

**การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ**

Self-efficacy, Empowerment, and Joy at Work of National Health Security Office Personnel

วันนิต เต็งสุวรรณ¹ ชีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน² และงามลมัย ผิวเหลือง³

10.14456/jrgbsrangsit.2020.18

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 271 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถในตนเอง, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความสุขในการทำงาน,
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.ท.หญิง ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

This research aimed to study (1) the level of self-efficacy, empowerment, and joy at work of National Health Security Office personnel, (2) the relationship between self-efficacy and joy at work of personnel, and (3) the relationship between empowerment and joy at work of personnel. The samples were 271 National Health Security Office personnel. The data were collected by questionnaires. The statistical tools in this study were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The significance level was at 0.01. The research results were as follows: (1) self-efficacy of personnel was at the highest level, and empowerment and joy at work of personnel were at the high level, (2) self-efficacy of personnel had positive relationship with their joy at work at the significance level of 0.01, and (3) empowerment of personnel had positive relationship with their joy at work at the significance level of 0.01.

Keywords: Self-efficacy, Empowerment, Joy at Work, National Health Security Office

1. บทนำ

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดีจักรีนฤเบดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร รัฐกาลที่ 9 เป็นการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลางที่เกี่ยวข้องกับคน คือการพัฒนาต้องเอา “คน” เป็นตัวตั้งและยึดหลัก “ผลประโยชน์ของประชาชนและ “ความอยู่ดีมีสุข” ซึ่งหลักการดังกล่าว ได้นำมาประยุกต์ใช้กับบริบทการพัฒนาประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศชาติ จึงต้องคำนึงถึง การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

จากแผนดังกล่าว จึงได้มีการริเริ่มโครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน” ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2559 (Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS) โดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสำรวจคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559 โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559 เท่ากับ 59.3 หากพิจารณาข้อมูลค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านผ่อนคลาย 51.5 สุขภาพเงินดี 52.0 สังคมดี 58.5 การงานดี 58.8 ตามลำดับ ซึ่งเกินระดับปานกลางเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย, 2559) ก่อนที่เราจะสร้างความสุขในการทำงานเราควรทราบก่อนว่าความสุขในการทำงานมีปัจจัยและองค์ประกอบอย่างไรบ้าง ความสุขในการทำงานเกิดได้จากหลายปัจจัย ทั้งด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ประสบการณ์การทำงาน ทั้งแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดด้านจริยธรรม และความสุขยังส่งผลดีอีกหลายประการ อาทิ สุขภาพที่ดี อารมณ์เชิงบวก การตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีส่วนสร้างสังคมในการทำงานที่เข้มแข็ง (Lyubomirsky, 2001) องค์ประกอบของความสุข มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความรักและผูกพันกับงาน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับเชื่อถือ จากเพื่อนร่วมงาน หากบุคคลเข้าถึงองค์ในทุกด้าน ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานเพราะทำให้บุคคลนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าตนมีความสามารถในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ ถ้าบุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนแล้ว และบุคคลประเมินค่าของผลพฤติกรรมที่จะกระทำลงไปแล้วรู้สึกว่าคุณค่าบุคคลก็จะเลือกทำพฤติกรรมนั้น แต่บุคคลก็มีการรับรู้ความสามารถของตนในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Bandura, 1977) การเสริมสร้างพลังอำนาจก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานเพราะ เป็นกระบวนการที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางบวกให้กับบุคคล สร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความมั่นใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีอิสระในการคิดตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน (Breeding, 2008)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ทำหน้าที่ในการสร้างการเข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลและการป้องกันโรคเพื่อทำให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในชีวิตแต่ในส่วนของบุคลากรของสำนักงานกลับยังมีความสุขค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับไม่สูงมาก ซึ่งจากการทำแบบทดสอบด้วยเครื่องมือวัด

