

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ธนัชร ทาชมภู¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 222 คน จาก 12 หน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 23.0

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร; ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก; ความยึดมั่นต่อองค์กร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ธนัชร ทาชมภู. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(3), 636-648.

¹ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: thanat_new@hotmail.com

The Relationships between Positive Psychological Capital, Perceived Organizational Support, and Employee Engagement on the Organizational Citizenship Behaviors of Employees at a Private Company

Thanatporn Thachomphu¹

Abstract

In this research article has the objective to study and analyze the relationship between positive psychological capital, perceived organizational support, employee engagement, and the organizational citizenship behaviors of employees at a private company and to create a predictive equation for the organizational citizenship behaviors of employees at a private company. Positive psychological capital, perceived organizational support and employee engagement served as predictor variables. The sample population consisted of 222 employees from twelve work units at a private company. The research tool was a questionnaire and utilizing frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's product-moment correlation coefficient method, and stepwise multiple regression analysis was also employed by the researcher.

Findings showed that the highest proportion of the employees under study were females between the ages of 25 and 30. The period of employment was less than a year. They exhibited a high level of positive psychological capital; perceived organizational support at a moderate level and employee engagement at a high level; and organizational citizenship behaviors at a high level, positive relationships with the organizational citizenship behaviors of the private company employees at the statistically significant level of .01, and positive psychological capital and employee engagement were jointly found to allow predictions of organizational citizenship behaviors at the statistically significant level of .01. The predictive power for organizational citizenship behaviors was at 23.0 percent.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Positive Psychological Capital; Employee Engagement

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Thachomphu, T. (2021). The relationships between positive psychological capital, perceived organizational support, and employee engagement on the organizational citizenship behaviors of employees at a private company. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 11(3), 636-648.

¹ Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok 10240, Thailand
E-mail: thanat_new@hotmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานบริการที่ดีในทางสรรพสินค้ามักเกิดจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นการกระทำของพนักงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด นอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด ซึ่ง Luthans, Youssef, and Avolio (2007) ได้ศึกษาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ของ Martin Seligman ที่ได้อธิบายบุคคลที่มีจิตวิทยาเชิงบวกมี 4 ด้าน เช่น (1) การรับรู้ศักยภาพของตนเอง (2) การมองโลกในแง่ดี (3) ความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และ (4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ดังนั้น ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นต้นทุนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ได้ผลตอบแทนจากการลงทุนและได้รับประโยชน์จากการแข่งขัน และการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอาจเป็นผลจากการ การรับรู้ว่า เช่น รายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สวัสดิการที่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิต หรือระบบงานภายใน ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานให้เติบโตในสายอาชีพที่ทำ เสถียรภาพในการบริหารงานองค์กรให้มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades, Eisenberger, and Armeli (2001, p. 828) ในเรื่องของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้ความสำคัญในเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร และจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และหากพนักงานที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรมักจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การส่งเสริมความยึดมั่นต่อองค์กร มีสามแนวทางหลัก คือ แนวทางที่หนึ่งเน้นความยึดมั่นทางอารมณ์ โดยทำให้พนักงานยึดติดกับองค์กรและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร แนวทางที่สอง คือ เน้นการลงทุน เช่น ค่าตอบแทน การที่พนักงานเห็นว่า องค์กรสามารถให้

ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจหากออกจากองค์กรไป จะเสียผลประโยชน์ จึงเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป และแนวทางสุดท้าย คือ การหล่อหลอมขององค์กรให้เกิดเป็นครอบครัวและวัฒนธรรมองค์กร ทั้งการให้รางวัล การให้พนักงานได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งว่ามีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยึดมั่นต่อองค์กร กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมี ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยึดมั่นต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความยึดมั่นต่อองค์กร และ

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานใหญ่และสาขที่ตั้งอยู่ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง คือ พนักงานประจำบริษัท เอฟเอ็น แพลคตอรี เอ๊าท์เลท จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 12 สาขา และตัวอย่าง จำนวน 222 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา เป็นการศึกษาในระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 ถึงปี พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อและเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางการวิจัย ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การกระทำและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในทางบวกนอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับ หรือนโยบายที่บริษัทกำหนดเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวมีที่มาจากแนวความคิดหลักในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (1991) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

