

## อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กันต์ พุกลมทวน<sup>1</sup>

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-5058-8173 อีเมล : gun.p@ku.th

รับเมื่อ 31 สิงหาคม 2568 ตอรับเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568 10.14416/j.faa.2026.25.007

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยา และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 2) ศึกษาตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 127 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดบรรยากาศองค์การ แบบวัดทุนทางจิตวิทยา และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยา และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับสูง 2) บรรยากาศองค์การและทุนทางจิตวิทยา สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32.2 ( $R_{Adj}^2 = .322$ )

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยา ผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## An Influence of Organizational Climate and Psychological Capital on Job Performance of officers in the Department of Juvenile Observation and Protection

Gun Pooklomtuan<sup>1</sup>

Saitib Lautongmeesakun<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Corresponding Author, Tel. 08-5058-8173, E-mail : gun.p@ku.th

Received 31 August 2025; Accepted 13 November 2025 10.14416/j.faa.2026.25.007

### Abstract

The aims of this study were to study : 1) organizational climate, psychological capital and job performance of officers in the department of juvenile observation and protection and; 2) the predictors of organizational climate, psychological capital on job performance of officers in the department of juvenile observation and protection. The sample were 127 officers. The questionnaires consisted of 4 parts : personal data, organizational climate, psychological capital, and job performance. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of this study showed : 1) the level of organizational climate psychological capital and job performance of officers in the department of juvenile observation and protection were at high levels, 2) organizational climate and psychological capital can predict job performance of officers in the department of juvenile observation and protection at 32.2 percent with the statistical significance at .05 level ( $R_{Adj.}^2 = .322$ ).

**Keywords :** Organizational Climate, Psychological Capital, Job Performance

<sup>1</sup> Graduate student, Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

<sup>2</sup> Assistant Professor, Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันจากปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมไปถึงสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เด็กและเยาวชนไทยจำนวนหนึ่งหลุดออกจากระบบการศึกษาและมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสังคมจำนวนมาก โดยเฉพาะความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย พบว่า ในปี พ.ศ. 2567 มีเด็กและเยาวชนถูกดำเนินคดีทั้งหมด จำนวน 14,844 คดี (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2567) หากไม่ดำเนินการแก้ไขเด็กและเยาวชนเหล่านี้ก็จะมีโอกาสกระทำความผิดซ้ำ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้ถูกจัดตั้งขึ้น โดยมีหน้าที่ในการป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้กรมพินิจฯ ยังต้องทำหน้าที่ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้เยาว์ในคดีครอบครัวและกำกับการปกครองอีกด้วย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561, 2561)

ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจฯ จึงส่งผลต่อโอกาสในการกลับไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมของเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา และสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชนในคดีครอบครัวและกำกับการปกครอง หากผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจฯ ลดลง ก็จะมีผลเสียต่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ตลอดจนการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมได้ จึงต้องหาวิธีในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจฯ ให้เพิ่มสูงขึ้น

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์การที่สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นตัวแปรที่ได้มีการศึกษาวิจัยทั้งในไทยและต่างประเทศ และมีผลวิจัยพบว่าเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดย Lugo (2016) ได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงานที่สามารถแสดงออกมาได้ในรูปแบบของความไม่เอาใจใส่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี นอกจากนี้ Taxman, et al. (2008 cited in Lugo, 2016) ยังได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลต่อเป้าหมายในอนาคตและวิสัยทัศน์ของเจ้าหน้าที่ ทักษะของเจ้าหน้าที่ การเปิดรับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ การสร้างผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงการยอมรับความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและผลงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังมีส่งผลกระทบต่อปฏิบัติต่อผู้ถูกควบคุมตัวด้วย

นอกจากนี้แนวคิดหนึ่งที่สามารถนำไปใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ทฤษฎีจิตวิทยา ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล ซึ่งสามารถวัดและพัฒนาเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ โดย Luthans, et al. (2007) ได้ระบุว่าทฤษฎีจิตวิทยาส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน การมีความหวังจะทำให้มีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและการมองโลกในแง่ดี จะทำให้พนักงานมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ตีบนพื้นฐานของความเป็นจริง และการฟื้นคืนกลับจะทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะปกติได้แม้จะมีความผิดหวังหรือทำงานล้มเหลว และจากการศึกษาของ Avey, et al. (2011) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ห่อภิมานจากการศึกษาทฤษฎีจิตวิทยา ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎีจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมเบี่ยงเบน และทฤษฎีจิตวิทยายังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจจะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และทฤษฎีจิตวิทยา ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนงานที่ต้องทำงานที่มีความท้าทาย เพื่อพัฒนาตัวแปรที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความผิดพลาดในการทำงานลงต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยา และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.2 เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

