

Personal Characteristics and Positive Thinking Factors Affecting Happiness in Work Performance of Nakhon Pathom City Municipality Employees

Jutamas Yongthai¹

Jirasuk Suksawat²

Wunlapa Sabaiying³

Received: July 19, 2016

Accepted: July 29, 2016

Abstract

This study was a survey research with the purpose to study the level of positive thinking and happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees and to study personality characteristic factors and positive thinking that affect happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees. The research sample consisted of randomly selected 320 //of employees at work of Nakhon Pathom City Municipality. The research instrument for data collection was questionnaires of positive thinking and happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees with reliability coefficients .96 and .93 respectively. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis with dummy variable.

The research finding revealed that 1) The overall average of positive thinking of Nakhon Pathom City Municipality Employees was very high level. ($\bar{x} = 4.12$, $SD = .53$) and the overall average of happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees was high level. ($\bar{x} = 3.72$, $SD = .48$) 2) Factors that affect or influence and significantly predicted happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees at the .01 level were the variant of employee positive thinking (X_{pl}) and the variant of employees younger than 30 years (D_{age1}). The predictors accounted for 44%, Standardized Error of the Estimate .36 ($R^2 = .44$, $SE_{est} = .36$) and the prediction equations of happiness at work of Nakhon Pathom City Municipality Employees in a standard score $Z = .64$, $Z_{pl} - .20 Z_{age1}$.

Keywords: Personality Characteristic, Positive Thinking, Happiness at Work of Employees

¹ Master Degree Student, Education (Guidance) Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

² Guidance School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

³ Guidance School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

จุฑามาส โหยังไทย¹

จิระสุข สุขสวัสดิ์²

วัลภา สบายยิ่ง³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเชิงบวกและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ.2558 จำนวน 320 คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,462 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวัดความคิดเชิงบวกและแบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยง .96 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรต้นมีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.12$, $SD = .53$) และมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$, $SD = .48$) 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกและตัวแปรพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 44 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z = .64Z_{pl} - .20 Z_{age1}$

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเชิงบวก ความสุขในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงถึงกันตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ที่สำคัญคือ สภาพจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม จึงเป็นเหตุให้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” (สุภาสิณี ธรรมประเสริฐ, 2555) “ความสุข” มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “สุขภาวะ” คำว่า “ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)” และคำว่า “สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being)” เป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ตนเองอย่างเป็นองค์รวมว่าตนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ผู้ที่มีสุขภาวะที่ดีหรือมีความสุขจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ทางบวกมากในขณะที่เดียวกับควรมีอารมณ์ทางลบที่น้อย และมีการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน (จิระสุข สุขสวัสดิ์, 2558)

ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนตุลาคม 2558 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) พบว่า มีผู้ว่างงาน 3.28 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.9 เมื่อ

เปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2557 จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 3.9 หมื่นคน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่า อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.8 เป็นร้อยละ 0.9 และยังพบว่าระดับอุดมศึกษามีผู้ว่างงานมากที่สุด จำนวนสูงถึง 1.42 แสนคน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการแข่งขันในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจ ทำให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานลดน้อยลง ความเครียดเป็นมูลเหตุสำคัญที่จะนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง เช่น การติดสุรา ภาวะซึมเศร้า และการฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งเห็นได้จากรายงานการสำรวจสุขภาพคนไทย ปี 2558 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558) พบว่า กลุ่มวัยทำงานอายุตั้งแต่ 15 - 59 ปี มีแนวโน้มการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากภาวะสุขภาพจิตสูงกว่ากลุ่มเด็กและผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ ปี 2548 - 2553 (สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2557) พบว่า กลุ่มวัยทำงานอายุตั้งแต่ 15 - 59 ปี เป็นกลุ่มคนที่มีอัตราฆ่าตัวตายสูงสุด 7.1 ต่อแสนประชากร สาเหตุการฆ่าตัวตาย คือ ความเครียด โรคซึมเศร้า และเจ็บป่วยทางกาย ตามลำดับ

ความคิดเชิงบวก (กรมสุขภาพจิต, 2555) เป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่เกิดจากคนเรา มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงเป็นเหตุเป็นผลด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรม

การแสดงออกที่เหมาะสม ความคิดเชิงบวก หรือทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นความรู้สึกนึกคิดและมุมมองที่เป็นไปทางบวก เพื่อแสวงหาความสุขในการทำงานในสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ ที่มีอุปสรรคปัญหาในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งในการทำงาน ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน หรือ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน วุฒิชัย วชิรเมธี (2558) กล่าวว่า องค์การที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีจิตวิทยาเชิงบวกในที่สุดก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดีที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ความเอาใจใส่งาน ไม่เห็นแก่ตัว สุขภาพพอประมาณ ทำงานด้วย หลักจริยธรรม และช่วยลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูง หรือลดความไม่พึงพอใจในงาน

เทศบาลนครนครปฐมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่ การทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีความมั่นคงในอาชีพเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปฐม อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของ

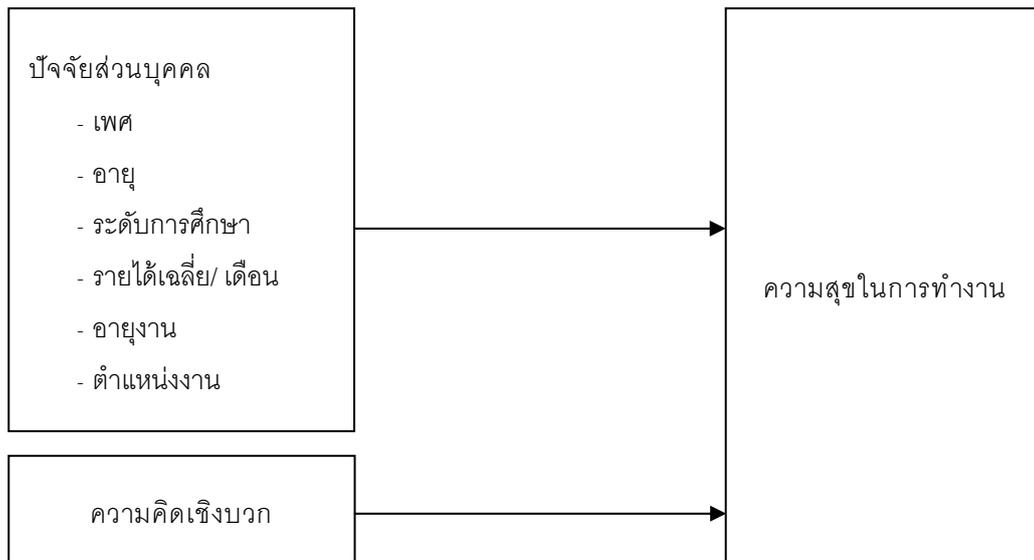
พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเชิงบวก และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนของการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัย 2 ด้านได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวก ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย อายุงาน ตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวก คือ กระบวนการคิดของบุคคลที่เกิดจากคนเรา มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดีมองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย สร้างความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจและเป็นสุข จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ.2558 จำนวน 320 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,462 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ สัดส่วนตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน มาเรียม นิลพันธ์ 2554)

เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยศึกษาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

2) แบบสอบถามความคิดเชิงบวก เป็นแบบประเมินความคิดเชิงบวกของบุคคล จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) ความกระตือรือร้น 3) ความเชื่อ 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม 5) ความกล้าหาญ 6) ความตั้งใจ 7) ความมุ่งมั่น 8) ความอดทน 9) ความสุขุม และ 10) การสำรวจความตั้งใจ โดยมีค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of item objective congruence) ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) ทั้งฉบับ เท่ากับ .96

3) แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานโดยมีค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of item objective congruence) ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) ทั้งฉบับเท่ากับ .93

ลักษณะแบบสอบถามความคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงานเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) โดยการใช้มาตราส่วนแบบลิคเคอร์ท (Likert scale) กำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ คือระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย และระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด โดยสามารถแบ่งระดับความคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงานซึ่งพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) คือ คะแนนตั้งแต่ 4.01 - 5.00 อยู่ในระดับสูงมาก คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.00 อยู่ในระดับสูง คะแนนตั้งแต่ 2.01 - 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนตั้งแต่ 1.00 - 2.00 อยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงนายกเทศมนตรีนครนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล

2) เมื่อได้รับหนังสือขอเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการสำนัก/กองต่างๆ ของเทศบาลนครนครปฐม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ จำนวน 320 ชุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) พนักงานเทศบาล จำนวน 151 คน 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน และ 3) พนักงานจ้าง จำนวน 151 คน

4) ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis with dummy variable)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 104 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.5 เป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า

2.1 ความคิดเชิงบวก พบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.12, SD = .53) นั้นหมายความว่าพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีความคิดเชิงบวกรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยความคิดเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 (SD = .76) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้นและด้านความมุ่งมั่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (SD = .72) อยู่ในระดับสูงมาก และ 4.21 (SD = .66) อยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ ส่วนความคิดเชิงบวกด้านความสุข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.92 (SD = .67) อยู่ในระดับสูง

2.2 ความสุขในการทำงาน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.72, SD = .48) นั้นหมายความว่าพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{pi}) มีค่า $R^2 = .43$ เมื่อเพิ่มตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) เข้าไปในโมเดลขั้นตอนที่ 2 มีค่า $R^2 = .44$ หมายความว่าตัวแปรที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ ความคิดเชิงบวก (X_{pi}) และตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) และตัวแปรต้นทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบาย การผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 44 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .36 ($R^2 = .44$, $SE_{est} = .36$) โดย โดยตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{pi}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ .58 และค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) เท่ากับ .64 โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ -.11 และค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) เท่ากับ -.20 โดยมีอิทธิพลทางลบต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z = .64Z_{pi} - .20Z_{age1}$ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม (N=320)

ตัวแปร		ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2
ค่าคงที่	B (β)	1.30**	1.40**
ความคิดเชิงบวก (X_{pi})		.58 (.65)**	.58 (.64)**
อายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1})			-.11 (-.20)*
R^2		.43	.44
Adj. R^2		.43	.43
SE of Estimate		.36	0.36
F		238.26	123.09
Sig.F		.00	.00

** p<. 01, * p<. 05

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษา นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{x} = 4.12, SD = .53) และมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 3.72, SD = .48)

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการรับรู้การคิดไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง ซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ความคิดเชิงบวกเป็นก้าวแรก ก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา แก้วศรีงาม (2547) ว่าความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลอันเกิดจากการที่คนเรานั้นมีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิด (Perception and cognitive style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆตามความเป็นจริงเป็นเหตุเป็นผลด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ดึงงามและสร้างสรรค์ จึงเป็นพื้นฐานทำให้คนเราเกิดการแก้ปัญหา และ

การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งความคิดที่ดีในเชิงบวกนั้น จะทำให้ผู้คิดเกิดความรู้สึกลงไปในทางบวก และย่อมจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทั้งตนเองและสังคมคนรอบข้างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ที่ศึกษาความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และศิริพันธ์ สอนสุทธิยาง (2552) ที่ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร” พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง บุคลิกภาพควบคุมตนเอง บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ และคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพควบคุมตนเอง ซึ่งคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพควบคุม

ตนเองนั้นเป็นองค์ประกอบของความคิดเชิงบวก ตามคำกล่าวของคาน (Khan, 2008 อ้างใน สุธาสินี นาคสินธุ์ 2552) และวิทยา นาควัชระ (2543)

2. ผลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{p1}) มีค่า $R^2 = .43$ เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวมีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) เข้าไปในโมเดลขั้นตอนที่ 2 มีค่า $R^2 = .44$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอันดับแรก และตัวแปรพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปีเป็นตัวแปรลำดับที่สอง ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และตัวแปรต้นทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปฐมได้ร้อยละ 44 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .36 ($R^2 = .44$, $SE_{est} = .36$) โดยตัวแปรความคิดเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนตัวแปรอายุน้อยมีอิทธิพลทางลบกับความสุขในการทำงาน จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร คนในองค์กรมีความสุข จะลดความขัดแย้งในองค์กร จะเกิดแรงจูงใจ ความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ เทศบาลนครนครปฐมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก มีหน้าที่ให้บริการ