ความสุขด้วยตนเอง Happinometer ของ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 พบว่าบุคลากรของสำนักงานมีคะแนนความสุขเท่ากับ ค่าเฉลี่ย = 59.7 ซึ่งอยู่ในระดับ Happy แต่ผ่านเกณฑ์มาเพียงเล็กน้อย (เกณฑ์ระดับ Happy ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 50 ขึ้นไป) ถือว่าเป็นโอกาสที่ท้าทายในการพัฒนา และค้นหาปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากร ต่อไป (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2561) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

3. การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานใหญ่และสาขาเขตกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 514 คน สํารวจเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2562) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของ Yamane (วรวิณี แกมเกต, 2551) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาสัดส่วนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแยกตามกลุ่มภารกิจหลังจากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มภารกิจที่ได้คำนวณไว้

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากศึกษาทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยาย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การได้รับอำนาจแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และการได้รับโอกาส แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะและด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทุกส่วนของคำถามเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

กำหนดเกณฑ์แปลผลตามช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน	ช่วงคะแนน
ระดับมากที่สุด	4.21 – 5.00
ระดับมาก	3.41 – 4.20
ระดับปานกลาง	2.61 – 3.40
ระดับน้อย	1.81 – 2.60
ระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เสนอต่อประธานที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน นำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .952 (ด้านมิติตามขนาด .873 ด้านมิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ .921 และด้านมิติการแผ่ขยาย.953) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในภาพรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .970 (ด้านการได้รับการสนับสนุน .893 ด้านข้อมูลข่าวสาร .950 ด้านทรัพยากร.758 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .958 ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะ .945 และด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ .940) แบบสอบถามความสุขในการทำงานในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .969 (ด้านการติดต่อสัมพันธ์ .963 ด้านความรักในงาน .956 ด้านความสำเร็จในงาน .935 และด้านการเป็นที่ยอมรับ .965)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้คำนวณตามสัดส่วนไว้แล้ว โดยได้ชี้แจงถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบเรียบร้อยแล้วมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงรหัส แล้วนำมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเองกับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน

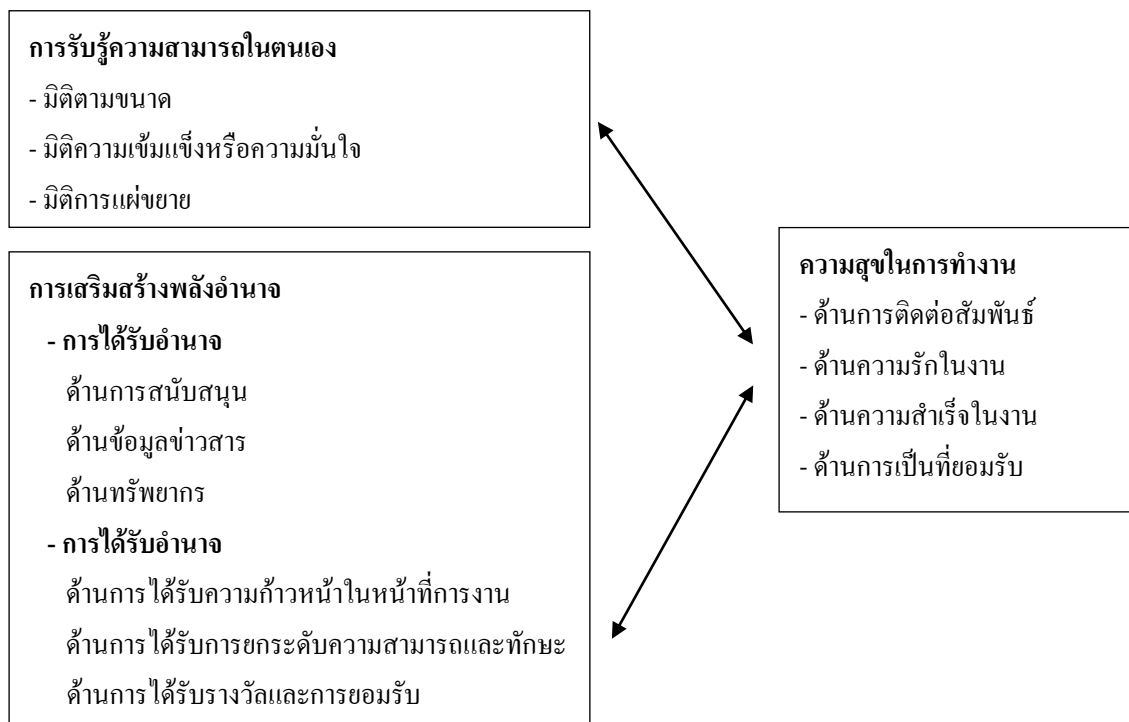
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .01

