



การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา
NEEDS ASSESSMENT OF DEVELOPING TEACHERS AT POTISARNPTITAYAKORN SCHOOL
BASED ON THE CONCEPT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL.

นางสาวจิราภรณ์ ไช้เกตุ *

Jiraporn Kaikate

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห **

Asst.Prof.Chayapim Usaho,Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 97 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI Modified

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.70) ความหวัง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) และการรับรู้ความสามารถของตน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) สภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.37) ความหวัง ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.38) ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.40) และการรับรู้ความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.42) 2) ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตน รองลงมา คือ ความหวัง ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน และการมองโลกในแง่ดี ตามลำดับ

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: 59838144@g.chula.edu

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayapim.u@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The descriptive research aimed 1) to study the current and desired state of psychological capital of teachers at Potisarnpittayakorn school, and 2) to analyze a priority needs assessment of psychological capital of teachers at Potisarnpittayakorn school using the questionnaire of “needs assessment of psychological capital of teachers Potisarnpittayakorn school” among 97 teachers. The data were analyzed by frequency, percentage, average and standard deviation and was calculated by PNI_{modified} (Priority Needs Index Modified) in order to rank the need identifications.

The results showed that the overall current state of psychological capital of teachers at Potisarnpittayakorn school was at a high level (\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.55). According to the mean, the sorted aspects were 1) optimism (\bar{x} = 4.28, S.D. = 0.56), 2) resiliency (\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.70), 3) hope (\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.68), and 4) self efficacy (\bar{x} = 3.82, S.D. = 0.67). The desirable state of psychological capital of teachers at Potisarnpittayakorn school is at the highest level (\bar{x} = 4.72, S.D. = 0.33). According to the mean, the sorted aspects were 1) optimism (\bar{x} = 4.74, S.D. = 0.37), 2) hope (\bar{x} = 4.73, S.D. = 0.38), 3) resiliency (\bar{x} = 4.72, S.D. = 0.40), and 4) self efficacy (\bar{x} = 4.66, S.D. = 0.42). The first priority needs fell on self efficacy, hope, resiliency and optimism, respectively.

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น/ การพัฒนาครู/ ทุนทางจิตวิทยา

KEYWORDS: NEEDS ASSESSMENT/ TEACHERS DEVELOPMENT/ PSYCHOLOGICAL CAPITAL

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศ ซึ่งนโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่รัฐบาลได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา คือ ครู ครูเป็นบุคคลสำคัญทั้งต่อนักเรียนและโรงเรียน เนื่องจากความรู้ ความสามารถและคุณภาพของครูมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนและโรงเรียน ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นล้วนขึ้นอยู่กับความตั้งใจของครูที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับตัวครูในหลายเรื่อง เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปัญหาจากการที่ต้องมีการเพิ่มขึ้นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น การทำผลงานวิชาการ การทำรายงานเอกสาร ปัญหาหนี้สิน ประกอบกับการพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้นและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเอาใจใส่มุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ (วันชัย บุญทองและคณะ, 2558) และปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มความสามารถ ทั้งนี้มีผลงานวิจัยมากมายที่ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (เพ็ญพร ลีม่วงศ์, 2542) และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามความคาดหวังขององค์กร ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อภาระงาน การขาดงานและการลาออก (Cartwright & Cooper, 1997) นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นตัวแปรสำคัญของปัญหาต่างๆ ด้านบุคลากรในองค์กร เช่น ความขัดแย้งในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจเหมาะสม ทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ

อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม รวมถึงการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ (วรัญญา แดงสนิท, 2556) แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Arnett et al., 2002 อ้างถึงใน วรัญญา แดงสนิท, 2556) และผลการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กร (Marthis & John, 2003) และหากองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ย่อมส่งผลดีต่อบริษัทในภาพรวม เกิดผลตามความคาดหวังขององค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และได้มีการกำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การผลิต พัฒนาคู ครุ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) อีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทักษะจิตวิทยา ซึ่งทักษะจิตวิทยาหมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเป็นจุดแข็งของมนุษย์เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อรับมือกับสภาวะปัญหาต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (self efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความหวัง (hope) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (resilience) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถวัดได้ ประเมินได้ เป็นคุณลักษณะทางจิตที่เป็นสภาวะ (state-like) คือ สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัยของบุคคล (trait-like) ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก (สิริพร วงษ์โทน, 2554) ทั้งนี้ ทักษะจิตวิทยา สามารถทำนายผลทางบวกที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน รวมถึงผลการปฏิบัติงาน (ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2555) นอกจากนี้ ทักษะจิตวิทยายังส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Luthans et al., 2005, pp.1704-1776; Luthans et al., 2078, pp.541-572 อ้างถึงใน สิริพร วงษ์โทน, 2554) และทักษะจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน (วรัญญา แดงสนิท, 2556)

จากรายงานผลประจำปีของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร (SAR) ประจำปีการศึกษา 2559 พบว่าโรงเรียนมีจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เสนอว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพสูงขั้นนั้น โรงเรียนควรเสริมในเรื่องของการพัฒนาครู โดยใช้หลัก 3 H ได้แก่ Heart (ปลุกใจ) เป็นการพัฒนาครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกกว้างขวางที่ทำช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้มีใจอยากจะทำ รักที่จะทำ และต้องการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่ทำให้ดียิ่งขึ้น Head (ให้ความรู้) เป็นการพัฒนาให้มีความคิด มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ Hand (สู่การปฏิบัติ) เป็นการพัฒนาทางด้านทักษะ เพื่อให้มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (School Quality Award : ScQA) พบว่า โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมุ่งหวังให้ครูมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา อันจะนำไปสู่การเพิ่มและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของครู ส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทฤษฎีทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร
2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 128 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยการใช้สูตรการคำนวณ Krejcie & Morgan จำนวนขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด อันดับและกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นของทฤษฎีทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-response format)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในการตอบแบบสอบถามจำนวน 97 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยจะนำผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มาวางแผนทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร ($PNI_{modified}$) = (I-D)/D ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทฤษฎีทางจิตวิทยา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 เพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

3. ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

4. วิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ครูผู้ช่วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 วิทยฐานะ คศ.1 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 คศ.2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และคศ.3 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

5. กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ภาษาต่างประเทศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 คณิตศาสตร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 วิทยาศาสตร์ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ศิลปะ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1) ชาย	26	26.8
1.2) หญิง	71	73.2
2. ระดับการศึกษา		
2.1) ปริญญาตรี	65	67.0
2.2) ปริญญาโท	32	33.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1) น้อยกว่า 1 ปี	11	11.3
3.2) 1-5 ปี	25	25.8
3.3) 6-10 ปี	11	11.3
3.4) 16-20 ปี	3	3.1
3.5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	42	43.3
4. วิทยฐานะ		
4.1) ไม่มีวิทยฐานะ		
4.1.1) ครูผู้ช่วย	22	22.7
4.2) วิทยฐานะ		
4.2.1) คศ.1	27	27.8
4.2.2) คศ.2	25	25.8
4.2.3) คศ.3	23	23.7
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้		
5.1) ภาษาไทย	8	8.2
5.2) สังคมศึกษา	11	11.3
5.3) ภาษาต่างประเทศ	13	13.4
5.4) คณิตศาสตร์	14	14.4

5.5) วิทยาศาสตร์	16	16.5
5.6) การงานอาชีพฯ	17	17.5
5.7) ศิลปะ	9	9.3
5.8) สุขศึกษาฯ	6	6.2
5.9) งานแนะแนว	3	3.1

ตอนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร มีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.56) ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.70) ความหวัง ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.68) และการรับรู้ความสามารถของตน

($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.37) ความหวัง ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.38) ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.40) และการรับรู้ความสามารถของตน ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.42)

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.220$) รองลงมา คือ ความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.180$) ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.171$) และ การมองโลกในแง่ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.107$) ตามลำดับ รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตาราง 2

ทุนทางจิตวิทยา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.82	0.67	4.66	0.42	0.220	1
2. ความหวัง	4.01	0.68	4.73	0.38	0.180	2
3. การมองโลกในแง่ดี	4.28	0.56	4.74	0.37	0.107	4
4. ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน	4.03	0.70	4.72	0.40	0.171	3

อภิปรายผล

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง การที่ครูขาดโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานที่ท้าทาย รวมถึงขาดการได้รับการสนับสนุนเพื่อที่จะสร้างโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครู (Bandura, 1997) หรือแม้ว่าตนเองมีความสามารถแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถก็จะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน (ดนตรี เงินศรี, 2551) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ประทีป จินฉี, 2539) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำจะไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจที่จะทำให้เป้าหมายที่มุ่งหวังประสบความสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เฟื่องฟูพงศ์, 2554)

วิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีระดับค่าต่ำที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมด ทั้งนี้องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำงานในสถานการณ์ที่ท้าทาย ซับซ้อน สร้างประสบการณ์ความสำเร็จอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น (สุวรรณ ม่วงงาม, 2550) ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานานหรือได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในภาระงานจะส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถคือมีระดับการรับรู้ความสามารถที่สูงขึ้น (ขวัญใจ เพิ่มศรี, 2550) การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมีอิทธิพลต่อการคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมการทำงานของครู และมีความสำคัญในการบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอน (ดนตรี เงินศรี, 2551) ครูจำเป็นต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก เพราะจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกริ่อกอยากสอนและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงครูจะมีแรงบันดาลใจและต้องการทำงานเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งตัวครูและนักเรียน (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2556)

2. การมองโลกในแง่ดีของครู

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี สะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความเชื่อและมีมุมมองที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยครูเชื่อว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นย่อมมีทางแก้ไขและเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้ว มักจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นตามมาเสมอ ทั้งรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดต่างๆ อันเกิดจากการทำงาน บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะเต็มไปด้วยความหวังและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการจัดการกับปัญหาได้ดี ยอมรับ ปรับเปลี่ยนแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีกำลังใจในการหาทางแก้ไขอุปสรรคอย่างถูกวิธี สามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ด้วยความพยายามและแรงใจที่ดีของตนเอง (ศศิวิมล คำนวน, 2552)

การมองโลกในแง่ดีสามารถลดระดับความเครียด ลดความวิตกกังวลในสถานการณ์ต่างๆ มีกำลังใจในการทำงาน เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการยอมรับ และปรับตัวในด้านการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู (ไพโรภ รัตนชูวงศ์, 2555)

เมื่อวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรแล้วพบว่า ด้านการมองโลกในแง่ดี มีลำดับความต้องการจำเป็นที่น้อยที่สุด สอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีที่มีระดับสูงที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมด ทั้งนี้โรงเรียนควรให้ความสำคัญการพัฒนาครูเพื่อสร้างทัศนคติการมองโลกในแง่ดีอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการรับรู้ความสามารถของตน เนื่องจากมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดเพื่อส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูเพื่อรักษาระดับทุนทางจิตวิทยาการมองโลกในแง่ดี รวมถึงเพิ่มระดับทุนทางจิตวิทยาในองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เนื่องจากมีความจำเป็นในการพัฒนาที่สูงที่สุด

2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2.2 ศึกษาผลของการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพครูให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เฟื่องฟูพงศ์. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางค์และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ขวัญใจ เพิ่มศรี. (2550). *การรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่างกัน* ใน

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ณัฐภูมิ อรินทร์. (2551). *การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและ*

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด

- ชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ดนตรี เงินศรี. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล. (2556). ผลของหลักสูตรผลิตครูที่มีต่อความรู้ด้านการออกแบบการเรียนการสอนโดยมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนและความรู้ตามกรอบที่แพคของนักศึกษาครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน : โมเดลพหุตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ประทีป จินน์. (2539). ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของคนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญพร ลีม่วงส์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานในงานที่แตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรัญญา แดงสนิท. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน : การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วันชัย บุญทอง, จิณณ์ตร ปะโคทัง และ อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2558). แนวทางการพัฒนาครูให้มีจิตอาสาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15(ฉบับพิเศษ), 312-320.
- ศศิวิมล คำนวน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สิริพร วงษ์โตน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุวรรณา ม่วงงาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานของวิศวกร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ภาษาอังกฤษ

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. UK: Cambridge University Press.
- Cartwright, S., & Copper, C.L. (1997). *Managing workplace stress*. California: SagePublications.
- Luthan, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F.O. and Liw. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 1740-1766.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University press.

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.

Marthis, R.L., & John, H.J. (2003). *Human Resource Management*. OH: South-Western College Publishing and Sons.