การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG MINISTRY OF FINANCE CIVIL SERVANTS

กุลวดี ตนะทิพย์*, **มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว**
Goonlawadee Thanatip, Manop Chunin and Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Industrial and Organizational Psychology, Department of Humanities
Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
*Corresponding Author E-mail: goonlawadee@gmail.com
Received April 12, 2026; **Revised** August 9, 2026; **Accepted** August 20, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน จากประชากรทั้งหมด 12,268 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายและแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวัดความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม JAMOVI สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลการวัดความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยไค-สแควร์ (χ^2) = 399 p =.058 df = 356 ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/ df) = 1.12 RMSEA = .028 TLI = .977 CFI = .984 SRMR = .073 องค์ประกอบความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง (.813) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (.583) ด้านการเติบโตส่วนบุคคล (.997) ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต (.932) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (.827) และด้านความเป็นอิสระ (.522) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ด้านการเติบโตส่วนบุคคล มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.997) ซึ่งสะท้อนจุดเด่นของผลการวิจัยอย่างชัดเจนว่า การรับรู้ถึงศักยภาพและการเปิดรับประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแกนหลักสำคัญที่สุดในการอธิบายความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการในบริบทนี้

คำสำคัญ: ความผาสุกทางจิตวิทยา, ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

This studey aimed to conduct a confirmatory factor analysis of psychological well-being among civil servants in the Ministry of Finance. This quantitative research utilized a sample of 150 civil servants working in the Bangkok area, who were selected from a total population of 12,268 through simple and convenience sampling methods. Data were collected using a questionnaire to measure psychological well-being among Ministry of Finance civil servants. Data were analyzed using Pearson correlation and confirmatory factor analysis (CFA) with the JAMOVI program.

The results indicated that the measurement model of psychological well-being among Ministry of Finance civil servants demonstrated a good fit with the empirical data, as evidenced by the following fit indices: chi-square (χ^2) = 339, p = .058, df = 356, relative chi-square (χ^2/df) = 1.12, RMSEA = .028, TLI = .977, CFI = .984, and SRMR = .073. Psychological well-being among Ministry of Finance civil servants comprised six components: self-acceptance (.813), positive relations with others (.583), personal growth (.997), purpose in life (.932), environmental mastery (.827), and autonomy (.522). Additionally, among the six components, personal growth emerged as the variable with the highest factor loading (.997). This finding sugguests that recognizing one's potential and maintaining a continuous openness to new experiences for self-development constituted the most important core dimension in explaining the psychological well-being of civil servants within this context.

Keywords: psychological well-being, Civil Servant of the Ministry of Finance, confirmatory factor analysis

บทนำ

ความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทหลักด้านการบริหารการเงิน การจัดเก็บรายได้ และการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจ ซึ่งมีความซับซ้อนและกดดันสูง (กระทรวงการคลัง, 2568) จึงต้องพัฒนาศักยภาพและความยืดหยุ่นทางความคิดอย่างต่อเนื่อง (สำนักงาน ก.พ., 2566) โดยเฉพาะในยุคที่ต้องปรับตัวสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และวิกฤตเศรษฐกิจต่อเนื่อง องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับสภาวะจิตใจ ไม่ใช่เพียงทักษะเฉพาะทาง (Hard Skills) งานวิจัยยืนยันว่าความผาสุกทางจิตวิทยาทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ที่ช่วยรักษาประสิทธิภาพการทำงานภายใต้ความกดดัน (Liu et al., 2022) และเป็นรากฐานของความสำเร็จและความยั่งยืน ครอบคลุมถึงการงอกงาม (Flourishing) หรือสุขภาพจิตเชิงบวกอย่างสมบูรณ์ (Jahoda, 1958; Huppert, 2009) ตามแนวคิดเชิงอัตถิภาวะ (Eudaimonic Approach) ที่เน้นความหมายของชีวิตและศักยภาพสูงสุดของตน (Ryff & Singer, 2008) ซึ่งนำไปสู่ความผาสุกทางจิตวิทยาที่เหมาะสม และช่วยให้แต่ละคนมีความเข้มแข็งในการเผชิญอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ (Keyes et al., 2002)

จากผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ 2567 พบว่ากิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตได้คะแนนความพึงพอใจต่ำสุด 5 อันดับแรก เพียงร้อยละ 51.62 (สำนักงาน ก.พ., 2567) สะท้อนถึงช่องว่างสำคัญ เพราะความผาสุกทางจิตวิทยาที่ต่ำสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง (Dhanabhakyam & Sarath, 2023) นอกจากนี้ มาตรวัดสากลที่อ้างอิงแนวคิดเชิงอัตถิภาวะ เช่น SPWB ของ Ryff (1989), Flourishing Scale ของ Diener และคณะ (2010) และ Affect Balance Scale ของ Bradburn (1969) พัฒนาขึ้นในบริบทตะวันตกที่เน้นปัจเจกบุคคล (Berry et al., 2002) เมื่อใช้กับสังคมไทยที่เน้นการรวมกลุ่ม อาจเกิดความคลาดเคลื่อนด้านวัฒนธรรมและการแปล การขาดเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในบริบทงานคลังจึงเป็นอุปสรรค เพราะการวัดผลที่มีคุณภาพเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา (McDowell, 2006) โดยเฉพาะในบริบทที่มีลักษณะเฉพาะด้านภาระงาน กฎระเบียบ และแรงกดดันเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความตรงเชิงโครงสร้างตามแนวคิดของ Ryff (1989) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การยอมรับตนเอง (2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (3) การเติบโตส่วนบุคคล (4) จุดมุ่งหมายในชีวิต (5) การจัดการสิ่งแวดล้อม และ (6) ความเป็นอิสระ ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความผาสุกทางจิตวิทยา (Psychological Well-Being)

ความผาสุกทางจิตวิทยา (Psychological Well-Being) หมายถึง การใช้ชีวิตที่มุ่งเน้นการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมาย ความหมาย และการเติบโตของชีวิตมากกว่าการแสวงหาความสุขเพียงชั่วคราว (Ryff, 1989) ตลอดจนเป็นสภาวะที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้สึกดีและการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล (Huppert, 2009) นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินชีวิตของตนเองในเชิงอัตวิสัยที่ครอบคลุมอารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม และความรู้สึกว่าได้เติมเต็มชีวิต (Diener et al., 2010) ความผาสุกทางจิตวิทยามี 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การเติบโตส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายในชีวิต การจัดการสิ่งแวดล้อม และความเป็นอิสระ (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิตวิทยา (Psychological Well-Being)

ความผาสุกทางจิตวิทยา เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากความพยายามในการนิยาม ชีวิตที่ดี โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวทางหลักตามกระบวนทัศน์ทางจิตวิทยา แนวคิดของ Diener (1984) มุ่งเน้นความผาสุกเชิงอัตวิสัย ซึ่งเน้นมิติ Hedonic หรือความสุขเชิงอารมณ์ที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ส่วนตัว ประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์เชิงบวก และอารมณ์เชิงลบ ในทางตรงข้าม Ryff (1989) เสนอแนวคิดที่เน้นมิติ Eudaimonic โดยมองว่าความผาสุกที่แท้จริงคือการตระหนักรู้และ

พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (Positive Functioning) มากกว่าการแสวงหาความสุขชั่วคราว

