.2 นำมาตรฐานจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้แล้วปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.2.3 นำมาตรฐานจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเข้าใจในภาษา รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก. โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.2.3.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบ และมีประสบการณ์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นิสิตนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาในหัวข้อจิตวิทยาเชิงบวกจำนวน 3 ท่าน

4.2.3.2 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และด้านการวัด การประเมินผลหรือการทดสอบจำนวน 4 ท่าน

4.2.3.3 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 1 ท่าน

4.2.4 คำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคะแนน -1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัย

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือจุดมุ่งหมายของการวัด เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 31 ข้อ โดยข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกประกอบด้วยข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ 2 ข้อ การมองโลกในแง่ดี 2 ข้อ ความหวัง 3 ข้อ และการฟื้นฟูพลัง 2 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามเดียวกับข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนี IOC ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนี IOC โดยข้อคำถามที่เหลือยังคงครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC แสดงไว้ในตาราง 3.28

ตาราง 3.28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
(1) การรับรู้ความสามารถ	
1. กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1.000
2. กลุ่มของฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	1.000
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “เป็นไปไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน	.875
4. กลุ่มของฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้	.500
5. กลุ่มของฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ ได้	.875
6. อาจารย์มักจะมีมอบหมายงานกลุ่มที่ยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันจะใช้เวลาพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.875
7. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้เวลาพยายามเพื่อเรียนรู้จนประสบความสำเร็จได้	1.000
8. การใช้เวลาพยายามในการทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน	1.000
9. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่เป็นงานเร่งด่วน แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้เวลาพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	1.000
10. กลุ่มของฉันไม่สามารถเรียนรู้สถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานกลุ่มได้ทันที แม้ว่าจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่	.500
(2) การมองโลกในแง่ดี	
11. กลุ่มของฉันคาดว่าจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ จากการงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์	.875
12. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมาย	.750
13. กลุ่มของฉันเชื่อว่าประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	.875
14. เมื่อต้องทำงานกลุ่มในรายวิชา กลุ่มของฉันมองว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น	.875
15. กลุ่มของฉันเชื่อว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	.500
16. กลุ่มของฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดจากการใช้เวลาพยายามในการทำงาน	.875
17. กลุ่มของฉันเชื่อว่าผลงานต่างๆ ของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	.750
18. กลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น	1.000
19. บางครั้ง กลุ่มของฉันก็มองว่าความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้	1.000
20. กลุ่มของฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง	.500

ตาราง 3.28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ข้อความ	ค่าดัชนี IOC
(3) ความหวัง	
21. กลุ่มของฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย	1.000
22. กลุ่มของฉันวางแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มไว้หลายแนวทาง	.875
23. กลุ่มของฉันปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	.500
24. กลุ่มของฉันรู้ว่าจะต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.750
25. กลุ่มของฉันมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	.375
26. กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มกำลังจะบรรลุเป้าหมาย	.375
27. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการหลุดพ้นจากปัญหาอุปสรรคนี้ได้	.750
28. กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพเมื่ออยู่หลายวิธี	.875
29. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	1.000
30. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1.000
(4) การฟื้นฟูพลัง	
31. กลุ่มของฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	1.000
32. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน	1.000
33. กลุ่มของฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกขยอกที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	.875
34. กลุ่มของฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	.875
35. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤติในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด	.500
36. แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกล้มเลิก แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	.750
37. กลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1.000
38. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่กลุ่มของฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย	1.000
39. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันหมดพลังในการทำงาน	.750
40. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันไม่มีกำลังใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	.500

4.2.5 พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงให้เหมาะสมมากขึ้นแล้วนำมาตรวัดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข.

4.2.6 นำมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตนักศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยจำนวน 178 คน และคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item analysis) ของข้อคำถามในมาตรวัด โดยเรียงลำดับคะแนนรวมของข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแล้วคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูงและผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 8 ข้อ การมองโลกในแง่ดีผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 1 ข้อ ความหวังผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 7 ข้อ และการฟื้นฟูพลังผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้ง 8 ข้อ

4.2.7 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (corrected Item-total correlation, CITC) โดยกำหนดเกณฑ์การตัดข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดต่ำกว่า .3 (Ferketich, 1991 as cited in Lundman et al., 2011) ผลการคำนวณ พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อจาก 8 ข้อ การมองโลกในแง่ดีผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อจาก 7 ความหวังผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อจาก 7 ข้อ และการฟื้นฟูพลังผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อจาก 8 ข้อ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงแสดงไว้ในตาราง 3.29

ตาราง 3.29 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

	กลุ่มสูง (n=45)		กลุ่มต่ำ (n=57)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(1) การรับรู้ความสามารถ						
1. กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	4.422	0.499	3.702	0.499	7.239***	.456
2. กลุ่มของฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	3.978	0.583	3.246	0.606	6.159***	.306
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน	4.511	0.549	3.018	0.916	9.651***	.426
4. กลุ่มของฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้	4.578	0.723	3.439	0.866	7.238***	.268
5. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	4.267	0.495	3.368	0.616	8.160***	.515
6. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	4.622	0.535	3.737	0.583	7.894***	.479
7. การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน	4.444	0.918	3.123	0.867	7.445***	.292
8. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	4.711	0.506	3.667	0.715	8.626***	.498

***p<.001

ตาราง 3.29 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=52)		กลุ่มต่ำ (n=54)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(2) การมองโลกในแง่ดี						
1. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันคิดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	4.615	0.565	3.500	0.694	9.054***	.460
2. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน กลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่กลุ่มของฉันมองว่า ผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	4.635	0.561	3.741	0.620	7.774***	.482
3. กลุ่มของฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	4.673	0.513	3.759	0.547	8.859***	.557
4. กลุ่มของฉันคิดว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น	4.308	0.897	3.407	0.740	5.643***	.264
5. กลุ่มของฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน	4.712	0.605	3.537	0.745	8.924***	.509
6. กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	4.750	0.437	3.519	0.574	12.450***	.616
7. กลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	4.635	0.486	3.500	0.666	10.045***	.467
8. กลุ่มของฉันมองว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม	3.385	0.932	3.056	0.763	1.985*	-.069

*p<.05; ***p<.001

ตาราง 3.29 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=35)		กลุ่มต่ำ (n=33)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(3) ความหวัง						
1. กลุ่มของฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย	4.657	0.591	3.606	0.747	6.451***	.294
2. กลุ่มของฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	4.657	0.591	3.091	0.765	9.478***	.439
3. กลุ่มของฉันแสวงหาความรู้เพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	4.657	0.539	3.152	0.712	9.862***	.409
4. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	4.543	0.561	3.212	0.545	9.913***	.513
5. ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	4.486	0.562	3.030	0.585	10.445***	.535
6. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	4.543	0.657	3.182	0.882	7.180***	.416
7. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	4.514	0.612	3.091	1.011	6.970***	.294

***p<.001

ตาราง 3.29 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=41)		กลุ่มต่ำ (n=47)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=178)
	M	SD	M	SD		
(4) การฟื้นฟูพลัง						
1. กลุ่มของฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	4.463	0.505	3.149	0.722	9.761***	.491
2. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน	4.512	0.870	3.213	0.999	6.463***	.279
3. กลุ่มของฉันปรับตัวต่อความลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	3.976	0.612	2.979	0.707	7.022***	.278
4. กลุ่มของฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	4.415	0.499	3.213	0.690	9.246***	.465
5. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันทก็ยังคงเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	4.488	0.506	3.596	0.577	7.657***	.368
6. กลุ่มของฉันทไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	4.610	0.494	3.426	0.617	9.845***	.593
7. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่กลุ่มของฉันทก็ไม่ลดความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย	4.366	0.733	3.213	0.977	6.309***	.290
8. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันทหมดพลังในการทำงานไปนาน	4.659	0.480	3.447	0.653	9.996***	.545

***p<.001

4.2.8 คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดแล้วคำนวณค่าความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .722 .792 .705 และ .751 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงทั้งฉบับเท่ากับ .908 ซึ่งผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง พบว่า ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกยังคงมีความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการ รายละเอียดดังตาราง 3.30

ตาราง 3.30 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(1) การรับรู้ความสามารถ			
1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถ	1. กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	✓	
	2. กลุ่มของฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	✓	
	3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน	✓	
	4. กลุ่มของฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้		✓
	5. กลุ่มของฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้		✓
1.2 การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จในสิ่งที่ท้าทาย	6. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	✓	
	7. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	✓	
	8. การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน		✓
	9. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	✓	
	10. กลุ่มของฉันไม่สามารถเรียนรู้สถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานกลุ่มได้ตึ๊ง แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่		✓
(2) การมองโลกในแง่ดี			
2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในอนาคต	11. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉัน คาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	✓	
	12. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย แต่กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	✓	
	13. กลุ่มของฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	✓	
	14. กลุ่มของฉันคาดว่าจะการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างราบรื่น		✓
	15. กลุ่มของฉันเชื่อว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม		✓

ตาราง 3.30 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(2) การมองโลกในแง่ดี (ต่อ)			
2.2 รูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวก	16. กลุ่มของฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจาก การใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน	✓	
	17. กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	✓	
	18. กลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	✓	
	19. กลุ่มของฉันมองว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม		✓
	20. กลุ่มของฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง		✓
(3) ความหวัง			
3.1 สภาวะของแรงจูงใจเชิงบวก	21. กลุ่มของฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย		✓
	22. กลุ่มของฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	✓	
	23. กลุ่มของฉันปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม		✓
	24. กลุ่มของฉันแสวงหาความรู้เพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	✓	
	25. กลุ่มของฉันมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ		✓
3.2 ความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้ รับประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการค้น พบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จ	26. กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มกำลังจะบรรลุเป้าหมาย		✓
	27. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	✓	
	28. ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	✓	
	29. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	✓	
	30. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ		✓

ตาราง 3.30 ผลการคัดเลือกข้อคำถามในมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม	ผลการคัดเลือกข้อคำถาม	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
(4) การฟื้นฟูพลัง			
4.1 ขีดความสามารถในการสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้นจากเหตุการณ์ด้านลบ	31. กลุ่มของฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว	✓	
	32. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับกลุ่มของฉัน		✓
	33. กลุ่มของฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกขยาคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย		✓
	34. กลุ่มของฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	✓	
	35. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤติในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด		✓
4.2 การไม่ลดละความพยายามเมื่อเผชิญเหตุการณ์ด้านลบ	36. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	✓	
	37. กลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	✓	
	38. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่กลุ่มของฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย		✓
	39. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	✓	
	40. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันไม่มีกำลังใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ		✓

4.2.9 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย 5 โมเดล คือ โมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม โมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม โมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม โมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม และโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม ดังนี้

1) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (EFF.G) (ข้อ eff1.G – eff6.G) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .135 ถึง .548 โดยมีเพียงข้อคำถามกลุ่มของฉันทสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้ (eff2.G) กับข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันทก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (eff5.G) เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อคำถามคู่อื่นๆ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันทก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (eff5.G) กับข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันทก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (eff6.G) รองลงมา คือ ข้อคำถามงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันทจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ (eff4.G) กับข้อคำถามแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันทก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (eff6.G) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 208.774 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .763 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.31

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.347 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .394 ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 ($df=7$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .986 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .959 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .013 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .494 ถึง .699 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันทจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ (eff4.G) ($\beta = .699$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.32 และภาพ 3.10

ตาราง 3.31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	eff1.G	eff2.G	eff3.G	eff4.G	eff5.G	eff6.G
eff1.G	1.000					
eff2.G	.278**	1.000				
eff3.G	.294**	.212**	1.000			
eff4.G	.298**	.382**	.388**	1.000		
eff5.G	.338**	.135*	.283**	.342**	1.000	
eff6.G	.316**	.256**	.279**	.443**	.548**	1.000
M	4.017	3.590	3.730	3.860	4.101	4.124
SD	0.557	0.701	0.960	0.627	0.621	.694

Bartlett's Test of Sphericity = 208.774 df = 15 p = .000 KMO = .763

eff1.G = กลุ่มของฉันทันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้

eff2.G = กลุ่มของฉันทันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้

eff3.G = เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉันทัน

eff4.G = งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันทันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ

eff5.G = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันทันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้

eff6.G = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันทันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้

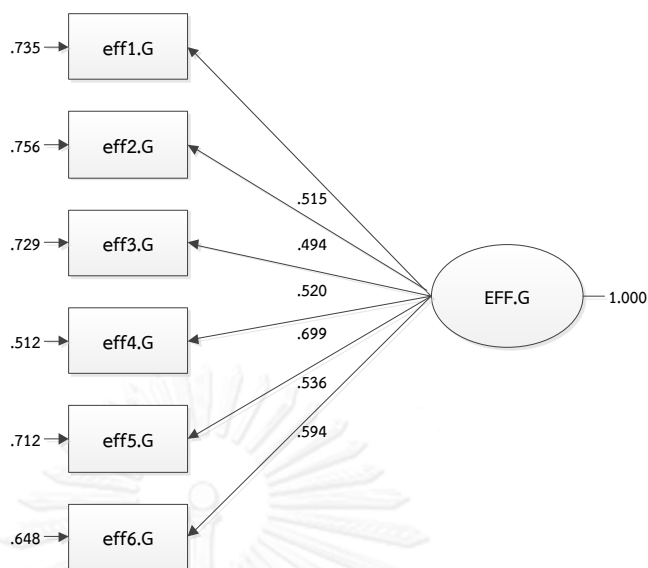
*p<.05; **p<.01

ตาราง 3.32 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
eff1.G	.287(.046)	.515	6.256***	.265	.329
eff2.G	.346(.059)	.494	5.872***	.244	.282
eff3.G	.499(.079)	.520	6.326***	.271	.194
eff4.G	.438(.050)	.699	8.685***	.488	.570
eff5.G	.332(.054)	.536	6.129***	.288	.279
eff6.G	.412(.058)	.594	7.160***	.352	.259

Chi-square = 7.347 df = 7 p = .394 RMSEA = .017 GFI = .986 AGFI = .959 RMR = .013

***p<.001



ภาพ 3.10

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด
องค์ประกอบการเรียนรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

2) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (OPT.G) (ข้อ opt1.G – opt6.G) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .240 ถึง .532 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ (opt5.G) กับข้อคำถามกลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้นและจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (opt6.G) รองลงมา คือ ข้อคำถามแม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน (opt2.G) กับข้อคำถามกลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ (opt5.G) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ข้อคำถามเมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (opt1.G) กับข้อคำถามกลุ่มของฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน (opt4.G) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 279.454 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .832 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.33

ตาราง 3.33 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	opt1.G	opt2.G	opt3.G	opt4.G	opt5.G	opt6.G
opt1.G	1.000					
opt2.G	.365**	1.000				
opt3.G	.431**	.453**	1.000			
opt4.G	.240**	.361**	.351**	1.000		
opt5.G	.375**	.514**	.461**	.483**	1.000	
opt6.G	.289**	.312**	.345**	.414**	.532**	1.000
M	4.056	4.191	4.197	4.180	4.124	4.112
SD	0.742	0.670	0.602	0.767	0.686	0.736

Bartlett's Test of Sphericity = 279.454 df = 15 p = .000 KMO = .832

opt1.G = เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันคิดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ

opt2.G = แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย แต่กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน

opt3.G = กลุ่มของฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา

opt4.G = กลุ่มของฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน

opt5.G = กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ

opt6.G = กลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

**p<.01

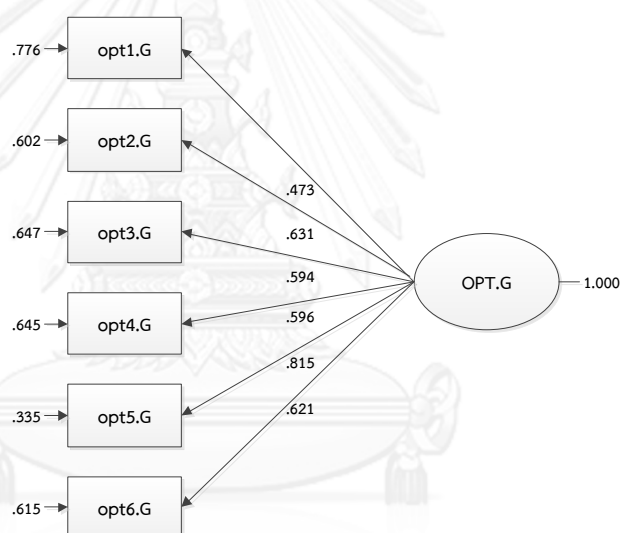
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 9.635 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .292 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 (df=8) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .953 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .016 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .473 ถึง .815 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p<.001) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ (opt5.G) (β = .815) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.34 และภาพ 3.11

ตาราง 3.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
opt1.G	.351(.059)	.473	5.987***	.224	.111
opt2.G	.422(.050)	.631	8.464***	.398	.283
opt3.G	.357(.046)	.594	7.836***	.353	.245
opt4.G	.457(.058)	.596	7.910***	.355	.219
opt5.G	.559(.048)	.815	11.632***	.665	.642
opt6.G	.457(.055)	.621	8.301***	.385	.249

Chi-square = 9.635 df = 8 p = .292 RMSEA = .034 GFI = .982 AGFI = .953 RMR = .016

***p<.001



ภาพ 3.11

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

3) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (HOP.G) (ข้อ hop1.G – hop5.G) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .144 ถึง 545 โดยข้อคำถามกลุ่มของฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (hop1.G) กับข้อคำถามบ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ (hop5.G) และข้อคำถามกลุ่มของฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดีๆ (hop2.G) กับข้อคำถามบ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็น

หนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ (hop5.G) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อคำถามคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (hop3.G) กับข้อคำถามในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (hop4.G) รองลงมา คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (hop1.G) กับข้อคำถามในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (hop4.G) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 172.838 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .764 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.35

ตาราง 3.35 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	hop1.G	hop2.G	hop3.G	hop4.G	hop5.G
hop1.G	1.000				
hop2.G	.364**	1.000			
hop3.G	.362**	.353**	1.000		
hop4.G	.463**	.423**	.545**	1.000	
hop5.G	.144*	.168*	.223**	.322**	1.000
M	3.916	3.809	3.933	3.798	4.051
SD	0.850	0.842	0.660	0.747	0.865

Bartlett's Test of Sphericity = 172.838 df = 10 p = .000 KMO = .764

hop1.G = กลุ่มของฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

hop2.G = กลุ่มของฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ

hop3.G = เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้

hop4.G = ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี

hop5.G = บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

* $p < .05$; ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ 3.369 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .643 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 (df=5) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .992 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

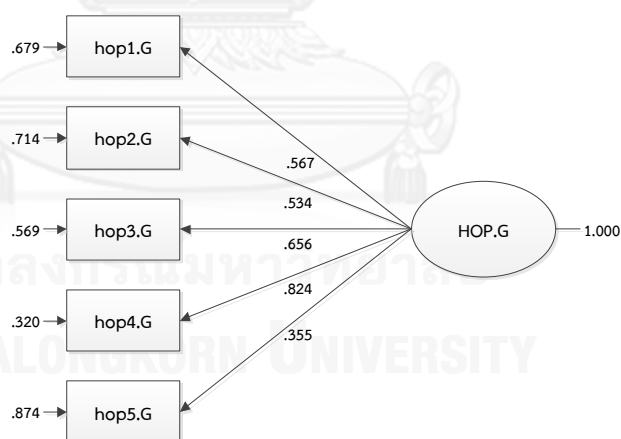
(AGFI) มีค่าเท่ากับ .977 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .017 และเมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .355 ถึง .824 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันมองว่าวิธี แก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (hop4.G) ($\beta = .824$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงไว้ในตาราง 3.36 และภาพ 3.12

ตาราง 3.36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธี อ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
hop1.G	.482(.066)	.567	7.264***	.321	.201
hop2.G	.450(.066)	.534	6.794***	.286	.181
hop3.G	.433(.051)	.656	8.557***	.431	.357
hop4.G	.616(.056)	.824	10.961***	.680	.704
hop5.G	.307(.071)	.355	4.345***	.126	.096

Chi-square = 3.369 df = 5 p = .643 RMSEA = .000 GFI = .992 AGFI = .977 RMR = .017

*** $p < .001$



ภาพ 3.12

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด องค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

4) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบ การฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (RES.G) (ข้อ res.1.G – res.5.G) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ คำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .263 ถึง .551 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันไม่ย่อ
 ท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (res4.G) กับข้อคำถามปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ
 ทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (res5.G) รองลงมา คือ ข้อคำถามแม้จะรู้สึก
 เสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จใน
 การทำงานกลุ่ม (res3.G) กับข้อคำถามกลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงาน
 กลุ่ม (res4.G) ส่วนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันกลับเข้าสู่ภาวะ
 ปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม (res1.G) กับข้อคำถามแม้จะรู้สึก
 เสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จใน
 การทำงานกลุ่ม (res3.G) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 192.234
 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .800 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์
 กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.37

ตาราง 3.37 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ
 คำถามในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	res1.G	res2.G	res3.G	res4.G	res5.G
res1.G	1.000				
res2.G	.303**	1.000			
res3.G	.263**	.302**	1.000		
res4.G	.404**	.437**	.457**	1.000	
res5.G	.364**	.366**	.359**	.551**	1.000
M	3.713	3.803	3.944	4.017	4.000
SD	0.783	0.737	0.661	0.676	0.713

Bartlett's Test of Sphericity = 192.234 df = 10 p = .000 KMO = .800

res1.G = กลุ่มของฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม

res2.G = กลุ่มของฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม

res3.G = แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อ
 ความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

res4.G = กลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม

res5.G = ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด
 องค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย
 พิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ .733 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .981 ที่องศา
 อิสระเท่ากับ 5 ($df=5$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า

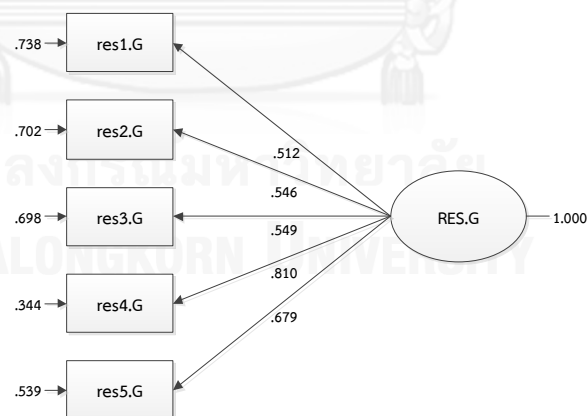
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .998 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .995 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .006 และเมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .512 ถึง .810 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อคำถามกลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (res4.G) ($\beta = .810$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.38 และภาพ 3.13

ตาราง 3.38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
res1.G	.401(.062)	.512	6.513***	.262	.178
res2.G	.402(.057)	.546	7.011***	.298	.212
res3.G	.363(.051)	.549	7.061***	.302	.239
res4.G	.547(.050)	.810	11.057***	.656	.700
res5.G	.484(.054)	.679	9.025***	.461	.355

Chi-square = .733 df = 5 p = .981 RMSEA = .000 GFI = .998 AGFI = .995 RMR = .006

*** $p < .001$



ภาพ 3.13

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด
องค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

5) ความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ผู้วิจัยนำคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบที่ได้จากโมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่มมาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม ได้ผลดังนี้

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

$$\text{EFF.G} = .329^{***}(\text{eff1.G}) + .282^{***}(\text{eff2.G}) + .194^{***}(\text{eff3.G}) + .570^{***}(\text{eff4.G}) \\ + .279^{***}(\text{eff5.G}) + .259^{***}(\text{eff6.G})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

$$\text{OPT.G} = .111^{***}(\text{opt1.G}) + .283^{***}(\text{opt2.G}) + .245^{***}(\text{opt3.G}) + \\ .219^{***}(\text{opt4.G}) + .642^{***}(\text{opt5.G}) + .249^{***}(\text{opt6.G})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

$$\text{HOP.G} = .201^{***}(\text{hop1.G}) + .181^{***}(\text{hop2.G}) + .357^{***}(\text{hop3.G}) + \\ .704^{***}(\text{hop4.G}) + .096^{***}(\text{hop5.G})$$

สเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

$$\text{RES.G} = .178^{***}(\text{res1.G}) + .212^{***}(\text{res2.G}) + .239^{***}(\text{res3.G}) + .700^{***}(\text{res4.G}) \\ + .355^{***}(\text{res5.G})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ คือ องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (EFF.G) การมองโลกในแง่ดีที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (OPT.G) ความหวังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (HOP.G) และการฟื้นฟูพลังที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (RES.G) ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม (PSYCAP.G) พบว่า ตัวแปรบ่งชี้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .581 ถึง .666 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 324.934 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .828 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 3.39

ตาราง 3.39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	EFF.G	OPT.G	HOP.G	RES.G
EFF.G	1.000			
OPT.G	.666**	1.000		
HOP.G	.596**	.639**	1.000	
RES.G	.618**	.607**	.581**	1.000
M	7.470	7.251	5.943	6.642
SD	0.859	0.905	0.892	0.894

Bartlett's Test of Sphericity = 324.934 df = 6 p = .000 KMO = .828

**p<.01

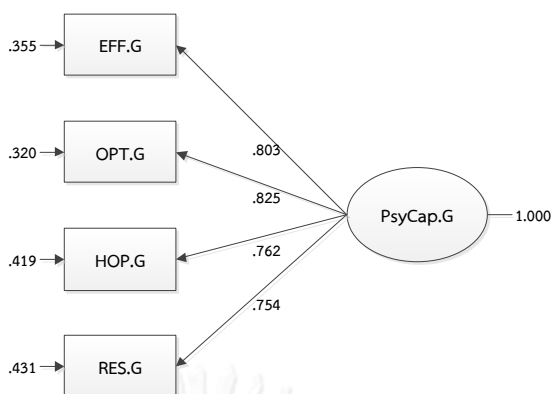
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่มีค่าเท่ากับ .975 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .614 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 (df=2) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .986 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .009 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p<.001) โดยมีขนาดเท่ากับ .803, .825, .762 และ .754 ตามลำดับ ($\beta=.803$, $\beta=.825$, $\beta=.762$ และ $\beta=.754$ ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 3.40 และภาพ 3.14

ตาราง 3.40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
EFF.G	.690(.057)	.803	12.160***	.645	.345
OPT.G	.746(.059)	.825	12.621***	.680	.372
HOP.G	.680(.060)	.762	11.301***	.581	.267
RES.G	.674(.061)	.754	11.134***	.569	.256

Chi-square = .975 df = 2 p = .614 RMSEA = .000 GFI = .997 AGFI = .986 RMR = .009

***p<.001



ภาพ 3.14

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้วิธีอ้างอิงตนเองและวิธีอ้างอิงกลุ่มสรุปได้ว่าโมเดลการวัดทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.592$, $df = 2$, $p = .451$, $RMSEA = .000$ และ $\chi^2 = .975$, $df = 2$, $p = .614$, $RMSEA = .000$ ตามลำดับ)

เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการรวมค่าข้อมูล

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและข้อคำถามทางลบ การให้คะแนนข้อคำถามทางบวกคือเห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน และเห็นด้วยมากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ส่วนข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน สำหรับวิธีการรวมค่าข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อทำให้คะแนนระดับบุคคลเป็นคะแนนของกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากการประเมินกลุ่มของสมาชิกกลุ่มผ่านข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ตาราง 3.41 ตัวอย่างมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	กลุ่มของท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0. กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1	2	3	4	5
00.กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	1	2	3	4	5
000.กลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2556 ถึงเดือน ธันวาคม 2556 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ผู้สอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนิสิตนักศึกษาในชั้นเรียนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอให้นิสิตนักศึกษาระลึกถึงรายวิชาที่มีการมอบหมายให้นิสิตนักศึกษาทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม ต่อจากนั้น ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามให้กับนิสิตนักศึกษาทุกคนในชั้นเรียน และเน้นว่าสมาชิกกลุ่มเดียวกันจะต้องระลึกถึงสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชาเดียวกัน เมื่อสมาชิกกลุ่มแต่ละคนทำแบบสอบถามเสร็จแล้วก็จะให้ตัวแทนกลุ่มเก็บแบบสอบถามของสมาชิกกลุ่มใส่ซองเอกสารเดียวกัน

2. กรณีไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการแจกแบบสอบถามเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับอาจารย์ผู้สอนหรือผู้ประสานงานที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้วิจัยเพื่อทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่างในการวิจัยนี้ด้วยการคาดการณ์ว่าตัวอย่างแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกประมาณ 5 คน ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามทั้งหมด 1,500 ฉบับ เพื่อให้ได้ตัวอย่างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในการวิจัยนี้ คือ 294 กลุ่ม แต่เนื่องจากข้อมูลจากบางมหาวิทยาลัยได้รับกลับคืนมาช้า ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 300 ฉบับ ซึ่งพบว่าเมื่อรวมข้อมูลที่ได้รับมาจากการแจกแบบสอบถามในรอบที่หนึ่งกับรอบที่สอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,521 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.5 โดยเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 1,349 ฉบับ ซึ่งมาจากกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำนวน 303 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. คำนวณคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม และหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second-order confirmatory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล เวอร์ชัน 8.72 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3. ตรวจสอบ และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ (psychometric properties) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficients, ICC) ประเภท ICC(1) และ ICC(2) โดยใช้โปรแกรมอาร์ เวอร์ชัน 3.0.2 แบบ multilevel package

3.2 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater agreement, IRA) ภายในกลุ่ม (within-group) โดยใช้โปรแกรมอาร์ เวอร์ชัน 3.0.2 แบบ multilevel package และตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยใช้ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นตัวแปรเกณฑ์ (criterion) ด้วยการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยใช้โปรแกรมลิสเรล เวอร์ชัน 8.72

3.3 เปรียบเทียบค่าความเที่ยง ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน กลุ่มของนิสิตนักศึกษา

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย คือ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก การพิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา การตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจากการทดลองใช้และการปรับปรุงโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2006) ตลอดจนศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อระบุองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างตามลำดับก่อนหลัง มิติของการพัฒนา และแนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละองค์ประกอบ

2. การพิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยพิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา แนวทางการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาสำหรับแต่ละเงื่อนไขของข้อค้นพบจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ไว้ในภาคผนวก ง.

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

ผู้วิจัยนำสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) และผลการวิจัยระยะที่ 1 มากำหนดเป็นความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

3.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม และผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3.3 กรอบแนวคิดของโปรแกรม

ผู้วิจัยวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2006) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน มิติของการพัฒนา และผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ

3.4 กิจกรรมในโปรแกรม

ผู้วิจัยวิเคราะห์กรอบแนวคิดของโปรแกรม และโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2006) เพื่อกำหนดกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ หัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลกิจกรรม

4. การตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาสาระ และการใช้ภาษา และปรับปรุงโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนส่งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก 2 ท่าน อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย

ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก 2 ท่าน และอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา 3 ท่าน ผู้วิจัยประยุกต์วิธีการคำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรม โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ ประเด็นที่ระบุมีความสอดคล้อง/เหมาะสม คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าประเด็นที่ระบุมีความสอดคล้อง/เหมาะสมหรือไม่ และคะแนน -1 คือ ประเด็นที่ระบุไม่สอดคล้อง/ไม่เหมาะสม รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก.

5. การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

6. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจากการทดลองใช้และการปรับปรุงโปรแกรม

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มด้วยกันในรายวิชา และมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างจริงจำนวน 1 กลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมแล้วจึงปรับปรุงโปรแกรมตามข้อค้นพบที่ได้รับจากการทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

การวิจัยส่วนนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยวิธีดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ กลุ่มนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชา จต 102 จิตวิทยาพื้นฐาน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ตอนเรียน (section) ซึ่งผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างตอนเรียนเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) กลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มในรายวิชาอย่างเดียวกัน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางจิตวิทยากลุ่มละ 1 เรื่อง โดยกลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 12 กลุ่มจะได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในระหว่างการทำงานกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มเดียวกันจะทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยกันตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรม ส่วนกลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 10 กลุ่มจะไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในระหว่างการทำงานกลุ่ม

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรวิจัยประกอบด้วยตัวแปรจัดกระทำสำหรับกลุ่มทดลอง คือ โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และตัวแปรตาม คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และแบบสอบถาม

1. โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) (Luthans et al., 2006) ตลอดจนศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

1.2 พิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

1.3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม

1.4 นำโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาสาระ และการใช้ภาษา และปรับปรุงโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของโปรแกรมด้วยการประยุกต์วิธีการคำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือ ประเด็นที่ระบุมีความสอดคล้อง/เหมาะสม คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าประเด็นที่ระบุมีความสอดคล้อง/เหมาะสมหรือไม่ และคะแนน -1 คือ ประเด็นที่ระบุไม่สอดคล้อง/ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่าประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสอดคล้อง/เหมาะสม เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่าประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกผ่านเกณฑ์ทุกประเด็น โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.571-1.000 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก.

1.5 พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

1.6 นำโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างจริงจำนวน 1 กลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม และปรับปรุงโปรแกรมตามข้อค้นพบที่ได้รับจากการทดลองใช้

2. แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง เพื่อสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ชั้นปี และคณะ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง เพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง/หัวข้อของงานกลุ่ม และจำนวนสมาชิกกลุ่ม

ตอนที่ 3 มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

3.1 ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1 เนื่องจากผลการวิจัยระยะที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลแบบอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเหมาะสมมากกว่า มาตรวัดนี้มีข้อคำถาม 22 ข้อ (ข้อความทางบวก 19 ข้อ และข้อความทางลบ 3 ข้อ) แบ่งเป็นองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ 6 ข้อ การมองโลกในแง่ดี 6 ข้อ ความหวัง 5 ข้อ และการฟื้นฟูพลัง 5 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ถึง “เห็นด้วยมากที่สุด”

3.2 ค่าความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงในการวิจัยระยะที่ 1 เมื่อคำนวณด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับกลุ่ม พบว่าค่าความเที่ยงขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังเท่ากับ .860 .881 .820 และ .853 ตามลำดับ ส่วนค่าความเที่ยงของมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .949

3.3 ความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มในขั้นตอนของการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยระยะที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ($\chi^2=155.609$, $df=154$, $p=.449$) ที่มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) เท่ากับ .955 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เท่ากับ .926 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ .006

เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการรวมค่าข้อมูล

มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและข้อคำถามทางลบ การให้คะแนนข้อคำถามทางบวกคือเห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนนและเห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน ส่วนข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน สำหรับวิธีการรวมค่าข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model)

หรือโมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อให้คะแนนระดับบุคคลเป็นคะแนนของกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากการประเมินกลุ่มของสมาชิกกลุ่มผ่านข้อคำถามที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม 2557 ถึงวันที่ 11 มีนาคม 2557 รายละเอียดของการดำเนินการทดลองมีดังนี้

ภาระงานกลุ่ม

ผู้วิจัยมอบหมายให้นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชา จต 102 จิตวิทยาพื้นฐาน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ตอนเรียนจับกลุ่มกันตามความสมัครใจ 4-7 คนเพื่อทำรายงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งได้แก่งานวิจัยตัวแปรทางจิตวิทยากลุ่มละ 1 เรื่อง

การทดลองใช้โปรแกรม

ผู้วิจัยทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบแผนการทดลองที่มีกลุ่มควบคุม โดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (the pretest-posttest control group design) แบบแผนการทดลองแสดงไว้ในตาราง 3.42

ตาราง 3.42 แบบแผนการทดลองที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่ม	การทดสอบก่อน	การทดลอง	การทดสอบหลัง
กลุ่มทดลอง	O ₁	X	O ₂
กลุ่มควบคุม	O ₁	-	O ₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

- X แทน โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา
- O₁ แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง
- O₂ แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับกลุ่มนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชา จต 102 จิตวิทยาพื้นฐาน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ตอนเรียน และสอบถามความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม โดยเน้นว่าข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น และข้อมูลจากแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆ ต่อผลการเรียนของนิสิต

2. สุ่มตัวอย่างตอนเรียนเข้ากลุ่มทดลอง 1 ตอนเรียน และกลุ่มควบคุม 1 ตอนเรียนด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

3. แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษาที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

4. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษา และมอบหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (informed consent form) เพื่อให้กลุ่มทดลองอ่านและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรมแล้ว จึงให้ลงลายมือชื่อแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโปรแกรมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หนังสือแสดงเจตนา ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจแสดงไว้ในภาคผนวก ฉ.

5. ดำเนินการทดลองตามโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษากับกลุ่มทดลองตามแผนการดำเนินการทดลองที่ได้กำหนดไว้ โดยกลุ่มนิสิตที่เป็นสมาชิกกลุ่ม เดียวกันในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในรายวิชาจะทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยกันตลอดระยะเวลาของ การดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมเพื่อให้สมาชิกกลุ่มใช้ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆ ในแง่มุมมองของ ความเป็นกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกกลุ่มเดียวกันจึงทำใบงานชุดเดียวกัน และทำกิจกรรมกลุ่มด้วยกัน ส่วนกลุ่ม ควบคุมจะไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา แต่จะ ได้รับเอกสารเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายหลังสิ้นสุดการดำเนินการทดลอง แผนการดำเนินการ ทดลองแสดงไว้ในตาราง 3.43

6. แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิต นักศึกษาที่มีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่มหลังการทดลอง (posttest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การตรวจสอบการจัดกระทำ

ผู้วิจัยตรวจสอบการจัดกระทำ (manipulation check) เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มทดลองได้รับการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด โดยแบบตรวจสอบการจัดกระทำประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อตามหัวข้อเนื้อหาของกิจกรรมทั้งหมดใน โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งผู้ตอบจะต้องประเมินว่า ตนเองเคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อเนื้อหาที่ได้ระบุไว้หรือไม่ ถ้าไม่เคยจะได้ 0 คะแนน ถ้า เคยจะต้องประเมินด้วยว่าตนเองได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ น้อยที่สุด คือ 1 คะแนนถึงมากที่สุด คือ 5 คะแนน แบบตรวจสอบการจัดกระทำ และผลการตรวจสอบ การจัดกระทำแสดงไว้ในภาคผนวก ช.

ตาราง 3.43 แผนการดำเนินการทดลอง

กิจกรรม	วันที่	หัวข้อกิจกรรม	ระยะเวลา
1	13 กุมภาพันธ์ 2557	- การปฐมนิเทศ - การบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก - การทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	1 ชั่วโมง 30 นาที
2	13 กุมภาพันธ์ 2557	การเสริมสร้างความหวัง: - การออกแบบเป้าหมายและสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงาน กลุ่ม - การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
3	20 กุมภาพันธ์ 2557	การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี: - การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานกลุ่มในเชิงบวก - การลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายใน การทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
4	20 กุมภาพันธ์ 2557	การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ: - ประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ - ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับจุดแข็งของเป้าหมายและแนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
5	27 กุมภาพันธ์ 2557	การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง: - การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อ เผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม - การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักใน การทำงานกลุ่ม การสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก	2 ชั่วโมง

หมายเหตุ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ก่อนการทดลอง (pretest) ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมวันที่ 30 มกราคม 2557 และ 3 กุมภาพันธ์ 2557 ตามลำดับ และหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมวันที่ 11 มีนาคม 2557 และ 10 มีนาคม 2557 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficients, ICC) ประเภท ICC(1) และ ICC(2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater reliability) และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater agreement, IRA)

2. คำนวณคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม

3. เปรียบเทียบคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independence sample t-test) เพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) และหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มทดลองและของกลุ่มควบคุมด้วยการทดสอบที่แบบจับคู่ (paired samples t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) และหลังการทดลอง (posttest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independence sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และตอนที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย ส่วนที่ 3 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มและระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน และส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคล และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคลประกอบด้วยเพศ ระดับชั้นปี คณะ และสถาบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคล พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.09 และกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 21.20 และร้อยละ 18.53 ตามลำดับ ตัวอย่างเป็นนิสิตนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.05 รองลงมาคือคณะมนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 13.79 และร้อยละ 9.41 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ (กลุ่มราชภัฏ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.77 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 23.57 และร้อยละ 22.31 ตามลำดับ ส่วนตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.35 ดังรายละเอียดในตาราง 4.1

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่มโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่มประกอบด้วยสถาบัน และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วยลักษณะของงานกลุ่ม จำนวนสมาชิกกลุ่ม และลักษณะการเข้าร่วมกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่ม พบว่า ตัวอย่างเป็นกลุ่มนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ (กลุ่มราชภัฏ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมา คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 26.73 และ 22.44 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.80

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่มเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยให้กลุ่มนิสิตศึกษาระลึกถึงสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลักษณะของงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอนในรายวิชา มีลักษณะเป็นโครงการหรือโครงการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.77 รองลงมาคือการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่เรียน คิดเป็นร้อยละ 24.09 และงานวิจัยหรือส่วนหนึ่งของงานวิจัย เช่น การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 17.49 โดยกลุ่มมีจำนวนสมาชิก 5 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.42 รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.16 ถัดมา คือ จำนวนสมาชิก 4 คนและ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.51 และร้อยละ 13.20 ตามลำดับ โดยลักษณะการเข้าร่วมกลุ่มของสมาชิกเป็นการจับกลุ่มกันเองเกือบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 82.84 ดังรายละเอียดในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
เพศ				
- ชาย	401	29.72	-	-
- หญิง	932	69.09	-	-
- ไม่ได้ระบุ	16	1.19	-	-
รวม	1,349	100.00	-	-
ระดับชั้นปี				
- ปีที่ 1	250	18.53	-	-
- ปีที่ 2	286	21.20	-	-
- ปีที่ 3	658	48.78	-	-
- ปีที่ 4	155	11.49	-	-
รวม	1,349	100.00	-	-
คณะ				
- การจัดการและการท่องเที่ยว	8	0.59	-	-
- จิตวิทยา	94	6.97	-	-
- ดิจิตอลอาร์ท	2	0.15	-	-
- เทคนิคการแพทย์	14	1.04	-	-
- เทคโนโลยีชีวภาพ	3	0.22	-	-
- นิเทศศาสตร์	39	2.89	-	-
- บริหารธุรกิจ	70	5.19	-	-
- พยาบาลศาสตร์	17	1.26	-	-
- แพทยศาสตร์	50	3.71	-	-
- มนุษยศาสตร์	186	13.79	-	-
- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	59	4.37	-	-
- วิทยาการจัดการ	203	15.05	-	-
- วิทยาลัยนวัตกรรม	5	0.37	-	-
- วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	8	0.59	-	-
- วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	5	0.37	-	-
- วิทยาศาสตร์	61	4.52	-	-
- วิทยาศาสตร์การกีฬา	96	7.12	-	-
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	23	1.70	-	-
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	84	6.23	-	-
- ศิลปศาสตร์	21	1.56	-	-
- ศึกษาศาสตร์	127	9.41	-	-
- สถาบันการบิน	3	0.22	-	-
- สังคมศาสตร์	85	6.30	-	-
- สัตวแพทยศาสตร์	5	0.37	-	-

ตาราง 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
คณะ (ต่อ)				
- สาธารณสุขศาสตร์	10	0.74	-	-
- สื่อสารมวลชน	5	0.37	-	-
- อุตสาหกรรมเกษตร	66	4.89	-	-
รวม	1,349	100.00	-	-
สถาบัน				
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	(261)	(19.35)	(60)	(19.80)
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	133	9.86	27	8.91
- มหาวิทยาลัยบูรพา	128	9.49	33	10.89
มหาวิทยาลัยของรัฐ	(301)	(22.31)	(68)	(22.44)
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	120	8.90	31	10.23
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	181	13.42	37	12.21
มหาวิทยาลัยของรัฐ (ราชภัฏ)	(469)	(34.77)	(94)	(31.03)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	127	9.41	31	10.23
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	199	14.75	31	10.23
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	143	10.60	32	10.56
มหาวิทยาลัยเอกชน	(318)	(23.57)	(81)	(26.73)
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	132	9.79	27	8.91
- มหาวิทยาลัยรังสิต	114	8.45	35	11.55
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	72	5.34	19	6.27
รวม	1,349	100.00	303	100.00
ลักษณะของงานกลุ่ม				
- งานวิจัยหรือส่วนหนึ่งของงานวิจัย เช่น การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	-	-	53	17.49
- โครงการ/โครงการงาน	-	-	172	56.77
- การศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่เรียน	-	-	73	24.09
- อื่นๆ	-	-	5	1.65
รวม	-	-	303	100.00
ลักษณะการเข้าร่วมกลุ่ม				
- จับกลุ่มกันเอง	-	-	251	82.84
- อาจารย์กำหนดให้	-	-	52	17.16
รวม	-	-	303	100.00

ตาราง 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม				
- 2 คน	-	-	2	.66
- 3 คน	-	-	27	8.91
- 4 คน	-	-	47	15.51
- 5 คน	-	-	74	24.42
- 6 คน	-	-	40	13.20
- 7 คน	-	-	32	10.56
- 8 คน	-	-	23	7.59
- 9 คน	-	-	6	1.98
- ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป	-	-	52	17.16
รวม	-	-	303	100.00
รวมทั้งหมด	1,349	100.00	303	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย ได้แก่ องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถ 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความหวัง และ 4) การฟื้นฟูพลัง องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถ 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความหวัง และ 4) การฟื้นฟูพลัง และประสิทธิผลของกลุ่มแบ่งเป็น 1) ด้านผลการปฏิบัติงาน และ 2) ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ของกลุ่ม โดยผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยเป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับบุคคล พบว่า เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($M=4.017$, $SD=0.549$) และที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถ ($M=3.774$, $SD=0.539$) และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($M=3.956$, $SD=0.557$) และที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถ ($M=3.811$, $SD=0.550$) และพบว่าประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีค่ามัธยฐานมากที่สุดสูงกว่าด้านผลการปฏิบัติงาน ($M=3.944$, $SD=0.635$ และ $M=3.690$, $SD=0.534$ ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของคะแนนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง 13.652 ถึง 14.828 และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าอยู่ระหว่าง 14.080 ถึง 14.634 ส่วนประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

เท่ากับ 14.472 และ 16.100 ตามลำดับ แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรวิจัยแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงของข้อมูลองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีลักษณะเบ้ซ้ายทั้งหมด โดยค่าความเบ้ (Sk) ของข้อมูลองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง -.098 ถึง -.340 และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าอยู่ระหว่าง -.260 ถึง -.483 เช่นเดียวกับข้อมูลประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ที่มีลักษณะเบ้ซ้ายเช่นกัน (Sk=-0.274 และ Sk=-0.642 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่แจกแจงในลักษณะค่อนข้างโด่งกว่าโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรความหวังที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง และการฟื้นฟูพลังที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองที่มีการแจกแจงอยู่ในลักษณะเตี้ยกว่าโค้งปกติ (Ku=-0.041 และ Ku=-0.084 ตามลำดับ) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรวิจัยทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และส่วนใหญ่จะมีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคล พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .405 ถึง .735 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง (r=.735) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับการฟื้นฟูพลัง (r=.652) เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง (r=.733) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับการฟื้นฟูพลัง (r=.617) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมากกว่าสัมพันธ์กับองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง โดยพบว่าองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มากที่สุด (r=.646 และ r=.605 ตามลำดับ)

