



อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร  
ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน  
ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

CAUSAL EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT TO SUBJECTIVE WELL-BEING  
AND BURNOUT OF TEACHER IN SPECIAL EDUCATION BUREAU

สัณห์วัช อุดมเจริญศิลป์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร  
ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน  
ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CAUSAL EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT TO SUBJECTIVE WELL-BEING  
AND BURNOUT OF TEACHER IN SPECIAL EDUCATION BUREAU



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF ARTS  
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน

ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

ของ

สัณหวัช อุดมเจริญศิลป์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เขียวทอง)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

|                      |                                                                                                                                          |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง           | อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร<br>ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน<br>ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ |
| ผู้วิจัย             | สัณห์วัช อุดมเจริญศิลป์                                                                                                                  |
| ปริญญา               | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต                                                                                                                       |
| ปีการศึกษา           | 2564                                                                                                                                     |
| อาจารย์ที่ปรึกษา     | อาจารย์ ดร. พิษชาดา ประสทธิโชค                                                                                                           |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | รองศาสตราจารย์ ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง                                                                                                 |

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทูทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการศึกษพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ โดยมีค่า Chi-square = 109.07, df = 62, P-Value = .00068 /df = 1.65, GFI = .95, AGFI = .92, SRMR = .041, RMSEA = .048, NFI = .98, IFI = .99, CFI = .99 และ CN = 244.61 และ 2) อิทธิพลเชิงสาเหตุพบว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ .40 มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยอยู่ที่ .88 และมีอิทธิพลรวมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ -.25 ( $p < .05$ ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ .30 และมีอิทธิพลรวมอยู่ที่ .24 ( $p < .05$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ -.63 ( $p < .05$ )

คำสำคัญ : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร, สุขภาวะเชิงอัตวิสัย, ความเหนื่อยหน่ายในงาน, ทูทางจิตวิทยา, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

|                |                                                                                                                             |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | CAUSAL EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT TO<br>SUBJECTIVE WELL-BEING AND BURNOUT OF TEACHER IN<br>SPECIAL EDUCATION BUREAU |
| Author         | SANHAWACH UDOMCHAROENSILP                                                                                                   |
| Degree         | MASTER OF ARTS                                                                                                              |
| Academic Year  | 2021                                                                                                                        |
| Thesis Advisor | Dr. Pitchada Prasittichok                                                                                                   |
| Co Advisor     | Associate Professor Dr. Ungsinun Intarakamhang                                                                              |

The purposes of this research were as follows: (1) to examine the causal model of person-organization fit to subjective well-being and burnout; and (2) to investigate the direction and effect size of cause variables in term of psychological capital, perceived organizational support and person-organization fit to subjective well-being and burnout among teachers in a special education bureau. The sample consisted of 280 teachers. The research was conducted using a questionnaire to collect the data, and analyzed by Structural Equation Model (SEM). The research results found that (1) the contributed data Chi-square = 109.07, df = 62, P-Value = .00068, /df = 1.65, GFI = .95, AGFI = .92, SRMR = .041, RMSEA = .048, NFI = .98, IFI = .99, CFI = .99 and CN = 244.61 passed the designated criteria; and (2) the coefficient analysis revealed psychological capital had a direct influence on person-organization fit (.40,  $p < .05$ ), had a total influence on subjective well-being (.88,  $p < .05$ ), and had an indirect effect on burnout (.25,  $p < .05$ ). The factor of received organizational support had a direct influence on burnout (.30,  $p < .05$ ), and a total influence (.24,  $p < .05$ ). The aspect of person-organization fit had a direct influence on burnout (-.63,  $p < .05$ )

Keyword : Person-organization fit, Subjective well-being, Burnout, Psychological capital, Organizational Support

