

Academic Article

POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND APPROACHES TO ENHANCING

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและแนวทางการเสริมสร้าง

Received: September 9, 2024

Revised: September 23, 2024

Accepted: September 30, 2024

Narintip Kornpuang^{1*} Monasit Sittisomboon² Pakorn Prachanban³ and Henry Yuh Anchunda⁴

นรินทร์ทิพย์ กอนพ่วง^{1*} มณสิข สิริสมบุญ² ปกรณ์ ประจันบาน³ และ Henry Yuh Anchunda⁴

^{1,2,3,4}Faculty of Education, Naresuan University

^{1,2,3,4}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*Corresponding Author, E-mail: narintipk@nu.ac.th

Abstract

This article presents the concept and theories background, characteristics, components, assessment, and approaches to enhancing Positive Psychological Capital (PsyCap), which comprises four main components: hope, self-efficacy, resilience, and optimism. The article explains PsyCap's characteristics as being between state-like and trait-like, and discusses key measurement tools such as PCQ, CPC-12, CPC-12R, and I-PCQ. It also presents approaches to enhancing PsyCap from both international and Thai research, covering practical training, coaching and counseling, integration in education, use of technology and digital media, organizational-level promotion, and positive psychological intervention techniques. This article is valuable for human resource and organizational development in an era of rapid change and high challenges.

Keywords: Positive Psychological Capital (PsyCap), Approaches to Enhancing

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎี คุณลักษณะ องค์ประกอบ การประเมิน และแนวทางการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลังและการมองโลกในแง่ดี บทความอธิบายถึงคุณลักษณะของ PsyCap ที่อยู่ระหว่างสถานะและลักษณะนิสัย รวมถึงเครื่องมือวัดที่สำคัญ เช่น PCQ, CPC-12, CPC-12R และ I-PCQ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการเสริมสร้าง PsyCap จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งครอบคลุมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและให้คำปรึกษา การบูรณาการในการศึกษา การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล การส่งเสริมในระดับองค์กร และการใช้เทคนิคการแทรกแซงทาง

จิตวิทยาเชิงบวก บทความนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความท้าทายสูง

คำสำคัญ: จิตวิทยาเชิงบวก แนวทางการเสริมสร้าง

บทนำ (Introduction)

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ PsyCap) ได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความท้าทายสูง การศึกษาวิจัยจำนวนมากได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้าง PsyCap สำหรับบุคลากรในยุคปัจจุบันและอนาคต ดัง 3 ประการต่อไปนี้ **ประการแรก** PsyCap มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน Luthans et al. (2007) ได้แสดงให้เห็นว่า PsyCap มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ห่อหุ้มโดย Avey et al. (2011) ยังยืนยันว่า PsyCap มีผลกระทบเชิงบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ PsyCap ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม **ประการที่สอง** ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความไม่แน่นอนสูง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง Luthans et al. (2006) ได้เสนอว่า การพัฒนา PsyCap โดยเฉพาะในด้านความสามารถในการฟื้นพลัง สามารถช่วยให้บุคคลรับมือกับความท้าทายและฟื้นตัวจากอุปสรรคได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง **ประการที่สาม** ในยุคที่นวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การ PsyCap มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม Hsu and Chen (2017) ได้แสดงให้เห็นว่า PsyCap มีผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมขององค์การและพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ PsyCap ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านการส่งเสริมนวัตกรรม

นอกจากนี้ PsyCap ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Luthans and Youssef-Morgan (2017) ได้ชี้ให้เห็นว่า PsyCap สามารถส่งเสริมความสามารถในการนำของผู้บริหารและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในด้านสุขภาวะและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในยุคที่ความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาสำคัญ Newman et al. (2014) ได้สรุปว่า PsyCap มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ PsyCap ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท้ายที่สุด ในโลกที่เทคโนโลยีและความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง Luthans et al. (2015) ได้เสนอว่า PsyCap สามารถส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป PsyCap มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในยุคปัจจุบันและอนาคต ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความยืดหยุ่น นวัตกรรม ภาวะผู้นำ สุขภาวะ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต บทความนี้มีจุดเน้นในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี คุณลักษณะ องค์ประกอบ การประเมิน PsyCap และเสนอแนวทางการเสริมสร้าง PsyCap เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์การในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎี คุณลักษณะ และองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีรากฐานมาจากจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่เริ่มต้นโดย Martin Seligman และ Mihaly Csikszentmihalyi ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการศึกษาจุดแข็งและศักยภาพของมนุษย์ แทนที่จะเน้นเฉพาะการแก้ไขปัญหาและความบกพร่องทางจิตใจ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) แนวคิดนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์การโดย Fred Luthans et al. (2007) ภายใต้ชื่อ “พฤติกรรมองค์กรเชิงบวก” (Positive Organizational Behavior หรือ POB) ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาจุดแข็งและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่จะนำมาศึกษาในบริบทของ POB โดยต้องมีพื้นฐานทางทฤษฎีและการวิจัยที่เข้มแข็ง สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม มีลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ (State-like) และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