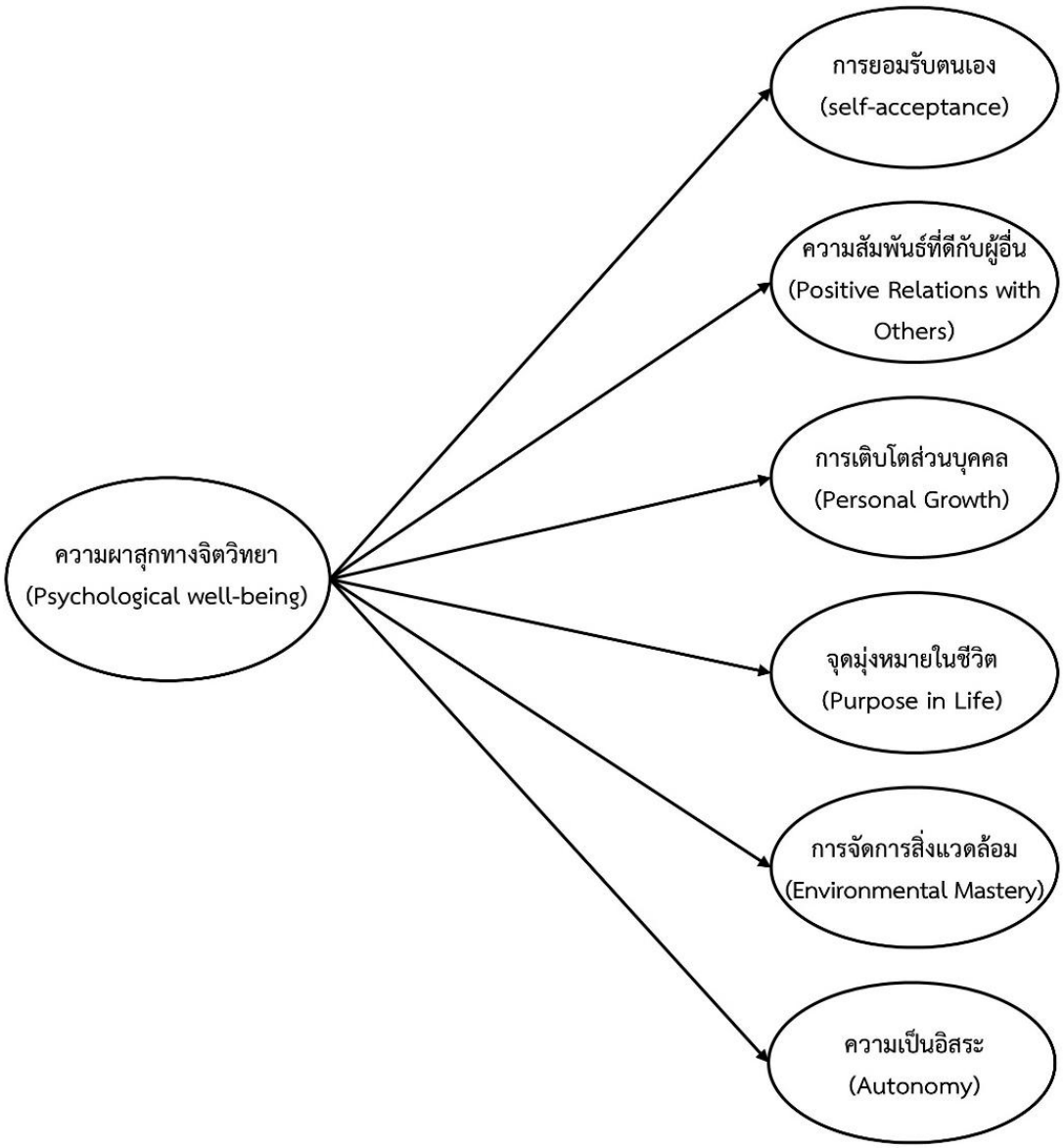
Ryff (1989) และ Ryff และ Keyes (1995) ระบุว่าความผาสุกทางจิตวิทยาประกอบด้วย 6 มิติหลักที่สะท้อนโครงสร้างพื้นฐานของภาวะจิตใจเชิงบวก ได้แก่ (1) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) การมีทัศนคติที่ดีและเห็นคุณค่าในตนเองในทุกด้าน (2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) การสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและไว้วางใจ (3) การเติบโตส่วนบุคคล (Personal Growth) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (4) การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) ความสามารถในการจัดการและเลือกบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง (5) จุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) การมีทิศทางและความหมายในการดำเนินชีวิต (6) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถในการกำหนดตนเองและต้านทานแรงกดดันทางสังคม

ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการขยายโดย Diener และคณะ (2010) ให้ครอบคลุมการประเมินชีวิตเชิงอัตวิสัยทั้งในด้านความสุข (Feeling Good) และความหมาย (Functioning Well) ผ่าน 2 มิติ คือ มิติเชิงการกระทำ (การมีส่วนร่วม) และมิติเชิงการดำรงอยู่ (ความหมาย) สอดคล้องกับ Seligman (2002) ที่นำเสนอทฤษฎีความสุขที่แท้จริง (Authentic Happiness) ผ่าน 3 เส้นทางหลัก ได้แก่ ชีวิตที่น่ารื่นรมย์ ชีวิตที่มีส่วนร่วม และชีวิตที่มีความหมาย ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาเป็น PERMA Model (Seligman, 2011) เพื่ออธิบายองค์ประกอบของภาวะเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) 5 ประการ ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (P), การมีส่วนร่วม (E), ความสัมพันธ์ (R), ความหมาย (M) และความสำเร็จ (A)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดของ Ryff มีความเหมาะสมต่อการศึกษาความผาสุกทางจิตวิทยาในมิติเชิงการทำหน้าที่ของบุคคล อย่างไรก็ตาม การนำแบบวัดที่พัฒนาจากบริบทตะวันตกมาใช้กับข้าราชการไทยจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างอีกครั้ง เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านสามารถสะท้อนความผาสุกทางจิตวิทยาในบริบทองค์การภาครัฐไทยได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดกรอบแนวคิดตามแนวคิดของ Ryff (1989) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กระทรวงการคลัง ประชากร คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 12,268 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2019) ที่ได้กล่าวถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่าง ดังนั้น ในงานวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 12,268 คน จากส่วนราชการ 5 แห่ง (ระดับกรม) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากเลือก 1 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก รวบรวมให้ครบ 150 คน ตามที่กำหนด แบบสอบถามซึ่งพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของแบบวัด ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกทางจิตวิทยา ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดของ Ryff (1989) แบบสอบถามมีจำนวน 32 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ผ่านดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้วยเกณฑ์การให้คะแนน +1, 0 และ -1 (Waltz et al., 2010) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่าต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข (Turner & Carlson, 2003) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8–1.0 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ และมีค่า IOC เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .677 ถึง .917 แม้จะมีบางด้านที่มีค่าต่ำกว่า 0.70 เล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ DeVellis (2017) ที่จำแนกระดับความเที่ยงไว้ว่า ค่าที่อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.70 ถือเป็นระดับที่ยอมรับได้ขั้นต่ำ สำหรับการศึกษาในบริบทใหม่หรือการพัฒนามาตรวัดทางจิตวิทยา ดังนั้น เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรายด้านที่ส่วนใหญ่มีค่าสูงและเข้าใกล้ 1.00 จึงแสดงว่าเครื่องมือวัดมีความสอดคล้องภายในที่เพียงพอและมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปศึกษาในขั้นตอนต่อไป

3. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item-total Correlation) จำนวน 34 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง -.054 ถึง .692 โดยนำคำถามไปใช้ทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 60 คน ทั้งนี้ข้อคำถามที่มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .20 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ เนื่องจากสามารถจำแนกตัวอย่างที่มีปัจจัยที่ต้องการวัดอยู่ในระดับสูงและต่ำออกจากกันได้ (DeVellis, 2017) ซึ่งจากการนำไปทดลองใช้ พบว่า มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ได้แก่ ข้อที่ PWB12 และ PWB18 (r = .023 และ -.054) จึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยา และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะเพื่อให้สมบูรณ์

2. ผู้วิจัยขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยรังสิต โดยได้รับอนุมัติเลขที่ COA.No.RSUERB2025-260 และเมื่อได้รับการรับรองแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองผ่านผู้ประสานงานหน่วยงาน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีวิจัย การรักษาความลับ และสิทธิ์การเข้าร่วมโดยสมัครใจแก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการแจกแบบวัดที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 180 ฉบับ ได้รับคืน 168 ฉบับ และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์รวม 150 ฉบับเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรม jamovi (Version 2.6)

ผลการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามด้วยค่า KMO และ Bartlett's Test เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าของ KMO > .50 และหากค่าเข้าใกล้ 1.00 พบว่า มีค่าเท่ากับ 2856.947 โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p < .01$) หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .862 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบระดับดี

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรความผาสุกทางจิตวิทยา พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .211 ถึง .833 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .161 ถึง .210 นอกจากนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรบางส่วนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง -.134 ถึง .159

