ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด

Buddhist Psychological Factors Enhancing Happiness at Work Among Personnel in a Maximum-Security Prison

Received: June 08, 2026
Revised: August 01, 2026
Accepted: August 09, 2026

จุรีมาศ ชิดปราง[1]
Jureemas Chidprang[1]
(pongruksa@gmail.com)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยากับความสุขในการปฏิบัติงาน และ 3) นำเสนอแนวปฏิบัติการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด 5 แห่ง จำนวน 856 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ได้ 272 คน จากเรือนจำ 3 แห่งที่สุ่มอย่างง่าย ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์คืน 258 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำ 6 คน (กลุ่มละ 3 คน) ซึ่งเลือกแบบลูกโซ่ และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและด้านพุทธจิตวิทยา 6 คน (ด้านละ 3 คน) ซึ่งเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

[1] พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
M.A. (Buddhist Psychology), Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya Universit

ISSN: 3056-9834

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.65) ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.68) และด้านค่าตอบแทนต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.77) 2) ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.47) และสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .742) ปัจจัยตามแนวคิด PERMA มีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญ (β = .871, p < .01) ขณะที่สังคหวัตถุ 4 ไม่มีนัยสำคัญ ตัวแปรทั้งหมดร่วมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.5 (R^2 = .635) และ 3) การสังเคราะห์แนวปฏิบัติและข้อค้นพบใหม่ได้รูปแบบความเข้มแข็งทางจิตใจ "B-PERMA Resilience Model" ซึ่งขับเคลื่อนใน 3 ระดับ คือ องค์กร ผู้บังคับบัญชา และบุคคล มุ่งเปลี่ยนทัศนคติจาก "ผู้ควบคุม" สู่ "ผู้เยียวยา" ด้วยเมตตาจิตและการใช้สติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : พุทธจิตวิทยา, ความสุขในการปฏิบัติงาน, สังคหวัตถุ 4, เรือนจำความมั่นคงสูงสุด

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of happiness at work among personnel in maximum-security prisons, 2) analyze the relationship between Buddhist psychological factors and happiness at work, and 3) propose guidelines for promoting happiness at work based on Buddhist psychological principles. A mixed-methods design was employed. In the quantitative phase, the population comprised 856 personnel from five maximum-security prisons. A sample size of 272 was determined using Yamane's formula, and participants were drawn from three prisons selected by simple random sampling. A total of 258 complete questionnaires were returned. Data were analyzed with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. In the qualitative phase, in-depth interviews were conducted

with 12 key informants: six prison personnel (three administrators and three officers) selected through snowball sampling, and six experts (three in Buddhism and three in Buddhist psychology) selected through purposive sampling. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings were as follows. 1) Overall happiness at work was at a high level ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.65), with work relationships receiving the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.35, SD = 0.68) and compensation the lowest ($\bar{X}$ = 3.88, SD = 0.77). 2) Overall Buddhist psychological factors were at a very high level ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.47) and were significantly and positively correlated with happiness at work ($r = .742$, $p < .01$). PERMA-based factors significantly predicted happiness at work ($\beta = .871$, $p < .01$), whereas the Four Sangahavatthu (bases of social harmony) did not. Together, the predictors explained 63.5% of the variance in happiness at work ($R^2 = .635$). 3) The synthesis of the guidelines and new findings yielded the B-PERMA Resilience Model, a psychological resilience model operating at three levels: the organization, supervisors, and individuals. The model aims to shift attitudes from "controllers" to "healers" through loving-kindness (mettā) and mindfulness, thereby creating an environment conducive to the sustainable well-being of personnel at work.