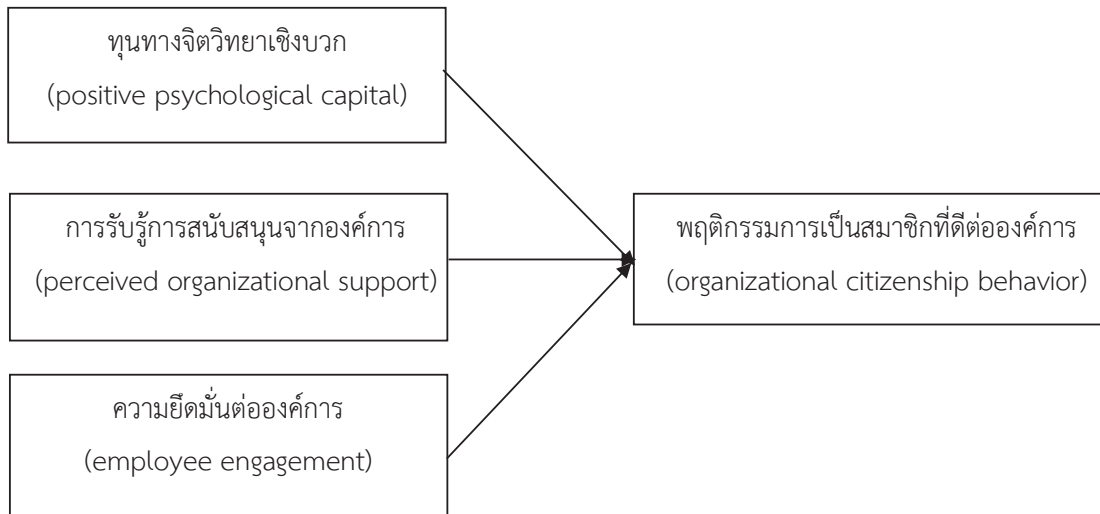
(3) พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ คุณลักษณะเฉพาะทางจิตส่วนบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดู สถานะการณ์ และสถานที่ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ มีที่มาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) ที่คิดค้นขึ้นโดย Seligman (1998) (Luthans & Youssef, 2004) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ความหวัง (2) การมองโลกในแง่ดี (3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ (4) การหยวนตัว

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความรู้สึกที่พนักงานรับรู้ได้จากองค์กร ถึงสิ่งที่พนักงานได้รับ เป็นผลจากการได้รับข้อมูลจากองค์กรในแง่มุมมองต่างๆ และยังถูกมองว่าการช่วยเหลือองค์กรเป็นสิ่งส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ตามแนวคิด Rhoades and Eisenberger (2002) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ (1) ความยุติธรรม (2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (5) ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และ (6) ด้านสภาพการทำงาน

ความยึดมั่นต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เข้าใจทิศทางและมุมมองที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของความยึดมั่นต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2015) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ (1) การพูดถึงองค์กรในทางบวก (2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ (3) การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ความยึดมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยึดมั่นต่อองค์กร สามารถรวมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทาง

จิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ทั้งหมด 12 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 498 คน (ข้อมูลวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2562) คำนวณตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973, pp. 1088-1089) ได้ตัวอย่างจำนวน 222 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling--SRS) และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดประมาณค่า (rating scale) มาพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับประชากรที่ต้องการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับประชากรที่ต้องการศึกษาโดย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และ อายุงาน ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Thaikaao (2014) ซึ่งใช้แนวคิดของ Luthans et al. (2007) ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของ Soontronpukdee (2016) ซึ่งใช้แนวคิดของ Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, and Rhoades (2002) ส่วนที่ 4 แบบวัดความยึดมั่นต่อองค์กร ของ Khanom (2014) ซึ่งใช้แนวคิดของ Hewitt Associates (2015) และ ส่วนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของ Thaikaao (2014) ซึ่งใช้แนวคิดของ Organ, Podsakoff, and MacKenzie (2006) ลักษณะแบบวัดที่ใช้มาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง ดังนี้

