

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
Factors Affecting Happiness in the Workplace of Staff Members
in the Permanent Secretary Office of the Ministry of Justice

ชูชาติ ศิริปัญจนะ^{*1}, จิระสุข สุขสวัสดิ์² และนิติพัฒน์ เมฆขจร³
Choochart Siripunjana^{1*}, Jirasuk Suksawat² and Nitipat Mekkhachon³

(Received: Sep. 18, 2023; Revised: Nov. 11, 2023; Accepted: Nov. 13, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานกระทรวงยุติธรรม 2) สร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 232 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 3) แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ 4) แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .86 .80 .80 และ .82 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66 และเขียนสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการปฏิบัติงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .48 Z_{X_3} + .23 Z_{X_2} + .21 Z_{X_1}$

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120
M.Ed. Student in Guidance and Psychological, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120, Thailand

^{2,3} สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120

School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120, Thailand

* Corresponding author, e-mail: choochart_s@hotmail.com

คำสำคัญ: ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ความสุขในการปฏิบัติงาน กระทรวงยุติธรรม

ABSTRACT

The study aimed to investigate the levels of positive psychological capital, organizational commitment, perceived organizational support, and workplace happiness among staff members in the Permanent Secretary Office of the Ministry of Justice. Additionally, the objective was to develop a predictive equation for workplace happiness within this context.

A sample of 232 staff members from the Permanent Secretary Office was selected using Multi-Stage Sampling. The research utilized four scales with reliability coefficients of .86, .80, .80, and .82 to assess positive psychological capital, organizational commitment, perceived organizational support, and workplace happiness, respectively. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, max, min, and multiple regression analysis.

Results indicated that the mean rating for workplace happiness was at the highest level, with positive psychological capital, organizational commitment, and perceived organizational support also rated at high levels. Furthermore, perceived organizational support, organizational commitment, and positive psychological capital significantly influenced workplace happiness at the .01 level of statistical significance, explaining 66 percent of the variance. The predictive equation, expressed in standard scores, is represented as follows: $Z\hat{y} = .48 ZX_3 + .23 ZX_2 + .21 ZX_1$

Keywords: Positive psychological capital, Organizational commitment,
Perceived organizational support, Happiness in the workplace,
Ministry of Justice

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของประชากร โดยความสุขถือเป็นสิ่งจำเป็นและรากฐานที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน ในส่วนความสุขในการปฏิบัติงาน Manion (2003) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work)

ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน ดังเช่นการศึกษาของจุฑามาส โหยงไทย (2558) พบว่า ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.1

บุคลากรในหน่วยงานขาดความสุขในการปฏิบัติงานสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางลบของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) โดยลักษณะงานบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติจำนวนมาก งานที่มีปริมาณการกักตุนแต่มีระยะเวลาดำเนินการจำกัด และงานที่ต้องตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นต้น จึงส่งผลให้เวลาในการพักผ่อนของบุคลากรน้อยตามไปด้วย ในส่วนของความเครียดและส่งผลต่อประสิทธิภาพและสุขในการปฏิบัติได้ ดังเช่นการศึกษาของ ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ และการศึกษาของเจริญ ศรีศศลักษณ์, สมศักดิ์ อัครศรีวรรณ, วรพนธ์ คงศิระพิสิฐ, ทศนันท์ อาสาสุข และเอรารัตน์ ทับพลี (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของกลุ่มตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตัวแปรด้านจิตวิทยาช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร คือ ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถเห็นถึงจุดเด่นหรือจุดแข็งในทางที่ดีของตนเองในการที่จะพัฒนาในเชิงพฤติกรรมเพื่อให้พฤติกรรมนั้นส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ความรู้ในความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาในเรื่องทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และพัชรี ฤกษ์แก้ว (2559) พบว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง จะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ และการศึกษาของนัยนา ปลั่งกลาง (2559) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง และการศึกษาของสัญญาชาติ พรหมตง และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) Allen & Mayer (1990) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในด้านอารมณ์และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่เป็นความสุขในการได้เป็นสมาชิกหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น มี 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ดังเช่น การศึกษาของ ชนธิดา ทองมาก (2560) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ ชนิกานต์ กระแก้ว (2560) พบว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร

นอกจากความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเพิ่มพูนความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) Rhoades and Elsenberger (2002) หมายถึง การรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่จากบุคลากรและองค์กร ที่ได้ทุ่มเทในการทำงานโดยองค์กรให้ผลตอบแทนให้ผลประโยชน์ในรูปแบบค่าตอบแทนหรือสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือ ความยุติธรรม (Fairness of procedures) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Support from leaders) และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน (Reward and work conditions) โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน ดังเช่น การศึกษาของณัฐพล ละอองศรี และชนะพล ศรีฤทธา (2562) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.6 และการศึกษาของมาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้นงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่หลากหลายทั้งตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในงาน ทุนจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น แต่ยังไม่มีการศึกษาร่วมกันของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานและในกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและพนักงานราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับและสร้างสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและส่งเสริมความสุขในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมแนะแนวหรือการจัด

โปรแกรมการศึกษาเชิงจิตวิทยาเพื่อเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร จนส่งผลให้การปฏิบัติงานและการให้บริการกับประชาชนมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการขับเคลื่อนและสร้างความก้าวหน้าของประเทศได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

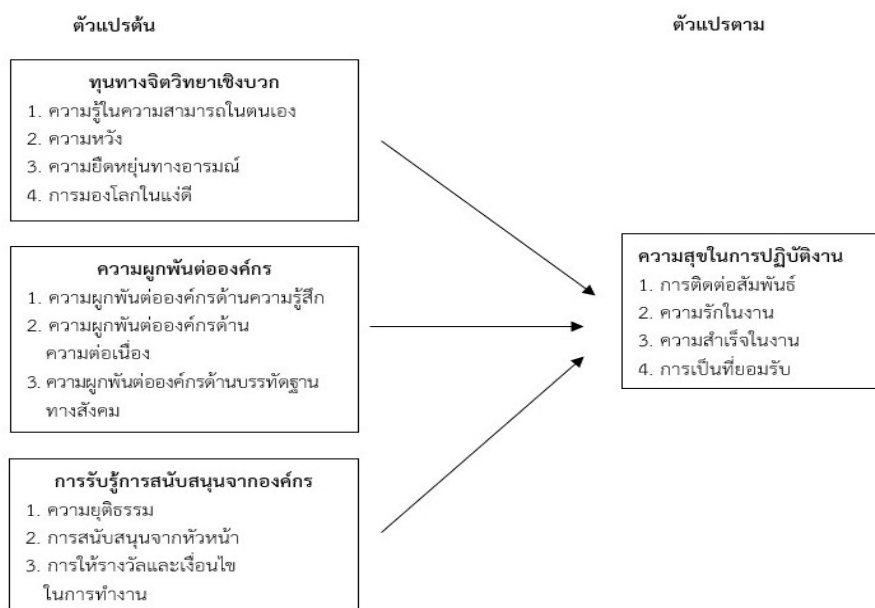
1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานกระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อสร้างสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

- ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยตัวแปรต้น คือ ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) Luthans et al. (2007) มี 4 ด้าน คือ ความรู้ในความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) Allen and Mayer (1990) มี 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (Affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) Rhoades and Elsenberger (2002) มี 3 ด้าน คือ ความยุติธรรม (Fairness of procedures) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Support from leaders) และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน (Reward and work conditions) และตัวแปรตามคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน (Happiness in workplace) Manion (2003) มี 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 750 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 446 คน และพนักงานราชการ จำนวน 304 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ทั้งในหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1 (Faul, Edfelder, Bucher & Lang, 2009) โดยกำหนด ขนาดอิทธิพล Effect size f^2 เท่ากับ 0.10, α err prob = .05 และ Power $(1 - \beta$ err prob) = .95 ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 176 คน ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 32 เป็นจำนวน 56 คน เพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูล รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 232 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความรู้ในความสามารถในตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

และการมองโลกในแง่ดี มีข้อความ จำนวน 13 ข้อ โดยมีข้อความเชิงบวก จำนวน 12 ข้อ และข้อความเชิงลบจำนวน 1 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20- .72 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .86

2.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีข้อความ จำนวน 11 ข้อ โดยมีข้อความเชิงบวก จำนวน 9 ข้อ และข้อความเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .14- .65 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .80

2.3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Rhoades and Elsenberger (2002) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้า และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน มีข้อความ จำนวน 11 ข้อ โดยมีข้อความเชิงบวก จำนวน 9 ข้อ และข้อความเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20-.80 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .80

2.4 แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีข้อความ จำนวน 12 ข้อ โดยมีข้อความเชิงบวก จำนวน 12 ข้อ และข้อความเชิงลบ จำนวน 0 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20- .80 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .82