PsyCap เป็นแนวคิดที่บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีจากหลายสาขาของจิตวิทยา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลและองค์การในการรับมือกับความท้าทายและสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยมีทฤษฎีที่สำคัญอยู่เบื้องหลัง ดังนี้

1. แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) PsyCap มีรากฐานมาจากจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นการศึกษาจุดแข็งและศักยภาพของมนุษย์ แทนที่จะเน้นเฉพาะการแก้ไขปัญหาและความบกพร่องทางจิตใจ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)
2. แนวคิดความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) องค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นพลังใน PsyCap ได้รับอิทธิพลจากงานวิจัยด้านความสามารถในการฟื้นพลังในเด็กและผู้ใหญ่ของ Masten (2001)
3. ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior - POB) Luthans (2002) ได้นำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์การ โดยมุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาจุดแข็งและศักยภาพของบุคลากรในองค์การ
4. ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าบุคคลพยายามรักษาปกป้อง และสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่า โดย PsyCap ถือเป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สำคัญ (Hobfoll, 2002)
5. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ PsyCap มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีนี้ของ Bandura (1997)
6. ทฤษฎีการอธิบายสาเหตุ (Attribution Theory) แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ใน PsyCap มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีนี้ของ Seligman (1998)
7. ทฤษฎีความหวัง (Hope Theory) องค์ประกอบด้านความหวัง (Hope) ใน PsyCap มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีนี้ของ Snyder and Lopez (2002) ซึ่งเน้นความสำคัญของเป้าหมาย แรงจูงใจ และวิธีการบรรลุเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่า PsyCap มีรากฐานสำคัญมาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก โดยมุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาจุดแข็งของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ PsyCap ทำให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจากอุปสรรคได้ ในขณะที่ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เป็นการนำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา PsyCap เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร อธิบายว่า PsyCap เป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สำคัญที่บุคคลพยายามรักษาและพัฒนา เพื่อรับมือกับความท้าทายต่างๆ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ใน PsyCap ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีการอธิบายสาเหตุ เป็นพื้นฐานของแนวคิดการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ใน PsyCap ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอธิบายเหตุการณ์ในเชิงบวก ทฤษฎีความหวัง มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับองค์ประกอบด้านความหวัง (Hope) ใน PsyCap โดยเน้นความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจ และวิธีการบรรลุเป้าหมาย

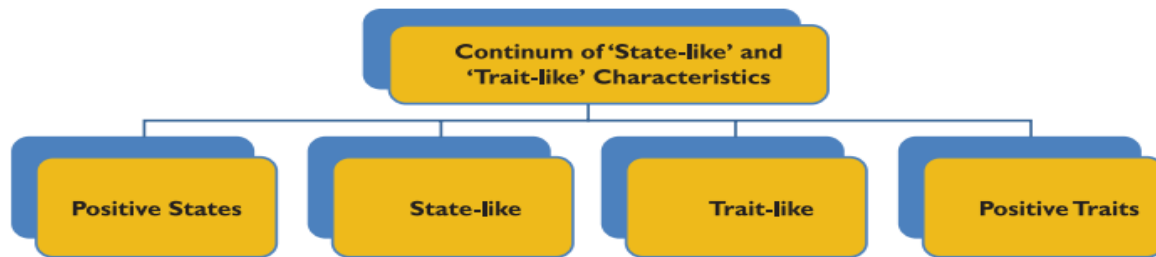
คุณลักษณะสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital Characteristics)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ PsyCap) มีลักษณะที่อยู่ระหว่างสถานะ (State-like) และลักษณะนิสัย (Trait-like) แสดงดัง Figure 1

Figure 1

Continue of 'Stake-like and 'Trait-like' Characteristics

ความต่อเนื่องของคุณลักษณะสถานการณ์ (State-like) และลักษณะนิสัย (Trait-like)



ที่มา: Luthans et al. (2010)

จาก Figure 1 แสดงความต่อเนื่องของคุณลักษณะ 2 แบบใหญ่ๆ คือ แบบลักษณะสถานการณ์ (State-like) และลักษณะนิสัย (Trait-like) ดังนี้