พนักงานบริษัท เอฟเอ็น แฟคตอรี เอ๊าท์เลท จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 ส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือด้านความคาดหวัง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$)

2.2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ อยู่ในระดับสูง โดยด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.13$)

2.3 ความยึดมั่นต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและการพูดถึงองค์กรในทางบวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สุดท้าย คือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้
สมมุติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

(n = 222)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
	รวม
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	
1. ด้านความคาดหวัง	.23**
2. ด้านการมองโลกในแง่ดี	.18**
3. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.27**
4. ด้านการหยิ่งตัว	.25**
รวม	.28**

** $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .28 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ .27 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี เท่ากับ .18

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

(n = 222)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
	รวม
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	
1. ด้านความยุติธรรม	.19**
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.03
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.08

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

(n = 222)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
	รวม
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.23**
5. ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	.20**
6. ด้านสภาพการทำงาน	.26**
รวม	21**

** $p < .01$

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านสภาพการทำงาน

เท่ากับ .26 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม เท่ากับ .19

สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

(n = 222)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
	รวม
ความยึดมั่นต่อองค์การ	
1. การพูดถึงองค์การในทางบวก	.29**
2. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	.36**
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	.46**
รวม	.45**

** $p < .01$

จากตาราง 3 พบว่า ความยืดหยุ่นต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยืดหยุ่นต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการ

ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เท่ากับ .46 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การพูดถึงองค์การในทางบวก เท่ากับ .29

สมมุติฐานที่ 4 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยืดหยุ่นต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยใช้ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยืดหยุ่นต่อองค์การ เป็นตัวทำนาย

ตัวแปร	b	Std.Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	58.053	6.590		8.810	0.000
1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.171	0.076	0.146	2.261**	0.025
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	-0.032	0.034	-0.065	-0.918	0.360
3. ความยืดหยุ่นต่อองค์การ	0.548	0.090	0.440	6.098**	0.000

$R = .480$; $R^2 = .230$; $Adj.R^2 = .219$; $SEest = 9.217$; $F = 21.702$

** $p < .01$

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยืดหยุ่นต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 23.0 โดยความยืดหยุ่นต่อองค์การส่งผลถดถอยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด ($Beta = .44$) รองลงมา คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ ($Beta = .146$)

การอภิปรายผล

สมมุติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และสมมุติฐานที่ 4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ($r_{xy} = .286$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้วยตัวแปร พูทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า พูทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยพูทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งผลถดถอยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การรองลงมา ($Beta = .146$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคคลที่มีพูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงนั้น จะมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความหยุนตัว โดยคนที่มีความหวังสูง จะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความเชื่อทางบวกที่เป็นแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Luthans, Youssef, and Avolio (2007, pp. 73-78) ที่พบว่า บุคคลที่มีความคาดหวังสูง จะมีความพยายามที่จะคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ส่วนคนที่มองโลกในแง่ดีสูง จะมีทัศนคติในการมองโลก หรือสิ่งที่พบเจอในด้านดี โดยไม่เกิดอคติทั้งต่อตัวผู้คน องค์การ สถานการณ์ หรือบรรยากาศ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอนาคต ส่วนคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะสามารถประมาณการและรับรู้ขีดจำกัดความสามารถในด้านต่างๆ ของตนเอง สามารถผลักดันความสามารถของตนเองที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่มีการยึดหยุ่นตัวสูง จะสามารถกลับสู่สภาวะเดิมทางจิตใจที่เป็นปกติ แม้ว่าจะผ่านเรื่องราวเลวร้าย บั่นทอนจิตใจ ยากลำบาก ความผิดหวัง ความล้มเหลว ก็สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Plungklang (2016) พบว่า พูทางจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ($r_{xy} = .212$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้จากองค์การเป็นรายด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .263 ทั้งนี้เนื่องมาจาก เมื่อพนักงานทราบดีว่าองค์การมีการสนับสนุนในเรื่องของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม บรรยากาศที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความปลอดภัยต่างๆ ในที่ทำงาน เพื่อตอบแทนสิ่งที่องค์การสร้างขึ้นเพื่อพนักงาน พนักงานจึงแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อเป็นสิ่งเสมือนแทนคำขอบคุณแก่องค์การ ที่สนับสนุนในด้านนี้เป็นอย่างดีหัวหน้างาน และผู้บริหารควรเพิ่มการรับรู้ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งอาจช่วยเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rongklad (2016) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jebeli and Etebarian (2015) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สมมุติฐานที่ 3 ความยึดมั่นต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และ

