

อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*

The Influence of Positive Psychological Capital on Quality of Work Life of Educational Personnel under the Bangkok Primary Educational Service Area Office

¹ศิวณารถอุดม แก้วอุดม, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำทอง

¹ Siwanatudom Kaewudom, Sopee Wiwatchankit and Naitawan Kumhom

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวก 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รวมถึงการหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวังในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การบริหาร

* Received February 23, 2025; Revised September 30, 2025; Accepted September 30, 2025

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of influence of positive psychological capital, 2) study the level of quality of work life, and 3) study the relationship between the influence of positive psychological capital and quality of work life. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel. The tools used were questionnaires, and data analysis was conducted by calculating the mean, standard deviation, and determining the relationship using Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows 1) The overall influence of positive psychological capital was high. When considered by aspect, the highest was self-confidence, followed by optimism, hope in work, and lastly emotional resilience. 2) The overall quality of work life was high. When considered by item, the highest was pride in the organization, followed by career advancement and job security, and lastly freedom from work stress. 3) The overall relationship between the influence of positive psychological capital and quality of work life showed a moderate positive correlation, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Positive Psychological Capital; Quality of Work Life; Administration

บทนำ

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็ก มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีอิสระทางความคิด แก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ รู้จักป้องกันและแก้ปัญหาในชีวิต จัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนสื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอและพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังที่จะเห็นความเจริญงอกงามของผู้เรียน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่องค์การสามารถจัดทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน และในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรหัวหน่งงาน ตลอดจนผู้บริหารจะต้องช่วยกันสำรวจความต้องการ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง และจัดสรรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดหาสวัสดิการที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงาน

ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในงานเพิ่มเติมผ่านการฝึกอบรม การให้สิทธิเสรีภาพในการทำงานและการตัดสินใจในงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รับผิดชอบ การช่วยเหลือสังคมภายนอกผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ การมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว และเพื่อนหลังเลิกงานหรือในวันหยุด เป็นต้น เมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่ได้รับจากองค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำงานอย่างมีความสุข มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและไม่ต้องการที่จะลาออกจากงานหรือหางานใหม่ในองค์กรอื่น (Walton, 1975)

ทฤษฎีจิตวิทยาด้านบวกแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญในการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะทำงานกับองค์กรหรือจะลาออกเพื่อไป ทำงานที่องค์กรอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากในการดำเนินชีวิตในประจำวันของคนเรานั้นต่างก็มีความ ต้องการที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสะดวกสบาย ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข แม้แต่ในการทำงาน ก็เช่นเดียวกัน แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามท้องถื่นคาดหวัง มีความสุขในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาอีกทั้งยังต้องการที่จะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากการทำงานนั้นด้วย ขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ต้องการมีเวลาที่สมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน แม้ว่าความต้องการการตอบสนอง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคนนั้นจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนก็ต้องการการ ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (ศรุต กาญจนศิริ, 2555)

นอกจากทฤษฎีจิตวิทยาด้านบวกและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว มีการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานของ Arnold & Feldman (1982) และ Cho, Johnson & Guchait (2009) ที่พบว่าการลาออกจากงานเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร คือ ถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากก็จะมีอัตราการลาออกลดลง ขณะที่ Buchanan (1974) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถทำนายอัตราการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ องค์การจึง ควรแก้ปัญหาการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในใจของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรแล้ว ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะไม่ลาออกจากองค์กร

อาชีพครูต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ค่อนข้างหนัก ทั้งหน้าที่ด้านงานสอนที่พบว่าอัตราการ ทำงานมีมากเกินไป หน้าที่ตำแหน่งครูประจำชั้นให้คำปรึกษา หน้าที่การดูแลพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ นักเรียน ปัญหาการกวดขันกฎระเบียบของนักเรียน ปัญหาส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเรียน นอกจากนี้ต้องทำ หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียนเพิ่มเติม เช่น งานงบประมาณของโรงเรียน งานธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ งาน สารสนเทศ งานทะเบียน งานวัดผล งานพิธีการ งานประชาสัมพันธ์ ครูเวรประจำวัน ฯลฯ ความไม่ชัดเจนในบทบาทการ

ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องาน ไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท จนรู้สึกกดดันและความเครียดในองค์กร (Schwab & Iwanicki, 1982) จากบทบาทหน้าที่เพิ่มเติมทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ เกิดความชุ่นข้องใจ และไม่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การเห็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง บูรณาการสิ่งแวดล้อม เน้นภูมิปัญญาชาวบ้าน ฯลฯ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน กังวลใจต่อ สถานภาพของตนเอง ไม่ชอบใจและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ เกิดความไม่พอใจและไม่มั่นใจว่า จะสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ หากต้องเผชิญ ปัญหาเหล่านี้ ติดต่อกันก็มีผลต่อสภาพกายและจิตที่จะมีปฏิกริยาตอบสนองกับสถานการณ์นั้น ถ้าไม่ สามารถดำเนินการปรับแก้ก็จะเกิดความเครียด ซึมเศร้าและความท้อแท้ขึ้น เป็นเหตุให้มุมมองความคิด ทักษะคติ อารมณ์และการกระทำเป็นไปในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เลี่ยงงานโดยการขาดงาน ลาป่วย ลากิจ หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเปล่า องค์กรต้องสิ้นเปลือง งบประมาณในการจัดสรรบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานและความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานนั้น (Maslach & Leiter, 1978)

หากทว่าสถานการณ์ยังคงเป็นเช่นนี้ ก็นับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพขององค์กรในภาคการศึกษาเป็นอย่างมาก และจะส่งผลเสียต่อตัวโรงเรียนในการพัฒนางานด้านการศึกษาจากการที่ไม่ สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ให้อยู่ตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ผลกระทบหรือ ปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถรักษาบุคลากรครูให้คงอยู่ในโรงเรียนได้ ได้ส่งผลต่อความไม่เพียงพอของ บุคลากรครูสายงานการสอน ทำให้อัตราส่วนของครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน โรงเรียนเสียบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีคุณภาพมากความสามารถ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพนักเรียน หากไม่แก้ไขหาสาเหตุหรือ สร้างแรงจูงใจให้ครูยังคงอยู่ทำงานต่อในสังกัดกรุงเทพมหานคร ก็จะทำให้ขาดครูที่มีคุณภาพ ครูที่มี ความสามารถไปอยู่ต่างถิ่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น (จิราพร โสตะแก้ว, 2565)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาอิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้ำนบวก คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย ต่างๆ แล้ว พบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้ำนบวก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการลาออกจางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ขณะเดียวกันก็มีผลต่อการลาออกจางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทางอ้อมโดยผ่านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนสร้าง สมการพยากรณ์การลาออกจางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาทุนทางจิตวิทยาด้ำนบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการออกจางานเพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีผลการ

ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการศึกษายังช่วยให้องค์กรทราบแนวโน้มความต้องการและเหตุผล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร เพื่อนำไป พัฒนาระบบงานในการ รักษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้คงอยู่กับองค์กร และเป็นแนวทางในการ ศึกษาและพัฒนางานวิจัยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงาน การศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนด ขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจาก วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงการกำหนดนิยามศัพท์ เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ จากนั้นได้เสนอต่ออาจารย์ที่

ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้:

ตอนที่ 1: ระดับอิทธิพลทางจิตวิทยาต่อบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแต่ละข้อจะให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2: ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแต่ละข้อจะให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ทั้งนี้แบบสอบถามนี้ได้ถูกออกแบบเพื่อให้สะท้อนความคิดเห็นและข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์และสรุปผลได้อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ตรวจสอบความตรงในเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ เพื่อให้การสื่อความหมายชัดเจน โดยการใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาถึงความเห็นของแต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย

2.2 หลังจากที่ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลักในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจและประสิทธิภาพของแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .912 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

2.4 หลังจากที่ได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จึงพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลักต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามและชี้แจงการตอบแบบสอบถาม: ผู้ศึกษาจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด โดยในขณะที่แจกแบบสอบถามจะมีการชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจวิธีการกรอกข้อมูลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังอธิบายให้ผู้ตอบทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีความถูกต้องและตรงกับความต้องการของการวิจัย

2. การตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม: หลังจากการแจกแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้มั่นใจว่ามีการตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ หากพบว่าแบบสอบถามใดไม่ครบถ้วนหรือมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามความต้องการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล: เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย เช่น การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1: การวิเคราะห์ระดับอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวก

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้ศึกษาจะใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean, M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกในกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมาย: เมื่อได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว ผู้ศึกษาจะนำค่าที่ได้มาทำการแปลความหมาย โดยอาจมีการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยเพื่อสะท้อนถึงระดับของอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกที่บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี

ตอนที่ 2: การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาผ่านการให้ ค่าเฉลี่ย (M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยเช่นเดียวกับในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลจะได้รับการตรวจสอบและแปลความหมายเพื่อให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคลากรทางการศึกษามี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์: ผู้ศึกษาจะใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้ทราบว่าอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลหรือสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากน้อยเพียงใด

การแปลความหมาย: ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์จะบอกถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ รวมถึงความสำคัญทางสถิติ (ระดับ p-value) หากมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสรุปข้อค้นพบได้อย่างชัดเจน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวังในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ

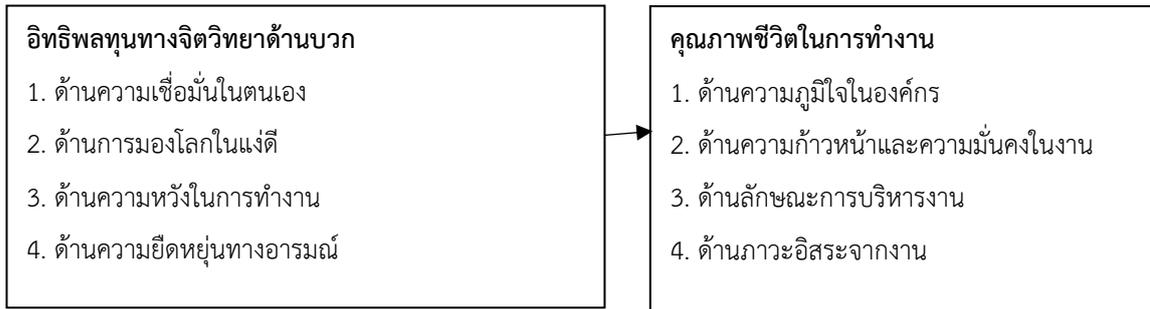
วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ ด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวก ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวังในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า อิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกของบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวังในการทำงาน และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิเช่น ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบริหารงาน และภาวะอิสระ แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคคล สังคม และองค์กร ควรสร้างโปรแกรมที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวังในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยาคุงหา (2564) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การคิดเชิงอนาคต ความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพและการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาทางบวกของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง การคิดเชิงอนาคตอยู่ใน ระดับปานกลาง ความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิต อยู่ในระดับสูง 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคิดเชิงอนาคต ความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ และการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิต มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังมีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญชาติ พรหมดง (2560) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้ทำการศึกษา ลักษณะของงาน 5 มิติกับความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา พบว่า ลักษณะของงานของผู้ให้คำปรึกษา เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญของงาน และเป็นงานที่มีอิสระทางความคิดในการตัดสินใจ แต่มีเอกลักษณ์ของงานเฉพาะและไม่ค่อยได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่วนด้านความพึงพอใจในงานกลุ่มผู้ให้คำปรึกษา อธิบายว่า ความรู้สึกตอบสนองต่องานเป็นทางบวก แรงกระตุ้นภายในและความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาส ศัตรูลี (2567) กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ย 4.26 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.31 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ย 4.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) ด้านความหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และด้านการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร โสตะแก้ว (2565) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ชั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านทรัพยากรในงาน และ ความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 2) ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังมีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา อุดม (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนือ “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนือ “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตย ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ส่วนด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ พวงทัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การพัฒนา ความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อิทธิพลทางจิตวิทยาด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ ด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร โสตะแก้ว (2565) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ขึ้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในทางบวกระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้าน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ4)ปัจจัยที่ส่งผลสามารถ ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ45.40 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน และด้านความพึงพอใจในงานพยากรณ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.67 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.40 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยา คูหา (2564) ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก การคิดเชิงอนาคต ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า 1)ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับสูงมีผลต่อตัวแปรทั้งสามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกระดับต่ำ กล่าวคือ การคิดเชิงอนาคต ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิต สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เป็นจุดอริยทรัพย์ให้แก่ผู้เรียน เพราะยังผู้เรียนมีทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกมากเพียงใด ก็จะมี การคิดเชิงอนาคต และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมากเพียงนั้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ต้องมีความเชื่อว่าสามารถพัฒนาความสามารถและทักษะของตัวเองได้