ประชาชนโดยตรง การให้บริการที่มีคุณภาพ การมีภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชน ให้การยอมรับ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเทศบาลนครนครปฐม ความสุขควรมองแบบองค์รวมจะเห็นว่าการเกิดจากการเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ความคิดเชิงบวก เป็นกระบวนการรับรู้การคิดไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลสุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง ซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความคิดเชิงบวกมากขึ้นความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น องค์การก็จะเป็นองค์กรแห่งความสุข ความคิดเชิงบวกจึงเป็นปัจจัยแรกที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อายุเป็นปัจจัยลำดับที่สองรองมาจากความคิดเชิงบวก ทุกช่วงอายุสามารถพัฒนาให้เกิดความคิดเชิงบวกได้ แต่ถ้าช่วงต้นของวัยการพัฒนาการรับรู้การคิดไปในเชิงบวกมีน้อย เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความสุขในการทำงานก็จะน้อยลงแต่ถ้าเราเริ่มพัฒนาให้เกิดความคิดเชิงบวกตั้งแต่เริ่มวัยทำงาน คือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี การพัฒนาความคิดเชิงบวกก็จะเพิ่มมากขึ้น อายุจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ถ้าการพัฒนาแต่ละช่วงอายุเป็นไปอย่างเหมาะสม การรับรู้การคิดจะเป็นไปในเชิงบวก เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสม

ดังนั้นการพัฒนาความคิดเชิงบวกของเทศบาลนครนครปฐมควรเริ่มต้นตั้งแต่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยประสบการณ์ ในชีวิตยังน้อย มองโลกในแง่

ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆไปได้ด้วยดี และมองหาโอกาสและแสวงหาทางที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตจึงพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบุญโรม สุวรรณพาหุ (2556) ที่กล่าวว่า “ความสุข” มีความหมายใกล้เคียงกับคำ “สุขภาวะ” เป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นองค์รวมว่าตนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายอารมณ์ทางบวก มีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างกลมกลืน และสอดคล้องกับพอตเตอร์ (Potter, 1998) และอิงลิช (English, 1992) ที่กล่าวว่า การคิดบวกเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรา มีความสุขเกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความจริงมีพลัง แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ สามารถแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย และสอดคล้องกับคำกล่าวของ Warr (1990 อ้างใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) Diener (2000 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554) ที่ว่าวิถีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายในที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง การรับรู้ความคิด การกระทำมีส่วนกำหนดระดับความสุขของเราได้ ประมาณ ร้อยละ 35 - 40 ความคิดเชิงบวก เช่น การมองโลกแง่ดี การมีจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่า

ในชีวิต การมีวิถีแก้ปัญหาเชิงรุก การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของอีริกสัน (Erikson's developmental theory or Socio-emotional theory อ้างใน ปรานี รามสูต, 2549: 9-10) ที่กล่าวว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพด้านอารมณ์และสังคมของมนุษย์มี 8 ขั้นนับตั้งแต่แรกคลอดถึงวาระสุดท้ายของชีวิต สำหรับวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงานจะอยู่ในขั้นที่ 6 ขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 โดยเริ่มจากขั้นที่ 6 อายุ 21-35 ปี เป็นช่วงพัฒนาความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือการแยกตัว มองสิ่งแวดล้อมในแง่ดี วัยนี้จะปรับตัวเข้ากับผู้แวดล้อม ทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม แต่ถ้าตรงกันข้ามก็มักจะแยกตัวจากกลุ่มและสังคม ในขั้นที่ 7 อายุ 35 - 50 ปี พัฒนาการของวัยนี้เป็นช่วงพัฒนาความมั่นใจหรือการทำอะไรเฉพาะตัว อาจมีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือผู้อื่น สร้างสรรค์สิ่งรอบตัว หรือบางรายอาจเฉื่อยชาขาดความรับผิดชอบ และขั้นที่ 8 อายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นช่วงพัฒนาความมั่นคงทางใจ หรือความสิ้นหวังท้อแท้ การพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่นี้ถ้าช่วงต้นๆ พัฒนามาดี หรือเป็นไปในทางบวก ก็จะเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและกล้าเผชิญปัญหา ทำประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มองโลกและมองงานตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับ สุธาสินี นาคสินธุ์ (2552) และ