สมมุติฐานที่ 4 ความยึดมั่นต่อองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ($r_{xy} = .459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้วยตัวแปร ความยึดมั่นต่อองค์การ พบว่า ความยึดมั่นต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยความยึดมั่นต่อองค์การสามารถส่งผลถดถอยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงที่สุด (Beta = .44) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์การสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ความคิดความสามารถ ที่มีเพื่อให้เป้าหมายในการทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากความสำเร็จจะเกิดขึ้นกับพนักงานเอง ความสำเร็จนั้นยังมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอีกด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Intaravichai (2015) พบว่า ความยึดมั่นของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ariani (2013)

พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยึดมั่นต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มาใช้ในการสรรหา คัดเลือกพนักงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2. องค์การควรมีนโยบายการบริหารงานให้พนักงานมีการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ เพื่อพนักงานจะได้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยการจัดกิจกรรมได้ ดังนี้

2.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (succession planning management)

2.2 จัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (healthy workplace)

2.3 การสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์การ

2.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือ ร่วมใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้พนักงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น

3. องค์การควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมเกี่ยวกับความยึดมั่นต่อองค์การ โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติกับการทำงาน (mindfulness at work) ทำให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (collaborative skill) ส่งผลต่อการละลายพฤติกรรมและสร้างเสริมความยึดมั่นต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น เป็นตัวช่วยในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

References

- Ariani, D. W. (2013). Relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Hewitt Associates. (2015). *Say, stay, or strive? Unleash the engagement outcome you need*. Retrieved from https://www.aon.com/unitedkingdom/attachments/trp/Drivers_of_Say_Stay_Strive_White_Paper_2015.pdf
- Intaravichai, P. (2015). *The effects of communication factors and flow at work to employee engagement and organizational citizenship behavior*. Master's Thesis of Arts, Thammasat University. [In Thai]
- Jebeli, M. J., & Etebarian, A. (2015). The impact resilience and psychological well-being on organizational citizenship behavior (case study central municipality and areas 15 of Isfahan municipality). *Journal of Zoology and Research*, 5(1), 7-16.
- Khanom, K. (2014). *The relationship between job satisfaction and employee engagement of a state enterprise, the moderator effect of job involvement*. Master's Thesis of Arts, Thammasat University. [In Thai]
- 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, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford University Press.
- Organ, D. W. (1991). *The applied psychology of work behavior* (4th ed.). R. R. Donnelly & Sons.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behaviors its nature, antecedents, and consequences*. Sage.
- Plungklang, N. (2016). The relationships between psychological capital and organizational commitment and the organizational citizenship behaviors, of Pathum Thani provincial administration organization civil officials. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 7(2), 180-189. [In Thai]
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rongklad, W. (2016). *The relationships among organizational trust, perceived organizational support and organizational citizenship behavior of employees in a beverage and food company*. Master's Thesis of Arts, Thammasat University. [In Thai]
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Soontronpukdee, A. (2016). *Perceived organizational support, occupational self-efficacy and performance of sale persons in a food and beverage company with goal commitment as mediating variable*. Master's Thesis of Arts thesis, Thammasat University. [In Thai]
- Thaikaao, P. (2014). *Relationship between character strength psychological capital and subjective well-being with organizational citizenship behavior*. Master's Thesis of Arts, Thammasat University. [In Thai]
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.