

Happiness and Helping Behavior in the Workplace:
The Relationships Between PERMA Well-being and Organizational Citizenship
Behaviors in Thai Higher Education Context

ความสุขกับพฤติกรรมกรช่วยเหลือในที่ทำงาน: ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ
ตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในบริบทมหาวิทยาลัยไทย

Hananmuhibbatuddin Nochi^{1*}, Asimah Doloh², Chutamas Sathianphan¹,
Sarinda Puti¹, and Burin Sahaviriya¹
ฮานานมูฮิบบะตุตดีน นอจิ^{1*}, อาซีมะห์ ดอเลาะ², จุฑามาศ เสถียรพันธ์¹,
สรินฎา ปุติ¹ และ บุรินทร์ สหะวีริยะ¹

¹Faculty of Education, Prince of Songkhla University

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

²Lopburipanyanukul School

โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล

*Corresponding Author, E-mail: mhhdhanan@gmail.com

Article Info

- Received: May 13, 2024
- Revised: September 10, 2024
- Accepted: September 11, 2024
- Available online: December 28, 2024

Abstract

This study analyzes the relationship and influence of well-being factors based on positive psychology perspective using the PERMA model (comprising positive emotions, engagement, relationships, meaning, and accomplishment) on organizational citizenship behaviors (OCBs) among university staff using a quantitative research methodology. A sample of 101 university staff members was surveyed using two questionnaires with reliability scores ranging from .83 to .91. Data were analyzed using Pearson correlation and multiple regression. The results showed that well-being according to positive psychology is positively correlated with organizational citizenship behaviors ($r=.569$, $p < .01$). Moreover, the components of well-being, positive emotions and relationships can predict organizational citizenship behaviors ($\beta = .400$, $p < .001$ and $\beta = .283$, $p < .01$, respectively). The findings highlight the importance of promoting a work environment that enhances well-being, especially positive emotions and relationships, as they significantly influence the propensity of staff to engage in voluntary behaviors that benefit the organization's efficiency amidst various contemporary challenges. This study also extends the knowledge in the field of positive organizational psychology, focusing on well-being factors that can elevate organizational citizenship behaviors within educational institutions, and can guide policy development to improve organizational culture and effectiveness further.

Keywords: Happiness, Organizational Citizenship Behaviors, PERMA Model, Positive Psychology, Well-being

บทคัดย่อ

การศึกษานี้วิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยสุขภาวะตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกโดยใช้แบบจำลอง PERMA (ประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพัน สัมพันธภาพ ความหมาย และความสำเร็จ) ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCBs) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 101 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ฉบับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .83-.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ ผลพบว่า สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r=.569$, $p < .01$) นอกจากนี้ อารมณ์เชิงบวกและสัมพันธภาพขององค์ประกอบสุขภาวะสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ($\beta = .400$, $p < .001$ และ $\beta = .283$, $p < .01$ ตามลำดับ) ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างสุขภาวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์เชิงบวกและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร เนื่องจากมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแนวโน้มการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่กระทำโดยสมัครใจ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยที่ต้องเผชิญความท้าทายหลายด้านเช่นปัจจุบัน การศึกษานี้ ยังช่วยขยายองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาองค์กรเชิงบวก ที่มุ่งเน้นปัจจัยด้านสุขภาวะเพื่อยกระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายในสถาบันการศึกษา และยังสามารถต่อยอดเชิงนโยบายในการหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลต่อไป

คำสำคัญ: ความสุข, จิตวิทยาเชิงบวก, แบบจำลอง PERMA, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, สุขภาวะ

บทนำ

ภูมิทัศน์การศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีปัจจัยที่ทำให้ต้องปรับตัวสูงเพื่อรองรับภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้วงสิบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยของไทยตกอยู่ในภาวะที่ต้องเผชิญความท้าทายหลายด้าน เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 อัตราการเกิดที่น้อยลง ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาและทรัพยากรที่ลดลงตามไป ค่านิยมทางการศึกษาของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไป รวมถึงผลกระทบจากเทคโนโลยีในยุค Generative AI ที่เข้ามามีบทบาทและเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ให้ต่างจากเดิม การอยู่รอดของมหาวิทยาลัยจึงหมายถึงการต้องปรับตัวครั้งใหญ่ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนด้านบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ท้าทายที่สุดในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ (Chaleaysap, 2024; Jittaphun, Jirakhajornkul, & Thananthong, 2023) ดังนั้น การเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้ตามเป้าหมายภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behaviors; OCBs) ของบุคลากรเป็นพฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial behaviors) ในบริบทองค์การที่มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Unanue, Barros, & Gómez, 2021; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) ถือเป็นส่วนที่สนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยดี (Dirican & Erdil, 2016; Miles, Borman, Spector, & Fox, 2002; Wagner & Rush, 2000; Organ & Konovsky, 1989; Organ, 1988) มีงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและคุณลักษณะเชิงบวกหลายด้าน เช่น ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Work performance) ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Group performance) บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นต้น (Ginting, 2021; Hanson, Niqab, & Arif, 2022; Putri, Kamil, & Amrina, 2023)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถูกนำเสนอครั้งแรกโดย Organ ในปี ค.ศ. 1977 เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมาย (Extra-role behavior) และกระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวแม้ไม่มีผลกระทบต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง แต่มีผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์การได้ (Ginting, 2021; Organ, 2014; Nochi, 2017; Setiawan, Sulistyowati, & Sari, 2022) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Unanue, Barros, & Gómez, 2021)

