

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ Psychological Factors Affecting Dedication to Work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces

ศรัญญา ไหมแก้ว¹, อริยา คูหา² และ มัสดี้ แวตราแม³

Saranya Maikaew¹, Ariya Kuha² and Mahdee Waedramae³

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹Saranya9639@gmail.com

Retrieved: October 21, 2023; Revised: June 25, 2024; Accepted: June 26, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรหด และการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรหดกับการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ (3) ทำนายการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ ด้วยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรหด กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสายงานธนาคารออมสินภาค 18 ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 810 คน ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*Power3.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 172 คน จึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินเป็นเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโตและการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับมาก และความทรหด อยู่ในระดับปานกลาง (2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเติบโตกับการทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์กับความทรหดเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (3) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรหดสามารถร่วมกันทำนายการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ได้ ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายการผันแปรการทุ่มเทในงานได้ร้อยละ 72.60 สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

การทุ่มเทในงาน = $0.573 + 0.466 * (\text{ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก}) + 0.291 * (\text{ความคิดเติบโต}) + 0.099 * (\text{ความทรหด})$

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก; ความคิดเติบโต; ความทรหด; การทุ่มเทในงาน

Abstract

The research entitled Psychological Factors Affecting Dedication to Work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces. The purposes of this study were (1) to study Positive Psychological Capital, Growth Mindset, Grit, and Dedication to work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces, (2) to study the relationships between Positive Psychological Capital, Growth Mindset, Grit and Dedication to work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces and (3) to predicted Dedication to work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces by Positive Psychological Capital, Growth Mindset and Grit. The population consisted of 810 Government Savings Bank Employees in Southern Border Provinces (Songkhla, Pattani, Yala, and Narathiwat). A sample of 250 cases was drawn from The Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces using a simple random sampling method. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, F-test, Pearson's correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The results of this study provided (1) Positive Psychological Capital, Growth Mindset, and Dedication to Work of Government Saving Bank Employees in Southern Border Provinces was overall at a high level, and Grit was at a moderate level. (2) Positive Psychological Capital and Dedication to Work of Government Saving Bank Employees, it was found that had a positive correlation at a high level was statistically significant at .01 Positive Psychological Capital, Growth Mindset, and Dedication to work had a positive correlation at a moderate level was statistically significant at .01 (3) Positive Psychological Capital, Growth Mindset and Grit could jointly predictor Dedication to work of Government Saving Bank Employees 72.60 percent. The equation model was

$$Y_{\text{Work}} = 0.573 + 0.466*(X_{\text{PsyCap}}) + 0.291*(X_{\text{Growth}}) + 0.099*(X_{\text{Grit}})$$

Keywords: Positive Psychological Capital; Growth Mindset; Grit; Dedication to work

บทนำ

การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งทักษะและศักยภาพเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องดูแลเพราะบุคคลจัดเป็น “ต้นทุน” ประเภทหนึ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันเป้าหมายให้สำเร็จตามที่กำหนด จากผลวิจัยของ The World Federation of People Management Associations and the Boston Consulting Group (Strack, Caye, Von der Linden, Quiros, & Haen, 2012 อ้างใน ณภัทธีรา มุ่งธนวรกุล, 2558) พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีรายได้สูงกว่าองค์กรที่ไม่ให้ความสำคัญถึง 3.5 เท่า ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าองค์กรอื่น จึงควรสร้างความผูกพันทางใจ โดยการนำปัจจัยทางจิตวิทยามาพัฒนาบุคลากรให้มีการทุ่มเทในงาน เพื่อลดต้นทุนในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาที่บุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรหด ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อบุคคลให้สามารถยืนหยัดในแนวคิการทำงานเพื่อ

