

อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Causal effects on subjective well-being and burnout of teacher in special education
bureau

สัณหวัช อุดมเจริญศิลป์¹ พิชชาดา ประสิทธิ์โชค² อังคินันท์ อินทรกำแหง³

Sanhawach Udomcharoensilp¹ Pitchada Prasittichok² Ungsinun Intarakamhang³

¹นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย

Student at Srinakharinwirot University. Master of Arts Program in Applied Psychology

Corresponding author, Email: Piw.psylo@gmail.com

²อาจารย์ ดร. ประจำสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Lecturer, Ph.D., Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University, Email: pitchada@g.swu.ac.th

³รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Lecturer, Asst.prof., Ph.D., Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

Email: ungsinun@gmail.com

Received: November 14, 2021; Revised: November 21, 2021; Accepted: April 20, 2022

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้านทฤษฎีจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการศึกษาพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืนสัมบูรณ์ที่แสดงถึงความสอดคล้อง ได้แก่ Chi-square/df = 1.65, GFI = .95, AGFI = .92, SRMR = .041, RMSEA = .048 ซึ่งผ่านเกณฑ์ มีดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ NFI = .98, IFI = .99, CFI = .99 ซึ่งผ่านเกณฑ์ และดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง CN = 244.61 ซึ่งผ่านเกณฑ์ และ 2) อิทธิพลเชิงสาเหตุพบว่า ทฤษฎีจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ .40 มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยอยู่ที่ .88 และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ -.25 ($p < .05$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ .30 และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกอยู่ที่ .24 ($p < .05$) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ -.63 ($p < .05$)

คำสำคัญ : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร, สุขภาวะเชิงอัตวิสัย, ความเหนื่อยหน่ายในงาน, ทฤษฎีจิตวิทยา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the causal effects on subjective well-being and burnout, and 2) investigate the direction and effect size of cause variable in term of psychological capital, perceived organizational support and person-organization fit to subjective well-being and burnout among teachers in special education bureau. The sample were 280 teachers. The research was conducted using a questionnaire collect data, analyzed by Structural Equation Model (SEM). The research results found that 1) contributed data Chi-square/df = 1.65, GFI = .95, AGFI = .92, SRMR = .041, RMSEA = .048, NFI = .98, IFI = .99, CFI = .99 and CN = 244.61 that passed the designated criteria, and 2) the coefficient analysis revealed psychological capital have a direct positive influence on person-organization fit (.40, $p < .05$), have a total positive influence on subjective well-being (.88, $p < .05$), and have an indirect positive effect on burnout (.25, $p < .05$). The received organizational support have a direct positive influence on burnout (.30, $p < .05$), and total positive influence (.24, $p < .05$). the person-organization fit have a direct negative influence on burnout (-.63, $p < .05$)

Keyword: person-organization fit, Subjective well-being, burnout, psychological capital, and Organizational Support

บทนำ

จากการศึกษาของ Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) พบว่า ปริมาณงาน หน้าที่ในการรับผิดชอบและภาระงานที่มีมากเกินไป รวมไปถึงการที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดันทั้งจากกฎระเบียบ ความกดดันภายใต้ความคาดหวังถึงผลของงานสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคคลได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะของงานที่กดดันแล้ว ยังพบปัจจัยอีกหนึ่งอย่างที่สามารถป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานนั้นคือ การสนับสนุนจากองค์กร นโยบายขององค์กรที่เปิดให้โอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม หรือการจัดสรรงานที่ถนัดให้กับบุคลากรแต่ละคน และพบปัจจัยที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานคือความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย Shier and Graham (2010) กล่าวว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรได้ บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานและมีสุขภาวะเชิงอัตวิสัยต่อไป

ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับบริบทขององค์กรนั้น มีความหมายตรงกับคำว่า “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร” (Person – Organization Fit: P-O Fit) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากว่าบุคคลและองค์กรมีความพอดีกันหรือเหมาะสมกันทั้งในด้านของคุณลักษณะ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย และมีความลงตัวกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของบุคลากร โดยหากสิ่งเหล่านี้สอดคล้องกลมกลืนกันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน (Cable & Parsons, 2001) กล่าวคือ การจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นนอกจากการมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรแล้ว ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของกันและกันของทั้งสองฝ่ายก็นับเป็นหนึ่งในความสอดคล้องเช่นกัน อาทิ บุคคลต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ องค์กรที่มีความยุติธรรม การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ (ขวัญธิดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ และวรรณ จำปาทิพย์. 2564) และองค์กรนั้นต้องการบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถ และทักษะของบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะพบว่าปัจจัยที่มีผลให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรต้องมาจากปัจจัยภายในของบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับ สุริย์วิภา ไชยพันธ์ (2564) กล่าวว่า องค์กรนั้นต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพและเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการให้ความสำคัญกับตนเองเช่นกัน โดยองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิต และส่งเสริมบุคลากรอยู่เสมอ

การศึกษาของอารีรัตน์ อ่อนทอง (2545 อ่างถึงใน ชนิดา แก้วดี, 2558) พบว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศไทยนั้นมีมาอย่างยาวนานกว่า 40 ปีแล้ว แต่คนพิการยังไม่ได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมหรือทั่วถึง เป็นผลมาจากประเทศไทยมีจำนวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพิเศษอยู่น้อยไม่สอดคล้องกับหลักการดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ที่ระบุว่าจำนวนครู 1 คน สามารถดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้ไม่ควรเกิน 6 คน (สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต, ม.ป.ป.) ไม่เพียงแต่ปริมาณของเด็กที่มีจำนวนมาก หน้าที่ในการรับผิดชอบของครูศูนย์การศึกษาพิเศษก็มากเช่นกัน นอกจากภาระงานที่มากแล้วครูศูนย์การศึกษาพิเศษยังต้องทำงานภายใต้ความกดดันทั้งจากกฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ความคาดหวังจากผู้ปกครองของนักเรียน สิ่งเหล่านี้อาจนำมาซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษได้

สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำการศึกษา อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ พบว่า ส่วนมากมักเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร เช่น คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์กร หรือทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้น การศึกษารูปแบบการวิจัยในลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีการศึกษาตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลายตัวตามรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยที่ครอบคลุมหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ประกอบกับเมื่อพิจารณาความเสี่ยงต่อการเหนื่อยหน่ายในงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมามักศึกษากับกลุ่มประชากรที่เป็นแพทย์ พยาบาล พนักงานบริษัทต่าง ๆ แต่สำหรับประชากรที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษานั้นยังมีอยู่น้อย และในบริบทของครูการศึกษาพิเศษนั้นมีผู้ศึกษาน้อยมาก ซึ่งครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเจ้าหน้าที่ที่ของรัฐที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการสอนและอาจมีภาวะกดดันจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มากกว่าครูทั่วไปและยังต้องมีงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา งานประเมิน รวมไปถึงการส่งเสริมให้การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้โดยมีการจัดการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณและแผน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (อรุณศรี เทวโรทร, ชนมณี ศิลานุกิจ และรัตนา กาญจนพันธ์ุ, 2562) ซึ่งเป็นงานของครูทั่วไปด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าประชากรในกลุ่มนี้จะสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและมีสุขภาวะหรือเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานหรือไม่

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
2. ทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทักษะจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 77 ศูนย์ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,302 คน ณ วันที่ 5 เดือน มิถุนายน ปี 2563 (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 280 คน ได้จากการกำหนดขนาดตามแนวคิดของ Kline (2011) Schumacker and Lomax (2010) และ Hair et al (2001 อ้างถึงใน ชาญชัย รัตนปราการ, 2555) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