Keywords: Buddhist Psychology, Happiness at Work, Sangahavatthu 4, Maximum-Security Prison

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความเป็นอยู่ของประชากร โดยเฉพาะบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด (Maximum Security Prison) (กรมราชทัณฑ์, 2561) ซึ่งมีบริบทการทำงานที่ซับซ้อน แรงกดดันสูง ท้าทายและเสี่ยงภัยสูง เนื่องจากเป็นสถานที่คุมขังผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์ มีประวัติและพฤติการณ์ดื้อด้าน มีแนวโน้มก่อเหตุรุนแรงและหลบหนี ปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมที่ปิดทึบ ตึงเครียด กดดันและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

ระมัดระวังตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง เรือนจำความมั่นคงสูงสุดมี 5 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางระยอง จังหวัดระยอง เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี เรือนจำกลางคลองไผ่ จังหวัดนครราชสีมา เรือนจำกลางพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกและเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต (2567) สะท้อนให้เห็นแนวโน้มที่น่ากังวลอย่างยิ่งเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตใจของประชาชนทั่วไปและของบุคลากรราชทัณฑ์ เกาะกระแสโซเชียล (2567) ชี้ว่า อัตราการฆ่าตัวตายของบุคลากรผู้คุมสูงกว่าผู้ต้องขังถึง 13 สะท้อนความเสี่ยงต่อสภาวะเครียดเรื้อรังและภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่งกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขมุ่งศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำ สวัสดิการ หรือแรงจูงใจในการทำงาน (พีรพล น่วมศรี, 2565) ขณะที่การศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาซึ่งบูรณาการหลักพุทธธรรมร่วมกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกยังมีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของเรือนจำความมั่นคงสูงสุด จึงยังมีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่สามารถส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ร่วมกับจิตวิทยาสมัยใหม่ PERMA (Seligman, 2011) เพื่ออธิบายและพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด โดยศึกษาทั้งระดับความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยากับความสุขและสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เหมาะสม ผลการศึกษา ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านพุทธจิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชทัณฑ์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ (2545) ที่ว่า “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยากับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด
3. เพื่อนำเสนอแนวปฏิบัติการส่งเสริมความสุขโดยใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงพุทธธรรมตามหลักสังคหวัตถุ 4 และทฤษฎี PERMA Model มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด

2. ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาสามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงสถิติและบริบทเชิงลึก

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุดและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยากับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ บุคลากรราชทัณฑ์เรือนจำความมั่นคงสูงสุด 5 แห่ง จำนวน 856 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 272 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากพื้นที่วิจัย 3 แห่งจาก 5 แห่ง และจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ได้แก่ เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี จำนวน 84 คน เรือนจำกลางคลองไผ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 91 คน และเรือนจำกลางระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 97 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 56 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ระยะที่ 2 นำเสนอแนวปฏิบัติการส่งเสริมความสุขโดยใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) จำนวน 6 คน ผู้บริหารเรือนจำความมั่นคงสูงสุด จำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูงสุด จำนวน 3 คน และ 2) เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางโดยตรง จำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธจิตวิทยา จำนวน 3 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยหลักความถูกต้องสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกและจัดหมวดหมู่ประเด็นความคิด (Thematic Analysis) ประมวลสรุปเป็นแนวปฏิบัติร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เอกสารรับรองเลขที่ ว.679/2568) โดยผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ข้อมูลถูกเก็บรักษาเป็นความลับขั้นสูงสุดและเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 258) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.9 ช่วงอายุ 31–40 ปี ร้อยละ 40.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.2 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 6–10 ปี ร้อยละ 34.5 และ เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.7 สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานที่มีประสบการณ์เหมาะสมต่อการประเมินความสุขในการการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.65) ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.68) ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.77) ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน (n = 258)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความพึงพอใจในงาน	4.01	0.99	มาก	2
2. ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.68	มากที่สุด	1
3. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	3.90	0.83	มาก	3
4. ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	3.88	0.77	มาก	4
ภาพรวม	**4.03**	**0.65**	มาก	