เป้าหมายของตนเองและองค์กร ตริทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธ (2562) พบว่า บุคคลที่ได้ทำในสิ่งที่รักจะเกิดพลังความมุ่งมั่น และการทุ่มเทในงาน ดังนั้น คุณค่าของการทำงานไม่ใช่เพียงเพื่อค่าตอบแทน แต่เพื่อส่งต่อความคิดของบุคคลในการทำงาน การที่บุคคลจะแสดงออกถึงการทุ่มเทในงานได้จำเป็นต้องมีปัจจัยภายในที่ส่งเสริมกัน ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital) เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณลักษณะและพัฒนาภาวะจิตใจ ให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความหวังเป็นแรงขับ มองโลกในแง่ดีสร้างความคิดทางบวก มีความยืดหยุ่นทางจิตใจปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นคุณลักษณะที่วัดได้และพัฒนาได้ (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) สัญชาติ พรหมดง (2561) พบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง เปรมิศา บุญเกิด (2558) พบว่า บุคคลที่มีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสูง มีการมองสถานการณ์ที่แวดล้อมอยู่รอบตัวในด้านดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีด้วยสอดคล้องกับแนวคิดความคิดเติบโต (Growth Mindset) ที่เป็นแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข บุคคลที่มีความคิดเติบโตเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ผลักดันให้บุคคล กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค จรัมพร ไหล่ายอง และคณะ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเติบโตและความสุข พบว่า ผู้ที่มีความคิดเติบโตมีความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด นอกจากความคิดเติบโตที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ความทรหดยังสามารถทำให้บุคคลบรรลุความสำเร็จในอาชีพได้เช่นกัน Duckworth & Gross (2014) ศึกษาปัจจัยภายในที่นำไปสู่ความสำเร็จของบุคคล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในระยะยาว คือ ความทรหด (Grit) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความหลงใหล (Passion) และความอดทน (Perseverance) ความทรหดส่งผลให้บุคคลทำงานด้วยความใส่ใจ กล้าเสี่ยง มุ่งมั่นอย่างแรงกล้า ทำงานอย่างไม่ย่อท้อเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ภัณฑิรา นรเศรษฐกร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทรหดในการทำงานกับผลงานการขายประกันชีวิตของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บุคคลที่มีความทรหดในการทำงานสูงจะมีภูมิคุ้มกันทางใจสูง ทำให้ไม่ยอมแพ้แม้จะพบกับการถูกปฏิเสธบ่อยครั้ง ส่งผลให้มีผลงานสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรปัจจัยทางจิตวิทยามีความสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีและเกิดการทุ่มเทในงานได้หนึ่งในธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล คือกลุ่มธุรกิจธนาคาร จากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้พนักงาน จำเป็นต้องปรับตัวและปรับกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เป้าหมายในการทำงาน หากบุคลากรไม่มีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรหด อาจทำให้บุคลากรไม่เกิดการทุ่มเทในงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยทางจิตวิทยา ธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ทำหน้าที่ให้ความรู้ คำแนะนำและให้การปรึกษาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงิน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในธนาคารออมสินในปี พ.ศ.2565 ที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นและการทุ่มเทในงาน เพราะต้องทำตามระเบียบวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้ว เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อธนาคาร และทำให้ธนาคารสูญเสียรายได้และทุนในการพัฒนาบุคลากรใหม่ การทุ่มเทในงาน คือจุดสำคัญที่ทำให้ธุรกิจของธนาคารเติบโตและบรรลุผลสำเร็จ (จตุพร ศรีสองเมือง, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่เปรียบเทียบการทุ่มเทในการทำงานระหว่างพนักงานบริการภายใต้การดูแลของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจพบว่าพนักงานในการดูแลของรัฐบาลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองและความเต็มใจในการให้บริการน้อยกว่าองค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแลของเอกชน

บทความวิจัยนี้นำเสนอปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรหด ที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ เพื่อศึกษาว่าทนทางจิตวิทยา ความคิดเติบโต ความทรหดและการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กันน้อยเพียงใด ทนทางจิตวิทยา ความคิดเติบโต และความทรหดส่งผลต่อการทุ่มเทในงานหรือไม่ และนำผลที่ได้ไปจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในออมสินภาคส่วนอื่นต่อไป โดยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการดูแลบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถนำงานวิจัยนี้ไปต่อยอดในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรหด และการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรหดกับการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้
3. เพื่อทำนายการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ ด้วยทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรหด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารออมสินภาค 18 ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 810 คน (ข้อมูล ณ 25 มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานสายงานธนาคารออมสินภาค 18 ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* POWER 3.1 (Erdfelder et. al., 2007) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 172 คน และเก็บเพิ่มเพื่อป้องกันการสูญหายได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 250 คน กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัครที่เข้าโครงการทุกช่วงอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานธุรการ พนักงานบริการ พนักงานการเงิน/บัญชี พนักงานสินเชื่อ