1. **ลักษณะสถานการณ์ (State-like)** เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และเวลา บุคคลสามารถพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะเหล่านี้ได้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 **สถานะบวกบริสุทธิ์ (Pure Positive State)** เป็นสภาวะทางจิตที่มุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์เชิงบวกในปัจจุบันอย่างเต็มที่ โดยปราศจากความคิดกังวลหรืออารมณ์เชิงลบแทรกแซง ซึ่งมี**ลักษณะชั่วคราว** : สภาวะนี้ไม่คงที่ถาวร สามารถเกิดขึ้นและหายไปได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น สถานการณ์ภายนอกและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย สภาวะบวกบริสุทธิ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามอารมณ์และความคิดของบุคคล และ**คาดเดาได้ยาก**: ไม่สามารถทำนายได้ว่าสภาวะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อใดและนานเท่าใด เช่น ความพึงพอใจ อารมณ์เชิงบวก และความร่าเริง

1.2 **ลักษณะสถานการณ์ (State-like)** เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สามารถเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้ เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความหวัง การฟื้นพลัง และความมองโลกในแง่ดี คุณสมบัติรวมเรียกว่า “ทุนจิตวิทยาเชิงบวก” (Positive Psychology Capital: PsyCap) นอกจากนี้ ยังรวมถึงคุณสมบัติเชิงบวกอื่นๆ เช่น ปัญญา สุขภาวะที่ดี ความกตัญญู การให้อภัย และความกล้าหาญ เป็นต้น

2. **ลักษณะนิสัย (Trait-like)** เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความคงที่สูงและยากต่อการเปลี่ยนแปลง มักเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพพื้นฐาน เช่น อัจฉริยะ พรสวรรค์ และลักษณะทางพันธุกรรมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 **ลักษณะนิสัย (Trait-like)** เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ฝังรากลึกในบุคลิกภาพของบุคคล และมักจะคงอยู่ตลอดชีวิต ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย และมักจะแสดงออกซ้ำๆ ในสถานการณ์ต่างๆ **ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ**: ได้แก่ บุคลิกห้าปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ความเปิดรับประสบการณ์ (Openness), ความมีสติ (Conscientiousness), ความหุนหันพลันแล่น (Extraversion), ความเป็นมิตร (Agreeableness) และความวิตกกังวล (Neuroticism) **จุดแข็งของคนและคุณธรรม** คือ คุณสมบัติเชิงบวกที่เป็นที่ต้องการในสังคม เช่น ความกล้าหาญ ความเมตตา และความยุติธรรม

2.2 ลักษณะนิสัยเชิงบวกบริสุทธิ์ (Pure Positive Traits) เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ค่อนข้างคงที่และยากต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มักเกี่ยวข้องกับลักษณะทางพันธุกรรมและพรสวรรค์ เช่น อัจฉริยะ ความสามารถพิเศษต่างๆ เป็นต้น

การแบ่งประเภทรหว่าง**ลักษณะสถานการณ์และลักษณะนิสัย**ได้รับการสนับสนุนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010) ดังนั้น หลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นบางอย่างได้ระบุว่า PsyCap เป็นความต่อเนื่องของลักษณะสถานการณ์ในตำแหน่งที่เสนอ ซึ่งประกอบด้วยสถานะต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการตนเอง, ความหวัง, ความมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Luthans & Youssef, 2017)

Luthans (2002) ได้เสนอเกณฑ์การรวมหลักสามข้อสำหรับโครงสร้างที่จะถูกรวมอยู่ในพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Behavior: POB) ได้แก่ (ก) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ควรอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีบางอย่างและสามารถวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ (ข) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ควรมีลักษณะสถานการณ์ (เปิดกว้างต่อการปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง) และ (ค) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงานและค่อนข้างใหม่ต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive behavior organization: POB) (Luthans, 2002; Luthans et al., 2015) เมื่อพิจารณาเกณฑ์การรวมสำหรับพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Behavior: POB) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ เช่น ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และความสร้างสรรค์ จะพบว่า แนวคิดเรื่อง PsyCap ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลในองค์การ ที่เป็นแบบลักษณะสถานการณ์ ของประสิทธิผลการตนเอง, ความหวัง, ความมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นถูกรวมอยู่ใน POB เนื่องจากเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 3 ข้อเป็นอย่างดี

องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al. (2007) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของ PsyCap ประกอบด้วย ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือเรียกย่อว่า HERO ดังแสดงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ความหวัง (Hope)

ความหวังถูกนิยามว่าเป็น “สภาวะจิตใจในเชิงบวกที่มีพื้นฐานจากความรู้สึกที่สร้างขึ้นจากการมี (1) หน่วยงาน (พลังงานที่มุ่งเป้าไปยังเป้าหมาย) และ (2) เส้นทาง (การวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย)” (Snyder et al., 1991) ความหวังประกอบด้วยเป้าหมาย หน่วยงาน และเส้นทาง กล่าวคือ หน่วยงานหรือองค์ประกอบ “พลังใจ” ของความหวังเป็นสิ่งที่ให้ความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่เส้นทางหรือองค์ประกอบ “วิธีการ” ช่วยในการคิดหาวิธีทางอื่นๆ ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสมดุลระหว่างพลังใจและวิธีการนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ความหวังแตกต่างจากองค์ประกอบเชิงบวกอื่นๆ เช่น ความมองโลกในแง่ดี และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Luthans, 2002)