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลาย ซึ่งข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อบุคคลดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้เปรียบตั้งคลังความรู้ในการดำเนินการวิจัยของข้าพเจ้า เป็นผู้ผลักดันให้เกิดงานวิจัยเล่มนี้ขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การร่างกรอบแนวคิด หาตัวแปร กระบวนการสืบค้น การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการตรวจทานการเขียน การนำเสนอ และการอภิปรายต่างๆ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคุณกมลมาศ สุริยวรรณ เพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดการเอกสารต่างๆ เป็นผู้แนะแนวทางในการสอบเค้าโครง การเตรียมตัวและเอกสาร การสอบปากเปล่า และการยื่นเอกสารต่างๆ กับทางบัณฑิตวิทยาลัย สำคัญยิ่งคือเปรียบเสมือนเป็นคลังของข้อมูลในการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน ผู้ที่ส่งเสริมข้าพเจ้าทั้งในเรื่องของข้อมูล แนะนำแนวทางในการทำเครื่องมือ รวมไปถึงหาแหล่งข้อมูลในการตีพิมพ์บทความ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เขียงของ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรพร สุกรร ที่ทุกท่านร่วมสละเวลาอันมีค่าและให้เกียรติเป็นประธานและกรรมการในการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณสำหรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในด้านวิชาการที่จะพัฒนาให้วิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้ามีความสมบูรณ์หรือใกล้เคียงกับว่าสมบูรณ์มากที่สุด

ขอขอบพระคุณอาจารย์สุจิตรา ติกวัฒนานนท์ อาจารย์ ดร.สามารธ รัตนสาคร ผู้ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมไปถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การศึกษาพิเศษ คุณครู ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษทุกๆ ท่านที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่ช่วยเหลือให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นกำลังใจ เป็นแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าได้ตระหนักและสำนึกว่าควรจะมีมือทำและจบไปได้แล้ว ซึ่งขอเอ่ยนามดังนี้ พี่เอกวิน คุณภรภัก คุณปภาวิน คุณไอรวิน คุณรัฐสิทธิ์ คุณธีรยุทธ ฯลฯ

ท้ายที่สุดเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทองค์ความรู้ใดๆ ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ แต่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในการกำหนดเส้นทางชีวิตและเส้นทางแห่งการศึกษาของข้าพเจ้า เป็นกำลังหลักในการผลักดัน และเป็นผู้อนุมัติทุนสำหรับสนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นทุนระยะยาวนานกว่า 20 ปี ตั้งแต่อนุบาลมาจนกระทั่งถึงระดับปริญญาโท ท่านมีนามว่าคุณธันยชนก อุดมเจริญศิลป์ ผู้เป็นคุณแม่ของข้าพเจ้า ซึ่งข้าพเจ้ายังมีความหวังลึกๆ ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากท่านอีกในการศึกษาในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางด้านกำลังใจหรือด้านเงินทุนก็ตาม

สัณหวัช อุดมเจริญศิลป์

## สารบัญ

### หน้า

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                                        | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                                     | จ  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                                         | ฉ  |
| สารบัญ .....                                                                 | ช  |
| สารบัญตาราง.....                                                             | ญ  |
| สารบัญรูปภาพ .....                                                           | ฎ  |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                            | 1  |
| ความเป็นมาและความสำคัญ.....                                                  | 1  |
| คำถามการวิจัย.....                                                           | 6  |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                                 | 6  |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                                   | 6  |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                      | 7  |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                                                          | 7  |
| นิยามเชิงปฏิบัติการ .....                                                    | 8  |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                  | 13 |
| 1. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ .....                                             | 14 |
| 2. แนวคิดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) .....                   | 16 |
| 2.1 ความหมายและองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)..... | 19 |
| 2.2 การวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย .....                                          | 20 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย.....                         | 22 |
| 3. แนวคิดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout Syndrome) .....                      | 23 |

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในงาน.....                                            | 24 |
| 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน.....                                       | 26 |
| 3.3 การวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน .....                                                | 29 |
| 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                       | 31 |
| 4. กรอบแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุ.....                | 31 |
| 5. แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization fit: P-O fit Theory) |    |
| .....                                                                                | 35 |
| 5.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร .....                               | 36 |
| 5.2 การวัดและองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร.....                     | 40 |
| 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร .....                  | 42 |
| 6. แนวคิดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital: PsyCap).....                         | 45 |
| 6.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยา.....                                                   | 46 |
| 6.2 ความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยา .....                                                | 47 |
| 6.3 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา.....                                                 | 48 |
| 6.4 การวัดทุนทางจิตวิทยา .....                                                       | 56 |
| 6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยา .....                                     | 56 |
| 7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....                                                | 58 |
| 7.1 ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST).....              | 58 |
| 7.2 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....                                    | 59 |
| 7.3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....                                  | 60 |
| 7.4 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....                                         | 62 |
| 7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                       | 63 |
| 8. กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย.....                                      | 63 |