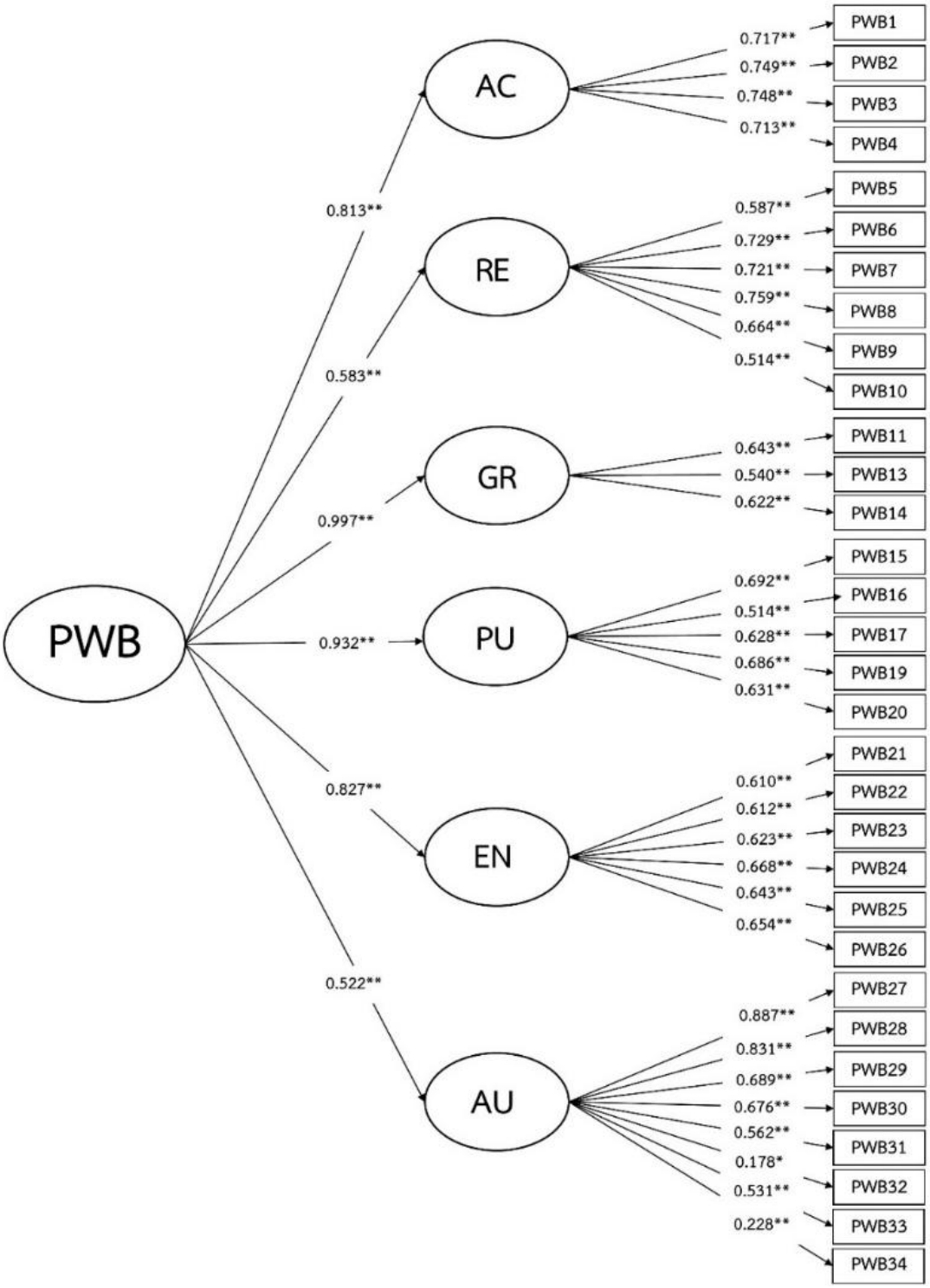
3. การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความผาสุกทางจิตวิทยากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังปรับโมเดล พบว่าก่อนการปรับโมเดล ค่า Chi-square/df เท่ากับ 2.5 ($p <.001$) ค่า RMSEA เท่ากับ .101 ค่า TLI เท่ากับ .713 ค่า CFI เท่ากับ .735 และค่า SRMR เท่ากับ .113 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต โดยพิจารณาทั้งความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและข้อเสนอแนะทางสถิติควบคู่กัน พบว่า ตัวแปรสังเกตที่นำมาเชื่อมโยงความคลาดเคลื่อนมีการใช้ความหมายของคำคล้ายคลึงกันและวัดคุณลักษณะในบริบทเดียวกัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้และตอบสนองต่อข้อคำถามในทิศทางใกล้เคียงกัน เช่น คู่ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถาม pwb25 และ pwb26 ในองค์ประกอบด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (EN) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากทั้งสองข้อมีเนื้อหาและรูปประโยคใกล้เคียงกัน โดยมุ่งถามถึงความสามารถในการเลือกหรือจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและการเลือกผู้ร่วมงานให้เหมาะสมกับตนเอง หลังการปรับโมเดล ค่า Chi-square/df ลดลงเหลือ 1.12 ($p = .058$) ค่า RMSEA เท่ากับ .028 ค่า TLI เท่ากับ .977 ค่า CFI เท่ากับ .984 และค่า SRMR เท่ากับ .073 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลหลังปรับมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความผาสุกทางจิตวิทยากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล (n=150)

ดัชนีตรวจสอบความอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ผลพิจารณา	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลพิจารณา
χ^2/ df	< 2	2.5	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.12	ผ่านเกณฑ์
p-value	P > .05	< .001	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.058	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .08	0.101	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.028	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ .90	0.713	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.977	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ .90	0.735	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.984	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ .08	0.113	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.073	ผ่านเกณฑ์