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราชถึงสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วผู้วิจัยจึงได้จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ทั้งส่วนราชการส่วนกลางและส่วนราชการส่วนภูมิภาคเพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ และพนักงานราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบประเมินผ่านระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสหสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์ระดับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในส่วนเกณฑ์การแปลความหมาย สามารถคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามแนวทางของกัลยา วาณิชยปัญญา (2550)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของตัวแปร คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Min	Max	M	S.D.	แปลผล
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก					
ด้านที่ 1 ความรู้ในความสามารถในตนเอง	2.75	5.00	4.06	.49	มาก
ด้านที่ 2 ความหวัง	2.00	5.00	4.20	.65	มาก
ด้านที่ 3 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	1.67	5.00	4.10	.63	มาก
ด้านที่ 4 การมองโลกในแง่ดี	1.67	5.00	4.30	.66	มากที่สุด
รวม	2.83	5.00	4.17	.49	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	M	S.D.	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร	2.50	5.00	3.94	.49	มาก
ด้านความรู้สึก					
ด้านที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร	2.00	5.00	3.74	.48	มาก
ด้านความต่อเนื่อง					
ด้านที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร	3.00	5.00	4.50	.60	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
รวม	2.83	5.00	4.06	.42	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร					
ด้านที่ 1 ความยุติธรรม	2.00	5.00	3.89	.61	มาก
ด้านที่ 2 การสนับสนุนจากหัวหน้า	1.25	5.00	3.74	.63	มาก
ด้านที่ 3 การให้รางวัลและเงื่อนไข	1.33	5.00	3.97	.81	มาก
ในการทำงาน					
รวม	2.11	5.00	3.87	.57	มาก
ความสุขในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 1 การติดต่อสัมพันธ์	1.00	5.00	4.21	.78	มากที่สุด
ด้านที่ 2 ความรักในงาน	2.33	5.00	4.44	.61	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน	2.33	5.00	4.34	.62	มากที่สุด
ด้านที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ	2.00	5.00	4.20	.69	มาก
รวม	2.50	5.00	4.30	.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.30$, $S.D. = .58$) รองลงมา ทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $S.D. = .49$) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $S.D. = .42$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$, $S.D. = .57$)

ตารางที่ 2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้
การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด
กระทรวงยุติธรรม

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (X ₁)	1.00	.70**	.64**	.69**
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₂)		1.00	0.54**	.64**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X ₃)			1.00	.74**
ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y)				1.00

**p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (X₁) ความผูกพันต่อองค์กร (X₂) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน (Y) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₃) (r = .74) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (X₁) (r = .69) และความผูกพันต่อองค์กร (X₂) (r = .64) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร
และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	50.71	16.90	146.85**
Residual	229	26.36	.11	
Total	232	77.07		

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การทำนายความสุข
ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	SE _{es}	F
X ₃	.75	.56	.56	.38	299.36**
X ₃ , X ₂	.80	.64	.64	.35	203.05**
X ₃ , X ₂ , X ₁	.81	.66	.65	.34	146.85**

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X₁) ความผูกพันต่อองค์กร (X₂) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₃) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 66 มีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ .34 (R² = .66, SE_{es} = .34)

ตารางที่ 5 ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	β	t	Sig
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	.26	.21	.362	.00**
ความผูกพันต่อองค์กร	.31	.23	4.22	.00**
การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	.49	.48	9.51	.00**

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาตัวแปรในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₃) ความผูกพันต่อองค์กร (X₂) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X₁) ตามลำดับ และสามารถสมการการทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนดิบ คือ $Y' = .047 + .49X_3 + .31X_2 + .26X_1$ และสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $ZY' = .48ZX_3 + .23ZX_2 + .21ZX_1$

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_3) ความผูกพันต่อองค์กร (X_2) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้ร้อยละ 66 ($SE_{es} = .34$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสามารถสร้างสมการการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมโดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = .047 + .49X_3 + .31X_2 + .26X_1$ และสามารถสร้างสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z\hat{Y} = .48 ZX_3 + .23 ZX_2 + .21 ZX_1$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประเด็นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $S.D. = .49$) โดยเฉพาะด้านการมองโลกในแง่ดีซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.30$, $S.D. = .66$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีเหตุผลหรือเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไปในทางที่ดีและเหมาะสม ในส่วนที่ทุนจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน นั้นแปลว่าหากทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีระดับที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงานมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน เนื่องจากหน่วยงานได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การอบรมเกี่ยวกับการปรับกรอบความคิด (Mindset) การพัฒนามุมมองเชิงบวกต่อการดำเนินงานในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนัยนา ปลั่งกลาง (2559) และวรารกร ทรัพย์วิระปรกรณ์ และพัชรี ฤกษ์แก้ว (2559) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการเป็นบุคลากรที่ดีของหน่วยงาน

ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $S.D. = .42$) ซึ่งด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.50$, $S.D. = .60$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกถึงค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และพร้อมรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานจากการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานนั้น เช่น กิจกรรมการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังแผ่นดิน กิจกรรมที่ให้ความสำคัญแก่ผู้อาวุโสภายในหน่วยงานตามประเพณีวัฒนธรรมไทย (รดน้ำดำหัวผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมตามประเพณีสงกรานต์หรือปีใหม่ไทยหรือการมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ) การทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ของหน่วยงาน

โดยการจับสวนหรือปลูกต้นรอบๆ อาคารหรือการช่วยเหลืองานทางสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณิชารีย์ แก้วไชยชา, โสฬพัทธ์ เหมรัญชโรจน์ และณภัทรรค บัวทอง (2561) และชนิกานต์ กระแก้ว (2560) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นปัจจัยในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้

ผลการวิจัยประเด็นที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$, $S.D. = .57$) ซึ่งด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงานเป็นรายด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.97$, $S.D. = .81$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของหน่วยงานในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้นั้นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการเชิดชูเกียรติหรือการฝึกอบรมหรือพัฒนาที่เกี่ยวข้องต่อไป ในส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานนั้น แปลว่าหากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีระดับที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน เช่น การมอบรางวัลข้าราชการหรือพนักงานราชการต้นแบบ การมอบรางวัลข้าราชการดีเด่น และการให้เงินสวัสดิการแก่บุคลากรของหน่วยงานที่เสียชีวิตหรือเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐภูมิ ราชบุรี และอนิรุช พิพัฒน์ประภา (2564) และชญญณ์ท์ แก้วมณีโชติ (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้

ผลการวิจัยประเด็นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_3) ความผูกพันต่อองค์กร (X_2) และ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 66 ($R^2 = .66$, $SE_{es} = .34$) กล่าวได้ว่าเมื่อตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีระดับที่เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานในการการวิจัย โดยความสุขในการปฏิบัติงานจะอารมณ์เชิงบวกในรูปแบบอารมณ์เชิงบวกซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ปิติสุข สบายใจและการมีชีวิตชีวา เป็นต้น ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจและพึงพอใจต่อการปฏิบัติและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานจะเริ่มต้นจากการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นอันดับแรกซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบของค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุชนา พองอนันตรัตน์

(2560) และวรากร ททรัพย์ระประณ์ และพัชรี ถุงแก้ว (2559) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขปฏิบัติงาน โดยหากมีทุนจิตวิทยาสูงจะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านจิตวิทยา และการให้บริการปรึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก การเสริมสร้างความผูกพัน และการสร้างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

1.2 ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจควรเพิ่มการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้รูปแบบ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มหรือแบบรายบุคคล

2.2 ผู้วิจัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจควรขยายกลุ่มตัวอย่างบุคลากรประเภทอื่นในการวิจัย เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ ศรีศัลักษณ์, สมศักดิ์ อัสวศรีวรรณ, วรพนธ์ คงศิระพิสิฐ, ทัศนันท์ อาสาสุข และเอราวัฒน์ ทับพลี. (2564). ความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. *Journal of Roi Kaensar Academi*, 5(6), น. 155-167.
- จุฑามาส ไหมไทย. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ชนธิชา ทองมาก. (2560). อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(1), น. 58-76.

- ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชัยญณ์ท์ แก้วนิโซติ. (2558). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานขาย บริษัทรับประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณิชารีย์ แก้วไชยชา, โสฬพัทธ์ เหมรัฐจิโรจน์ และณภัทรรค บัวทอง. (2561). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า. *Chulalongkorn Medical Journal*, 62(6), น. 987-999.
- ณัฐพล ละอองศรี และชนะพล ศรีฤทธา. (2562). การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 12(3), น. 279-286.
- ณัฐภูมิ ราชบุรี และอนิรุท พิพัฒน์ประภา. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), น. 232-244.
- ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นัยนา ปลั่งกลาง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นินารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), น. 129-144.
- วรกร ทรัพย์วิระปกรณ์ และพัชรี ฤกษ์แก้ว. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(1), น. 113-129.

- สัญชาติ พรหมดง และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). ทูตทางจิตวิทยาต้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), น. 141-152.
- สุขนา พองอนันตรัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองกับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J. & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Faul, F., Edfelder, E., Bucher, A. & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Test for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), pp. 1149-1160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), pp. 541-572.
- Manion, J. (2003). Joy at work! creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), pp. 652-659.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.