## 3. สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การและทูทางจิตวิทยาสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

## 4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4.1 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นแนวคิดที่มีการศึกษามาเป็นเวลานานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์การที่สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้และส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้ ในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Lugo (2016) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในเรือนจำหรือสถานพินิจโดยเฉพาะ ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

4.1.1 การริเริ่มของผู้นำ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้าหน่วยงานในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จด้วยพนักงานที่มีอยู่ และยังเกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำของหน่วยงานจัดเตรียมทรัพยากรที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้สำเร็จ

4.1.2 ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนา การบูรณาการวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อปรับปรุงการให้บริการในหน่วยงาน สามารถทำงานอย่างปราศจากความกังวลและมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

4.1.3 ทัศนคติและเป้าหมายในอนาคต หมายถึง การที่บุคลากรยึดมั่นต่อแผนและเป้าหมายของผู้นำ และทำให้บุคลากรทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกันกับผู้นำ

4.1.4 การมีส่วนร่วมเพื่อความเหนียวแน่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่าผู้นำเป็นผู้ยึดถือผลการปฏิบัติงานระดับที่ดีที่สุด สามารถแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถให้แรงเสริมทางบวกและให้คำแนะนำได้

### 4.2 ทูทางจิตวิทยา

แนวคิดทูทางจิตวิทยาเป็นการนำแนวคิด การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนกลับ มาใช้เป็นองค์ประกอบของแนวคิดทูทางจิตวิทยา Luthans, Luthans and Luthans (2004) ต่อมา Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007) ได้อธิบายว่าทูทางจิตวิทยามีลักษณะเป็นสภาวะ (State-Like) เพราะมีลักษณะที่ไม่คงที่และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งแตกต่างกับลักษณะนิสัย (Trait-Like) ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และพบว่าการนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มารวมกันเป็นทูทางจิตวิทยาจะสามารถเป็นตัวทำนายที่ดีกว่าการนำองค์ประกอบแต่ละตัวมาเป็นตัวทำนาย โดยในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Luthans, Youssef and Avolio (2007) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1 การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนแรงจูงใจ ความรู้ หรือการกระทำที่จำเป็นในการทำภารกิจที่เฉพาะเจาะจงให้สำเร็จ

4.2.2 ความหวัง หมายถึง สภาวะที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือแรงจูงใจซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถ  
และเมื่อพบอุปสรรคก็สามารถกำหนดวิธีการทางเลือกอื่นในการมุ่งสู่เป้าหมายได้

4.2.3 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง มุมมองของทางบวกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยที่มุมมองนั้น  
ต้องเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง

4.2.4 การฟื้นคืนกลับ หมายถึง ความสามารถทางจิตวิทยาทางบวกในการกลับสู่สภาวะปกติจากเหตุการณ์เชิงลบ  
หรือการเปลี่ยนแปลงในชีวิต

### 4.3 ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายของพนักงานและมีส่วนช่วยให้  
องค์การบรรลุเป้าหมายในช่วงเวลาหนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้แนวคิดสมรรถนะหลัก  
ของระบบราชการพลเรือนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน, 2552) โดยมี 5 ด้าน ดังนี้

4.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีกว่า  
ที่ตนเองเคยทำได้หรือดีกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด และพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ยากหรือไม่มีผู้ใดเคยทำได้  
มาก่อน

4.3.2 บริการที่ดี หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานค้นหาความต้องการและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ  
ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