ดังนั้น องค์การที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การย่อมส่งผลดีต่อองค์การ ไม่เพียงแต่มีการศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทองค์การกลุ่มอุตสาหกรรม การเงินการธนาคาร โรงพยาบาล เท่านั้น ปัจจุบันเริ่มมีการศึกษาตัวแปรนี้ในองค์การทางการศึกษามากขึ้น (Bogler & Somech, 2023; Dirican & Erdil, 2016) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและน่าสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยทางจิตวิทยาใดที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาแห่งความท้าทายของกระแสการเปลี่ยนแปลงเช่นปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยทางจิตวิทยาที่สัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกในองค์การ พบว่า สุขภาวะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน (Chaves, Ballesteros-Valdés, Madrudejos, & Charles-Leija,

2023; Kern, Waters, Adler, & White, 2015; Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021; Unanue, Barros, & Gómez, 2021) ขณะเดียวกันกลับพบผลการศึกษาน่าสนใจเกี่ยวกับสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่พบว่า มีบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ประสบปัญหาสุขภาพจิตได้ถึง ร้อยละ 57.4 ส่งผลให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เสนอนโยบาย “มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน” ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาบุคคลและองค์กร (Office of Organizational Health Promotion, 2024)

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นศาสตร์จิตวิทยาแนวใหม่ที่ได้รับ ความสนใจมากขึ้นใน รอบทศวรรษที่ผ่านมา ด้วยแนวคิดการพัฒนาคนที่ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางบนฐานของการเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคคลเพื่อเป็นเกราะป้องกันปัญหา มากกว่ามุ่งเยียวยารักษา (Seligman, 2002; Tuntivivat, 2017) ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกหลายตัวสามารถส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร (Nochi, Supparerkchaisakul, & Patrawiwat, 2018) จิตวิทยาเชิงบวกจึงถูกนำมาใช้ศึกษาเพื่อการพัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอย่างยั่งยืน (Sustainable Well-being) ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021) ทั้งนี้ จิตวิทยาเชิงบวกมีมุมมองเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคลว่ามีฐานสำคัญอยู่ที่คุณลักษณะเชิงบวก (Chou, Chan, Phillips, & Chan 2013) ซึ่งมีทฤษฎีสุขภาพ (Well-being Theory) ที่อธิบายสุขภาพด้วยหลายองค์ประกอบแบบพหุมิติ (Multidimensional Theories) (Hanthayung & Panthong, 2019) และผลการวิจัยที่ผ่านมาบ่งชี้ว่าส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้ง ยังสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ (Retirement Satisfaction) เป็นต้น (Chaves, Ballesteros-Valdés, Madrdejos, & Charles-Leija, 2023; Kern, Waters, Adler, & White, 2015; Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021; Unanue, Barros, & Gómez, 2021)

Martin Seligman นักจิตวิทยาผู้ก่อตั้งจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้นิยามสุขภาพที่ผสมองค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive Happiness) ความสุขจากความเพลิดเพลินทางอารมณ์ (Hedonic Happiness) และความสุขจากการเติมเต็มความหมายและคุณค่าในชีวิต (Eudaimonic Happiness) โดยเสนอแบบจำลอง PERMA (PERMA Model of Well-being) เพื่ออธิบายสุขภาพครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (Positive emotions) ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) สัมพันธภาพ (Relationships) ความหมาย (Meaning) และความสำเร็จ (Accomplishment) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบดังกล่าว ต่างมีบทบาทในการเสริมสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าและความสำคัญในตัวเอง สามารถนิยามและวัดผลได้อย่างชัดเจน การผสมกันขององค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความองงามและเจริญรุ่งเรืองในชีวิต (Flourishing) ซึ่งเป็นภาวะสุขภาพจิตที่เหมาะสมที่สุดของบุคคล กลุ่ม ชุมชน ตลอดจนสังคมวงกว้าง (Kovich, Simpson, Foli, Hass, & Phillips, 2023; Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021; Sakunpong, 2022; Seligman, 2011; Tuntivivat, 2017)

งานวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ว่าสุขภาพตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างไร อีกทั้ง วิเคราะห์ปัจจัยสุขภาพตามแบบจำลอง PERMA ทั้ง 5 องค์ประกอบว่าสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้หรือไม่ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากรที่เฝ้าต่อองค์กรโดยสมัครใจ ไม่ยึดติดกับระบบรางวัลนั้น เป็นสิ่งสนับสนุนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงปรับตัวของมหาวิทยาลัย ประกอบกับแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันที่มุ่งเน้นสุขภาพของบุคคลเป็นศูนย์กลาง อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขและพฤติกรรมเอื้อสังคมในบริบทของการทำงานยังพบว่ามีน้อยมากเมื่อเทียบกับการศึกษา

ความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในกลุ่มคนทั่วไป (Unanue, Barros, & Gómez, 2021) รวมถึงบริบทองค์การทางการศึกษาของไทย ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงมีคุณค่าในแง่ของการขยายบริบทกลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาตัวแปรนี้ร่วมกันว่าจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร และมีคุณค่าต่อการนำผลการวิจัยไปประยุกต์เพื่อวางแผนหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพื่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ด้วยแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญขององค์การบนฐานความสุขของคนทำงาน อันจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศให้พร้อมเผชิญความท้าทายตามยุคสมัยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป (Bunnag, 2022)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยสภาวะตามแบบจำลอง PERMA ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ใหม่ทางจิตวิทยาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์บนฐานของการเน้นจุดแข็งของบุคคลเป็นศูนย์กลาง ต่อยอดจากแนวคิดจิตวิทยามนุษยนิยมที่มุ่งศึกษาจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตเพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุดแห่งตนของบุคคลปกติทั่วไป (Seligman, 2002; Tuntivivat, 2017) จิตวิทยาเชิงบวกต่างจากการศึกษาจิตวิทยาแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นศึกษาจิตวิทยาเพื่อค้นหาและรักษาเยียวยาความผิดปกติ (What's wrong with the people?) ในขณะที่จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อค้นหาและเสริมสร้างจุดแข็งของบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล องค์การ และชุมชน เน้นการส่งเสริมป้องกันด้วยจุดแข็งของบุคคลมากกว่าแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ (What's RIGHT with the people?) อีกทั้ง จิตวิทยาเชิงบวกยังมีรากฐานและได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางศาสนาและปรัชญาที่พยายามแสวงหาความรู้เพื่อให้มนุษย์เข้าใจตนเอง ค้นหาความหมายของการมีชีวิต สู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก (Park, 2013) โดยทั่วไป จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสนใจกับการศึกษาวิจัยใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประสบการณ์เชิงบวก (Positive Subjective Experiences) เช่น ความสุข การมองโลกแง่ดี ความหวัง 2) จิตลักษณะที่มีความคงทนภายในบุคคล (Positive Individual Characteristics) เช่น ความสนใจ ความมุ่งมั่นพยายาม การให้อภัย และ 3) สถาบันและชุมชนที่ส่งผลเชิงบวกต่อบุคคล (Positive Social Institutions and Communities) เช่น ครอบครัว สถานศึกษา (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

สภาวะตามแบบจำลอง PERMA

ทฤษฎีสภาวะ (Theory of Well-being) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Martin Seligman นักจิตวิทยา ผู้บุกเบิกจิตวิทยาเชิงบวกที่ให้นิยามสภาวะที่ผาสุก 2 มุมมองเข้าด้วยกัน ทั้งมุมมองความสุขแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic Perspective) ที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ ความเพลิดเพลินทางอารมณ์ และองค์ประกอบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดชีวิตที่ดี และมุมมองความสุขแบบยูโดโมนิกส์ (Eudaimonic Perspective) ที่ให้ความสำคัญกับการบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดในตนเอง การเติบโตองงามทางจิตวิญญาณ ตระหนักรู้ตัวตนที่แท้จริง ซึ่งเป็นความสุขที่ได้จากการเติมเต็มความหมายและคุณค่าในชีวิต (Compton & Hoffman, 2013) ทั้งนี้ Seligman ได้เสนอทฤษฎีสภาวะที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านโดยใช้ตัวย่อของแต่ละองค์ประกอบมารวมกันเป็นแบบจำลอง PERMA ที่ร่วมกันส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม (Flourishing) ในชีวิต ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) เป็นประสบการณ์ของบุคคลที่รายงานถึงการมีภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ไม่ใช่เพียงความสุขและความเพลิดเพลิน แต่รวมถึงอารมณ์เชิงบวกอื่น ๆ เช่น ความหวัง ความพึงพอใจ ความภูมิใจ ความตื่นเต้น

ความอัจฉริยะใจ เป็นต้น 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) เป็นการจดจ่อ มีสมาธิ สนใจและเต็มใจในกิจกรรมที่ทำ เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงภาวะลื่นไหลในขณะทำงาน (Flow) 3) สัมพันธภาพ (Relationships) เป็นการรับรู้ถึงความเชื่อมโยงและใกล้ชิดกับคนรอบตัว ครอบคลุมถึงครอบครัว เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน 4) ความหมาย (Meaning) เป็นความเชื่อหรือการรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน อาจเกิดจากความเชื่อ ความศรัทธา ทางศาสนา จิตวิญญาณ การสนับสนุนหรือขับเคลื่อนบางสิ่งเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และ 5) ความสำเร็จ (Accomplishment) คือการแสวงหาชัยชนะหรือการบรรลุเป้าหมายตลอดช่วงชีวิต ซึ่งแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวต่างมีบทบาทในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าและความสำคัญในตัวเอง สามารถนิยามและวัดผลได้อย่างชัดเจน (Hanthayung & Panthong, 2019; Kovich, Simpson, Foli, Hass, & Phillips, 2023; Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021; Sakunpong, 2022; Seligman, 2011; Tuntivat, 2017)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCBs)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นแนวคิดที่ขยายจากแนวคิด Extra-role Behavior (ERB) (Katz, 1964) และนำเสนอครั้งแรกโดย Organ (1977) ถือเป็นพฤติกรรมเอื้อสังคม (Pro-social Behavior) ของบุคคลที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน ตามมุมมองนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดจากตัวบุคลากรเองเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติและไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง แต่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ Organ (1988) ได้จำแนกมิติของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Unanue, Barros, & Gómez, 2021) ได้แก่ 1) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมองค์การ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงานต่าง ๆ 2) พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์การ เป็นต้น 3) พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน แม้จะมีสิทธิ์เรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม 4) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือการคำนึงถึงผู้อื่น ป้องกันผลกระทบจากความคิดและการตัดสินใจของตนไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาตามมา และ 5) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น สนใจเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เก็บความลับ มีความต้องการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