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยากับความสุขในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.52) สังคหวัตถุ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ตารางที่ 2) องค์ประกอบ PERMA ด้าน Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ตารางที่ 3) และผลการสัมภาษณ์สนับสนุนว่า ปิยวาจาและสมานัตตตาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคีและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวม

ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน (n = 258)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสังคหวัตถุ 4	4.44	0.52	มากที่สุด	1
2. ด้าน PERMA Model	4.23	0.56	มากที่สุด	2
3. ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	4.03	0.65	มาก	3
ภาพรวม	**4.24**	**0.52**	มากที่สุด	

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านหลักจิตวิทยา PERMA Model

PERMA Model (n = 258)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
P - Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก)	4.19	0.64	มาก	3
P - Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก)	4.19	0.64	มาก	3
E - Engagement (การมีส่วนร่วม, จดจ่อ)	4.05	0.74	มาก	4
R - Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี)	4.33	0.60	มากที่สุด	1
M - Meaning (มีความหมาย, มีคุณค่า)	4.28	0.65	มากที่สุด	2
A - Accomplishment (ความสำเร็จ)	4.33	0.60	มากที่สุด	1
ภาพรวม	**4.23**	**0.56**	มากที่สุด	

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สังคหวัตถุ 4 และ PERMA Model มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .742**) (ตารางที่ 4)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีระดับการปฏิบัติตามหลักปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้ระดับความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะ PERMA Model ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านอารมณ์เชิงบวก ความผูกพันในงาน ความสัมพันธ์ที่ดี ความหมายของชีวิต และความสำเร็จ มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังคหวัตถุ 4 และ PERMA Model และความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 258)

ตัวแปร	สังคหวัตถุ 4	PERMA Model	ความสุขในการปฏิบัติงาน
สังคหวัตถุ 4	-	-	-
PERMA Model	.685**	-	-
ความสุขในการปฏิบัติงาน	.685**	.738**	-

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แบบจำลองทางสถิตินี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 221.608$, $p < .001$, $R^2 = .635$, Adjusted $R^2 = .631$) มีเพียงทฤษฎี PERMA เท่านั้นที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.871$, Sig. < .01) ขณะที่ปัจจัยด้านสังคหวัตถุ 4 ไม่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญในแบบจำลอง ($\beta = -.101$, Sig. = .088) ดังตารางที่ 5 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า กลไกทางจิตวิทยาเชิงบวก (PERMA) เป็นปัจจัยขับเคลื่อนโดยตรงต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ขณะที่สังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่เป็นฐานรากเชิงพฤติกรรมขององค์กรที่ถ่ายทอดอิทธิพลผ่านกลไกของ PERMA เป็นหลัก

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละตัวแปร ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด (n = 258)

ตัวแปรพยากรณ์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.
ค่าคงที่	0.327	0.217	-	1.506	.133
สังคหวัตถุ 4	-0.128	0.075	-.101	-1.711	.088
PERMA	1.010	0.068	.871	14.778	.000***

หมายเหตุ: $R = .801$, $R^2 = .635$, Adjusted $R^2 = .631$, $F = 221.608$, $p < .001$ ***$p < .001$, $p < .01$

ส่วนที่ 3 ผลการนำเสนอแนวปฏิบัติการส่งเสริมความสุขโดยใช้หลักพุทธจิตวิทยาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบ B-PERMA พบประเด็นสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความหมายในงานและความผูกพัน (Meaning and Engagement) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนว่า แม้งานเรือนจำจะตึงเครียด ความกดดัน มีความเสี่ยงภัย ถูกตัดขาดจากโลกภายนอกและถูกมองว่าไร้เกียรติ แต่มองว่างานคือ “การเยียวยาและพัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีสู่สังคม” ช่วยสร้างคุณค่าและความสุขในงาน สอดคล้องกับผลเชิงสถิติที่ทฤษฎี PERMA มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุด ดังคำสะท้อนของนักทัณฑวิทยาท่านหนึ่งว่า