สมมุติฐานการวิจัย

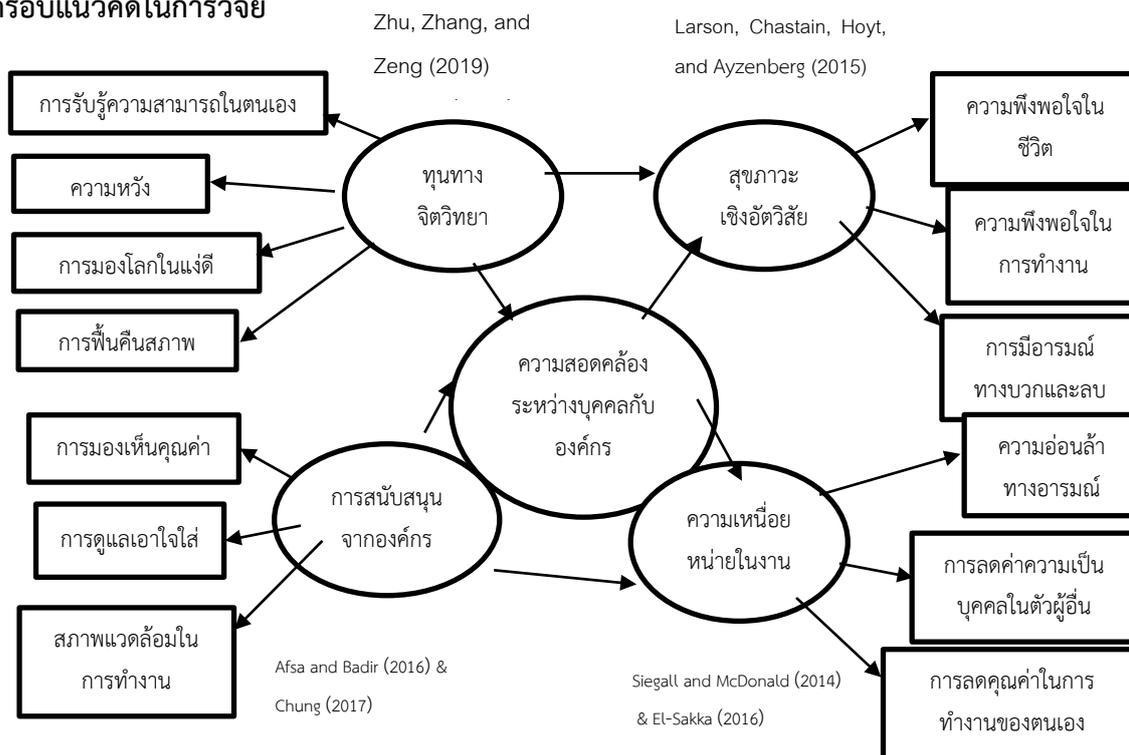
1. ทักษะจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน
3. ทักษะจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานโดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
5. ทักษะจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย แบบวัดทักษะจิตวิทยา จำนวน 23 ข้อ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 18 ข้อ แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร จำนวน 15 ข้อ แบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย จำนวน 21 ข้อ และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน จำนวน 23 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือโดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยง โดยข้อคำถามทุกข้อมีความเที่ยงไม่อยู่ระหว่าง .66-1.00 และผู้วิจัยยังนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงแล้วมาทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง Tryout พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ที่ .937, .958, .654, .956 และ .964 ตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดสามารถสรุปได้ว่า Zhu, Zhang & Zeng (2019). ได้ค้นพบอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร Afsa & Budir (2016). และ Chung (2017) พบอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร Larson et al, (2015). พบอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และ Siegal & McDonald (2014). และ El-Sakka (2016). พบอิทธิพลทางตรงในเชิงลบระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้วยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแปรสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์คะแนนโดยรวมของตัวแปรทั้งหมด โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงหรือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model – SEM) ด้วยโปรแกรม LISREAL
4. ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์เส้น (Path Analysis)
5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม LISREAL