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินเป็นเครื่องมือในการวิจัย รายละเอียด ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ (ปี) อายุงาน(ปี) สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก 4 ด้าน คือ ความหวัง การรับรู้ศักยภาพของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเติบโต จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 ความทรหด 2 ด้าน คือ ความหลงใหล และความอดุสาหะ จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 5 การทุ่มเทในงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความตั้งใจอยู่กับองค์กร ความรับผิดชอบต่อองค์กร ความรับผิดชอบต่องาน ความอดุสาหะเพื่อองค์กร และกล่าวถึงองค์กรในทางบวก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้



1. ศึกษาข้อมูล ทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้
3. ดำเนินการสร้างรายการคำถาม ตามนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นชอบเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้วยการตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง (Index of Item – Objective Congruence: IOC)
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 50 คน
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีหาค่า t-test
8. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.957

9. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รหัสโครงการวิจัย psu.pn 2-103/2564 วันที่รับรอง 14 มกราคม 2565 วันหมดอายุ 13 มกราคม 2566

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เสนอโครงการวิจัยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการประเมินงานด้านจริยธรรมวิจัย
3. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังธนาคารออมสินสามจังหวัดชายแดนใต้ที่วางแผนและกำหนดการเก็บข้อมูล
4. ผู้วิจัยดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มากรอกคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสและบันทึกคะแนนวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กรอบความคิด ความทรงจำ และการทุ่มเทในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ของ Cronbach (ดลมนรรัตน์ บากา และ เกษตรชัย และหิม, 2548) โดยแบ่งช่วงในการแปลความหมาย ดังนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, 316) ดังนี้

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

วิเคราะห์การถดถอย การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 236 คน เป็นเพศชาย 99 คน ร้อยละ 41.9 เพศหญิง 137 คน ร้อยละ 58.1 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน ร้อยละ 51.7 อายุงาน 3-6 ปี จำนวน 94 คน ร้อยละ 39.8 สถานภาพโสด จำนวน 107 คน ร้อยละ 45.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน ร้อยละ 75.4 รายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 109 คน ร้อยละ 46.2 และรับผิดชอบสายงานสินเชื่อ จำนวน 85 คน ร้อยละ 36.0

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงานของ พนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความทรงคองพนักงานธนาคาร ออมสินจังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรงคอง และการ ทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ (N=236)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก	4.009	0.988	มาก
ความหวัง	4.073	1.031	มาก
การรับรู้ศักยภาพของตนเอง	3.980	1.047	มาก
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	3.963	1.016	มาก
การมองโลกในแง่ดี	4.028	1.017	มาก
ความคิดเติบโต	4.089	0.998	มาก
ความทรงคอง	3.252	0.709	ปานกลาง
ความหลงใหล	2.525	1.041	ปานกลาง
ความอดสาหะ	3.979	0.927	มาก
การทุ่มเทในงาน	3.908	0.910	มาก
ความตั้งใจอยู่กับองค์กร	3.701	1.115	มาก
ความรับผิดชอบต่องค์กร	3.911	1.005	มาก
ความรับผิดชอบต่องาน	4.020	0.910	มาก
ความอดสาหะเพื่องค์กร	3.927	1.032	มาก
การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	4.036	0.940	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความคิดเติบโตมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .790 และ .767 ตามลำดับ และความทรงกลมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทุ่มเทในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .540

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) ระหว่างความทุ่มเทในงาน กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรงกลม (N=236)

	การทุ่มเทในงาน (r)
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.790**
ความคิดเติบโต	.767**
ความทรงกลม	.540**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรงกลมสามารถร่วมกันทำนายความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ได้ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และความทรงกลม