“งานเรือนจำนี้ก็เป็นงานที่ดีที่พัฒนาคน เพื่อส่งให้เขากลับสู่สังคมไปใช้ชีวิตในภายนอกได้ ผมว่าก็มันเป็นความสุขอย่างหนึ่ง ลักษณะงานที่ทุกคนมองไม่เห็นคุณค่า มองว่าเป็นงานสกปรก เป็นงานเคร่งเครียด เราทำงานกับคน ดังนั้นคำว่าคน มันก็มีหลายประเภท ทั้งที่คุยกันรู้เรื่อง คุยกันไม่รู้เรื่องบ้าง อาจจะใช้เวลาในการปรับทัศนะความคิด ก็คือต้องใช้ความอดทน” (สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2568)

2. การปรับตัวเพื่อสร้างอารมณ์เชิงบวกและสัมพันธภาพในองค์กร (Positive Emotion and Relationships) บุคลากรจะใช้กระบวนการ “ทำใจ” และมีสติรู้เท่าทันสถานการณ์ ก่อนสร้างความผูกพันและมองเห็นความมั่นคงในอาชีพ อธิบายได้ว่าเหตุใดองค์ประกอบความสัมพันธ์และอารมณ์เชิงบวก จึงมีค่าเฉลี่ยนในผลเชิงปริมาณสูงสุด ดังคำสะท้อนว่า

“เราเข้ามาในสถานที่ไม่ค่อยอภิรมย์ อันดับแรกเลยคือทำใจก่อน แล้วก็เริ่มสร้างความสุข สร้างความรักกับงาน มองที่ความมั่นคงของงาน สวัสดิการ แล้วก็มาพัฒนาการสร้างเพื่อนร่วมงานที่ดี พัฒนาความก้าวหน้า ถึงเราจะไม่ได้ชื่นชอบเลยทีเดียวแต่มันก็ไม่ได้โหดร้ายอย่างที่บุคคลภายนอกมอง เราก็สามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ในสภาวะที่เขาเรียกว่า สร้างบรรยากาศให้มันน่าทำงานขึ้น” (สัมภาษณ์, 17 พฤศจิกายน 2568)

3. การยึดมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย (Samannattata and Ethical Mastery) ระดับผู้นำและผู้บังคับบัญชา “ยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริตและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดสร้างความสบายใจ” (อนวัชชสุข) ช่วยเป็นเกราะป้องกันทางจิตใจ ลดความหวาดระแวง วิตกกังวลและความเครียดสะสมจากผลกระทบทางวินัย ยืนยันบทบาทของสมานัตตาในการขับเคลื่อนระดับองค์กรและผู้บังคับบัญชา ดังคำสะท้อนของผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขังท่านหนึ่งว่า

“สิ่งที่ผมมักจะบอกบุคลากร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาทุกระดับอยู่เสมอ คือเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ผมจะเน้นมากว่า เราต้องทำงาน

ตามกฎ ระเบียบและกฎหมายที่ให้อำนาจและหน้าที่เราไว้แล้ว ไม่ต้องไปทำนอกเหนือจากนั้น และไม่ต้องไปทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถ้าเราทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และทำตามกฎระเบียบ กฎหมาย สิ่งเหล่านี้แหละจะเป็นเกราะกำบังตัวเราในวันข้างหน้า เพราะเมื่อเราทำถูกต้อง เราจะทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องระแวงว่า จะมีเรื่องสอบสวนวินัยหรือถูกลงโทษอะไรในภายหลัง มันไม่ใช่แค่ปกป้ององค์กร แต่ปกป้องตัวเราเองด้วยและทำให้เราทำงานอย่างมีความสุข” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

4. การแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายสูงสุดในวิชาชีพ (Meaning and Role Transformation) ผู้บริหารระดับสูงมองข้ามมิติตัวเงินหรือความเหนื่อยยาก แต่แปรเปลี่ยนบทบาทเป็น “ผู้เยียวยาและผู้พัฒนาพฤตินิสัย” ที่ต้องสวมบทบาทอันหลากหลายฟื้นฟูมนุษย์ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม สะท้อนจุดมุ่งหมายเหนือตัวตน ที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ดังคำสะท้อนผู้บัญชาการเรือนจำท่านหนึ่งว่า