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยโดยนำแนวคิดการเรียนรู้ความสามารถในตนเองของ Bandura (1977) มาพัฒนาเป็นตัวแปรอิสระ คือ การเรียนรู้ความสามารถในตนเอง ประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยาย

นำทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1977) มาพัฒนาเป็นตัวแปรอิสระ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ การได้รับอำนาจแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และการได้รับโอกาส แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะและด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ

นอกจากนี้ ได้นำแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) มาพัฒนาเป็นตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ



5. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเรียนรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร

(n=271)

การรับรู้ความสามารถในตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มิติตามขนาด	4.38	.489	มากที่สุด
มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ	4.33	.514	มากที่สุด
มิติการแผ่ขยาย	4.23	.576	มากที่สุด
รวม	4.31	.484	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติตามขนาด อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38) มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33) และมิติการแผ่ขยายอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร

(n=271)

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับอำนาจ	3.81	.611	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.81	.689	มาก
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.85	.718	มาก
ด้านทรัพยากร	3.76	.676	มาก
2. การได้รับโอกาส	3.33	.850	ปานกลาง
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.28	.972	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.48	.871	มาก
ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.24	.923	ปานกลาง
รวม	3.57	.681	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจของบุคลากรในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และ ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

(n=271)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.05	.691	มาก
ด้านความรักในงาน	3.69	.785	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.70	.806	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.88	.734	มาก
รวม	3.83	.647	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69)

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้าน

(n=271)

การรับรู้ความสามารถในตนเอง		ความสุขในการทำงาน				
		การสื่อสาร ที่ดี	ความรัก ในงาน	ความสำเร็จ ในงาน	การเป็น ที่ยอมรับ	ภาพ รวม
มิติตามขนาด	r	.296	.394	.390	.412	.437
	P	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ	r	.318	.490	.491	.461	.517
	P	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
มิติการแผ่ขยาย	r	.316	.429	.485	.466	.497
	P	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
รวม	r	.338	.477	.498	.487	.528
	P	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถในตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยาย) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน

(n=271)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ความสุขในการทำงาน				
	การสื่อสารที่ดี	ความรักในงาน	ความสำเร็จในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	ภาพรวม
1. การได้รับอำนาจ					
ด้านการสนับสนุน	r .407	.480	.605	.582	.607
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
ด้านข้อมูลข่าวสาร	r .420	.540	.532	.530	.591
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
ด้านทรัพยากร	r .456	.581	.558	.515	.618
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
2. โอกาส					
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	r .355	.548	.539	.439	.553
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน	r .360	.500	.560	.506	.565
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ	r .397	.489	.537	.459	.551
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)
รวม	r .471	.620	.661	.593	.687
	P (.00)	(.00)	(.00)	(.00)	(.00)