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap), ความคิดเติบโต (Growth), ความทรงกลม (Grit) ค่าสถิติทีและความน่าจะเป็นของการทดสอบ (N=236)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.573	0.158		3.633	0.000**
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.466	0.063	0.509	7.420	0.000**
ความคิดเติบโต	0.291	0.062	0.323	4.728	0.000**
ความทรงกลม	0.099	0.055	0.078	1.812	0.021*
R ² = .726 SEE = .476 F=200.339					

a. Dependent Variable: การทุ่มเทในงาน

b. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินมีกระบวนการรับรู้ทางปัญญา (Cognitive) ประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองว่าสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร และเมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีออกมาใช้ในการแก้ปัญหา ดูแลสุขภาพกายและจิตของตนเองได้ดีไม่ให้เกิดภาวะเครียด เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานก็มีความพึงพอใจในงาน และยินยอมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานสามารถรับรู้ว่าการให้บริการทางการเงินเป็นงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้รับบริการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่ต้องมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการแก่ผู้รับบริการอย่างแท้จริง และต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความรอบคอบ และความซื่อสัตย์อย่างสูง เพราะความผิดพลาดนั้นหมายถึงความเดือดร้อนทางด้านการเงินของผู้รับบริการ



ส่งผลต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของสถาบันการเงิน นอกจากนี้หน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นสถาบันการเงินที่มีหน้าที่สำคัญ คือ การกิจในการช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนระดับฐานราก ที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเป็นแรงกำลังสำคัญในสังคมไทย พนักงานจึงมองเห็นคุณค่าในตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตน และสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมด้วยความหวังให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตาณิกา หลานวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่าบุคคลใดที่ได้สะสมความรู้ประสบการณ์ จนสามารถแสดงบทบาทของวิชาชีพได้และตระหนักในคุณค่าของตนเองจะรู้สึกภูมิใจในตนเองรู้สึกว่าเป็นปมเด่นเมื่อได้สวมบทบาทในการประกอบอาชีพนั้น ๆ เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ เปรมิกา บุญเกิด (2559) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสภาวะจิตใจทางบวกในการทำงานของบุคคล ที่มีความตั้งใจมีแนวทางชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมายในการทำงาน มีการมองสถานการณ์ต่าง ๆ ในด้านดี มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ แม้ว่าการปฏิบัติงานต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็สามารถฟื้นฟูตนเองให้กลับมาทำงานได้สำเร็จ และยังสอดคล้องกับ อริยา คูหา และคณะ (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะทางจิตใจหรือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีพลังพลวัตของชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมทางบวกในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงาน การอยู่ในสังคมและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีวิธีการคิดที่สร้างสรรค์ว่ามีหนทางที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ แม้จะตกอยู่ในภาวะความไม่แน่นอนก็สามารถสร้างสมรรถนะทางจิตใจที่ยืดหยุ่นปรับสภาพกลับสู่ปกติได้ มีความสงบ มีความหวัง

ความคิดเติบโตของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ พบว่าอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และปรับปรุง กระตือรือร้นใส่ใจในงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหาและเรียนรู้ พัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และก้าวผ่านอุปสรรคที่พบเจอ การมีความคิดเติบโตจะอำนวยความสะดวกให้มีการปรับตัวที่ดี สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน มีทัศนคติในแง่บวกและเชื่อว่าสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ จึงส่งผลดีกับสุขภาพจิต ไม่กลัวความล้มเหลว มองอุปสรรคเป็นบทเรียนเพื่อพัฒนาตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดและมุมมองเชิงระบบมีประสิทธิภาพและมีสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยและเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเติบโตและพัฒนาได้ด้วยความพยายาม จึงให้ความใส่ใจเรียนรู้งาน ตระหนักถึงกระบวนการของความสำเร็จ สอดคล้องกับ จรัมพร ให้อย่าง (2562) ได้ศึกษากรอบวิธีคิดในการทำงาน ความสุข และการทุ่มเทในงานของบุคลากรแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้ที่มีความคิดเติบโตมีการทุ่มเทในงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด ที่ระดับนัยสำคัญ.05 อีกทั้งผู้ที่มีความคิดเติบโตยังมีความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด เนื่องจากความพร้อมในการเรียนรู้ และความพยายามเป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้ที่ความคิดเติบโต จึงมีโอกาสก้าวหน้าของงานสูง และโอกาสในความก้าวหน้าของงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ความทรหดของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานของธนาคารแม้เป็นงานที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในงานที่ทำก็จริง แต่เป็นงานที่สร้างความพยายามได้น้อย เน้นความละเอียดรอบคอบ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาความละเอียดลออและความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีอารมณ์ในทางบวก มีความอดทน เรียนรู้ที่จะมีความหวังในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งตั้งมั่นในเป้าหมายระยะยาว ตั้งใจทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย กัญญก ขวัญยืน (2561) ที่ศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรและความทรหดในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย จำนวน 750 คน จากบริษัทประกันวินาศภัย 15