“ผมเคยนั่งย้อนคิดกับตัวเองนะครับว่า เราทำงานเพื่ออะไร เงินเดือนที่เราได้ทุกเดือน มันก็มาจากประชาชน เพราะฉะนั้นประชาชนเขาจ้างเรามาให้ดูแลคนกลุ่มนี้ ดังนั้นเราจะบอกว่า “ไม่เอาแล้ว รำคาญแล้ว ไม่อยากฟัง” แบบนั้นไม่ได้ครับ เพราะหน้าที่ของเราคือดูแลเขา ทำให้ดีที่สุดตามบทบาทที่ได้รับ ประชาชนเขาหวังว่า เมื่อคนกลุ่มนี้พ้นโทษออกไป อย่างน้อยก็ไม่กลับไปทำอันตรายกับสังคมอีก นี่คือหน้าที่ของผู้คุม เพราะฉะนั้นหน้าที่ของผู้คุมมันครอบคลุมทุกอย่างจริงๆ ครับ เช้าขึ้นมา บางทีก็ต้องเป็นนักจิตวิทยา คอยพูดคุยทำความเข้าใจ เช้าขึ้นมาก็ต้องเป็นครู สอนเขา แนะนำเขา บางทีก็ต้องดูแลเรื่องสุขภาพเบื้องต้น เหมือนเป็นหมอ ทั้ง ๆ ที่เราไม่ได้เรียนหมอมาโดยตรง แต่มันคือบทบาทที่เราต้องทำ เพื่อให้เขากลับออกไปเป็นคนที่ไม่สร้างปัญหาให้กับสังคมอีก” (สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2568)

จากผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติ B-PERMA Resilience Model ซึ่งขับเคลื่อน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร (Organizational

Level) สร้างนโยบายและโครงสร้างที่เป็นธรรม (สมานัตตตา) และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมระบบ “จิตวิทยาดูแลใจ” (ทาน) ระดับผู้บังคับบัญชา (Leadership Level) สื่อสารเชิงบวกด้วยปิยวาจาและเป็นแบบอย่างที่ดีผ่านอัตถจริยาและระดับบุคคล (Individual Level) ฝึกสติและปรับทัศนคติ (Positive Emotion & Engagement) พร้อมตระหนักในคุณค่าเหนือตน (Meaning & Accomplishment) แนวปฏิบัติดังกล่าวได้แสดงความสัมพันธ์เชิงระบบไว้ในภาพที่ 2 (แผนภาพ B-PERMA Resilience Model)

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุดมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาทั้งสังคหวัตถุ 4 และทฤษฎี PERMA มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เหตุที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูงสุดเป็นงานที่มีความเสี่ยงและตึงเครียดสูง หากบุคลากรขาดที่พึ่งทางใจหรือสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ย่อมเกิดภาวะหมดไฟได้ง่าย การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะเรื่องทาน (การแบ่งปันความรู้, ช่วยเหลือ) และปิยวาจา (คำพูดสุภาพให้กำลังใจ) ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2565) ที่ว่าคุณภาพจิตที่มีเมตตาและเป็นแก่นสำคัญช่วยให้คนมีความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัยของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ที่ว่า ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในคุณค่าของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎี PERMA (Seligman, 2011) ที่ชี้ว่า การมีความสัมพันธ์เชิงบวก (Relationships) และการรับรู้ความหมายของงาน (Meaning) ช่วยเพิ่มความสุขและลดความทุกข์ทางจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลลัพธ์นี้ ชี้ให้เห็นปรากฏการณ์สำคัญที่เรียกว่า “ความสุขเชิงอุดมการณ์ภายใต้ความกดดัน” กล่าวคือ แม้สภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยด้านค่าตอบแทนจะมีข้อจำกัดและความเสี่ยง แต่บุคลากรยังสามารถดำรงระดับความสุขโดยรวมไว้ได้ในระดับมาก สอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ (2545) ที่ว่า “การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” เมื่อเจ้าหน้าที่สามารถน้อมนำหลักธรรมเข้าสู่จิตใจ งานที่ตรากตรำกลายเป็นสนามฝึกฝนพัฒนาจิตใจและสร้างกุศลบารมีอันยิ่งใหญ่