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน และด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของ บุคลากรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่รับรู้ความสามารถในตนเองสูง ย่อมทำให้ความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่รับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งสามมิติ มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ มิติการแผ่ขยาย เช่น มิติตามขนาด บุคลากรที่รับรู้ว่ามีขีดความสามารถเพียงพอหรือมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายก็จะทำงาน ได้อย่างเต็มที่ทำงานด้วยความมั่นใจ ไร้กังวล หากตัดสินใจแล้วว่าจะทำงานนั้นก็ทำให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือไม่สำเร็จในครั้งแรก เมื่อรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานนั้นได้ตามความสามารถของตนที่มีก็ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจบุคลากรที่มีความมั่นใจในการทำงานก็จะทำงาน ได้อย่างเต็มที่ สามารถลงมือทำงานได้ทันที ไม่มีความกลัวกังวลในการลงมือทำงานตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว เมื่อมีความมั่นใจในการทำงานเจออุปสรรคก็ไม่หวั่นกลัวงานนั้นก็จะเป็นงานที่มีความสุข มิติการแผ่ขยายเมื่อบุคลากรเชื่อมั่นว่าเคยประสบความสำเร็จกับผลงานที่ผ่านมาในอดีตนั้นแล้วเมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความคล้ายคลึงกันก็จะไม่มีความวิตกกังวล ดังนั้นความสุขในการทำงานอาจเกิดจากการทำงานที่ไม่มีความกังวลเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำได้สำเร็จเหมือนที่เคยทำมาก่อน ซึ่งสอดคล้อง ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง ของ (Bandura สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะตัดสินใจทำพฤติกรรมใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถในตนเองว่าสามารถจะทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ หากประเมินแล้วสามารถทำได้ก็จะมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้ บุคคลที่มีความเข้มแข็งหรือมั่นใจก็จะมีคามมุ่งมั่นในการทำพฤติกรรมนั้น และหากเคยประสบความสำเร็จในพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา บัวทอง (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนการกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก ไม่มีความมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจสูง ย่อมทำให้ความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองด้าน ด้านการได้รับอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ซึ่งการได้รับอำนาจแบ่งออกเป็นด้านย่อยสามด้านดังนี้ ด้านการสนับสนุน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น โอกาสตัดสินใจในงานที่มีความสำคัญ โอกาสในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านข้อมูลข่าวสาร บุคลากรที่ได้รับข่าวสารจากหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นข่าวสารความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์และมีความน่าเชื่อถือเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร ด้านทรัพยากร หน่วยงานที่สนับสนุน ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านเวลาการทำงาน ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดจะช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ทำงาน ได้อย่างรวดเร็วขึ้น ร่าเริงขึ้น มีความสุขในการ

ทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านการได้รับโอกาสแบ่งออกเป็นด้านย่อยสามด้านดังนี้ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจุบันสำนักงานมีกรอบอัตราค่าจ้างที่จำกัด ถึงแม้จะมีผลการดำเนินงานที่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานได้ในทันที ต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่าง ทำให้ผลการศึกษาศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงาน บุคลากรที่ได้รับโอกาสให้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งการไปประชุมวิชาการ การไปศึกษาดูงานหรือได้โอกาสในการศึกษาต่อ ย่อมเกิดทักษะความเชี่ยวชาญ ความเชื่อมั่นในตนเองและการทำงาน ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทางสำนักงานยังไม่มีกรอบรางวัลอย่างเป็นทางการให้กับผู้ที่ทำผลงานดีเด่น มีเพียงการประเมินผลการทำงานซึ่งเป็นความลับของแต่ละบุคคล ไม่มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นทางการให้ผู้อื่นได้รับรู้จึงทำให้ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Kanter (1977) ในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส การที่บุคคลได้รับอำนาจจากองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนทรัพยากรและในส่วนการได้รับโอกาสเติบโตก้าวหน้า ยกระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลได้รับการยกย่อง ส่วนเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างมาก และจากการศึกษาของ ทิพรัตน์ คชพงษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาตามการรับรู้ตนเองของผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