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับกลุ่ม พบว่า เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี (M=4.011, SD=0.352) และที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถ (M=3.762, SD=0.345) และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี (M=3.952, SD=0.373) และที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถ (M=3.795, SD=0.395) และพบว่าประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่าด้านผลการปฏิบัติงาน (M=3.933, SD=0.456 และ M=3.675, SD=0.412 ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของคะแนนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง 8.535 ถึง 9.171 และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าอยู่ระหว่าง 9.247 ถึง 10.408 ส่วนประสิทธิผลของ

กลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 11.211 และ 11.594 ตามลำดับ แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรวิจัยแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงของข้อมูลองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีลักษณะเบ้ซ้ายทั้งหมด โดยค่าความเบ้ (Sk) ของข้อมูลองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง -0.159 ถึง -0.405 และเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าอยู่ระหว่าง -0.546 ถึง -0.885 เช่นเดียวกับข้อมูลประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ที่มีลักษณะเบ้ซ้ายเช่นกัน ($Sk = -0.534$ และ $Sk = -0.635$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ข้อมูลจากทุกตัวแปรแจกแจงในลักษณะค่อนข้างโด่งกว่าโค้งปกติ โดยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .238 ถึง 1.625 และที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.968 ถึง 3.010 ส่วนข้อมูลประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีค่าความโด่งเท่ากับ 1.507 และ 1.255 ตามลำดับ แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรวิจัยทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับกลุ่ม พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .523 ถึง .842 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง ($r = .803$) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับการมองโลกในแง่ดี ($r = .662$) เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง ($r = .787$) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับการฟื้นฟูพลัง ($r = .641$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมากกว่าสัมพันธ์กับองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองเกือบทั้งหมด ยกเว้นองค์ประกอบฟื้นฟูพลัง ซึ่งพบว่าเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเองจะมีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มากกว่าเมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยองค์ประกอบรับรู้ความสามารถที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มากที่สุด ($r = .784$ และ $r = .721$ ตามลำดับ)

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	min	max	CV	Sk	Ku
M ¹	3.774	4.017	3.897	3.822	3.811	3.956	3.854	3.824	3.690	3.944	-	-	-	-	-
SD ¹	0.539	0.549	0.532	0.547	0.550	0.557	0.564	0.558	0.534	0.635	-	-	-	-	-
1.sf_eff	(.816) ¹ (.852) ²	.660	.673	.652	.652	.590	.603	.557	.511	.431	1.667 ¹ 2.000 ²	5.000 ¹ 4.667 ²	14.828 ¹ 9.171 ²	-0.174 ^{1**} -0.405 ^{2**}	0.169 ¹ 1.625 ^{2**}
2.sf_opt	.662	(.836) ¹ (.892) ²	.735	.663	.583	.716	.641	.631	.470	.495	2.000 ¹ 2.583 ²	5.000 ¹ 4.833 ²	13.667 ¹ 8.776 ²	-0.340 ^{1**} -0.363 ^{2*}	0.020 ¹ 0.238 ²
3.sf_hop	.754	.803	(.757) ¹ (.788) ²	.689	.563	.659	.705	.599	.473	.461	1.800 ¹ 2.700 ²	5.000 ¹ 4.700 ²	13.652 ¹ 8.535 ²	-0.167 ^{1*} -0.309 ^{2*}	-0.041 ¹ 0.276 ²
4.sf_res	.725	.710	.770	(.782) ¹ (.841) ²	.527	.567	.571	.658	.410	.405	2.200 ¹ 2.550 ²	5.000 ¹ 4.800 ²	14.312 ¹ 8.974 ²	-0.098 ¹ -0.159 ²	-0.084 ¹ 0.616 ²
5.gr_eff	.780	.645	.701	.630	(.797) ¹ (.860) ²	.718	.641	.617	.646	.605	1.500 ¹ 1.667 ²	5.000 ¹ 4.700 ²	14.432 ¹ 10.408 ²	-0.483 ^{1**} -0.885 ^{2**}	0.563 ^{1**} 3.010 ^{2**}
6.gr_opt	.668	.842	.800	.662	.756	(.832) ¹ (.881) ²	.733	.678	.561	.581	1.667 ¹ 2.389 ²	5.000 ¹ 4.833 ²	14.080 ¹ 9.438 ²	-0.476 ^{1**} -0.790 ^{2**}	0.368 ^{1**} 1.350 ^{2**}
7.gr_hop	.735	.725	.806	.693	.736	.787	(.763) ¹ (.820) ²	.654	.522	.549	1.600 ¹ 2.500 ²	5.000 ¹ 4.800 ²	14.634 ¹ 9.247 ²	-0.413 ^{1**} -0.568 ^{2**}	0.572 ^{1**} 0.968 ^{2**}
8.gr_res	.584	.732	.673	.717	.641	.744	.688	(.774) ¹ (.853) ²	.468	.502	1.400 ¹ 2.067 ²	5.000 ¹ 4.600 ²	14.592 ¹ 9.372 ²	-0.260 ^{1**} -0.546 ^{2**}	0.186 ¹ 1.470 ^{2**}
9.perf	.670	.573	.639	.534	.784	.667	.672	.523	(.712) ¹ (.805) ²	.661	1.500 ¹ 1.917 ²	5.000 ¹ 4.667 ²	14.472 ¹ 11.211 ²	-0.274 ^{1**} -0.534 ^{2**}	0.350 ^{1**} 1.507 ^{2**}
10.via	.563	.594	.617	.553	.721	.666	.664	.551	.771	(.764) ¹ (.781) ²	1.167 ¹ 2.000 ²	5.000 ¹ 4.958 ²	16.100 ¹ 11.594 ²	-0.642 ^{1**} -0.635 ^{2**}	0.506 ^{1**} 1.255 ^{2**}
M ²	3.762	4.011	3.890	3.811	3.795	3.952	3.850	3.820	3.675	3.933	-	-	-	-	-
SD ²	0.345	0.352	0.332	0.342	0.395	0.373	0.356	0.358	0.412	0.456	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *p<.05, **p<.01; ตัวแปรทุกตัวมีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม โดย 1 คือกลุ่มทดลอง และ 2 คือกลุ่มควบคุม; n1 =12 และ n2=10; ตัวเลขในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค; ตัวเลขเหนือเส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มทดลอง และตัวเลขใต้เส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มควบคุม; กลุ่มทดลอง Std. Error ของ Sk = .637 และ Std. Error ของ Ku = 1.232; กลุ่มควบคุม Std. Error ของ Sk = .687 และ Std. Error ของ Ku = 1.334

ส่วนที่ 3 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มและระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยจำแนกกลุ่มนิสิตนักศึกษาตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มประกอบกับการพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยผู้วิจัยแบ่งทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นระดับสูงและระดับต่ำ และแบ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มเดียวกันในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นระดับสูงและระดับต่ำ โดยกำหนดจุดตัดระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนการกำหนดจุดตัดระดับของความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐาน (median) ของค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation: CV) ตามเกณฑ์จุดตัดที่ใช้ในการศึกษาเรื่องการประเมินศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ซึ่งจำแนกกลุ่มสถานศึกษาตามระดับศักยภาพและความพร้อม โดยพิจารณาความแตกต่างของศักยภาพหรือความพร้อมระหว่างบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันประกอบการจำแนกกลุ่มสถานศึกษา (สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2555)

3.1 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดลอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ 3.870 และค่ามัธยฐานของค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ 8.871 เมื่อใช้เกณฑ์จุดตัดนี้แบ่งกลุ่มนิสิตนักศึกษาเป็นกลุ่มที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำประกอบกับการพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มระดับสูงและระดับต่ำ พบว่า กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูง โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมีจำนวนมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 29 และ 28.40 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.3

3.2 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ 3.675 และค่ามัธยฐานของค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ 8.561 เมื่อใช้เกณฑ์จุดตัดนี้แบ่งกลุ่มนิสิตนักศึกษาเป็นกลุ่มที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำประกอบกับการพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มระดับสูงและระดับต่ำ พบว่า กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูง โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยา

เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.32 รองลงมา คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 31.02 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.4

ตาราง 4.3 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดลอ้างอิงตนเอง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายในกลุ่มในการประเมิน ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง				รวม	
	ระดับต่ำ		ระดับสูง		จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ		
ระดับต่ำ	64	21.10	88	29.00	152	50.10
ระดับสูง	86	28.40	65	21.50	151	49.90
รวม	150	49.50	153	50.50	303	100.00

ตาราง 4.4 จำนวนกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำแนกตามระดับของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และระดับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้วยโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายในกลุ่มในการประเมิน ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม				รวม	
	ระดับต่ำ		ระดับสูง		จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ		
ระดับต่ำ	48	15.84	104	34.32	152	50.16
ระดับสูง	94	31.02	57	18.82	151	49.84
รวม	142	46.86	161	53.14	303	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มให้ผลการจำแนกกลุ่มที่มีความสอดคล้องกัน โดยกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับสูง โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้ชีวิตต่างกัน โดยแบ่งเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second-order confirmatory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .192 ถึง .679 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ คะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้ คะแนนหรือเกรดดี ๆ (EFF4.S) กับแม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (EFF5.S) และฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (RES4.S) กับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (RES5.S) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .679 รองลงมา คือ ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (OPT3.S) กับฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน (OPT4.S) ($r=.669$) ส่วนคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้ (EFF2.S) กับบ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ (HOP5.S) ($r=.192$) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 4054.864 ($p<.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .951 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (n=330)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	
1.EFF1.S	1.000																						
2.EFF2.S	.549	1.000																					
3.EFF3.S	.498	.306	1.000																				
4.EFF4.S	.588	.585	.377	1.000																			
5.EFF5.S	.565	.459	.355	.679	1.000																		
6.EFF6.S	.506	.455	.358	.519	.654	1.000																	
7.OPT1.S	.464	.310	.440	.433	.449	.422	1.000																
8.OPT2.S	.381	.235	.494	.426	.420	.439	.600	1.000															
9.OPT3.S	.421	.247	.425	.447	.467	.419	.591	.647	1.000														
10.OPT4.S	.395	.259	.447	.371	.510	.503	.586	.622	.669	1.000													
11.OPT5.S	.442	.291	.367	.441	.540	.519	.461	.563	.596	.636	1.000												
12.OPT6.S	.419	.219	.446	.365	.422	.376	.448	.599	.508	.558	.612	1.000											
13.HOP1.S	.388	.224	.393	.394	.412	.415	.506	.550	.607	.595	.524	.585	1.000										
14.HOP2.S	.519	.462	.287	.621	.554	.445	.430	.291	.355	.367	.344	.231	.281	1.000									
15.HOP3.S	.473	.319	.511	.422	.454	.408	.472	.581	.544	.530	.433	.528	.506	.379	1.000								
16.HOP4.S	.478	.390	.358	.528	.566	.507	.360	.388	.389	.359	.491	.371	.419	.469	.504	1.000							
17.HOP5.S	.364	.192	.431	.311	.436	.449	.541	.620	.594	.659	.517	.552	.589	.257	.559	.338	1.000						
18.RES1.S	.344	.271	.340	.279	.349	.321	.449	.498	.474	.430	.373	.447	.447	.234	.476	.307	.389	1.000					
19.RES2.S	.504	.404	.384	.538	.605	.537	.379	.449	.426	.477	.475	.371	.466	.554	.466	.555	.425	.416	1.000				
20.RES3.S	.388	.254	.347	.436	.486	.445	.399	.387	.388	.435	.404	.382	.413	.397	.364	.430	.375	.396	.575	1.000			
21.RES4.S	.487	.358	.479	.456	.483	.490	.440	.442	.490	.501	.443	.473	.462	.446	.473	.460	.481	.406	.555	.536	1.000		
22.RES5.S	.482	.369	.432	.500	.574	.593	.434	.460	.500	.561	.556	.474	.478	.500	.476	.516	.484	.390	.626	.570	.679	1.000	
M	3.715	3.556	3.736	3.742	3.910	3.911	3.933	3.997	4.064	4.104	4.049	3.917	3.952	3.743	3.834	3.816	4.106	3.650	3.826	3.852	3.844	3.885	
SD	0.390	0.481	0.486	0.471	0.449	0.449	0.430	0.442	0.432	0.455	0.422	0.434	0.449	0.479	0.442	0.425	0.457	0.434	0.462	0.402	0.448	0.438	

Bartlett's Test of Sphericity = 4054.864 df = 231 p = .000 KMO = .951

ตาราง 4.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (n=330) (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถ	การมองโลกในแง่ดี	ความหวัง	การฟื้นฟูพลัง
EFF1.S = ฉัน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	OPT1.S = เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉัน คิดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	HOP1.S = ฉัน เชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	RES1.S = ฉัน กลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม
EFF2.S = ฉัน สามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	OPT2.S = แม้ว่า การบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่ ฉัน มองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	HOP2.S = ฉัน แสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	RES2.S = ฉัน นำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม
EFF3.S = เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับ ฉัน	OPT3.S = ฉัน คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	HOP3.S = เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉัน เชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	RES3.S = แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ ฉัน ก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม
EFF4.S = งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ ฉัน จะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	OPT4.S = ฉัน มองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน	HOP4.S = ในการทำงานกลุ่ม ฉัน มองว่าวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	RES4.S = ฉัน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม
EFF5.S = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ ฉัน ก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	OPT5.S = ฉัน มองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	HOP5.S = บ่อยครั้ง ฉัน มองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	RES5.S = ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ ฉัน หมดพลังในการทำงานไปนาน
EFF6.S = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ ฉัน ก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	OPT6.S = ฉัน มองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด		

หมายเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ($\chi^2=172.593$, $df=146$, $p=.066$) ที่มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) เท่ากับ .951 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เท่ากับ .914 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ .025 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.6 และภาพ 4.1

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็นกรณีวิเคราะห์โมเดลที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF) การมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT) ความหวัง (SELF_HOP) และการฟื้นฟูพลัง (SELF_RES) กับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้ขององค์ประกอบ 4 องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรบ่งชี้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .508 ถึง .829

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (EFF5.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .829 รองลงมา คือ งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (EFF4.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .787 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้ (EFF2.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .508 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถมีค่าประมาณร้อยละ 25.8 ถึงร้อยละ 68.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน (OPT4.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .823 รองลงมา คือ ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (OPT3.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .774 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (OPT6.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .647 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีมีค่าประมาณร้อยละ 41.9 ถึงร้อยละ 67.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบความหวัง (SELF_HOP) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ

บ่อยครั้ง ฉันทมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ (HOP5.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .742 รองลงมา คือ ฉันทเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (HOP1.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .739 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ฉันทแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดีๆ (HOP2.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .613 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบความหวังมีค่าประมาณร้อยละ 37.5 ถึงร้อยละ 55

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง (SELF_RES) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันทหมดพลังในการทำงานไปนาน (RES5.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .806 รองลงมา คือ ฉันทนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม (RES2.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .772 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ฉันทกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม (RES1.S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .543 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังมีค่าประมาณร้อยละ 29.5 ถึงร้อยละ 65

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (SELF_PSY) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF) การมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT) ความหวัง (SELF_HOP) และการฟื้นฟูพลัง (SELF_RES) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบ่งชี้ถึงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง คือ องค์ประกอบความหวัง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .925 รองลงมา คือ องค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .912 ส่วนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .889 โดยองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองประมาณร้อยละ 79.1, 82.7, 85.6 และ 83.1 ตามลำดับ ผล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงไว้ในตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

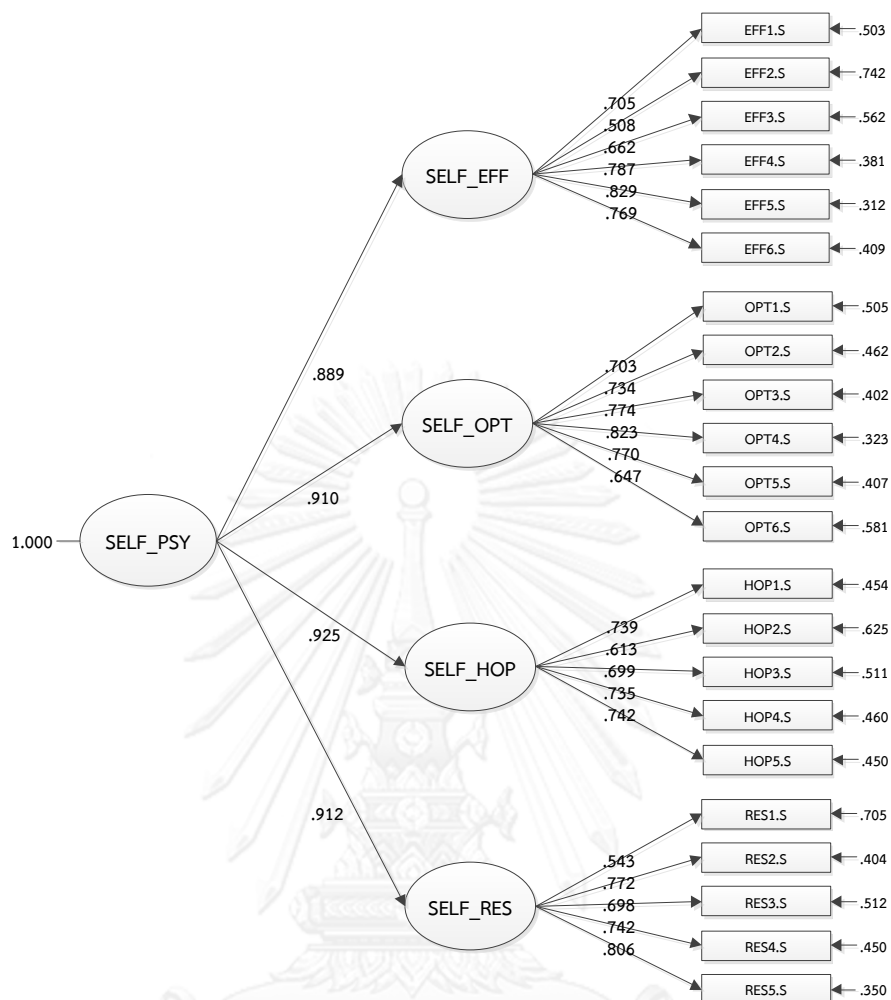
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง					
<u>องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF)</u>					
EFF1.S	1.000	0.705	<--->	0.497	0.088
EFF2.S	0.887(0.092)	0.508	9.592***	0.258	-0.044
EFF3.S	1.168(0.116)	0.662	10.029***	0.438	0.157
EFF4.S	1.333(0.105)	0.787	12.701***	0.619	0.202
EFF5.S	1.349(0.099)	0.829	13.688***	0.688	0.169
EFF6.S	1.256(0.101)	0.769	12.434***	0.591	0.144
<u>องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT)</u>					
OPT1.S	1.000	0.703	<--->	0.495	0.112
OPT2.S	1.057(0.082)	0.734	12.870***	0.538	0.076
OPT3.S	1.095(0.088)	0.774	12.501***	0.598	0.124
OPT4.S	1.227(0.093)	0.823	13.135***	0.677	0.206
OPT5.S	1.077(0.093)	0.770	11.618***	0.593	0.115
OPT6.S	0.917(0.087)	0.647	10.530***	0.419	0.043
<u>องค์ประกอบความหวัง (SELF_HOP)</u>					
HOP1.S	1.000	0.739	<--->	0.546	0.204
HOP2.S	0.871(0.095)	0.613	9.198***	0.375	0.119
HOP3.S	0.935(0.080)	0.699	11.627***	0.489	0.102
HOP4.S	0.943(0.084)	0.735	11.161***	0.540	0.224
HOP5.S	1.013(0.084)	0.742	12.059***	0.550	0.229
<u>องค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง (SELF_RES)</u>					
RES1.S	1.000	0.543	<--->	0.295	0.044
RES2.S	1.507(0.161)	0.772	9.350***	0.596	0.109
RES3.S	1.192(0.135)	0.698	8.827***	0.488	0.086
RES4.S	1.412(0.156)	0.742	9.055***	0.550	0.076
RES5.S	1.493(0.157)	0.806	9.497***	0.650	0.121

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง					
<u>ตัวบ่งชี้รวมทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง</u>					
การรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF)	0.244(0.020)	0.889	12.273***	0.791	
การมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT)	0.275(0.022)	0.910	12.492***	0.827	
ความหวัง (SELF_HOP)	0.306(0.023)	0.925	13.350***	0.856	
การฟื้นฟูพลัง (SELF_RES)	0.215(0.023)	0.912	9.332***	0.831	
Chi-square = 172.593	df=146	p=.066			
GFI = .951	AGFI= .914	RMR=.008		RMSEA = .038	
เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	การรับรู้ ความสามารถ (SELF_EFF)	การมองโลก ในแง่ดี (SELF_OPT)	ความหวัง (SELF_HOP)	การฟื้นฟูพลัง (SELF_RES)	ทุนจิตวิทยา เชิงบวก (SELF_PSY)
การรับรู้ความสามารถ (SELF_EFF)	1.000				
การมองโลกในแง่ดี (SELF_OPT)	0.809	1.000			
ความหวัง (SELF_HOP)	0.823	0.841	1.000		
การฟื้นฟูพลัง (SELF_RES)	0.811	0.829	0.843	1.000	
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (SELF_PSY)	0.889	0.910	0.925	0.912	1.000

หมายเหตุ ***p<.001 ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

<---> ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)



ภาพ 4.1

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัด

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

4.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second-order confirmatory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .247 ถึง .716 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ คะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้ (EFF1.G) กับ แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่กลุ่มของฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน (OPT2.G) ($r=.716$) รองลงมา คือ กลุ่มของฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จ

ในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (OPT3.G) กับกลุ่มของฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (OPT5.G) ($r=.705$) ส่วนคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน (EFF3.G) กับกลุ่มของฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (HOP2.G) ($r=.247$) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 4038.175 ($p<.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .953 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.7

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ($\chi^2=155.609$, $df=154$, $p=.449$) ที่มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) เท่ากับ .955 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เท่ากับ .926 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ .006 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.8 และภาพ 4.2

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็น การวิเคราะห์โมเดลที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (GR_EFF) การมองโลกในแง่ดี (GR_OPT) ความหวัง (GR_HOP) และการฟื้นฟูพลัง (GR_RES) กับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้ขององค์ประกอบ 4 องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรบ่งชี้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .566 ถึง .819

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (GR_EFF) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้ (EFF1.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .798 รองลงมา คือ งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันจะใช้เวลาพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (EFF4.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .788 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน (EFF3.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .566 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถมีค่าประมาณร้อยละ 32 ถึงร้อยละ 63.7

ตาราง 4.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม (n=330)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	
1.EFF1.G	1.000																						
2.EFF2.G	.576	1.000																					
3.EFF3.G	.406	.352	1.000																				
4.EFF4.G	.629	.635	.451	1.000																			
5.EFF5.G	.596	.443	.372	.601	1.000																		
6.EFF6.G	.588	.493	.300	.567	.656	1.000																	
7.OPT1.G	.417	.406	.369	.514	.451	.426	1.000																
8.OPT2.G	.716	.519	.395	.588	.606	.611	.423	1.000															
9.OPT3.G	.581	.401	.428	.515	.503	.493	.585	.629	1.000														
10.OPT4.G	.497	.339	.371	.428	.408	.405	.457	.538	.577	1.000													
11.OPT5.G	.527	.386	.510	.517	.482	.468	.532	.632	.705	.648	1.000												
12.OPT6.G	.422	.280	.471	.393	.410	.346	.512	.436	.559	.457	.620	1.000											
13.HOP1.G	.471	.416	.371	.491	.496	.441	.483	.560	.521	.530	.550	.522	1.000										
14.HOP2.G	.531	.469	.247	.544	.492	.523	.449	.496	.410	.379	.375	.301	.482	1.000									
15.HOP3.G	.553	.367	.363	.461	.422	.432	.484	.519	.569	.498	.567	.515	.546	.465	1.000								
16.HOP4.G	.505	.421	.315	.415	.447	.475	.372	.523	.401	.367	.423	.404	.520	.510	.586	1.000							
17.HOP5.G	.481	.259	.378	.412	.396	.409	.443	.499	.567	.562	.589	.460	.479	.347	.511	.372	1.000						
18.RES1.G	.403	.278	.411	.326	.328	.344	.332	.425	.480	.414	.465	.407	.284	.290	.453	.314	.417	1.000					
19.RES2.G	.373	.339	.425	.351	.338	.397	.478	.416	.513	.457	.499	.477	.446	.408	.428	.386	.469	.557	1.000				
20.RES3.G	.419	.300	.299	.410	.455	.406	.358	.490	.440	.451	.451	.359	.357	.374	.381	.412	.414	.436	.511	1.000			
21.RES4.G	.467	.338	.415	.464	.413	.355	.510	.481	.585	.536	.567	.510	.456	.369	.516	.448	.541	.491	.595	.574	1.000		
22.RES5.G	.523	.332	.336	.462	.561	.528	.463	.531	.539	.500	.494	.431	.455	.463	.414	.458	.491	.423	.518	.614	.659	1.000	
M	3.772	3.614	3.670	3.738	3.990	3.984	3.911	3.919	3.984	4.056	3.952	3.888	3.826	3.864	3.826	3.696	4.039	3.649	3.764	3.869	3.888	3.929	
SD	0.494	0.532	0.545	0.547	0.463	0.504	0.480	0.482	0.442	0.450	0.486	0.485	0.460	0.502	0.425	0.467	0.480	0.462	0.437	0.458	0.473	0.426	
Bartlett's Test of Sphericity = 4038.175 df = 231 p = .000 KMO = .954																							

ตาราง 4.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม (n=330) (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถ	การมองโลกในแง่ดี	ความหวัง	การฟื้นฟูพลัง
EFF1.G = กลุ่มของฉันทันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	OPT1.G = เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันทันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	HOP1.G = กลุ่มของฉันทันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	RES1.G = กลุ่มของฉันทันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม
EFF2.G = กลุ่มของฉันทันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	OPT2.G = แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่กลุ่มของฉันทันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	HOP2.G = กลุ่มของฉันทันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	RES2.G = กลุ่มของฉันทันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม
EFF3.G = เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉันทัน	OPT3.G = กลุ่มของฉันทันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	HOP3.G = เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันทันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	RES3.G = แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันทันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม
EFF4.G = งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันทันจะใช้เวลาพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	OPT4.G = กลุ่มของฉันทันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอุตสาหะเพียรพยายามในการทำงาน	HOP4.G = ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันทันมองว่าวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	RES4.G = กลุ่มของฉันทันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม
EFF5.G = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันทันก็สามารถใช้เวลาพยายามจนประสบความสำเร็จได้	OPT5.G = กลุ่มของฉันทันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	HOP5.G = บ่อยครั้ง กลุ่มของฉันทันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	RES5.G = ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันทันหมดพลังในการทำงานไปนาน
EFF6.G = แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่กลุ่มของฉันทันก็สามารถใช้เวลาพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	OPT6.G = กลุ่มของฉันทันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด		

หมายเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (GR_OPT) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ กลุ่มของฉันทาคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (OPT3.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .812 รองลงมา คือ แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่กลุ่มของฉันทามองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน (OPT2.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .800 ส่วน ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ กลุ่มของฉันทามองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวและจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (OPT6.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .680 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีมีค่าประมาณร้อยละ 46.2 ถึงร้อยละ 65.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบความหวัง (GR_HOP) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันทามองว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (HOP3.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .718 รองลงมา คือ กลุ่มของฉันทามองว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (HOP1.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .716 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันทามองว่าวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (HOP4.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .651 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบความหวังมีค่าประมาณร้อยละ 42.3 ถึงร้อยละ 51.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง (GR_RES) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ กลุ่มของฉันทามองว่าความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (RES4.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .819 รองลงมา คือ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันทหมดพลังในการทำงานไปนาน (RES5.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .754 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ กลุ่มของฉันทกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม (RES1.G) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .591 โดยสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังมีค่าประมาณร้อยละ 34.9 ถึงร้อยละ 67.1

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โหมเดลที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โหมเดลอ้างอิงกลุ่ม (GR_PSY) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบรับรู้ความสามารถ (GR_EFF) การมองโลกในแง่ดี (GR_OPT) ความหวัง (GR_HOP) และการฟื้นฟูพลัง (GR_RES) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบ่งชี้ถึงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โหมเดลอ้างอิงกลุ่ม คือ องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .983 รองลงมา คือ องค์ประกอบความหวัง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .974 ส่วนองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .874 โดยองค์ประกอบรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โหมเดลอ้างอิงกลุ่มประมาณร้อยละ

78.1, 96.7, 94.8 และ 76.4 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มแสดงไว้ในตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
การวิเคราะห์หองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง					
<u>องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ (GR_EFF)</u>					
EFF1.G	1.000	0.798	<--->	0.637	0.224
EFF2.G	0.853(0.070)	0.637	12.166***	0.406	0.026
EFF3.G	0.779(0.079)	0.566	9.901***	0.320	0.071
EFF4.G	1.091(0.074)	0.788	14.739***	0.620	0.148
EFF5.G	0.856(0.064)	0.733	13.405***	0.538	0.130
EFF6.G	0.921(0.070)	0.728	13.210***	0.530	0.145
<u>องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (GR_OPT)</u>					
OPT1.G	1.000	0.697	<--->	0.485	0.077
OPT2.G	1.146(0.099)	0.800	11.590***	0.640	0.166
OPT3.G	1.070(0.081)	0.812	13.172***	0.659	0.139
OPT4.G	0.922(0.082)	0.686	11.253***	0.471	0.044
OPT5.G	1.134(0.089)	0.783	12.703***	0.613	0.057
OPT6.G	0.984(0.089)	0.680	11.100***	0.462	0.095
<u>องค์ประกอบความหวัง (GR_HOP)</u>					
HOP1.G	1.000	0.716	<--->	0.512	0.062
HOP2.G	1.079(0.093)	0.711	11.638***	0.506	0.168
HOP3.G	0.921(0.075)	0.718	12.226***	0.515	0.057
HOP4.G	0.920(0.084)	0.651	10.991***	0.423	0.055
HOP5.G	0.994(0.087)	0.684	11.440***	0.468	0.086
<u>องค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง (GR_RES)</u>					
RES1.G	1.000	0.591	<--->	0.349	0.040
RES2.G	1.158(0.105)	0.725	11.067***	0.525	0.104
RES3.G	1.168(0.124)	0.693	9.439***	0.480	0.075
RES4.G	1.424(0.138)	0.819	10.318***	0.671	0.175
RES5.G	1.182(0.121)	0.754	9.789***	0.568	0.088

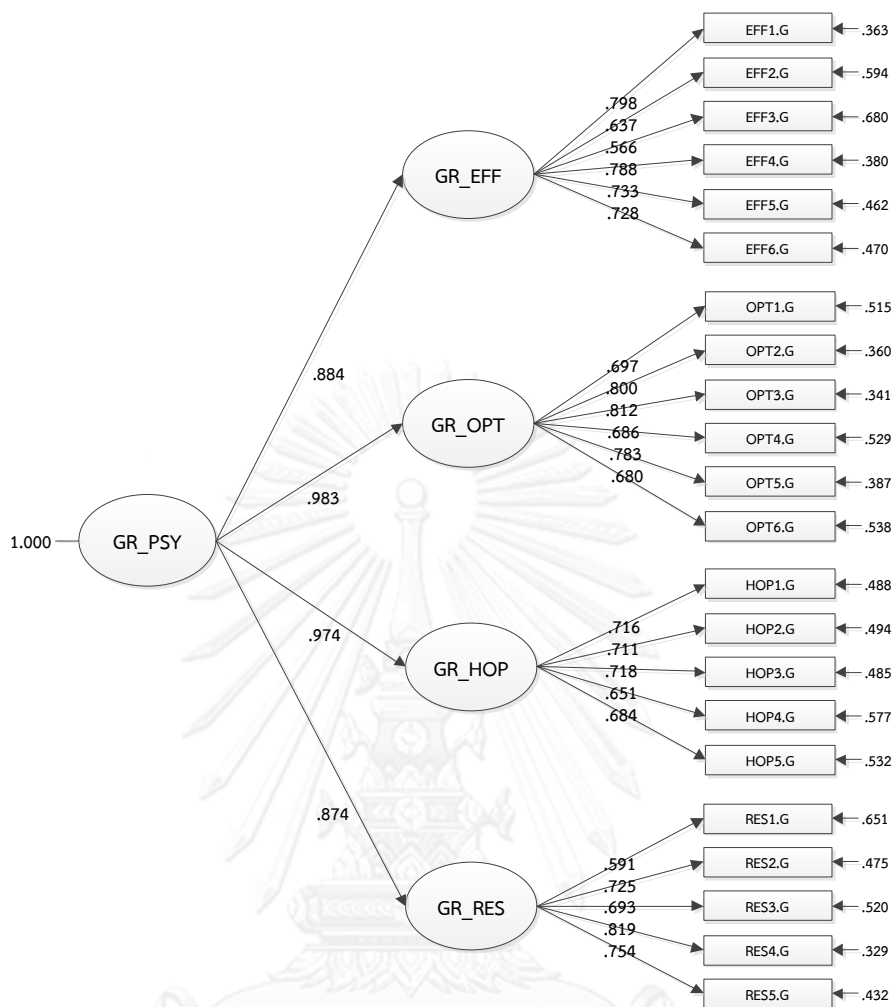
ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง					
<u>ตัวบ่งชี้ร่วมทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม</u>					
การรับรู้ความสามารถ (GR_EFF)	0.350(0.025)	0.884	14.122***	0.781	
การมองโลกในแง่ดี (GR_OPT)	0.329(0.025)	0.983	13.303***	0.967	
ความหวัง (GR_HOP)	0.321(0.024)	0.974	13.626***	0.948	
การฟื้นฟูพลัง (GR_RES)	0.238(0.024)	0.874	9.927***	0.764	
Chi-square = 155.609	df=154	p=.449			
GFI =.955	AGFI=.926	RMR=.007		RMSEA = .006	
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	การรับรู้ความสามารถ (GR_EFF)	การมองโลกในแง่ดี (GR_OPT)	ความหวัง (GR_HOP)	การฟื้นฟูพลัง (GR_RES)	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (GR_PSY)
การรับรู้ความสามารถ (GR_EFF)	1.000				
การมองโลกในแง่ดี (GR_OPT)	0.869	1.000			
ความหวัง (GR_HOP)	0.861	0.958	1.000		
การฟื้นฟูพลัง (GR_RES)	0.773	0.860	0.851	1.000	
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (GR_PSY)	0.884	0.983	0.974	0.874	1.000

หมายเหตุ ***p<.001 ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

<---> ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลการวัดทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพ 4.2

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัด
ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง แต่น้อยกว่าไม่มากนัก โดยค่าไคสแควร์สัมพันธ์ของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ 1.011 ส่วนค่าไคสแควร์สัมพันธ์ของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ 1.182 รายละเอียดดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

โมเดลการวัด ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	Chi-square (χ^2)	df	Chi-square/df
โมเดล 1 เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง	172.593	146	1.182
โมเดล 2 เมื่อใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม	155.609	154	1.011

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ (psychometric properties) ได้แก่ ความเที่ยง (reliability) และความตรง (validity) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการอ้างอิงตนเองและการอ้างอิงกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความเที่ยงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficients, ICC) ประเภท ICC(1) ซึ่งเป็นดัชนีความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater reliability) หรือระดับการทำหน้าที่แทนกันได้ของผู้ให้คะแนน ค่า ICC(1) ระดับสูงหมายความว่าทำให้คะแนนจากสมาชิกกลุ่มเพียงคนเดียวก็ทำให้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเกิดความเที่ยงได้ (Bliese, 2000) และประเภท ICC(2) ซึ่งเป็นการประมาณค่าความเที่ยงของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Bliese, 2000) โดยเกณฑ์การพิจารณาค่า ICC(2) จะใช้เกณฑ์เดียวกับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Klein & Kozlowski, 2000) ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 2 ประเภท ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ .227 ($F=2.306$, $p<.001$) ส่วนค่า ICC(1) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ .290 ($F=2.817$, $p<.001$) แสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนนหรือความเที่ยงของการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกระหว่างสมาชิกกลุ่มสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

เมื่อพิจารณาค่า ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองพบว่า มีค่าเท่ากับ .566 และโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ .645 แสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความเที่ยงของค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของกลุ่ม (group mean) สูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งแม้ว่าค่า ICC(2) จะต่ำกว่าเกณฑ์ .70 ที่ได้กำหนดไว้โดย Bliese (2000) แต่ค่า ICC(2) จะขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกกลุ่มด้วย โดยค่า ICC(2) จะเพิ่มขึ้นตามจำนวน สมาชิกกลุ่ม (Klein & Kozlowski, 2000) ซึ่งค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกกลุ่มในการวิจัยนี้ คือ 4.45 จึงอาจจะทำให้ค่า ICC(2) ต่ำกว่าเกณฑ์ได้ และการพิจารณา

ค่า ICC(2) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลเพียงค่าเดียวอาจทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด (erroneous decisions) (LeBreton & Senter, 2008 as cited in Chi & Huang, 2014) การรวมค่าข้อมูลควรจะได้รับ การสนับสนุนจากค่า ICC(1) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ที่มีค่าสูงด้วย (Chen & Bliese, 2002 as cited in Chi & Huang, 2014)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าค่า ICC(1) และค่า ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งค่า ICC(1) และ ICC(2) ที่มีค่าสูงกว่า แสดงถึงค่าความเที่ยงในระดับสูงกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC)	
	ICC(1)	ICC(2)
โมเดลอ้างอิงตนเอง	.227	.566
โมเดลอ้างอิงกลุ่ม	.290	.645

5.2 ความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater agreement, IRA) ภายในกลุ่ม (within-group) และตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มโดยใช้ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นตัวแปรเกณฑ์ (criterion) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ซึ่งเป็นการประเมินความเห็นพ้องภายในกลุ่มหรือความสอดคล้องของคะแนนจากสมาชิกภายในกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ (ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2556) ถ้าความเห็นพ้องภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูงหมายความว่าสมาชิกกลุ่มรับรู้ร่วมกันเพียงพอที่จะทำให้ค่าเฉลี่ยการตอบสนองของสมาชิกแทนถึง มโนทัศน์ในระดับกลุ่มได้ (Newman & Sin, 2009) โดยค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตั้งแต่ .70 ขึ้นไปแสดงว่าสามารถรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มได้ เนื่องจากกลุ่มมีแนวโน้มของการรับรู้ร่วมกันในตัวแปรที่สนใจ (James et al., 1993) ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ .913 และโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ .921 แสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกันของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากสมาชิกภายในกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่ม

มีความเห็นพ้องกันเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกมากกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่มีค่าสูงกว่าแสดงถึงความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูงกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg})
โมเดลอ้างอิงตนเอง	.913
โมเดลอ้างอิงกลุ่ม	.921

5.2.2 ความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของตัวแปรทุกตัวที่มีการรวมค่าข้อมูลจากระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ .227 ($F=2.306, p<.001$) ที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ .290 ($F=2.817, p<.001$) และของการวัดประสิทธิผลของกลุ่มมีค่าเท่ากับ .401 ($F=3.980, p<.001$) และค่า ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีค่าเท่ากับ .566 ที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าเท่ากับ .645 และของการวัดประสิทธิผลของกลุ่มมีค่าเท่ากับ .749 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง โมเดลอ้างอิงกลุ่ม และของการวัดประสิทธิผลของกลุ่มมีค่าเท่ากับ .913, .921 และ .917 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงรวมค่าข้อมูลจากระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เนื่องจากผลการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลให้ค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) และค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่ม

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น		ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg})
	ICC(1)	ICC(2)	
ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม			
(1) โมเดลอ้างอิงตนเอง	.227	.566	.913
(2) โมเดลอ้างอิงกลุ่ม	.290	.645	.921
ประสิทธิผลของกลุ่ม	.401	.749	.917

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มโดยใช้ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นตัวแปรเกณฑ์ (criteria) โดยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่มด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ผู้วิจัยนำคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบที่ได้จากโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มจากขั้นตอนการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้วิธีวัดต่างกันมาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง ได้ผลดังนี้

(1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ} \\ \text{EFF.S} = .088^{***}(\text{EFF1.S}) - .044^{***}(\text{EFF2.S}) + .157^{***}(\text{EFF3.S}) + .202^{***}(\text{EFF4.S}) \\ + .169^{***}(\text{EFF5.S}) + .144^{***}(\text{EFF6.S}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี} \\ \text{OPT.S} = .112^{***}(\text{OPT1.S}) + .076^{***}(\text{OPT2.S}) + .124^{***}(\text{OPT3.S}) + \\ .206^{***}(\text{OPT4.S}) + .115^{***}(\text{OPT5.S}) + .043^{***}(\text{OPT6.S}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบความหวัง} \\ \text{HOP.S} = .204^{***}(\text{HOP1.S}) + .119^{***}(\text{HOP2.S}) + .102^{***}(\text{HOP3.S}) + \\ .224^{***}(\text{HOP4.S}) + .229^{***}(\text{HOP5.S}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง} \\ \text{RES.S} = .044^{***}(\text{RES1.S}) + .109^{***}(\text{RES2.S}) + .086^{***}(\text{RES3.S}) + \\ .076^{***}(\text{RES4.S}) + .121^{***}(\text{RES5.S}) \end{aligned}$$

(2) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ} \\ \text{EFF.G} = .224^{***}(\text{EFF1.G}) + .026^{***}(\text{EFF2.G}) + .071^{***}(\text{EFF3.G}) + .148^{***}(\text{EFF4.G}) \\ + .130^{***}(\text{EFF5.G}) + .145^{***}(\text{EFF6.G}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี} \\ \text{OPT.G} = .077^{***}(\text{OPT1.G}) + .166^{***}(\text{OPT2.G}) + .139^{***}(\text{OPT3.G}) + \\ .044^{***}(\text{OPT4.G}) + .057^{***}(\text{OPT5.G}) + .095^{***}(\text{OPT6.G}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบความหวัง} \\ \text{HOP.G} = .062^{***}(\text{HOP1.G}) + .168^{***}(\text{HOP2.G}) + .057^{***}(\text{HOP3.G}) + \\ .055^{***}(\text{HOP4.G}) + .086^{***}(\text{HOP5.G}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สเกลองค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง} \\ \text{RES.G} = .040^{***}(\text{RES1.G}) + .104^{***}(\text{RES2.G}) + .075^{***}(\text{RES3.G}) + \\ .175^{***}(\text{RES4.G}) + .088^{***}(\text{RES5.G}) \end{aligned}$$

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ พบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งคู่ ($\chi^2=6.825$, $df=6$, $p=.337$, $CFI=.999$, $AGFI=.974$, $RMSEA=.021$ และ $\chi^2=5.673$, $df=5$, $p=.339$, $CFI=.999$, $AGFI=.974$, $RMSEA=.021$ ตามลำดับ) ผู้วิจัยนำคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบที่ได้จากโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และโมเดลการวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้มาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ ได้ผลดังนี้

สเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านผลการปฏิบัติงาน

$$\text{PERF} = .410^{***}(\text{PERF1}) + .131^{***}(\text{PERF2}) + .898^{***}(\text{PERF3}) + .345^{***}(\text{PERF4}) \\ + .146^{***}(\text{PERF5}) + .044^{***}(\text{PERF6})$$

สเกลองค์ประกอบประสิทธิผลของกลุ่มด้านการอยู่รอดและเติบโตได้

$$\text{VIA} = .257^{***}(\text{VIA1}) + .247^{***}(\text{VIA2}) + 1.059^{***}(\text{VIA3}) + .180^{***}(\text{VIA4}) \\ + .155^{***}(\text{VIA5}) + .039^{***}(\text{VIA6})$$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลด้วยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นการผ่อนคลायข้อตกลงเบื้องต้นทำให้ได้โมเดลอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ที่มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ($\chi^2=3.359$ $df=6$, $p=.763$) แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) มีค่าเท่ากับ .996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .987 และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .824 ($\beta=.824$)

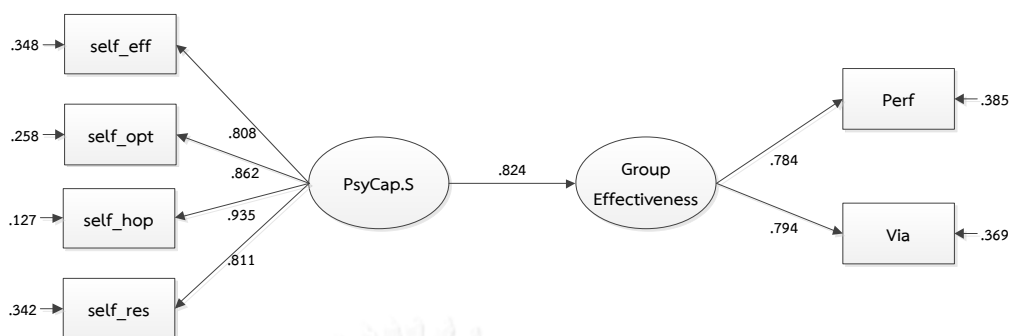
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลด้วยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นการผ่อนคลायข้อตกลงเบื้องต้นทำให้ได้โมเดลอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ที่มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ($\chi^2=1.360$, $df=4$, $p=.851$) แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐาน

หลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) มีค่าเท่ากับ .999 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .992 และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณา ค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .980 ($\beta=.980$)

เมื่อเปรียบเทียบค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า ค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.13 และภาพ 4.3 และภาพ 4.4

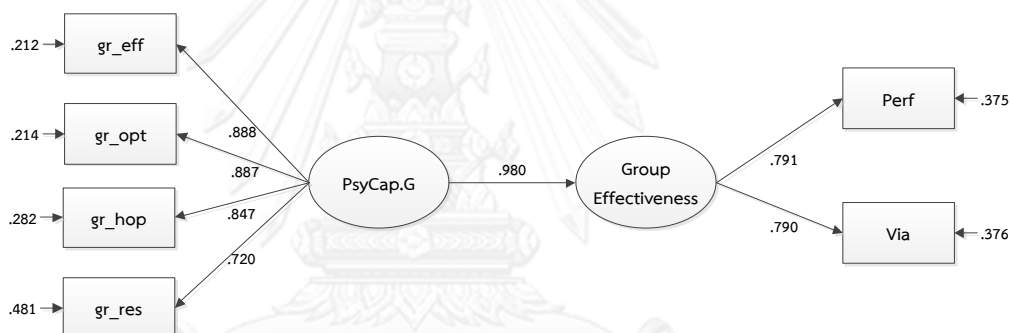
ตาราง 4.13 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ตัวแปรต้น	สถิติ	ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม					
		โมเดลอ้างอิงตนเอง			โมเดลอ้างอิงกลุ่ม		
ตัวแปรตาม		DE	IE	TE	DE	IE	TE
ประสิทธิผล ของกลุ่ม	b	.824	-	.824	.980	-	.980
	SE	.067	-	.067	.064	-	.064
	t	12.245	-	12.245	15.324	-	15.324
	β	.824	-	.824	.980	-	.980
	R ²		.680		.959		
	χ^2		3.359			1.360	
	df		6			4	
	p		.763			.851	
	RMSEA		.000			.000	
	CFI		1.000			1.000	
	AGFI		.987			.992	