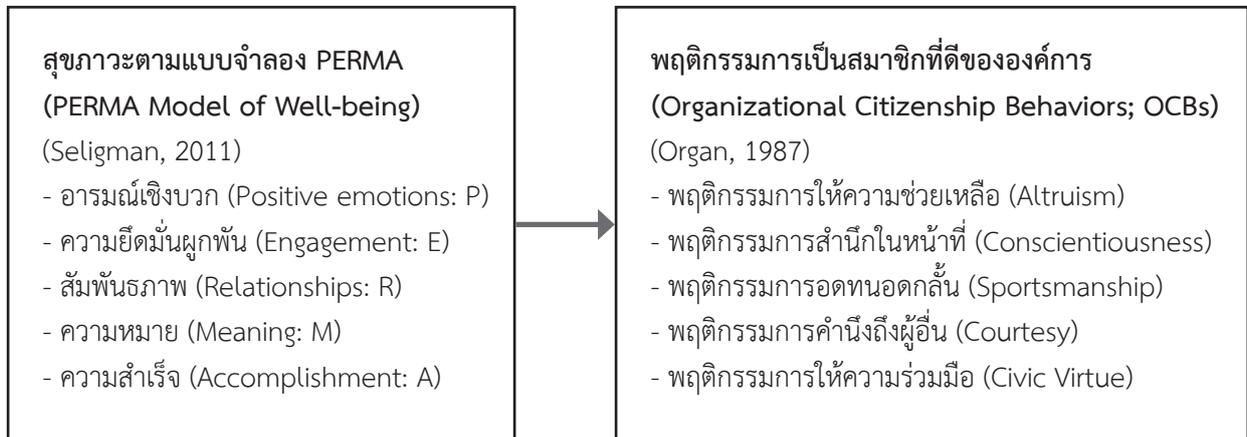
ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สุขภาวะตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกถูกนำมาใช้ศึกษาเพื่อการหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและองค์การ (Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021) มีทฤษฎีทางจิตวิทยาหลายทฤษฎีที่อธิบายกลไกที่ทำให้สุขภาวะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ทฤษฎีการขยายและเสริมสร้าง (Broaden-and-Build Theory) ของ Fredrickson (2001) ที่กล่าวว่าอารมณ์เชิงบวกช่วยขยายทรัพยากรทางความคิดและอารมณ์ของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถมองเห็นโอกาสและแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในที่ทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination Theory) (Ryan & Deci, 2017) อธิบายถึงการตอบสนองความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถ ความอิสระ และความสัมพันธ์ว่าสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลทำงานเกินกว่าที่ตำแหน่งงานกำหนด ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาวะสามารถทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ (Unanue, Barros, & Gómez, 2021)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับผลของสุขภาวะตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้แบบจำลอง PERMA ว่าส่งผลอย่างไรต่อพฤติกรรมในองค์กร โดยวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA แต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดให้สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA (Seligman, 2011) เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อารมณ์เชิงบวก 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) สัมพันธภาพ 4) ความหมาย และ 5) ความสำเร็จ และกำหนดให้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors; OCBs) (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรดังกล่าว สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



(Chaves, Ballesteros-Valdés, Madrideojos, & Charles-Leija, 2023; Kern, Waters, Adler, & White, 2015; Reyes, Bueno, Fernandez, Lopez, & Cayubit, 2021; Unanue, Barros, & Gómez, 2021)

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA (PERMA Model of well-being) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้มี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก ความยึดมั่นผูกพัน สัมพันธภาพ ความหมาย และ ความสำเร็จ และ 2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior; OCB) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เลือกแบบเจาะจงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 101 คน โดยเป็นคณะที่เปิดทำการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาในสายครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) 2 ฉบับ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ (Self-rating) ประกอบด้วย

1) แบบวัดสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA (Thai-PERMA) ที่พัฒนาโดย Hanthayung and Panthong (2019) ตามทฤษฎี PERMA ของ Seligman (2011) จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

2) แบบวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับจากแบบวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Prangthong (2018) ที่ได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006) มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในการวิจัยประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ 2) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และ 4) การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยสุขภาวะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยอย่างจริงจังและรอบคอบ โดยได้จัดส่งเอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากต้นสังกัดของผู้เข้าร่วมวิจัย มีการแจ้งให้ต้นสังกัดและผู้เข้าร่วมวิจัย ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการป้องกันการละเมิดข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยจะไม่มีการระบุชื่อตัวบุคคลในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยรักษาความเป็นส่วนตัวและความลับของข้อมูลอย่างเคร่งครัด โดยผู้ร่วมวิจัย ต้องให้ความยินยอมอย่างเต็มใจก่อนให้ข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้เฉพาะผู้วิจัย เท่านั้น เพื่อให้แน่ใจว่าการวิจัยนี้ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 โดยมีสัดส่วนระหว่างจำนวนบุคลากรสายอำนวยการและสายวิชาการที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และ 49.5 ตามลำดับ ดังตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร พบว่า ระดับสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ($\bar{X} = 51.15$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ อารมณ์เชิงบวก ($\bar{X} = 11.01$) รองลงมาคือความหมาย ($\bar{X} = 10.73$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ความผูกพันในกิจกรรม ($\bar{X} = 9.19$) (ดังตาราง 2) นอกจากนี้ พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือพฤติกรรมอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$) (ดังตาราง 3)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามเพศ อายุ สายการปฏิบัติงาน และอายุการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	OCBs		PERMA	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เพศ					
- ชาย	25 (24.8)	3.88	0.44	51.24	5.42
- หญิง	76 (75.2)	3.93	0.46	51.12	5.69
อายุ					
- 20-30 ปี	15 (14.9)	3.72	0.46	51.47	5.93
- 31-40 ปี	34 (33.7)	3.94	0.50	51.47	6.07
- 41-50 ปี	42 (41.6)	3.95	0.40	50.43	4.82
- มากกว่า 50 ปี	10 (9.9)	4.02	0.49	52.60	6.85
สายการปฏิบัติงาน					
- สายวิชาการ	50 (49.5)	4.01	0.39	51.72	6.44
- สายอำนวยการ	51 (50.5)	3.84	0.50	50.59	4.62
อายุการทำงาน					
- ต่ำกว่า 5 ปี	23 (22.8)	3.81	0.49	51.65	7.07
- 5-10 ปี	26 (25.7)	3.84	0.50	50.65	3.85
- 11-15 ปี	21 (20.8)	3.91	0.43	50.33	5.17
- 16-20 ปี	17 (16.8)	4.01	0.40	50.94	6.34
- มากกว่า 20 ปี	14 (13.9)	4.16	0.31	52.71	5.70

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA จำแนกตามองค์ประกอบ 5 ด้าน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สุขภาวะ (PERMA Model of Well-being)	51.15	5.60	มีความสุข (Happy)
1. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions)	11.01	1.75	มีความสุข (Happy)
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement)	9.19	1.71	มีความสุขปกติ (Normal Happy)
3. สัมพันธภาพ (Relationships)	10.11	1.54	มีความสุขปกติ (Normal Happy)
4. ความหมาย (Meaning)	10.73	1.18	มีความสุข (Happy)
5. ความสำเร็จ (Accomplishment)	10.11	1.68	มีความสุขปกติ (Normal Happy)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามองค์ประกอบ 5 ด้าน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCBs)	3.92	.45	มาก
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)	3.69	.51	มาก
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	3.59	.48	มาก
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)	3.98	.57	มาก
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)	4.17	.60	มากที่สุด
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)	4.17	.61	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลพบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ($r=.898$, $p < .01$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ ($r=.863$, $p < .01$) เมื่อพิจารณาระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของสุขภาวะที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า อารมณ์เชิงบวกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=.499$, $p < .01$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การที่สัมพันธ์กับสุขภาวะ พบว่า การให้ความช่วยเหลือและสุขภาวะมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=.520$, $p < .01$) ส่วนการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=.386$, $p < .01$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. สุขภาวะ	1												
2. OCBs	.569**	1											
3. อารมณ์เชิงบวก (P)	.752**	.499**	1										
4. ความผูกพันในกิจกรรม (E)	.653**	.347**	.278**	1									
5. สัมพันธภาพ(R)	.682**	.423**	.352**	.330**	1								
6. ความหมาย (M)	.656**	.345**	.466**	.342**	.219*	1							
7. ความสำเร็จ (A)	.797**	.393**	.530**	.327**	.496**	.447**	1						
8. การให้ความช่วยเหลือ	.520**	.726**	.317**	.377**	.478**	.302**	.368**	1					
9. การสํานึกในหน้าที่	.507**	.736**	.472**	.315**	.285**	.363**	.360**	.448**	1				
10. การอดทนอดกลั้น	.486**	.825**	.369**	.312**	.255**	.438**	.376**	.522**	.526**	1			
11. การคำนึงถึงผู้อื่น	.441**	.898**	.448**	.220*	.365**	.195	.307**	.548**	.534**	.682**	1		
12. การให้ความร่วมมือ	.386**	.863**	.427**	.213*	.346**	.138	.211*	.472**	.549**	.600**	.824**	1	