1.2 ต้องมีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะสามารถแก้ไขและข้ามผ่านไปได้

ด้วยความพยายามและการทำงานร่วมกัน

1.3 ต้องมีความเชื่อว่าทุกสถานการณ์สามารถมีทางออกที่ดีได้

1.4 ต้องมีความเชื่อว่าสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในทุกสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 นอกจากการใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ อาจพิจารณาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เกี่ยวกับอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต้านบวกและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การใช้วิธีการเชิงคุณภาพจะเพิ่มความครบถ้วนและความลึกซึ้งในงานวิจัย

2.2 ศึกษาปัจจัยเสริมอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สิ่งแวดล้อมการทำงาน นโยบายองค์กร การสนับสนุนทางสังคม หรือการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การวิเคราะห์ และความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

References

- Kamchai Senakit. (2018). "Quality of Work Life of Teachers Under the Secondary Education Service Area Office 26." *Sripatum Chonburi Academic Journal*, 15(1), 245-252.
- Kanchana Sutthaniam. (2018). "Development of Positive Psychological Capital in Pre-service Teachers Through Group Counseling." *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health*, 32(1), 17-32.
- Kritthiphat Sattrulee. (2024). "Mediating Mechanism of Job Satisfaction, Job Interest, and Effort on Innovative Work Behavior: A Perspective of Psychological Capital." Master of Business Administration, Silpakorn University.
- Jiraporn Sotkaew. (2022). "Study on Factors Influencing the Retention of Civil Servant Teachers in Bangkok." Master's Thesis, Srinakharinwirot University.
- Danusorn Kumsuk. (2021). "Quality of Work Life of Teachers and Educational Personnel at Bang Krui Kindergarten School (Wat Si Prawat)." Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.

- Nisaraporn Chaemchungam. (2019). "Participatory Management and Quality of Work Life of Teachers in Schools Under the Local Education Group 4, Local Government." Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.
- Naitawan Kamhom. (2016). Educational Research, Volume 1. Tecom Printing, Maha Sarakham Province, Thongsuk College, Bangkok.
- Priyaporn Puangthai. (2018). "Quality of Work Life of Educational Personnel in the Suwannee District Schools Under the Suphanburi District 3 Primary Education Area Office." Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.
- Srut Kanchanhirun. (2012). "The Relationship Between Transformational Leadership, Quality of Work Life, and Organizational Commitment: A Case Study of a State Enterprise in Thailand." Thammasat University.
- Somkiat Tangkitvanich et al. (2013). "Proposals for Reforming Basic Education to Create Accountability." Retrieved March 10, 2013, from <http://tdri.or.th/priorityresearch/educational-reform-accountability>.
- Sanchat Promdong. (2018). "Positive Psychological Capital and Its Impact on Work Performance: A Case Study of Home Products Center Public Co., Ltd." Independent Study, Master of Business Administration, Department of General Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Orcha Udom. (2019). "Quality of Work Life of Teachers at Wat Wai Niew Pun Siri Witthaya School, Kanchanaburi Province." Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.
- Ariya Khua. (2021). "Positive Psychological Capital, Future Thinking, Professional Commitment, and the Application of Psychology for Life of Students at Prince of Songkla University, Pattani Campus." Faculty of Education, Prince of Songkla University.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1982) A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
doi:10.2307/2391809

Cho, S., Johanson, M. and Guchait, P. (2009) Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave versus Intent to Stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-381.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Leavitt, C. and Walton, J. (1975) Development of a Scale for Innovativeness. *Advances in Consumer Research*, 2, 545-554.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.

Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. (1982, Summer). "Who are Our Burned Out Teacher?," *Educational Research Quarterly*. 7(2):5 - 16 .