ภาพ 4.3

อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม
เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง



ภาพ 4.4

อิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม
เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า ค่า ICC(1) และ ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่า ICC(1) และ ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเที่ยงสูงกว่า และพบว่าค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความตรงเชิงโครงสร้างสูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้

โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกว่า ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง ผู้วิจัยสรุปผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มไว้ในตาราง 4.14

ตาราง 4.14 สรุปผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	χ^2 /df	r_{wg}	β	ICC(1)	ICC(2)
โมเดลอ้างอิงตนเอง	1.182	.913	.824	.227	.566
โมเดลอ้างอิงกลุ่ม	1.011	.921	.980	.290	.645

หมายเหตุ χ^2 /df คือค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (ความตรงเชิงโครงสร้าง); r_{wg} คือ ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (ความตรงเชิงโครงสร้าง); β คืออิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม (ความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์); ICC(1) และ ICC(2) คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ความเที่ยง)

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มตามโมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์มากกว่า และการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกว่า

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาเป็น 6 ส่วน ดังนี้ (1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (2) ผลการพิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา (3) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา (4) ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (5) ผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และ (6) ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจากการทดลองใช้ และการปรับปรุงโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model, PCI Model) ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2006) และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และลำดับขั้นของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก มิติของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และลำดับขั้นของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกระบุว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่จะต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Luthans et al. (2006) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลัง โดยโมเดลนี้จะใช้คำว่าปัจจัยป้อนของการรับรู้ความสามารถ ปัจจัยป้อนของการมองโลกในแง่ดี ปัจจัยป้อนของความหวัง และปัจจัยป้อนของการฟื้นฟูพลัง

สำหรับลำดับขั้นของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะเริ่มต้นด้วยปัจจัยป้อนของความหวัง ลำดับที่สองคือปัจจัยป้อนของการมองโลกในแง่ดี ลำดับที่สามคือปัจจัยป้อนของการรับรู้ความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยป้อนของการฟื้นฟูพลัง ทั้งนี้ ปัจจัยป้อนของบางองค์ประกอบสามารถนำไปสู่การพัฒนาหรือเสริมสร้างองค์ประกอบอื่นๆ ได้ด้วย เช่น การฝึกอบรมด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างการมองโลกในแง่ดีได้ด้วย และการฝึกอบรมด้านความหวังก็สามารถส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีได้

2.1.2 มิติของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกกำหนดมิติของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มิติของการพัฒนาความหวังประกอบด้วย 2 มิติ คือ
 - (1) การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย
 - (2) การดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย
- 2) มิติของการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีประกอบด้วย 2 มิติ คือ
 - (1) การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น
 - (2) การพัฒนาความคาดหวังในทางบวก

- 3) มิติของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถประกอบด้วย 2 มิติ คือ
 - (1) การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นต้นแบบ
 - (2) การกระตุ้นและชักจูงใจ
- 4) มิติของการพัฒนาการฟื้นฟูประกอบด้วย 2 มิติ คือ
 - (1) การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง
 - (2) การมีผลกระทบต่อกระบวนการของอิทธิพล

2.1.3 แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาความหวังจะเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal-orientation framework) ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ การออกแบบเป้าหมาย (goal design) การสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (pathway generation) และการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (overcoming obstacles) (Luthans et al., 2006) แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาค่านิยมเกี่ยวกับความคาดหวัง (expectancy-value orientation) และรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุในทางบวก (positive attribution explanatory style) (Fineburg, 2009a, 2009b; Luthans et al., 2004) แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถจะมาจากแหล่งของการรับรู้ความสามารถตามแนวคิดของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งประกอบด้วยความชำนาญในภาระงาน (task mastery) การมีต้นแบบ (modeling) หรือ การเรียนรู้จากผู้อื่น (vicarious) การจูงใจทางสังคม (social persuasion) และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) และการกระตุ้นทางกายภาพและ/หรือทางจิตวิทยา (physiological and/or psychological arousal) (Luthans et al., 2004) และแนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาการฟื้นฟูจะอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของ (Masten & Reed, 2002) ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง (risk-focused strategies) กลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์ (asset-focused strategies) และ กลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (process-focused strategies)

ตาราง 4.15 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

องค์ประกอบของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	มิติของการพัฒนา	แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน
ลำดับที่ 1 ความหวัง	มิติที่ 1 การออกแบบเป้าหมาย และเส้นทางสู่เป้าหมาย มิติที่ 2 การดำเนินการกับ อุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย	กรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal-orientation framework) ซึ่ง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ การออกแบบ เป้าหมาย (goal design) การสร้างเส้นทาง สู่เป้าหมาย (pathway generation) และ การเอาชนะอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (overcoming obstacles)
ลำดับที่ 2 การมองโลก ในแง่ดี	มิติที่ 1 การสร้างการรับรู้ ความสามารถหรือความเชื่อมั่น มิติที่ 2 การพัฒนาความคาดหวัง ในทางบวก	การพัฒนาค่านิยมเกี่ยวกับความคาดหวัง (expectancy-value orientation) และ รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุในทางบวก (positive attribution explanatory style)
ลำดับที่ 3 การรับรู้ ความสามารถ	มิติที่ 1 การได้รับประสบการณ์ ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็น ตัวแบบ มิติที่ 2 การกระตุ้นและชักจูงใจ	แหล่งของการรับรู้ความสามารถ ประกอบด้วยความชำนาญในการงาน (task mastery) การมีตัวแบบ (modeling) หรือการเรียนรู้จากผู้อื่น (vicarious) การจูง ใจทางสังคม (social persuasion) และ ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) และการกระตุ้นทางกายภาพ และ/หรือทางจิตวิทยา (physiological and/or psychological arousal)
ลำดับที่ 4 การฟื้นฟูพลัง	มิติที่ 1 การสร้างสินทรัพย์/ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง มิติที่ 2 การมีผลกระทบต่อ กระบวนการของอิทธิพล	แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง (risk-focused strategies) กลยุทธ์มุ่งเน้น สินทรัพย์ (asset-focused strategies) และกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (process- focused strategies)

2.2 ผลการพิจารณาผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมาย ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมี
ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิง
ตนเองแสดงว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิง

บวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม พบว่า ค่า ICC(1) และค่า ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่า ICC(1) และค่า ICC(2) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเที่ยง (reliability) สูงกว่า และพบว่าค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) สูงกว่า และยังพบว่าค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าสูงกว่าค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองแสดงว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) สูงกว่า

ผลการวิจัยระยะที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเหมาะสมมากกว่า ซึ่งการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มตัวแปรระดับกลุ่มจะมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลระดับบุคคล แต่จุดอ้างอิงของการวัดจะเป็นการอ้างอิงกลุ่มแล้วจึงรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม วิธีนี้จึงเป็นการรวมคะแนนหรือเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามการรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีต่อกลุ่มโดยภาพรวมให้เป็นคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาอยู่ที่การอ้างอิงกลุ่ม และมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม

2.3 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยโปรแกรมนี้ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก และผลการวิจัยระยะที่ 1 เกี่ยวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน โดยประเด็นสำคัญของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 นิยาม องค์ประกอบ และความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
- ประเด็นที่ 2 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม
- ประเด็นที่ 3 ความสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม
- ประเด็นที่ 4 แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม

2.3.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

วัตถุประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากความจำเป็นและความสำคัญของโปรแกรม และผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน กลุ่มของนิสิตนักศึกษา คือ เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม

2.3.3 กรอบแนวคิดของโปรแกรม

กรอบแนวคิดของโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยกรอบแนวคิดของโปรแกรมประกอบด้วยวัตถุประสงค์ แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน มิติของการพัฒนา และผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดของโปรแกรมไว้ในตาราง 4.16

ตาราง 4.16 กรอบแนวคิดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

วัตถุประสงค์	แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน	มิติของการพัฒนา	ผลลัพธ์ของการพัฒนา
1. การเสริมสร้าง ความหวัง	กรอบแนวคิดของลักษณะ การวางเป้าหมาย ซึ่ง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ การออกแบบเป้าหมาย การสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย และการเอาชนะอุปสรรค ขัดขวางเป้าหมาย	มิติที่ 1 การออกแบบ เป้าหมาย และเส้นทางสู่ เป้าหมาย มิติที่ 2 การดำเนินการกับ อุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย	การรับรู้ของสมาชิก กลุ่มเกี่ยวกับความหวัง ของกลุ่มโดยภาพรวม
2. การเสริมสร้าง การมองโลกใน แง่ดี	การพัฒนาค่านิยมเกี่ยวกับ ความคาดหวัง และรูปแบบ การให้คำอธิบายสาเหตุใน ทางบวก	มิติที่ 1 การสร้างการรับรู้ ความสามารถหรือความเชื่อมั่น มิติที่ 2 การพัฒนาความ คาดหวังในทางบวก	การรับรู้ของสมาชิก กลุ่มเกี่ยวกับการมอง โลกในแง่ดีของกลุ่มโดย ภาพรวม
3. การเสริมสร้าง การรับรู้ ความสามารถ	ความชำนาญในการะงาน การมีตัวแบบหรือการเรียนรู้ จากผู้อื่น การตั้งใจทางสังคม และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก และการกระตุ้นทางกายภาพ และ/หรือทางจิตวิทยา	มิติที่ 1 การได้รับ ประสบการณ์ของ ความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็น ตัวแบบ มิติที่ 2 การกระตุ้นและชัก จูงใจ	การรับรู้ของสมาชิก กลุ่มเกี่ยวกับ ความสามารถของกลุ่ม โดยภาพรวม
4. การเสริมสร้าง การฟื้นฟูพลัง	แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์มุ่งเน้น ความเสี่ยง กลยุทธ์มุ่งเน้น สินทรัพย์ และกลยุทธ์มุ่งเน้น กระบวนการ	มิติที่ 1 การสร้างสินทรัพย์/ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง มิติที่ 2 การมีผลกระทบต่อ กระบวนการของอิทธิพล	การรับรู้ของสมาชิก กลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลัง ของกลุ่มโดยภาพรวม

หมายเหตุ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ แต่โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจะประกอบด้วย 5 กิจกรรม เนื่องจากผู้วิจัยจะเริ่มต้นด้วยกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเข้าใจในลักษณะของโปรแกรม และมีความรู้ความเข้าใจในทุนจิตวิทยาเชิงบวกก่อนเข้าสู่กิจกรรมเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

2.3.4 กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของโปรแกรม และโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก แม้ว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และรูปแบบของโปรแกรม ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โปรแกรมนี้จึงเริ่มต้นด้วยกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเข้าใจในวัตถุประสงค์และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกก่อนจะเข้าสู่กิจกรรมเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 ประการของทุนจิตวิทยาเชิงบวก กิจกรรมในโปรแกรมจึงประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม 1 วัตถุประสงค์และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก กิจกรรม 2 ปัจจัยป้องกันของความหวัง กิจกรรม 3 ปัจจัยป้องกันของการมองโลกในแง่ดี กิจกรรม 4 ปัจจัยป้องกันของการรับรู้ความสามารถ และกิจกรรม 5 ปัจจัยป้องกันของการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ หัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมในโปรแกรมมีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดสำคัญ

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 1 ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ รูปแบบกิจกรรม และระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นิยามและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลและของกลุ่ม

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 2 ประกอบด้วยนิยามของความหวัง แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบเป้าหมายและการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 3 ประกอบด้วยนิยามของการมองโลกในแง่ดี แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 4 ประกอบด้วยนิยามของการรับรู้ความสามารถ แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ของความสำเร็จและการเรียนรู้ความสำเร็จจากตัวแบบ และแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 5 ประกอบด้วยนิยามของการฟื้นฟูพลัง แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงัก แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงัก

2) หัวข้อเนื้อหา

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรมในโปรแกรมเชื่อมโยงกับแนวคิดสำคัญของแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 1 คือ วัตถุประสงค์ ระยะเวลาและรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 2 คือ การออกแบบเป้าหมายและการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 3 คือ การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก และการลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 4 คือ ประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และการเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 5 คือ การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม และการสรุปภาพรวมของกิจกรรม

3) วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมในโปรแกรมเชื่อมโยงกับหัวข้อเนื้อหาของแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1 คือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2 คือ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถออกแบบเป้าหมายและสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้ และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 3 คือ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวกเพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่มได้ และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มได้

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4 คือ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับการกระตุ้นหรือชักจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5 คือ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างผลกระทบต่อกระบวนการของอิทธิพลที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้ และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถสร้างการสะท้อนคิดหรือสรุปประโยชน์ของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกได้

4) ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม 1 คือประมาณ 1 ชั่วโมง ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม 2, 3, 4 และ 5 จะใช้เวลากิจกรรมละประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนี้คือประมาณ 7 ชั่วโมง

5) ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นตอนของกิจกรรมในโปรแกรมจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นเริ่มต้นของกิจกรรมในโปรแกรมจะเป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในครั้งนั้นๆ และการจัดรูปแบบการนั่งของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สำหรับกิจกรรม 2, 3, 4 และ 5 ขั้นเริ่มต้นจะเพิ่มเติมการทบทวนกิจกรรมในครั้งที่ผ่านมา

ขั้นดำเนินการของกิจกรรมในโปรแกรมจะเป็นการดำเนินกิจกรรมตามหัวข้อเนื้อหารูปแบบกิจกรรม และระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งระบุสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นสรุปจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้ง และให้ประเมินผลกิจกรรมในครั้งนั้นๆ สำหรับกิจกรรมสุดท้าย คือ กิจกรรม 5 ขั้นสรุปจะเพิ่มเติมการสรุปภาพรวมของกิจกรรม และตอบคำถามข้อสงสัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

6) สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในโปรแกรมจะประกอบด้วยใบงาน ใบความรู้ สื่อวีดิทัศน์ เอกสารประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ใบงาน 9 ใบ ได้แก่ ใบงาน 1 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ใบงาน 2 การตั้งเป้าหมายวิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย และปัญหาอุปสรรคของการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 3 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้และคัดเลือกวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 4 การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหาและการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 5 ประสพการณ์ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม ใบงาน 6 ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ใบงาน 7 ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม ใบงาน 8 ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม และใบงาน 9 รายงานความก้าวหน้าและประสพการณ์ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม

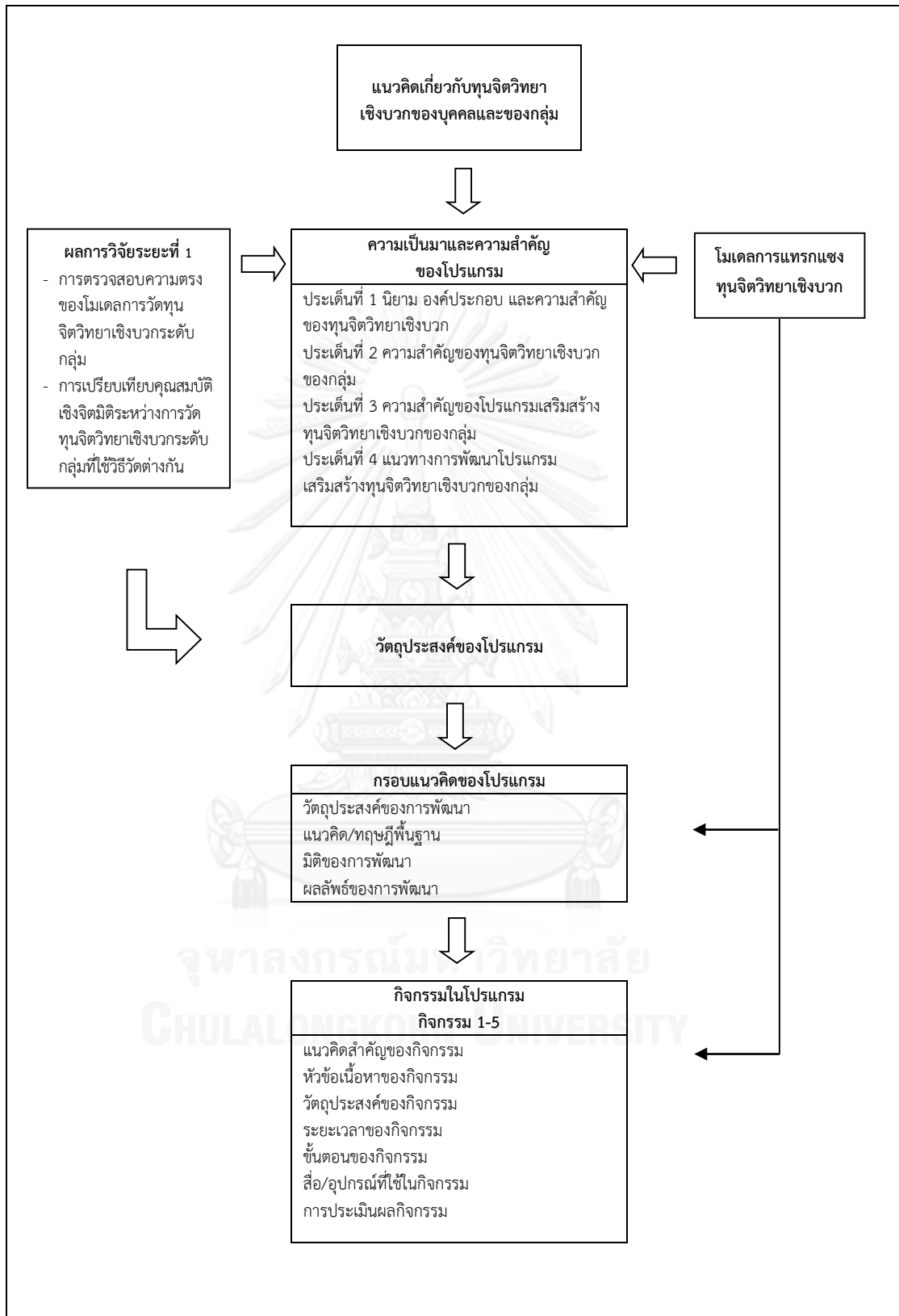
ใบความรู้ 3 ใบ ได้แก่ ใบความรู้ 1 ทฤษฎีวิทยาเชิงบวก ใบความรู้ 2 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และใบความรู้ 3 การมองโลกในแง่ดี

สื่อวีดิทัศน์ 1 เรื่อง ได้แก่ วีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

เอกสารประกอบ 1 ชุด ได้แก่ สรุปเนื้อหาของสื่อวีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

7) การประเมินผลกิจกรรม

การประเมินผลกิจกรรมจะเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะประเมินผลกิจกรรมทุกครั้งในช่วงท้ายของการดำเนินกิจกรรม 1-5



ภาพ 4.5 สรุปรูปขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านี้เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้วิธีคำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของโปรแกรม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม พบว่า ค่าดัชนี IOC ของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาผ่านเกณฑ์ประเมินทุกประเด็น ได้แก่ ความสอดคล้องของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับกรอบแนวคิดของโปรแกรม ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมในโปรแกรม ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในโปรแกรม ความเหมาะสมของหัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลของกิจกรรม 1-5 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของใบงาน 1-9 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของใบความรู้ ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระในวีดิทัศน์ และความเหมาะสมของแบบประเมินผลกิจกรรม 1-5 โดยค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .571-1.000 ผู้วิจัยแสดงค่าดัชนี IOC ไว้ในตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ประเด็น	ค่าดัชนี IOC
โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม	
1. ความสอดคล้องของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	1.000
2. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับกรอบแนวคิดของโปรแกรม	1.000
3. ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมในโปรแกรม	.857
4. ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในโปรแกรม	1.000
กิจกรรม 1: วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก	
1. หัวข้อเนื้อหา	.857
2. วัตถุประสงค์	1.000
3. ระยะเวลา	1.000
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	1.000
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	.857
6. การประเมินผล	1.000
กิจกรรม 2: ปัจจัยป้อนของความหวัง	
1. หัวข้อเนื้อหา	.714
2. วัตถุประสงค์	1.000
3. ระยะเวลา	1.000
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	1.000
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	1.000
6. การประเมินผล	.857
กิจกรรม 3: ปัจจัยป้อนของการมองโลกในแง่ดี	
1. หัวข้อเนื้อหา	.857
2. วัตถุประสงค์	1.000
3. ระยะเวลา	1.000
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	.857
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	.857
6. การประเมินผล	.857
กิจกรรม 4: ปัจจัยป้อนของการรับรู้ความสามารถ	
1. หัวข้อเนื้อหา	.857
2. วัตถุประสงค์	1.000
3. ระยะเวลา	1.000
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	1.000
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	1.000
6. การประเมินผล	.857

ตาราง 4.17 ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	ค่าดัชนี IOC
กิจกรรม 5: ปัจจัยป้อนของการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของกิจกรรม	
1. หัวข้อเนื้อหา	.571
2. วัตถุประสงค์	.857
3. ระยะเวลา	.857
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	.857
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	1.000
6. การประเมินผล	.857
เนื้อหาสาระของใบงาน	
ใบงาน 1: การตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1.000
ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมาย วิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย และปัญหาอุปสรรคของการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1.000
ใบงาน 3: การวิเคราะห์ความเป็นไปได้และคัดเลือกวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1.000
ใบงาน 4: การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหาและการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	1.000
ใบงาน 5: ประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม	1.000
ใบงาน 6: ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม	1.000
ใบงาน 7: ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม	1.000
ใบงาน 8: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	.857
ใบงาน 9: รายงานความก้าวหน้าและประสบการณ์ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	1.000
เนื้อหาสาระของใบความรู้	
ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	1.000
ใบความรู้ 2: การตั้งเป้าหมายในการทำงาน	1.000
ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี	1.000
เนื้อหาสาระของวีดิทัศน์	
วีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม (รายละเอียดดังเอกสารประกอบ 1)	1.000
แบบประเมินผลกิจกรรม	
แบบประเมินผลกิจกรรม 1	1.000
แบบประเมินผลกิจกรรม 2	1.000
แบบประเมินผลกิจกรรม 3	1.000
แบบประเมินผลกิจกรรม 4	1.000
แบบประเมินผลกิจกรรม 5	1.000

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และข้อสังเกตเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในภาพรวม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าโดยภาพรวมโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาเป็นโปรแกรมที่ดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายในบริบทต่างๆ การฝึกให้นิสิตมี PsyCap จาก Intervention นี้เห็นว่ามีเหมาะสมแล้ว ในงานต่างๆ มีเนื้อหาครอบคลุมดี เนื้อหาโดยรวมค่อนข้างดี ชัดเจน ทันสมัย สื่อวีดิทัศน์ที่นำมาใช้มีความทันสมัยดี

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรใช้คำว่า “การเสริมสร้าง” หรือ “การพัฒนา” แทนคำว่า “ปัจจัยป้องกัน” เนื่องจากโปรแกรมนี้เป็นการเสริมสร้างหรือพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นรายองค์ประกอบ ไม่ใช่ปัจจัยป้องกัน สามารถอธิบายกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมของโปรแกรมได้ในลักษณะของโมเดลเชิงกระบวนการ (process model) เพื่อให้เข้าใจความเชื่อมโยงและกระบวนการได้ดีขึ้น เมื่อดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนทั้งหมดแล้วก็ควรจะสรุปท้ายด้วยการทำให้กลุ่มผู้เรียนเห็นว่าผลงานของกลุ่มเป็นสิ่งที่มีความหมาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักว่าเมื่อพวกเขาทำวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จ ในอนาคตพวกเขาก็สามารถทำวิจัยได้อีก ทั้งงานวิจัยในวิชาเรียนอื่นๆ หรืองานวิจัยในองค์กรที่จะเข้าไปทำงานในอนาคต ควรจัดทำเป็นคู่มือโปรแกรม โดยทำรูปเล่มมาให้หน้าอ่านและอาจมีภาพประกอบเพื่อสามารถนำไปใช้ได้สะดวก อาจจะใช้คำว่า “intervention” จากคำว่า “การแทรกแซง” (เชิงลบ) ให้เป็นเชิงบวก เช่น การปฏิบัติการ การกระทำ การปฏิบัติ เป็นต้น กิจกรรมการรับรู้ความสามารถควรเน้นให้เกิดกับตัวสมาชิกในลักษณะของความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่ม กิจกรรมการฟื้นฟูพลังควรเน้นการปรับตัวต่อภาวะเครียด กอดกันให้กลับมาทำงานได้ดังเดิม ควรปรับภาษาให้เป็นภาษาต่างๆ การพิมพ์เอกสารใบความรู้ควรทำเป็นข้อๆ เพื่อให้หน้าอ่าน ไม่ควรเขียนแบบบรรยาย ตรวจสอบรายการอ้างอิงให้ครบถ้วนอีกครั้ง ใบงานควรมีหัวข้อต่างๆ ให้นิสิตได้คิดและสะท้อนคิด อยากให้นิสิตได้ทำเอกสารใบงานด้วยตนเองก่อนแล้วจึงค่อยแยกประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ นิสิตไม่ถูกกลุ่มชี้นำ ในการประชุมกลุ่มควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิด แสดงออกและสะท้อนคิดอย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นความคิด ควรมีช่วงเวลาให้นิสิตได้สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังตั้งข้อสังเกตว่าจำเป็นต้องจัดเรียงลำดับขององค์ประกอบ 4 องค์ประกอบตามโมเดล PCI หรือไม่ แนวคิดเกี่ยวกับ “การช่วยผู้เรียนเสริมสร้างความตั้งใจ” ถูกนำมาใช้ในส่วนใดของปัจจัยป้องกันของความหวัง ถ้าใบงาน 1-7 ประสบความสำเร็จก็จะไม่เกิดใบงาน 8-9 ถ้าเราเสริมกิจกรรมในเชิงบวกได้ผล เกิดการรับรู้พลังของกลุ่ม ร่วมมือกันทำงาน ปัญหาที่จะไม่เกิดจึงไม่จำเป็นต้องเกิดปัจจัยป้องกันของการฟื้นฟูพลัง ระดับความรุนแรงของปัญหาเกิดขึ้นมากเพียงใดจึงจะใช้คำว่า การฟื้นฟูพลัง ปัจจัยป้องกันของการฟื้นฟูพลังเป็นเรื่องของความเสถียร ซึ่งความเสี่ยงคือสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้นจะเรียกว่าการฟื้นฟูพลังได้อย่างไร เพราะการฟื้นฟูพลังจะต้องการการสูญเสียก่อนจึงปรับตัว ปัจจัยป้องกันปัจจัยยังไม่ชี้ชัดตรงประเด็น

2) กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรม 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรใช้หัวข้อว่า “การปฐมนิเทศ” แทน “วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และรูปแบบกิจกรรมฯ” ซึ่งจะทำให้เข้าใจได้ดีขึ้นที่หัวข้อเนื้อหาอันคืออะไร และกิจกรรมของ

หัวข้อเนื้อหานี้จะประกอบด้วยอะไรบ้าง ควรเพิ่มกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเป็นทีมเพราะกิจกรรมละลายพฤติกรรมสำคัญมากกับการทำงานกลุ่ม ควรเพิ่มระยะเวลาเป็น 1 ชั่วโมงครึ่งถึง 2 ชั่วโมง สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ควรจัดทำเป็นสไลด์ power point ประกอบการบรรยายเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ควรปรับภาษาเป็นภาษาง่ายๆ เพื่อทำให้น่าอ่านและน่าสนใจ ให้ผู้อ่านอ่านตั้งแต่ต้นจนจบ น่าจะเพิ่มเติมสื่อทางเลือกอื่นๆ ในบางกิจกรรม

กิจกรรม 2 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรจัดเรียงสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในหัวข้อสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ตามลำดับการใช้งานแทนการจัดเรียงตามประเภท ใบงาน 2 ข้อ 3 ควรตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ออกไป เนื่องจากการตั้งเป้าหมายที่ดี เป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุผลได้ ควรจัดทำ power point ประกอบการบรรยาย และข้อใบความรู้ 2 ควรเพิ่มเติม “การเอาชนะอุปสรรค” ด้วยเพื่อทำให้น่าสนใจสอดคล้องกับใบงาน 2 ที่มีทั้งการตั้งเป้าหมาย และการจัดการกับอุปสรรค นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิตั้งข้อสังเกตว่ากิจกรรมและใบงาน 3 ตรงกับการสร้างสินทรัพย์ในองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง

กิจกรรม 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าในขั้นตอนของกิจกรรมควรเพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ของความสำเร็จ เพราะยังไม่ได้ระบุเนื้อหาในส่วนนี้ ระบุแต่เฉพาะเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นเท่านั้น ใบความรู้ 3 ควรเพิ่มตัวอย่างของสถานการณ์ที่ทำให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดี ควรจัดทำ power point ประกอบการบรรยายหรือจัดทำเนื้อหาเป็นข้อๆ ให้น่าสนใจ การบรรยายต่อเนื่องกันทำให้นิสิตไม่อ่านหรืออ่านข้ามๆ อาจจะเพิ่มเติมภาพประกอบด้วย ควรปรับภาษาของข้อความ “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวกได้” เป็น “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุในเชิงบวกของเหตุการณ์ได้” นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิตั้งข้อสังเกตว่ามีติของการพัฒนาอาจจะซ้ำซ้อนกับการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น และความหวัง

กิจกรรม 4 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรระบุให้ชัดเจนว่าให้ระลึกถึงประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่มกับกลุ่มปัจจุบันเท่านั้นหรือกลุ่มอื่นในอดีตด้วย ควรให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะของการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก เช่น เน้นการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะการตำหนีก่อนให้สมาชิกกลุ่มอื่นๆ ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ควรเพิ่มเติมการยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาด้วย ใบงาน 5 ขาดประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่มตามที่ได้ระบุไว้ในขั้นตอนดำเนินการ การประเมินผลไม่ควรประเมินความพึงพอใจ แต่ควรประเมินแบบก่อน-หลังการเข้ารับการศึกษาเปรียบเทียบเหมือนกับการประเมินผลกิจกรรมอื่นๆ

กิจกรรม 5 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรเป็นการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวกมากกว่าการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ระยะเวลาของกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 1 ชั่วโมง 30 นาทีอาจจะน้อยเกินไป ควรกำหนดเวลาให้เพียงพอหรืออาจจะนัดใหม่อีกครั้ง

3) เนื้อหาสาระของใบงาน

ใบงาน 2 ข้อ 3 ควรตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ออกไป เพราะการตั้งเป้าหมายที่ดี เป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุผลได้ ต้องมีความเป็นไปได้

ใบงาน 3 ควรปรับชื่อใบงานให้สั้นๆ

ใบงาน 4 ข้อ 2 ควรใช้คำว่า “ที่อาจจะเกิดขึ้น” (เหตุการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น)

ใบงาน 6 นอกจากจะให้กลุ่มผู้เรียนเรียนรู้ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม จาก วิดีทัศน์แล้ว ควรจะให้ผู้เรียนยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาด้วย

ใบงาน 8 ควรลดความเป็นทางการของภาษาที่ใช้ในใบงาน อาจจะใช้คำว่า “ปัญหาหรืออุปสรรค” แทนคำว่า “การหยุดชะงัก”

4) เนื้อหาสาระของใบความรู้

ใบความรู้ 1 ควรปรับเนื้อหาให้เป็นข้อๆ เพื่อให้เข้าใจง่าย

ใบความรู้ 2 ควรเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับอุปสรรคด้วยเพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับใบงาน 2 ที่มีทั้งการตั้งเป้าหมาย และการจัดการกับอุปสรรค โดยใช้ชื่อว่า “การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการเอาชนะอุปสรรค”

ใบความรู้ 3 ควรเพิ่มตัวอย่างของสถานการณ์ที่ทำให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดี

5) เนื้อหาสาระของวิดีโอ

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรระบุเวลาให้ชัดเจน

6) แบบประเมินผลกิจกรรม

แบบประเมินผลกิจกรรม 1 ผู้ทรงคุณวุฒิตั้งข้อสงสัยว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมิน ถ้าเป็นผู้วิจัยประเมินก็เหมาะสม แต่ถ้าเป็นนิสิต คำถามข้อ 2 ค่อนข้างเข้าใจยาก

2.5 ผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประเด็นการปรับปรุงมีรายละเอียดดังนี้

1) โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในภาพรวม

ผู้วิจัยใช้คำว่า “การเสริมสร้าง” แทนคำว่า “ปัจจัยป้อน” เมื่อดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนทั้งหมดแล้วจะสรุปท้ายด้วยการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความตระหนักในคุณค่าของผลงาน และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำวิจัย ปรับภาษาให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ปรับเนื้อหาของใบความรู้ให้เป็นข้อๆ และใช้สื่อ power point ประกอบการบรรยาย ตรวจสอบรายการอ้างอิงของโปรแกรม

2) กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรม 1 ผู้วิจัยใช้หัวข้อว่า “การปฐมนิเทศ” แทน “วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และรูปแบบกิจกรรมฯ” เพิ่มเติมกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นกลุ่ม/ทีม เพิ่มระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมจาก 1 ชั่วโมงเป็น 1 ชั่วโมง 30 นาที เพิ่มเติมหัวข้อเนื้อหาการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม เพิ่มเติมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1 ข้อ คือ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม และเพิ่มเติมใบกิจกรรม 1 การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม

กิจกรรม 2 ผู้วิจัยตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ในใบงาน 2 ข้อ 3 ออกไป และเพิ่มเติมข้อความ “การเอาชนะอุปสรรค” ในชื่อของใบความรู้ 2

กิจกรรม 3 ผู้วิจัยเพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ของความสำเร็จในหัวข้อขั้นตอนของกิจกรรม ยกตัวอย่างสถานการณ์ของการมองโลกในแง่ดีเพิ่มเติมในใบความรู้ 3 และแก้ไขข้อความ “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวกได้” เป็น “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุในเชิงบวกของเหตุการณ์ได้”

กิจกรรม 4 ผู้วิจัยเพิ่มเติมใบความรู้เกี่ยวกับการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก เพิ่มเติมหัวข้อการยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาในใบงาน 5 เพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในใบงาน 5 และปรับแบบประเมินผลกิจกรรมให้เป็นการประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับหรือเรียนรู้ก่อน-หลังการเข้าร่วมโปรแกรมแทนการประเมินความพึงพอใจ

กิจกรรม 5 ผู้วิจัยเปลี่ยนจาก “การสรุปภาพรวมของกิจกรรม” เป็น “การสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก” และเพิ่มระยะเวลาของกิจกรรมจาก 1 ชั่วโมง 30 นาทีเป็น 2 ชั่วโมง

3) เนื้อหาสาระในใบงาน

ผู้วิจัยตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ในใบงาน 2 ข้อ 3 ออกไป ใช้ข้อความว่า “เหตุการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น” แทน “เหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้น” ในใบงาน 4 ข้อ 2 เพิ่มเติมหัวข้อการยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาในใบงาน 6 ปรับภาษาในใบงาน 8 ให้เป็นทางการน้อยลง และลดจำนวนใบงานจาก 9 ใบเป็น 8 ใบโดยรวมเนื้อหาของใบงาน 2 และใบงาน 3 เข้าด้วยกัน

4) เนื้อหาสาระของใบความรู้

ผู้วิจัยปรับเนื้อหาในใบความรู้ให้เป็นข้อๆ โดยจัดทำอยู่ในรูปแบบของสื่อ power point เพิ่มเติมเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเอาชนะอุปสรรคในการทำงานในใบความรู้ 2 และปรับชื่อใบความรู้ 2 เป็น “การตั้งเป้าหมายและการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน” เพิ่มเติมตัวอย่างสถานการณ์ที่ทำให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดีในใบความรู้ 3 และเพิ่มเติมใบความรู้ 4 คือ ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

5) เนื้อหาสาระของวีดิทัศน์

ระยะเวลาของการฉายวีดิทัศน์ คือ 45 นาที

6) แบบประเมินผลกิจกรรม

ผู้วิจัยปรับแบบประเมินผลกิจกรรม 5 ให้เป็นการประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับหรือเรียนรู้ก่อน-หลังการเข้าร่วมโปรแกรมแทนการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2.6 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจากการทดลองใช้ และการปรับปรุงโปรแกรม

เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมที่ได้รับการปรับปรุงแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มนิสิตจำนวน 1 กลุ่มที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างจริงเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ และการปรับปรุงโปรแกรมหลังจากทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่ม นิสิตที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างจริงมีรายละเอียดดังนี้

1) การนำเสนอใบงาน 2 หัวข้อการตั้งเป้าหมายระยะสั้น และวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุ เป้าหมายในการทำงานกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ในกิจกรรม 2 การเสริมสร้างความหวังมีความเข้าใจกับ กิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ ซึ่งมีขั้นตอนของการนำเสนอหัวข้อการตั้งเป้าหมายย่อย หรือเป้าหมายระยะสั้น และวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจากใบงาน 2 เพื่อให้กลุ่มนิสิตได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม

การปรับปรุง ผู้วิจัยตัดการนำเสนอหัวข้อการตั้งเป้าหมายระยะสั้น และวิธีการหรือแนวทางใน การบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มในใบงาน 2 ออกไปเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการนำเสนอ

2) เวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถเกินกว่าเวลาที่ ได้ กำหนดไว้ และการฉายวิดีโอที่เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จใช้เวลานานเกินไป คือ 45 นาที ซึ่งทำให้ความสนใจของผู้เข้าร่วมลดน้อยลง

การปรับปรุง ผู้วิจัยตัดต่อวิดีโอที่ค้นใหม่อีกครั้งจาก 45 นาทีให้เหลือ 25 นาที ซึ่งทำให้เวลาที่ใช้ใน การดำเนินกิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถไม่เกินจากเวลาที่ได้กำหนดไว้

3) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่เข้าใจคำว่า “ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีอยู่” ในใบงาน 2

การปรับปรุง ผู้วิจัยยกตัวอย่างของปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีอยู่ และอธิบายเพิ่มเติมในประเด็น ดังกล่าว

ผู้วิจัยปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาตาม ข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้ โดยรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน กลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่จะนำไปทดลองใช้จริงเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมไว้ในตาราง 4.18 โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาแสดงไว้ในภาคผนวก จ.

ตาราง 4.18 สรุปรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม	วัตถุประสงค์ของโปรแกรม		กรอบแนวคิดของโปรแกรม			
			การเสริมสร้างความหวัง	การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี	การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ	การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง
ประเด็น 1: นิยาม องค์ประกอบ และความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประเด็น 2: ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม ประเด็น 3: ความสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม ประเด็น 4: แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม	เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในสถานการณของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม	วัตถุประสงค์	การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความหวังของกลุ่มโดยภาพรวม	การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มโดยภาพรวม	การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มโดยภาพรวม	การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม
		มิติของการพัฒนา	- การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางการดำเนินงาน - การดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย	- การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น - การพัฒนาความคาดหวังในทางบวก	- การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นตัวแบบ - การกระตุ้นและการชักจูงใจ	- การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง - การมีผลกระทบต่อบรรยากาศของอิทธิพล
		ผลลัพธ์ของการพัฒนา	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความหวังของกลุ่มโดยภาพรวมในลักษณะของความคาดหวังต่อเป้าหมาย และการวางแผนหรือการริเริ่มแนวทางวิธีการเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ตลอดจนความเชื่อและความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ด้านบวกในลักษณะของการค้นพบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มในลักษณะของความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มในลักษณะของความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่ม และการใช้ความพยายามที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่มีความท้าทาย	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังของกลุ่มในลักษณะของขีดความสามารถที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้นมาจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มหรือแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิม และการไม่ลดละความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม
กิจกรรมในโปรแกรม						
	กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความเป็นทีม	กิจกรรม 2: การเสริมสร้างความหวัง	กิจกรรม 3: การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี	กิจกรรม 4: การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ	กิจกรรม 5: การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก	
แนวคิดสำคัญ	รายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	นิยามของความหวัง ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับเส้นทางการดำเนินงาน และความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ	นิยามของการมองโลกในแง่ดี แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุ และแนวคิดเกี่ยวกับการฉายภาพกรณีร้ายที่สุด	นิยามของการรับรู้ความสามารถ แนวคิดเกี่ยวกับการประสบการณ์ของความสำเร็จ ความชำนาญหรือการบรรลุผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวแบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการกระตุ้นชักจูงใจหรือการเฝ้าแนวทางสังคมด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก	นิยามของการฟื้นฟูพลัง แนวคิดเกี่ยวกับการตีกรอบการหยุดชะงัก และแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงหรือลดความเสี่ยง	
หัวข้อเนื้อหา	(1) การปฐมนิเทศ (2) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (3) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	(1) การออกแบบเป้าหมายและการสร้างเส้นทางการดำเนินงานในการทำงานกลุ่ม (2) การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	(1) การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก (2) การผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	(1) ประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ (2) ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม	(1) การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม (2) การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม (3) การสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก	

ตาราง 4.18 สรุปรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา (ต่อ)

กิจกรรมในโปรแกรม (ต่อ)					
	กิจกรรม 1	กิจกรรม 2	กิจกรรม 3	กิจกรรม 4	กิจกรรม 5
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (1) เข้าใจวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม (2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (3) เกิดความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม (1) สามารถออกแบบเป้าหมาย และสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้ (2) สามารถจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้	เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม (1) สามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวกเพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่มได้ (2) สามารถสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม (1) ได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ (2) ได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก	เพื่อให้สมาชิกกลุ่ม (1) สามารถสังเคราะห์บทเรียนจากประสบการณ์ชีวิตที่ทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงานกลุ่มได้ (2) สามารถสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการยุติชะงักในการทำงานกลุ่มได้ (3) สามารถสะท้อนคิดหรือสรุปประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้
ระยะเวลา	1 ชั่วโมง 30 นาที	1 ชั่วโมง 30 นาที	1 ชั่วโมง 30 นาที	1 ชั่วโมง 30 นาที	2 ชั่วโมง
ขั้นตอนของกิจกรรม	ขั้นเริ่มต้น: ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1 ขั้นดำเนินการ: บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม ขั้นสรุป: สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประเมินผลกิจกรรม 1	ขั้นเริ่มต้น: ทบทวนกิจกรรม 1 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2 ขั้นดำเนินการ: สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและการเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการทำงาน สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มอีกครั้ง และคัดเลือกแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย ขั้นสรุป: สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประเมินผลกิจกรรม 2	ขั้นเริ่มต้น: ทบทวนกิจกรรม 2 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 3 ขั้นดำเนินการ: สมาชิกกลุ่มร่วมกันคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจจะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม พร้อมอธิบายสาเหตุ หาวิธีลดผลกระทบของปัญหาต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และระบุสาเหตุของความสำเร็จที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์ในโลกในแง่ดี และสมาชิกกลุ่มร่วมกันปรับคำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายและความสำเร็จในการทำงานกลุ่มให้เป็นเชิงบวกมากขึ้น ขั้นสรุป: สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประเมินผลกิจกรรม 3	ขั้นเริ่มต้น: ทบทวนกิจกรรม 3 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4 ขั้นดำเนินการ: สมาชิกกลุ่มระลึกประสบการณ์ของความสำเร็จ อธิบายความรู้สึก และวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม อยุ่ชีวิตที่สัมพันธ์กับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ระบุประโยชน์ วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จ และยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา กลุ่มนำเสนอเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในใบงาน 2 บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก และรับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มจากผู้อื่น ขั้นสรุป: สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประเมินผลกิจกรรม 4	ขั้นเริ่มต้น: ทบทวนกิจกรรม 4 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5 ขั้นดำเนินการ: สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุเหตุการณ์ของการยุติชะงักที่เกิดขึ้นแล้วในการทำงานกลุ่ม พร้อมประเมินผลกระทบ การควบคุม และระบุทางเลือกในการปฏิบัติของกลุ่ม คาดการณ์การยุติชะงัก ประเมินผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติของกลุ่ม รายงานความก้าวหน้าในการทำงานกลุ่ม แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการยุติชะงัก และวิธีผ่านพ้นการยุติชะงักในการทำงานกลุ่ม ขั้นสรุป: สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ ประเมินผลกิจกรรม 5 และสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
สื่อ/อุปกรณ์	ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ใบกิจกรรม 1: การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม	ใบงาน 1: เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมายและแนวทางบรรลุเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรคและวิธีเอาชนะปัญหาอุปสรรค และการคัดเลือกแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย	ใบงาน 3: การให้คำอธิบายสาเหตุ และการลดผลกระทบของปัญหา และการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี	ใบงาน 4: ประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 5: ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ใบงาน 6: ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับบททำงานกลุ่ม ใบความรู้ 4: ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก วิดีโอ 1: ตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จ	ใบงาน 7: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการยุติชะงักในการทำงานกลุ่ม ใบงาน 8: รายงานความก้าวหน้า และประสบการณ์ของการยุติชะงักในการทำงานกลุ่ม
การประเมินผล	ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม	ประเมินความสามารถในการออกแบบเป้าหมาย เส้นทางสู่เป้าหมาย และการจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย และการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม	ประเมินความสามารถในการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวก และการพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม	ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ความสำเร็จจากตัวแบบ และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก และการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม	ประเมินความสามารถในการประเมินผลกระทบ การควบคุม แนวทางในการปฏิบัติ และแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการยุติชะงักในการทำงานกลุ่ม ประเมินการสะท้อนคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมด้วยตนเอง การนำเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูล ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง (pretest) และส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคลประกอบด้วยเพศ ระดับชั้นปี และคณะ และข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่มประกอบด้วยจำนวนสมาชิกกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับบุคคล พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.13 และกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปี 3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.22 รองลงมา คือ ชั้นปี 2 และชั้นปี 1 คิดเป็นร้อยละ 26.96 และร้อยละ 16.52 ตามลำดับ ตัวอย่างเป็นนิสิตคณะวิทยาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.43 รองลงมาคือคณะมนุษยศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 20 และร้อยละ 8.70 ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างระดับกลุ่ม พบว่า กลุ่มมีจำนวนสมาชิก 5 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา คือจำนวนสมาชิก 7 คน และ 6 คน ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 22.73 และร้อยละ 18.18 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ระดับบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	47	40.87
- หญิง	68	59.13
รวม	115	100.00
ระดับชั้นปี		
- ชั้นปี 1	19	16.52
- ชั้นปี 2	31	26.96
- ชั้นปี 3	52	45.22
- ชั้นปี 4	12	10.43
- สูงกว่าชั้นปี 4	1	0.87
รวม	115	100.00
คณะ		
- มนุษยศาสตร์	23	20.00
- วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	8	6.96
- วิทยาศาสตร์	58	50.43
- วิศวกรรมศาสตร์	3	2.61
- ศึกษาศาสตร์	7	6.09
- เศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ	10	8.70
- สังคมศาสตร์	6	5.22
รวม	115	100.00
ระดับกลุ่ม	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
จำนวนสมาชิก		
- 3 คน	3	13.64
- 4 คน	2	9.09
- 5 คน	6	27.27
- 6 คน	4	18.18
- 7 คน	5	22.73
- 8 คน	2	9.09
รวม	22	100.00