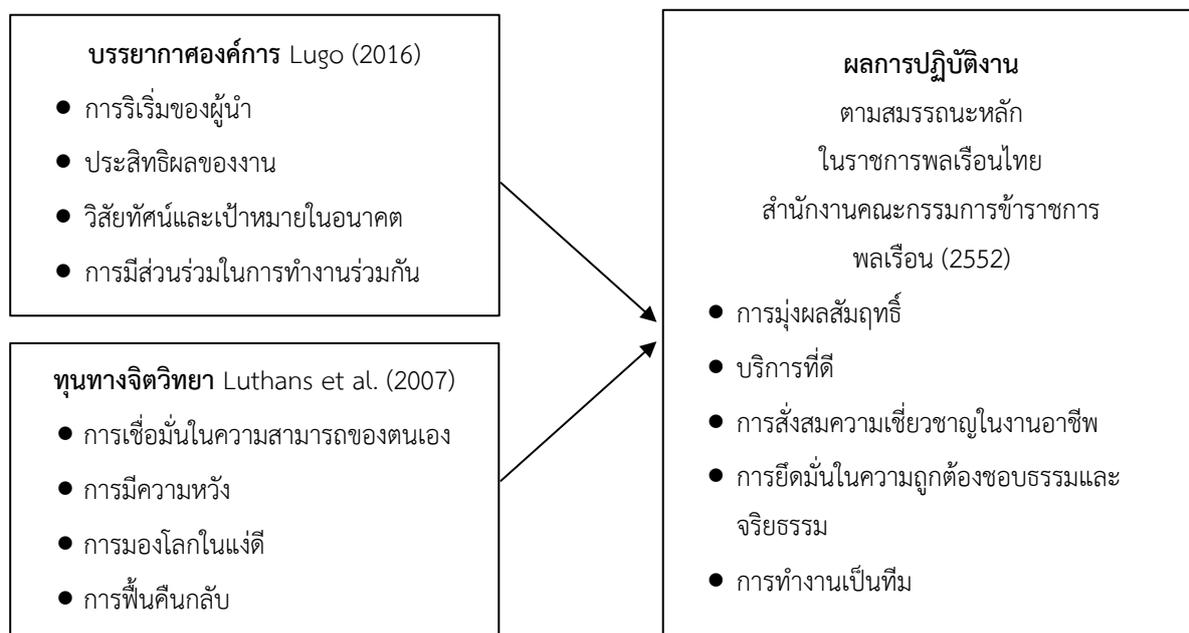
4.3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง  
จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ กับงานให้ประสบผลสำเร็จได้

4.3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมและคำพูด  
ที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือสังคม หลักศีลธรรม หรือตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4.3.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างตั้งใจ โดยสามารถสร้างและรักษา  
สัมพันธภาพกับผู้อื่นในทีม

### 4.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่าบรรยากาศองค์การและทุนทางจิตวิทยาสามารถส่งอิทธิพลต่อ  
ผลการปฏิบัติงานได้ ผู้ศึกษาจึงเลือกปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยบรรยากาศ  
องค์การ ทุนทางจิตวิทยาและผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือนไทย



## 5. วิธีการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เฉพาะ ข้าราชการ และพนักงานราชการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนกลาง สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ไม่มีสถานแรกรับ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานแรกรับขนาดเล็ก สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานแรกรับ และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนจากทั่วประเทศ ตามเขตพื้นที่ต่าง ๆ จำนวน 11 เขต และศูนย์ฝึกและอบรมฯ รูปแบบพิเศษ จำนวน 7 แห่ง โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,031 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2566) (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี Power Analysis ผ่านโปรแกรม G\*power (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) การคำนวณกำหนดให้ Test Type เป็น Fixed model,  $R^2$  increase ซึ่งมีความเข้มงวดในการตรวจจับการเปลี่ยนแปลงของ  $R^2$  ที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยกำหนดค่า Effect Size ( $f^2$ ) เป็น 0.15 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลขนาดกลางตามแนวคิดของ (Cohen, 1988) กำหนดระดับนัยสำคัญที่  $\alpha = 0.05$  กำหนดอำนาจการทดสอบ(Power) ไว้ในระดับสูงที่ 0.95 และกำหนดจำนวนตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว ทำได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 107 คน และเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 30% คือ 32 คน เพื่อป้องกันปัญหาข้อมูลไม่สมบูรณ์ ทำให้ได้จำนวนแบบสอบถามที่ต้องเก็บ 139 ฉบับ หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของหน่วยงาน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามไปในประเภทหน่วยงานที่กำหนด และให้หัวหน้าของหน่วยงานเป็นผู้เลือกผู้ทำแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จนได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้

### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและได้นำไปทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 31 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาค และตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ของข้อคำถาม และตัดข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.2 ออก ตามที่ Streiner and Norman (2003 cited in Everitt and Skron dal (2010) ได้อธิบายว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.2 หากข้อคำถามใดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ต่ำกว่า 0.2 ควรตัดออก แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร และประเภทหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาขึ้นจากการแปลและปรับดัดแปลงแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ Lugo (2016) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 17 ข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การในประเทศไทย โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .912 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .300 ถึง .815 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Luthans, Youssef and Avolio (2007) และขออนุญาตจากผู้ถือลิขสิทธิ์ เพื่อนำแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยฉบับภาษาไทยมาพัฒนา มีจำนวน ข้อ 21 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และมีค่าอำนาจจำแนกตามรายละเอียด ดังนี้ ด้านการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .682 ถึง .858 ด้านการมีความหวัง จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .901 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .708 ถึง .776 ด้านการฟื้นคืนกลับ จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .834 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .459 ถึง .759 ด้านการมองโลกในแง่ดี จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .846 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .597 ถึง .764 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน จากแนวคิดสมรรถนะหลักของระบบราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .956 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .243 ถึง .868 โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 3 เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง ไม่เคยปฏิบัติ

## 6. ผลการวิจัย

### 6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถาม จำนวน 139 ฉบับ แต่มีผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการตอบกลับและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 127 ฉบับ ซึ่งจำนวนดังกล่าว สูงกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ (107 คน) จึงถือว่ามีความเพียงพอและน่าเชื่อถือ ในการนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 127 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จะประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 และพนักงานราชการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ประเภทหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สถานพินิจ ที่มีสถานแรกรับ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26 สถานพินิจ ที่ไม่มีสถานแรกรับ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 สถานพินิจ ที่มีสถานแรกรับขนาดเล็ก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และส่วนกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

### 6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปร

จากการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การพบว่า บรรยากาศองค์การด้านประสิทธิผลของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อความเห็นวามแน่น ด้านการริเริ่มของผู้นำ และด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = .616), 3.79 (S.D. = .768), 3.69 (S.D. = .723) และ 3.68 (S.D. = .808)

ตามลำดับ สำหรับในส่วนตัวแปรทุนทางจิตวิทยา พบว่า ค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้านการมีความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านการฟื้นคืนกลับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = .697), 3.76 (S.D. = .699), 3.76 (S.D. = .710) และ 3.64 (S.D. = .664) ตามลำดับ และตัวแปรผลการปฏิบัติงานพบว่าค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D. = .676), 4.17 (S.D. = .665), 4.09 (S.D. = .570), 4.06 (S.D. = .638), และ 3.88 (S.D. = .745) ตามลำดับ

### 6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ก่อนผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบข้อจำกัดพื้นฐานในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหรือไม่ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรบรรยากาองค์การและผลการปฏิบัติงานและระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยาและตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไปหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดย ชูศักดิ์ จรูญสวัสดิ์ (2551) ได้ระบุว่าสามารถตรวจสอบปัญหาดังกล่าวได้ โดยดูที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งจะต้องมีค่าไม่เกิน .80 จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อยและสามารถนำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ผู้วิจัยจึงได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาองค์การและทุนทางจิตวิทยา ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบข้อจำกัดพื้นฐานในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	บรรยากาองค์การ (OC)	ทุนทางจิตวิทยา (PC)	ผลการปฏิบัติงาน (JP)
บรรยากาองค์การ (OC)	1		
ทุนทางจิตวิทยา (PC)	.647**	1	
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	.485**	.552**	1

หมายเหตุ : N=127. \*\*p < .01

จากตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรบรรยากาองค์การและทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ .485 และ .647 ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .647 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อยและสามารถนำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้งสองมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตัวแปร	b	S.E. (b)	$\beta$	t	p
บรรยากาองค์การ	.187	.082	.220	2.287	.024
ทุนทางจิตวิทยา	.356	.084	.410	4.259	.000
Constant	2.043	.267		7.659	.000
R = 577	$R^2 = .333$	adjust $R^2 = .322$	F = 30.970	Sig (F) = .000	

หมายเหตุ : p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การและทุนทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .577 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนไทยของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ร้อยละ  $32.2 (R^2_{Adj.} = .322)$

เมื่อนำตัวแปรมาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนไทยของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = 2.043 + .187*(OC) + .356*(PC)$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = z_{JP} = 0.220*(z_{OC}) + 0.410*(z_{PC})$$

จากสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า บรรยากาศองค์การและทุนทางจิตวิทยาสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) หมายความว่าถ้าบรรยากาศองค์การบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ คาดว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .187 และถ้าทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ คาดว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .356 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มากที่สุดคือ ทุนทางจิตวิทยา รองลงมาคือบรรยากาศองค์การ

## 7. อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

**สมมติฐาน** บรรยากาศองค์การและทุนทางจิตวิทยาสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

7.1 บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไว้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีบรรยากาศองค์การในแต่ละองค์ประกอบที่สูงทุกด้าน ตามรายละเอียดดังนี้

ด้านการริเริ่มของผู้นำ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะต้องมีอายุราชการไม่ต่ำกว่า 10 ปี นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานมาก่อน ดังนั้นเมื่อหัวหน้าหน่วยงานสามารถนำความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและกำลังคนของหน่วยงาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน จนสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lugo (2016) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การ ด้านการริเริ่มของผู้นำคือการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าหัวหน้างานสามารถบริหารการใช้กำลังคนของหน่วยงาน และเตรียมทรัพยากรที่จำเป็น รวมถึงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนล้วนทราบว่ หัวหน้าหน่วยงานในระบอบราชการเป็นผู้ที่รับราชการเป็นเวลานาน และมีความรู้และประสบการณ์ทำงานสูง ประกอบกับการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานสามารถบริหาร

จัดการทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ยังคำแนะนำต่อผู้ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และแน่ใจว่าหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานและยังสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ จึงอาจเป็นสาเหตุให้บรรยากาศองค์การด้านการริเริ่มของผู้นำอยู่ในระดับสูง และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

ด้านประสิทธิผลของงาน อาจเนื่องมาจากการแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนสูง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนมีความรุนแรงมากกว่าในอดีต อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การแก้ไข บำบัด พื้นฟู ต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงมีการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานตามกระบวนการที่กำหนด หากผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจการใช้อุปกรณ์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ที่ถูกกำหนดให้ใช้ในกระบวนการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงอาจมีความกังวลว่าตนเองอาจทำงานผิดพลาด และส่งผลเสียต่อการแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็กและเยาวชนได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ถูกกำหนดให้ใช้ในกระบวนการทำงาน และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้เข้าใจองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ที่ตนต้องใช้ในการทำงานตามกระบวนการที่กำหนดแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากความกังวลว่าตนเองอาจทำงานผิดพลาดได้ จึงเป็นสาเหตุให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับแนวคิดของ Lugo (2016) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การ ด้านประสิทธิผลของงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างปราศจากความกังวลและมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นเมื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ได้มีโอกาสทำสิ่งที่ได้รับการอบรมและพัฒนาไปในการปฏิบัติงานจริงและสามารถลดความกังวลในการปฏิบัติงานลดโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงาน และยังสามารถลดผลกระทบจากการดำเนินการทางวินัยกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดได้อีกด้วย จึงทำให้บรรยากาศองค์การด้านประสิทธิผลของงานอยู่ในระดับสูง และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคต อาจเป็นเพราะในระบบราชการไทย ผู้บริหารจะกำหนดแผนปฏิบัติราชการกรมขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในระดับกองจัดทำแผนปฏิบัติราชการของตน และหัวหน้าหน่วยงานในระดับกองเหล่านั้นก็จะกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงานอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องทำงานตามแผนการทำงานและเป้าหมายของหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำกับ ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการบรรลุเป้าหมาย ผ่านการพิจารณาจากเอกสารรายงานต่างๆ ตลอดจนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lugo (2016) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การ ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคต คือการที่ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นต่อแผนและเป้าหมายในอนาคตของผู้นำและทำงานโดยที่มีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลจากหัวหน้าหน่วยงาน จึงทำให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนการทำงานและเป้าหมายของหัวหน้าหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศองค์การด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตอยู่ในระดับสูง และทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อความเหนียวแน่น อาจเป็นเพราะตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานจะตอบสนองต่อตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงาน และจะส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้าหน่วยงานด้วย ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานจึงต้องกำกับ ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนผ่านตัวชี้วัดของแต่ละคนรวมถึงของ

หัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการประชุมภายในหน่วยงานเพื่อทำความเข้าใจต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าหัวหน้าหน่วยงานคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lugo (2016) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อความเหนียวแน่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่าผู้นำเป็นผู้ยึดถือผลการปฏิบัติงานระดับที่ดีที่สุด สามารถแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถให้แรงเสริมทางบวกและคำแนะนำได้ ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานทราบเป้าหมายและความคาดหวังของหัวหน้าหน่วยงาน และต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลจากหัวหน้าหน่วยงาน จึงอาจเป็นสาเหตุให้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมเพื่อความเหนียวแน่นอยู่ในระดับสูง และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

7.2 ทฤษฎีจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถรวมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีทฤษฎีจิตวิทยาในแต่ละองค์ประกอบที่สูงทุกด้าน ตามรายละเอียดดังนี้

ในด้านการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เนื่องจากการสรรหาผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งในสายงานหลักส่วนใหญ่จะกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้มีวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของตำแหน่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ยังสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางและเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดอยู่เสมอ ด้วยการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน การส่งต่อข้อมูลและวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับที่ Na-Nan and Sanamthong (2019) ได้อธิบายว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ก็จะรับรู้ถึงการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ส่งผลให้มีความรู้สึกได้รับการสนับสนุน และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานจริง ส่งผลให้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ในด้านการมีความหวัง อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายและกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด แต่เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานกับมนุษย์ที่คาดเดาพฤติกรรมได้ยาก และมีแนวโน้มที่จะฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบในสถานที่ควบคุมตลอดเวลา ทำให้บ่อยครั้งผู้ปฏิบัติงานต้องหาวิธีการทางเลือกเพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานตามที่เป้าหมายและกฎระเบียบกำหนดไว้ได้ จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ Peterson and Byron (2008) ที่อธิบายว่าเป้าหมายคือสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งหมดที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายและกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานหาวิธีการทางเลือกในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาเด็กฝ่าฝืนระเบียบในสถานที่ควบคุมเพื่อให้ยังคงสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงเท่ากับว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีองค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาด้านความหวังและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ในด้านการมองโลกแง่ดี อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกใช้มุมมองของตนที่มีต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นไปในทางที่ดีได้ โดยมองว่าแม้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะที่เดียวกันก็เป็นโอกาสที่ดีเพื่อศึกษาสาเหตุที่ก่อปัญหาเหล่านั้นขึ้น และนำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน หรือป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต เพื่อให้การแก้ไขขบขัน ฟันฟู เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Bai, Bai, Yang and Zhou (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรต่อการใช้จุดแข็ง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีการมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ในด้านการฟื้นคืนกลับ ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ซึ่งเด็กและเยาวชนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม อันเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวและสภาพแวดล้อมทางสังคมของเด็กและเยาวชน จึงเป็นการยากที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเหล่านี้ภายในระยะเวลาอันสั้นตามที่กฎหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กำหนด จึงเป็นสาเหตุให้บางครั้งผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนสำเร็จได้อย่างแท้จริง และกระทำผิดซ้ำจนต้องกลับมาเข้ารับการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูมากกว่า 1 ครั้ง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุกข์ใจที่ไม่สามารถแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนได้สำเร็จ นอกจากนี้ยังต้องทำแผนแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูใหม่เพื่อไม่ให้เด็กและเยาวชนที่กลับเข้ามากระทำผิดซ้ำอีก ผู้ปฏิบัติงานจึงมีประสบการณ์ในการผ่านความทุกข์จากการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน และความทุกข์ที่เกิดจากการหาวิธีแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูใหม่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในเวลาจำกัดตามกฎหมาย จนเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์เหล่านี้มากพอและเกิดปัญหาในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายกันเกิดขึ้นอีก ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถนำประสบการณ์ที่เคยพบมาก่อนมาบอกกับตัวเองได้ว่าแม้คราวนี้จะพบความทุกข์ยากในการทำงาน แต่ตนเองก็สามารถนำประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ให้ผ่านอุปสรรคครั้งนี้ไปได้เช่นเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ Luthans and Youssef (2004) ที่ระบุว่า การฟื้นคืนกลับคือความสามารถในการกลับสู่สภาวะปกติ หลังจากผ่านความทุกข์หรือความผิดพลาดตลอดจนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยคนที่มียกระดับของการฟื้นคืนกลับสูงไม่เพียงแต่คืนสภาพกลับสู่สภาวะปกติได้เท่านั้น แต่ยังสามารถเพิ่มระดับของผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าที่ผ่านมาได้อีกด้วย ซึ่ง Kappagoda, Othman and Alwis (2014) ระบุว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีระดับของทุนทางจิตวิทยาที่สูงก็จะมีแนวโน้มที่จะพอใจและยึดมั่นในงานทำให้มีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในด้านรวม และมีคะแนนเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสูงขึ้นตามไปด้วย