แห่ง พบว่า ความทรหดส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย อย่างมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรระดับพนักงานที่มีความทรหดจะมีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานตามไปด้วย เนื่องจากบุคคลที่มีความทรหดนั้น จะมีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความขยันหมั่นเพียร การทำงานหนัก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่ผ่านเข้ามาในชีวิต มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายแม้จะต้องใช้ระยะเวลานาน

การทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารออมสินชายแดนใต้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานธนาคารออมสินจึงมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร มีความรู้สึกกว้างขวางที่ทำการแสดงความรักดีต่อสังคม ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งจะกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ดังนั้น การทุ่มเทในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ที่มีพลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อการทุ่มเทในงานด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก นอกจากนี้ ฌักทริธา มุ่งธนวรกุล (2558) ศึกษาการทุ่มเทในงานของพนักงาน 1,302 คน จากหลากหลายอาชีพและในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่าพนักงาน 48% มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่วนอีก 37% มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกใกล้ชิดหรือเชื่อมโยงกับองค์กรและ 4 เหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานขาดการทุ่มเทในงาน คือ ขาดการรับรู้ของคุณค่าในงานที่ทำ ขาดการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อสัตย์ในองค์กร และขาดการรับรู้การสื่อสารที่เปิดกว้าง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเติบโตในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินมีคุณลักษณะจิตใจที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวก มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทาย และใช้ทุนทางจิตวิทยาที่มีอยู่ภายในตนเองส่งเสริมให้ตนเองเกิดการพัฒนามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีวิธีการคิดที่สร้างสรรค์ว่ามีหนทางที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ สามารถคิดหาทางเลือกที่เหมาะสมได้ มีลักษณะมุ่งอนาคต แม้จะตกอยู่ในภาวะความไม่แน่นอน ก็สามารถสร้างสมรรถนะทางจิตใจที่ยืดหยุ่นปรับสภาพกลับสู่ปกติ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินถูกห้อมล้อมด้วยบรรยากาศและเป้าหมายขององค์กรที่สมาชิกจะต้องมีความคิดเติบโต เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ห้อมล้อมด้วยความคิดเติบโตก็จะทำให้บุคคล มีความเชื่อมั่นในสติปัญญาว่าจะพัฒนางานตนเองได้ ไม่กลัวที่จะล้มเหลวหรือผิดพลาด พร้อมทั้งจะแก้ไขผลงานให้ดีขึ้นไปเสมอ มีความหวังว่าสามารถทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดและความเป็นอยู่ที่ดี พบว่าความคิดเติบโต ความเป็นอยู่ที่ดี และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยิ่งไปกว่านั้นความคิดเติบโตสามารถทำนายระดับความเป็นอยู่ที่ดี ความเพียรพยายามและความผูกพันต่อองค์กรได้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทุ่มเทในงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ทำ รับรู้ว่าการที่ตนเองทำมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร อีกทั้งความสำเร็จที่เกิดขึ้นมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กรในภาพรวม ส่งผลให้มีความอุตสาหะเพื่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอยู่ในระดับสูงของพนักงานธนาคารออมสินส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงบวก คือ การทุ่มเทในงาน ซึ่งเมื่อพนักงานธนาคารออมสินมีความหวัง มีการรับรู้ศักยภาพของตนเอง มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ และมีการมองโลกในแง่ดีซึ่งสิ่งเหล่านี้ผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ และประสบการณ์ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความรักในงานที่ทำ ก็จะเกิดการทุ่มเทในงานของตน และเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมมีประโยชน์ต่อบุคคลในการปฏิบัติงานกับองค์กร ทำให้องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการศึกษาเป็นในทิศทางเดียวกับธัญญามาศ