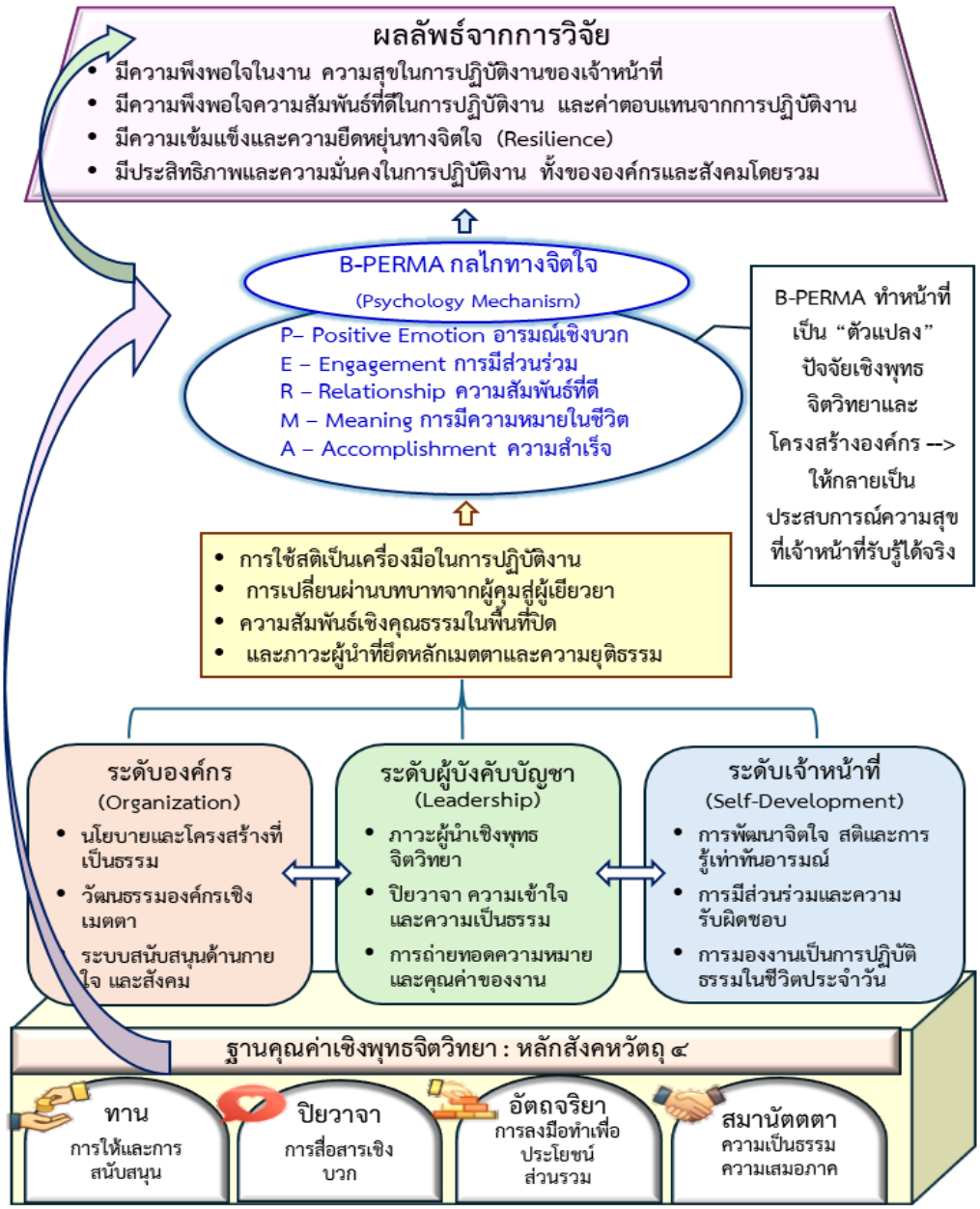
องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ครั้งนี้ คือ B-PERMA Resilience Model (Buddhist–PERMA Resilience Model) นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจิตวิทยาสำหรับองค์กรความมั่นคงสูง หมายถึง “หน่วยงานหรือสถาบันปิดที่มีภารกิจหลักในการควบคุม ดูแลและบังคับใช้กฎหมายกับบุคคลที่มีความเสี่ยงภัยหรือเป็นอันตรายระดับสูงต่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปิด ทึบและมีความกดดันเชิงระบบสูงกว่าองค์กรปกติทั่วไป เช่น เรือนจำความมั่นคงสูงสุด” ซึ่งอธิบายปฏิสัมพันธ์เชิงระบบผ่านกลไก 3 ระดับ (องค์กร ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่) ดังนี้