มีงานวิจัยพบว่า ความหวังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการเรียนและผลการกีฬาที่ดีขึ้น (Curry et al., 1997; Onwuegbuzie & Snyder, 2000) อย่างไรก็ตาม ความหวังยังไม่เป็นที่ศึกษากันอย่างกว้างขวางในที่ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความหวังสูงมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่า (Adams et al., 2002; Larson & Luthans, 2006; Youssef & Luthans, 2007) นอกจากนี้ ยังพบว่า ความหวังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Peterson & Luthans, 2003); Snyder (2000) ได้แสดงหลักฐานว่า ความหวังสามารถพัฒนาได้ และได้ตีพิมพ์แบบวัดสภาวะความหวัง (State-hope scale) (Snyder et al., 1996) ดังนั้น ความหวังจึงสอดคล้องกับเกณฑ์การรวมของ POB

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ถูกกำหนดว่าเป็น “ความเชื่อมั่น (หรือความมั่นใจ)” ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระตุ้นทุนทางจิตวิทยา การรับรู้ และการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จ

ในการทำงานเฉพาะในบริบทที่กำหนด” Stajkovic and Luthans (1998b) กล่าวถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เฉพาะกับงานใดงานหนึ่ง การทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถไม่จำเป็นต้องหมายความว่าบุคคลนั้นจะทำงานอื่นด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถในระดับเดียวกัน โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานใดงานหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความลักษณะเป็นสถานการณ์ชั่วคราว (State-like) ขณะที่ความเชื่อมั่นในความสามารถทั่วไปเป็นลักษณะนิสัยที่คงที่ (Trait-like) ใน Positive Organizational Behavior (POB) ความเชื่อมั่นในความสามารถเชิงบวกถือเป็นสถานการณ์ชั่วคราวที่สามารถพัฒนา และจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Luthans, 2002)

มีงานวิจัย พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์สูงกับผลการปฏิบัติงาน (Bandura, 2000; Bandura & Locke, 2003; Stajkovic & Luthans, 1998a, 1998b); Bandura (1997, 2000) ได้แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ในการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้วยเหตุนี้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจึงเข้ากับเกณฑ์การรวมของ POB ที่เป็นสถานการณ์ชั่วคราว (State-like) ซึ่งหมายถึงสามารถพัฒนา วัตถุประสงค์ และมีผลต่อการปฏิบัติงานในที่ทำงานได้

ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resiliency)

Luthans (2002) นิยาม ความสามารถในการฟื้นพลังว่า “ความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกในการฟื้นตัวหรือ “กลับมาสู่สภาพเดิม” จากความยากลำบาก ความขัดแย้ง ความล้มเหลว หรือแม้แต่เหตุการณ์ที่เป็นบวก ความก้าวหน้า และ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น” ตามที่ Masten and Reed (2002) กล่าวว่า ความสามารถในการฟื้นตัวคือกระบวนการตอบสนอง หรือปรับตัวในเชิงบวกในสถานการณ์ที่ท้าทาย

งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นตัวในด้านการจัดการยังไม่มีมากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยในด้านจิตวิทยาคลินิกและการพัฒนา พบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการฟื้นพลังด่ำมีอัตราการหมดไฟและการขาดงานสูง (Caverley, 2005) นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสามารถในการฟื้นพลังของพนักงานชาวจีนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา (Luthans et al., 2005) และยังพบว่าความสามารถในการฟื้นพลังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Youssef & Luthans, 2007)

Masten and Reed (2002) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จสำหรับการแทรกแซงการพัฒนาที่ใช้ความสามารถในการฟื้นตัวเป็นพื้นฐาน และ Wagnild and Young (1993) ได้พัฒนาแบบวัดที่มีลักษณะเป็นสถานการณ์ชั่วคราว (State-like) สำหรับความสามารถในการฟื้นตัว

การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

Seligman (1998) นิยามความมองโลกในแง่ดีว่าเป็นลักษณะของการตีความเชิงสาเหตุที่อธิบายเหตุการณ์ที่เป็นบวก ในแง่ของสาเหตุส่วนบุคคล ความถาวร และความครอบคลุม และอธิบายเหตุการณ์ที่เป็นลบในแง่ของสาเหตุภายนอก ความชั่วคราว และความเฉพาะเจาะจงในสถานการณ์ กล่าวคือ การให้เหตุผลกับเหตุการณ์ที่เป็นบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่งว่าเกิดจากความสามารถของตนเองที่คงอยู่ตลอดไปและจะช่วยในงานอื่นๆ ที่ต้องทำ และให้เหตุผลกับเหตุการณ์ที่เป็นลบ เช่น การเลิกจ้างว่าเกิดจากสาเหตุภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งเป็นเพียงชั่วคราวและความพ่ายแพ้ครั้งนี้จะไม่ส่งผลต่อสถานการณ์อื่นๆ