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation coefficients, ICC) ประเภท ICC(1) และ ICC(2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater reliability) และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) เพื่อตรวจสอบความเห็นพ้องระหว่างผู้ให้คะแนน (interrater agreement, IRA)

ผลการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลก่อนการทดลอง (pretest) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) มีค่าเท่ากับ .219 ($F=2.469$, $P<.01$) ประเภท ICC(2) มีค่าเท่ากับ .595 และค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) มีค่าเท่ากับ .933 ส่วนผลการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลหลังการทดลอง (posttest) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) มีค่าเท่ากับ .216 ($F=2.378$, $P<.01$) ประเภท ICC(2) มีค่าเท่ากับ .579 และค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) มีค่าเท่ากับ .920

สรุปว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ทั้งในการทดสอบก่อนการทดลอง (pretest) และหลังการทดลอง (posttest) ผ่านเกณฑ์เงื่อนไขการรวมค่าข้อมูล ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(2) แม้ว่าจะมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ .70 ที่ได้กำหนดไว้โดย Bliese (2000) แต่ค่า ICC(2) จะขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกกลุ่มด้วย โดยค่า ICC(2) จะเพิ่มขึ้นตามจำนวนสมาชิกกลุ่ม (Klein & Kozlowski, 2000) กรณีที่มีจำนวนสมาชิกกลุ่มน้อยอาจจะทำให้ค่า ICC(2) ต่ำกว่าเกณฑ์ได้ นอกจากนี้ การพิจารณาค่า ICC(2) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลเพียงค่าเดียวอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด (erroneous decisions) (LeBreton & Senter, 2008 as cited in Chi & Huang, 2014) การรวมค่าข้อมูลควร จะได้รับการสนับสนุนจากค่า ICC(1) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ที่มีค่าสูง (Chen & Bliese, 2002 as cited in Chi & Huang, 2014) ซึ่งพบว่าค่า ICC(1) ทั้งในการทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ทั้งในการทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลองก็มีค่าอยู่ในระดับสูง ผลการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลจึงสนับสนุนการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ผลการตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.20

ตาราง 4.20 การตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภายในชั้น (ICC)		ค่าเฉลี่ยของ ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
	ICC(1)	ICC(2)	(r_{wg})
ก่อนการทดลอง (pretest)	.219	.595	.933
หลังการทดลอง (posttest)	.216	.579	.920

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โดยแบ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง (posttest)

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) ของกลุ่มทดลอง พบว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.835 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.323 ($M=3.835$, $SD=0.323$) และพบว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($M=4.019$, $SD=0.322$) รองลงมา คือ ความหวัง ($M=3.779$, $SD=0.340$) ส่วนองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง และการรับรู้ความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตใกล้เคียงกัน ($M=3.761$, $SD=0.299$ และ $M=3.760$, $SD=0.406$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 7.938 ถึง 10.805 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรทุกตัวมีลักษณะเบ้ขวา โดยมีค่าความเบ้ (Sk) อยู่ระหว่าง 0.940 ถึง 2.128 แสดงว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนจากตัวแปรต่ำกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนความโด่งของข้อมูล พบว่า ข้อมูลจากตัวแปรทุกตัวแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่ง (Ku) อยู่ระหว่าง 1.786 ถึง 6.284 ซึ่งแสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระบายน้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .707 ถึง .984 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.984$) รองลงมา คือ การฟื้นฟูพลังกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.933$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง ($r=.707$)

เมื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) ของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.889 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า

เท่ากับ 0.229 ($M=3.889$, $SD=0.229$) และพบว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($M=4.043$, $SD=0.257$) รองลงมา คือ ความหวัง ($M=3.871$, $SD=0.238$) เช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง ส่วนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถ ($M=3.806$, $SD=0.318$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การกระจาย (CV) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 5.895 ถึง 8.357 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงความถี่ของข้อมูลจากตัวแปรความหวัง และการฟื้นฟูพลังมีลักษณะเบ้ขวา ($Sk=0.511$ และ $Sk=0.081$ ตามลำดับ) ส่วนการแจกแจงความถี่ของข้อมูลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี และทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-0.683$, $Sk=-0.120$ และ $Sk=-0.138$ ตามลำดับ) แสดงว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนจากตัวแปรความหวัง และการฟื้นฟูพลังต่ำกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิต แต่มีคะแนนจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี และทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมสูงกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนความโด่งของข้อมูล พบว่า ข้อมูลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถ และความหวังมีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ 0.816 และ 1.250 ตามลำดับ ส่วนข้อมูลจากตัวแปรที่เหลือมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -0.444 ถึง -0.935 แสดงว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถ และความหวังมีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย ส่วนตัวแปรที่เหลือมีการกระจายของข้อมูลในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถกับการฟื้นฟูพลัง ($r=.798$) การรับรู้ความสามารถกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.906$) การมองโลกในแง่ดีกับการฟื้นฟูพลัง ($r=.798$) การมองโลกในแง่ดีกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.898$) และการฟื้นฟูพลังกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.877$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถกับการมองโลกในแง่ดี ($r=.678$) การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง ($r=.587$) และความหวังกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.700$) แต่พบว่าการรับรู้ความสามารถกับความหวัง และความหวังกับการฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง

	1.	2.	3.	4.	5.	min	max	CV	Sk	Ku
M ¹	3.760	4.019	3.779	3.761	3.835					
SD ¹	0.406	0.322	0.340	0.299	0.323					
1.gr_eff	(.920) ¹ (.797) ²	.886**	.895**	.886**	.984**	3.330 ¹ 3.170 ²	4.890 ¹ 4.290 ²	10.805 ¹ 8.357 ²	2.128 ¹ -0.683 ²	5.710 ¹ 0.816 ²
2.gr_opt	.678*	(.858) ¹ (.745) ²	.707**	.796**	.912**	3.570 ¹ 3.640 ²	4.780 ¹ 4.450 ²	8.015 ¹ 6.355 ²	0.940 ¹ -.120 ²	1.786 ¹ -0.808 ²
3.gr_hop	.520	.587*	(.888) ¹ (.510) ²	.848**	.916**	3.360 ¹ 3.470 ²	4.670 ¹ 4.340 ²	8.994 ¹ 6.153 ²	1.644 ¹ 0.511 ²	3.908 ¹ 1.250 ²
4.gr_res	.798**	.798**	.355	(.723) ¹ (.703) ²	.933**	3.400 ¹ 3.430 ²	4.600 ¹ 4.200 ²	7.938 ¹ 6.540 ²	2.098 ¹ 0.081 ²	6.284 ¹ -0.935 ²
5.gr_PsyCap	.906**	.898**	.700*	.877**	(.965) ¹ (.897) ²	3.420 ¹ 3.520 ²	4.740 ¹ 4.260 ²	8.426 ¹ 5.895 ²	2.105 ¹ -0.138 ²	6.268 ¹ -0.444 ²
M ²	3.806	4.043	3.871	3.823	3.889					
SD ²	0.318	0.257	0.238	0.250	0.229					

หมายเหตุ *p<.05, **p<.01

ตัวแปรทุกตัวมีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม โดย 1 คือกลุ่มทดลอง และ 2 คือกลุ่มควบคุม; n1=12 และ n2=10; ตัวเลขในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค; ตัวเลขเหนือเส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มทดลอง และตัวเลขใต้เส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มควบคุม; กลุ่มทดลอง Std. Error ของ Sk = 0.637 และ Std. Error ของ Ku = 1.232; กลุ่มควบคุม Std. Error ของ Sk = 0.687 และ Std. Error ของ Ku = 1.334

3.2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.034 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.315 (M=4.034, SD=0.315) และพบว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี (M=4.248, SD=0.321) รองลงมา คือ ความหวัง และการฟื้นฟูพลังที่มีค่าใกล้เคียงกัน (M=3.997, SD=0.408 และ M=3.993, SD=0.314) ส่วนการรับรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด (M=3.886, SD=0.300) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 7.562 ถึง 10.213 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรทุกตัวมีลักษณะเบ้ขวา โดยมีค่าความเบ้ (Sk) อยู่ระหว่าง 0.266 ถึง 0.942 แสดงว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนจากตัวแปรต่ำกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนความโด่งของข้อมูล (Ku) พบว่า การแจกแจงของข้อมูลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถ และความหวังมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.119 และ -0.211 ตามลำดับ ส่วนข้อมูลจากตัวแปรที่เหลือมีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.277 ถึง 1.964 แสดงว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถ และ

ความหวังมีการกระจายของข้อมูลในระดับมาก ส่วนตัวแปรที่เหลือมีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .793 ถึง .959 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.959$) รองลงมา คือ ความหวังกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.953$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถกับความหวัง ($r=.793$)

เมื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.915 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.275 ($M=3.915$, $SD=0.275$) และพบว่าองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($M=4.117$, $SD=0.346$) เช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง รองลงมา คือ การฟื้นฟูพลัง ($M=3.872$, $SD=0.200$) ส่วนการรับรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($M=3.812$, $SD=0.312$) เช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 5.173 ถึง 8.861 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรแตกต่างกันไม่มาก เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูล พบว่า การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรทุกตัวมีลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (Sk) อยู่ระหว่าง -0.053 ถึง -0.310 แสดงว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนจากตัวแปรสูงกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนความโด่งของข้อมูล (Ku) พบว่า ข้อมูลจากตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.655 ถึง -1.398 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่ามีเพียงตัวแปรความหวังกับการฟื้นฟูพลังเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.606$) ส่วนตัวแปรคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดีกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($r=.961$) รองลงมา คือ การมองโลกในแง่ดีกับความหวัง ($r=.941$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.22

ตาราง 4.22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบย่อยของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง

	1.	2.	3.	4.	5.	min	max	CV	Sk	Ku
M ¹	3.886	4.248	3.997	3.993	4.034					
SD ¹	0.300	0.321	0.408	0.314	0.315					
1.gr_eff	(.756) ¹ (.782) ²	.903**	.793**	.823**	.931**	3.548 ¹ 3.278 ²	4.389 ¹ 4.292 ²	7.717 ¹ 8.183 ²	0.607 ¹ -0.310 ²	-1.119 ¹ -0.655 ²
2.gr_opt	.748**	(.923) ¹ (.941) ²	.893**	.815**	.959**	3.786 ¹ 3.533 ²	4.889 ¹ 4.625 ²	7.562 ¹ 8.412 ²	0.446 ¹ -0.254 ²	-0.211 ¹ -0.928 ²
3.gr_hop	.728**	.941**	(.859) ¹ (.657) ²	.902**	.953**	3.286 ¹ 3.280 ²	4.800 ¹ 4.300 ²	10.213 ¹ 8.861 ²	0.266 ¹ -0.053 ²	0.277 ¹ -1.060 ²
4.gr_res	.716**	.742**	.606*	(.764) ¹ (.522) ²	.933**	3.514 ¹ 3.600 ²	4.733 ¹ 4.200 ²	7.869 ¹ 5.173 ²	0.942 ¹ -0.057 ²	1.964 ¹ -0.804 ²
5.gr_PsyCap	.889**	.961**	.929**	.812**	(.953) ¹ (.930) ²	3.545 ¹ 3.537 ²	4.697 ¹ 4.295 ²	7.813 ¹ 7.030 ²	0.629 ¹ -0.163 ²	0.514 ¹ -1.398 ²
M ²	3.812	4.117	3.838	3.872	3.915					
SD ²	0.312	0.346	0.340	0.200	0.275					

หมายเหตุ *p<.05, **p<.01

ตัวแปรทุกตัวมีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม โดย 1 คือกลุ่มทดลอง และ 2 คือกลุ่มควบคุม; n1=12 และ n2=10; ตัวเลขในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค; ตัวเลขเหนือเส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มทดลอง และตัวเลขใต้เส้นทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มควบคุม; กลุ่มทดลอง Std. Error ของ Sk = .637 และ Std. Error ของ Ku = 1.232; กลุ่มควบคุม Std. Error ของ Sk = .687 และ Std. Error ของ Ku = 1.334

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง (pretest) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างเบื้องต้นก่อนการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองเท่ากับ 3.835 และ 3.889 ตามลำดับ (M=3.835, SD=0.323 และ M=3.889, SD=0.229 ตามลำดับ) และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า คะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (t=-.441, p>.05) แสดงว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองเท่าเทียมกันจึงสามารถนำคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมาเปรียบเทียบกันได้ ผลวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.23

ตาราง 4.23 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง

ตัวอย่าง	M	SD	t	p
กลุ่มทดลอง (n=12)	3.835	0.323	-0.441	.332
กลุ่มควบคุม (n=10)	3.889	0.229		

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) และหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มทดลองด้วยการทดสอบที่แบบจับคู่ (paired samples t-test) พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองของกลุ่มทดลองเท่ากับ 4.034 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 ($M=4.034$, $SD=0.315$) ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองเท่ากับ 3.835 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.323 ($M=3.835$, $SD=0.323$) และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติก็พบว่ากลุ่มทดลองมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=3.430$, $P<.01$) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) และหลังการทดลอง (posttest) ของกลุ่มควบคุมด้วยการทดสอบที่แบบจับคู่ (paired samples t-test) พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมเท่ากับ 3.915 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.275 ($M=3.915$, $SD=0.275$) ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองของกลุ่มควบคุมเท่ากับ 3.889 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.229 ($M=3.889$, $SD=0.229$) แต่เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มควบคุมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=.542$, $P>.05$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แต่ไม่พบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4.24

ตาราง 4.24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและของกลุ่มควบคุม

ตัวอย่าง	M	SD	t	p
กลุ่มทดลอง (n=12)				
ก่อนการทดลอง	3.835	0.323	3.430**	.003
หลังการทดลอง	4.034	0.315		
กลุ่มควบคุม (n=10)				
ก่อนการทดลอง	3.889	0.229	.542	.300
หลังการทดลอง	3.915	0.275		

**p<.01; การทดสอบแบบ 1 ทา

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test)

เมื่อพิจารณาคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($M=4.034$, $SD=0.315$ และ $M=3.835$ และ $SD=0.323$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองและหลังการทดลองเท่ากับ 0.199 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.201 ($\bar{D}=0.199$, $S_D=0.201$) เมื่อพิจารณาคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นกัน ($M=3.915$, $SD=0.275$ และ $M=3.889$ และ $SD=0.229$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองและหลังการทดลองเท่ากับ 0.026 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.149 ($\bar{D}=0.026$, $S_D=0.149$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติก็พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.254$, $P<.05$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.25

ตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลัง การทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ตัวอย่าง	การทดสอบ	M	SD	\bar{D}	S _D	t	p
กลุ่มทดลอง (n=12)	ก่อนการทดลอง	3.835	0.323	0.199	0.201	2.254*	.018
	หลังการทดลอง	4.034	0.315				
กลุ่มควบคุม (n=10)	ก่อนการทดลอง	3.889	0.229	0.026	0.149		
	หลังการทดลอง	3.915	0.275				

*p<.05; การทดสอบแบบ 1 ทาง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นฟูพลังก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนองค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม เฉพาะองค์ประกอบความหวัง และองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังเท่านั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($M=3.886$, $SD=0.300$ และ $M=3.760$ และ $SD=0.406$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.127 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.241 ($\bar{D}=0.127$, $S_D=0.241$) และเมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นกัน ($M=3.812$, $SD=0.312$ และ $M=3.806$ และ $SD=0.318$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.006 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.116 ($\bar{D}=0.006$, $S_D=0.116$) แสดงว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม แต่เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=1.448$, $P>.05$)

เมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($M=4.248$, $SD=0.321$ และ $M=4.019$ และ $SD=0.322$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.228 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.286 ($\bar{D}=0.228$, $S_D=0.286$) และเมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นกัน ($M=4.117$, $SD=0.346$ และ $M=4.043$ และ $SD=0.257$)

ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.074 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.270 ($\bar{D}=0.074$, $S_D=0.270$) แสดงว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม แต่เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=1.291$, $P>.05$)

เมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบ**ความหวัง**ของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบความหวังหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($M=3.997$, $SD=0.408$ และ $M=3.779$ และ $SD=0.340$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบความหวังก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.218 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.331 ($\bar{D}=0.218$, $S_D=0.331$) และเมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบความหวังของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบความหวังหลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลอง ($M=3.838$, $SD=0.340$ และ $M=3.871$ และ $SD=0.238$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบความหวังก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ -0.033 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.303 ($\bar{D}=-0.033$, $S_D=0.303$) แสดงว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบความหวังเพิ่มขึ้น แต่กลุ่มควบคุมมีคะแนนขององค์ประกอบความหวังลดลง และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบความหวังเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=1.834$, $P<.05$)

เมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบ**การฟื้นฟูพลัง**ของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($M=3.993$, $SD=0.314$ และ $M=3.761$ และ $SD=0.299$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.232 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.180 ($\bar{D}=0.232$, $S_D=0.180$) และเมื่อพิจารณาคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นกัน ($M=3.872$, $SD=0.200$ และ $M=3.823$ และ $SD=0.250$ ตามลำดับ) โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตของความแตกต่างของคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังก่อนและหลังการทดลองเท่ากับ 0.049 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.161 ($\bar{D}=0.049$, $S_D=0.161$)) แสดงว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบการฟื้นฟูพลังเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.482$, $P<.05$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.26

ตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ตัวอย่าง	การทดสอบ	M	SD	\bar{D}	S _D	t	p
การรับรู้ความสามารถ							
กลุ่มทดลอง (n=12)	ก่อนการทดลอง	3.760	0.406	0.127	0.241		
	หลังการทดลอง	3.886	0.300			1.448	.082
กลุ่มควบคุม (n=10)	ก่อนการทดลอง	3.806	0.318	0.006	0.116		
	หลังการทดลอง	3.812	0.312				
การมองโลกในแง่ดี							
กลุ่มทดลอง (n=12)	ก่อนการทดลอง	4.019	0.322	0.228	0.286		
	หลังการทดลอง	4.248	0.321			1.291	.106
กลุ่มควบคุม (n=10)	ก่อนการทดลอง	4.043	0.257	0.074	0.270		
	หลังการทดลอง	4.117	0.346				
ความหวัง							
กลุ่มทดลอง (n=12)	ก่อนการทดลอง	3.779	0.340	0.218	0.331		
	หลังการทดลอง	3.997	0.408			1.834*	.041
กลุ่มควบคุม (n=10)	ก่อนการทดลอง	3.871	0.238	-0.033	0.303		
	หลังการทดลอง	3.838	0.340				
การฟื้นฟูพลัง							
กลุ่มทดลอง (n=12)	ก่อนการทดลอง	3.761	0.299	0.232	0.180		
	หลังการทดลอง	3.993	0.314			2.482*	.011
กลุ่มควบคุม (n=10)	ก่อนการทดลอง	3.823	0.250	0.049	0.161		
	หลังการทดลอง	3.872	0.200				

* p<.05; การทดสอบแบบ 1 ทาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยรวม ความหวังระดับกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และ 3) เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ 1) การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความตรงของโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม และ 2) การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และส่วนที่ 2 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ กลุ่มนิสิตศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม ตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มนิสิตศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชาให้ทำงานกลุ่มด้วยกันต่อเนื่องตลอดทั้งเทอมจำนวน 303 กลุ่ม (1,349 คน) ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) การวิจัยระยะที่ 2 ในส่วนของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชา จต 102 จิตวิทยาพื้นฐาน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ตอนเรียน (section) ซึ่งผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างตอนเรียนเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) กลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มในรายวิชาอย่างเดียวกัน คือ การทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางจิตวิทยากลุ่มละ 1 เรื่อง โดยกลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 12 กลุ่มจะได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ส่วนกลุ่มนิสิตในตอนเรียนที่เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 10 กลุ่มจะไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา แต่จะได้รับเอกสารเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกภายหลังสิ้นสุดการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่ม และมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มาตรวัดทุน

จิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ และส่วนที่ 2 มาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ มาตราวัดทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วยโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา และมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อความ ซึ่งเป็นมาตราวัดชุดเดียวกับที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ด้วยการให้กลุ่มนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวอย่างวิจัยระยะที่ 1 ถึงรายวิชาที่มีการมอบหมายให้นิสิตนักศึกษาทำงานกลุ่มด้วยกัน ต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม โดยสมาชิกกลุ่มเดียวกันจะต้องระลึกลักษณะสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชาเดียวกันแล้วให้สมาชิกกลุ่มตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่างวิจัยด้วยการคาดการณ์ว่าตัวอย่างแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกประมาณ 5 คน ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามทั้งหมด 1,500 ฉบับ เพื่อให้ได้ตัวอย่างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในการวิจัยนี้ แต่เนื่องจากข้อมูลจากบางมหาวิทยาลัยได้รับกลับคืนมาช้า ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 300 ฉบับ ซึ่งพบว่าเมื่อรวมข้อมูลที่ได้รับมาจากการแจกแบบสอบถามในรอบที่หนึ่งกับรอบที่สอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,521 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.5 โดยเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 1,349 ฉบับ ซึ่งมาจากกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำนวน 303 กลุ่ม สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ในส่วนของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองที่มีกลุ่มควบคุม โดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (the pretest-posttest control group design) โดยผู้วิจัยกำหนดภาระงานกลุ่มให้กับตัวอย่างด้วยการมอบหมายให้ทำรายงานกลุ่มด้วยกันในรายวิชา ซึ่งได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางจิตวิทยากลุ่มละ 1 เรื่อง โดยให้จับกลุ่มกันตามความสมัครใจ 4-7 คนต่อกลุ่ม กลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในระหว่างการทำงานกลุ่มในรายวิชา ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับโปรแกรมในระหว่างการทำงานกลุ่มในรายวิชา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลอง (pretest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังจากนั้นประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษากับกลุ่มทดลอง โดยสัปดาห์ที่หนึ่งดำเนินการทดลองตามกิจกรรม 1 และกิจกรรม 2 ของโปรแกรม (3 ชั่วโมง) สัปดาห์ที่สองดำเนินการทดลองตามกิจกรรม 3 และกิจกรรม 4 ของโปรแกรม (3 ชั่วโมง) และสัปดาห์ที่สามดำเนินการทดลองตามกิจกรรม 5 ของโปรแกรม (2 ชั่วโมง) หลังสิ้นสุดการทดลองใช้โปรแกรมประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลอง (posttest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยคำนวณคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม และหาค่าเฉลี่ยคะแนนจากมาตราวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม แล้วจึงตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ตรวจสอบและเปรียบเทียบคุณสมบัติ

เชิงจิตมิติของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยตรวจสอบความเที่ยงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) และตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม โดยใช้ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นตัวแปรเกณฑ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม แล้วจึงเปรียบเทียบค่าความเที่ยง ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ในส่วนของการทดลองใช้โปรแกรม ผู้วิจัยตรวจสอบเงื่อนไขการรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นประเภท ICC(1) และ ICC(2) และค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) แล้วคำนวณคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกจากมาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของสมาชิกกลุ่ม เปรียบเทียบคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนจิตวิทยาระดับกลุ่มก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและของกลุ่มควบคุมด้วยการทดสอบที่แบบจับคู่ และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนการทดลองและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน

โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งสองโมเดล ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีค่าความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ประเภทความตรงเชิงทำนายสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นเป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มผ่านการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก 4 องค์ประกอบตามลำดับ คือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถ และการฟื้นฟูพลัง โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม รูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม ประกอบด้วย การฟังบรรยายให้ความรู้ กิจกรรมกลุ่ม การระดมสมองและการอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ระหว่างกลุ่ม และการเรียนรู้ผ่านสื่อวีดิทัศน์ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม ประมาณ 8 ชั่วโมง สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับนิยาม องค์ประกอบ และความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม ความสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม และแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม คือ เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม

กรอบแนวคิดของโปรแกรมเกี่ยวกับมิติของการพัฒนาความหวังประกอบด้วย (1) การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย และ (2) การดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย มิติของการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีประกอบด้วย (1) การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น และ (2) การพัฒนาความคาดหวังในทางบวก มิติของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถประกอบด้วย (1) การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นต้นแบบ และ (2) การกระตุ้นและการชักจูงใจ และมิติของการพัฒนาการฟื้นฟูพลังประกอบด้วย (1) การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และ (2) การมีผลกระทบต่อการละเลยการของอิทธิพล

กิจกรรมในโปรแกรมประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม 1 การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และเกิดความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม

กิจกรรม 2 การเสริมสร้างความหวัง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถออกแบบเป้าหมายและสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้ และสามารถจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายใน การทำงานกลุ่มได้

กิจกรรม 3 การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวกเพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่มได้ และสามารถสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มได้

กิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่มและเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากต้นแบบ และได้รับการกระตุ้นหรือชักจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

กิจกรรม 5 การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างผลกระทบต่อการละเลยการของอิทธิพลที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้ สามารถสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้ และสามารถสะท้อนคิดหรือสรุปประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้

3. การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มของกลุ่มทดลองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นเดียวกับกลุ่มควบคุมที่พบว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเช่นกัน และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติก็พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายองค์ประกอบก่อนและหลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม เฉพาะองค์ประกอบความหวัง และองค์ประกอบการฟื้นฟูพลังเท่านั้น

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด และการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ใช้วิธีวัดต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้ง 2 โมเดล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และพบว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัยที่พบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อาจจะมีสาเหตุมาจากความเห็นพ้องภายในกลุ่ม (within-group agreement) และความเที่ยง (reliability) ของโมเดลการวัดทั้งสองโมเดลนี้มีค่าผ่านเกณฑ์หรือมีค่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งความเห็นพ้องภายในกลุ่ม และความเที่ยงนี้จะสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด โดยเฉพาะความเห็นพ้องหรือความสอดคล้องจะเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรในระดับขั้นสูงกว่า และความเห็นพ้องภายในกลุ่มระดับสูงจะเป็นเงื่อนไขทางสถิติหรือเชิงประจักษ์สำหรับกระบวนการรวมตัวแปรในระดับขั้นต่ำกว่าเพื่อสร้างตัวแปรในระดับขั้นสูงกว่าที่มีความถูกต้อง (Chan, 1998) กล่าวคือถ้าไม่เห็นพ้องภายในกลุ่มแล้ว การวัดตัวแปรระดับกลุ่มก็จะไม่มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Klein et al., 2001) ซึ่งผลการตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (r_{wg}) ของการรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกกลุ่มให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีค่าสูง ทั้งโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและ

โมเดลอ้างอิงกลุ่ม ค่าความเห็นพ้องภายในในกลุ่มที่มีค่าสูงนี้จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้เป็นโมเดลการวัดที่มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งสองโมเดล

นอกจากนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาที่มีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม แต่เนื่องจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วม (shared properties) ซึ่งตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมนี้จะมีรากฐานทางทฤษฎีอยู่ในระดับจิตวิทยาหรือระดับบุคคล (Kozlowski & Klein, 2000) ตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วมที่อยู่ในระดับชั้นต่างกันจึงมีความสัมพันธ์เชิงโมโนโทนระหว่างกัน (Chan, 1998) ดังนั้น ถ้าพบว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลเป็นโมเดลการวัดที่มีความตรงหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้วิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มที่มีพื้นฐานหรือรากฐานมาจากทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลทฤษฎีเดียวกันก็น่าจะเป็นโมเดลการวัดที่มีความตรงหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยต่างๆ ในอดีตก็แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, et al. (2007) ที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Avey et al., 2008; Luthans, Avolio, et al., 2007) จึงทำให้โมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้เป็นโมเดลการวัดที่มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งโมเดลการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่ม เนื่องจากโมเดลการวัดทั้งสองโมเดลนี้ต่างก็เป็นการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มมีคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเองอาจเกิดจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นตัวแปรกลุ่มที่มีคุณสมบัติร่วม (shared properties) ซึ่งจะกำเนิดขึ้นมาจากประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม และพัฒนาขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกกลุ่ม (Morgeson & Hofmann, 1999) ดังนั้น การวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเพื่อให้สมาชิกกลุ่มประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมตามการรับรู้ของตนเองจากประสบการณ์ของการทำงานร่วมกันและจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่มจึงเป็นวิธีวัดที่มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มทำให้คุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรงของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มอยู่ในระดับสูงกว่าการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของตนเองก่อนรวมค่าข้อมูลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม

นอกจากนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาที่มีการเปรียบเทียบคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลที่มีจุดอ้างอิงของการวัดเป็นตนเองและเป็นกลุ่มโดยตรง แต่การศึกษาการรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) ที่มีหน่วยวิเคราะห์

ระดับกลุ่ม และสอดคล้องกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม พบว่า ค่า ICC(1) และ ICC(2) หรือการประเมินค่าความเที่ยงของการวัดการรับรู้ความสามารถของทีมด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลโดยใช้วิธีอ้างอิงกลุ่มตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) อยู่ในระดับสูงกว่าการใช้วิธีอ้างอิงตนเองตามโมเดลแบบบวก (additive model) ซึ่งคล้ายกับโมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) เพียงแต่ไม่สนใจความเห็นพ้องภายในกลุ่ม และยังพบว่าความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ของการวัดการรับรู้ความสามารถของทีมด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลโดยใช้วิธีอ้างอิงกลุ่มตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงอยู่ในระดับสูงกว่าการใช้วิธีอ้างอิงตนเองตามโมเดลแบบบวก เนื่องจากสามารถอธิบายความผันแปรในผลการปฏิบัติงานของทีมได้ดีกว่า (Arthur et al., 2007) และการศึกษาของ Katz-Navon and Erez (2005) พบว่าเมื่อการพึ่งพาอาศัยกันในภาระงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่ (collective efficacy) ที่มีหน่วยวิเคราะห์ระดับกลุ่ม และใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของการวัดจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม แต่ไม่พบอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของคนที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของการวัดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม (Katz-Navon & Erez, 2005) แสดงว่าการวัดการรับรู้ความสามารถแบบรวมหมู่ที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของการวัดมีความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ แต่ไม่พบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ดังกล่าวในการวัดการรับรู้ความสามารถที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิงของการวัดในการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ผลการวิจัยเหล่านี้จึงช่วยสนับสนุนข้อค้นพบในการวิจัยนี้ซึ่งพบว่าคุณสมบัติเชิงจิตมิติ ได้แก่ ความเที่ยงและความตรงของการวัดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มอยู่ในระดับสูงกว่าการวัดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยอภิปรายผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา โดยแบ่งประเด็นการอภิปรายดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งแม้ว่าจะมีการศึกษาในลักษณะของการพัฒนาโปรแกรมหรือโมเดลการเสริมสร้างหรือพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมาก่อนหน้านี้แล้ว แต่โปรแกรมหรือโมเดลเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างหรือพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล ผู้วิจัยยังไม่เคยพบโปรแกรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างหรือพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มหรือระดับกลุ่มมาก่อน โปรแกรมเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้จึงเป็นความพยายามในการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มเป็นครั้งแรก

2.2 ลักษณะของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ นอกจากจะประกอบด้วยกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างองค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละองค์ประกอบโดยตรงแล้ว กิจกรรมการเสริมสร้างองค์ประกอบบางองค์ประกอบยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาหรือเสริมสร้างองค์ประกอบอื่นๆ ของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มได้ด้วย เช่น กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถบางกิจกรรมช่วยเสริมสร้างความหวัง หรือ

กิจกรรมเสริมสร้างความหวังบางกิจกรรมช่วยเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง เป็นต้น ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนี้ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์เกี่ยวกับการทำงานกลุ่มหลายคุณลักษณะไปพร้อมๆ กัน

2.3 แนวทางการพัฒนาโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา และใช้สารสนเทศหลายแหล่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ผลการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับวิธีวัดที่มีความเหมาะสมกับตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา ตลอดจนข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้สะท้อนว่าโปรแกรมนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยกระบวนการและข้อมูลที่มีความหลากหลายและน่าเชื่อถือ

2.4 ประโยชน์ของโปรแกรม

แม้ว่าโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจะมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างหรือพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มผ่านการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของกลุ่มโดยตรง แต่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนี้อาจได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในส่วนบุคคลด้วยเห็นได้จากผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งประเมินว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ และเกิดการเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่างๆ ในโปรแกรมสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมในรายการประเมินทุกรายการทำให้โปรแกรมนี้อาจมีประโยชน์ต่อทั้งการทำงานของกลุ่มและการทำงานของส่วนบุคคลของนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยแสดงผลการประเมินจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมไว้ในภาคผนวก ฅ.

สำหรับการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ถ้าพิจารณาในแง่มุมมองของการจัดลำดับก่อนหลังของกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ควรได้รับการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มก็ควรจะนำโปรแกรมนี้ไปใช้เสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มให้กับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงมีความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มในการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมาชิกกลุ่มยังขาดความเห็นพ้องกันหรือขาดการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม โดยการวิจัยนี้พบว่าจำนวนของกลุ่มลักษณะเช่นนี้เมื่อวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยใช้โมเดลอ้างอิงตนเองและโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีร้อยละ 21.50 และ 18.82 ตามลำดับ ผู้วิจัยเสนอว่าควรเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มให้กับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีลักษณะเช่นนี้ก่อน เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มที่มีลักษณะเช่นนี้จะประกอบด้วยสมาชิกที่มีการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มในลักษณะหลากหลายทั้งระดับสูงและระดับต่ำ ดังนั้น ถ้าสมาชิกกลุ่มได้รับการเสริมสร้างให้เกิดการรับรู้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมผ่านกิจกรรมในโปรแกรมประกอบกับการมีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มร่วมกันและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่มที่มีการ

รับรู้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำก็ น่าจะช่วยทำให้การรับรู้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมของสมาชิกที่มีการประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มอยู่ในระดับสูงสามารถแผ่ขยายไปสู่สมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม และช่วยทำให้สมาชิกกลุ่มที่ยังไม่ได้ตระหนักเกี่ยวกับแง่มุมของกลุ่มในการทำงานร่วมกันเกิดความตระหนักและเกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่การให้ความสำคัญกับกลุ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมในระดับสูงในลักษณะเห็นพ้องกันด้วย

อย่างไรก็ตาม โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ควรจะได้รับ การปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และกิจกรรมเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี เนื่องจากผลการทดลองใช้โปรแกรมแสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมและกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมมีคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มก่อนทดลองและหลังทดลองไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ซึ่งพบว่ากลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมประเมินว่าตนเองได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในทุกหัวข้อของกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก ซึ่งเป็นหัวข้อของกิจกรรมเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีไม่แตกต่างกัน ดังนั้น หากโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาได้รับการปรับปรุงในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าวก็น่าจะช่วยให้โปรแกรมนี้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามากขึ้น

3. การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาอาจจะมีสาเหตุมาจากโปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับการตรวจสอบในเชิงประจักษ์แล้วว่ามีประสิทธิผลในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล กล่าวคือ แม้ว่าโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการวิจัยนี้จะเป็นการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ก่อนหน้านี้ที่เป็นการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล ทั้งงานวิจัยต่างประเทศ (Luthans et al., 2010; Luthans et al., 2008) และงานวิจัยในประเทศไทย (สายสมร เฉลยกิตติ, 2554; สุณิสรา คินทรักษ์, 2556) และผู้วิจัยก็ยังไม่พบงานวิจัยที่เป็นการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มโดยตรง แต่โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในการวิจัยนี้ก็ยังคงพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model, PCI Model) (Luthans et al., 2006) ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบในเชิงประจักษ์แล้วว่าเป็นโมเดลที่มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างหรือ

พัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลได้ (Luthans et al., 2010; Luthans et al., 2008) เนื่องจากการวิจัยนี้วัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูล (data-aggregation methods) ซึ่งรวมค่าข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคลให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มทำให้การเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในการวิจัยนี้ยังคงมีพื้นฐานอยู่บนการเสริมสร้างการรับรู้ของบุคคลในลักษณะของการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยพื้นฐานจากโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบในเชิงประจักษ์แล้วว่าเป็นโมเดลที่มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลจึงอาจจะทำให้กลุ่มทดลองที่ได้รับการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษามีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมนี้

สำหรับผลการศึกษารายองค์ประกอบ ซึ่งพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบความหวัง และองค์ประกอบการฟื้นฟูเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมเพียงแค่สององค์ประกอบเท่านั้น อาจเกิดจากโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ นอกจากจะเสริมสร้างความหวัง และการฟื้นฟูให้กับกลุ่มทดลองผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความหวัง และกิจกรรมเสริมสร้างการฟื้นฟูโดยตรงแล้วยังพบว่ากลุ่มทดลองยังได้รับการเสริมสร้างความหวัง และการฟื้นฟูผ่านกิจกรรมอื่นๆ ด้วย อาทิเช่น แม้ว่าสื่อวีดิทัศน์ที่ใช้ในกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถจะถูกนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มทดลองเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ แต่เนื้อหาของสื่อวีดิทัศน์ชุดนี้ยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนเป้าหมาย และการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมสร้างความหวังด้วย นอกจากนี้ ในงาน 2 หัวข้อปัจจัยหรือทรัพยากรที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มที่ใช้ในกิจกรรมเสริมสร้างความหวังนั้น โมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2006) อธิบายว่าขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางที่มีอยู่หรือทรัพยากรที่จะใช้ในการมุ่งสู่แนวทางแต่ละแนวทาง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปัจจัยด้านทรัพย์สิน (asset factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับของการฟื้นฟูด้วย (Luthans et al., 2006) จึงกล่าวได้ว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจะได้รับการเสริมสร้างความหวัง และการฟื้นฟูผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความหวัง และกิจกรรมเสริมสร้างการฟื้นฟูโดยตรง และยังได้รับการเสริมสร้างความหวัง และการฟื้นฟูผ่านกิจกรรมอื่นๆ ในโปรแกรมอีกด้วยจึงอาจทำให้กลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบความหวัง และองค์ประกอบการฟื้นฟูเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม

สำหรับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ และองค์ประกอบมุมมองโลกในแง่ดีที่ไม่พบในกลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบ 2 ด้านนี้เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอาจเกิดจากลักษณะของภาระงานกลุ่มที่ได้มอบหมายให้ตัวอย่างวิจัยทำด้วยกันในรายวิชาเป็นงานวิจัยตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งกลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 34.92 และร้อยละ 26.98 ตามลำดับ) ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มาก่อนทำให้กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถในในงาน 6 เกี่ยวกับการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกแก่กลุ่มอื่นๆ ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก โดยผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินกิจกรรมในงาน 6 พบว่า

สมาชิกแต่ละกลุ่มยังไม่สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกแก่กลุ่มอื่นๆ ได้มากนัก ซึ่งเกิดจากงานวิจัยเป็นงานกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก่อนอาจไม่สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับงานวิจัยได้มากนักจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการกระตุ้นหรือชักจูงใจสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสำเร็จด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกไม่มากนักสอดคล้องกับผลการประเมินกิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถในหัวข้อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม ซึ่งพบว่านิสิตในกลุ่มทดลองประเมินว่าก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตนเองได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกในการทำงานกลุ่มเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ($\bar{D} = .778$, $S_D = 0.456$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลจากแบบตรวจสอบการจัดกระทำ (manipulation check) ก็พบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินว่าตนเองได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งการได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม การเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ และการได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ($t = .502$, $t = 1.136$ และ $t = 1.809$ ตามลำดับ, $p > .05$ ทั้งสามกรณี) ซึ่งเกิดจากกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถในโปรแกรมนี้ค่อนข้างเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมมักจะเป็นหัวข้อของกิจกรรมนอกหลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา นิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงทำให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมต่างก็ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อดังกล่าวไม่แตกต่างกันจึงอาจจะส่งผลให้กลุ่มทดลองที่ได้รับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถมีคะแนนขององค์ประกอบนี้เพิ่มขึ้นไม่สูงกว่ากลุ่มควบคุม

สำหรับองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ซึ่งไม่พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนขององค์ประกอบนี้เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมเช่นกันก็น่าจะเกิดจากสาเหตุเดียวกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ กล่าวคือกลุ่มทดลองส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์หรือสังคมศาสตร์มาก่อนทำให้การทำกิจกรรมเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีในใบงาน 3 ซึ่งให้สมาชิกกลุ่มคาดการณ์เหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้นกับการทำงานวิจัยของกลุ่ม พร้อมทั้งให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดนี้อาจจะยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจากผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก่อนอาจจะยังไม่สามารถคาดการณ์หรือจินตนาการเกี่ยวกับเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้นกับการทำงานวิจัยของกลุ่มได้มากนักจึงอาจจะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีในประเด็นของการพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มผ่านกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาสอดคล้องกับผลการประเมินกิจกรรม 3 การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีในหัวข้อความสามารถในการพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มผ่านกระบวนการลดผลกระทบของปัญหา ซึ่งพบว่านิสิตในกลุ่มทดลองประเมินว่าก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตนเองมีความสามารถด้านนี้เพิ่มขึ้นไม่มากนัก ($\bar{D} = .762$, $S_D = 0.429$) และผลจากแบบตรวจสอบการจัดกระทำ (manipulation check) ก็พบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินว่าตนเองได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก ซึ่งเป็นหัวข้อของกิจกรรมเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.257$, $p > .05$)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่า การวัดตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลตามโมเดลอ้างอิงกลุ่มมีคุณสมบัติเชิงจิตมิติอยู่ในระดับสูงกว่าโมเดลอ้างอิงตนเอง ดังนั้น ผู้สนใจศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับกลุ่มจึงควรวัดตัวแปรกลุ่มตัวแปรนี้ด้วยเครื่องมือวัดที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงของข้อคำถาม และตรวจสอบความเห็นพ้องภายในกลุ่มก่อนการรวมค่าข้อมูล

2. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษาจึงควรนำโปรแกรมนี้มาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์นี้ให้กับนิสิตนักศึกษา ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมนิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่โลกของการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มน่าจะเกี่ยวข้องกับความยากง่ายของภาระงานกลุ่ม การวิจัยเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในครั้งต่อไปจึงควรจะนำความยากง่ายของภาระงานกลุ่มมาเป็นประเด็นในการศึกษาด้วย เช่น การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม โดยมีความยากง่ายของภาระงานกลุ่มเป็นตัวแปรกำกับ (moderator) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และทำให้ทราบว่าความยากง่ายของภาระงานกลุ่มมีผลต่อปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มให้เหมาะสมกับลักษณะของงานกลุ่มมากขึ้น

2. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ และองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดีเพิ่มขึ้นไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม ดังนั้น หากโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาได้รับการปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และการมองโลกในแง่ดีประกอบกับการพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษามีความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมากขึ้นก็ น่าจะทำให้โปรแกรมนี้สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในบริบทของการทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเป็นสภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการที่มีร่วมกันของกลุ่ม ดังนั้น ปัจจัยเชิงสถานการณ์และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างหรือพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในลักษณะของการวิจัยเชิงพัฒนาการหรือการวิจัยระยะยาวที่ทำให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงจึงน่าจะช่วยให้เข้าใจตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มได้ดีขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้ง

ต่อไปจึงควรศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มในลักษณะของการวิจัยเชิงพัฒนาการ (developmental research) หรือการวิจัยระยะยาว (longitudinal study)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการอ้างอิง

- Abolghasemi, A., & Varaniyab, S. T. (2010). Resilience and perceived stress: Predictors of life satisfaction in the students of success and failure. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 748-752.
- American Psychological Association [APA]. (2007). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Arthur, W., Bell, S. T., & Edwards, B. D. (2007). A longitudinal examination of the comparative criterion-related validity of additive and referent-shift consensus operationalizations of team efficacy. *Organizational Research Methods*, 10(1), 35-58.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216-228.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boman, P., Furlong, M. J., Shochet, I., Lilles, E., & Jones, C. (2009). Optimism and the school context. *Handbook of positive psychology in schools*, 51-64.
- Bushe, G. R., & Coetzer, G. H. (2007). Group development and team effectiveness using cognitive representations to measure group development and predict task performance and group viability. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 184-212.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of applied psychology, 83*(2), 234-246.
- Chen, G., Bliese, P. D., Payne, S. C., Zaccaro, S. J., Simsarian Webber, S., Mathieu, J. E., & Born, D. H. (2002). Simultaneous examination of the antecedents and consequences of efficacy beliefs at multiple levels of analysis. *Human Performance, 15*(4), 381-409.
- Chi, N.-W., & Huang, J.-C. (2014). Mechanisms Linking Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Team Goal Orientation and Group Affective Tone. *Group & Organization Management, 1059601114522321*.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*(3), 227-240.
- Cole, M. S., Bedeian, A. G., Hirschfeld, R. R., & Vogel, B. (2011). Dispersion-Composition Models in Multilevel Research A Data-Analytic Framework. *Organizational Research Methods, 14*(4), 718-734.
- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., & Griffith, J. (2012). Ethnic Identity and Job Attribute Preferences The Role of Collectivism and Psychological Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*(1), 5-16.
- Cumming, J. (2010). Student-initiated group management strategies for more effective and enjoyable group work experiences. *Journal of Leisure, Sport & Tourism Education, 9*(2), 31-45.
- Dixon, M. A., & Cunningham, G. B. (2006). Data aggregation in multilevel analysis: a review of conceptual and statistical issues. *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 10*(2), 85-107.
- Fineburg, A. C. (2009a). Academic Achievement. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 4-6). Singapore: Blackwell.
- Fineburg, A. C. (2009b). Learned Optimism. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 574-578). Singapore: Blackwell.
- Furrer, C. J. (2010). Capturing the friendship context with a collective property: Friendship group engagement vs. disaffection. *Journal of adolescence, 33*(6), 853-867.
- Glisson, C. (2002). The organizational context of children's mental health services. *Clinical child and family psychology review, 5*(4), 233-253.
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 767-794.

- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational researcher*, 33(3), 3-13.
- Goddard, R. D., & LoGerfo, L. F. (2007). Measuring Emergent Organizational Properties A Structural Equation Modeling Test of Self-Versus Group-Referent Perceptions. *Educational and Psychological Measurement*, 67(5), 845-858.
- Goldstone, R. L., & Gureckis, T. M. (2009). Collective behavior. *Topics in Cognitive Science*, 1(3), 412-438.
- Hsieh, Y. L. (2010). A relational study of parenting styles and psychological capital for junior high school students in Taiwan. Retrieved from <http://Fethesys.lib.mou.edu.tw/ETD-db/ETD-search> website:
- Hsu, M.-H., Chen, I. Y.-L., Chiu, C.-M., & Ju, T. L. (2007). Exploring the antecedents of team performance in collaborative learning of computer software. *Computers & Education*, 48(4), 700-718.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of applied psychology*, 67(2), 219-229.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of applied psychology*, 69(1), 85-98.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). rwg: An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of applied psychology*, 78(2), 306-309.
- Katz-Navon, T. Y., & Erez, M. (2005). When collective-and self-efficacy affect team performance the role of task interdependence. *Small Group Research*, 36(4), 437-465.
- Khan, A., Siraj, S., & Li, L. P. (2011). Role of positive psychological strengths and big five personality traits in coping mechanism of university students. *International Conference on Humanities, Society and Culture*, 20, 210-215.
- Kirkman, B. L., Tesluk, P. E., & Rosen, B. (2001). Assessing the incremental validity of team consensus ratings over aggregation of individual-level data in predicting team effectiveness. *Personnel Psychology*, 54(3), 645-667.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S. (2001). Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of applied psychology*, 86(1), 3-16.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211-236.