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน พบว่า ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 73.21 ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดมีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 77.86 สถานภาพการสมรสส่วนมากมีสถานภาพโสดจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 ตำแหน่งงานส่วนมากเป็นข้าราชการครูจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 และในส่วนของอายุการทำงานนั้น ส่วนมากมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 46.07 ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 280)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	75	26.79
	หญิง	205	73.21
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.21
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	218	77.86
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	18.93
สถานภาพ	โสด	155	55.36
	สมรสหรือมีคู่ครองและอยู่ด้วยกัน	104	37.14
	สถานภาพสมรสหรือมีคู่ครองแต่แยกกันอยู่	10	3.57
ตำแหน่งงาน	หย่าร้าง	11	3.93
	ข้าราชการครู	166	59.29
อายุการทำงาน	ครู(พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง)	114	40.71
	ไม่ถึง 1 ปี	35	12.50
อายุการทำงาน	1-5 ปี	129	46.07
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	61	21.79
	มากกว่า 10 ปี	55	19.64

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบไปด้วยการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผู้วิจัยได้คำนวณค่าพิสัย (Range) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัยของตัวแปรที่ศึกษา

Variable	Range	\bar{X}	SD	Variance
ทุนทางจิตวิทยา (psycap)				
Selfef	2.33	4.33	0.48	0.23
Hope	2.33	4.38	0.49	0.24
Optimi	2.50	4.56	0.46	0.21
resil	2.20	4.39	0.65	0.26
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (support)				
Value	3.14	4.16	0.65	0.43
Attent	3.83	4.19	0.72	0.52
envir	3.00	4.21	0.67	0.45
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (fit)				
po	2.33	3.73	0.51	0.26
สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subwel)				
Lifesat	3.29	4.48	0.55	0.30
jobsat	2.57	4.44	0.55	0.30
posemo	3.00	4.33	0.63	0.40
ความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout)				
Exh	4.00	2.08	1.30	1.69
Reother	4.00	2.01	1.27	1.63
reself	4.00	2.05	1.23	1.53

การวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของข้อมูล จากตารางที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าพิสัย (Range) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวน (Variance)

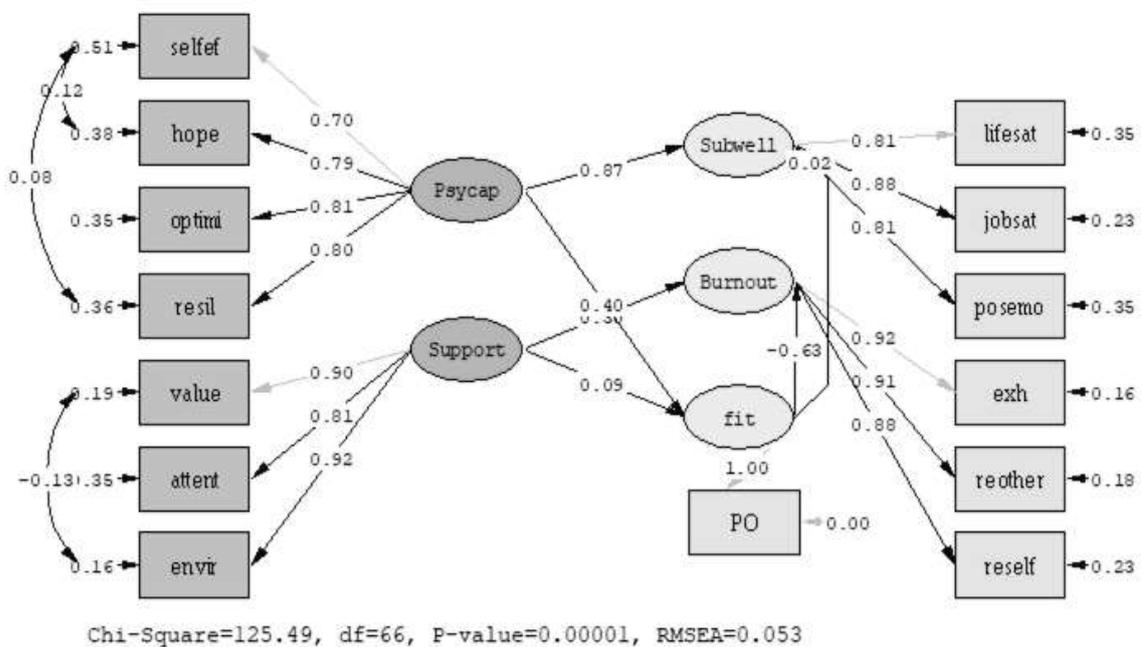
1. ทุนทางจิตวิทยา เมื่อพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในตน (selfef) มีค่าพิสัย (Range = 2.33) ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.33) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .48) ค่าความแปรปรวน (Variance = .23) ด้านความหวัง (hope) มีค่าพิสัย = 2.33 ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 ค่าความแปรปรวน = .24 ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimi) มีค่าพิสัย = 2.50 ค่าเฉลี่ย = 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .46 ค่าความแปรปรวน = .21 ด้านการฟื้นคืนสภาพ (resil) มีค่าพิสัย = 2.20 ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .65 ค่าความแปรปรวน = .26