|                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบกรอบแนวคิด.....                                                                                                                                                           | 64 |
| สมมติฐานการวิจัย .....                                                                                                                                                             | 65 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                                                                                                                    | 66 |
| 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                   | 66 |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                | 68 |
| 2.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....                                                                                                                                       | 69 |
| 2.2 การสร้างและพัฒนาแบบวัดทุนทางจิตวิทยา .....                                                                                                                                     | 71 |
| 2.3 การสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร .....                                                                                                                              | 72 |
| 2.4 การสร้างแบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร.....                                                                                                                           | 73 |
| 2.5 การสร้างแบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย .....                                                                                                                                        | 73 |
| 2.6 การสร้างแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน.....                                                                                                                                       | 74 |
| 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                       | 77 |
| 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                                                     | 77 |
| การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการทำวิจัย .....                                                                                                                                      | 80 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                 | 81 |
| การใช้สัญลักษณ์และการกำหนดอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                  | 81 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                                           | 81 |
| ความหมายและอักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                 | 82 |
| เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                      | 83 |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                           | 84 |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย.....                                                                                                | 85 |
| ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ<br>องค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา<br>พิเศษ..... | 89 |

|                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ..... | 89  |
| บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....                  | 94  |
| สรุปผลการวิจัย.....                                       | 95  |
| อภิปรายผล .....                                           | 96  |
| ข้อเสนอแนะ .....                                          | 100 |
| บรรณานุกรม .....                                          | 103 |
| ภาคผนวก.....                                              | 116 |
| ภาคผนวก ก .....                                           | 117 |
| ภาคผนวก ข .....                                           | 119 |
| ภาคผนวก ค .....                                           | 135 |
| ภาคผนวก ง.....                                            | 150 |
| ภาคผนวก จ .....                                           | 159 |
| ประวัติผู้เขียน.....                                      | 186 |

## สารบัญตาราง

|                                                                                                                                          | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตาราง 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนตัวอย่างต่อประชากร.....                                                                          | 67   |
| ตาราง 2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือรายด้าน.....                                                                                         | 70   |
| ตาราง 3 คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรที่ศึกษา.....                                                       | 76   |
| ตาราง 4 ตารางแสดงค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล .....                                                                                    | 79   |
| ตาราง 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 280).....                                                                                  | 85   |
| ตาราง 6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร ค่าความโด่ง และค่าสถิติไคสแควร์ทดสอบการแจกแจงการเป็นโค้งปกติรายตัวแปร..... | 86   |
| ตาราง 7 ตารางเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....                                           | 89   |
| ตาราง 8 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ก่อนปรับโมเดล.....           | 90   |
| ตาราง 9 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) .....                 | 92   |

## สารบัญรูปภาพ

### หน้า

|                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มา (Tepeci, 2001) .....                                                                    | 32 |
| ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มา Sokmen, (2015) .....                                                              | 33 |
| ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Sekiguchi, 2004).....                                                                                       | 36 |
| ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                                                                                                                                                  | 64 |
| ภาพประกอบ 5 รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษตามสมมุติฐาน .....                 | 64 |
| ภาพประกอบ 6 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างของโมเดลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ..... | 91 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

คนพิการนับเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนอย่างถูกต้อง ย่อมมีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะที่จะประกอบอาชีพ ช่วยเหลือตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมได้ เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป การจะสร้างสรรค์ศักยภาพของคนพิการได้นั้นนอกจากคนรอบข้างแล้ว องค์กรที่เรียกว่าศูนย์การศึกษาพิเศษก็นับว่ามีบทบาทที่สำคัญ ซึ่งผู้ที่คอยทำหน้าที่ผลักดันคนพิการเหล่านี้ก็คือครูผู้สอนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนพิการ สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คนพิการต้องดำเนินการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบขั้นตอน ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยใช้การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษา การพัฒนาทักษะทางสังคม และการส่งเสริมอาชีพ (Chatman, 1989; Ostroff et al., 2005 อ้างถึงใน วิรัช ภูเหล็ก, 2547) ซึ่งครูและศูนย์การศึกษาพิเศษมีหน้าที่หลักในการดำเนินการดังกล่าว