- Kozlowski, S. W. J., Brown, K. G., Weissbein, D. A., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2000). A multilevel approach to training effectiveness: Enhancing horizontal and vertical transfer. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 157-210). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(3), 282-291.
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11(4), 815-852.
- Li-feng, Z., & Hua-li, R. (2009, September 14-16, 2009). *The relationship between academic stress and psychological distress: The moderating effects of psychological capital*. Paper presented at the The 16th International Conference on Management Science & Engineering, Moscow, Russia.
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564-599.
- Lindell, M. K., Brandt, C. J., & Whitney, D. J. (1999). A revised index of interrater agreement for multi-item ratings of a single target. *Applied Psychological Measurement*, 23(2), 127-135.
- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. (2009). Measuring and promoting hope in school children. *Handbook of positive psychology in the schools*, 37-51.
- Lundman, B., Viglund, K., Aléx, L., Jonsén, E., Norberg, A., Fischer, R. S., . . . Nygren, B. (2011). Development and psychometric properties of the Inner Strength Scale. *International journal of nursing studies*, 48(10), 1266-1274.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.

- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- 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.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*: Oxford University Press.
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Malone, L. D. (2010). *Individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees*. Kansas State University.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74-88.
- Mathe, K. (2012). *An individual, unit, and organizational-level examination of perceived external prestige, psychological capital, and psychological empowerment in quick service restaurants*: Oklahoma State University.
- Meade, A. W., & Eby, L. T. (2007). Using indices of group agreement in multilevel construct validation. *Organizational Research Methods*, 10(1), 75-96.
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*, 24(2), 249-265.
- Nelson, J. (2011). *Building a conceptual model of academic effort for traditional first-year college students*. Azusa Pacific University.
- Newman, D. A., & Sin, H.-P. (2009). How Do Missing Data Bias Estimates of Within-Group Agreement? Sensitivity of SD WG, CVWG, rWG (J), rWG (J)*, and ICC to Systematic Nonresponse. *Organizational Research Methods*, 12(1), 113-147.
- Pearce, C. L., Gallagher, C. A., & Ensley, M. D. (2002). Confidence at the group level of analysis: A longitudinal investigation of the relationship between potency and team effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 115-119.
- Pescosolido, A. T. (2001). Informal leaders and the development of group efficacy. *Small Group Research*, 32(1), 74-93.

- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Peterson, S. J., & Zhang, Z. (2011). Examining the relationships between top management team psychological characteristics, transformational leadership, and business unit performance. *Handbook of top management research*, 127-149.
- Qingquan, P., & Zongkui, Z. (2009). *Psychological Capital, Coping Style and Psychological Health: An Empirical Study from College Students*. Paper presented at the The 1st International Conference on Information Science and Engineering.
- Quigley, N. R., Tekleab, A. G., & Tesluk, P. E. (2007). Comparing Consensus-and Aggregation-Based Methods of Measuring Team-Level Variables The Role of Relationship Conflict and Conflict Management Processes. *Organizational Research Methods*, 10(4), 589-608.
- Reed, K. (2002). The use of correspondence analysis to develop a scale to measure workplace morale from multi-level data. *Social indicators research*, 57(3), 339-351.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology*, 3(12(A)), 1202-1207.
- Schepers, J., De Jong, A., de Ruyter, K., & Wetzels, M. (2011). Fields of Gold Perceived Efficacy in Virtual Teams of Field Service Employees. *Journal of Service Research*, 14(3), 372-389.
- Scott, M. D., Radosevich, D. J., & Clesca, C. F. (2008). The underpinnings of psycap variance: an examination of goal orientation and dark side versus bright side personality dimensions. *Review of Business Research*, 8(6).
<http://www.freepatentsonline.com/article/Review-Business-Research/190699963.html>
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Sweetman, D. (2010). *Exploring the adaptive function in complexity leadership theory: An examination of shared leadership and collective creativity in innovation networks*. University of Nebraska.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of*

- Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Tasa, K., Taggar, S., & Seijts, G. H. (2007). The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective. *Journal of applied psychology*, 92(1), 7-27.
- Tjakraatmadja, J. H., & Febriansyah, H. (2007). The Influence of Psychological Capital and Learning Environment Toward SBM-ITB Students' GPA. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 6(1), 1-13.
- Tsai, T. I., Lee, H. M., & Hsu, C. H. (2012). Assessing the impact of psychological capital on college students majoring in hospitality: A potentially value-added resource? <http://bai-conference.org/BAI2012proceedings/papers/7>.
- Van Mierlo, H., Vermunt, J. K., & Rutte, C. G. (2009). Composing group-level constructs from individual-level survey data. *Organizational Research Methods*, 12(2), 368-392.
- Verran, J. A., Gerber, R. M., & Milton, D. A. (1995). Data aggregation: Criteria for psychometric evaluation. *Research in Nursing & Health*, 18(1), 77-80.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- West, B. J., Patera, J. L., & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 249-267.
- Whiteoak, J. W., Chalip, L., & Hort, L. K. (2004). Assessing group efficacy comparing three methods of measurement. *Small Group Research*, 35(2), 158-173.
- Wisner, M. D. (2011). Psychological strengths as predictors of effective student leadership. *Christian Higher Education*, 10(3-4), 353-375.
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- Zhong, L., & Ren, H. (2009). *The relationship between academic stress and psychological distress: The moderating effects of psychological capital*. Paper presented at the The 16th International Conference on Management Science & Engineering, Moscow, Russia.

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2556). *การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาเอก), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาเอก), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *การเสริมสร้างทุนสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/portals/0/news/plan/p10/plan10/data/2.3.pdf>
- สุนิสา คินทรักษ์. (2556). *ผลของโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง*. เอกสารประกอบการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 27 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 1 มีนาคม 2556 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ว่องวานิช, สัจจวรรณ ังดกระโทก, นลินี ญ นคร, บงกช วงศ์หล่อสายชล, อัจฉรา ประเสริฐสิน, ปิยพงษ์ คล้ายคลัง, และสรียา โชติธรรม. (2555). *การประเมินศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). *ร้อยคำที่ควรรู้*. กรุงเทพมหานคร: พลังปัญญา



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก.
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 (แบบสอบถาม)

1.1 ด้านจิตวิทยา และด้านการวัด การประเมินผลและ/หรือการทดสอบ

- | | |
|---|--|
| (1) ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ | ข้าราชการบำนาญคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| (2) ศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมितिไกร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| (4) อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

1.2 ด้านจิตวิทยา และด้านการวัด การประเมินผลและ/หรือการทดสอบ และ/หรือมี
ประสบการณ์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในหัวข้อทุนจิตวิทยาเชิงบวก

- | | |
|---|---|
| (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ดุष्ฎิ โยเหลา | ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา
ภัทรายุทธวรรตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| (3) รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา | อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |

1.3 ด้านจิตวิทยา

- | | |
|----------------------------|---|
| (1) อาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
|----------------------------|---|

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 (โปรแกรม)

2.1 ด้านตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก

- | | |
|----------------------------------|--|
| (1) พ.อ.หญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ | หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น กองการศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| (2) อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ อรินทร์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

2.2 ด้านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และ/หรือด้านการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคคลโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา

- | | |
|--|--|
| (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวีณ์
สิทธิ์ศิริอรุณ | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนิตา
จุลวนิชย์พงษ์ | อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา |

2.3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา

- | | |
|----------------------------------|--|
| (1) อาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| (2) อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| (3) อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ | ที่ปรึกษาบริษัท ฝึกอบรมและทดสอบพีทีเอส จำกัด
อดีตอาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ภาคผนวก ข.
ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

1.1 มาตรการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ส่วนที่ 1 มาตรการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

ข้อความ (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
การรับรู้ความสามารถ	
1. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	
ข้อความ (ปรับปรุง): คงเดิม	
2. ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	
ข้อความ (ปรับปรุง): คงเดิม	
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “เป็นไปไม่ได้” สำหรับฉัน	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - สำหรับฉัน เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์จะไม่มีคำว่า “เป็นไปไม่ได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อความ (ปรับปรุง): เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน	
4. ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายหรือซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - “สถานการณ์ต่างๆ คือสถานการณ์อะไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ฉันเชื่อว่าฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อความ (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
5. ฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้	- ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อความ (ปรับปรุง): ฉันสามารถทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ ได้	

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
6. อาจารย์มักจะมีมอบหมายงานกลุ่มที่ยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	<ul style="list-style-type: none"> - งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - อาจารย์มักจะมีมอบหมายงานที่ยากเกินความพยายามของฉัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	
7. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามเพื่อเรียนรู้จนประสบความสำเร็จได้	<ul style="list-style-type: none"> - แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันเชื่อว่าฉันสามารถใช้ความพยายามเพื่อเรียนรู้จนประสบความสำเร็จได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	
8. การใช้ความพยายามในการทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	<ul style="list-style-type: none"> - การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): การพยายามทำงานกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของอาจารย์เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	
9. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่เป็นงานเร่งด่วน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	<ul style="list-style-type: none"> - แม้ว่าจะต้องทำงานกลุ่มที่เป็นงานเร่งด่วน แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - เมื่ออาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันสามารถใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่เป็นงานเร่งด่วน แต่ฉันเชื่อว่าฉันสามารถใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) - แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก/หลายอย่าง แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	
10. ฉันไม่สามารถเรียนรู้สถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานกลุ่มได้ดีนัก แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เข้าใจคำว่า “สถานการณ์ใหม่ๆ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - “สถานการณ์ใหม่ๆ” คืออะไร (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - คล้ายข้อ 7 (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
การมองโลกในแง่ดี	
11. ฉันคาดว่าจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ จากการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย จากอาจารย์	- เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนดี ๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	
12. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมาย	- เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - งานกลุ่มของฉันจะต้องบรรลุเป้าหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) - "ฉันมองว่าแม้การบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มอาจจะยาก แต่ก็เป็นไปได้อย่างแน่นอน" (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่วาง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	
13. ฉันเชื่อว่าประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	- ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - งานกลุ่มของฉันจะประสบความสำเร็จ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	
14. เมื่อต้องทำงานกลุ่มในรายวิชา ฉันมองว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่น	- "อย่างราบรื่น" นั้น ในความเป็นจริงจะเป็นอย่างนั้นหรือ คนมองโลกในแง่ดีควรมองความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแง่บวกมากกว่าหรือเปล่า (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - งานกลุ่มของฉันจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่น (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันคิดว่าการทำงานกลุ่มจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่น	
15. ฉันเชื่อว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	- ฉันคิดว่าอาจารย์จะพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - จากนิยามระบุว่าตีความด้านบวกว่าเกิดจากตนเองมากกว่าหรือเปล่า (มากกว่าจะเกิดจากอาจารย์) (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - อาจารย์จะพึงพอใจในผลงานกลุ่มของฉัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
16. ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน	- เป็นความอดทนเพียรพยายามของใคร (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน	

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
17. ฉันเชื่อว่าผลงานต่างๆ ของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันคิดว่าผลงานต่างๆ ของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - คำว่า “ผลงานต่างๆ” คลุมเครือ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	
18. ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (ผู้ทรงคุณวุฒิ 6) - ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะจัดการได้/แก้ไขได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - แม้จะมีข้อผิดพลาดบางอย่างเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มครั้งนี้ แต่ฉันก็ไม่คิดว่าจะต้องผิดซ้ำรอยเดิมอีกในการทำงานกลุ่มครั้งต่อไป (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	
19. บางครั้ง ฉันก็มองว่าความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันเชื่อว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นจากการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันมองว่าความผิดพลาดบางอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือ การควบคุม	
20. ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นกับกลุ่มของฉันตลอดไป (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - คำว่า “ตัวเอง” หมายถึงตัวฉันหรือสมาชิกในกลุ่ม ควรระบุด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ฉันเชื่อว่าความสำเร็จใดๆ ที่เกิดจากการทำงานกลุ่มในครั้งนี้เป็นผลมาจากความพยายามของกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
ความหวัง	
21. ฉันเชื่อว่าถ้าไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคแล้ว ผลงานของกลุ่มก็จะบรรลุเป้าหมาย	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
22. ฉันวางแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มไว้หลายแนวทาง	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันวางแผนการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มไว้หลายแนวทาง (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - “ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	
23. ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - ทำเองคนเดียว หรือ เสนอให้กลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ฉันเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงวิธีการทำงานจะให้กลุ่มประสบความสำเร็จได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
24. ฉันรู้ว่าจะต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	- ฉันแสวงหาความรู้เพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันแสวงหาความรู้เพื่อให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	
25. ฉันมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	- ฉันมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
26. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มกำลังจะบรรลุเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ในขณะที่ ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ได้คาดหวังไว้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
27. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการหลุดพ้นจากปัญหาอุปสรรคนี้ได้	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ฉันค้นหาวิธีการหลุดพ้นจากปัญหาอุปสรรคนี้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 6) - เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคนี้ได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - แม้จะเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อมั่นว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	
28. ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	- ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	
29. บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
30. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกหมดหวังในการทำงานกลุ่มให้ได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
การฟื้นฟูพลัง	
31. ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	- ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
32. การฟื้นตัวจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับผลงานของกลุ่มเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
33. ฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	- ฉันปรับตัวต่อความลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - “ความรู้สึกทุกข์ยาก” อาจจะใช้คำว่า “หงุดหงิด” หรือคำอื่นๆ ที่เป็นความรู้สึกทางลบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ฉันปรับตัวต่อความรู้สึกทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันปรับตัวต่อความลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มได้อย่างง่ายดาย	
34. ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
35. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤติในการทำงานกลุ่ม ฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด	- เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานกลุ่ม ฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด (ผู้ทรงคุณวุฒิ 7) - เมื่อเกิดวิกฤติในการทำงานกลุ่ม ฉันมักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - เสนอให้ปรับคำว่า “ประสบปัญหาในการบริหารจัดการความเครียด” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
36. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	- ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
37. แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกวิจารณ์ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> - แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกวิจารณ์ แต่ฉันยังเดินหน้าต่อไป (ผู้ทรงคุณวุฒิ 7) - แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - แม้ว่าผลงานของกลุ่มจะถูกวิจารณ์ แต่ฉันก็รับฟังและเดินหน้า (ทำงาน) ต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	
38. ฉันไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> - ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	
39. แม้ว่าอาจารย์จะตำหนิผลงานของกลุ่ม แต่ฉันก็ไม่ลดละความพยายามในการปรับปรุงผลงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
40. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จ	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	

ส่วนที่ 2 มาตรการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงในลักษณะเดียวกับที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง ดังนั้น การปรับปรุงข้อคำถามทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ใช้กลุ่มเป็นจุดอ้างอิงจึงใช้วิธีเทียบเคียงกับที่ใช้ตนเองเป็นจุดอ้างอิง

1.2 มาตรฐานวัดประสิทธิผลของกลุ่ม

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านผลการปฏิบัติงาน	
1. ผลงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	- ในการทำงานกลุ่มของนิสิต เขาจะมีการตั้งเป้าหมายหรือกำหนดเป้าหมายหรือเปล่า ไม่แน่ใจ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ประโยคนี้อาจครอบคลุมหมดทุกข้อ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	
2. ผลงานของกลุ่มถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	- “ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) - “ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	
3. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
4. ผลงานของกลุ่มมักจะมีคุณภาพต่ำกว่าผลงานของกลุ่มอื่นๆ	- ผลงานของกลุ่มมีคุณภาพต่ำกว่าผลงานของกลุ่มอื่นๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - ผลงานของกลุ่มมักจะมีคุณภาพต่ำกว่าเป้าหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
5. กลุ่มของฉันทึ่มีกระบวนการทำงานที่ดี	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
6. กลุ่มของฉันทึ่มีวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
7. กลุ่มของฉันทึ่ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่ม	- กลุ่มของฉันทึ่ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): กลุ่มของฉันทึ่ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่	
8. กลุ่มของฉันทึ่มักจะทำงานผิดพลาดในขั้นตอนต่างๆ	- อาจจะต้องพิจารณาลักษณะการทำงานของกลุ่มนิสิตนี้ศึกษาว่าจะเจอปัญหาผิดพลาดในขั้นตอนหรือเปล่า (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - กลุ่มของฉันทึ่ทำงานผิดพลาดในขั้นตอนต่างๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): กลุ่มของฉันทึ่ทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	

ข้อคำถาม (ต้นฉบับ)	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการอยู่รอดและเติบโตได้ของกลุ่ม	
9. ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
10. ฉันต้องการทำงานกับกลุ่มนี้อีกในอนาคต	- หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้	
11. การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
12. ฉันอยากย้ายไปทำงานกับกลุ่มอื่น	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
13. ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
14. ผลงานของกลุ่มทำให้ฉันมีความสุข	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	
15. ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม	
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): คงเดิม	
16. ฉันไม่รู้สึกละอายใจที่ฉันผูกพันกับผลงานของกลุ่ม	- ฉันไม่รู้สึกละอายใจที่ฉันผูกพันกับกลุ่มนี้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) - ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ข้อคำถาม (ปรับปรุง): หลายครั้ง ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม	

2. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ประเด็น	แนวทางการปรับปรุง
โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกฯ ในภาพรวม	
1. ความสอดคล้องของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	
2. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับกรอบแนวคิดของโปรแกรม	- ควรใช้คำว่า “การเสริมสร้าง” หรือ “การพัฒนา” แทนคำว่า “ปัจจัยป้องกัน” เพราะว่าเป็นการเสริมสร้างหรือการพัฒนา รายองค์ประกอบ ไม่ใช่ปัจจัยป้องกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
3. ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมในโปรแกรม	- สามารถอธิบายกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมของโปรแกรมในส่วนเดียวกันได้ โดยทำเป็น process model เพื่อให้เข้าใจความเชื่อมโยงและกระบวนการได้ดีขึ้น (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
4. ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในโปรแกรม	
กิจกรรม 1: วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก	
1. หัวข้อเนื้อหา	- ควรใช้หัวข้อว่า “การปฐมนิเทศ” แทน “วัตถุประสงค์ ระยะเวลาและรูปแบบกิจกรรมฯ” ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจได้ทันทีว่า หัวข้อเนื้อหาที่คืออะไร และกิจกรรมของหัวข้อเนื้อหานี้จะประกอบด้วยอะไรบ้าง (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ควรเพิ่มกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเป็นทีม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
2. วัตถุประสงค์	
3. ระยะเวลา	- เพิ่มเวลาเป็น 1 ชั่วโมงครึ่ง-2 ชั่วโมง (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	- เพิ่มกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพราะสำคัญมากกับการทำงานกลุ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) - น่าจะเพิ่มกิจกรรมในช่วงแรกเพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นกลุ่มของสมาชิก รวมถึงวัดว่าสมาชิกรับรู้ว่าตนเองคือสมาชิกของกลุ่มจริงๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4)
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	- ควรใช้ power point มาประกอบการบรรยายเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - ควรปรับเป็นภาษาง่ายๆ นำอ่านและน่าสนใจ เพื่อให้ผู้อ่านอ่านตั้งแต่ต้นจนจบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) - น่าจะมีสื่อทางเลือกอื่นๆ ในบางกิจกรรมจะช่วยให้เกิด cognitive reconstruct ได้ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4)
6. การประเมินผล	

ประเด็น	แนวทางการปรับปรุง
กิจกรรม 2: ปัจจัยป้อนของความหวัง	
1. หัวข้อเนื้อหา	- กิจกรรมและใบงาน 3 ตรงกับการสร้างสินทรัพย์ในองค์ประกอบการฟื้นฟู (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
2. วัตถุประสงค์	
3. ระยะเวลา	- ควรใช้คำว่า “1 ชั่วโมง 30 นาที” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 6)
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	- ควรจัดเรียงสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ตามลำดับการใช้งานแผนการจัดเรียงตามประเภท (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ใบงาน 2 ข้อ 3 ควรตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ออกไป เพราะการตั้งเป้าหมายที่ดี เป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุผลได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) - ควรทำ power point ประกอบการอธิบาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - ใบความรู้ 2 ควรเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับอุปสรรคด้วย เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับใบงาน 2 ที่มีทั้งการตั้งเป้าหมายและการจัดการกับอุปสรรค (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
6. การประเมินผล	- ผู้วิจัยควรพิจารณาคุณภาพของคำตอบ (ความถูกต้อง) ในการตั้ง เป้าหมายเปรียบเทียบก่อน-หลังได้รับความรู้จากผู้วิจัยด้วย ไม่ใช่ประเมินจากนิสิตฝ่ายเดียว (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
กิจกรรม 3: ปัจจัยป้อนของการมองโลกในแง่ดี	
1. หัวข้อเนื้อหา	
2. วัตถุประสงค์	
3. ระยะเวลา	- ควรใช้คำว่า “1 ชั่วโมง 30 นาที” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 6)
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	- ให้เพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ของความสำเร็จ เพราะยังไม่ได้ระบุเนื้อหาในส่วนนี้ ระบุแต่เฉพาะเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นเท่านั้น (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - มิติของการพัฒนา เกรงว่าคำที่ใช้จะทับซ้อนกับ confident และ hope (ผู้ทรงคุณวุฒิ 4)
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	- ใบความรู้ 3 ควรเพิ่มตัวอย่างของสถานการณ์ที่ทำให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - คำอธิบายเป็นวิชาการมากเกินไป ควรทำเป็น power point (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - เขียนให้หน้าอ่าน อาจทำเป็นข้อๆ ให้น่าสนใจ ถ้าบรรยายต่อกันทำให้นิสิตไม่อ่านหรืออ่านข้ามๆ อาจมีภาพประกอบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)

ประเด็น	แนวทางการปรับปรุง
6. การประเมินผล	- ปรับภาษาจาก “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวกได้” เป็น “ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุในเชิงบวกของเหตุการณ์ได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
กิจกรรม 4: ปัจจัยป้อนของการรับรู้ความสามารถ	
1. หัวข้อเนื้อหา	- ควรระบุให้ชัดเจนว่าให้ระลึกถึงประสบการณ์ของความสำเร็จใน การทำงานกลุ่มกับกลุ่มปัจจุบันเท่านั้น หรือกับกลุ่มอื่นในอดีตได้ด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
2. วัตถุประสงค์	
3. ระยะเวลา	- ควรใช้คำว่า “1 ชั่วโมง 30 นาที” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 6)
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	- ควรให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะของการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก เช่น เน้นการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะแทนการตำหนิ ก่อนให้สมาชิกกลุ่มอื่นๆ ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่มอื่นๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	- ควรจัดเรียงสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ตามลำดับการใช้งานแทนการจัดเรียงตามประเภท (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ควรเพิ่มการยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - ใบบาง 5 ขาดประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม ตามที่ได้ระบุไว้ในขั้นตอนการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
6. การประเมินผล	- ไม่ควรประเมินความพึงพอใจ แต่ควรประเมินแบบก่อน-หลัง เหมือนกับกิจกรรมอื่นๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
กิจกรรม 5: ปัจจัยป้อนของการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของกิจกรรม	
1. หัวข้อเนื้อหา	- ควรเป็นการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมากกว่าการสรุปภาพรวมของกิจกรรม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
2. วัตถุประสงค์	
3. ระยะเวลา	
4. ขั้นตอนของกิจกรรม	- ระยะเวลาของการฟื้นฟูพลัง 1.30 ชม. สรุปภาพรวมและทำแบบสอบถามสรุปอีก 30 นาทีจะพอหรือไม่ ควรกะเวลาให้พอเพียง หรือจะนัดอีกครั้ง (กลัวว่าผู้เรียนจะล้า) แต่ถ้าโอเคก็ไม่เป็นไรค่ะ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
5. สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	
6. การประเมินผล	
เนื้อหาสาระของใบบาง	
ใบบาง 1: การตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	

ประเด็น	แนวทางการปรับปรุง
ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมาย วิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย และ ปัญหาอุปสรรคของการบรรลุเป้าหมาย ในการทำงานกลุ่ม	- ใบงาน 2 ข้อ 3 ควรตัดข้อความ “โดยยังไม่ต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้” ออกไป เพราะการตั้งเป้าหมายที่ดี เป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุผลได้ ต้องมีความเป็นไปได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
ใบงาน 3: การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และคัดเลือกวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	- ปรับชื่อใบงานให้สั้นๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ใบงาน 4: การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหา และการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	- ข้อ 2 ควรใช้คำว่า “ที่อาจจะเกิดขึ้น” (เหตุการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น) (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1) - ปรับชื่อใบงานให้สั้นๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ใบงาน 5: ประสพการณ์ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม	
ใบงาน 6: ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม	- นอกจากจะให้กลุ่มผู้เรียนเรียนรู้ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากวิดีโอทัศน์แล้ว ควรจะให้กลุ่มผู้เรียนยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)
ใบงาน 7: ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม	
ใบงาน 8: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	- ควรลดความเป็นทางการของภาษาที่ใช้ในใบงาน 8 (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) - เป็นความเสี่ยง นิสิตจะเข้าใจได้ง่ายๆ หรือไม่ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) - อาจใช้คำว่า “ปัญหาหรืออุปสรรค” แทนคำว่า “หยุดชะงัก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ใบงาน 9: รายงานความก้าวหน้าและประสพการณ์ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	
เนื้อหาสาระของใบความรู้	
ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	- ปรับเนื้อหาให้เป็นข้อๆ ที่เข้าใจง่ายๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
ใบความรู้ 2: การตั้งเป้าหมายในการทำงาน	- ควรเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับอุปสรรคด้วย เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับใบงาน 2 ที่มีทั้งการตั้งเป้าหมาย และการจัดการกับอุปสรรค โดยใช้ชื่อว่า “การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการเอาชนะอุปสรรค” (ผู้ทรงคุณวุฒิ 1)
ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี	- ควรเพิ่มตัวอย่างของสถานการณ์ที่ทำให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 2)

ประเด็น	แนวทางการปรับปรุง
เนื้อหาสาระของวิดิทัศน์	
วิดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม (รายละเอียดดังเอกสารประกอบ 1)	- ให้ระยะเวลาให้ชัดเจน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5)
แบบประเมินผลกิจกรรม	
แบบประเมินผลกิจกรรม 1	- ใครเป็นผู้ประเมิน ถ้าเป็นผู้วิจัยก็เหมาะสม แต่ถ้าเป็นนิสิต คำถามข้อ 2 เข้าใจยาก (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3)
แบบประเมินผลกิจกรรม 2	
แบบประเมินผลกิจกรรม 3	
แบบประเมินผลกิจกรรม 4	
แบบประเมินผลกิจกรรม 5	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1

- จำเป็นต้องเรียงลำดับขององค์ประกอบทุนจิตวิทยาเชิงบวกตามโมเดล PCI หรือไม่?
- แนวคิดเกี่ยวกับ “การช่วยผู้เรียนเสริมสร้างความตั้งใจ” ถูกนำมาใช้ในส่วนใดของปัจจัยป้อนของความหวัง
- ขอเสนอกิจกรรมการเพิ่มการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดของ Schneider ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ (1) leniency for the past (2) appreciation for the present (3) opportunity seeking for the future

ผู้ทรงคุณวุฒิ 2

เมื่อดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนทั้งหมดแล้ว ควรจะสรุปท้ายด้วยการทำให้กลุ่มผู้เรียนเห็นว่าผลงานของกลุ่มเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนตระหนักว่าเมื่อพวกเขาทำวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จ ในอนาคตพวกเขาก็สามารถทำวิจัยได้อีก ทั้งงานวิจัยในวิชาเรียนอื่นๆ หรืองานวิจัยในองค์กรที่จะเข้าไปทำงานในอนาคต

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3

- ควรเริ่มต้นกิจกรรมด้วยการสร้างความรู้สึกเป็นทีมให้กับผู้เรียน
- โปรแกรมนี้จำเป็นต้องเรียงตามลำดับปัจจัยป้อน 4 ปัจจัยตามที่ได้ระบุไว้หรือไม่ สามารถสลับลำดับ กันได้หรือไม่
- อีกองค์ประกอบหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาคือความเชื่อ (believe) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีทำให้เกิดความสำเร็จ
- ถ้าไปงาน 1-7 ประสบความสำเร็จก็จะไม่เกิดไปงาน 8-9 ถ้าเราเสริมกิจกรรมในเชิงบวกได้ผล เกิดการรับรู้พลังของกลุ่ม ร่วมมือกันทำงาน ปัญหาที่จะไม่เกิดจึงไม่จำเป็นต้องเกิดปัจจัยที่ 4 คือปัจจัยป้อนของการฟื้นฟูพลัง
- ระดับความรุนแรงของปัญหาเกิดขึ้นมากเพียงใดจึงจะใช้คำว่าฟื้นฟูพลัง เหมือนกับความเครียด ยังแบ่งเป็นระดับปกติสามัญ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น รถติด รอคิวนาน พวกนี้พบประจำ เช่นกันกับระดับของปัญหาที่เกิดจากการทำงานกลุ่ม บางปัญหาไม่มีระดับรุนแรงถึงขั้นเรียกว่าทรมานไม่ได้/หนักหนาสาหัส

- ปัจจัยที่ 4 เป็นเรื่องของความเสี่ยง ซึ่งความเสี่ยงคือสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้นจะเรียกว่าเป็น การฟื้นฟูพลังได้อย่างไร เพราะการฟื้นฟูพลังจะต้องเกิดการสูญเสียก่อนจึงปรับตัว

ผู้ทรงคุณวุฒิ 4

- ปัจจัยป้องกันบางปัจจัยยังไม่ชี้ชัดตรงประเด็น
- ในกระบวนการทำกิจกรรม ผู้วิจัยน่าจะมีกระบวนการที่แสดงถึงการเกิด cognitive reconstruct และทุกกิจกรรมควรมีการย้อนกลับมาเกิดผลที่สมาชิก
- กิจกรรม self efficacy ควรเน้นให้เกิดกับตัวสมาชิก (เชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่ม/ศักยภาพ มั่นใจว่ากลุ่มทำได้ ไปสู่เป้าหมายได้)
- กิจกรรม resilience ควรเน้นการปรับตัวต่อสภาวะเครียด กัดดัน setback กลับมาทำงานได้ดังเดิม ไม่ท้อแท้ ไม่เศร้า ไม่ท้อแท้
- การประเมินอาจเพิ่มการรับรู้ให้มากขึ้นกว่าคำว่า “รู้ หรือ ทราบ” เช่น เชื่อว่า มั่นใจ รู้สึก คิด
- ทุกกิจกรรมต้องแสดงถึง cognitive coping processing โดยใช้ PsyCap ทั้ง 4 เป็นจุดขับเคลื่อน เป็นประเด็นๆ ไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ 5

- โดยภาพรวมโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาเป็นโปรแกรมที่ดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายในบริบทต่างๆ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้
- ควรทำเป็นคู่มือโปรแกรม โดยทำรูปเล่มให้นำอ่านและอาจมีภาพประกอบเพื่อสามารถนำไปใช้ได้ อย่างสะดวก
 - คำที่ใช้บางคำเข้าใจยาก ให้เปลี่ยนหรือปรับเป็นภาษาต่างๆ เข้าใจตรงกัน
 - การพิมพ์เอกสารความรู้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกควรทำเป็นข้อๆ เพื่อให้ให้นำอ่าน ไม่เขียนแบบบรรยาย (เช่น ความสำคัญ องค์ประกอบ เป็นต้น)
 - การประเมินผล โดยการสังเกตปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ควรมีแบบสังเกตเพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วน แล้วนำมาสรุปเป็นข้อมูลในเล่มเป็นเชิงคุณภาพ
 - ใบงานต่างๆ มีเนื้อหาครอบคลุมดี
 - ตรวจสอบรายการอ้างอิงให้ครบถ้วนอีกครั้ง
 - หน้า 50 ปรับภาษาให้เข้าใจง่าย
 - เพิ่มเติมการประเมินผลกิจกรรม (ปัญหา อุปสรรคในการเข้าร่วมโปรแกรม ข้อเสนอแนะอื่นๆ)
 - เนื้อหาโดยรวมค้นคว้าดี ชัดเจน ทันสมัย และถ้ามีการปรับคำ เช่น Intervention จากคำว่า “แทรกแซง” (เชิงลบ) เป็นในเชิงบวก เช่น การปฏิบัติการ การกระทำ การปฏิบัติ เป็นต้น
 - การเรียงองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ควรใช้ให้สม่าเสมอ เนื่องจากผู้วิจัยใช้โมเดล PCI Model ควรเรียง การพัฒนาความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถ และการฟื้นฟูพลัง เพื่อให้ อ่านแล้วเข้าใจว่าวิจัยเล่มนี้มีการพัฒนาอะไรก่อนหลัง
 - วิดีทัศน์ที่เลือกมาใช้ทันสมัยดีค่ะ (ให้ระยะเวลาที่ดูวิดีโอ)
 - ชื่อใบงาน ผู้วิจัยควรปรับให้สั้นๆ น่าสนใจ แต่มีความหมายคงเดิม เช่น ใบงาน 4 การให้คำอธิบายสาเหตุของ...ในการทำงานกลุ่ม อาจปรับเป็นใบงาน 4 มองปัญหาด้วยความสำเร็จ
 - ใบความรู้ ถ้านิสิตทำในลักษณะหน้า 45 ให้นำอ่านแบบหน้านี้ อ่านง่ายเป็นข้อๆ ทุกใบความรู้ ซึ่ง อยู่ในโปรแกรมจะทำให้ผู้เรียนไม่เครียด ไม่เบื่อการอ่านค่ะ
 - สรุปโปรแกรมฉบับนี้ปรับเล็กน้อย สามารถนำไป tryout และลง treatment ตามที่นิสิตวางแผนไว้ได้

ผู้ทรงคุณวุฒิ 6

- ควรจะใช้คำว่า “ผู้เรียน” แทนคำว่า “นิสิต”

ผู้ทรงคุณวุฒิ 7

การฝึกให้นิสิตมี PsyCap จาก Intervention นี้เห็นว่าเหมาะสมแล้ว อย่างไรก็ตาม ขอนำเสนอเพิ่มกระบวนการ Intervention ดังนี้ (1) ในใบงานจะมีหัวข้อต่างๆ ให้นิสิตได้คิดและสะท้อนคิด อยากรุ้ให้นิสิตได้ทำเอกสารในใบงานด้วยตนเองก่อนแล้วจึงค่อยแยกประชุมกลุ่มย่อย เพื่อให้นิสิตไม่ถูกกลุ่มชี้หน้า (2) ในการประชุมกลุ่มควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิด แสดงออกและสะท้อนคิดอย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นความคิด (3) ควรมี session ให้นิสิตได้ debrief หรือสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อให้ได้เข้าใจยิ่งขึ้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและกระบวนการกลุ่ม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานกลุ่ม (ส่วนที่ 1 การทำงานกลุ่มโดยภาพรวมของกลุ่ม ส่วนที่ 2 การทำงานกลุ่มของตนเอง ขอให้นิสิต/นักศึกษาอ่านคำชี้แจงและข้อคำถามทุกข้อ และตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆ ต่อผลการเรียนของนิสิต/นักศึกษา

ขอขอบคุณ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

เพศ (1) ชาย (2) หญิง

ชั้นปี (1) ปี 1 (2) ปี 2 (3) ปี 3 (4) ปี 4 (5) สูงกว่าปี 4

คณะ (เติมคำตอบ).....

สถาบัน (เติมคำตอบ).....

คำชี้แจงของตอนที่ 2 - 4

ขอให้นิสิต/นักศึกษาระลึกถึง “สถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม” ในรายวิชาที่มีการมอบหมายให้นิสิต/นักศึกษาทำงานกลุ่มด้วยกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งเทอม หรือมอบหมายให้นิสิต/นักศึกษาทำงานกลุ่มด้วยกันหลายงาน โดยสมาชิกกลุ่มยังคงเป็นคนเดิม แล้วใช้สถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชานั้นๆ เพื่อตอบคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม

1. รายวิชาที่ท่านกำลังระลึกถึงสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม คือ (ระบุชื่อวิชา).....

2. ลักษณะของงานกลุ่มที่ท่านทำในวิชานี้ คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(1) งานวิจัย

(2) โครงการ/โครงการงาน

(3) การศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่เรียน

(4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. เรื่อง/หัวข้อของงานกลุ่มที่ท่านทำในวิชานี้ คือ (ระบุเรื่อง/หัวข้อของงานกลุ่ม).....

4. จำนวนสมาชิกในกลุ่มของท่าน คือ (ระบุจำนวน).....คน

5. ท่านเข้าร่วมการทำงานกับสมาชิกของกลุ่มนี้ได้อย่างไร

(1) จับกลุ่มกันเอง

(2) อาจารย์กำหนดให้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและกระบวนการกลุ่ม

คำชี้แจง ขอให้ท่านระลึกถึง **“สถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชาที่ท่านได้ระบุไว้ในตอนที่ 2”** แล้วพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดหรือข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มของท่านมากน้อยเพียงใด แล้ววงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 1 (น้อยที่สุด) คือท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามน้อยที่สุดหรือข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการทำงานกลุ่มของท่านน้อยที่สุด
- 2 (น้อย) คือ ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามน้อยหรือข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการทำงานกลุ่มของท่านน้อย
- 3 (ปานกลาง) คือ ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามปานกลางหรือข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการทำงานกลุ่มของท่านปานกลาง
- 4 (มาก) คือ ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามมากหรือข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการทำงานกลุ่มของท่านมาก
- 5 (มากที่สุด) คือ ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามมากที่สุดหรือข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการทำงานกลุ่มของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ผลงานของกลุ่มสำเร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้	1	2	3	4	5
2. ผลงานของกลุ่มถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5
3. ผลงานของกลุ่มครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5
4. กลุ่มของฉันมีกระบวนการทำงานที่ดี	1	2	3	4	5
5. กลุ่มของฉันใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของสมาชิกกลุ่มอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
6. กลุ่มของฉันทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	1	2	3	4	5
7. ฉันพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	1	2	3	4	5
8. หากเลือกได้ ฉันอยากจะทำงานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มนี้อีก	1	2	3	4	5
9. การเป็นสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นประสบการณ์ที่ดีของฉัน	1	2	3	4	5
10. ฉันพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม	1	2	3	4	5
11. ฉันภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม	1	2	3	4	5
12. หลายครั้ง ฉันรู้สึกผิดหวังกับผลงานของกลุ่ม	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานกลุ่ม

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การทำงานกลุ่มโดยภาพรวมของกลุ่ม และ ส่วนที่ 2 คือ การทำงานกลุ่มของตนเอง โดยเนื้อหาของข้อคำถามทั้ง 2 ส่วนนี้จะเหมือนกัน

ขอให้ท่านอ่านและตอบข้อคำถามทุกข้อ โดยการตอบข้อคำถามใน **ส่วนที่ 1** (การทำงานกลุ่มโดยภาพรวมของกลุ่ม) ขอให้ท่านระลึกถึง **ภาพรวมของกลุ่ม** ในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม และการตอบข้อคำถามใน **ส่วนที่ 2** (การทำงานกลุ่มของตนเอง) ขอให้ท่านระลึกถึง **ตนเอง** ในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม

ส่วนที่ 1 การทำงานกลุ่มโดยภาพรวมของกลุ่ม (ขอให้ตอบโดยระลึกถึงภาพรวมของกลุ่ม)

คำชี้แจง ขอให้ท่านระลึกถึง **“สถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชาที่ท่านได้ระบุไว้ในตอนที่ 2”** แล้วพิจารณาว่า **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้ววงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- หมายเลข 1 (น้อยที่สุด) คือ **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามน้อยที่สุด
 หมายเลข 2 (น้อย) คือ **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามน้อย
 หมายเลข 3 (ปานกลาง) คือ **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามปานกลาง
 หมายเลข 4 (มาก) คือ **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามมาก
 หมายเลข 5 (มากที่สุด) คือ **กลุ่มของท่าน** มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	กลุ่มของท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. กลุ่มของฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1	2	3	4	5
2. กลุ่มของฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	1	2	3	4	5
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับกลุ่มของฉัน	1	2	3	4	5
4. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่กลุ่มของฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1	2	3	4	5
5. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่กลุ่มของฉันก็สามารถใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	1	2	3	4	5

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	กลุ่มของท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ กลุ่มของฉัน ก็สามารถใช้ ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	1	2	3	4	5
7. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉัน คาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1	2	3	4	5
8. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่ กลุ่มของฉัน มองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	1	2	3	4	5
9. กลุ่มของฉัน คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	1	2	3	4	5
10. กลุ่มของฉัน มองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพียรพยายามในการทำงาน	1	2	3	4	5
11. กลุ่มของฉัน มองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	1	2	3	4	5
12. กลุ่มของฉัน มองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	1	2	3	4	5
13. กลุ่มของฉัน เชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	1	2	3	4	5
14. กลุ่มของฉัน แสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1	2	3	4	5
15. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉัน เชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	1	2	3	4	5
16. ในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉัน มองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	1	2	3	4	5
17. บ่อยครั้ง กลุ่มของฉัน มองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
18. กลุ่มของฉัน กลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
19. กลุ่มของฉัน นำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	1	2	3	4	5

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	กลุ่มของท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามในระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
20. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่กลุ่มของฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
21. กลุ่มของฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
22. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้กลุ่มของฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 การทำงานกลุ่มของตนเอง (ขอให้ตอบโดยระลึกถึงตนเอง)

คำชี้แจง ขอให้ท่านระลึกถึง **“สถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชาที่ท่านได้ระบุไว้ในตอนที่ 2”**

แล้วพิจารณาว่า**ตัวท่านเอง**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถามต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้ววงกลม (○)

ล้อมรอบตัวเลขคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- หมายเลข 1 (น้อยที่สุด) คือ **ท่าน**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม**น้อยที่สุด**
 หมายเลข 2 (น้อย) คือ **ท่าน**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม**น้อย**
 หมายเลข 3 (ปานกลาง) คือ **ท่าน**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม**ปานกลาง**
 หมายเลข 4 (มาก) คือ **ท่าน**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม**มาก**
 หมายเลข 5 (มากที่สุด) คือ **ท่าน**มีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม**มากที่สุด**

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม ในระดับ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้	1	2	3	4	5
2. ฉันสามารถนำเสนอผลงานของกลุ่มให้อาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นประทับใจได้	1	2	3	4	5
3. เมื่อต้องทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จะไม่มีคำว่า “ทำไม่ได้” สำหรับฉัน	1	2	3	4	5
4. งานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายยากเกินกว่าที่ฉันจะใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1	2	3	4	5
5. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ฉันก็สามารใช้ความพยายามจนประสบความสำเร็จได้	1	2	3	4	5
6. แม้ว่าอาจารย์จะมอบหมายให้ทำงานกลุ่มจำนวนมาก แต่ฉันก็สามารถใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ได้	1	2	3	4	5
7. เมื่ออาจารย์มอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ฉันคาดว่าผลงานของกลุ่มจะได้คะแนนหรือเกรดดี ๆ	1	2	3	4	5
8. แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มจะไม่ใช่ง่าย แต่ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน	1	2	3	4	5
9. ฉันคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา	1	2	3	4	5

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ท่านมีคุณลักษณะตรงกับข้อคำถาม ในระดับ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
10. ฉันมองว่าความสำเร็จในการทำงานกลุ่มเกิดขึ้นจากการใช้ความอดทนเพื่อพยายามในการทำงาน	1	2	3	4	5
11. ฉันมองว่าผลงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	1	2	3	4	5
12. ฉันมองว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด	1	2	3	4	5
13. ฉันเชื่อมั่นว่าการวางแผนไว้หลายแนวทางจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	1	2	3	4	5
14. ฉันแสวงหาความรู้เพื่อทำให้ผลงานของกลุ่มได้คะแนนหรือเกรดดีๆ	1	2	3	4	5
15. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม ฉันเชื่อว่าจะมีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้	1	2	3	4	5
16. ในการทำงานกลุ่ม ฉันมองว่าวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี	1	2	3	4	5
17. บ่อยครั้ง ฉันมองไม่เห็นหนทางในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
18. ฉันกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
19. ฉันนำบทเรียนจากความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มมาใช้ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม	1	2	3	4	5
20. แม้จะรู้สึกเสียใจกับผลงานของกลุ่มที่ถูกวิจารณ์ในทางลบ แต่ฉันก็ยังเดินหน้าต่อไปเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
21. ฉันไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	1	2	3	4	5
22. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มทำให้ฉันหมดพลังในการทำงานไปนาน	1	2	3	4	5

ขอขอบคุณนิสิต/นักศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ขอให้นิสิต/นักศึกษาประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง

ภาคผนวก ง.
แนวทางการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้าง
ทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

	กรณี 1 เมื่อโมเดลอ้างอิงตนเองเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสม ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม	กรณี 2 เมื่อโมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสม ในการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม
จุดเน้นของการพัฒนา	การเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของตนเองใน สถานการณ์ของการทำงานกลุ่มให้กับสมาชิกกลุ่ม	การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุน จิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมใน สถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม
เป้าหมายของโปรแกรม	เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษา ในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม เป็นรายบุคคล	เพื่อพัฒนาการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มในสถานการณ์ของ การทำงานกลุ่ม
มิติของการพัฒนา		
(1) ความหวัง		- การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย - การดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย
(2) การมองโลกในแง่ดี		- การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น - การพัฒนาความคาดหวังในทางบวก
(3) การรับรู้ความสามารถ		- การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นตัวแบบ - การกระตุ้นและการชักจูงใจ
(4) การฟื้นฟูพลัง		- การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง - การมีผลกระทบต่อการบริหารของอิทธิพล
ผลลัพธ์ของการพัฒนา		
(1) ความหวัง	ความหวังของบุคคลในลักษณะของความอดสาหะ ต่อเป้าหมาย และการวางแผนหรือปรับแนวทาง/ วิธีการเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ตลอดจน ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะได้รับ ประสบการณ์ด้านบวกในการทำงานกลุ่ม	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความหวังของ กลุ่มโดยภาพรวมในลักษณะของความอดสาหะต่อ เป้าหมาย และการวางแผนหรือปรับแนวทาง/ วิธีการเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ตลอดจน ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะได้รับ ประสบการณ์ด้านบวกในการทำงานกลุ่ม
(2) การมองโลกในแง่ดี	การมองโลกในแง่ดีของบุคคลในลักษณะของความ คาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จหรือการบรรลุ เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุ ของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิง บวก	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ ดีของกลุ่มโดยภาพรวมในลักษณะของความ คาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จหรือการบรรลุ เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุ ของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก
(3) การรับรู้ความสามารถ	การรับรู้ความสามารถของตนเองหรือความเชื่อมั่น ของบุคคลในการทำงานกลุ่ม และการใช้ความ พยายามที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มที่มีความท้าทาย	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของ กลุ่มโดยภาพรวมในลักษณะของความเชื่อมั่นใน การทำงานกลุ่ม และการใช้ความพยายามที่จำเป็น เพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่มีความท้าทาย
(4) การฟื้นฟูพลัง	การฟื้นฟูพลังของบุคคลในลักษณะของขีด ความสามารถที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นคืนมาจาก ความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวใน การทำงานกลุ่มหรือแม้แต่มีสภาพที่ต่ำกว่าเดิม และ การไม่ลดละความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และความทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงาน กลุ่ม	การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังของ กลุ่มโดยภาพรวมในลักษณะของขีดความสามารถ ที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นคืนมาจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานกลุ่ม หรือแม้แต่มีสภาพที่ต่ำกว่าเดิม และการไม่ลดละ ความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความ ทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม
ลักษณะของกิจกรรม ในโปรแกรม	กิจกรรมการพัฒนาค้นเอง	กิจกรรมกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก กลุ่ม

ภาคผนวก จ.