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความผาสุกทางจิตวิทยา (PWB) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ PWB2 ด้านการยอมรับตนเอง (R^2 = .5607), PWB8 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (R^2 = .5765), PWB11 ด้านการเติบโตส่วนบุคคล (R^2 = .4133), PWB15 ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต (R^2 = .4784), PWB24 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (R^2 = .4467) และ PWB27 ด้านความเป็นอิสระ (R^2 = .7867) โดยตัวแปร PWB27 มีค่าความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบทุกตัวแปรสังเกตได้

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความผาสุกทางจิตวิทยา (PWB) สรุปได้ว่า ตัวแปรความผาสุกทางจิตวิทยาสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลได้จริง นั่นคือตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รายละเอียดดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความผาสุกทางจิตวิทยา หลังการปรับ

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .522 ถึง .997 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการเติบโตส่วนบุคคล (GR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.997) และด้านความเป็นอิสระ (AU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด (.522) ซึ่งมีการแปรผันร่วมกับความผาสุกทางจิตวิทยาร้อยละ 99.3 และ 27.2 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความผาสุกทางจิตวิทยา

ตัวแปรสังเกตได้		น้ำหนักองค์ประกอบ			R^2
		β	SE	Z	
AC		0.813	0.000	-	0.6607
	PWB1	0.717	0.000	-	0.5136
	PWB2	0.749	0.076	12.46**	0.5593
	PWB3	0.748	0.108	8.18**	0.5593
	PWB4	0.713	0.111	7.90**	0.5082
RE		0.583	0.106	5.16**	0.3396
	PWB5	0.587	0.000	-	0.3449
	PWB6	0.729	0.134	9.24**	0.5320
	PWB7	0.721	0.163	6.18**	0.5204
	PWB8	0.759	0.168	7.07**	0.5765
	PWB9	0.664	0.155	6.57**	0.4410
	PWB10	0.514	0.124	5.53**	0.2641
GR		0.997	0.157	6.26**	0.9932
	PWB11	0.643	0.000	-	0.4133
	PWB13	0.540	0.146	5.61**	0.2918
	PWB14	0.622	0.179	5.93**	0.3873
PU		0.932	0.173	6.38**	0.8692
	PWB15	0.692	0.000	-	0.4784
	PWB16	0.514	0.104	6.20**	0.2643
	PWB17	0.628	0.119	6.78**	0.3944
	PWB19	0.686	0.138	7.32**	0.4702
	PWB20	0.631	0.139	6.77**	0.3978
EN		0.827	0.135	5.54**	0.6847
	PWB21	0.610	0.000	-	0.3725
	PWB22	0.612	0.108	8.70**	0.3744
	PWB23	0.623	0.201	6.86**	0.3887
	PWB24	0.668	0.169	7.08**	0.4467
	PWB25	0.643	0.234	6.87**	0.4137

ตัวแปรสังเกตได้		น้ำหนักองค์ประกอบ			R^2
		β	SE	Z	
	PWB26	0.654	0.215	6.94**	0.4281
AU		0.522	0.176	4.99**	0.2721
	PWB27	0.887	0.000	-	0.7867
	PWB28	0.831	0.069	12.79**	0.6906
	PWB29	0.689	0.074	9.77**	0.4742
	PWB30	0.676	0.072	9.58**	0.4572
	PWB31	0.562	0.071	7.71**	0.3162
	PWB32	0.178	0.086	2.16*	0.0316
	PWB33	0.531	0.079	6.00**	0.2817
	PWB34	0.228	0.084	2.62**	0.0518
x^2=399 df =356 x^2/ df =1.12 p =0.058 RMSEA =0.028 TLI =0.977 CFI =0.984 SRMR =0.073					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า z มากกว่า 2.58)