การรับรู้ความสามารถในตนเอง

1. การรับรู้ความสามารถในตนเองมีติดตามขนาดของบุคลากร สำนักงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองทำงานตามความถนัดหรือความสนใจด้วยความสมัครใจ มีระบบที่เลี้ยงในการทดลองงานและให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการทดลองงาน ไม่ควรเปลี่ยนงานบ่อยเกินไป โดยที่ตัวบุคลากรเองไม่ได้สมัครใจ เพราะจะทำให้บุคลากรยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในงานมากพอ และงานก็ควรมีความยากความท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถ
2. การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความเข้มแข็งหรือความมั่นใจของบุคลากร สำนักงานควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสนับสนุนบุคลากรที่ทำงานแล้วพบเจออุปสรรคหรือปัญหาในการทำงาน ด้วยระบบที่เลี้ยงหรือระบบที่ดีให้คำปรึกษาในการทำงานซึ่งกันและกัน ไม่ตำหนิหรือลงโทษหากไม่จำเป็น แต่ควรให้กำลังใจทั้งจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมากกว่า
3. การรับรู้ความสามารถในตนเองมีติดการแผ่ขยายของบุคลากร สำนักงานมอบหมายงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่เคยได้รับมอบหมายแต่มีความท้าทายมากกว่าเดิมเพื่อที่บุคลากรจะได้นำประสบการณ์การทำงานในอดีตมาพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการสนับสนุนของบุคลากร สำนักงานควรเพิ่มความท้าทายความสามารถในงานที่ทำอยู่โดยให้โอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่มีความสำคัญเท่าที่บุคลากรที่ทำได้โดยอยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมงานประชุมวิชาการต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสารของบุคลากร สำนักงานควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบ รวมถึงมีคู่มือหรือเอกสารที่เป็นบทสรุปแบบเข้าใจง่ายให้กับบุคลากร ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจง่ายทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านทรัพยากรของบุคลากร สำนักงานควรสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน ทั้งค่าโทรศัพท์ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน ควรสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการปรับเกี่ยงานที่มีภาระงานมาก ๆ เป็นระยะ ๆ และลดขั้นตอนการทำงาน
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร สำนักงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า โอกาสในการเติบโต การปรับเพิ่มฐานเงินเดือน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเท่าเทียมกัน
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับการยกระดับความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากร สำนักงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนทุกระดับมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อที่จะนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาการทำงานต่อไป รวมถึงเปิดโอกาสให้สามารถลาไปศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามความจำเป็น เพื่อที่บุคลากรจะได้ทุ่มเทกับการเรียนรู้และนำความรู้ที่นำกลับมาพัฒนางานต่อไป
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับของบุคลากร สำนักงานควรพิจารณาความดีความชอบยกย่องในการทำผลงานที่ดีเด่นให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และควรมีการจัดงาน มอบรางวัลอย่างเป็นทางการ

ความสุขในการทำงาน

1. ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของบุคลากร สำนักงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์มากกว่างานประจำ เช่น การตั้งชมรมที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ การสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการทำกิจกรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยระบบพี่เลี้ยงหรือบัดดี้
2. ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของบุคลากร ผู้บริหารและหัวหน้างานควรใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาและพูดคุยสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอบถามถึงต้นตอของปัญหาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ย้ายตำแหน่งงานตามที่ต้องการอย่าง
3. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของบุคลากร สำนักงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงาน มีเวทีให้บุคลากรได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการวางแผนที่เหมาะสมกับตัวบุคลากรเอง ควรมีพิจารณาความเหมาะสมของรายได้ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและความสำเร็จของบุคลากร
4. ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สำนักงานควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมอบรางวัลในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีผลงาน

ดีเด่นในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีมูทิตาจิตต่อเพื่อนร่วมงานมีโอกาส
แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานในวาระต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

เอกสารอ้างอิง

- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย*. สืบค้นจาก www.happinometer.com.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559*. สืบค้นจาก www.nesdb.go.th.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2561). *การสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน สปสข*. สืบค้นจาก www.nhsonews.com.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2562). *สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร*. สืบค้นจาก <https://ihr.nhso.go.th/iphone>.
- ทิพย์รัตน์ คชพงษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (งานวิจัยส่วนบุคคล). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อรรครา ธรรมธิกุล. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน*. (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพมหานคร.
- อรอุมา บัวทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191–215.
- Breeding, R.R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51 (2), 96-106.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. (2nd ed.) New York: Basic Book.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are Some People Happier than Other? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-being. *American Psychologist*, 56 (3), 239–249.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652–659.