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมองเห็นคุณค่า (value) มีค่าพิสัย = 3.14 ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .65 ค่าความแปรปรวน = .43 ด้านการดูแลเอาใจใส่ (attent) มีค่าพิสัย = 3.83 ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .72 ค่าความแปรปรวน = .52 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (envir) มีค่าพิสัย = 3.00 ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .67 ค่าความแปรปรวน = .45

3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายด้าน (po) มีค่าพิสัย = 2.33 ค่าเฉลี่ย = 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .51 ค่าความแปรปรวน = .26

4. สุขภาวะเชิงอัตวิสัย เมื่อพิจารณาตามค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต (lifesat) มีค่าพิสัย = 3.29 ค่าเฉลี่ย = 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .56 ค่าความแปรปรวน = .30 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (jobsat) มีค่าพิสัย = 2.57 ค่าเฉลี่ย = 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .55 ค่าความแปรปรวน = .30 และด้านอารมณ์ทางบวกและทางลบ (posemo) มีค่าพิสัย = 3.00 ค่าเฉลี่ย = 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .53 ค่าความแปรปรวน = .43

5. ความเหนื่อยหน่ายในงาน เมื่อพิจารณาตามค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายด้าน พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (exh) มีค่าพิสัย = 4.00 ค่าเฉลี่ย = 2.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.30 ค่าความแปรปรวน (= 1.69 ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง (reother) มีค่าพิสัย = 4.00 ค่าเฉลี่ย = 2.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27 ค่าความแปรปรวน = 1.63 และด้านการลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง (reself) มีค่าพิสัย = 4.00 ค่าเฉลี่ย = 2.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.23 ค่าความแปรปรวน = 1.53



ภาพ 2 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างของโมเดล

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับของสมมติฐาน ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยพบว่ามีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Nelson and Cooper (2007) ที่ว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นคุณลักษณะที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว มีการหล่อหลอมและถ่ายทอดกันอย่างจำเพาะเจาะจง เกิดจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคลากรกับองค์กรก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงให้เห็นว่าการที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษเพราะทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอันจะนำมาซึ่งผลทางบวกในการทำงานของบุคลากรและสามารถป้องกันสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Larson et al. (2005) เรื่องทุนทางจิตวิทยา มุมมองใหม่เพื่อทำความเข้าใจความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและเจตคติของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhu et al.