วิทยา นาควัชระ (2543:) สอดคล้องกับ ชีวะนันท์ พีชชะกะ (2544) จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) อ้างใน บัณฑิตา คำโฮม, 2554) และ ภารดี จิวแหยม (2553) ที่กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอายุมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน และยังทำให้มีประสบการณ์และทักษะมากขึ้น

ตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ได้แก่ เพศ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงานตำแหน่งงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ ตันติพิวัฒน์สกุล และ เอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554) กล่าวว่า สถานการณ์ชีวิต หรือปัจจัยภายนอก เช่น ความจน ความรวย การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน ปัจจัยเหล่านี้กำหนดระดับความสุขคนเราได้เพียงประมาณร้อยละ 10-15 เท่านั้น และสอดคล้องกับภาวดี จิวแหยม (2553) ที่ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี” มนฤดี บุญอำนาจ (2553) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด” และ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์” พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจะมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมโดยเริ่มจากพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี ให้เกิดความคิดเชิงบวก และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อการพัฒนาและปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความคิดเชิงบวกและมีความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการศึกษาวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างองค์กร

2.2 ควรศึกษาข้อจำกัด สภาพปัญหา และอุปสรรคของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากแต่ละองค์กรมีโครงสร้างการจัดและการบริหารงานที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

2.3 ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมความคิดเชิงบวกที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 ควรศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการเกิดขึ้นของความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการทำกลุ่ม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รายการอ้างอิง

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). **ความสัมพันธ์**

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร

มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

จิระสุข สุขสวัสดิ์. (2558). การศึกษาผลของกลุ่ม

จิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาเชิง

จิตวิทยาแนวพุทธเพื่อส่งเสริมการเผชิญ

ปัญหาและมีความสุขของนิสิตปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยทักษิณ. **วารสารวิชาการ**

คุณธรรมความดี, 4(1), 109-118.

- ชีวนันท์ พีชชะกะ. (2544). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). **ความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ฟังคิดว่าทุกปัญหามีทางออกไม่ใช่ทุกทางออกเป็นปัญหา**. วารสารวงการครู, 1(2), 76-78.
- ภาวดี จิวแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์**. อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- บุญโรม สุวรรณพานู, อรัญญา ต้อยคำภีร์, และวรรณณี แกมเกตุ. (2556). **สุขภาวะของวัยรุ่น: กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(2), 128-136.
- ประเวศ ตันติพิวัฒน์สกุล, และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด: ยุทธศาสตร์ความสุขฉบับพกพา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ปราณี รามสูต. (2549). **จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวในองค์กร หน่วยที่ 2**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรพร. (2555). **ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนฤดี บุญอำนวย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้า คาร์ส จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- วุฒิชัย วชิรเมธี. (2558). **เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

- ศิริพันธ์ สอนสุทธิยาง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). **สุขภาพคนไทย 2558 : อูบายชายสุขภาพ: เมื่อสุขภาพเป็นสินค้า ยาคือเครื่องมือแสวงหากำไร.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาสิณี นาคสินธุ์. (2552). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาสิณี ธรรมประเสริฐ. (2555). **ใช้ชีวิตให้เป็นสุข สนุกกับงาน.** กรุงเทพฯ: อักษรเงินดี.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558, 12 พฤศจิกายน). **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558).** น. 2-3 สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-1.html>
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2555). **คู่มืออบรมหลักสูตรการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิต สำหรับสื่อมวลชนท้องถิ่น.** นนทบุรี: บริษัท สานคิด จำกัด.
- สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. (2557). **คู่มือการจัดบริการสุขภาพ“กลุ่มวัยทำงาน”แบบบูรณาการ ปี 2558.** กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึก.
- English, M. (1992). **How to Feel Great About Yourself and Your Life: A Step by Step Guide to Positive Thinking.** New York, NY: Amacom.
- Potter, A. (1998). **Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy Fulfilling Successful Life.** New York, NY: Berkley Books.