การมองโลกในแง่ดีเชิงสมเหตุสมผลตรงข้ามกับความมองโลกในแง่ดีเชิงบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับ POB การมองโลกในแง่ดีเชิงสมเหตุสมผล หมายถึงการประเมินสถานการณ์ที่เป็นจริง ความเข้าใจในสิ่งที่สามารถทำได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะนั้น ด้วยเหตุนี้ ความมองโลกในแง่ดีสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และจึงเป็นสถานการณ์ชั่วคราว (State-like) (Peterson, 2000)

จากการศึกษาที่ดำเนินการเกี่ยวกับตัวแทนขายประกันชีวิตในเขตเมืองใหญ่ พบว่าตัวแทนขายที่มีความมองโลกในแง่ดีมีผลงานสูงกว่าคู่แข่งที่มีความมองโลกในแง่ร้าย (Seligman & Schulman, 1986); Schulman (1999) พิสูจน์ว่า การมองโลกในแง่

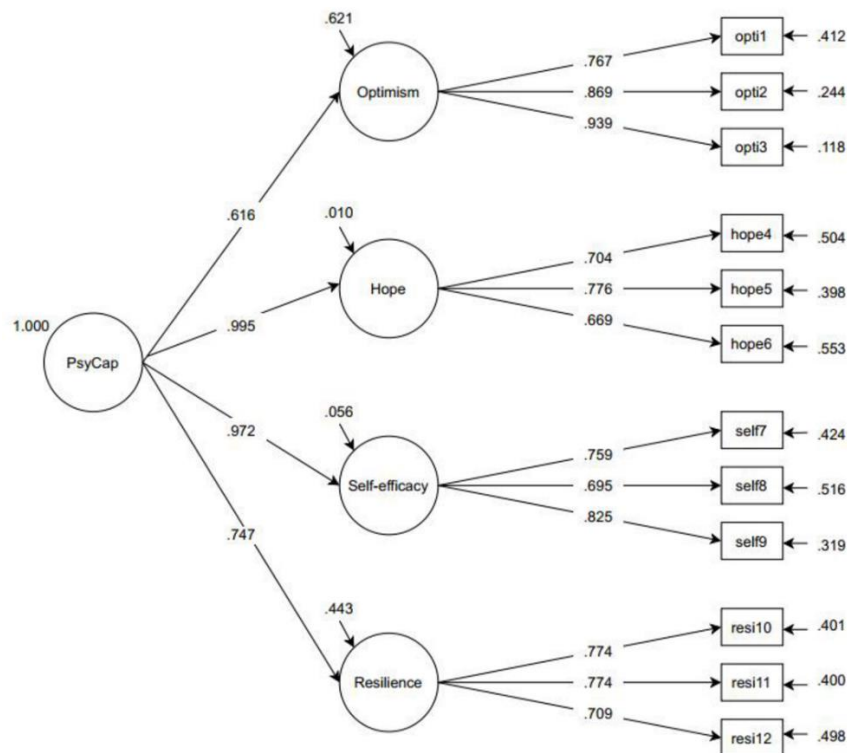
ดีส่งผลให้มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ผลผลิตการขายที่สูงขึ้น และสุขภาพกายที่ดีขึ้น และยังพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำ (Chemers et al., 2000; Wunderley et al., 1998) นอกจากนี้ ยังพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาวจีน (Luthans et al., 2005) และกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Youssef & Luthans, 2007)

Dudasova et al. (2021) ได้นำเสนอความวิจัยโดยระบุถึงข้อจำกัดทางจิตมิติของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกฉบับเดิม (Compound Psychological Capital Scale: CPC-12) และเสนอแบบวัดฉบับปรับปรุงใหม่ (CPC-12R) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สามารถใช้ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย การศึกษาประกอบด้วย 3 การศึกษาย่อย ดังนี้การศึกษาที่ 1 ทดสอบโครงสร้างองค์ประกอบของ CPC-12 ในกลุ่มตัวอย่างครูชาวเช็ก ($n = 282$) พบว่า ไม่สามารถยืนยันโครงสร้าง 4 องค์ประกอบตามทฤษฎี และพบข้อจำกัดทางจิตมิติในองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลังการศึกษาที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวเยอรมัน 2 กลุ่ม ($n = 202$ และ 321) พบปัญหาเดียวกันกับการศึกษาที่ 1 การศึกษาที่ 3 พัฒนาแบบวัดฉบับปรับปรุง (CPC-12R) โดยเพิ่มข้อคำถามใหม่สำหรับองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในกลุ่มตัวอย่างชาวเช็ก ($n = 333$) ผลการวิจัยพบว่า CPC-12R มีความสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎีของทุนจิตวิทยาเชิงบวกดีกว่า CPC-12 และมีคุณสมบัติทางจิตมิติที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในงานวิจัยและการปฏิบัติ ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกฉบับปรับปรุง (Compound Psychological Capital Scale-Revised: CPC-12R) ดัง Figure 2