อภิปรายผล

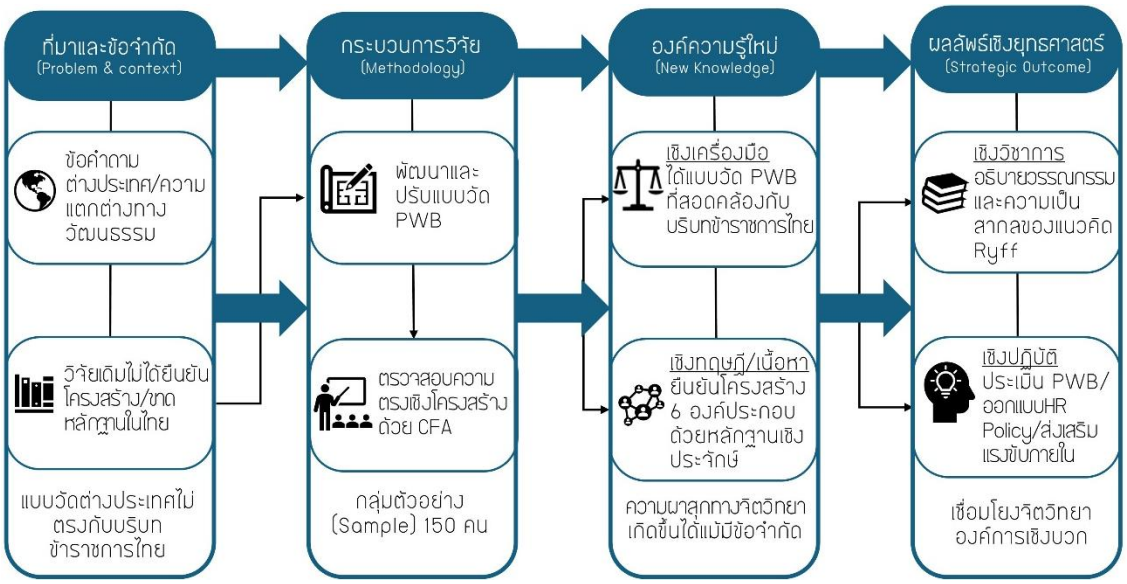
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความผาสุกทางจิตวิทยาด้วย CFA พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโครงสร้าง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การยอมรับตนเอง (2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (3) การเติบโตส่วนบุคคล (4) จุดมุ่งหมายในชีวิต (5) การจัดการสิ่งแวดล้อม และ (6) ความเป็นอิสระ สามารถสะท้อนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลนี้สนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดตามแนวคิด Ryff (1989) ที่พัฒนา SPWB จาก 6 องค์ประกอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของอาภากร เปรี้ยวนิ่ม และคณะ (2563) ที่ยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงในระดับสูงเมื่อใช้กับบริบทคนไทย

ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของคมเพชร ฉัตรศุภกุล และสาธร ใจตรง (2567) ที่ระบุว่าความผาสุกทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องบริหารภารกิจซับซ้อนและแก้ปัญหาต่อเนื่อง การที่ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังซึ่งรับผิดชอบนโยบายเศรษฐกิจมหภาคแสดงโครงสร้างที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทฤษฎีในระดับสูง จึงเป็นหลักฐานสนับสนุนแนวคิดนี้ในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทาง เมื่อเทียบกับการศึกษาของธัญชนก ลีธีระ และคณะ (2564) ในกลุ่มที่เผชิญความกดดันสูง พบว่าตัวแปรสังเกตในกลุ่มข้าราชการคลังมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงและสม่ำเสมอ (.522–.997) ซึ่งอาจตีความได้ว่าโครงสร้างนี้สะท้อนผ่านตัวแปรสังเกตได้ชัดเจนกว่ากลุ่มประชากรทั่วไปหรือนิสิตนักศึกษา อย่างไรก็ตาม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสะท้อนเพียงความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบแฝง มิได้สะท้อนความสำคัญหรือความคิดเห็นของผู้ตอบโดยตรง การตีความจึงควรจำกัดอยู่ในขอบเขตความสามารถในการวัด (measurement adequacy) มากกว่าการอนุมานคุณค่าเชิงจิตวิทยา

โดยสรุป ผลการศึกษาสนับสนุนว่าแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้วัดความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง ทั้งในเชิงความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานเฉพาะทาง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังในบริบทไทย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงการวิจัยแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง

จากแผนภาพที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือวัดความผาสุกทางจิตวิทยาในบริบทไทยเกิดจากข้อจำกัดของเครื่องมือต่างประเทศ ซึ่งแม้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการยืนยันโครงสร้างในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง เนื่องจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน และแรงกดดันเชิงนโยบาย ผู้วิจัยจึงพัฒนาและปรับแบบวัด PWB ให้เหมาะสมกับบริบทราชการไทย พร้อมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วย CFA จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง 150 คน

ผลการวิจัยให้หลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นว่าโครงสร้างความผาสุกทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Ryff สามารถอธิบายข้อมูลของข้าราชการกระทรวงสังกัดการคลัง ได้ในระดับที่ยอมรับได้ โดยโครงสร้าง 6 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ และตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการเติบโตทางจิตใจและการตระหนักรู้เป้าหมายในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ แม้ต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการ องค์ความรู้นี้มีประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการ โดยขยายวรรณกรรมในบริบทข้าราชการไทย ยืนยันความเป็นสากลของแนวคิดเชิงอัตถิภาวะ (Eudaimonic Approach)