หมายเหตุ n=101, *p < .05, **p < .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ทั้ง 5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ตัวแปรตาม) พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในช่วง .35 - .50 ($r < .80$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อองค์ประกอบแต่ละด้านของสุขภาวะมีค่าเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบหาปัจจัยสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ทั้ง 5 ด้านที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อหาปัจจัยสุขภาวะที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด พบว่า มี 2 ตัวแปร ได้แก่ อารมณ์เชิงบวกและสัมพันธ์สภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 31.9 ($R^2=.319$, $p < .001$) เมื่อพิจารณาด้วยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทำนายอธิบายได้ว่า ตัวแปรอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = .400$, $p < .001$) รองลงมาได้แก่ตัวแปรสัมพันธ์ภาพ ($\beta = .283$, $p < .01$) ส่วนความผูกพันในกิจกรรม ความหมาย และความสำเร็จไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	B	S.E.	β	t	P-values
อารมณ์เชิงบวก (X1)	.104	.023	.400	4.486***	.000
สัมพันธ์ภาพ(X2)	.083	.026	.283	3.173**	.002

Constant=1.941 R=.565 R2=.319 Adj. R2 =.305 S.E.=.377 F=22.961*** P-values=.000
Durbin-Watson=1.804

หมายเหตุ n=101, **p < .01, ***p < .001

ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาวะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = .104 (\text{อารมณ์เชิงบวก}) + .083 (\text{สัมพันธ์ภาพ})$$

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาที่พบว่า สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยมีสุขภาวะโดยรวม (ประกอบด้วยอารมณ์เชิงบวก ความยึดมั่นผูกพัน สัมพันธภาพความหมาย และความสำเร็จ) ในระดับที่สูงขึ้น มีแนวโน้มว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์เชิงบวก ความยึดมั่นผูกพัน สัมพันธภาพ ความหมาย และความสำเร็จ นั้น เป็นการผสมผสานแนวคิดความสุขแบบสุขนิยม (Hedonic Aspect) และสุขอย่างมีความหมาย (Eudaimonic Aspect) เข้าด้วยกัน โดยแนวคิดแรกเป็นความสุขที่วัดจากความคิดและความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ถึงความสุขในชีวิต (Subjective Well-being; SWB) (Diener, 1984) เมื่อบุคคลมีระดับการรับรู้ถึงความสุขในชีวิตมาก แสดงถึงการมีความพึงพอใจ

ในชีวิตและอารมณ์เชิงบวกมาก ในทางกลับกัน จะมีอารมณ์เชิงลบน้อย ซึ่งจะนำไปสู่การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) และเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรแล้ว ย่อมรู้สึกพึงพอใจเสมือนได้เสริมแรงตนเอง (Self-reinforcing) และเพื่อให้ความรู้สึกเหล่านั้นยังคงอยู่ต่อไป บุคคลมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นไปในเชิงบวก เช่น การเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา (Nelson, 2009; George & Brief, 1992 cited in Unanue, Barros, & Gómez, 2021) ส่วนความสุขอย่างมีความหมายนั้นมีแนวคิดมาจากทฤษฎี Self-determination Theory ที่เชื่อว่าความสุขมาจากได้รับการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานทางใจในด้านการมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) ทักษะความสามารถ (Competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) (Ryan & Deci, 2017) อีกทั้ง ธรรมชาติของบุคคลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเอื้อสังคม เมื่อบุคคลได้รับการเติมเต็มซึ่งความต้องการพื้นฐานทางด้านใจแล้ว บุคคลจะมีพลังมากขึ้น พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อผู้อื่นและสังคม ซึ่งการช่วยเหลือหรือเอื้อประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความสมัครใจนั้นก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง กล่าวโดยสรุปคือ สุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA หรือความเจริญงอกงามในตัวบุคคลที่ประกอบด้วย สุขนิยมและสุขอย่างมีความหมาย เป็นคุณลักษณะที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมเอื้อสังคม

ดังนั้น สุขภาวะของบุคลากรมหาวิทยาลัยจึงสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาในกลุ่มพนักงานธนาคารเอกชน ในประเทศอินเดีย และการศึกษาวิจัยข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันและชาวจีน ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Jimenez, Hu, Garden, & Xie, 2022; Varma, 2023)