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

จัดทำโดย

นางสาววิรัชญา วัฒนโธ

นิสิตระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา:

การวิจัยและพัฒนาโมเดลการวัดและโปรแกรมเสริมสร้าง

ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก: รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ

และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาจากผลเปรียบเทียบวิธีวัดที่ต่างกัน” โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษานี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานจากโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างความหวัง การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และการเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง โปรแกรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม

ผู้วิจัยหวังว่าโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษานี้จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในสถานการณ์ของการเรียนการสอนให้กับนิสิตนักศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาทำงานเป็นทีม และยังเป็นเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่โลกของการทำงานเป็นทีมในอนาคตอีกด้วย

วิศิษฎา วัฒนโณ
มกราคม 2557

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม	1
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	3
กรอบแนวคิดของโปรแกรม	3
ขั้นตอนของกิจกรรมในโปรแกรม	7
รายการอ้างอิง	23
ภาคผนวก	27
ใบงาน	28
ใบกิจกรรม	41
ใบความรู้	42
เอกสารประกอบ	53
แบบประเมินผลกิจกรรม	55

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) หรือ “PsyCap” เป็น “การประเมินเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ และความเป็นไปได้ที่จะเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนี้มีพื้นฐานอยู่บนความพยายาม และความมุ่งมั่นจากแรงจูงใจ” (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, p. 550) โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถ (efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการฟื้นพลัง (resilience) ซึ่งคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของทุนจิตวิทยาเชิงบวกคือมีลักษณะเป็นสภาวะ (state-like) และสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) สอดคล้องกับผลการศึกษามากมาย ที่ได้แสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010; Luthans, Avey, & Patera, 2008; สายสมร เกลยกิตติ, 2554; สุณิสสา คินทร์ักษ์, 2556) นอกจากนี้ การพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้กับผู้เรียนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาหลายประการ อาทิเช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Luthans, Luthans, & Jensen, 2012) ความคิดสร้างสรรค์ (Tsai, Lee, & Hsu, 2012) รูปแบบการจัดการกับปัญหาเชิงบวก (Qingquan & Zongkui, 2009) และสุขภาวะทางกายและทางจิตของผู้เรียน (Li-feng & Hua-li, 2009; Qingquan & Zongkui, 2009) สถาบันการศึกษาต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้กับผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

นอกจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลแล้ว ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม (group-level positive psychological capital) ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน โดยผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009; Mathe, 2012; Peterson & Zhang, 2011; Sweetman, 2010; Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke, 2011; West, Patera, & Carsten, 2009) และยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของทีม (team efficacy) การมองโลกในแง่ดีของทีม (team optimism) และการฟื้นพลังของทีม (team resilience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนียวแน่น (cohesion) ความร่วมมือ (cooperation) การประสานงาน (coordination) ความขัดแย้ง (conflict) และความพึงพอใจในทีม (team satisfaction) ได้ (West et al., 2009) แสดงให้เห็นว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม และองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มส่งผลต่อผลลัพธ์ของกลุ่มหรือทีม สถาบันการศึกษาต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับกลุ่มการทำงานของนิสิตนักศึกษาเช่นกันเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตนักศึกษาที่จะก้าวเข้าสู่โลกของการทำงานเป็นทีมในอนาคต

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาในลักษณะของการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มทำให้แนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มยังไม่ชัดเจน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษานี้จึงเป็นความพยายามในการทำให้แนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มมีความชัดเจนมากขึ้น โดย

อาศัยพื้นฐานจากโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) ของ Luthans, Avey, Avolio, Norman, and Combs (2006) ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างความหวัง การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และการเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง ประกอบกับข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่เป็นการเปรียบเทียบโมเดลการวัด และคุณสมบัติเชิงจิตมิติระหว่างวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้วิธีวัดต่างกันเพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา และเป้าหมายของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษา

เมื่อพิจารณาวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรกลุ่มหรือโมเดลการประกอบ (data-aggregation methods หรือ composition models) ในการศึกษาต่างๆ (Clapp-Smith et al., 2009; Mathe, 2012; Peterson & Zhang, 2011; Sweetman, 2010; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009) ทำให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มอาจจะกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกให้กับสมาชิกกลุ่มได้ 2 แนวทาง คือ (1) แนวทางที่พัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน และ (2) แนวทางที่พัฒนาหรือเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม กล่าวคือวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยวิธีรวมค่าข้อมูลในการศึกษาต่างๆ แบ่งเป็น 2 วิธี คือ (1) วิธีการตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรง (direct consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงตนเอง ซึ่งวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนแล้วรวมหรือเฉลี่ยคะแนนของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม การพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่อิงกับวิธีการนี้จึงควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน และ (2) วิธีการตามโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง (referent-shift consensus model) หรือโมเดลอ้างอิงกลุ่ม ซึ่งวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มด้วยการวัดการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวมแล้วรวมหรือเฉลี่ยคะแนนระดับบุคคลนี้ให้เป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่ม การพัฒนาหรือเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่อิงกับวิธีการนี้จึงควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาหรือเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มโดยภาพรวม

สำหรับโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานจากโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) ของ Luthans, Avey et al. (2006) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเที่ยง (reliability) ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) สูงกว่าวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงตนเอง (วิธัญญา วัฒนโณ, วรณัณิ แกมเกตุ และสุวิมล ว่องวานิช, 2557) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลอ้างอิงกลุ่มเป็นวิธีวัดที่มีความเหมาะสมมากกว่า ผู้วิจัยจึงอาศัยข้อค้นพบนี้เป็นแนวทางในการ

พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาด้วยการพัฒนาโปรแกรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาเป็นโปรแกรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม

กรอบแนวคิดของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาประกอบด้วยเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยจัดเรียงลำดับของการเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบนี้โดยใช้ลำดับขั้นตามโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model, PCI Model) ของ Luthans, Avey et al. (2006) คือ การเสริมสร้างความหวัง การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และการเสริมสร้างการฟื้นฟูพลังตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การเสริมสร้างความหวัง

วัตถุประสงค์: การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความหวังของกลุ่มโดยภาพรวม โดยความหวัง (hope) เป็นระดับของสถานะของแรงจูงใจเชิงบวกในลักษณะของความอดทนต่อเป้าหมาย และการวางแผนหรือการปรับแนวทาง/วิธีการเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ด้านบวกในลักษณะของการค้นพบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จหรือ การเอาชนะอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม

แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน: การเสริมสร้างความหวังที่ใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มอยู่บนพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal-oriented framework) ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ คือ การออกแบบเป้าหมาย (goal design) การสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (pathway generation) และการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (overcoming obstacles) โดยอาศัยแนวทางในการพัฒนาความหวังตามแนวคิดของ Lopez, Rose, Robinson, Marques, and Pais-Ribeiro (2009) ซึ่งประกอบด้วย การช่วยผู้เรียนตั้งเป้าหมาย (helping students to set goals) การช่วยผู้เรียนพัฒนาความคิดเกี่ยวกับแนวทางบรรลุเป้าหมาย (helping students to develop pathways thinking) และการช่วยผู้เรียนเสริมสร้างความตั้งใจ (helping students to enhance their agency)

มิติของการพัฒนา: มิติของการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มด้วยการเสริมสร้างความหวังประกอบด้วย 2 มิติ คือ (1) การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย และ (2) การดำเนินการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย

ผลลัพธ์ของการพัฒนา: การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความหวังของกลุ่มในลักษณะของความอดทนต่อเป้าหมาย และการวางแผนหรือการปรับแนวทาง/วิธีการเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนความเชื่อ และความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ด้านบวกในลักษณะของการค้นพบวิธีการหรือหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

2. การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี

วัตถุประสงค์: การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มโดยภาพรวม โดยการมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นระดับของความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตในเชิงบวกในลักษณะของความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวกด้วยการตีความเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง เกิดขึ้นถาวร และเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นๆ ได้ และตีความเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์

แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน: การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีที่ใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มอยู่บนพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาค่านิยมเกี่ยวกับความคาดหวัง (expectancy-value orientation) และรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุในทางบวก (positive attribution explanatory style)

มิติของการพัฒนา: มิติของการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มด้วยการเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีประกอบด้วย 2 มิติ คือ (1) การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น และ (2) การพัฒนาความคาดหวังในทางบวก

ผลลัพธ์ของการพัฒนา: การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีของกลุ่มในลักษณะของความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม และการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวกด้วยการตีความเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง เกิดขึ้นถาวร และเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นๆ ได้ และตีความเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก เกิดขึ้นชั่วคราว และเกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์

3. การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ

วัตถุประสงค์: การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มโดยภาพรวม โดยการรับรู้ความสามารถ (efficacy) เป็นระดับของความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานกลุ่ม และการใช้ความพยายามที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่มีความท้าทาย

แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน: การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถที่ใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มอยู่บนพื้นฐานของโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความชำนาญในภาระงาน (task mastery) การมีตัวแบบ (modeling) หรือการเรียนรู้จากผู้อื่น (vicarious) การจูงใจทางสังคม (social persuasion) และข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback) และการกระตุ้นทางกายและ/หรือทางจิตใจ (physiological and/or psychological arousal) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตามแนวคิดของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) 4 ประการ คือ ประสบการณ์ของความชำนาญหรือการบรรลุการปฏิบัติงาน (mastery experiences or performance attainments) ประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวแบบหรือการมีตัวแบบ (vicarious experiences or modeling) การโน้มน้าวทางสังคม (social persuasion) และการกระตุ้นทางกายและทางจิตใจ

(physiological and psychological arousal) (Bandura, 1997 as cited in Luthans, Luthans, & Luthans, 2004)

มิติของการพัฒนา: มิติของการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มด้วยการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถประกอบด้วย 2 มิติ คือ (1) การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นต้นแบบ และ (2) การกระตุ้นและการชักจูงใจ

ผลลัพธ์ของการพัฒนา: การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มในลักษณะของความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่ม และการใช้ความพยายามที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่มีความท้าทาย

4. การเสริมสร้างการฟื้นพลัง

วัตถุประสงค์: การเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นพลังของกลุ่มโดยภาพรวม โดยการฟื้นพลัง (resilience) เป็นระดับของขีดความสามารถที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้นมาจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มหรือแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิม และการไม่ลดละความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

แนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐาน: การเสริมสร้างการฟื้นพลังที่ใช้ในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มอยู่บนพื้นฐานโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงการรับรู้อิทธิพลให้กับบุคคลผ่านกระบวนการเชิงการรู้คิด อารมณ์และพฤติกรรม โดยอาศัยแนวทางในการพัฒนาการฟื้นพลังตามแนวคิดของ Masten and Reed (2002) ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง (risk-focused strategies) กลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์ (asset-focused strategies) และกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (process-focused strategies)

มิติของการพัฒนา: มิติของการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มด้วยการเสริมสร้างการฟื้นพลังประกอบด้วย 2 มิติ คือ (1) การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และ (2) การมีผลกระทบต่อกระบวนการของอิทธิพล

ผลลัพธ์ของการพัฒนา: การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับการฟื้นพลังของกลุ่มในลักษณะของขีดความสามารถที่จะสะท้อนกลับหรือฟื้นขึ้นมาจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มหรือแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิม และการไม่ลดละความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากเพื่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรม	วันและเวลา	หัวข้อกิจกรรม	ระยะเวลา
1	13 ก.พ. 57	- การปฐมนิเทศ - การบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก - การทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	1 ชั่วโมง 30 นาที
2	13 ก.พ. 57	การเสริมสร้างความหวัง: - การออกแบบเป้าหมายและสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม - การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
3	20 ก.พ. 57	การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี: - การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก - การลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
4	20 ก.พ. 57	การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ: - ประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ - ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับจุดแข็งของเป้าหมายและแนวทางใน การบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	1 ชั่วโมง 30 นาที
5	27 ก.พ. 57	การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง: - การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม - การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม การสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก	2 ชั่วโมง

กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม

แนวคิดสำคัญ

โปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาเป็นโปรแกรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสถานการณ์ของการทำงานกลุ่มในรายวิชา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อความหวังของกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และการฟื้นฟูพลังของกลุ่มโดยภาพรวม โดยโปรแกรมนี้มีพื้นฐานจากโมเดลการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap Intervention Model หรือ PCI Model) ของ Luthans, Avey, et al. (2006) ซึ่งประกอบด้วยเสริมสร้างองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความหวัง ซึ่งมีมิติของการพัฒนา 2 มิติ คือ การออกแบบเป้าหมายและเส้นทางสู่เป้าหมาย และการดำเนินการกักอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (2) การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีมิติของการพัฒนา 2 มิติ คือ การสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่น และการพัฒนาความคาดหวังในทางบวก (3) การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ ซึ่งมีมิติของการพัฒนา 2 มิติ คือ การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จ/การมีผู้อื่นเป็นตัวแบบ และการกระตุ้นและการชักจูงใจ และ (4) การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง ซึ่งมีมิติของการพัฒนา 2 มิติ คือ การสร้างสินทรัพย์/การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการมีผลกระทบต่อกระบวนการของอิทธิพล สำหรับรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรมจะมีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การฟังบรรยายให้ความรู้ กิจกรรมกลุ่ม การระดมความคิดและการอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม และการเรียนรู้ผ่านสื่อการสอน โดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมจะใช้เวลาในการเข้าร่วมโปรแกรมประมาณ 8 ชั่วโมง

Luthans, Youssef, et al. (2007) นิยามทุนจิตวิทยาเชิงบวกหรือ PsyCap ว่าเป็น “สภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคล และแสดงลักษณะโดย (1) การมีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จในภาระงานที่ทำ (2) การอนุมานสาเหตุในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต (3) ความอดทนต่อเป้าหมายและเมื่อจำเป็นก็จะปรับแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และ (4) เมื่อเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากก็ไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิมและแม้แต่มีสภาพที่ต่ำกว่าเดิมเพื่อบรรลุความสำเร็จ” (Luthans, Youssef, et al., 2007, p.3) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะสะท้อนถึงการประเมินในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์และความเป็นไปได้ที่จะเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนี้มีพื้นฐานอยู่บนความพยายามและความมุ่งมั่นจากแรงจูงใจ (Luthans et al., 2007) แม้ว่าตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกจะมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ตัวแปรที่จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีและการวิจัยที่มีการวัดที่มีความตรง มีลักษณะเป็นสภาวะ (state-like) และสามารถพัฒนาได้ และมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) ซึ่งตัวแปรที่ได้รับการยอมรับว่าคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ของการเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการฟื้นฟูพลัง (resilience) (Luthans, Youssef, et al., 2007) นอกจากนี้ เมื่อไม่นานมานี้ยังมีการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกกร่วมของกลุ่ม (collective psychological capital) ซึ่ง Walumbwa et al. (2011) นิยามว่าเป็นสภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการที่มี

ร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งถูกแสดงลักษณะโดยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการฟื้นฟูพลัง

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม (team work) โดยทีม (team) คือกลุ่มของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีทักษะหรือความสามารถที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และทุกคนต้องมีพันธะสัญญาในการทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) สำหรับหลักการของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย (1) ค้นหาปัญหาาร่วมกัน โดยใช้วิธีระดมสมอง (2) วางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยใช้วิธีการคิดแบบวิทยาศาสตร์ (3) เมื่อได้วิธีการแก้ไขแล้ว มอบหมายงานให้สมาชิกตามความเหมาะสม คือตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน (4) สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จจุล่ง (5) ทุกคนร่วมกันประเมินผลงาน เพื่อหาจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงแก้ปัญหานี้ และ (6) ร่วมกันพัฒนาการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 1-2)

หัวข้อเนื้อหา

1. การปฐมนิเทศ
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก
3. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม

ระยะเวลา

- 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นเริ่มต้น

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ขั้นตอนของกิจกรรมในโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล ความหมายและความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม (**ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก**)

2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสอบถามข้อสงสัย และอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก

3. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เรียนในชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5-6 คนแล้วให้นั่งด้วยกันเป็นวงกลมเพื่อทำกิจกรรมกลุ่ม “การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม” (ใบกิจกรรม 1: การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม)

4. เมื่อผู้เรียนทุกกลุ่มทำกิจกรรมการต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยมเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะให้กลุ่มผู้เรียนช่วยกันวิเคราะห์และอภิปรายว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำกิจกรรมการต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยมคืออะไรแล้วผู้วิจัยจึงบรรยายสรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 1
2. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลกิจกรรม 1

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ใบกิจกรรม 1: การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม

การประเมินผล

- การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แบบประเมินความรู้
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

กิจกรรม 2: การเสริมสร้างความหวัง

แนวคิดสำคัญ

ความหวัง (hope) คือ อารมณ์ในลักษณะของความคาดหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ทางบวก และความเชื่อว่าบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ของตนในทางบวกได้ (American Psychological Association, 2007)

กรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมาย (goal-oriented framework) ถูกใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาความหวัง โดยกรอบแนวคิดของลักษณะการวางเป้าหมายประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การออกแบบเป้าหมาย (goal design) การสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (pathway generation) และการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (overcoming obstacles) โดยความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย (goals thinking) และความคิดเกี่ยวกับเส้นทางสู่เป้าหมาย (pathways thinking) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบเป้าหมาย (goal design) และการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย (pathway generation) เสนอว่าการกระทำของบุคคลถูกนำทางโดยเป้าหมาย โดยเป้าหมายจะเป็นสิ่งใดๆ ก็ได้ตามความปรารถนาของบุคคล เป้าหมายอาจจะเป็นสิ่งสำคัญที่ได้แสวงหาตลอดชีวิตหรือเป็นเรื่องของกิเลสทางโลกและฉาบฉวยความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายอาจจะอยู่ในระดับต่ำมากไปถึงระดับสูงมาก ทั้งนี้ เป้าหมายจะต้องมีคุณค่าเพียงพอต่อการใช้การคิดอย่างรู้สำนึกและจะต้องบรรลุได้ แต่ก็จะต้องมีความไม่แน่นอนบางประการด้วย บุคคลที่มีความหวังระดับสูงจะชอบเป้าหมายที่มีความยากกว่าเป้าหมายที่ได้รับมาก่อนหน้านี้เล็กน้อย นอกจากนี้ บุคคลจะต้องมองเห็นว่าตนเองสามารถทำให้เกิดเส้นทางไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้ความสามารถของบุคคลในการทำให้เกิดเส้นทางไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาได้ (Lopez et al., 2009; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002) บุคคลที่มีความหวังระดับสูงมักจะสร้างแนวทางที่เป็นทางเลือกหรือมีแนวทางหลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อเป้าหมายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในสถานการณ์ที่มีอุปสรรคขัดขวาง การสร้างแนวทางที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคคลที่มีความหวังระดับสูงสามารถสร้างจินตภาพเกี่ยวกับการได้มาและการบรรลุเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้จัดเตรียมเส้นทางอื่นๆ ไว้แล้วในกรณีที่มีอุปสรรคขัดขวางเส้นทางในปัจจุบัน (Avey, Patera, & West, 2006)

สำหรับความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ (agency thinking) หรือพลังแห่งความตั้งใจ (will-power) (Avey et al., 2006) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย (overcoming obstacles) เสนอว่าพลังแห่งความตั้งใจเป็นการรับรู้ความสามารถที่จะใช้วิธีการเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ความคิดนี้มีความสำคัญกับความคิดที่ถูกนำทางโดยเป้าหมาย แต่จะสำคัญเป็นพิเศษเมื่อบุคคลเผชิญกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจนี้จะสะท้อนให้เห็นในลักษณะของการพูดกับตัวเองในเชิงบวกของบุคคลที่มีความหวังระดับสูง เช่น ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ ฉันจะไม่ล้มเลิก (Lopez et al., 2009; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002)

หัวข้อเนื้อหา

1. การออกแบบเป้าหมาย และการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม
2. การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถออกแบบเป้าหมาย และสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้

ระยะเวลา

- 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนกลุ่มเดียวกันนั่งด้วยกันเป็นวงกลม
2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรม 1
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มที่ได้มอบหมายให้ทำด้วยกันในรายวิชา แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในรายวิชา (ใบงาน 1: เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม)

2. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ประกอบด้วยนิยาม และความสำคัญของเป้าหมาย ลักษณะของเป้าหมายที่ดี และการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน (ใบความรู้ 2: การตั้งเป้าหมายและการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน)

3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มใหม่อีกครั้ง โดยแบ่งเป็นเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อย พร้อมทั้งระบุวิธีการหรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ให้ได้มากที่สุด ตลอดจนระบุปัญหาอุปสรรค และวิธีการเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่อาจจะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของวิธีการหรือแนวทางต่างๆ ในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม แล้วคัดเลือกวิธีการหรือแนวทางที่กลุ่มจะใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม (ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมายและแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรคและวิธีการเอาชนะปัญหาอุปสรรค และการคัดเลือกแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย)

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 2
2. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด
3. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลกิจกรรม 2

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงาน 1: เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมายและแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรคและวิธีการเอาชนะปัญหาอุปสรรค และการคัดเลือกแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย

ใบความรู้ 2: การตั้งเป้าหมายและการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน

การประเมินผล

- การประเมินความสามารถในการออกแบบเป้าหมาย เส้นทางสู่เป้าหมาย และการจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย โดยใช้แบบประเมินตนเอง
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิจกรรม 3: การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี

แนวคิดสำคัญ

การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตที่มีลักษณะมุ่งเน้นด้านบวก (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011) และเป็นทัศนคติว่าสิ่งที่เกิดขึ้นดีที่สุดและความปรารถนาหรือจุดมุ่งหมายของบุคคลจะได้รับการเติมเต็มอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (APA, 2007)

รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุ (explanatory style) ถูกใช้เพื่อพัฒนาการมองโลกในแง่ดีของบุคคล รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุเป็นตัวแปรบุคลิกภาพเชิงการรู้คิด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพวกเขาอย่างไร (Peterson & Park, 2009) ทฤษฎีการอธิบายสาเหตุ (attribution theory) เสนอว่าคุณสมบัติเชิงสาเหตุของการอธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลวมีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ภายในหรือภายนอก (internal-external) คงทนหรือไม่คงทน (stable-unstable) และควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ (controllable-uncontrollable) (Robinson & Rose, 2009) ทฤษฎีการให้คำอธิบายสาเหตุของมาร์ติน ซิลิแมน (Martin Seligman) อธิบายว่ารูปแบบการให้คำอธิบายในลักษณะมองโลกในแง่ร้ายจะทำนายว่าผู้เรียนที่ล้มเหลวจะอธิบายเหตุการณ์ในลักษณะภายใน (เกิดจากตัวฉันเอง เช่น ฉันโง่มากๆ) คงทน (มันจะเป็นอย่างนี้ตลอดไป เช่น ฉันจะไม่มีทางทำวิชานี้ได้ดีเลย) และทั่วไป (มันจะทำลายทุกๆ สิ่งที่ฉันทำ เช่น ฉันจะต้องเป็นนักเรียนที่แย่มากๆ ในทุกเรื่อง) (Fineburg, 2009a; Peterson & Park, 2009) ผู้เรียนที่มองโลกในแง่ร้ายจะอธิบายผลการเรียนของตนเองว่าสะท้อนถึงความสามารถทั้งหมดของผู้เรียน (ทั่วไป) ทำนายโอกาสของการสอบในอนาคต (คงทน) และเกิดขึ้นจากตนเอง (ภายใน) ส่วนผู้เรียนที่มองโลกในแง่ดีจะมองผลการเรียนที่ดีหรือไม่ดีของตนเองในลักษณะว่าไม่ได้สะท้อนถึงความสามารถของตนเองในวิชาอื่น ๆ (เฉพาะเจาะจง) ไม่ได้เกี่ยวข้องกับโอกาสของการสอบในอนาคต (ชั่วคราว) และเป็นไปได้ที่มีสาเหตุจากนิสัยการเรียนที่ไม่ดีประสิทธิภาพ (ภายนอก) (Fineburg, 2009b) สรุปได้ว่าเมื่อคนมองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จเขาก็จะสร้างคำอธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองในลักษณะทั่วไป (ฉันสามารถบรรลุความสำเร็จนี้ได้ในเรื่องอื่นๆ) คงทน (ฉันสามารถบรรลุความสำเร็จนี้ได้เสมอ) และเป็นภายใน (ฉันสร้างความสำเร็จนี้ขึ้นมา) (Avey et al., 2006) และเมื่อคนมองโลกในแง่ดีต้องเผชิญกับเหตุการณ์ในเชิงลบเขาจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์เชิงลบเหล่านี้ในลักษณะภายนอก (ไม่ใช่ความผิดของฉัน) ไม่คงทน (เกิดขึ้นในตอนนี้เท่านั้น) และเฉพาะเจาะจง (เฉพาะเหตุการณ์นี้เท่านั้น) แต่คนมองโลกในแง่ร้ายจะตีความเหตุการณ์เดียวกันนี้ในลักษณะภายใน คงทนและทั่วไป

สำหรับแนวทางในการลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน Luthans, Avey, et al. (2006) เสนอว่าการคาดคะเนเหตุการณ์เลวร้ายหรือการฉายภาพกรณีเลวร้ายที่สุด (worst-case scenarios) ด้วยการทำนายอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นแล้วสร้างแนวทางที่เป็นทางเลือกในการทำให้ผลกระทบลดน้อยลงเป็นกระบวนการในการเตรียมพร้อมต่ออุปสรรคที่จะช่วยทำให้คนมองโลกในแง่ร้ายสูญเสียทางเลือกจำนวนมากสำหรับการคาดหวังว่าสิ่งเลวร้ายจะเกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการถ่วงหรือขัดขวางการมองโลกในแง่ร้ายนี้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความคาดหวังที่เป็นจริงที่เป็นการมองโลกในแง่ดี กล่าวคือกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาจะช่วยพัฒนาความคาดหวังในทางบวกได้และยังถูกกระตุ้นด้วยการพูดกับตัวเองในทางบวก (positive self-talks) ด้วย

หัวข้อเนื้อหา

1. การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก
2. การลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวกเพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถหรือความเชื่อมั่นในการทำงานกลุ่มได้
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างกระบวนการลดผลกระทบของปัญหาเพื่อพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มได้

ระยะเวลา

- 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนกลุ่มเดียวกันนั่งด้วยกันเป็นวงกลม
2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรม 2
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 3

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มที่ได้มอบหมายให้ทำด้วยกันในรายวิชา แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม พร้อมทั้งให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายนี้ และให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันคิดว่าจะทำให้เหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มให้น้อยที่สุดได้อย่างไร รวมทั้งให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุนสาเหตุของความสำเร็จที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นในการทำงานของกลุ่ม (**ใบงาน 3: การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหาและการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม**)

2. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วยนิยาม และความสำคัญของการมองโลกในแง่ดี และลักษณะของคนมองโลกในแง่ดี (**ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี**)

3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันพิจารณาลักษณะของคำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายที่สุด และความสำเร็จที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นที่ได้ระบุไว้ แล้วให้สมาชิกกลุ่มพยายามอธิบายสาเหตุของปัญหาหรือเหตุการณ์เลวร้ายและความสำเร็จเหล่านี้ให้เป็นบวกมากขึ้น (**ใบงาน 3: (ต่อ)**)

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 3
2. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด
3. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลกิจกรรม 3

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงาน 3: การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหาและการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี

การประเมินผล

- การประเมินความสามารถในการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในเชิงบวก และการพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม โดยใช้แบบประเมินตนเอง
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิจกรรม 4: การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ

แนวคิดสำคัญ

การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขีดความสามารถที่จะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (APA, 2007) ซึ่งส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจและความสามารถที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550)

ประสบการณ์ของความสำเร็จ ความชำนาญหรือการบรรลุผลการปฏิบัติงาน (mastery experiences or performance attainments) เป็นแนวทางที่มีพลังมากที่สุดในการพัฒนาความเชื่อมั่นหรือการรับรู้ความสามารถ เนื่องจากแนวทางนี้ให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จโดยตรง ความสำเร็จนี้ไม่ได้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นโดยตรง แต่การประมวลสถานการณ์ (situational processing) เช่น ความซับซ้อนของงาน และการประมวลด้านการรู้คิด (cognitive processing) เช่น การรับรู้ความสามารถของบุคคลจะส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่น ประสบการณ์ในความชำนาญจากความพากเพียรและความสามารถในการเรียนรู้จะสร้างความเชื่อมั่นที่มีความแข็งแกร่งและคงทนถาวร แต่ความเชื่อมั่นจากความสำเร็จที่ได้มาอย่างง่ายดายจะไม่ได้แสดงลักษณะของความพากเพียรหรือความคงเส้นคงวาของบุคคลเมื่อสิ่งที่มีเป้าหมายมากขึ้น นอกจากนี้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวแบบหรือการมีตัวแบบ (vicarious experiences or modeling) ก็ช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นได้ กล่าวคือบุคคลไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ได้รับการเสริมแรงโดยตรงเท่านั้น แต่ยังสามารถเรียนรู้จากการสังเกตหรือการมีตัวแบบ ถ้าบุคคลสังเกตว่าคนที่มีความคล้ายกับตนเองประสบความสำเร็จด้วยการใช้ความพยายามอย่างคงทน พวกเขาจะเชื่อว่าตนเองก็มีขีดความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ในทางกลับกัน การสังเกตความล้มเหลวของคนอื่นๆ จะทำให้เกิดความสงสัยในความสามารถของตนเองได้ ยิ่งถ้าตัวแบบคล้ายกับตนเองมาก และภาระงานหรือสิ่งที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องสูงก็ยิ่งส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคคล (Bandura, 1997 cited in Luthans et al., 2004)

ข้อมูลป้อนกลับทางบวกจากผู้อื่นก็ช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นหรือการรับรู้ความสามารถได้เช่นกัน ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นเป็นการช่วยกระตุ้นชกจูงใจหรือเป็นการโน้มน้าวทางสังคม (social persuasion) บุคคลที่มีสมรรถนะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นให้กับคนอื่นๆ ได้ด้วยการโน้มน้าวใจในลักษณะของการให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก และชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งสำหรับการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภาระงาน การให้สารสนเทศเชิงปรณัยตามความเป็นจริงแล้วลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จก็จะทำให้การโน้มน้าวใจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Bandura, 1997 cited in Luthans et al., 2004)

หัวข้อเนื้อหา

1. ประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และการเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ
2. ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับการกระตุ้นหรือชักจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จด้วยข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

ระยะเวลา

- 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนกลุ่มเดียวกันนั่งด้วยกันเป็นวงกลม
2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรม 3
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มระลึถึงประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม และความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จนี้ ซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชานี้หรือรายวิชาอื่นๆ ที่เคยทำร่วมกันมาก่อน พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้ (**ใบงาน 4:** ประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม)
2. ผู้วิจัยฉายวีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับจากการชมวีดิทัศน์ วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของตัวแบบ ประยุกต์สิ่งที่ได้รับจากการชมวีดิทัศน์กับการทำงานของกลุ่ม และยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อน ซึ่งกลุ่มเห็นว่าประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชา พร้อมระบุสาเหตุ (**วีดิทัศน์ 1:** ตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จ **ใบงาน 5:** ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และ**เอกสารประกอบ 1:** เนื้อหาของวีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จ)
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มนำเสนอเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มที่ได้ระบุไว้ในกิจกรรม 2 อีกครั้ง
4. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลป้อนกลับทางบวก (**ใบความรู้ 4:** ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก)
5. ผู้วิจัย และสมาชิกกลุ่มอื่นๆ ให้ข้อมูลป้อนกลับว่าเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มของแต่ละกลุ่มคืออะไร และจุดแข็งที่จะทำให้แต่ละกลุ่มประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มคืออะไร (**ใบงาน 6:** ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม)

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 4
2. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด
3. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลกิจกรรม 4

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงาน 4: ประเมินการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม

ใบงาน 5: ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ใบงาน 6: ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม

ใบความรู้ 4: ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

วีดิทัศน์ 1: ตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารประกอบ 1: เนื้อหาของวีดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของกลุ่มหรือทีมที่ประสบความสำเร็จ

การประเมินผล

- การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งของกลุ่ม โดยใช้แบบประเมินความคิดเห็น
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

กิจกรรม 5: การเสริมสร้างการฟื้นพลัง และการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

แนวคิดสำคัญ

การฟื้นพลัง (resilience) เป็นความสามารถในการต่อสู้ฟันฝ่าในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก (Abolghasemi & Varaniyab, 2010) เป็นความสามารถของบุคคลในการสะท้อนกลับหรือการกลับสู่สภาพเดิมหลังจากเผชิญกับความยากลำบาก ความขัดแย้ง ความล้มเหลวหรือแม้แต่เหตุการณ์ในเชิงบวก ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Avey, Luthans, & Youssef, 2010)

เมื่อเผชิญกับการหยุดชะงัก (setbacks) ในการทำงาน การประเมินอิทธิพลของการหยุดชะงักว่าอะไรควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ และการประเมินทางเลือกในการปฏิบัติจะเป็นการใช้กระบวนการเชิงการรู้คิด (cognitive process) เพื่อตีกรอบการหยุดชะงักในประเด็นของผลกระทบ การควบคุมและทางเลือกในการปฏิบัติ ซึ่งการตีกรอบการหยุดชะงักในประเด็นของผลกระทบที่เป็นจริง การควบคุมและทางเลือกในการปฏิบัติอย่างถูกต้องจะช่วยทำให้บุคคลฟื้นกลับมาได้อย่างรวดเร็วมากขึ้นจากการหยุดชะงักและอาจจะกลับไปสู่ระดับเดิมหรือสูงกว่าเดิมได้ด้วย การฝึกฝนกระบวนการนี้กับการหยุดชะงักอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานจะช่วยเสริมแรงกระบวนการรู้คิดที่ได้เรียนรู้มาส่งผลให้เกิดความถาวรในการพัฒนาการฟื้นพลัง รวมทั้งยังส่งผลต่อการมองโลกในแง่ดีที่เป็นจริงด้วย (Luthans, Avey, et al., 2006) กระบวนการนี้ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการ (process-focused strategies) ที่ใช้ในการสนับสนุนการฟื้นพลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการระดมพลังอำนาจของระบบการปรับตัวของมนุษย์ (Masten & Reed, 2002)

นอกจากกลยุทธ์มุ่งเน้นกระบวนการที่ใช้ในการสนับสนุนการฟื้นพลังแล้ว กลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยง (risk-focused strategies) ก็เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการฟื้นพลังเช่นกัน โดยกลยุทธ์มุ่งเน้นความเสี่ยงจะเกี่ยวข้องกับการป้องกันหรือการลดความเสี่ยงและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดเพื่อขจัดหรือการลดการเผชิญกับสิ่งคุกคาม ส่วนกลยุทธ์มุ่งเน้นสินทรัพย์ (asset-focused strategies) ที่ใช้ในการสนับสนุนการฟื้นพลังจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงปริมาณหรือคุณภาพของทรัพยากรหรือทุนสังคม (Masten & Reed, 2002) สรุปได้ว่าการเสริมสร้างการฟื้นพลังในการแทรกแซงทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะมุ่งเน้นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงการรับรู้อิทธิพลให้กับผู้เข้าร่วมผ่านกระบวนการเชิงการรู้คิด อารมณ์และพฤติกรรม (Luthans, Avey, et al., 2006)

หัวข้อเนื้อหา

1. การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม
2. การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม
3. การสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างผลกระทบต่อกระบวนการของอิทธิพลที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถสะท้อนคิดหรือสรุปประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้

ระยะเวลา

2 ชั่วโมง

ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนกลุ่มเดียวกันนั่งด้วยกันเป็นวงกลม
2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรม 4
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยสนทนากับสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มที่ได้มอบหมายให้ทำด้วยกันในรายวิชา แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุเหตุการณ์เมื่อไม่นานมานี้ที่ทำให้การทำงานกลุ่มหยุดชะงักหรือไม่ก้าวหน้า โดยให้เขียนระบุเหตุการณ์โดยทันทีที่นึกได้ แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันประเมินว่าเหตุการณ์เหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มอย่างไร และพิจารณาว่าเหตุการณ์ใดควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ พร้อมทั้งให้ระบุว่าทางเลือกในการปฏิบัติของกลุ่มควรจะเป็นอย่างไร และให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันคาดคะเนการหยุดชะงัก ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ในขั้นตอนของการเสริมสร้างความหวัง พร้อมทั้งประเมินผลกระทบ ความสามารถในการควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม (**ใบงาน 7: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม**)

2. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มรายงานความก้าวหน้าในการทำงานกลุ่ม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม และวิธีผ่านพ้นการหยุดชะงักที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นสารสนเทศที่จะทำให้กลุ่มอื่นๆ ได้เทคนิคสำคัญในการทำงานกลุ่ม และลดความเสี่ยงในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้การทำงานกลุ่มหยุดชะงัก (**ใบงาน 8: รายงานความก้าวหน้า และประสบการณ์ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม**)

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 5
2. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด
3. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลกิจกรรม 5
4. ผู้วิจัยสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และตอบคำถามข้อสงสัยของผู้เรียน

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงาน 7: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติสำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม

ใบงาน 8: รายงานความก้าวหน้า และประสบการณ์ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม

การประเมินผล

- การประเมินความสามารถในการประเมินผลกระทบ การควบคุม แนวทางในการปฏิบัติ และแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงาน โดยใช้แบบประเมินตนเอง
- การประเมินการสะท้อนคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม โดยใช้แบบประเมินตนเอง
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการอ้างอิง (ของโปรแกรม)

ภาษาไทย

- ณัฐรุฒิ อรินทร์. (2556). การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาเอก), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร M-Z ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิัญญา วัฒนโธ, วรณิ แกมเกตุ และสุวิมล ว่องวานิช (2557). คุณสมบัติเชิงจิตมิติของการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับกลุ่มที่ใช้โมเดลการรวมค่าข้อมูลตามโมเดลความสอดคล้องโดยตรงและโมเดลความสอดคล้องแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิง. ถ่ายเอกสาร.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาเอก), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <http://office.psru.ac.th/..p2.PDF>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). การทำงานเป็นทีม. จดหมายข่าว ก.พ.ร., 9, 1-2.
- สุณิสสา คินทร์ักษ์. (2556). ผลของโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง. เอกสารประกอบการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 27 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 1 มีนาคม 2556 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาษาอังกฤษ

- Abolghasemi, A., & Varaniyab, S. T. (2010). Resilience and perceived stress: Predictors of life satisfaction in the students of success and failure. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 748-752.
- American Psychological Association [APA]. (2007). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.

**รายการอ้างอิง
(ของโปรแกรม)**

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216-228.
- Boman, P., Furlong, M. J., Shochet, I., Lilles, E., & Jones, C. (2009). *Optimism and the school context*. In R. Gilman, E. S. Huebner & M. J. Furlong (eds.), *Handbook of positive psychology in schools*, pp.37-50. New York: Routledge.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Fineburg, A. C. (2009a). *Academic Achievement*. In S. J. Lopez (ed.), *The encyclopedia of positive psychology*, pp.4-6. Singapore: Blackwell.
- Fineburg, A. C. (2009b). *Learned Optimism*. In S. J. Lopez (ed.), *The encyclopedia of positive psychology*, pp.574-578. Singapore: Blackwell.
- Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(3), 282-291.
- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. (2009). *Measuring and promoting hope in schoolchildren*. In R. Gilman, E. S. Huebner & M. J. Furlong (eds.), *Handbook of positive psychology in schools*, pp.37-50. New York: Routledge.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 87(5), 253-259.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.

**รายการอ้างอิง
(ของโปรแกรม)**

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- 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.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*: Oxford University Press.
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74-88.
- Mathe, K. (2012). *An individual, unit, and organizational-level examination of perceived external prestige, psychological capital, and psychological empowerment in quick service restaurants*: Oklahoma State University.
- Peterson, C. & Park, N. (2009). *Attribution theory*. In S. J. Lopez (ed.), *The encyclopedia of positive psychology*, pp.67-71. Singapore: Blackwell.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Peterson, S. J., & Zhang, Z. (2011). *Examining the relationships between top management team psychological characteristics, transformational leadership, and business unit performance*. In M. A. Carpenter & M. K. Weikel (Eds.), *The handbook of research on top management teams* (pp. 126-147). Northampton, MC: Edward Elgar.
- Qingquan, P., & Zongkui, Z. (2009). *Psychological capital, coping style and psychological health: An empirical study from college students*. The 1st International Conference on Information Science and Engineering. Retrieved June 10, 2012 from <http://dl.acm.org/citation.cfm>

**รายการอ้างอิง
(ของโปรแกรม)**

- Robinson, C. & Rose, S. (2009). *Locus of control*. In S. J. Lopez (ed.), *The encyclopedia of positive psychology*, pp. 585-589. Singapore: Blackwell.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Tsai, T. I., Lee, H. M., & Hsu, C. H. (2012). *Assessing the impact of psychological capital on college students majoring in hospitality: A potentially value-added resource?*. Retrieved June 10, 2012 from <http://baiconference.org/BAI2012/proceedings/papers/7>.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- West, B. J., Patera, J. L., & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 249-267.
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- Zhong, L., & Ren, H. (2009). *The relationship between academic stress and psychological distress: The moderating effects of psychological capital*. The 16th International Conference on Management Science & Engineering, Moscow, Russia, 14-16 September 2009. Retrieved June 10, 2012 from http://ieeewplore.ieee.org/xpls/abs_all

ภาคผนวก
(ของโปรแกรม)

ใบงาน 1 เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มระบุหัวข้องานกลุ่ม และร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในรายวิชานี้

หัวข้องานกลุ่มของกลุ่มฉัน คือ

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มของฉันมีเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

.....

**ใบงาน 2: การตั้งเป้าหมายและแนวทางการบรรลุเป้าหมาย
ปัญหาอุปสรรคและวิธีการเอาชนะปัญหาอุปสรรค
และการคัดเลือกแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย**

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มอีกครั้ง โดยให้แบ่งเป็นเป้าหมายย่อยๆ หรือเป็นเป้าหมายระยะสั้น ระบุวิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และวิธีการเอาชนะปัญหาอุปสรรคชัดเจนของการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม แล้วร่วมกันคัดเลือกวิธีการ/แนวทางที่กลุ่มจะใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

1. กลุ่มของฉันแบ่งเป้าหมายในการทำงานกลุ่มให้เป็นเป้าหมายย่อยๆ หรือเป้าหมายระยะสั้น คือ
 - 1.1
 - 1.2
 - 1.3
 - 1.4
 - 1.5
2. วิธีการหรือแนวทางที่กลุ่มของฉันจะนำมาใช้เพื่อให้เป้าหมายในการทำงานกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ คือ (ระบุวิธีการหรือแนวทางให้ได้มากที่สุด)
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
 - 2.4
 - 2.5
3. กลุ่มของฉันคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่อาจจะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....
4. กลุ่มของฉันคิดว่าวิธีการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่อาจจะขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

5. กลุ่มของฉันมีปัจจัยหรือทรัพยากรที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม คือ

5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

6. เมื่อพิจารณาปัจจัยหรือทรัพยากรที่กลุ่มของฉันมีอยู่ กลุ่มของฉันคิดว่าวิธีการ/แนวทางในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มสำหรับกลุ่มของฉัน คือ

.....

.....

.....

.....

**ใบงาน 3 การให้คำอธิบายสาเหตุของปัญหา การลดผลกระทบของปัญหา
และการให้คำอธิบายสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม**

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้นกับการทำงานกลุ่ม สาเหตุของเหตุการณ์เลวร้าย และวิธีลดผลกระทบของเหตุการณ์เลวร้าย ตลอดจนร่วมกันระบุสาเหตุ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในการทำงานของกลุ่ม

1. **กลุ่มของฉันคิดว่าเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้นกับการทำงานกลุ่ม คือ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. **กลุ่มของฉันคิดว่าสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้นนี้คืออะไร? เหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้นนี้จะอยู่กับกลุ่มเป็นระยะเวลายาวนานเพียงใด? และกลุ่มจะต้องเผชิญกับเหตุการณ์เลวร้ายอื่นๆ อีกหรือไม่? อย่างไร?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. **ถ้าเหตุการณ์เลวร้ายนี้เกิดขึ้นกับกลุ่มของฉันจริงๆ กลุ่มของฉันจะทำให้เหตุการณ์เลวร้ายนี้มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่มให้น้อยที่สุดได้อย่างไร**

- 3.1.....
- 3.2.....
- 3.3.....
- 3.4.....
- 3.5.....

4. ถ้ากลุ่มของฉันประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม กลุ่มของฉันคิดว่าความสำเร็จนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยอะไร? ความสำเร็จนี้จะอยู่กับกลุ่มเป็นระยะเวลายาวนานเพียงใด? และกลุ่มจะได้รับความสำเร็จอื่นๆ ได้อีกหรือไม่? อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. กลุ่มของฉันขออธิบายเหตุการณ์เลวร้าย และความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มใหม่อีกครั้งให้เป็นเชิงบวกมากขึ้น

เหตุการณ์เลวร้ายของกลุ่ม:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความสำเร็จของกลุ่ม:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ใบงาน 4 ประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มระลึกถึงประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม พร้อมระบุความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จนี้ ซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชานี้หรือรายวิชาอื่นๆ ที่เคยทำร่วมกันมาก่อน แล้วร่วมกันวิเคราะห์ว่าความสำเร็จนี้น่าจะเกิดขึ้นจากสาเหตุอะไร

1. กลุ่มของฉันมีประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มตามที่ได้ระบุไว้ในข้อ 1 คือ

.....

.....

.....

.....

.....