(2009) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันในงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Putra (2018) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในคนเจนเนอเรชันไอ ที่พบผลการศึกษาว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ -0.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ สอดคล้องกับการศึกษาของ El-Sakka (2016) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออก ของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการวิทยาลัยนานาชาติแคนาดา พบความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานในภาพรวม ($r = -.716$) และความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง P-O Fit และองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r = -.717$) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง ($r = -.670$) และด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในงานของตนเอง ($r = -.540$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .01$ โดยผู้วิจัยอภิปรายว่าการมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่สูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานที่ต่ำ สำหรับในส่วนของความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกทั้งในภาพรวมและรายด้าน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความสำเร็จของตนเอง และการลดคุณค่าในบุคคลอื่น) ที่มีค่าสถิติ ($r = .640, r = .748, r = .509$ & $r = .658$) ที่ระดับ $p < .01$ และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความตั้งใจลาออก ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = -.687, p < .01$) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Siegall & McDonald (2014) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งภาพรวมและรายด้าน (ภาวะเหนื่อยหน่ายในงานในภาพรวม $-.56$ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ $-.56$ และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง $-.37$ ที่ความคลาดเคลื่อน $p < .01$) และยังสอดคล้องกับ Andela & Doef (2019) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ $-.25$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ferradás et al., 2019) ที่พบว่าความแตกต่างของทุนทางจิตวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ เช่น ความมั่นใจต่ำเมื่อต้องทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ขาดพลังในการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่สูงขึ้น และในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำพบว่า มีทุนทางจิตวิทยาสูง ผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีองค์ประกอบรวมทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ จะมีภูมิคุ้มกันความเหนื่อยหน่ายมากขึ้น และหากครูได้มีการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างความสามารถของตนเองกับงานในระดับที่สูงขึ้น จะสามารถลดทอนระดับของความเหนื่อยหน่ายในงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ $.24$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chung (2017) ที่ศึกษาบทบาทของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .40, p < .01$) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhtar et al. (2019) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .452, p < .01$)

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .87 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Joo & Lee (2017) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุความสุขของบุคลากร ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ของพนักงานในประเทศเกาหลีใต้ ในส่วนของอิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยาไปยังสุขภาวะเชิงอัตวิสัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยของพนักงาน โดยมีน้ำหนักอิทธิพล 0.58 ซึ่งพบว่า ระดับของความหวัง (hope) การฟื้นคืนสภาพ (resilience) การมองโลกในแง่ดี (optimism) และการเชื่อมั่นในตนเอง (efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีอิทธิพลทางตรงในภาพรวมต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawalya et al. (2019) ทำการศึกษาเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาและความสุขในที่ทำงาน: บทบาทของความเชี่ยวชาญในงาน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลที่เชี่ยวชาญ จำนวน 800 คน ในโรงพยาบาลประเทศอูกันดา สามารถสรุปส่วนที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาได้ว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาล ($r = .58, p < .01$), ความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .63, p < .01$) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .53, p < .01$) ซึ่งผู้วิจัยยังอธิบายอีกว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Jebb et al. (2019) ที่ค้นพบว่าอายุ และการมีความหมายในชีวิตนั้นสามารถส่งอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น มีอิทธิพลเชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเติมเต็มซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลกับองค์กร คือ การที่ทั้งสองฝ่ายสนองตอบต่อความต้องการของอีกฝ่าย นอกจากการเติมเต็มซึ่งกันและกันแล้ว การศึกษายังแสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นมีอิทธิพลอย่างมากที่จะลดทอนความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากร ความคล้ายคลึงกันที่นี้อาจหมายถึง ค่านิยมระหว่างบุคคลกับองค์กร ทัศนคติ เป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่า การที่องค์กรจะพิจารณารับบุคลากรนั้น ควรมีกระบวนการคัดสรรตั้งแต่แรกเริ่ม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่องค์กรต้องการ นอกจากนั้นการคัดกรองบุคลากรที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับองค์กรก็จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้ด้วยบุคลากรที่สอดคล้องกับองค์กร ในทางเดียวกันการที่บุคคลจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรใดนั้น ควรคำนึงถึงความสอดคล้องข้างต้นเช่นกัน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในองค์กรนี้มีมากน้อยเพียงใด หรือ ทัศนคติ ค่านิยมขององค์กรที่สนใจจะเข้าทำงานนั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะของตนมากน้อยเพียงใด เพื่อป้องกันปัญหาความเหนื่อยหน่ายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีอารมณ์ทางบวก มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีทุนทางจิตวิทยาที่สูงได้นั้นมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ด้วยเหตุนี้องค์กรอาจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ อันจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพของการทำงาน และได้บุคลากรที่พร้อมพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรผลคือ สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) และความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) ซึ่งทั้งสองตัวแปรเป็นตัวแปรทางบวกและทางลบ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกันมากนัก การศึกษาวิจัย