ปัญญา (2559) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษา จำนวน 343 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง และนัยนา ปลั่งกลาง (2559) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 257 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยทุนทางจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

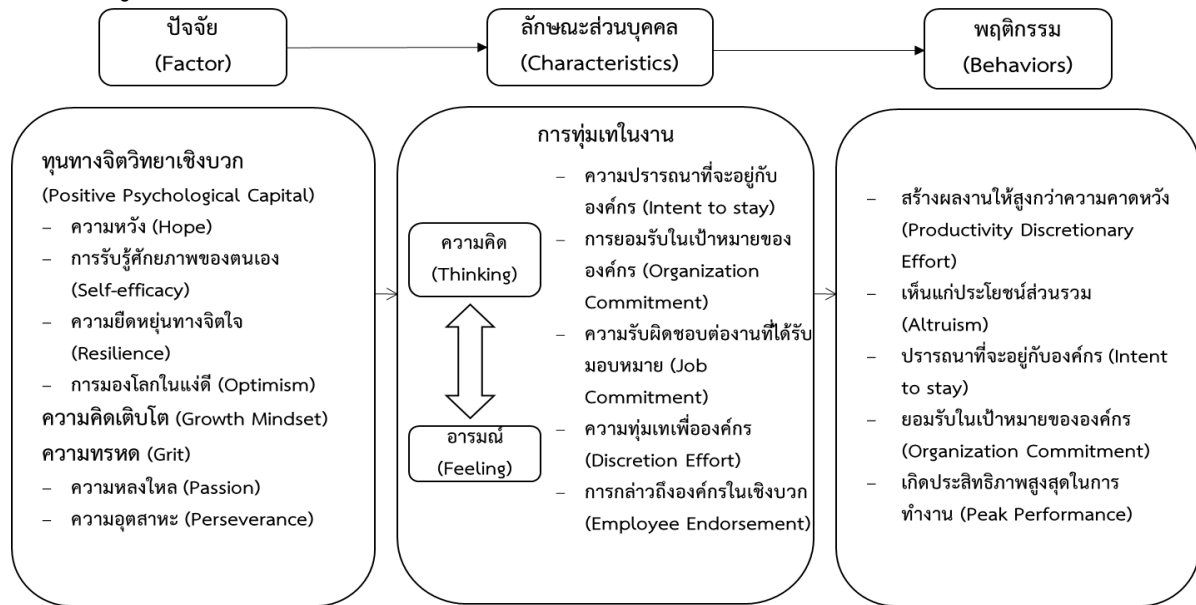
ความคิดเติบโตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทุ่มเทในงานใน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานธนาคารออมสินที่เกิดความรู้สึกในเชิงบวก หรือเป็นสุขในการทำงานจึงมีความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาที่ต้องการทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองส่งผลให้แสดงออกถึงการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรไปในตัว บุคคลเมื่อได้ทำงานในสิ่งที่รักก็จะเกิดพลังและความมุ่งมั่น เกิดสมาธิในงานเห็นว่าคุณค่าของผลงานจะไม่ไข่เพื่อผลตอบแทน จึงส่งผลต่อความคิดของบุคคลในการทำงาน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลจึงส่งผลทางบวกเพื่อพัฒนาผลงาน ทำให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับพวงชมพู โจนส์ (2559) กล่าวว่า บุคคลที่มักจะมีภาวะกระตือรือร้น ใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และพร้อมเรียนรู้เพื่อก้าวผ่านอุปสรรคที่พบเจอ และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับจรัมพร ให้อย่าง (2562) ที่ศึกษากรอบวิธีคิดในการทำงาน ความสุข และการทุ่มเทในงานของบุคลากรแห่งหนึ่ง จำนวน 861 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 68.8 มีกรอบวิธีคิดที่เอื้อไปสู่กรอบวิธีคิดแบบเติบโตและมีความสนใจในระดับสูงในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ประเมินว่าตนเองเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ และมีเป้าหมายในการทำงาน และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดและการทุ่มเทในงาน เชื่อว่าผู้ที่มีความคิดเติบโตมีการทุ่มเทในงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด ที่ระดับนัยสำคัญ.05 อีกทั้งผู้ที่มีความคิดเติบโตยังมีความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดยึดติด เนื่องจากมีความพร้อมในการเรียนรู้ และมีความพยายามที่เป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้ที่มีความคิดเติบโต จึงมีโอกาสก้าวหน้าของงานสูง และโอกาสในความก้าวหน้าของงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และพิชญาภา วงศ์หมัดทอง (2563) พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีกรอบความคิดเติบโตอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดเติบโตในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดเติบโตเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

ความทรหดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงาน อภิปรายได้ว่าความทรหด ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ทำงานหนักอย่างขะมักเขม้น ด้วยความรัก ความหลงใหล สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานที่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนางานภายในองค์กรได้ซึ่งแสดงออกโดยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการกระทำการสิ่งต่างๆ มีความเชื่อในทางบวกต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และมีความพยายามไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ ธนพจน์ โพสมิตร (2560) กล่าวว่า ความมุ่งมั่น ตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความชื่นชอบหลงใหล พึงพอใจ ในงานที่ทำ และทำด้วยความอดทนจนถึงที่สุด มีความกระตือรือร้น วิริยะ อุตสาหะ เพียรพยายาม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ แม้จะมีความล้มเหลว ความทุกข์ยากก็ไม่ย่อท้อ อีกทั้งจิราวัฒน์ เหล่าสุภาพ (2561) กล่าวว่า ความทรหดเป็น

บุคลิกภาพที่บอกถึง ความเข้มแข็งทางจิตใจของบุคคล ที่ทำให้บุคคลสามารถฟันฝ่าอุปสรรคที่เผชิญเพื่อทำตามเป้าหมายระยะยาวของตนเอง ประสบความสำเร็จ โดยสามารถทำน่ายการประสบความสำเร็จได้ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้ ไม่ได้มาจาก ทักษะ ความสามารถ หรือสติปัญญา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรักในสิ่งที่ทำ (Passion) และ 2) ความอดทนพยายาม(Perseverance) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ อรพิน โคตรวิทย์ (2563) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง จำนวน 339 คน พบว่า ความคิดแบบเติบโตของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2563) ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 398 คน พบว่า พนักงานเจเนอเรชั่นวายมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความทรหดอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายการทุ่มเทในงานได้ ร้อยละ 72.40 อธิบายได้ว่าพนักงานที่มีการทุ่มเทในงาน ก็จะมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และ ความทรหด จะกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และหมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานที่ตนปฏิบัติ เหตุนี้องค์กรจึงอาจจะให้การสนับสนุน การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ เสมอ เพื่อให้พนักงานมีการทุ่มเทในงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น การทุ่มเทในงานนั้นเชื่อมโยงได้กับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1996) ที่เน้นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความ รับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดี สภาพการทำงาน ตลอดจนเงินเดือน เป็นต้น (สุพาณี สังข์ทอง, 2564) สอดคล้องกับนัยนา ปลั่งกลาง (2559) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 257 คน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.5 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ และชุตินา รักษ์บางแหลม (2560) ได้ศึกษาอำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิง บวกที่มีต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในภาคใต้ จำนวน 84 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติ ถดถอยอย่างง่าย พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42.10 และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เทพรักษ์ เมืองใจ และคณะ (2565) พบว่า ทุนทาง จิตวิทยาสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทผลิต อาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมได้ร้อยละ 62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการ วิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมตัว แปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ความฉลาดทางสังคมด้านทักษะทางสังคม รองลงมาคือ คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และทุนทางจิตวิทยา ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการทุ่มเทในงาน