3. กลุ่มของฉันคิดว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้มีสาเหตุมาจากอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

ใบงาน 5: ตัวแบบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มชมวิดิทัศน์แล้วร่วมกันระบุประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับจากการชมวิดิทัศน์ วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของตัวแบบ อธิบายการประยุกต์สิ่งที่ได้รับ จากการชมวิดิทัศน์กับการทำงานกลุ่มในรายวิชานี้ และยกตัวอย่างตัวแบบที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องหรือ เพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มในรายวิชาอื่นๆ

1. ประโยชน์หรือสิ่งที่กลุ่มของฉันได้รับจากการชมวิดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของความสำเร็จใน การทำงานเป็นทีม คือ

1.1.....

1.2.....

1.3.....

1.4.....

1.5.....

2. กลุ่มของฉันคิดว่าสาเหตุของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของตัวแบบจากวิดิทัศน์ คือ

2.1.....

2.2.....

2.3.....

2.4.....

2.5.....

3. กลุ่มของฉันคิดว่า จะประยุกต์สิ่งที่ได้รับจากการชมวิดิทัศน์เกี่ยวกับตัวแบบของความสำเร็จใน การทำงานเป็นทีมกับการทำงานของกลุ่มได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. รุ่นพี่ รุ่นน้องหรือเพื่อนที่กลุ่มของฉันคิดว่าเป็นตัวแบบของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการ ทำงานกลุ่มในรายวิชา คือ

.....

.....

เนื่องจาก

.....

.....

.....

**ใบงาน 7: ผลกระทบ การควบคุม และทางเลือกในการปฏิบัติ
สำหรับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม**

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระบุเหตุการณ์ที่ทำให้การทำงานกลุ่มหยุดชะงักหรือไม่ก้าวหน้า แล้วประเมินว่าเหตุการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มอย่างไร เหตุการณ์ใดควบคุมได้ และไม่ได้ และทางเลือกในการปฏิบัติของกลุ่มเป็นอย่างไร

1. เมื่อไม่นานมานี้ **กลุ่มของฉัน** ประสบกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มที่ทำให้งานกลุ่มไม่ก้าวหน้าคืออะไรบ้าง และเหตุการณ์เหล่านี้ควบคุมได้หรือไม่ได้

- 1.1
- 1.2.....
- 1.3.....
- 1.4.....
- 1.5.....

ควบคุม ได้	ควบคุม ไม่ได้

2. **กลุ่มของฉัน** คิดว่าเหตุการณ์ที่ได้ระบุไว้ในข้อที่ 1 มีผลกระทบต่อการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

3. **กลุ่มของฉัน** คิดว่าทางเลือกในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ได้ระบุไว้ในข้อที่ 1 คือ

.....

.....

.....

.....

4. **กลุ่มของฉัน** คาดคะเนว่า**กลุ่มของฉัน** อาจจะเผชิญกับการหยุดชะงัก ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อ
การบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

5. กลุ่มของฉันทัดคิดว่า การหยุดชะงักที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 มีผลกระทบต่อการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

.....

6. กลุ่มของฉันทัดคิดว่า การหยุดชะงักที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 ควบคุมได้หรือไม่ได้ และกลุ่มของฉันทัดมีทางเลือกในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักนี้ได้อย่างไร เพื่อให้การทำงานกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

.....

ใบงาน 8: รายงานความก้าวหน้า ประสพการณ์
ของการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม

1. สถานะความก้าวหน้าของการทำงานกลุ่มในปัจจุบัน คือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. กลุ่มของฉันเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

.....

3. กลุ่มของฉันมีวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม คือ

.....

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรม 1: การต่อชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม:

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม

ระยะเวลาของกิจกรรม: 30-40 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม:

ซองอุปกรณ์ที่มีชิ้นส่วนของรูปสี่เหลี่ยม (แต่ละซองจะมีซองอุปกรณ์ย่อยๆ เท่ากับจำนวนสมาชิกกลุ่ม)

คำสั่งของกิจกรรม:

1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ กลุ่มละ 5-6 คน
2. ให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มแจกซองอุปกรณ์ให้กับสมาชิกกลุ่มทุกคนคนละ 1 ซอง
3. ให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนนำชิ้นส่วนจากซองอุปกรณ์มาต่อให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมคนละ 1 รูปที่มีขนาดเท่ากัน ทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะไม่สามารถต่อชิ้นส่วนจากซองอุปกรณ์ของตนเองให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมได้ แต่จะต้องใช้ชิ้นส่วนจากซองอุปกรณ์ของสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มร่วมด้วย
4. สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะไม่สามารถขอหรือส่งสัญญาณที่เป็นการขอหรือหยิบชิ้นส่วนจากสมาชิกคนอื่นๆ ได้ แต่สามารถให้ชิ้นส่วนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มได้ โดยจะต้องยื่นชิ้นส่วนของตนเองให้กับสมาชิกคนอื่นๆ โดยตรง
5. สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสามารถรับชิ้นส่วนจากสมาชิกคนอื่นๆ ได้
6. เมื่อสมาชิกกลุ่มให้ชิ้นส่วนแก่สมาชิกคนอื่นๆ แล้วจะไม่สามารถขอคืนได้ ยกเว้นว่าสมาชิกที่ได้รับชิ้นส่วนนั้นจะคืนชิ้นส่วนกลับคืนมาให้เอง
7. ระหว่างการทำกิจกรรม สมาชิกกลุ่มจะไม่สามารถพูดคุยหรือสื่อสารกันได้

ความสำเร็จของกิจกรรม: สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีรูปสี่เหลี่ยมที่มีขนาดเท่ากันคนละ 1 รูป

ปรับปรุงจาก: พนมวรรณ อยู่ดี. (2547). การฝึกมนุษยสัมพันธ์. เชียงใหม่: กลางเวียงการพิมพ์.

ใบความรู้ 1: ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก
POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL (PsyCap)

การฝึกอบรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตนักศึกษาในการทำงานกลุ่ม

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความเป็นมาอย่างไร?

แนวคิดเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกถูกพัฒนาขึ้นโดย Luthans และคณะ แนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Behavior, POB)

Expanding capital for competitive advantage

Traditional economic capital	Human capital	Social capital	Positive psychological capital
<i>What you have</i>	<i>What you know</i>	<i>Who you know</i>	<i>Who you are</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Finances • Tangible assets (plant, equipment, patents, data) 	<ul style="list-style-type: none"> • Experience • Education • Skills • Knowledge • Ideas 	<ul style="list-style-type: none"> • Relationships • Network of contacts • Friends 	<ul style="list-style-type: none"> • Confidence • Hope • Optimism • Resilience

สิ่งที่มื
→
สิ่งที่รู้
→
คนที่รู้จัก
→
สิ่งที่เป็น

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกคืออะไร?

“**ทุนจิตวิทยาเชิงบวก**คือสภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคลและแสดงลักษณะโดย (1) การมีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จในภาระงานที่ทำหาย (**การรับรู้ความสามารถ**) (2) การอนุมานสาเหตุในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต (**การมองโลกในแง่ดี**) (3) ความอดสาหะต่อเป้าหมายและเมื่อจำเป็นก็จะปรับแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (**ความหวัง**) และ (4) เมื่อเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากก็ไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิมและแม้แต่มีสภาพที่ดีกว่าเดิมเพื่อบรรลุความสำเร็จ (**การฟื้นพลัง**)”

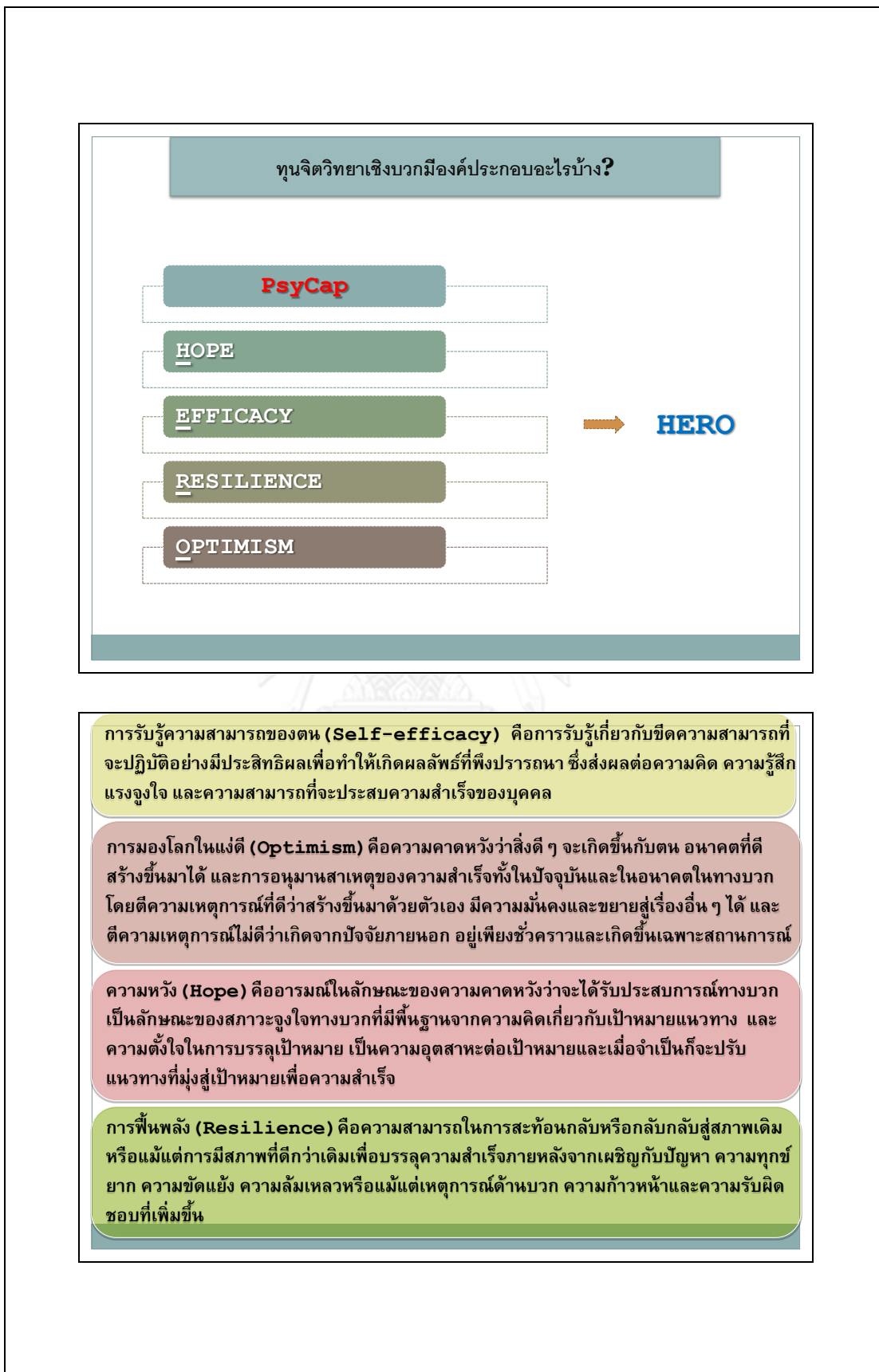
(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

เมื่อการรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการฟื้นพลังถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกก็จะสะท้อนถึงการ**ประเมินของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่อสถานการณ์และความเป็นไปได้ที่จะเกิดความสำเร็จ** ซึ่งความสำเร็จนี้มีพื้นฐานอยู่บน**ความพยายามและความมุ่งมั่นจากแรงจูงใจ**

ตัวแปรที่จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร?

ภาวะสันนิษฐานเชิงบวก (**positive construct**) หรือตัวแปรเชิงบวกที่จะเป็น **PsyCap** ได้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์ต่อไปนี้

- (1) มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีและการวิจัยที่มีการวัดที่มีความตรง
(being grounded in theory and research with valid measures)
- (2) มีลักษณะเป็นสภาวะและพัฒนาได้
(being state-like and open to development)
- (3) มีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติงาน
(having a positive impact on attitudes, behaviors, and performance)



ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำคัญอย่างไร?

คุณสมบัติของทุนจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับ "การเป็นสภาวะ (state-like) และสามารถพัฒนาได้" ทำให้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่คงทนและเปิดโอกาสต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้

บริบทองค์กร	บริบททางการศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> - ผลการปฏิบัติงาน - การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ - ความพึงตรงในงาน - ความพึงพอใจในงาน - ความผูกพันต่อองค์กร - พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร - อารมณ์ทางบวก - สุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน <p>เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - ความคิดสร้างสรรค์ - ความผูกพันทางวิชาการ - รูปแบบการจัดการกับปัญหาเชิงบวก - ภาวะผู้นำของผู้เรียน - สุขภาวะทางกายและทางจิตของผู้เรียน <p>เป็นต้น</p>

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม
GROUP POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มคืออะไร?

“ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม (*collective psychological capital*) คือสภาวะของจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการที่มีร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งถูกแสดงลักษณะโดยองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกระดับบุคคล 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นพลัง”

(Walumbwa et al., 2011)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มสำคัญอย่างไร?

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคล กลุ่มและสังคม โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มไม่ได้เป็นเพียงแค่ผลผลิตของปฏิสัมพันธ์หรือการประสานกันของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้สร้างผลลัพธ์ที่เป็นพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงปรารถนาด้วย

การศึกษาพฤติกรรมร่วมของกลุ่ม (*collective behaviors*) ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันอันมีสาเหตุมาจากการติดต่อเชื่อมโยงของมนุษยชาติได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ตัวแปรทางจิตวิทยาและการศึกษาหลายตัวแปร เช่น ประสบการณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากจะมีความหมายในระดับบุคคลแล้วยังมีความหมายในระดับกลุ่มหรือทีมด้วยเพราะค่าเฉลี่ยของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงบริบท (*contextual variables*) ที่มีความสำคัญ ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มจึงเป็นตัวแปรเชิงบริบทที่มีความน่าสนใจและมีความสำคัญในสังคมปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

บริบทองค์การ**Group PsyCap**

- ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม
- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ
- ความไว้วางใจของกลุ่มที่มีต่อฝ่ายบริหาร
- การให้พลังอำนาจ

Team efficacy, Team optimism, Team resilience

- ความเหนียวแน่นของทีม
- ความร่วมมือของทีม
- การประสานงานของทีม
- ความพึงพอใจในทีม
- ความขัดแย้งในทีม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ใบความรู้ 2: การตั้งเป้าหมายและการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน

การตั้งเป้าหมาย และการเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน

เป้าหมายคืออะไร?

เป้าหมาย (goal) คือ สิ่งที่เราปรารถนา โดยถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลต้องดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

เป้าหมาย(goal)จะเป็นสิ่งใดก็ได้ตามที่บุคคลปรารถนาจะประสบ สร้าง ได้รับ ทำหรือเป็น โดยเป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายเพียงพอสําหรับบุคคล และจะต้องบรรลุผลได้ แต่ความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายอาจจะมีระดับแตกต่างกัน

การกำหนดเป้าหมายสำคัญอย่างไร?

- (1) เป้าหมายเป็นสิ่งกำหนดทิศทาง
- (2) เป้าหมายทำให้เกิดความรู้สึกท้าทาย สร้างพลังและความกระตือรือร้น
- (3) เป้าหมายทำให้เกิดการพัฒนาตัวเอง

ลักษณะของเป้าหมายที่ดีเป็นอย่างไร?

SMART goals*:

- (1) S (specific) หรือมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง
- (2) M (measurable) หรือสามารถวัดได้
- (3) A (attainable) หรือสามารถบรรลุได้
- (4) R (realistic) หรืออยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง
- (5) T (timely) หรือมีกำหนดเวลาแน่นอน

การกำหนดเป้าหมายที่ดีควรแบ่งเป้าหมายระยะยาวออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ (sub-goals) หรือเป้าหมายระยะสั้นเป็นลำดับขั้นอย่างสมเหตุสมผล ควรกำหนดเป้าหมายแบบเข้าหา (พยายามทำให้เกิดความสำเร็จ) หลีกเลี่ยงการสร้างเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง (พยายามป้องกันไม่ให้เกิดบางสิ่ง)

อุปสรรคคืออะไร?

อุปสรรค (obstacle) คือ สถานการณ์ เหตุการณ์หรือสิ่งอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความยากลำบากในการทำ การปฏิบัติหรือการบรรลุบางสิ่งบางอย่าง หรือสิ่งที่ขัดขวางบุคคลทำให้ไม่สามารถเคลื่อนที่ มุ่งไปข้างหน้าหรือทำให้การปฏิบัติถูกป้องกันหรือทำให้เกิดความยากลำบากมากขึ้น

เราจะเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้อย่างไร?*

- (1) ซึ่ปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุ
- (2) เชื้อสัญชาตญาณของตนเอง
- (3) เรียนรู้จากปัญหาของคนอื่น
- (4) ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น
- (5) เปลี่ยนทัศนคติในการมองปัญหา
- (6) ลองผิดลองถูก
- (7) หยุดพักสมอง
- (8) อาย่ยอมแพ้
- (9) เริ่มต้นใหม่อีกครั้ง

*ที่มา: <http://www.oknation.net>

**ที่มา: <http://board.palungjit.com/f9/10-วิธีเอาชนะอุปสรรค-เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ-249363.html>

ใบความรู้ 3: การมองโลกในแง่ดี



การมองโลกในแง่ดี (OPTIMISM)

การมองโลกในแง่ดีคืออะไร?



การมองโลกในแง่ดี (optimism)

คือความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตที่มีลักษณะมุ่งเน้นด้านบวก และเป็นทัศนคติว่าสิ่งที่เกิดขึ้นดีที่สุดและความปรารถนาหรือจุดมุ่งหมายของบุคคลจะได้รับการเติมเต็มอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

การมองโลกในแง่ดีสำคัญอย่างไร?

- เซาว์อารมณ์
- การรับรู้ความสามารถในการควบคุมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- ความผูกพันแน่นแฟ้นในการทำงาน
- ความพึงพอใจในชีวิต

- ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
- ปัญหาทางจิตสังคม
- ความเครียด
- ความซึมเศร้า

คนมองโลกในแง่ดีมีลักษณะอย่างไร?

การมองโลกในแง่ดีจะคาดหวังว่าสิ่งดี ๆ จะเกิดขึ้นกับตน ส่วนคนมองโลกในแง่ร้ายจะคาดหวังว่าสิ่งเลวร้ายจะเกิดขึ้นกับตน ทั้งนี้ คนมองโลกในแง่ดีไม่ได้มีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ และไม่ใช่ว่าพวกเขาจะไม่มีเหตุการณ์ด้านลบเกิดขึ้น

รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุ (explanatory style)

คือตัวแปรเชิงการรู้คิด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพวกเขาอย่างเป็นนิสัยอย่างไร

ทฤษฎีการอธิบายสาเหตุ (attribution theory) เสนอว่าคุณสมบัติเชิงสาเหตุของการอธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลวมีอยู่ 3 ประการ

- (1) ภายในหรือภายนอก (internal-external)
- (2) คงทนหรือไม่คงทน (stable-unstable)
- (3) ควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ (controllable-uncontrollable)

รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุ (explanatory style)

ทฤษฎีการให้คำอธิบายสาเหตุ (explanatory theory)

: เมื่อผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลวจะมีรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ ดังนี้

คนมองโลกในแง่ดี	คนมองโลกในแง่ร้าย
- ลักษณะภายนอก	- ลักษณะภายใน/เกิดจากตนเอง
- ชั่วคราว	- คงทน/เกิดขึ้นได้อีก
- เฉพาะเจาะจง	- ทั่วไป/แผ่ขยาย

รูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุ (explanatory style)

: เมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จจะมีรูปแบบการให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ ดังนี้

คนมองโลกในแง่ดี	คนมองโลกในแง่ร้าย
<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะภายใน/เกิดจากตนเอง - คงทน/เกิดขึ้นได้อีก - ทั่วไป/แผ่ขยาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะภายนอก - ชั่วคราว - เฉพาะเจาะจง

ใบความรู้ 4: ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback)

ข้อมูลป้อนกลับคืออะไร?

ข้อมูลป้อนกลับหรือข้อมูลย้อนกลับ (feedback) คือ คำแนะนำ การวิพากษ์หรือสรรเสริญที่ทำให้ทราบว่าบางสิ่งบางอย่างดีหรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่ หรือการทำงานของบางคนเป็นอย่างไร หรือเป็นสรรเสริญหรือข้อความที่เป็นความคิดเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งทำให้ทราบว่าประสบความสำเร็จหรือได้รับความชื่นชมหรือไม่

ข้อมูลป้อนกลับที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร*

- (1) วางพื้นฐานบนความไว้วางใจ ซื่อตรง ห่วงใยและจริงใจ
- (2) เป้าหมายร่วม คือ การพัฒนาในจุดบกพร่องหรือคงการปฏิบัติที่ดีไว้
- (3) ใช้ "I" statement บนพื้นฐานความเห็นของผู้ให้
- (4) มุ่งสิ่งที่สังเกตเห็น มิใช่ตีค่าพฤติกรรมถูกผิดดีเลวหรือวิจารณ์
- (5) ถ้าเป็น negative feedback ต้องเป็นพฤติกรรมที่แก้ไขได้ และผู้ให้ระบุวิธีแก้ไข
- (6) เวลาที่เหมาะสม: ทันทีที่มีโอกาส
- (7) สมดุลระหว่าง positive และ negative feedback
- (8) เจาะจงพฤติกรรม ไม่พูดคลุมไปหมด
- (9) หยุดและฟัง หรือยกเลิกรายละเอียด เมื่อผู้รับ feedback ไม่ยอมรับ
- (10) พูดสั้นๆ ได้ใจความ ไม่ยืดเยื้อ ไม่ซ้ำซาก ด้วยท่าทีเชิญชวน
- (11) จำกัดเนื้อหา อย่าให้ feedback ครั้งละหลายเรื่อง

*ที่มา: www.nkp-hospital.go.th/..Feedback.pdf

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เอกสารประกอบ 1: สรุปเนื้อหาของวิทัศน์ตัวแบบของกลุ่มหรือทีม ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

สารคดี “สู้สุดใจ ไทยแลนด์” เป็นเรื่องราวของนักกีฬาโอลิมปิกทีมชาติไทย ซึ่งกว่าที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นทีมโอลิมปิกอันดับหนึ่งของเอเชียในปี ค.ศ. 2009 ด้วยเอาเอาชนะประเทศจีน ซึ่งเป็นมหาอำนาจในกีฬาโอลิมปิกระดับโลก รวมทั้งได้สิทธิไปแข่งขันระดับโลกในเวสต์กรังปรีด์ ก่อนหน้านั้นทีมโอลิมปิกทีมชาติไทยคือทีมระดับเอเชียที่ถูกมองว่าเป็นเพียงแค่มือสมัครเล่นในการแข่งขัน วันนี้ทีมโอลิมปิกทีมชาติไทยได้พิสูจน์ความสามารถให้เป็นที่รู้จักด้วยการเอาชนะทีมชั้นนำของโลกจากยุโรปและเอเชีย กลายเป็นทีมที่วงการโอลิมปิกระดับโลกให้การยอมรับในฝีมือ รวมทั้งเป็นขวัญใจของคนไทยทั้งชาติ

บทสัมภาษณ์นักกีฬาโอลิมปิกทีมชาติไทยสรุปสาระสำคัญได้ว่า

“จุดแข็งของทีมก็คือหนึ่งทีมเวิร์คดี สองคือความใจสู้ แม้ว่าตัวเล็ก แต่ว่าใจสู้ทำให้เล่นกับนักกีฬาต่างชาติตัวใหญ่ๆ ได้ แล้วก็รู้จักพลิกแพลง พัฒนาฝีมือของตัวเอง เช่น เวลาเจอตัวบล็อกรูปร่างสูงใหญ่ควรจะทำยังไง แต่จุดด้อยของทีมคือรูปร่างค่อนข้างเล็ก ทำให้เสียเปรียบด้านการบล็อกมาก แต่ก็คิดว่าจุดแข็งของทีมคือมีการป้องกันที่ดี ทำให้สามารถเล่นกับทีมที่มีนักกีฬาตัวใหญ่ๆ ได้ รุกกลับได้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการได้ไปเล่นกับทีมที่มีผู้เล่นรูปร่างสูงใหญ่ ระดับโลกหลายๆ ทีมจากหลายๆ ประเทศทำให้รู้ว่าวิธีเล่นของเขาเป็นอย่างไร แล้วก็นำสิ่งนี้กลับมาพัฒนาตัวเอง ปรับปรุงแก้ไขตัวเองเพื่อทำให้กลับไปสู้กับเขาได้”

“ทีมเวิร์คก็คือไม่สำคัญว่าใครจะเป็นคนทำแต้ม ทุกตำแหน่งเท่าเทียมกัน จะต้องรวมพลังกัน เวลาใครเล่นเสีย เราจะไม่ว่ากัน บางทีมมักจะทะเลาะกันเมื่อมีปัญหาหรือแข่งแพ้ แต่ทีมเราจะอยู่ด้วยกัน เล่นด้วยกัน แข่งด้วยกัน คิดในแง่บวกเสมอ นี่คือสิ่งที่ทำให้เกิดความรักที่จะอยู่กับทีม รักการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม”

“ทีมโอลิมปิกที่ดีจะต้องประสานกันเป็นหนึ่งเดียว มีหัวใจเดียวกันก็คือชัยชนะ การสร้างทีมให้เป็นเลิศคือนักกีฬาจะต้องมีความเก่งที่สมดุลกัน ทีมที่ดีจะต้องไม่มีวีรสตรีหรือมีใครที่เก่งเพียงคนเดียว”

บทสัมภาษณ์โค้ชสรุปสาระสำคัญได้ว่า

เป้าหมายเดียวของทีม คือ ชัยชนะ ซึ่งกว่าทีมโอลิมปิกทีมชาติไทยจะมีวันนี้ได้ต้องใช้ความเพียรพยายามกว่า 16 ปี เมื่อมีความฝันต้องไปถึงให้ได้ นี่แหละคือความภาคภูมิใจ

ความสำเร็จของทีมก็คือผลงานที่ดีของทีมทำให้ทีมได้รับเชิญไปแข่งขันในเวสต์กรังปรีด์ ซึ่งเป็น 1 ใน 8 ทีมของโลก ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายนี้ทำให้รู้ว่าทีมมาถูกทางแล้ว

ความเป็นมาของทีมโอลิมปิกทีมชาติไทยคือเป็นโครงการทำทีมต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ.1997 เป้าหมายตอนนั้นคืออีก 4 ปีข้างหน้า นักกีฬาชุดนี้จะเป็นทีมชาติชุดใหญ่ ซึ่งการเป็นทีมชาติชุดใหญ่ไม่ใช่แค่เป้าหมายเดียว แต่เป้าหมายต่อไปก็คือทีมจะเป็นอะไรต่อไป โดยโค้ชได้มอบเป้าหมายให้แก่ผู้บริหารสมาคม คือ จะเป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียนให้ได้ เป้าหมายต่อมาคือเป็น 1 ใน 4 ของเอเชียให้ได้ และเป้าหมายต่อมาคือเป็น 1 ใน 10 ของโลกให้ได้

การฝึกสอนของโค้ช เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน ความเป็นผู้นำจะต้องมี แต่เมื่ออยู่ในสถานการณ์ปกติ ความอิสระในความคิดจะต้องมี ในสถานการณ์ปกติจะไม่บังคับให้นักกีฬาเล่นมาก แต่จะให้นักกีฬามีความคิดสร้างสรรค์ในเกมส์การเล่น แต่ถ้าในเกมส์คับขันที่จะต้องเอาแพ้เอาชนะจะต้องเชื่อผู้นำ ผู้นำจะต้องสั่งให้ทำอย่างนั้นอย่างนี้ จะต้องเชื่อผู้นำ จะต้องทำตามคำสั่งเท่านั้น แพ้ก็แพ้อยู่ด้วยกัน ชนะก็ชนะด้วยกัน ทั้งหมดเรารับผิดชอบร่วมกัน

ที่มา: สารคดี “สู้สุดใจ ไทยแลนด์” ของสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส

แบบประเมินผลกิจกรรม 1

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

2. ตัวแปรเชิงบวกที่จะเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

3. ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ฉันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด

น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

4. หลังเข้าร่วมโปรแกรม ฉันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด

น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

5. ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ฉันมีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีมมากน้อยเพียงใด

น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

6. หลังเข้าร่วมโปรแกรม ฉันมีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีมมากน้อยเพียงใด

น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

แบบประเมินผลกิจกรรม 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และหลังเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อประเมินความสามารถของท่านในประเด็นต่างๆ โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ									
	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม					หลังเข้าร่วมโปรแกรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ฉันสามารถออกแบบเป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้										
2.ฉันสามารถสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้										
3.ฉันสามารถจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่มได้										

แบบประเมินผลกิจกรรม 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และหลังเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อประเมินความสามารถของท่านในประเด็นต่างๆ โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ									
	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม					หลังเข้าร่วมโปรแกรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ฉันสามารถให้คำอธิบายสาเหตุในเชิงบวกของเหตุการณ์ได้										
2. ฉันสามารถพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่มได้										

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินผลกิจกรรม 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพื่อประเมินความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น									
	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม					หลังเข้าร่วมโปรแกรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ฉันได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม										
2.ฉันเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากผู้อื่น										
3.ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม										

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินผลกิจกรรม 5

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และหลังเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อประเมินความสามารถของท่านในประเด็นต่างๆ โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ									
	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม					หลังเข้าร่วมโปรแกรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ฉันประเมินผลกระทบจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่มได้										
2. ฉันรู้ว่าการหยุดชะงักใดควบคุมได้หรือไม่ได้										
3. ฉันเลือกแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักได้										
4. ฉันมีแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม										

ฉันคิดว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มมีประโยชน์กับการทำงานกลุ่ม ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ.

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

วันที่.....
 ข้าพเจ้า..... นิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่..... คณะ.....
 สาขาวิชา..... มหาวิทยาลัย..... เบอร์โทร.....

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานกลุ่มของ
 นิสิตนักศึกษา โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัย
 รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการ
 วิจัย และความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโปรแกรมนี้

ข้าพเจ้าได้รับทราบถึงสิทธิ์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งด้านประโยชน์และโทษจาก
 การเข้าร่วมการวิจัยและยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย ซึ่งจะไม่
 เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้
 โดยตลอดแล้วจึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ.....
 (.....)

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

ลงชื่อ.....

(นางสาววิธัญญา วัฒนไณ)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข.
แบบตรวจสอบการจัดกระทำ
และผลการตรวจสอบการจัดกระทำ

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการต่อไปนี้แล้วกากบาท (X) ทับหมายเลขคำตอบเพื่อระบุว่านิสิตได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการเหล่านี้มากน้อยเพียงใดหรือไม่เคยได้รับเลย โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 0 คือ นิสิต**ไม่เคย**ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้
- 1 คือ นิสิต**ได้รับ**การฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้**ระดับน้อยที่สุด**
- 2 คือ นิสิต**ได้รับ**การฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้**ระดับน้อย**
- 3 คือ นิสิต**ได้รับ**การฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้**ระดับปานกลาง**
- 4 คือ นิสิต**ได้รับ**การฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้**ระดับมาก**
- 5 คือ นิสิต**ได้รับ**การฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้**ระดับมากที่สุด**

รายการ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับ				
		1	2	3	4	5
1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก	0	1	2	3	4	5
2. ความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	0	1	2	3	4	5
3. การออกแบบเป้าหมายและการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
4. การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
5. การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก	0	1	2	3	4	5
6. การลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
7. การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
8. การเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ	0	1	2	3	4	5
9. การได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
10. การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
11. การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
12. ประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการทำงานกลุ่ม	0	1	2	3	4	5

ผลการตรวจสอบการจัดกระทำ

รายการ	กลุ่ม	M	SD	t	p
1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก	กลุ่มทดลอง	3.492	1.105	3.020**	.003
	กลุ่มควบคุม	2.698	1.612		
2. ความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	กลุ่มทดลอง	4.197	0.679	2.885**	.005
	กลุ่มควบคุม	3.792	0.817		
3. การออกแบบเป้าหมายและการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	4.000	0.837	2.775**	.006
	กลุ่มควบคุม	3.509	1.049		
4. การจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	3.885	0.709	1.813	.073
	กลุ่มควบคุม	3.585	1.008		
5. การให้คำอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มในเชิงบวก	กลุ่มทดลอง	3.754	0.943	1.257	.211
	กลุ่มควบคุม	3.528	0.973		
6. การลดผลกระทบของปัญหาที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	3.705	0.782	2.049*	.043
	กลุ่มควบคุม	3.377	0.925		
7. การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	4.082	0.781	0.502	.616
	กลุ่มควบคุม	4.000	0.961		
8. การเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากตัวแบบ	กลุ่มทดลอง	3.869	0.826	1.136	.258
	กลุ่มควบคุม	3.679	0.956		
9. การได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	3.885	0.915	1.809	.073
	กลุ่มควบคุม	3.604	0.716		
10. การประเมินผลกระทบ การควบคุม และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	3.721	0.799	2.082*	.040
	กลุ่มควบคุม	3.377	0.965		
11. การสร้างแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	3.689	0.696	2.552*	.012
	กลุ่มควบคุม	3.264	1.022		
12. ประโยชน์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อการทำงานกลุ่ม	กลุ่มทดลอง	4.180	0.866	3.332**	.001
	กลุ่มควบคุม	3.396	1.511		

* $p < .05$, ** $p < .01$; การทดสอบแบบ 2 ทาง; กลุ่มทดลอง $n=61$, กลุ่มควบคุม $n=53$;

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
(เฉพาะส่วนสำคัญ)

DATE: 4/18/2014

TIME: 0:22

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

TI PsyCap_Direct Consensus Model

DA NI=22 NO=303 MA=CM

LA

EFF1.S EFF2.S EFF3.S EFF4.S EFF5.S EFF6.S OPT1.S OPT2.S OPT3.S OPT4.S OPT5.S OPT6.S

HOP1.S HOP2.S HOP3.S HOP4.S

HOP5.S RES1.S RES2.S RES3.S RES4.S RES5.S

KM

1

.549 1

.498 .306 1

.588 .585 .377 1

.565 .459 .355 .679 1

.506 .455 .358 .519 .654 1

.464 .310 .440 .433 .449 .422 1

.381 .235 .494 .426 .420 .439 .600 1

.421 .247 .425 .447 .467 .419 .591 .647 1

.395 .259 .447 .371 .510 .503 .586 .622 .669 1

.442 .291 .367 .441 .540 .519 .461 .563 .596 .636 1

.419 .219 .446 .365 .422 .376 .448 .599 .508 .558 .612 1

.388 .224 .393 .394 .412 .415 .506 .550 .607 .595 .524 .585 1

.519 .462 .287 .621 .554 .445 .430 .291 .355 .367 .344 .231 .281 1

.473 .319 .511 .422 .454 .408 .472 .581 .544 .530 .433 .528 .506 .379 1

.478 .390 .358 .528 .566 .507 .360 .388 .389 .359 .491 .371 .419 .469 .504 1

.364 .192 .431 .311 .436 .449 .541 .620 .594 .659 .517 .552 .589 .257 .559 .338 1

.344 .271 .340 .279 .349 .321 .449 .498 .474 .430 .373 .447 .447 .234 .476 .307 .389 1

.504 .404 .384 .538 .605 .537 .379 .449 .426 .477 .475 .371 .466 .554 .466 .555 .425

.416 1

.388 .254 .347 .436 .486 .445 .399 .387 .388 .435 .404 .382 .413 .397 .364 .430 .375

.396 .575 1

.487 .358 .479 .456 .483 .490 .440 .442 .490 .501 .443 .473 .462 .446 .473 .460 .481

.406 .555 .536 1

.482 .369 .432 .500 .574 .593 .434 .460 .500 .561 .556 .474 .478 .500 .476 .516 .484

.390 .626 .570 .679 1

ME

3.715 3.556 3.736 3.742 3.910 3.911 3.933 3.997 4.064 4.104 4.049 3.917 3.952 3.743

3.834 3.816 4.106 3.650 3.826 3.852 3.844 3.885

SD

0.390 0.481 0.486 0.471 0.449 0.449 0.430 0.442 0.432 0.455 0.422 0.434 0.449 0.479

0.442 0.425 0.457 0.434 0.462 0.402 0.448 0.438

MO NY=22 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=FU,FI TE=FU,FI

```

LE
SELF_EFF SELF_OPT SELF_HOP SELF_RES
LK
SELF_PSY
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2)
FR LY(10,2) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,3) LY(14,3) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LY(18,4)
FR LY(19,4) LY(20,4) LY(21,4) LY(22,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)
FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10)
TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14) TE(15,15) TE(16,16) TE(17,17) TE(18,18)
TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22)
FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4)
FI LY(1,1) LY(7,2) LY(13,3) LY(18,4)
VA 1 LY(1,1) LY(7,2) LY(13,3) LY(18,4)
FI PS(3,3)
VA .05 PS(3,3)
FR TE(14,4) TE(17,4) TE(17,16) TE(17,14) TE(14,13) TE(16,13) TE(5,3) TE(2,1) TE(4,2)
TE(15,3) TE(18,15) TE(11,7) TE(10,4) TE(14,7) TE(19,14) TE(22,21) TE(16,11) TE(22,6)
FR PS(3,3)
FR TE(17,10) TE(16,10) TE(17,8) TE(12,11) TE(13,12) TE(13,9) TE(14,8) TE(6,2) TE(18,8)
TE(15,8) TE(18,7) TE(8,3) TE(14,2) TE(15,12) TE(12,3) TE(13,5) TE(10,1) TE(18,12)
TE(18,9) TE(15,9) TE(17,9) TE(17,12) TE(12,8) TE(18,13) TE(17,7) TE(6,3) TE(4,3)
TE(6,4)
TE(19,16) TE(21,11) TE(8,7) TE(9,8) TE(13,8) TE(21,3) TE(14,5) TE(14,1) TE(19,5)
TE(15,1) TE(12,1) TE(8,5) TE(22,14)
PD
OU RS FS SS SC ND=3 MI AD=OFF
TI PsyCap_Direct Consensus Model

```

```

Number of Input Variables 22
Number of Y - Variables 22
Number of X - Variables 0
Number of ETA - Variables 4
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 303

```

TI PsyCap_Direct Consensus Model

Covariance Matrix

	EFF1.S	EFF2.S	EFF3.S	EFF4.S	EFF5.S	EFF6.S
EFF1.S	0.152					
EFF2.S	0.103	0.231				
EFF3.S	0.094	0.072	0.236			
EFF4.S	0.108	0.133	0.086	0.222		
EFF5.S	0.099	0.099	0.077	0.144	0.202	
EFF6.S	0.089	0.098	0.078	0.110	0.132	0.202
OPT1.S	0.078	0.064	0.092	0.088	0.087	0.081
OPT2.S	0.066	0.050	0.106	0.089	0.083	0.087
OPT3.S	0.071	0.051	0.089	0.091	0.091	0.081
OPT4.S	0.070	0.057	0.099	0.080	0.104	0.103
OPT5.S	0.073	0.059	0.075	0.088	0.102	0.098
OPT6.S	0.071	0.046	0.094	0.075	0.082	0.073
HOP1.S	0.068	0.048	0.086	0.083	0.083	0.084
HOP2.S	0.097	0.106	0.067	0.140	0.119	0.096
HOP3.S	0.082	0.068	0.110	0.088	0.090	0.081
HOP4.S	0.079	0.080	0.074	0.106	0.108	0.097
HOP5.S	0.065	0.042	0.096	0.067	0.089	0.092
RES1.S	0.058	0.057	0.072	0.057	0.068	0.063
RES2.S	0.091	0.090	0.086	0.117	0.125	0.111
RES3.S	0.061	0.049	0.068	0.083	0.088	0.080
RES4.S	0.085	0.077	0.104	0.096	0.097	0.099
RES5.S	0.082	0.078	0.092	0.103	0.113	0.117

Covariance Matrix						
	OPT1.S	OPT2.S	OPT3.S	OPT4.S	OPT5.S	OPT6.S
OPT1.S	0.185					
OPT2.S	0.114	0.195				
OPT3.S	0.110	0.124	0.187			
OPT4.S	0.115	0.125	0.131	0.207		
OPT5.S	0.084	0.105	0.109	0.122	0.178	
OPT6.S	0.084	0.115	0.095	0.110	0.112	0.188
HOP1.S	0.098	0.109	0.118	0.122	0.099	0.114
HOP2.S	0.089	0.062	0.073	0.080	0.070	0.048
HOP3.S	0.090	0.114	0.104	0.107	0.081	0.101
HOP4.S	0.066	0.073	0.071	0.069	0.088	0.068
HOP5.S	0.106	0.125	0.117	0.137	0.100	0.109
RES1.S	0.084	0.096	0.089	0.085	0.068	0.084
RES2.S	0.075	0.092	0.085	0.100	0.093	0.074
RES3.S	0.069	0.069	0.067	0.080	0.069	0.067
RES4.S	0.085	0.088	0.095	0.102	0.084	0.092
RES5.S	0.082	0.089	0.095	0.112	0.103	0.090

Covariance Matrix						
	HOP1.S	HOP2.S	HOP3.S	HOP4.S	HOP5.S	RES1.S
HOP1.S	0.202					
HOP2.S	0.060	0.229				
HOP3.S	0.100	0.080	0.195			
HOP4.S	0.080	0.095	0.095	0.181		
HOP5.S	0.121	0.056	0.113	0.066	0.209	
RES1.S	0.087	0.049	0.091	0.057	0.077	0.188
RES2.S	0.097	0.123	0.095	0.109	0.090	0.083
RES3.S	0.075	0.076	0.065	0.073	0.069	0.069
RES4.S	0.093	0.096	0.094	0.088	0.098	0.079
RES5.S	0.094	0.105	0.092	0.096	0.097	0.074

Covariance Matrix				
	RES2.S	RES3.S	RES4.S	RES5.S
RES2.S	0.213			
RES3.S	0.107	0.162		
RES4.S	0.115	0.097	0.201	
RES5.S	0.127	0.100	0.133	0.192

TI PsyCap_Direct Consensus Model

Number of Iterations = 53

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y				
	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
EFF1.S	1.000	- -	- -	- -
EFF2.S	0.887 (0.092) 9.592	- -	- -	- -
EFF3.S	1.168 (0.116) 10.029	- -	- -	- -
EFF4.S	1.333 (0.105) 12.701	- -	- -	- -
EFF5.S	1.349 (0.099) 13.688	- -	- -	- -

EFF6.S	1.256 (0.101) 12.434	- -	- -	- -
OPT1.S	- -	1.000	- -	- -
OPT2.S	- -	1.057 (0.082) 12.870	- -	- -
OPT3.S	- -	1.095 (0.088) 12.501	- -	- -
OPT4.S	- -	1.227 (0.093) 13.135	- -	- -
OPT5.S	- -	1.077 (0.093) 11.618	- -	- -
OPT6.S	- -	0.917 (0.087) 10.530	- -	- -
HOP1.S	- -	- -	1.000	- -
HOP2.S	- -	- -	0.871 (0.095) 9.198	- -
HOP3.S	- -	- -	0.935 (0.080) 11.627	- -
HOP4.S	- -	- -	0.943 (0.084) 11.161	- -
HOP5.S	- -	- -	1.013 (0.084) 12.059	- -
RES1.S	- -	- -	- -	1.000
RES2.S	- -	- -	- -	1.507 (0.161) 9.350
RES3.S	- -	- -	- -	1.192 (0.135) 8.827
RES4.S	- -	- -	- -	1.412 (0.156) 9.055
RES5.S	- -	- -	- -	1.493 (0.157) 9.497
GAMMA				
SELF_PSY				

SELF_EFF	0.244 (0.020) 12.273			

SELF_OPT 0.275
 (0.022)
 12.492

SELF_HOP 0.306
 (0.023)
 13.350

SELF_RES 0.215
 (0.023)
 9.332

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES	SELF_PSY
SELF_EFF	0.075				
SELF_OPT	0.067	0.091			
SELF_HOP	0.075	0.084	0.110		
SELF_RES	0.052	0.059	0.066	0.055	
SELF_PSY	0.244	0.275	0.306	0.215	1.000

PHI

SELF_PSY
1.000

PSI

SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
0.016	0.016	0.016	0.009
(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
5.175	4.603	3.957	3.657

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
0.791	0.827	0.856	0.831

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
0.791	0.827	0.856	0.831

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

EFF1.S	EFF2.S	EFF3.S	EFF4.S	EFF5.S	EFF6.S
0.497	0.258	0.438	0.619	0.688	0.591

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OPT1.S	OPT2.S	OPT3.S	OPT4.S	OPT5.S	OPT6.S
0.495	0.538	0.598	0.677	0.593	0.419

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

HOP1.S	HOP2.S	HOP3.S	HOP4.S	HOP5.S	RES1.S
0.546	0.375	0.489	0.540	0.550	0.295

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

RES2.S	RES3.S	RES4.S	RES5.S
0.596	0.488	0.550	0.650

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 146
 Minimum Fit Function Chi-Square = 174.671 (P = 0.0529)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 172.593 (P = 0.0656)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 26.593
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 63.588)
 Minimum Fit Function Value = 0.578
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0881
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.211)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0246
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0380)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.280
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.192 ; 1.403)
 ECVI for Saturated Model = 1.675
 ECVI for Independence Model = 49.812

Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom = 14999.225

Independence AIC = 15043.225
 Model AIC = 386.593
 Saturated AIC = 506.000
 Independence CAIC = 15146.927
 Model CAIC = 890.962
 Saturated CAIC = 1698.574
 Normed Fit Index (NFI) = 0.988
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.625
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.998
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.998
 Relative Fit Index (RFI) = 0.982
 Critical N (CN) = 327.199
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00765
 Standardized RMR = 0.0384
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.951
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.914
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.549

TI PsyCap_Direct Consensus Model

Factor Scores Regressions

	ETA					
	EFF1.S	EFF2.S	EFF3.S	EFF4.S	EFF5.S	EFF6.S
SELF_EFF	0.088	-0.044	0.157	0.202	0.169	0.144
SELF_OPT	0.036	-0.016	0.006	0.069	0.025	0.019
SELF_HOP	-0.007	-0.032	0.030	0.058	0.028	0.035
SELF_RES	0.025	-0.009	0.015	0.053	0.012	0.010
	ETA					
	OPT1.S	OPT2.S	OPT3.S	OPT4.S	OPT5.S	OPT6.S
SELF_EFF	0.013	-0.025	-0.011	0.077	0.010	-0.046
SELF_OPT	0.112	0.076	0.124	0.206	0.115	0.043
SELF_HOP	-0.005	-0.044	-0.073	0.079	0.071	-0.103
SELF_RES	0.016	-0.011	-0.004	0.048	0.039	-0.022
	ETA					
	HOP1.S	HOP2.S	HOP3.S	HOP4.S	HOP5.S	RES1.S
SELF_EFF	0.030	-0.076	-0.029	0.046	0.042	0.018
SELF_OPT	0.007	-0.033	-0.009	0.065	-0.057	-0.049
SELF_HOP	0.204	0.119	0.102	0.224	0.229	0.006
SELF_RES	0.022	-0.030	0.010	0.033	0.031	0.044