Figure 2

Confirmatory Factor Analysis of Compound Psychological Capital Scale-Revised: CPC-12R

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกฉบับปรับปรุง



โมเดลที่แสดงในภาพนี้เป็น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวกฉบับปรับปรุง (Compound Psychological Capital Scale-Revised: CPC-12R) ซึ่งโมเดลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง) ของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) แต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้) 3 ข้อ รวมทั้งหมด 12 ข้อ ได้แก่ ความหวัง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ H1, H2, H3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ SE1, SE2, SE3 ความสามารถในการฟื้นพลัง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ R1, R2, R3 และการมองโลกในแง่ดี จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ O1, O2, O3

เส้นทางจากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรสังเกตได้แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวชี้วัด เส้นโค้งระหว่างตัวแปรแฝงแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตัวเลขที่แสดงบนเส้นทางและเส้นโค้งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ผลการวิเคราะห์มีค่าสถิติที่สำคัญ คือ $\chi^2 = 77.727$, $df = 50$, $p = .007$, SRMR = .046, TLI = .950, CFI = .962, RMSEA = .042 (90% CI: .024 - .058) ซึ่งค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าโมเดล CPC-12R มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยเฉพาะค่า CFI และ TLI ที่สูงกว่า .95 และค่า RMSEA ที่ต่ำกว่า .06

สำหรับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .54 ถึง .87 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่วัดในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability) ค่า Cronbach's alpha ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .73 (Resilience) ถึง .86 (Optimism) และค่า Cronbach's Alpha ของคะแนนรวมทั้งหมด = .92 ค่าเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า CPC-12R มีความเชื่อมั่นภายในอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก สำหรับความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) CPC-12R มีความสัมพันธ์ทางบวก Positive Affect, Vigor, Dedication, Absorption และ Work Engagement ($r = .18$ ถึง .35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสหสัมพันธ์เหล่านี้สนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของ CPC-12R

กล่าวโดยสรุป ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์การ มีลักษณะเป็นสถานการณ์ชั่วคราว (state-like ที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงได้ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือเรียกย่อว่า HERO แต่ละองค์ประกอบของ PsyCap มีพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่งและได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการ นอกจากนี้ องค์ประกอบเหล่านี้ยังใช้ในการวัด PsyCap นั้น แบบวัด Compound Psychological Capital Scale (CPC-12) ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเป็น CPC-12R เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทางจิตมิติ โดยเฉพาะในองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นพลัง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงให้เห็นว่า CPC-12R มีความสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎีของ PsyCap ในระดับที่ดี มีความเชื่อมั่นภายในที่เหมาะสม และมีหลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้าง

การประเมินทุนจิตวิทยาเชิงบวก

จากการสังเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปองค์ประกอบและเครื่องมือวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) องค์ประกอบหลักของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีเครื่องมือที่สำคัญ ได้แก่

1. Psychological Capital Questionnaire (PCQ) พัฒนาโดย Luthans et al. (2007) มี 24 ข้อ (PCQ-24) และฉบับย่อ 12 ข้อ (PCQ-12) วัดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ (ในฉบับ 24 ข้อ) เป็นมาตรวัดมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

2. Compound PsyCap Scale (CPC-12) พัฒนาโดย Lorenz et al. (2016) มี 12 ข้อ วัดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถใช้ได้ฟรีและประยุกต์ใช้ได้นอกบริบทของการ

3. Compound PsyCap Scale-Revised (CPC-12R) พัฒนาโดย Lorenz et al. (2021) เป็นฉบับปรับปรุงของ CPC-12 มี 12 ข้อ วัดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ดีขึ้น

4. Implicit Psychological Capital Questionnaire (I-PCQ) พัฒนาโดย Harms and Luthans (2012) เป็นแบบวัดกึ่งฉายภาพ (semi-projective) ใช้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ แล้วให้คะแนนตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ช่วยลดอคติจากการรายงานตนเอง

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของแบบวัด จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่พบเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) ที่เป็นมาตรฐานสากล อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปแนวทางในการแปลความหมายคะแนนได้ดังนี้

1. แบบวัด Psychological Capital Questionnaire (PCQ) และ Compound PsyCap Scale (CPC-12) มักใช้มาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) 2 ไม่เห็นด้วย (Disagree) 3 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (Somewhat Disagree) 4 ค่อนข้างเห็นด้วย (Somewhat Agree) 5 เห็นด้วย (Agree) และ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree)

2. คะแนนรวมของทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะได้รับการรวมคะแนนของทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง และการมองโลกในแง่ดี และโดยทั่วไป คะแนนที่สูงกว่าจะบ่งชี้ถึงระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงกว่า อาจใช้การแบ่งช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ เช่น ต่ำ ปานกลาง สูง โดยอาจใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ± 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในบางการศึกษาอาจมีการกำหนดจุดตัด (Cut-off point) เพื่อแบ่งระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก แต่ต้องมีการศึกษาและกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม และการแปลความหมายอาจทำได้โดยเปรียบเทียบคะแนนกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่ศึกษา ทั้งนี้ การแปลความหมายควรคำนึงถึงบริบทและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้วย

แนวทางการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) แสดงดัง Table 1

Table 1

Approaches to Enhancing Positive Psychological Capital in International and Thai Contexts

แนวทางการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในต่างประเทศ และในประเทศไทย

แนวทางหลัก	แนวดำเนินการ	แหล่งอ้างอิง	
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย
การฝึกอบรมและการพัฒนา	การจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง และการมองโลกในแง่ดีและการใช้เทคนิคการโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก	(Luthans et al., 2008; Luthans et al., 2010)	- Pongwarin (2011) พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับพยาบาล - Sereetrakul (2018) ศึกษาผลของโปรแกรมการโค้ชเชิงบวกต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน
การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน	การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมองโลกในแง่ดีและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความหวังและการรับรู้ความสามารถของตนเอง	(Avey et al., 2011; Newman et al., 2014)	
การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล	การพัฒนาแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมออนไลน์เพื่อส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกและการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนและแบ่งปันประสบการณ์เชิงบวก	(Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Salanova et al., 2020)	Sumalrote et al. (2020) พัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับนักศึกษา
การบูรณาการกับการศึกษา	การสอดแทรกแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกในหลักสูตรการศึกษา และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	(Siu et al., 2014; Datu & Valdez, 2019)	Patrakornun (2017) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาพยาบาล

แนวทางหลัก	แนวดำเนินการ	แหล่งอ้างอิง	
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย
การส่งเสริมในระดับนโยบายและองค์กร	การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรและสร้างระบบการประเมินและให้รางวัลที่สนับสนุนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก	(Youssef & Luthans, 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)	Thammakul et al. (2019) พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารการพยาบาล
การใช้เทคนิคการแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวก	เทคนิคการฝึกสติ (Mindfulness) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังและใช้เทคนิคการตั้งเป้าหมายและการวางแผนเพื่อพัฒนาความหวังและการรับรู้ความสามารถของตนเอง	(Luthans et al., 2006; Avey et al., 2008)	- Ekakulnand (2015) ศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกสติที่มีต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิต - Tuikampee (2016) ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดการปรับความคิดและพฤติกรรมร่วมกับแนวคิดการตั้งเป้าหมายต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตปริญญาตรี

กล่าวโดยสรุป แนวทางการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และการมองโลกในแง่ดี เริ่มจากการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยการจัดโปรแกรมที่ออกแบบเฉพาะเพื่อพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว ร่วมกับการใช้เทคนิคการโค้ชและการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมองโลกในแง่ดีและการเรียนรู้จากความผิดพลาดก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวก การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมออนไลน์ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนและแบ่งปันประสบการณ์เชิงบวก ในด้านการศึกษา การบูรณาการแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรสามารถช่วยปลูกฝังและพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่วัยประถมศึกษาในระดับนโยบายและองค์กร การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงการสร้างระบบการประเมินและให้รางวัลที่สนับสนุนการพัฒนาดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกในระยะยาว นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวก เช่น การฝึกสติ (Mindfulness) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และการใช้เทคนิคการตั้งเป้าหมายและการวางแผนเพื่อพัฒนาความหวังและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ก็เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทุนจิตวิทยาเชิงบวกการผสมผสานแนวทางต่างๆ เหล่านี้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่องจะส่งเสริมการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

ด้วยเหตุนี้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) จึงเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยมีผลกระทบเชิงบวกที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมในระดับบุคคล PsyCap มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ยังช่วย

เพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพันในงาน และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทขององค์กร การพัฒนา PsyCap ของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยช่วยเพิ่มผลผลิตภาพ ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และลดอัตราการลาออกและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในมิติทางสังคม PsyCap มีส่วนช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคล เพิ่มความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและวิกฤตต่างๆ ในสังคม และสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในวงกว้าง ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมโดยรวมในแง่ของธุรกิจ การลงทุนในการพัฒนา PsyCap สามารถนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและยากต่อการลอกเลียนแบบในบริบทของการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู PsyCap มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสามารถของนิสิตครูและครูประจำการในการจัดการกับความท้าทายในห้องเรียน ลดความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และส่งเสริมความพึงพอใจในวิชาชีพครู นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