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความหวัง การรับรู้ศักยภาพของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ความคิดเติบโต และความทรหด มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความหลงใหลและความอดทน เป็นปัจจัยภายในที่นำไปสู่การแสดงออกด้านความคิด (Thinking) และอารมณ์ (Feeling) ส่งผลให้เกิดลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) ที่บ่งชี้ถึงการทุ่มเทในงาน คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to stay) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Organization Commitment) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Discretion Effort) การกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก (Employee Endorsement) นำไปสู่พฤติกรรม (Behaviors) คือ สร้างผลงานให้สูงกว่าความคาดหวัง (Productivity Discretionary Effort) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to stay) ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Organization Commitment) และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (Peak Performance) ซึ่งเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่ออารมณ์และความคิด จนกระทั่งแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความทรหดของพนักงานธนาคารออมสินอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรทั้งหมด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ รักษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต และการทุ่มเทในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดกิจกรรม/โครงการ/การสัมมนา ให้พนักงานได้บูรณาการประสบการณ์จากภายนอกสู่บริบทในการทำงานให้เกิดการระเบิดจากภายใน เช่น ใช้สถานการณ์จำลอง การทำงานเป็นทีม และตัวแบบ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกและความคิดเติบโตมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการทุ่มเทในงาน และความทรงจำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทุ่มเทในงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ พัฒนาความหลงใหลในงานให้กับพนักงาน คือ ผลักดันให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ สร้างความเท่าเทียมและความหลากหลายของงาน ผลักดันคุณลักษณะของเนื้องานที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรในทุกหน้าที่ส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการมีตัวตนในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่ความหลงใหลในงานในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการทำโปรแกรมพัฒนาความทรงจำของพนักงาน เพื่อพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคจนสามารถประสบความสำเร็จได้ และมีสุขภาพองค์กรรวมที่ดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทูทางจิตวิทยา ความคิดเติบโต และความทรงจำ สามารถทำนายการทุ่มเทในงานได้ถึงร้อยละ 72.60 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบพี่สอนน้อง การเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรงจำ และความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในงานและผลการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความคิดเติบโต ความทรงจำและการทุ่มเทในงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขควบคู่กับผลงานที่มีคุณภาพ โดยควรให้ความสำคัญกับการศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความหลงใหล ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นต้น เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและเป็นจริง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ด้วยการศึกษเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ความคืบหน้าแบบสอบถาม เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุม สามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น และใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำแนกกลุ่ม (Discriminant Function) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐก ขวัญยืน. (2561). การศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การและกระบวนการเกิดการพัฒนาทัศนคติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุพร ศรีสองเมือง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานออมสิน สาขาในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จรัมพร ให้อย่าง และคณะ. (2562). กรอบวิธีคิดในการทำงาน ความสุข และความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 11-25.

- ณภัทริรา มุ่งธนวรรกุล. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐธิดา สุวัฒน์เมธี. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อการรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตรีทิพย์ ชันดี, และ วาสิตา บุญสาธ. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(1), 171-199.
- ตาณิกา หลานวงศ์ และคณะ. (2564). อิทธิพลของทัศนคติ ความรู้ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และความคาดหวังในผลลัพธ์ต่อการผสมผสานภูมิปัญญาตะวันออกในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. *Journal of Research in Nursing-Midwifery and Health Sciences*, 41(2), 77-88.
- ธนพจน์ โพสมักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างกริท (Grit) ของนักเรียนวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัยนา ปลั่งกลาง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปรมิศา บุญเกิด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(2), 148-169.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากร ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 1-9.
- พิชญภา วงศ์หมัดทอง. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัณฑิรา นรเศรษฐกร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลงานการขายประกันชีวิตของพนักงานสาขานาครพาณิชย์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชญ์ กิตติพงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- สัจชาติ พรหมดง. (2562). ทฤษฎีจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โทมัส โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันติพล*, 5(2), 141-152.
- จิราวัฒน์ เหล่าสุภาพ. (2561). ความตรงและความเชื่อมั่นของมาตรวัดความมุ่งมั่นหมาย (Grit). *วารสารสวนปรุง*, 34(3), 21-35.
- อริยา คูหา และคณะ. (2564). ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การคิดเชิงอนาคต ความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ และการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(2), 273-287.
- Duckworth, A., & Gross, J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
-