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า สุขภาวะโดยรวมสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสุขภาวะตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ Unanue, Barros, and Gómez (2021) ที่ศึกษาวิจัยในระยะยาวในกลุ่มคนทำงานแล้วพบว่าความสุขที่เป็นความเจริญงอกงาม (Flourishing) 5 ด้าน (ประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพันสัมพันธ์ภาพ ความหมาย และความสำเร็จ) สามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า อารมณ์เชิงบวกและสัมพันธ์ภาพเป็นปัจจัยสุขภาวะที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีสุขภาวะโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์เชิงบวก และสัมพันธ์ภาพ จะส่งผลให้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2000) ที่กล่าวถึงอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร กล่าวคือ การมีค่านิยมที่เห็นความสำคัญของการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรและบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนกันและกัน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) ทั้งนี้ อารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ยังสามารถยืนยันได้ด้วยทฤษฎีการขยายและเสริมสร้าง (Broaden-and-Build Theory) ของ Fredrickson (2001) ที่เชื่อว่า เมื่อบุคคลประสบกับอารมณ์เชิงบวก จะทำให้บุคคลเกิดความสุขในระยะยาว ความสุขนั้นส่งผลให้บุคคลขยายการตระหนักรู้ในตนเองเพิ่มขึ้น กล่าวสำรวจความคิดและพฤติกรรมของตน และเกิดการเสริมสร้างทักษะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและทางสังคม ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขยายทรัพยากรที่ตนมี กล่าวคือ อารมณ์เชิงบวกสามารถขยายขอบเขตในด้านการคิดและการกระทำชั่วขณะของบุคคล และสามารถต่อยอดสร้างให้กลายเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่ยั่งยืนต่อไปได้ (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Branigan, 2005) สอดคล้องกับผลการศึกษาในบริบทของการทำงานที่พบว่าอารมณ์เชิงบวกสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร (Claes & van Loo, 2011; Fritz & Sonnentag, 2009; Rogala & Cieslak, 2019)

นอกจากนี้ สัมพันธภาพซึ่งเป็นปัจจัยสุภาพะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในอันดับรองลงมานั้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า องค์กรจำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์เพื่องานบรรลุเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ว่าจะภายในและนอกองค์กรก็ตาม เป็นสิ่งที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ มีความหมาย (Peyrat-Guillard & Glińska-Noweś, 2014) เมื่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นไปในเชิงบวก จะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องาน รู้สึกทำงานหนักน้อยลง มีสุขภาวะที่ดีเพิ่มขึ้น (Dutton & Ragins, 2017; Grant & Parker, 2009) นอกจากนี้ บุคคลที่อยู่ในความสัมพันธ์เชิงบวกจะรับรู้ถึงความหมาย ความปลอดภัย และความพร้อมในการทำงานมากขึ้น อีกทั้ง มีความยินดีที่จะลงทุนพลังงาน ใจ อารมณ์ และสติปัญญาของตนในการช่วยเหลือผู้อื่น (Chiaburu & Harrison, 2008; Kahn, 1990) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลยังคงรู้สึกอยากทำงาน แม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีมนต์เสน่ห์สำคัญอยู่ที่ “ยินดีให้ความร่วมมือ” และ “การช่วยเหลือผู้อื่น” (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) ดังนั้น ปัจจัยสุภาพะโดยเฉพาะอารมณ์เชิงบวกและสัมพันธภาพจึงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 30-40 ปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหลายบริษัทในประเทศโปแลนด์ พบว่า การเคารพและยอมรับกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์เชิงบวกนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับบุคคล (Peyrat-Guillard & Glińska-Noweś, 2014)

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย แนวทางที่ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปดำเนินการต่อได้ คือการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก ความยืดหยุ่น ทนทานทางอารมณ์ (Emotional Resilience) และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคนในองค์กรเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงการกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่จะช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร อันจะนำไปสู่ที่ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบที่ทำให้ทราบว่าสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์เชิงบวกและสัมพันธภาพนั้น งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษารูปแบบผลของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นตามแบบจำลอง PERMA เพื่อศึกษาว่า เมื่อผู้เข้าร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้หรือฝึกอบรมสุขภาวะตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกด้วยแบบจำลอง PERMA แล้ว สามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงสำรวจหรือไม่ นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเชิงลึกด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายว่าองค์ประกอบของสุขภาวะแต่ละด้านจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไรในบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรมที่ต่างออกไป

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มาจากคณะและมหาวิทยาลัยเดียวกัน ความไม่หลากหลายมากพอของผู้เข้าร่วมวิจัยทำให้อาจมีข้อจำกัดในความเป็นสากลของผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ในวงกว้างกับมหาวิทยาลัยประเภทที่มีบริบทที่แตกต่างหรือจัดการเรียนการสอนในสาขาที่ต่างออกไป เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ เทคโนโลยี เป็นต้น นอกจากนี้ การวิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามแบบรายงานตนเองเพียงอย่างเดียว อนาคตบางประการหรือความเข้าใจอย่างครอบคลุมในข้อคำถามอาจมีผลต่อการตอบแบบสอบถาม หากมีข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมหรือสัมภาษณ์เพิ่มเติมร่วมด้วย จะช่วยเพิ่มความชัดเจนของสุขภาวะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