จากการศึกษาของอารีรัตน์ อ่อนทอง (2545 อ้างถึงใน ชนิดา แก้วดี, 2558) กล่าวว่า ประเทศไทยมีการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมาไม่น้อยกว่า 40 ปีแล้ว แต่คนพิการยังไม่ได้รับการศึกษาที่ทั่วถึงและเท่าเทียม มีคนพิการเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ที่ได้รับบริการการจัดการศึกษา ซึ่งอาจเป็นผลมาจากจำนวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีน้อยกว่าจำนวนเด็กเป็นหลายเท่าตัว ดังเช่นข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม (2561) ที่มีจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 427 คน และมีครูผู้สอนรวมทั้งสิ้นมีจำนวน 38 คน คิดเป็น ครู 1 คน ต่อจำนวนเด็กพิเศษ 11.5 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนของบุคลากรผู้สอนกับจำนวนเด็กที่มารับบริการไม่สอดคล้องตามหลักการสอนที่ว่า อัตราเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ต่อจำนวนครูผู้สอนไม่ควรเกิน 1 ต่อ 6 (สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต, ม.ป.ป.) รวมไปถึงครูในศูนย์ยังมีบทบาทหน้าที่อีกมากมาย อันได้แก่ ทำการสำรวจคนพิการภายในจังหวัดที่ได้รับผิดชอบ จำแนกความพิการ (9 ประเภท) ประสานและร่วมมือในการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจให้กับผู้พิการ จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กช่วงก่อนประถมศึกษาหรือเตรียมความพร้อมสำหรับทางการศึกษาให้กับเด็กพิการ ประสานส่งต่อเด็กพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียน ส่งเสริมการฝึกอาชีพ (อารีรัตน์ อ่อนทอง, 2546) บทบาทหน้าที่ที่หลากหลายของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น ก่อให้เกิดปริมาณของงานที่มากเกินไปสำหรับครูและบุคลากรแต่ละคน จึงได้มีการจัดหาพี่เลี้ยงเด็กพิการเพื่อเป็นผู้ช่วยในการดูแลเด็กพิเศษด้วย ถึงแม้พี่เลี้ยงเด็กพิการจะสามารถแบ่งเบาภาระของครูผู้สอนได้บ้างในบางส่วน แต่ด้วย

คุณวุฒิและสายอาชีพของพี่เลี้ยงที่ไม่ได้เป็นครูผู้สอนโดยตรง งานในด้านการสอนของครูจึงไม่ได้ลดน้อยลงเลย และปริมาณของเด็กจำนวนมากอาจส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

การทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ต้องทำงานภายใต้ความกดดันทั้งจากองค์กรกฎหรือระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และที่สำคัญอย่างยิ่งคือความคาดหวังจากผู้ปกครองของเด็กพิเศษ ที่ต้องการเห็นถึงการพัฒนาศักยภาพบุตรหลานของตนให้เทียบเคียงกับเด็กปกติมากที่สุด ด้วยภาระงานและความกดดันต่างๆ เหล่านี้ อาจนำมาซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานของครูได้ ดังที่ Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานอันมาจากสถานการณ์ ได้แก่ 1) ปริมาณงานที่มากและงานที่ต้องรับภาวะความกดดัน 2) ลักษณะของอาชีพ กล่าวคือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper, Phillip, and O'Discoll (2001) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน ที่ว่าปริมาณงานที่มากจะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ และลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์กรภาครัฐที่ต้องทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ รวมถึง ลักษณะขององค์กรภาครัฐที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรมากนัก แต่เป็นองค์กรที่ต้องดำเนินงานภายใต้นโยบายหรือกรอบของกระทรวง ซึ่งองค์กรในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรได้มากกว่า ซึ่งครูศูนย์การศึกษาพิเศษนั้นนับว่ามีสถานการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้

นอกจากปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะของงานที่อาจนำมาซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษแล้ว ยังพบว่า มีปัจจัยบางอย่างที่สามารถเป็นปัจจัยป้องกันการเกิดภาวะดังกล่าวในตัวบุคลากรได้ ซึ่งนั่นคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร นโยบายการบริหารองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการจัดสรรงานที่ถนัดหรือเหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานด้วย เช่น เพศ อายุงาน รวมไปถึงเจตคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และองค์กรด้วย (Cooper et al., 2001) จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเจตคติที่มีต่องานหรือองค์กรนั้น ไม่ได้เป็นเพียงแค่สิ่งป้องกันการเหนื่อยหน่ายในงานเท่านั้น แต่ยังอาจเป็นปัจจัยที่นำมาสู่การมีความสุขในการทำงาน (นฤมล แสงผล, 2554) นอกจากนี้ยังพบอีกว่าบุคลากรที่มีระดับคะแนนการมองโลกในแง่ดี (พัชรา รุ่งสันเทียะ, 2559) ความหวังและการฟื้นคืนสภาพในระดับสูง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขในงานมากกว่าบุคคลที่มีคะแนนต่ำ (สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์, 2012) ความพึงพอใจในการทำงาน

และความพึงพอใจในชีวิตนั้นนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีสุขภาวะในเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)

สุขภาวะเชิงอัตวิสัยนับเป็นสุขภาวะตามหลักคิดแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic well-being) โดยผู้ริเริ่มแนวคิดนี้คือ Diener & Lucas (1999). เป็นแนวคิดด้านสุขภาวะที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับมาก โดยมีการกล่าวถึงองค์ประกอบของสุขภาวะไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) 2) การมีอารมณ์ในทางบวก (Positive affect/emotion) และ 3) การมีอารมณ์ในทางลบ (negative affect/emotion) ซึ่ง Shier and Graham (2010) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการทำงาน ได้แก่ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี (คุณลักษณะทางกายภาพขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และระบบงาน) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน) และลักษณะเฉพาะของงาน (ทั้งปริมาณงานและประเภทของงาน) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กรได้ก็จะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดสุขภาวะในเชิงอัตวิสัยต่อไป

การที่บุคคลจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทขององค์กรนั้น มีความหมายตรงกับคำว่า “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร” (Person – Organization Fit: P-O Fit) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุปเป้าหมายขององค์กร หากว่าบุคคลและองค์กรมีความพอดีกันหรือเหมาะสมกันทั้งในด้านของคุณลักษณะ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย และมีความลงตัวกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของบุคคลากร โดยหากสิ่งเหล่านี้สอดคล้องกลมกลืนกันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน (Cable & Parsons, 2001) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรนั้น นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ดังที่ (Diener, 2000) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลนั้นนับเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของการมีสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยบุคคลจะประเมินสุขภาวะเชิงอัตวิสัยของตนเองได้จากการมีความพึงพอใจหรือสภาวะอารมณ์เชิงบวกของตนเอง ณ ขณะนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ในทางเดียวกันความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรไม่ได้ก่อเกิดประโยชน์เฉพาะในตัวบุคคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นการทำให้คุณภาพของงานและเป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นไปในทิศทางบวกอีกด้วย ดังที่ (Wheeler, Buckley, Halbesleben, Brouer, & Ferris, 2005) กล่าวว่า หากภายในองค์กรใดเกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยาวนานจะทำให้องค์กรนั้นๆ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นอย่างมาก