บทสรุป (Conclusion)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง และการมองโลกในแง่ดี PsyCap มีลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) ที่สามารถพัฒนาได้ การวัด PsyCap มีเครื่องมือวัดและประเมินหลายรูปแบบ เช่น PCQ, CPC-12, CPC-12R และ I-PCQ โดยแต่ละเครื่องมือมีจุดเด่นและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการเสริมสร้าง PsyCap มีหลากหลายวิธี ทั้งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและให้คำปรึกษา การบูรณาการในการศึกษา การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล การส่งเสริมในระดับองค์กร และการใช้เทคนิคการแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่มีผลกระทบเชิงบวกอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม การส่งเสริมและพัฒนา PsyCap จึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และสนับสนุนความก้าวหน้าของสังคมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว

สิ่งที่น่าสนใจ ที่เป็นประเด็นท้าทายสำหรับการวิจัยในวงการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลายประการ อาทิ การพัฒนาเครื่องมือวัด PsyCap ที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทย การศึกษาผลกระทบระยะยาวของการพัฒนา PsyCap ต่อประสิทธิภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบูรณาการแนวคิด PsyCap ในหลักสูตรการผลิตครูและการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา PsyCap ในบริบทโรงเรียนที่มีความหลากหลาย และการพัฒนาโมเดลการเสริมสร้าง PsyCap ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Disruption ซึ่งนักการศึกษาควรมีการศึกษา วิจัยเพื่อขยายผลและต่อยอดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องเหล่านี้ต่อไป

References

- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 367-377).
- 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.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior* (pp. 120-136). Blackwell.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Caverley, N. (2005). Civil service resiliency and coping. *International Journal of Public Sector Management*, 18(5), 401-413.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 267-277.
- Chuchom, O., Thanachanun, S., & Thongpukdee, T. (2014). Causal factors and effects of positive psychological capital on mental well-being and work behavior of public health personnel in Nonthaburi province under the district health system. *Journal of Behavioral Science*, 20(2), 77-93.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *J Pers Soc Psychol.*, 73(6), 1257-1267. DOI: 10.1037//0022-3514.73.6.1257
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2019). Psychological capital is associated with higher levels of life satisfaction and school belongingness. *School Psychology International*, 40(4), 331-346
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 16(3), e0247114. DOI: 10.1371/journal.pone.0247114
- Ekakulnand, S. (2015). Effects of mindfulness training program on positive psychological capital and stress of undergraduate students. *Journal of Behavioral Science*, 21(1), 1-22.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hsu, M. L., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128-139.
- Jongwisarn, R. (2016). Positive leadership: Concept, research and application. *Journal of Psychology Kasem Bundit University*, 6(1), 1-12.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PLoS one*, 11(4), e0152892.
- Lorenz, T., Heinitz, K., & Beer, C. (2021). The revised compound psychological capital scale (CPC-12R): Factorial structure and psychometric properties. *Current Psychology*, 1-13.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- 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., 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., 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., 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., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- 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., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.

- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). *Resilience in development*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Onwuegbuzie, A. J., & Snyder, C. R. (2000). Relations between hope and graduate students' coping strategies for studying and examination-taking. *Psychological Reports*, 86(3), 803-806.
- Patrakornun, N. (2017). Development of learning management model to enhance positive psychological capital of nursing students. *Royal Thai Army Medical Journal*, 18(2), 165-173.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Pongwarin, C. (2011). *Effects of positive psychological capital development program on happiness and organizational citizenship behavior of nurses in a university hospital* (Master thesis). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martinez, I. M. (2020). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. In L. E. van Zyl & S. Rothmann Sr. (Eds.), *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts* (pp. 81-102).
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Simon & Schuster.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Sereetrakul, W. (2018). Effects of positive coaching program on positive psychological capital of employees in organization. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 8(2), 292-303.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic Press.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. (2002). *Handbook to Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Springer.Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979-994.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Sumalrote, T., Kambannarak, T., & Suwannasan, C. (2020). Development of application to enhance positive psychological capital for university students. *Journal of Social Communication Innovation*, 8(1), 58-67.
- Tantivat, S. (2017). Development of positive psychological capital enhancement program for nursing students. *Royal Thai Army Medical Journal*, 18(3), 11-19.
- Thammakul, D., Thammikaboworn, S., & Rawiworrakul, T. (2019). Effects of positive leadership development program on positive psychological capital of first-line nurse managers. *Royal Thai Army Medical Journal*, 20(2), 244-253.
- Tuikampee, A. (2016). Effects of group counseling program based on cognitive behavioral approach and goal setting concept on positive psychological capital of undergraduate students. *Journal of Psychology Kasem Bundit University*, 6(2), 14-26.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.