ของ Ryff ในบริบทใหม่ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จิตวิทยาองค์การเชิงบวก และภาวะเจริญรุ่งเรืองในที่ทำงาน (Flourishing) รวมถึงเป็นประโยชน์เชิงปฏิบัติสำหรับกระทรวงการคลังที่สามารถนำเครื่องมือนี้ไปประเมินความผาสุกทางจิตวิทยาของบุคลากร ใช้ออกแบบนโยบายและกิจกรรมส่งเสริมความผาสุกทางจิตวิทยา และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นแรงจูงใจภายในและการเติบโตในสายอาชีพ อันนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืนในภาครัฐ

สรุป

โดยสรุป บทความวิจัยนี้มุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความผาสุกทางจิตวิทยาสำหรับข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือในบริบทการทำงานจริง ผลการวิจัยยืนยันว่าโครงสร้างของความผาสุกทางจิตวิทยา (PWB) ทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถวัดได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สะท้อนให้เห็นว่าความผาสุกทางจิตวิทยาและการงอกงามทางจิตใจของข้าราชการสามารถเกิดขึ้นได้ แม้ต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดและแรงกดดันเชิงโครงสร้างของระบบราชการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลวิจัยพบว่าด้านการเติบโตส่วนบุคคล (Personal Growth) และด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง สะท้อนว่าสองมิตินี้อธิบายโครงสร้างความผาสุกทางจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังได้ชัดเจน องค์การจึงควรออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าและโปรแกรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาต่อเนื่อง พร้อมสื่อสารทิศทางและพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวกับองค์การและเพิ่มความหมายในการทำงาน

2. แม้ผล CFA จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก แต่มิติความเป็นอิสระ (Autonomy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่ามิติอื่น จึงควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อทบทวนนิยามความเป็นอิสระในบริบทวัฒนธรรมราชการไทยที่มีลำดับขั้นสูง และปรับข้อคำถามให้สะท้อนสภาวะความเป็นอิสระภายใต้อำนาจหน้าที่ได้แม่นยำขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูล 150 คนด้วยวิธีสุ่มตามความสะดวก จึงมีข้อจำกัดด้านความเป็นตัวแทนของประชากร ควรระมัดระวังในการสรุปอ้างอิงผลไปยังกลุ่มใหญ่หรือหน่วยงานอื่น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายเก็บข้อมูลไปยังข้าราชการส่วนภูมิภาคหรือหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์การต่างกัน เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลและเพิ่มความน่าเชื่อถือระดับประเทศ นอกจากนี้ควรเพิ่มตัวแปรเชิงเหตุ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรผลลัพธ์ เช่น แรงจูงใจในบริการสาธารณะและพฤติกรรมบริการ เพื่อให้เข้าใจกลไกเชิงโครงสร้างในบริบทข้าราชการไทยได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2568). *รายงานประจำปี 2567*. กระทรวงการคลัง.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล และสาธร ใจตรง. (2567). ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 8*(2), 111-122. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/journalfms-thaijo/article/view/270735/181800

ธัญชนก ลีธีระ ชมชื่น สมประเสริฐ และอังคณา จิรโรจน์. (2564). ผลของโปรแกรมอัตลิขิตต่อความผาสุกทางจิตของผู้ดูแลผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับการรักษาแบบประคับประคอง. *วารสารพยาบาลทหารบก, 24*(3), 273-282 https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/257727/179979

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *กำลังคนภาครัฐ 2566*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). *รายงานการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อาภากร เปรี้ยวนิ่ม พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประดุจพรม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความผาสุกทางจิต. *วารสารพยาบาล, 69*(2), 30-36. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/view/242518/165117

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine. https://www.norc.org/content/dam/norc-org/pdfs/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf

Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511974274

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage.

Dhanabhakyam, M., & Sarath, M. (2023). Psychological wellbeing: A systematic literature review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, *3*(1), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/368527847_Psychological_Wellbeing_A_systematic_Literature_Review

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, *97*(1), 143-156. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*(2), 137-164. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x

Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health.* Basic Books. https://doi.org/10.1037/11258-000

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007-1022. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Liu, Y., Li, Z., & Gao, J. (2022). The impact of work stress on employee performance: The mediating role of mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(2), 1-15. https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i7-43

McDowell, I. (2006). *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires* (3rd ed.). Oxford University Press.

Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069-1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, *9*(1), 13-39. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being.* Free Press.

Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing, 3*(2), 163–171. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0302_5

Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research* (4th ed.). Springer.