	ETA			
	RES2.S	RES3.S	RES4.S	RES5.S
SELF_EFF	0.003	0.006	-0.015	0.002
SELF_OPT	0.026	0.023	0.031	0.031
SELF_HOP	-0.039	0.030	0.034	0.014
SELF_RES	0.109	0.086	0.076	0.121

TI PsyCap_Direct Consensus Model

Standardized Solution

	LAMBDA-Y			
	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
EFF1.S	0.274	-	-	-
EFF2.S	0.243	-	-	-
EFF3.S	0.320	-	-	-
EFF4.S	0.365	-	-	-
EFF5.S	0.370	-	-	-
EFF6.S	0.344	-	-	-
OPT1.S	-	0.302	-	-
OPT2.S	-	0.320	-	-
OPT3.S	-	0.331	-	-
OPT4.S	-	0.371	-	-
OPT5.S	-	0.326	-	-
OPT6.S	-	0.277	-	-
HOP1.S	-	-	0.331	-
HOP2.S	-	-	0.288	-
HOP3.S	-	-	0.310	-
HOP4.S	-	-	0.312	-
HOP5.S	-	-	0.336	-
RES1.S	-	-	-	0.235
RES2.S	-	-	-	0.355
RES3.S	-	-	-	0.281
RES4.S	-	-	-	0.332
RES5.S	-	-	-	0.351

	GAMMA
	SELF_PSY
SELF_EFF	0.889
SELF_OPT	0.910
SELF_HOP	0.925
SELF_RES	0.912

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES	SELF_PSY
SELF_EFF	1.000				
SELF_OPT	0.809	1.000			
SELF_HOP	0.823	0.841	1.000		
SELF_RES	0.811	0.829	0.843	1.000	
SELF_PSY	0.889	0.910	0.925	0.912	1.000

PSI

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
	0.209	0.173	0.144	0.169

TI PsyCap_Direct Consensus Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
EFF1.S	0.705	- -	- -	- -
EFF2.S	0.508	- -	- -	- -
EFF3.S	0.662	- -	- -	- -
EFF4.S	0.787	- -	- -	- -
EFF5.S	0.829	- -	- -	- -
EFF6.S	0.769	- -	- -	- -
OPT1.S	- -	0.703	- -	- -
OPT2.S	- -	0.734	- -	- -
OPT3.S	- -	0.774	- -	- -
OPT4.S	- -	0.823	- -	- -
OPT5.S	- -	0.770	- -	- -
OPT6.S	- -	0.647	- -	- -
HOP1.S	- -	- -	0.739	- -
HOP2.S	- -	- -	0.613	- -
HOP3.S	- -	- -	0.699	- -
HOP4.S	- -	- -	0.735	- -
HOP5.S	- -	- -	0.742	- -
RES1.S	- -	- -	- -	0.543
RES2.S	- -	- -	- -	0.772
RES3.S	- -	- -	- -	0.698
RES4.S	- -	- -	- -	0.742
RES5.S	- -	- -	- -	0.806

GAMMA

	SELF_PSY
SELF_EFF	0.889
SELF_OPT	0.910
SELF_HOP	0.925
SELF_RES	0.912

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES	SELF_PSY
SELF_EFF	1.000				
SELF_OPT	0.809	1.000			
SELF_HOP	0.823	0.841	1.000		
SELF_RES	0.811	0.829	0.843	1.000	
SELF_PSY	0.889	0.910	0.925	0.912	1.000

PSI

	SELF_EFF	SELF_OPT	SELF_HOP	SELF_RES
	0.209	0.173	0.144	0.169

THETA-EPS

	EFF1.S	EFF2.S	EFF3.S	EFF4.S	EFF5.S	EFF6.S
EFF1.S	0.503					
EFF2.S	0.174	0.742				
EFF3.S	- -	- -	0.562			
EFF4.S	- -	0.153	-0.112	0.381		
EFF5.S	- -	- -	-0.179	- -	0.312	
EFF6.S	- -	0.060	-0.141	-0.095	- -	0.409
OPT1.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OPT2.S	- -	- -	0.097	- -	-0.046	- -
OPT3.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OPT4.S	-0.050	- -	- -	-0.100	- -	- -
OPT5.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OPT6.S	0.070	- -	0.092	- -	- -	- -

HOP1.S	- -	- -	- -	- -	-0.061	- -
HOP2.S	0.118	0.133	- -	0.188	0.100	- -
HOP3.S	0.073	- -	0.115	- -	- -	- -
HOP4.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
HOP5.S	- -	- -	- -	-0.103	- -	- -
RES1.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES2.S	- -	- -	- -	- -	0.055	- -
RES3.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES4.S	- -	- -	0.061	- -	- -	- -
RES5.S	- -	- -	- -	- -	- -	0.057

THETA-EPS

	OPT1.S	OPT2.S	OPT3.S	OPT4.S	OPT5.S	OPT6.S
OPT1.S	0.505	- -	- -	- -	- -	- -
OPT2.S	0.069	0.462	- -	- -	- -	- -
OPT3.S	- -	0.068	0.402	- -	- -	- -
OPT4.S	- -	- -	- -	0.323	- -	- -
OPT5.S	-0.073	- -	- -	- -	0.407	- -
OPT6.S	- -	0.120	- -	- -	0.109	0.581
HOP1.S	- -	0.066	0.112	- -	- -	0.150
HOP2.S	0.106	-0.025	- -	- -	- -	- -
HOP3.S	- -	0.138	0.093	- -	- -	0.147
HOP4.S	- -	- -	- -	-0.111	0.038	- -
HOP5.S	0.078	0.137	0.093	0.124	- -	0.112
RES1.S	0.114	0.147	0.113	- -	- -	0.125
RES2.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES3.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES4.S	- -	- -	- -	- -	-0.053	- -
RES5.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	HOP1.S	HOP2.S	HOP3.S	HOP4.S	HOP5.S	RES1.S
HOP1.S	0.454	- -	- -	- -	- -	- -
HOP2.S	-0.131	0.625	- -	- -	- -	- -
HOP3.S	- -	- -	0.511	- -	- -	- -
HOP4.S	-0.091	- -	- -	0.460	- -	- -
HOP5.S	- -	-0.135	- -	-0.173	0.450	- -
RES1.S	0.097	- -	0.140	- -	- -	0.705
RES2.S	- -	0.128	- -	0.065	- -	- -
RES3.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES4.S	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES5.S	- -	0.054	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	RES2.S	RES3.S	RES4.S	RES5.S
RES2.S	0.404	- -	- -	- -
RES3.S	- -	0.512	- -	- -
RES4.S	- -	- -	0.450	- -
RES5.S	- -	- -	0.077	0.350

Time used: 0.141 Seconds

DATE: 4/18/2014
 TIME: 9:50
 L I S R E L 8.72
 BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom
 This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model
 DA NI=22 NO=303 MA=CM
 LA
 EFF1.G EFF2.G EFF3.G EFF4.G EFF5.G EFF6.G OPT1.G OPT2.G OPT3.G OPT4.G OPT5.G OPT6.G
 HOP1.G HOP2.G HOP3.G HOP4.G
 HOP5.G RES1.G RES2.G RES3.G RES4.G RES5.G
 KM
 1
 .576 1
 .406 .352 1
 .629 .635 .451 1
 .596 .443 .372 .601 1
 .588 .493 .300 .567 .656 1
 .417 .406 .369 .514 .451 .426 1
 .716 .519 .395 .588 .606 .611 .423 1
 .581 .401 .428 .515 .503 .493 .585 .629 1
 .497 .339 .371 .428 .408 .405 .457 .538 .577 1
 .527 .386 .510 .517 .482 .468 .532 .632 .705 .648 1
 .422 .280 .471 .393 .410 .346 .512 .436 .559 .457 .620 1
 .471 .416 .371 .491 .496 .441 .483 .560 .521 .530 .550 .522 1
 .531 .469 .247 .544 .492 .523 .449 .496 .410 .379 .375 .301 .482 1
 .553 .367 .363 .461 .422 .432 .484 .519 .569 .498 .567 .515 .546 .465 1
 .505 .421 .315 .415 .447 .475 .372 .523 .401 .367 .423 .404 .520 .510 .586 1
 .481 .259 .378 .412 .396 .409 .443 .499 .567 .562 .589 .460 .479 .347 .511 .372 1
 .403 .278 .411 .326 .328 .344 .332 .425 .480 .414 .465 .407 .284 .290 .453 .314 .417 1
 .373 .339 .425 .351 .338 .397 .478 .416 .513 .457 .499 .477 .446 .408 .428 .386 .469
 .557 1
 .419 .300 .299 .410 .455 .406 .358 .490 .440 .451 .451 .359 .357 .374 .381 .412 .414
 .436 .511 1
 .467 .338 .415 .464 .413 .355 .510 .481 .585 .536 .567 .510 .456 .369 .516 .448 .541
 .491 .595 .574 1
 .523 .332 .336 .462 .561 .528 .463 .531 .539 .500 .494 .431 .455 .463 .414 .458 .491
 .423 .518 .614 .659 1
 ME
 3.772 3.614 3.670 3.738 3.990 3.984 3.911 3.919 3.984 4.056 3.952 3.888 3.826 3.864
 3.826 3.696 4.039 3.649 3.764 3.869 3.888 3.929
 SD
 0.494 0.532 0.545 0.547 0.463 0.504 0.480 0.482 0.442 0.450 0.486 0.485 0.460 0.502
 0.425 0.467 0.480 0.462 0.437 0.458 0.473 0.426
 MO NY=22 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=FU,FI TE=FU,FI
 LE
 GR_EFF GR_OPT GR_HOP GR_RES
 LK
 GR_PSY
 FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2)
 FR LY(10,2) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,3) LY(14,3) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LY(18,4)
 FR LY(19,4) LY(20,4) LY(21,4) LY(22,4) GA(1,1) GA(3,1) GA(4,1)
 FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10)
 TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14) TE(15,15) TE(16,16) TE(17,17) TE(18,18)
 TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22)
 FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4)

FI LY(1,1) LY(7,2) LY(13,3) LY(18,4)
 VA 1 LY(1,1) LY(7,2) LY(13,3) LY(18,4)
 FR TE(8,1) TE(6,5) TE(4,2) TE(19,18) TE(14,11) TE(21,6) TE(22,5) TE(12,3) TE(8,7)
 TE(16,15) TE(16,9) TE(17,2) TE(22,6) TE(12,8) TE(17,10) TE(11,10) TE(7,1) TE(18,15)
 TE(11,3) TE(18,13) TE(12,11) TE(14,12) TE(14,3) TE(14,9) TE(11,9) TE(20,5) TE(22,1)
 TE(15,1) TE(21,14) TE(22,20) TE(21,8) TE(2,1) TE(19,4) TE(6,3) TE(17,11) TE(17,14)
 TE(13,10) TE(19,8) TE(19,1) TE(18,3) TE(19,3) TE(22,21) TE(13,5) TE(16,4) TE(14,8)
 TE(14,10) TE(8,6) TE(8,5) TE(8,2) TE(19,7) TE(8,4)
 PD
 OU RS FS SS SC ND=3 MI

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model
 Number of Input Variables 22
 Number of Y - Variables 22
 Number of X - Variables 0
 Number of ETA - Variables 4
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 303

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model
 Covariance Matrix

	EFF1.G	EFF2.G	EFF3.G	EFF4.G	EFF5.G	EFF6.G
EFF1.G	0.244					
EFF2.G	0.151	0.283				
EFF3.G	0.109	0.102	0.297			
EFF4.G	0.170	0.185	0.134	0.299		
EFF5.G	0.136	0.109	0.094	0.152	0.214	
EFF6.G	0.146	0.132	0.082	0.156	0.153	0.254
OPT1.G	0.099	0.104	0.097	0.135	0.100	0.103
OPT2.G	0.170	0.133	0.104	0.155	0.135	0.148
OPT3.G	0.127	0.094	0.103	0.125	0.103	0.110
OPT4.G	0.110	0.081	0.091	0.105	0.085	0.092
OPT5.G	0.127	0.100	0.135	0.137	0.108	0.115
OPT6.G	0.101	0.072	0.124	0.104	0.092	0.085
HOP1.G	0.107	0.102	0.093	0.124	0.106	0.102
HOP2.G	0.132	0.125	0.068	0.149	0.114	0.132
HOP3.G	0.116	0.083	0.084	0.107	0.083	0.093
HOP4.G	0.117	0.105	0.080	0.106	0.097	0.112
HOP5.G	0.114	0.066	0.099	0.108	0.088	0.099
RES1.G	0.092	0.068	0.103	0.082	0.070	0.080
RES2.G	0.081	0.079	0.101	0.084	0.068	0.087
RES3.G	0.095	0.073	0.075	0.103	0.096	0.094
RES4.G	0.109	0.085	0.107	0.120	0.090	0.085
RES5.G	0.110	0.075	0.078	0.108	0.111	0.113

Covariance Matrix

	OPT1.G	OPT2.G	OPT3.G	OPT4.G	OPT5.G	OPT6.G
OPT1.G	0.230					
OPT2.G	0.098	0.232				
OPT3.G	0.124	0.134	0.195			
OPT4.G	0.099	0.117	0.115	0.203		
OPT5.G	0.124	0.148	0.151	0.142	0.236	
OPT6.G	0.119	0.102	0.120	0.100	0.146	0.235
HOP1.G	0.107	0.124	0.106	0.110	0.123	0.116
HOP2.G	0.108	0.120	0.091	0.086	0.091	0.073
HOP3.G	0.099	0.106	0.107	0.095	0.117	0.106
HOP4.G	0.083	0.118	0.083	0.077	0.096	0.092
HOP5.G	0.102	0.115	0.120	0.121	0.137	0.107
RES1.G	0.074	0.095	0.098	0.086	0.104	0.091
RES2.G	0.100	0.088	0.099	0.090	0.106	0.101
RES3.G	0.079	0.108	0.089	0.093	0.100	0.080
RES4.G	0.116	0.110	0.122	0.114	0.130	0.117
RES5.G	0.095	0.109	0.101	0.096	0.102	0.089

Covariance Matrix						
	HOP1.G	HOP2.G	HOP3.G	HOP4.G	HOP5.G	RES1.G
HOP1.G	0.212					
HOP2.G	0.111	0.252				
HOP3.G	0.107	0.099	0.181			
HOP4.G	0.112	0.120	0.116	0.218		
HOP5.G	0.106	0.084	0.104	0.083	0.230	
RES1.G	0.060	0.067	0.089	0.068	0.092	0.213
RES2.G	0.090	0.090	0.079	0.079	0.098	0.112
RES3.G	0.075	0.086	0.074	0.088	0.091	0.092
RES4.G	0.099	0.088	0.104	0.099	0.123	0.107
RES5.G	0.089	0.099	0.075	0.091	0.100	0.083

Covariance Matrix				
	RES2.G	RES3.G	RES4.G	RES5.G
RES2.G	0.191			
RES3.G	0.102	0.210		
RES4.G	0.123	0.124	0.224	
RES5.G	0.096	0.120	0.133	0.181

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model

Number of Iterations = 77

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y				
	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
EFF1.G	1.000	- -	- -	- -
EFF2.G	0.853 (0.070) 12.166	- -	- -	- -
EFF3.G	0.779 (0.079) 9.901	- -	- -	- -
EFF4.G	1.091 (0.074) 14.739	- -	- -	- -
EFF5.G	0.856 (0.064) 13.405	- -	- -	- -
EFF6.G	0.921 (0.070) 13.210	- -	- -	- -
OPT1.G	- -	1.000	- -	- -
OPT2.G	- -	1.146 (0.099) 11.590	- -	- -
OPT3.G	- -	1.070 (0.081) 13.172	- -	- -
OPT4.G	- -	0.922 (0.082) 11.253	- -	- -

OPT5.G	- -	1.134 (0.089) 12.703	- -	- -
OPT6.G	- -	0.984 (0.089) 11.100	- -	- -
HOP1.G	- -	- -	1.000	- -
HOP2.G	- -	- -	1.079 (0.093) 11.638	- -
HOP3.G	- -	- -	0.921 (0.075) 12.226	- -
HOP4.G	- -	- -	0.920 (0.084) 10.991	- -
HOP5.G	- -	- -	0.994 (0.087) 11.440	- -
RES1.G	- -	- -	- -	1.000
RES2.G	- -	- -	- -	1.158 (0.105) 11.067
RES3.G	- -	- -	- -	1.168 (0.124) 9.439
RES4.G	- -	- -	- -	1.424 (0.138) 10.318
RES5.G	- -	- -	- -	1.182 (0.121) 9.789

GAMMA

	GR_PSY
GR_EFF	0.350 (0.025) 14.122
GR_OPT	0.329 (0.025) 13.303
GR_HOP	0.321 (0.024) 13.626
GR_RES	0.238 (0.024) 9.927

Covariance Matrix of ETA and KSI

	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES	GR_PSY
GR_EFF	0.157				
GR_OPT	0.115	0.112			
GR_HOP	0.112	0.106	0.109		
GR_RES	0.083	0.078	0.077	0.074	
GR_PSY	0.350	0.329	0.321	0.238	1.000

PHI

GR_PSY
1.000

PSI

GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
0.034	0.004	0.006	0.018
(0.006)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
5.566	1.272	1.434	4.159

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
0.781	0.967	0.948	0.764

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
0.781	0.967	0.948	0.764

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

EFF1.G	EFF2.G	EFF3.G	EFF4.G	EFF5.G	EFF6.G
0.637	0.406	0.320	0.620	0.538	0.530

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OPT1.G	OPT2.G	OPT3.G	OPT4.G	OPT5.G	OPT6.G
0.485	0.640	0.659	0.471	0.613	0.462

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

HOP1.G	HOP2.G	HOP3.G	HOP4.G	HOP5.G	RES1.G
0.512	0.506	0.515	0.423	0.468	0.349

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

RES2.G	RES3.G	RES4.G	RES5.G
0.525	0.480	0.671	0.568

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 154

Minimum Fit Function Chi-Square = 156.719 (P = 0.424)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 155.609 (P = 0.449)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.609

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 35.072)

Minimum Fit Function Value = 0.519

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00533

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.116)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.00588

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0275)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.171

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.166 ; 1.282)
 ECVI for Saturated Model = 1.675
 ECVI for Independence Model = 50.958
 Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom = 15345.382
 Independence AIC = 15389.382
 Model AIC = 353.609
 Saturated AIC = 506.000
 Independence CAIC = 15493.084
 Model CAIC = 820.269
 Saturated CAIC = 1698.574
 Normed Fit Index (NFI) = 0.990
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.660
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.985
 Critical N (CN) = 382.053
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00741
 Standardized RMR = 0.0320
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.955
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.926
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.581

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model

Factor Scores Regressions

ETA	EFF1.G	EFF2.G	EFF3.G	EFF4.G	EFF5.G	EFF6.G
GR_EFF	0.224	0.026	0.071	0.148	0.130	0.145
GR_OPT	-0.011	-0.004	0.009	0.018	-0.009	0.010
GR_HOP	-0.013	0.007	0.018	0.017	-0.012	0.018
GR_RES	-0.010	-0.005	-0.004	0.023	-0.049	0.019

ETA	OPT1.G	OPT2.G	OPT3.G	OPT4.G	OPT5.G	OPT6.G
GR_EFF	0.036	-0.099	0.096	0.027	0.022	0.014
GR_OPT	0.077	0.166	0.139	0.044	0.057	0.095
GR_HOP	0.038	0.106	0.110	0.010	0.036	0.072
GR_RES	0.010	0.086	0.032	0.004	0.014	0.034

ETA	HOP1.G	HOP2.G	HOP3.G	HOP4.G	HOP5.G	RES1.G
GR_EFF	0.003	0.083	-0.022	0.053	0.035	-0.008
GR_OPT	0.013	0.147	0.014	0.034	0.033	-0.005
GR_HOP	0.062	0.168	0.057	0.055	0.086	-0.003
GR_RES	0.015	0.069	-0.007	0.010	0.014	0.040

ETA	RES2.G	RES3.G	RES4.G	RES5.G
GR_EFF	0.047	0.013	0.088	-0.113
GR_OPT	0.021	0.004	0.081	-0.007
GR_HOP	0.015	0.006	0.079	-0.006
GR_RES	0.104	0.075	0.175	0.088

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model

Standardized Solution

LAMBDA-Y				
	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
	-----	-----	-----	-----
EFF1.G	0.396	- -	- -	- -
EFF2.G	0.338	- -	- -	- -
EFF3.G	0.309	- -	- -	- -
EFF4.G	0.432	- -	- -	- -
EFF5.G	0.339	- -	- -	- -
EFF6.G	0.364	- -	- -	- -
OPT1.G	- -	0.335	- -	- -
OPT2.G	- -	0.384	- -	- -
OPT3.G	- -	0.358	- -	- -
OPT4.G	- -	0.309	- -	- -
OPT5.G	- -	0.379	- -	- -
OPT6.G	- -	0.329	- -	- -
HOP1.G	- -	- -	0.330	- -
HOP2.G	- -	- -	0.356	- -
HOP3.G	- -	- -	0.304	- -
HOP4.G	- -	- -	0.304	- -
HOP5.G	- -	- -	0.328	- -
RES1.G	- -	- -	- -	0.272
RES2.G	- -	- -	- -	0.315
RES3.G	- -	- -	- -	0.318
RES4.G	- -	- -	- -	0.388
RES5.G	- -	- -	- -	0.322

GAMMA

GR_PSY	

GR_EFF	0.884
GR_OPT	0.983
GR_HOP	0.974
GR_RES	0.874

Correlation Matrix of ETA and KSI

	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES	GR_PSY
	-----	-----	-----	-----	-----
GR_EFF	1.000				
GR_OPT	0.869	1.000			
GR_HOP	0.861	0.958	1.000		
GR_RES	0.773	0.860	0.851	1.000	
GR_PSY	0.884	0.983	0.974	0.874	1.000

PSI

	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
	-----	-----	-----	-----
	0.219	0.033	0.052	0.236

TI PsyCap_Referent-Shift Consensus Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y				
	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
	-----	-----	-----	-----
EFF1.G	0.798	- -	- -	- -
EFF2.G	0.637	- -	- -	- -
EFF3.G	0.566	- -	- -	- -
EFF4.G	0.788	- -	- -	- -
EFF5.G	0.733	- -	- -	- -
EFF6.G	0.728	- -	- -	- -
OPT1.G	- -	0.697	- -	- -
OPT2.G	- -	0.800	- -	- -

OPT3.G	--	0.812	--	--
OPT4.G	--	0.686	--	--
OPT5.G	--	0.783	--	--
OPT6.G	--	0.680	--	--
HOP1.G	--	--	0.716	--
HOP2.G	--	--	0.711	--
HOP3.G	--	--	0.718	--
HOP4.G	--	--	0.651	--
HOP5.G	--	--	0.684	--
RES1.G	--	--	--	0.591
RES2.G	--	--	--	0.725
RES3.G	--	--	--	0.693
RES4.G	--	--	--	0.819
RES5.G	--	--	--	0.754

GAMMA

	GR_PSY
GR_EFF	0.884
GR_OPT	0.983
GR_HOP	0.974
GR_RES	0.874

Correlation Matrix of ETA and KSI

	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES	GR_PSY
GR_EFF	1.000				
GR_OPT	0.869	1.000			
GR_HOP	0.861	0.958	1.000		
GR_RES	0.773	0.860	0.851	1.000	
GR_PSY	0.884	0.983	0.974	0.874	1.000

PSI

	GR_EFF	GR_OPT	GR_HOP	GR_RES
	0.219	0.033	0.052	0.236

THETA-EPS

	EFF1.G	EFF2.G	EFF3.G	EFF4.G	EFF5.G	EFF6.G
EFF1.G	0.363					
EFF2.G	0.076	0.594				
EFF3.G	--	--	0.680			
EFF4.G	--	0.133	--	0.380		
EFF5.G	--	--	--	--	0.462	
EFF6.G	--	--	-0.078	--	0.112	0.470
OPT1.G	-0.087	--	--	--	--	--
OPT2.G	0.151	0.083	--	0.053	0.088	0.097
OPT3.G	--	--	--	--	--	--
OPT4.G	--	--	--	--	--	--
OPT5.G	--	--	0.101	--	--	--
OPT6.G	--	--	0.124	--	--	--
HOP1.G	--	--	--	--	0.061	--
HOP2.G	--	--	-0.104	--	--	--
HOP3.G	0.067	--	--	--	--	--
HOP4.G	--	--	--	-0.056	--	--
HOP5.G	--	-0.080	--	--	--	--
RES1.G	--	--	0.104	--	--	--
RES2.G	-0.063	--	0.078	-0.071	--	--
RES3.G	--	--	--	--	0.084	--
RES4.G	--	--	--	--	--	-0.081
RES5.G	0.063	--	--	--	0.143	0.094

THETA-EPS						
	OPT1.G	OPT2.G	OPT3.G	OPT4.G	OPT5.G	OPT6.G
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
OPT1.G	0.515					
OPT2.G	-0.127	0.360				
OPT3.G	- -	- -	0.341			
OPT4.G	- -	- -	- -	0.529		
OPT5.G	- -	- -	0.056	0.107	0.387	
OPT6.G	- -	-0.077	- -	- -	0.094	0.538
HOP1.G	- -	- -	- -	0.061	- -	- -
HOP2.G	- -	-0.073	-0.125	-0.077	-0.147	-0.164
HOP3.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -
HOP4.G	- -	- -	-0.089	- -	- -	- -
HOP5.G	- -	- -	- -	0.109	0.064	- -
RES1.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES2.G	0.059	-0.074	- -	- -	- -	- -
RES3.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES4.G	- -	-0.064	- -	- -	- -	- -
RES5.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS						
	HOP1.G	HOP2.G	HOP3.G	HOP4.G	HOP5.G	RES1.G
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HOP1.G	0.488					
HOP2.G	- -	0.494				
HOP3.G	- -	- -	0.485			
HOP4.G	- -	- -	0.116	0.577		
HOP5.G	- -	-0.116	- -	- -	0.532	
RES1.G	-0.090	- -	0.096	- -	- -	0.651
RES2.G	- -	- -	- -	- -	- -	0.127
RES3.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RES4.G	- -	-0.088	- -	- -	- -	- -
RES5.G	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS				
	RES2.G	RES3.G	RES4.G	RES5.G
	-----	-----	-----	-----
RES2.G	0.475			
RES3.G	- -	0.520		
RES4.G	- -	- -	0.329	
RES5.G	- -	0.087	0.053	0.432

Time used: 0.141 Seconds

DATE: 4/18/2014

TIME: 14:51

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

DA NI=6 NO=303 MA=CM

LA

self_eff self_opt self_hop self_res perf via

KM

1

.692 1

.757 .805 1

.750 .692 .762 1

.628 .551 .609 .513 1

.537 .588 .599 .532 .625 1

ME

2.737 2.728 3.438 1.671 7.510 7.791

SD

0.259 0.244 0.293 0.154 0.921 0.930

SE

5 6 1 2 3 4 /

MO NX=4 NY=2 NK=1 NE=1 GA=FI PS=SY TE=FU,FI TD=FU,FI

LE

Effectiveness

LK

PsyCap.S

FR LY(1,1) LY(2,1) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) GA(1,1)

FR TE(1,1) TE(2,2) TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4)

FR TH(1,1) TD(4,1)

PD

OU RS EF FS SS SC ND=3 MI

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Number of Input Variables 6

Number of Y - Variables 2

Number of X - Variables 4

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 303

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Covariance Matrix

	perf	via	self_eff	self_opt	self_hop	self_res
perf	0.848					
via	0.535	0.865				
self_eff	0.150	0.129	0.067			
self_opt	0.124	0.133	0.044	0.060		
self_hop	0.164	0.163	0.057	0.058	0.086	
self_res	0.073	0.076	0.030	0.026	0.034	0.024

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Number of Iterations = 29

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y
Effectiv

perf 0.722

via 0.739
 (0.059)
 12.505

LAMBDA-X
PsyCap.S

self_eff 0.209
 (0.013)
 16.609

self_opt 0.210
 (0.011)
 18.399

self_hop 0.274
 (0.013)
 20.998

self_res 0.125
 (0.007)
 16.720

GAMMA
PsyCap.S

Effectiv 0.824
 (0.067)
 12.245

Covariance Matrix of ETA and KSI
Effectiv PsyCap.S

Effectiv 1.000
PsyCap.S 0.824 1.000

PHI
PsyCap.S

1.000

PSI
Effectiv

0.320
(0.063)
5.080

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

Effectiv

0.680

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

perf	via
0.615	0.631

Squared Multiple Correlations for X - Variables

self_eff	self_opt	self_hop	self_res
0.652	0.742	0.873	0.658

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 6
 Minimum Fit Function Chi-Square = 3.411 (P = 0.756)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 3.359 (P = 0.763)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 4.823)
 Minimum Fit Function Value = 0.0113
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0160)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0516)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.945
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.119
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.119 ; 0.135)
 ECVI for Saturated Model = 0.139
 ECVI for Independence Model = 6.360
 Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 1908.804
 Independence AIC = 1920.804
 Model AIC = 33.359
 Saturated AIC = 42.000
 Independence CAIC = 1949.087
 Model CAIC = 104.065
 Saturated CAIC = 140.988
 Normed Fit Index (NFI) = 0.998
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.003
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.399
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.001
 Relative Fit Index (RFI) = 0.996
 Critical N (CN) = 1489.675
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00167
 Standardized RMR = 0.00717
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.996
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.987
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.285

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Factor Scores Regressions

ETA	perf	via	self_eff	self_opt	self_hop	self_res
Effectiv	0.386	0.384	-0.238	0.428	0.787	0.594

KSI	perf	via	self_eff	self_opt	self_hop	self_res
PsyCap.S	0.035	0.072	0.435	0.938	1.726	0.846

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Standardized Solution

LAMBDA-Y
 Effectiv

 perf 0.722
 via 0.739

LAMBDA-X
 PsyCap.S

 self_eff 0.209
 self_opt 0.210
 self_hop 0.274
 self_res 0.125

GAMMA
 PsyCap.S

 Effectiv 0.824

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Effectiv	PsyCap.S
Effectiv	1.000	
PsyCap.S	0.824	1.000

PSI
 Effectiv

 0.320

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PsyCap.S

 Effectiv 0.824

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y
 Effectiv

 perf 0.784
 via 0.794

LAMBDA-X
 PsyCap.S

 self_eff 0.808
 self_opt 0.862
 self_hop 0.935
 self_res 0.811

GAMMA
 PsyCap.S

 Effectiv 0.824

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Effectiv	PsyCap.S
Effectiv	1.000	
PsyCap.S	0.824	1.000

PSI

Effectiv
0.320

THETA-EPS

perf	via
0.385	0.369

THETA-DELTA-EPS

	perf	via
self_eff	0.106	-
self_opt	-	-
self_hop	-	-
self_res	-	-

THETA-DELTA

	self_eff	self_opt	self_hop	self_res
self_eff	0.348			
self_opt	-	0.258		
self_hop	-	-	0.127	
self_res	0.097	-	-	0.342

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PsyCap.S
Effectiv 0.824

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model
Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.S
perf	0.595 (0.049) 12.245
via	0.609 (0.049) 12.465

TI PsyCap & Group Effectiveness_Direct Consensus Model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.S
perf	0.595
via	0.609

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.S
perf	0.647
via	0.655

Time used: 0.031 Seconds

DATE: 4/18/2014
 TIME: 15:00
 L I S R E L 8.72
 BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom
 This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model
 DA NI=6 NO=303 MA=CM

LA

gr_eff gr_opt gr_hop gr_res perf via

KM

1

.787 1

.750 .754 1

.633 .739 .669 1

.779 .678 .666 .497 1

.692 .686 .648 .568 .625 1

ME

2.849 2.279 1.655 1.854 7.510 7.791

SD

0.302 0.218 0.158 0.179 0.921 0.930

SE

5 6 1 2 3 4 /

MO NX=4 NY=2 NK=1 NE=1 GA=FI PS=SY TE=FU,FI TD=FU,FI

LE

Effectiveness

LK

PsyCap.G

FR LY(1,1) LY(2,1) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) GA(1,1)

FR TE(1,1) TE(2,2) TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4)

FR TH(1,1) TD(4,2) TD(4,3) TH(4,1)

PD

OU RS EF FS SS SC ND=3 MI

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Number of Input Variables 6

Number of Y - Variables 2

Number of X - Variables 4

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 303

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Covariance Matrix

	perf	via	gr_eff	gr_opt	gr_hop	gr_res
perf	0.848					
via	0.535	0.865				
gr_eff	0.217	0.194	0.091			
gr_opt	0.136	0.139	0.052	0.048		
gr_hop	0.097	0.095	0.036	0.026	0.025	
gr_res	0.082	0.095	0.034	0.029	0.019	0.032

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y
Effectiv

perf 0.728

via 0.735
 (0.051)
 14.493

LAMBDA-X
PsyCap.G

gr_eff 0.268
 (0.014)
 19.226

gr_opt 0.193
 (0.010)
 19.194

gr_hop 0.134
 (0.007)
 17.864

gr_res 0.129
 (0.009)
 13.720

GAMMA
PsyCap.G

Effectiv 0.980
 (0.064)
 15.324

Covariance Matrix of ETA and KSI

	Effectiv	PsyCap.G
Effectiv	1.000	
PsyCap.G	0.980	1.000

PHI
PsyCap.G

1.000

PSI
Effectiv

0.041
(0.040)
1.013

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

Effectiv

0.959

Squared Multiple Correlations for Y - Variables
perf via

-----	-----
0.625	0.624

Squared Multiple Correlations for X - Variables

gr_eff	gr_opt	gr_hop	gr_res
-----	-----	-----	-----
0.788	0.786	0.718	0.519

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 4
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1.372 (P = 0.849)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.360 (P = 0.851)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 2.751)
 Minimum Fit Function Value = 0.00454
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.00911)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0477)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.955
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.126
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.126 ; 0.135)
 ECVI for Saturated Model = 0.139
 ECVI for Independence Model = 7.024
 Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 2109.307
 Independence AIC = 2121.307
 Model AIC = 35.360
 Saturated AIC = 42.000
 Independence CAIC = 2149.589
 Model CAIC = 115.494
 Saturated CAIC = 140.988
 Normed Fit Index (NFI) = 0.999
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.005
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.266
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.001
 Relative Fit Index (RFI) = 0.998
 Critical N (CN) = 2923.342
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.000763
 Standardized RMR = 0.00459
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.999
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.992
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.190

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Factor Scores Regressions

ETA						
	perf	via	gr_eff	gr_opt	gr_hop	gr_res
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Effectiv	0.170	0.219	0.737	1.220	1.252	0.239

KSI						
	perf	via	gr_eff	gr_opt	gr_hop	gr_res
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PsyCap.G	0.087	0.156	0.968	1.404	1.430	0.197

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Standardized Solution

LAMBDA-Y
Effectiv

perf 0.728
via 0.735

LAMBDA-X
PsyCap.G

gr_eff 0.268
gr_opt 0.193
gr_hop 0.134
gr_res 0.129

GAMMA
PsyCap.G

Effectiv 0.980

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Effectiv	PsyCap.G
Effectiv	1.000	
PsyCap.G	0.980	1.000

PSI

Effectiv

0.041

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PsyCap.G

Effectiv 0.980

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y
Effectiv

perf 0.791
via 0.790

LAMBDA-X
PsyCap.G

gr_eff 0.888
gr_opt 0.887
gr_hop 0.847
gr_res 0.720

GAMMA
PsyCap.G

Effectiv 0.980

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Effectiv	PsyCap.G		
	-----	-----		
Effectiv	1.000			
PsyCap.G	0.980	1.000		

PSI

	Effectiv			

	0.041			

THETA-EPS

	perf	via		
	-----	-----		
	0.375	0.376		

THETA-DELTA-EPS

	perf	via		
	-----	-----		
gr_eff	0.090	- -		
gr_opt	- -	- -		
gr_hop	- -	- -		
gr_res	-0.057	- -		

THETA-DELTA

	gr_eff	gr_opt	gr_hop	gr_res
	-----	-----	-----	-----
gr_eff	0.212			
gr_opt	- -	0.214		
gr_hop	- -	- -	0.282	
gr_res	- -	0.099	0.060	0.481

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	PsyCap.G

Effectiv	0.980

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.G

perf	0.713 (0.047) 15.324
via	0.720 (0.046) 15.581

TI PsyCap & Group Effectiveness_Referent-shift Consensus Model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.G

perf	0.713
via	0.720

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	PsyCap.G

perf	0.775
via	0.774

Time used: 0.031 Seconds

R Console

R version 3.0.2 (2013-09-25) -- "Frisbee Sailing"
 Copyright (C) 2013 The R Foundation for Statistical Computing
 Platform: x86_64-w64-mingw32/x64 (64-bit)

R is free software and comes with ABSOLUTELY NO WARRANTY.
 You are welcome to redistribute it under certain conditions.
 Type 'license()' or 'licence()' for distribution details.

R is a collaborative project with many contributors.
 Type 'contributors()' for more information and
 'citation()' on how to cite R or R packages in publications.

Type 'demo()' for some demos, 'help()' for on-line help, or
 'help.start()' for an HTML browser interface to help.
 Type 'q()' to quit R.

[Previously saved workspace restored]

```
> library(foreign)
> search()
[1] ".GlobalEnv" "package:foreign" "package:stats"
[4] "package:graphics" "package:grDevices" "package:utils"
[7] "package:datasets" "package:methods" "Autoloads"
[10] "package:base"
> objects(2)
[1] "data.restore" "lookup.xport" "read.arff" "read.dbf"
[5] "read.dta" "read.epiinfo" "read.mtp" "read.octave"
[9] "read.S" "read.spss" "read.ssd" "read.systat"
[13] "read.xport" "write.arff" "write.dbf" "write.dta"
[17] "write.foreign"
> psycap<-read.spss("D:\\Rdata201213_PsyCap.sav")
> psycap
$GROUP
[1] 333 333 333 333 333 333 337 337 337 337 337 332 332 332
[15] 332 332 336 336 336 336 336 335 335 335 334 334 334 331
[29] 331 331 331 331 330 330 330 330 331 330 327 327 327 327
[43] 327 322 322 322 328 328 328 329 329 329 329 326 326 326
[57] 326 325 325 325 325 325 321 321 321 321 324 324 324 324
[71] 323 323 323 317 317 317 317 317 316 316 316 316 316 315
[85] 315 315 315 314 314 314 314 314 329 343 343 343 343 343
[99] 342 342 342 342 342 341 341 341 341 341 341 339 339 339
[113] 339 339 340 340 340 340 340 340 340 340 338 338 338 338
.
.
.
$PSYCAP.G
[1] 4.181818 4.000000 3.227273 2.636364 3.318182 3.227273 3.772727 3.636364
[9] 4.363636 3.909091 3.909091 3.818182 3.863636 3.727273 4.045455 4.454545
[17] 3.909091 3.681818 3.636364 3.954545 3.636364 4.136364 3.681818 3.863636
[25] 4.000000 4.545455 4.090909 4.136364 4.181818 3.727273 4.136364 4.409091
[33] 4.636364 3.818182 4.409091 4.181818 3.409091 4.045455 4.454545 3.681818
[41] 3.363636 4.090909 3.818182 3.727273 3.954545 4.454545 4.090909 4.181818
[49] 4.272727 4.045455 3.954545 4.500000 4.136364 4.409091 4.772727 4.681818
[57] 3.954545 3.909091 3.636364 4.181818 3.590909 3.863636 3.954545 3.863636
[65] 4.000000 4.590909 3.909091 3.090909 3.363636 3.636364 3.954545 3.590909
[73] 3.818182 3.681818 4.590909 3.863636 4.363636 3.500000 3.681818 3.954545
[81] 3.863636 3.909091 4.545455 3.136364 4.000000 3.636364 3.727273 4.181818
[89] 4.590909 4.318182 4.045455 4.500000 3.500000 4.545455 4.636364 3.909091
[97] 3.636364 3.818182 3.909091 3.636364 4.409091 3.272727 3.909091 3.636364
.
.
.
```

\$PSYCAP.S

```
[1] 4.227273 4.136364 3.454545 3.000000 3.545455 3.681818 4.227273 3.227273
[9] 4.227273 4.227273 4.045455 3.727273 3.818182 3.318182 3.681818 4.090909
[17] 3.590909 3.818182 3.681818 3.000000 4.045455 3.772727 4.090909 3.863636
[25] 3.409091 4.318182 3.545455 4.045455 4.136364 3.545455 4.136364 4.136364
[33] 4.590909 3.954545 4.272727 4.409091 2.500000 4.181818 4.181818 3.681818
[41] 3.363636 3.863636 3.545455 3.818182 4.227273 4.454545 4.318182 4.136364
[49] 4.500000 3.772727 4.136364 4.136364 4.045455 4.181818 4.545455 4.181818
[57] 3.590909 3.863636 4.090909 4.181818 3.818182 3.818182 3.954545 4.045455
[65] 4.045455 4.363636 4.000000 2.954545 3.409091 4.136364 3.681818 4.045455
[73] 3.772727 3.681818 4.000000 3.909091 4.409091 3.318182 3.863636 3.954545
[81] 3.590909 3.954545 4.500000 3.000000 4.181818 3.727273 3.636364 4.181818
[89] 4.727273 4.727273 3.818182 4.772727 3.681818 5.000000 4.681818 3.818182
[97] 3.090909 3.727273 3.954545 3.590909 4.090909 3.772727 4.727273 3.727273
```

```
.
.
.
```

```
attr("label.table")
attr("label.table")$GROUP
NULL
attr("label.table")$PSYCAP.G
NULL
attr("label.table")$PSYCAP.S
NULL
```

```
attr("variable.labels")
GROUP PSYCAP.G PSYCAP.S
```

```
"รหัสประจำกลุ่ม" "" ""
```

```
attr("codepage")
```

```
[1] 874
```

```
> psycap<-data.frame(psycap)
```

```
> psycap
```

```
GROUP PSYCAP.G PSYCAP.S
```

```
1 333 4.181818 4.227273
```

```
2 333 4.000000 4.136364
```

```
3 333 3.227273 3.454545
```

```
4 333 2.636364 3.000000
```

```
5 333 3.318182 3.545455
```

```
6 333 3.227273 3.681818
```

```
7 337 3.772727 4.227273
```

```
8 337 3.636364 3.227273
```

```
9 337 4.363636 4.227273
```

```
10 337 3.909091 4.227273
```

```
.
.
.
.
```

```
> rwg(psycap$PSYCAP.S, psycap$GROUP)
```

```
grp_id    rwg    gsize
```

```
1 1    0.9212121    6
```

```
2 2    0.9783058    3
```

```
3 3    0.9150433    7
```

```
4 4    0.9439566    4
```

```
5 5    0.8472452    6
```

```
6 6    0.9806818    5
```

```
7 7    0.9335744    6
```

```
8 8    0.8932507    4
```

```
9 9    0.9273908    8
```

```
10 10 0.9624656    3
```

```
.
.
.
.
.
```

```

> mean(rwg(psycap$PSYCAP.S,psycap$GROUP) [,2])
[1] 0.9131796
> summary(rwg(psycap$PSYCAP.S,psycap$GROUP) [,2])
Min. 1st Qu. Median Mean 3rd Qu. Max.
0.2541 0.8836 0.9361 0.9132 0.9712 1.0000

> PSYCAP.S.mod<-aov(PSYCAP.S~as.factor(GROUP),data=psycap)
> summary(PSYCAP.S.mod)
              Df Sum Sq Mean Sq  F value Pr(>F)
as.factor(GROUP) 302  120.2   0.3979    2.306  <2e-16 ***
Residuals 1046  180.5   0.1726
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
> ICC1(PSYCAP.S.mod)
[1] 0.2268152
> ICC2(PSYCAP.S.mod)
[1] 0.5663572
.
.
.
.
.
.
> rwg(psycap$PSYCAP.G,psycap$GROUP)
grpId    rwg    gsize
1 1    0.8483471    6
2 2    0.9975895    3
3 3    0.9452479    7
4 4    0.9511019    4
5 5    0.8828857    6
6 6    0.9779959    5
7 7    0.9183196    6
8 8    0.9500689    4
9 9    0.9528483    8
10 10 0.9975895    3
.
.
.
.
.
.
> mean(rwg(psycap$PSYCAP.G,psycap$GROUP) [,2])
[1] 0.9208337
> summary(rwg(psycap$PSYCAP.G,psycap$GROUP) [,2])
Min. 1st Qu. Median Mean 3rd Qu. Max.
0.4375 0.8980 0.9452 0.9208 0.9728 1.0000

> PSYCAP.G.mod<-aov(PSYCAP.G~as.factor(GROUP),data=psycap)
> summary(PSYCAP.G.mod)
              Df Sum Sq Mean Sq  F value Pr(>F)
as.factor(GROUP) 302  142.0   0.4702    2.817  <2e-16 ***
Residuals 1046  174.6   0.1669
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
> ICC1(PSYCAP.G.mod)
[1] 0.2898156
> ICC2(PSYCAP.G.mod)
[1] 0.644994

```

ภาคผนวก ฉ.
ผลการประเมินจากผู้เข้าร่วมโปรแกรม

รายการ		M	SD	t	p
กิจกรรม 1 การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม (n=55)					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	หลังทดลอง	4.018	.593	12.451***	.000
	ก่อนทดลอง	2.582	.809		
2. ความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นทีม	หลังทดลอง	4.127	.610	10.663***	.000
	ก่อนทดลอง	2.891	.658		
กิจกรรม 2 การเสริมสร้างความหวัง (n=60)					
1. ความสามารถในการออกแบบเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.000	.611	13.090***	.000
	ก่อนทดลอง	2.650	.685		
2. ความสามารถในการสร้างเส้นทางสู่เป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.133	.700	10.104***	.000
	ก่อนทดลอง	2.833	.763		
3. ความสามารถในการจัดการกับอุปสรรคขัดขวางเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.083	.646	10.230***	.000
	ก่อนทดลอง	2.967	.689		
กิจกรรม 3 การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี (n=63)					
1. ความสามารถในการให้คำอธิบายสาเหตุในเชิงบวกของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.159	.482	18.767***	.000
	ก่อนทดลอง	2.699	.663		
2. ความสามารถในการพัฒนาความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	3.635	.604	14.085***	.000
	ก่อนทดลอง	2.873	.635		
กิจกรรม 4 การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ (n=63)					
1. การได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.254	.538	15.345***	.000
	ก่อนทดลอง	3.016	.582		
2. การเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมจากผู้อื่น	หลังทดลอง	4.222	.580	12.001***	.000
	ก่อนทดลอง	3.064	.619		
3. การได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	3.746	.595	13.540***	.000
	ก่อนทดลอง	2.968	.567		
กิจกรรม 5 การเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง และการสรุปภาพรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (n=59)					
1. ความสามารถในการประเมินผลกระทบจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.119	.721	13.004***	.000
	ก่อนทดลอง	2.898	.662		
2. ความสามารถในการประเมินระดับการควบคุมของการหยุดชะงักที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.136	.655	11.627***	.000
	ก่อนทดลอง	2.983	.754		
3. ความสามารถในการเลือกแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญกับการหยุดชะงัก	หลังทดลอง	4.102	.578	12.531***	.000
	ก่อนทดลอง	2.898	.687		
4. ความสามารถในการเลือกแนวทางในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการหยุดชะงักในการทำงานกลุ่ม	หลังทดลอง	4.085	.651	10.510***	.000
	ก่อนทดลอง	2.864	.776		

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววิธัญญา วัฒนโธ เกิดวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2522 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) จากภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปี พ.ศ. 2543 และสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2546 (ด้วยทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์, ทุน UDC) และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2554 ปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน