



บทความวิจัย (Research Article)

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา
**Approaches to Teachers Development of Potisarnpittayakorn School Based
on The Concept of Psychological Capital**

จิราภรณ์ ไช้เกตุ¹ ชญาพิมพ์ อุสาโห²
Jiraporn Kaikate¹ Chayapim Usaho²

^{1,2}สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2}Education Program in Educational Management

Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education, Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: 59838144@g.chula.edu

Received: August 1, 2018; Revised: August 31, 2020; Accepted: October 10, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือ ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน ความหวัง และการรับรู้ความสามารถของตน สภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือ ความหวัง ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตน ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน และแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วย 2 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาครูโดยการชี้แนะ 2) การพัฒนาครูโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

คำสำคัญ : การพัฒนาครู ทุนทางจิตวิทยา

Abstract

The research was descriptive research aims 1) to study the current and desired state of psychological capital of teachers Potisarnpittayakorn school 2) to propose the approaches for developing teachers of Potisarnpittayakorn school base on the concept of psychological capital. The sample were 97 teachers of Potisarnpittayakorn school. The research instrument used in this study was rating scale questionnaire and rating scale appropriability and possibility of evaluation form.

The results showed that the overall of the current state of psychological capital of teachers Potisarnpittayakorn school was at high level. According to the mean, the sorted aspects were 1) optimism 2) resiliency 3) hope 4) self efficacy. The desirable state of psychological capital of teachers Potisarnpittayakorn school was at the highest level. According to the mean, the sorted aspects were 1) optimism 2) hope 3) resiliency 4) self efficacy Customer focus was the first priority needs self efficacy,

hope, resiliency and optimism. Approaches for developing teachers of Potisararnpitaya-korn school based on the concept of psychological capital 2 approaches were 1) developing teachers by providing coaching 2) developing teachers by positive feedback.

Keywords: Teachers Developing, Psychological Capital

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศ ซึ่งนโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่รัฐบาลได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคือ ครู (The Secretariat of the Council of Education Ministry of Education, 2010) ครูเป็นบุคคลสำคัญทั้งต่อนักเรียนและโรงเรียน เนื่องจากความรู้ ความสามารถและคุณภาพของครูมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนและโรงเรียน ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นล้วนขึ้นอยู่กับความตั้งใจของครูที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับตัวครูในหลายเรื่อง เช่น ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาจากการที่ครูต้องมีการเพิ่มขั้นหลายประการ การพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้นและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเอาใจใส่มุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มความสามารถ ทั้งนี้มีผลงานวิจัยมากมายที่ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Limwong, 1999) และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามความคาดหวังขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อภาระงาน การขาดงานและการลาออก (Cartwright & Cooper, 1997) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นตัวแปรสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ด้านบุคลากรในองค์กร เช่น ความขัดแย้งในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจเหมาะสม ทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Dangsanit, 2013) กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม รวมถึงการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Arnett et al., 2002 as cited in Dangsanit, 2013) และผลการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กร (Mathis & John, 2003) และหากองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ย่อมส่งผลดีกับองค์กรในภาพรวม เกิดผลตามความคาดหวังขององค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และได้มีการกำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาคือ ทฤษฎีจิตวิทยา เพราะเป็นจุดแข็งของมนุษย์ เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อรับมือกับสภาวะปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความหวัง (Hope) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถวัดได้ ประเมินได้ เป็นคุณลักษณะทางจิตที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัยของบุคคล (Trait-like) ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก (Wongton, 2011) ทั้งนี้ทฤษฎีจิตวิทยาสามารถทำนายผลทางบวกที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน รวมถึงผลการปฏิบัติงาน (Arin, 2012) นอกจากนี้ ทฤษฎีจิตวิทยายังส่งผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Luthans et al., 2005, pp. 1704-1776; Luthans et al., 2007, pp. 541-572 as cited in Wongton, 2011) และทฤษฎี

จิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน (Dangsanit, 2013)

จากรายงานผลประจำปีของปีของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร (SAR) ประจำปีการศึกษา 2559 พบว่า โรงเรียนมีจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เสนอว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น โรงเรียนควรเสริมในเรื่องของการพัฒนาครู โดยใช้หลัก 3 H ได้แก่ Heart (ปลุกใจ) เป็นการพัฒนาครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุข และความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกร่าเริงที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้มีใจอยากจะทำ รักที่จะทำ และต้องการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ดียิ่งขึ้น Head (ให้ความรู้) เป็นการพัฒนาให้มีความคิด มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ Hand (สู่การปฏิบัติ) เป็นการพัฒนาทางด้านทักษะ เพื่อให้มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (School Quality Award: ScQA) พบว่า โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมุ่งหวังให้ครูมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยา อันจะนำไปสู่การเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู ส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

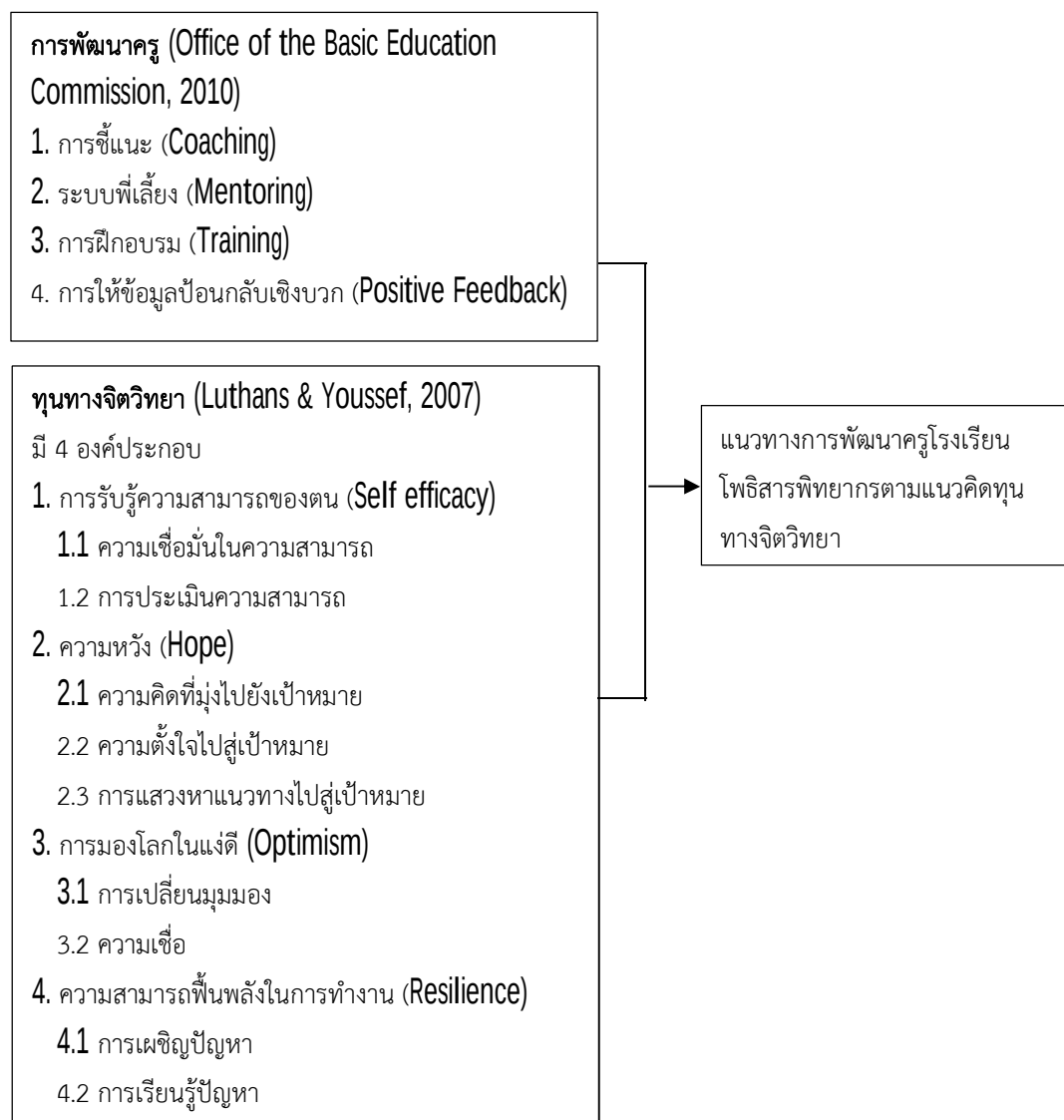
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยาดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วย

2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

2.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format)

ตอนที่ 3 การพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

นำผลจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และผลจากการวิเคราะห์ การพัฒนาครู ร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน
โพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) และมีค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่าง 0.05-1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความ
ต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{modified} = (I-D)/D$ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
5 ระดับของ John W. Best (1981)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร
สภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมองโลกในแง่ดี และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
การรับรู้ความสามารถของตน สภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมองโลกในแง่ดี และ
องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน

ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ด้าน
ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ความหวัง
ความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงาน และการมองโลกในแง่ดี ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตาราง
ที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียน
โพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

ทุนทางจิตวิทยา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
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

2. แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยาพิจารณาตามการพัฒนาครูได้ดังนี้

1) **การพัฒนาครูโดยเน้นการชี้แนะ (Coaching)** เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันและในสถานการณ์ที่ท้าทาย มีความหวังในการที่จะค้นหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อไปสู่เป้าหมาย คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถฟื้นฟูพลังในการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่ากำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงาน นำวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สามารถต่อสู้กับปัญหาและทำงานต่อไปได้เมื่อต้องพบกับความล้มเหลวในการทำงาน รวมถึงการให้ครูรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงานและให้ครูเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไข

2) **การพัฒนาครูโดยเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback)** เพื่อให้ครูมีความหวังในการพยายามทำเป้าหมายการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ จัดการกับความเครียดได้ พัฒนาให้ครูมีมุมมองที่ดีในการทำงาน และให้ครูเชื่อว่าเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วก็มีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นได้เสมอ

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

ความต้องการจำเป็น	ทุนทางจิตวิทยา	แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา
1	การรับรู้ความสามารถของตน	1. การพัฒนาครูด้านการรับรู้ความสามารถของตนให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันและในสถานการณ์ที่ท้าทายได้โดยการชี้แนะ (Coaching)
2	ความหวัง	1. การพัฒนาครูให้มีความหวังในการที่จะค้นหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อไปสู่เป้าหมายและคิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการชี้แนะ (Coaching) 2. การพัฒนาครูให้มีความหวังในการพยายามทำเป้าหมายการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและคิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback)
3	ความสามารถฟื้นพลังในการทำงาน	1. การพัฒนาครูให้มีความสามารถฟื้นพลังในการทำงาน เพื่อให้ครูควบคุมอารมณ์และจัดการกับความเครียดได้โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback) 2. การพัฒนาครูให้มีความสามารถฟื้นพลังในการทำงาน โดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ที่กำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงาน นำวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงสามารถต่อสู้กับ ปัญหาและทำงานต่อไปได้เมื่อต้องพบกับความล้มเหลวในการทำงานโดยการชี้แนะ (Coaching)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความต้องการ จำเป็น	ทุนทางจิตวิทยา	แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา
4	การมองโลกในแง่ดี	1. การพัฒนาครูด้านมองโลกในแง่ดีให้ครูมีมุมมองที่ดีในการทำงาน และให้ครูเชื่อว่าเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วมักมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นเสมอโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback) 2. การพัฒนาครูด้านมองโลกในแง่ดีให้ครูรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน และให้ครูเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไขโดยการชี้แนะ (Coaching)

อภิปรายผล

1. ทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ด้านการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

จะเห็นได้ว่า การที่ครูขาดโอกาสในการแสดงความสามารถ การทำงานที่ท้าทาย รวมถึงขาดการได้รับการสนับสนุนเพื่อที่จะสร้างโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครู (Bandura, 1997) หรือแม้ว่าตนเองมีความสามารถแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถก็จะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน (Ngersri, 2008) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (Jinngi, 1996) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำจะไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจที่จะทำให้เป้าหมายที่มุ่งหวังประสบความสำเร็จ (Fuangfupong, 2011) เมื่อวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ด้านการรับรู้ความสามารถของตน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนที่มีระดับค่าต่ำที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมด หากองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำงานในสถานการณ์ที่

ท้าทาย ซับซ้อน สร้างประสบการณ์ความสำเร็จจะส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น (Muangngam, 2007) และหากครูมีประสบการณ์การทำงานมานานหรือได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการงานย่อมส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถคือมีระดับการรับรู้ความสามารถที่สูงขึ้น (Permsri, 2007) การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมีอิทธิพลต่อการคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมการทำงานของครู และมีความสำคัญในการบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอน (Ngernsri, 2008) ครูจำเป็นต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก เพราะจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกรักอยากสอนและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงครูจะมีแรงบันดาลใจและต้องการทำงานเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งตัวครูและนักเรียน (Kiatbunditkun, 2013)

2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยา ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

จะเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความเชื่อและมีมุมมองที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยครูเชื่อว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นย่อมมีทางแก้ไขและเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วมักจะมีสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาเสมอ ทั้งรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดต่าง ๆ อันเกิดจากการทำงาน บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะเต็มไปด้วยความหวังและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการจัดการกับปัญหาได้ดี ยอมรับ ปรับเปลี่ยนแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีกำลังใจในการหาทางแก้ไขอุปสรรคอย่างถูกวิธี สามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ด้วยความพยายามและแรงใจที่ดีของตนเอง (Khamnuam, 2009) การมองโลกในแง่ดีสามารถลดระดับความเครียด ลดความวิตกกังวลในสถานการณ์ต่าง ๆ มีกำลังใจในการทำงาน เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการยอมรับ และปรับตัวในด้านการงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู (Rattanachuwong, 2012) เมื่อวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า การมองโลกในแง่ดี มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับที่สี่ สอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่มีระดับสูงที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมด หากโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพื่อสร้างทัศนคติการมองโลกในแง่ดีอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากรตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยา

1) การพัฒนาครูโดยเน้นการชี้แนะ (Coaching)

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูโดยเน้นการชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันและในสถานการณ์ที่ท้าทาย มีความหวังในการที่จะค้นหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อไปสู่เป้าหมาย คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถฟื้นพลังในการทำงานโดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะกำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงาน นำวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สามารถต่อสู้กับปัญหาและทำงานต่อไปได้เมื่อต้องพบกับความล้มเหลวในการทำงาน รวมถึงการให้ครูรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงานและให้ครูเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไข

จะเห็นได้ว่า ครูต้องการได้รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะ เพื่อเป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนางานของครูให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มโอกาสการสะท้อนความชัดเจนของความคิด เสริมความมั่นใจในการทำงานของครู ลดความเครียดและความกดดันในการทำงาน เพิ่มทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเสริมวัฒนธรรมในการทำงานแบบร่วมมือ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Narangsiya, 2015) จากที่ผ่านมามักเลือกใช้วิธีการพัฒนาครู เช่น การอบรมระยะสั้น ซึ่งเป็นแนวทางที่ไม่สามารถพัฒนาครูได้อย่างแท้จริง อีกทั้งการพัฒนาครูในแบบเดิมโดยเน้นไปที่การประชุมอบรมนั้น ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ การพัฒนาครูส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประชุมอบรมด้วยการบรรยาย ครูต้องลงทะเบียนสอนเพื่อเข้าร่วมประชุมอบรม หลังจากอบรมเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูไม่ได้นำความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงควรมีการช่วยเหลือครูด้วยการชี้แนะเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยนำกระบวนการชี้แนะมาใช้ซึ่งเป็นวิธีช่วยลดปัญหาการดึงครูออกจากห้องเรียนได้ การชี้แนะเป็นเทคนิคหนึ่งที่มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการสอนงานหรือให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงจะคอยติดตามช่วยเหลือทางด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย กิจกรรมนักเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Narangsiya, 2015) โดยถือว่าการชี้แนะเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่ช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติได้จริง การชี้แนะเปรียบเสมือนการเสริมกำลังใจเชิงบวก เป็นการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาจุดแข็ง ทักษะและทักษะของบุคคล เผชิญหน้ากับปัญหาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาและคงไว้ซึ่งจุดมุ่งหมาย ทั้งนี้การชี้แนะจะประสบผลสำเร็จได้ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความไว้วางใจกัน การปรับตัวเข้าหากัน การฟังอย่างใคร่ครวญ และการแสดงออกที่ไม่เป็นการตัดสิน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจได้ (Costa & Garmston, 1994) นอกจากนี้ ผู้ที่ให้คำแนะนำยังต้องตระหนักถึงการให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นให้เกิดความคิด ให้ความสำคัญทั้งเรื่องของกระบวนการและผลลัพธ์ ค้นหาและพัฒนาศักยภาพของคนแต่ละคนได้ หากโรงเรียนสามารถทำให้การชี้แนะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ บุคลากรจะเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง ทำให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย

2) พัฒนาครูโดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback)

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเพื่อให้ครูมีความหวังในการพยายามทำเป้าหมายการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ จัดการกับความเครียดได้ พัฒนาให้ครูมีมุมมองที่ดีในการทำงาน และให้ครูเชื่อว่าเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วก็มีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นได้เสมอ

จะเห็นได้ว่า ครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาโดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลมีการเรียนรู้แนวทางใหม่ มีการเติบโตและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกมีเป้าหมายเพื่อการเสริมแรงในพฤติกรรมที่ดีหรือเป็นการแนะนำรูปแบบการทำงานที่ส่งผลให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในทางลบเกี่ยวกับการทำงานที่ผิดพลาดของตนเอง ผู้ที่ได้รับเพียงข้อมูลป้อนกลับทางลบทำให้ลดการเห็นคุณค่าในตนเอง ลดประสิทธิภาพการทำงานของตน (Piemprathom, 2010) จะพบว่าในปัจจุบันครูมักไม่ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุให้ไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ทั้งการรับรู้ ความคิดและการตัดสินใจ

นอกจากนี้จะพบว่าผู้ที่มีหน้าที่ให้ข้อมูลป้อนกลับอาจจะไม่ได้ให้ข้อมูลป้อนกลับหรือให้ข้อมูลป้อนกลับที่ไม่ถูกต้อง ข้อมูลที่ให้นั้นเป็นเพียงเรื่องทั่วไป หรือเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง ระบุพฤติกรรมหรือมีตัวอย่างประกอบที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้รับเกิดความเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้ให้พูดได้ การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพควรให้ทันทีกับพฤติกรรมที่ผู้รับได้แสดงออกหรือหลังจากเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น การให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีจะส่งผลกระทบต่อผู้รับมากกว่า ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการทำงานมุ่งสู่เป้าหมายให้เกิดผลสำเร็จ ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานของพนักงาน (Chanvichit et al., 2018) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร (Piemprathom, 2010) การให้ข้อมูลป้อนกลับในทางที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาช่วยรักษาบุคลากรที่เก่งให้อยู่กับองค์กรได้ ด้วยงานวิจัยของ 3 องค์กรชื่อดัง คือ Hay Group ใน ค.ศ. 2005 McKinsey & Co. ใน ค.ศ. 2006 และ Tower Perrin ใน ค.ศ. 2007 ที่ได้สำรวจถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กร ได้ข้อสรุปตรงกันว่า เหตุผลอันดับที่ 1 คือ การไม่ได้รับข้อมูลป้อนกลับและการชี้แนะที่เพียงพอจากหัวหน้างาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นบวกจะส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ทางบวก เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongthanaitti et al. (2010) ที่ศึกษาความพึงพอใจในที่ทำงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้จักตนเอง โดยหมายถึง คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาวะสุขภาพ สุขภาพ การปรับตัว ทั้งนี้การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับด้านบวกส่งอิทธิพลตรงต่อความพึงพอใจในที่ทำงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการตัดสินใจด้วยตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู เนื่องจากมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยเน้นการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานให้

บรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนและสร้างโอกาสการทำงานที่ท้าทาย สร้างประสบการณ์ความสำเร็จให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างหลากหลาย ระบุบทบาทหน้าที่ในการทำงานของครูให้ชัดเจน โดยเลือกงานระดับง่ายไปสู่งานที่ยากเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นเรื่อย ๆ เป็นลำดับ สิ่งเหล่านี้เป็นการช่วยเพิ่มระดับความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูเพื่อสร้างทัศนคติการมองโลกในแง่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทุนทางจิตวิทยาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด และมีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาหรือเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก ส่งเสริมให้ครูมีมุมมองที่ดีในการทำงาน ให้ครูรู้จักยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน และให้ครูเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไขได้ นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจอันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องผลของการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเพื่อส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูและการมองโลกในแง่ดีในการทำงานอันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

References

- Arin, N. (2008). *A study of causal and effect factors of psychological capital on mental health and work behaviour under the unrest situation of public health personnel in the southern border provinces*. (Doctoral Dissertation, Srinakharinwirot University). [in Thai]
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. UK: Cambridge University Press.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publications.
- Chanvichit, C., et al. (2018). Providing feedback that affects the operations of employee in the production line. *Journal of Silpakorn University*, 11(1), 290-302. [in Thai]
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (1994). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishers, Inc.
- Dangsanit, W. (2013). Causal relationship between psychological capital and teachers job satisfaction with work commitment as transitional variables: Testing the variability of models. (Master's Thesis, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Fuangfupong, K. (2011). *Perceived self-care ability and adherence to work: A case study of an employee of manufacturer and distributor of cosmetics and medicines*. (Master's Thesis, Thammasat University). [in Thai]
- Guaysomboon, W. (2004). *Development of intellectual guidance process to promote the development of personal education philosophy of active teacher at the elementary level*. (Doctoral Dissertation, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Jinngi, P. (1996). *The effect of self-warning on self-efficacy affecting the work efficiency increase as assigned by the vocational certificate students*. Bangkok: Institute of Behavioral Sciences Srinakharinwirot University. [in Thai]

- Khamnuam, S. (2009). *The relationship between optimism the ability to face and overcome obstacles and happiness: A case study of a private company employee.* (Master's Thesis, Thammasat University). [in Thai]
- Kiatbunditkun, N. (2013). *The effect of the teacher production curriculum on knowledge of instructional design by perceived self-efficacy and knowledge based on the TPAC framework of teacher students as a passing variable: Multivariate model transmitted.* (Master's Thesis, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Kongthanaitti, B., et al. (2010). The model for causal relationships, well-being of undergraduate students. *Research Science and Cognitive Science*, 8(2), 30-44. [in Thai]
- Limwong, P. (1999). *Relationship between personality and job satisfaction in different jobs.* (Master's Thesis, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Luthan, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & 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.
- Muangman, T., et al. (1997). *Organizational behavior* (2nd Ed.). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Muangngam, S. (2007). *The relationship between optimism, self-perception and performance of engineers: A case study of a group of companies.* (Master's Thesis, Thammasat University). [in Thai]
- Narangsiya, T. (2015). *Guidelines for guidance and mentoring: lessons from quantitative and qualitative studies.* (Master's Thesis, Chulalongkorn University). [in Thai]

- Ngernsri, D. (2008). *Development of casual model and effects of self-efficacy secondary school teachers under the Office of Educational Service Area Bangkok*. (Master's Thesis, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Office of the Basic Education Commission (2010). *Supervision, monitoring and evaluation*. [in Thai]
- Permsri, K. (2007). *Perceived proficiency in teacher profession with different emotional intelligence levels in Catholic schools under the Chanthaburi diocese*. (Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University). [in Thai]
- Photisarn Phitthayakorn School. (2015). *Report on methods and performance according to the Quality Award criteria of the Office of the Basic Education Commission (ScQA), academic year 2015*. [in Thai]
- Piemprathom, A. (2010). *Giving and receiving feedback that affects the work performance of employees: a case study of the Siam Cement Company (Kaeng Khoi) Company Limited*. (Master's Thesis, National Institute of Development Administration). [in Thai]
- Rattanachuwong, P. (2012). *Causal factors off feeling of academic optimism affecting professional commitment and teaching effectiveness of secondary school teachers in upper northern provinces*. (Doctoral Dissertation, Kasetsart University). [in Thai]
- Robert L., Mathis, John Harold Jackson (2003). *Human Resource Management: Thomson/South-western*.
- The Secretariat of the Council of Education Ministry of Education. (2010). *(Draft) National Educational Direction Framework 2011-2016*. [in Thai]
- Wongton, S. (2011). *Relationship between positive psychological capital. Commitment to organization and performance: a case study of a commercial bank*. (Master's Thesis, Thammasat University)