ครั้งต่อไปอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้ไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น อาจศึกษาตัวแปร สุขภาวะ (well-being) ในมิติอื่น ๆ หรือศึกษาให้ครบในทุกมิติ เช่น สุขภาวะทางจิตใจ สุขภาวะทางสังคม เป็นต้น

2.2 การศึกษานี้ศึกษากับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ หากมีการศึกษาในประเด็นนี้อีกครั้ง อาจมีการเปลี่ยนกลุ่มประชากรอื่น ๆ เช่น ครูเอกชน หรือแม้แต่บุคลากรที่เป็นพนักงานบริษัท กลุ่มลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการตำรวจ/ทหาร เพราะบริบทของงานและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาจมีข้อค้นพบอื่น ๆ ที่น่าสนใจศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษฏา ทองทับ และวรรณษา จำปาทิพย์. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา*, 38(103), 171-183.
- ชนิดา แก้วดี. (2558). *สภาพการดำเนินงานของการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย รัตนปรากร. (2555). *ผลของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจต่อพฤติกรรมกรมการบริโภคที่เกินพอเพียง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. (ม.ป.ป.). *การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.
- สุรียวิภา ไชยพันธุ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์การรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวัดผลการศึกษา*, 38(104), 209-220.
- อรุณศรี เทวโรทร, ขนมนณี ศิลานุกิจ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2562). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 36(100), 48-61.
- Afsa, B., & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of human resources in hospitality & tourism*, 15(3), 252-278.
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 13(2), 311-333.
- Andela, M., & Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person-innovative Environment Fit Dimension Their Relationships With Work-Related Outcome. *Journal of Career Development*, 2, 309-328.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personal Psychology*, 54, 1-23.
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcome. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349.

- El-Sakka, N. (2016). The relationship between person-organization fit, burnout and turn over intention among CIC academic staff. *The Business and Management Review*, 7, 53-67.
- Ferradás, M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J., & Rodríguez, S. (2019). *Teacher Profiles of Psychological Capital and Their Relationship with Burnout*. Sustainability, 11. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/5096>.
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L. & Diener, A. (2019). Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span. *Manuscript under review for Psychological Science*, 1-33.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: work engagement, career satisfaction and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business and Management*, 6, 1-13.
- Kline. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Pres.
- Larson, Chastain, R., Hoyt, W. T., & Ayzenberg, R. (2015). Self-Concealment: Integrative Review and Working Model. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34(8), 705-774.
- Maslach, C., Schaufeli, W., B., & Leiter, M., P. . (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational behavior. London: Sage publications.
- Putra, Y. S. (2018). Peran Psychological capital dan Person-Organization Fit terhadap kesiapan I-generations untuk berubah. *Among Makarti*, 11(21), 84-99.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2001). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2010). Work-related and factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*, 11(4), 402-421.
- Siegall, M., & McDonald, T. (2014). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Emerald Group Publishing Limited*, 33(3), 291-230.
- Zhu, Q., Zhang, M., & Zeng, D. (2019). Research on the relationship between person-organization fit, psychological capital and work engagement. *International Conference on Management*. 487-491.