## 8. สรุปและข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์กรส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงควรส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร โดยดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาหัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงบุคลากรที่มีศักยภาพในการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการบริหารจัดการ และยังสามารถให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนคำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ มีจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น หรือเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในจังหวัดต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการทำงานในหน่วยงานของตน สนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรกำหนดและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงแจ้งตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับทิศทางของหัวหน้าหน่วยงานและองค์กร และยังควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันได้ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

8.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงควรส่งเสริมทุนทางจิตวิทยา โดยใช้แนวทางของ Luthans and Youssef (2004) โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ในการประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้วยการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแบ่งเป้าหมายที่มีความท้าทายและซับซ้อน ออกเป็นงานเล็ก ๆ ที่ไม่ซับซ้อนหลาย ๆ งาน โดยมีการสื่อสารที่ชัดเจนกับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทดลองใช้วิธีการทำงานที่มีความหลากหลายในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกฝนวิธีการคิดแก้ปัญหาในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะในการคิดหาแนวทางเลือกเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และประเมินสถานการณ์การทำงานตามความเป็นจริง และร่วมกันกำหนดแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสนับสนุนการปรับเปลี่ยนมุมมองของผู้ปฏิบัติงานต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการค้นหาโอกาสหรือข้อดีที่สามารถเกิดขึ้นได้จากอุปสรรคนั้นภายใต้ความเป็นจริงที่เป็นไปได้ ควบคู่ไปกับการลดการตีความเชิงลบ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อสถานการณ์ให้เป็นไปในทางบวก นอกจากนี้ยังควรปรับปรุงวิธีการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสม ซึ่งสามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การมุ่งเน้นไปที่การลดความเสี่ยงหรือสิ่งที่อาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ การเพิ่มทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น และการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อจัดการความเสี่ยงโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มี เป็นต้น

## 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

8.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นรายหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับของตัวแปรทั้งสามข้างต้นในแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานจะมีสภาพสังคมและบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อใช้วางแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม ต่อไป

8.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามหลักสมรรถนะรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากตามสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนไทยเพิ่มเติมด้วย เช่น สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน เนื่องจากแต่ละตำแหน่งของแต่ละสายงาน จะมีสมรรถนะตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะที่แตกต่างออกไป

8.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้นจากข้อมูลผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวต่อไป

8.2.4 ควรทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกและบริบทการทำงานจากสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

## 9. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2566). *ทะเบียนคุมบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (3.7.66)* [เอกสารภายใน].  
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2567). *รายงานสถิติคดี ประจำปีงบประมาณ 2567*. สืบค้นจาก <https://www3.djop.go.th/storage/files/2/สถิติประจำปี/st-67.pdf>

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561. (2561, 25 พฤษภาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135, ตอนที่ 37 ก, หน้า 29.

ชูศักดิ์ จรยุทธสวัสดี. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในการวิจัย*. ม.ป.ท. : ส.เสริมมิตรการพิมพ์.

สำนักงาน ก.พ. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. ม.ป.ท. : บริษัท พี.เอ.สี่พีจิง จำกัด.

### ภาษาอังกฤษ

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.

Bai, C., Bai, B., Yang, J., & Zhou, S. (2024). Perceived organizational support for strengths use and its impact on nurses' job performance : The mediating roles of control beliefs about stress and optimism. *International Nursing Review*, 72(2), 1-9.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. United States of America : Lawrence Erlbaum Associates.

Everitt, B. S., and Skronda, A. (2010). *The Cambridge Dictionary of Statistics*. Cambridge University Press.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3 : A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.

Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., & Alwis, G. D. (2014). Psychological capital and job performance : The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 32, 102-116.

Lugo, M. (2016). Measuring Organizational Climate in Prisons. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 32, 357-382.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 1-26.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *PSYCHOLOGICAL CAPITAL Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Inc.

Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17.

PETERSON, S. J., & BYRON, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.