References

- Bogler, R., & Somech, A. (2023). Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. *Teaching and Teacher Education, 130*, 104183. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104183>
- Bunnag, C. (2022, May 16). Director's note: 20: The role of universities in driving sustainable development goals: Expanded edition [2/2]. *SDG Move*. Retrieved from <https://www.sdgmovement.com/2022/05/16/directors-note-20-universities-and-sdgs-extended-version-2-2/>
- Chaleaysap, S. (2024, February 14). Thai universities must "survive." *Siamrath*. Retrieved from <https://siamrath.co.th/c/514400>
- Chaves, C., Ballesteros-Valdés, R., Madrdejos, E., & Charles-Leija, H. (2023). PERMA-Profil for the evaluation of well-being: Adaptation and validation in a sample of university students and employees in the Mexican educational context. *Applied Research in Quality of Life, 18*(3), 1225–1247. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10132-1>
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082–1103.
- Chou, C.-C., Chan, F., Phillips, B., & Chan, J. Y. C. (2013). Introduction to positive psychology in rehabilitation. *Rehabilitation Research, Policy, and Education, 27*(3), 126–130.
- Claes, R., & van Loo, K. (2011). Relationships of proactive behaviour with job-related affective well-being and anticipated retirement age: An exploration among older employees in Belgium. *European Journal of Ageing, 8*, 233–241. <https://doi.org/10.1007/s10433-011-0203-7>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575.
- Diener, E., & Tay, L. (2017). A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living. In *Happiness: Transforming the development landscape* (pp. 90–117). Springer.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 235*, 351–360.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (2017). Exploring positive relationships at work. In *Psychology Press eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9781315094199>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of Management, 35*(1), 94–111.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*(2), 310–329.
- Ginting, S. (2021). The effect of organizational climate and job satisfaction on the formation of OCB in marketing staff of PT. AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study, 2*(4), 76–83.

- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375.
- Hanson, J. L., Niqab, M., & Arif, T. (2022). Organizational citizenship behaviour (OCB) in educational settings: A narrative review. *JISR Management and Social Sciences & Economics*, 20(1), 21–42.
- Hanthayung, C., & Panthong, K. (2019). A comparison of concurrent validity and divergent validity happiness scale of PERMA theory. *Journal of Southern Technology*, 12(1), 63–71.
- Jimenez, W. P., Hu, X., Garden, R., & Xie, X. (2022). Toward a more PERMA (nent) conceptualization of worker well-being? A cross-cultural study of the workplace PERMA profiler. *Journal of Personnel Psychology*, 21(2), 94.
- Jittaphun, S., Jirakhajornkul, S., & Thananthong, T. (2023, December 8). “Thai universities” at a challenging crossroads: Survive or die? *Bangkokbiznews*. Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/health/education/1102778>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262–271.
- Kovich, M. K., Simpson, V. L., Foli, K. J., Hass, Z., & Phillips, R. G. (2023). Application of the PERMA model of well-being in undergraduate students. *International Journal of Community Well-Being*, 6(1), 1–20.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 51-57.
- Nelson, D. W. (2009). Feeling good and open-minded: The impact of positive affect on cross-cultural empathic responding. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 53-63.
- Nochi, H. (2017). *Multilevel mixed method study of the antecedents and the consequences of academic optimism in Islamic private schools in southern border provinces of Thailand* (Doctoral dissertation). Srinakharinwirot University.
- Nochi, H., Supparerkchaisakul, N., & Patrawiwat, K. (2018). Factor structure construct validation and structural relation model of teacher academic optimism in Islamic private school in southern border provinces. *Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)*, 10(1), 63–82.
- Office of Organizational Health Promotion. (2024, April 10). The discussion forum on the proposal "University of Happiness towards Sustainable Wellness Organizations". *Happy8Workplace*. Retrieved from <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/news/79>
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 85-97). Psychology Press.

- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 157-164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Peyrat-Guillard, D., & Glińska-Neweś, A. (2014). I respect you and I help you: Links between positive relationships at work and organizational citizenship behaviour. *Journal of Positive Management, 5*(2), 82-96.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.
- Park, C. L. (2003). The psychology of religion and positive psychology. *Psychology of Religion, 28*(4), 1-20. American Psychological Association.
- Prangthong, M. (2018). *Approach for developing organizational citizenship behaviors of primary school teachers* (Master in Education). Chulalongkorn University. Retrieved from <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3048>
- Putri, R. M., Kamil, I., & Amrina, E. (2023). The effect of organizational citizenship behavior and knowledge sharing on employee performance. *Jurnal Ekobistek, 12*(2), 593-600.
- Reyes, M. E. S., Bueno, P. A. D., Fernandez, K. F. R., Lopez, G. J. A., & Cayubit, R. F. O. (2021). Psychological well-being and retirement anxiety of selected Filipino middle-aged adults: A brief research report. *Philippine Journal of Psychology, 31*-42.
- Rogala, A., & Cieslak, R. (2019). Positive emotions at work and job crafting: Results from two prospective studies. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 492814.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Sakunpong, N. (2022). *Positive psychology: Basic and application*. Bangkok: Rojana Printing.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon & Schuster.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Setiawan, H., Sulistyowati, L. N., & Sari, S. D. (2022). Organizational citizenship behavior toward organization effectiveness. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 16*(2), 345-355.
- Tuntivivat, S. (2017). Positive psychology: Development, applications and challenges. *Journal of Behavioral Science for Development, 9*(1), 277-290.

- Unanue, W., Barros, E., & Gómez, M. (2021). The longitudinal link between organizational citizenship behaviors and three different models of happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), Article 1-20.
- Varma, P. (2023). A study on the relationship between organizational citizenship behaviour and Seligman's PERMA model. *International Journal of Indian Psychology*, 11(2), 905–915. <https://doi.org/10.25215/1102.094>
- Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.