1. การเกิดความเข้มแข็งยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) เมื่อบุคลากรใช้หลักทานและปิยวาจาในการสนับสนุนและให้กำลังใจกันในทีม ร่วมกับการใช้ “สติ” และ “ความอดทน (ขันติ)” ในระดับบุคคล เปลี่ยนมุมมองความกดดันให้เป็นความท้าทาย จะเกิดความเข้มแข็งทางจิตใจที่ช่วยฟื้นนตัวจากสภาวะหมดไฟและรักษาความสุขในงานได้อย่างเสถียรภาพ

2. ประสิทธิภาพการควบคุมดูแลที่สมดุลกับหลักมนุษยธรรม การบูรณาการหลัก “อัตถจริยา” (บำเพ็ญประโยชน์) และ “สมานัตตตา” (ความสม่ำเสมอ/ความเท่าเทียม) เข้าสู่การปฏิบัติงานทำให้บุคลาการปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างเด็ดขาดแต่เปี่ยมด้วยเมตตาจิตและคุณธรรม ซึ่งจะเปลี่ยนทัศนคติเชิงลบของผู้ต้องขัง ลดพฤติกรรมต่อต้านของผู้ต้องขังและสร้างความปลอดภัยเชิงระบบร่วมกัน

3. การเกิดระบบนิเวศ เรือนจำที่ปลอดภัยและมีความสุข (Safe and Happy Prison) เมื่อผลลัพธ์ทั้งสองส่วนข้างต้นผสานกัน (เจ้าหน้าที่มี Resilience + ระบบควบคุมมีมนุษยธรรม) จะส่งผลส่งผ่าน (Mediate) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบรรยากาศในพื้นที่ปิด เปลี่ยนเรือนจำจากสถานที่ตึงเครียด หวาดระแวง และเต็มไปด้วยความรุนแรง ให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการฝึกฝนพัฒนาจิตใจ (ดังแนวคิดการทำงานคือการปฏิบัติธรรมของท่านพุทธทาสภิกขุ) ก่อเกิดเป็นระบบนิเวศ “Safe and Happy Prison” ที่บุคลากรมีความปลอดภัยทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน



B-PERMA Resilience Model (Buddhist–PERMA Resilience Model)
ชุดความรู้จากการวิจัยด้านพุทธจิตวิทยาและจิตวิทยาเชิงบวก ในบริบทเรือนจำความมั่นคงสูงสุด

ภาพที่ 2 ชุดความรู้แนวปฏิบัติการส่งเสริมความสุขโดยใช้หลักพุทธจิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารเรือนจำควรเน้นการสื่อสารเชิงบวกและการให้รางวัลที่ไม่ใช่แค่ตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย เป็นต้น

2) เรือนจำแต่ละแห่งควรจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมจิตอาสา เพื่อผ่อนคลายความเครียดสะสม

3) ส่งเสริมการใช้ปิยวาจาในการสื่อสารสั่งการเพื่อลดแรงกระทบกระทั่งในพื้นที่ปิด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยการนำโปรแกรมพุทธจิตวิทยาไปทดลองใช้จริงและวัดผลในระยะยาว เพื่อยืนยันความยั่งยืนของความสุขที่เกิดขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลไปยังกลุ่มเรือนจำประเภทอื่น เช่น เรือนจำหญิง หรือทัณฑสถานเปิด รวมถึงหน่วยงานในสายงานความมั่นคงอื่น ๆ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือทหารชายแดน เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเชิงลึกและพัฒนาโมเดลให้มีความเป็นสากลยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กรมราชทัณฑ์ควรบรรจุหลักพุทธจิตวิทยาและการฝึกสติเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่

2) ควรมีระบบ “จิตวิทยาดูแลใจ” สำหรับบุคลากรเรือนจำความมั่นคงสูงสุดทั้ง 5 แห่ง เป็นการนำผลการวิจัยในมิติอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) สร้างเป็นโปรแกรมเยียวยาจิตใจและการให้คำปรึกษาเชิงรุกเพื่อลดภาวะหมดไฟสะสม

3) ควรจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาเชิงรุกเพื่อดูแลสุขภาวะทางจิตใจของเจ้าหน้าที่ร่วมกับการพัฒนาระบบประเมินผลงานที่ยึดหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (สมานัตตตา)

รายการอ้างอิง

กมลทิพย์ ยิ่งบุรุษ, ทิพมาศ เศวตวรโชติ และสันติ อุนจะนำ. (2567). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 12*(2), 45–58.

กรมราชทัณฑ์. (2561). *ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคุมขังและปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในแดนความมั่นคงสูงสุดและเรือนจำความมั่นคงสูงสุด พ.ศ. 2561*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2568, จาก http://www.correct.go.th/popmaha/image/120325624.pdf

กรมสุขภาพจิต. (2567). *รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตคนไทย*. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ตรัยณภรัท เสาวรา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 1*(3), 1–12.

มติชนออนไลน์. (2567). เปิดสถิติ ผู้คุมคุก ฆ่าตัวตายสูงกว่าผู้ต้องขัง 13 เท่าเผยต้นตอความเครียด. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.matichon.co.th/social/news_5089514

พงศ์ชัย ณัฏฐโสภณ. (2566). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลตำบลบางละมุง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พีรพล น่วมศรี. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์: กรณีศึกษาการเปรียบเทียบส่วนกลางกับกลุ่มเรือนจำ เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พุทธทาสภิกขุ. (2545). *สังคหวัตถุ 4: ธรรมะเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก*. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

ยุทธนา ถูกจิตต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ, และพระมหาถาวร ถาวโร (หนูอิน). (2565). องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7*(2), 114–125.

วริศ ครรชิตานุรักษ์. (2562). *ผลของการใช้งานจุดแข็งและแรงจูงใจมุ่งเหนือตัวตนที่มีต่อสุขภาวะองค์รวม โดยมีความมีใจรักแบบสอดคล้องสมดุลเป็นตัวแปรส่งผ่าน: โมเดลอิทธิพลส่งผ่านที่ถูกกำกับ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2565). *ธรรมะกับการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2566). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 48). กรุงเทพฯ : แอ๊คคิวเรทเพรส.

ฮานานมูฮิบบะตุดดีน นอจิ, อาซีมะห์ ดอเลาะ, จุฑามาศ เสถียรพันธ์, สรินฎา ปุติ และบุรินทร์ สหะวิริยะ. (2567). ความสุขกับพฤติกรรมการช่วยเหลือในที่ทำงาน : ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทมหาวิทยาลัยไทย. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia, 30*(3), 91–108.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1966). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.