หากจะกล่าวถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น ถ้ามองในมุมของรูปแบบความสอดคล้องแบบประกอบ (complementary fit) จะพบว่า คุณลักษณะของทั้งตัวบุคลากรและคุณลักษณะขององค์กรต้องสอดคล้องและเติมเต็มซึ่งกันและกัน อย่างเหมาะสมลงตัว ซึ่งการที่องค์กรจะต้องตอบสนองในความต้องการหรือความจำเป็นในสิ่งที่ บุคลากรต้องการได้ เช่น สวัสดิการ รายได้ และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ในทางเดียวกัน บุคลากรจำเป็นต้องตอบสนองในข้อเรียกร้องขององค์กรได้เช่นกัน เช่น องค์กรนั้นต้องการบุคลากร ที่มีความสามารถ มีความรู้ และมีทักษะด้านการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากกล่าวให้เข้าใจง่าย คือ ปัจจัยทั้งจากคุณลักษณะของบุคคลและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อตัวบุคคลจะเป็น สิ่งที่ทำให้สามารถประเมินถึงการรับรู้ถึงความสอดคล้องกันของบุคคลและองค์กรได้

จากคำกล่าวของ Luthans, Youssef, and Avolio (2007) ที่ว่าคุณลักษณะทางจิตใจใน ด้านบวกประการหนึ่งที่สามารถเพิ่มพูนแรงจูงใจให้กับบุคคล เพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ คือ ทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital: PsyCap) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงทุนทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรว่า ทุนทาง จิตวิทยามีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เนื่องจากตัวแปรทุนทางจิตวิทยานั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ ในทางบวกและสามารถป้องกันผลทางลบที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและองค์กรได้ (Nelson & Cooper, 2007) ทุนทางจิตวิทยานั้นมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และการฟื้นคืนสภาพ (Resilience) จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาที่นับว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลในทางบวกนั้นเป็น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O Fit) ได้ แต่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคลเพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่สามารถก่อให้เกิดความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ทั้งหมด ยังมีปัจจัยอีกอย่างที่สำคัญนั่นคือปัจจัยด้านการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ที่บุคลากรมีต่อองค์กรด้วย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความ ผูกพันกับองค์กร และสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Eisenberger และคณะ (1986 อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรจะ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าได้นั้น จำเป็นต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึก ความคิด และความเชื่อต่อ องค์กรในด้านบวก ว่าองค์กรจะเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนตนทั้งในด้านของการเงิน การก้าวหน้า ในการทำงาน รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างการรับรู้เหล่านี้

ให้กับบุคลากรได้ จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร และจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่มักประสบกับภาวะความเหนื่อยหน่ายในงาน พบว่า ครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนประถมมีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความคิดที่อยากลาออก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานและคุณภาพชีวิตของตัวเอง (Sanford, 2017) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ครูการศึกษาพิเศษในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกามีภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้าในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานไม่แตกต่างกับครูในโรงเรียนทั่วไป ซึ่งเป็นประเด็นที่ทางองค์กรควรตระหนักและหาแนวทางแก้ไข (Roach, 2009) จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นของความเหนื่อยหน่ายในงานในบริบทของครูการศึกษาพิเศษ

จึงอาจสรุปได้ว่าหากครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีปัจจัยภายในของบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยา อันเป็นคุณลักษณะทางด้านบวก และมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเป็นการรับรู้ถึงปัจจัยภายนอกที่องค์กรนั้นเอื้อให้ จะนำมาซึ่งความสอดคล้องกันทั้ง 2 ฝ่าย คือ 1) ครูได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงานและความเป็นอยู่ที่แตกต่างกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) องค์กรได้รับประสิทธิผลจากการทำงานของครูที่ทำงานด้วยทักษะ ความรู้ และความสามารถ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานของครูต่อไป

ในส่วนของการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษา อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ พบว่า ส่วนมากมักเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร เช่น คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์กร หรือทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นการศึกษารูปแบบการวิจัยในลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีการศึกษาตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลายตัวตามรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยที่ครอบคลุมหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ประกอบกับเมื่อพิจารณากลุ่มเสี่ยงต่อการเหนื่อยหน่ายในงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ งานวิจัยที่ผ่านมามักศึกษากับกลุ่มประชากรที่เป็นแพทย์ พยาบาล พนักงานบริษัทต่างๆ แต่สำหรับประชากรที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษานั้นยังมีอยู่น้อย และในบริบทของครูการศึกษาพิเศษนั้นมีผู้ศึกษาน้อยมาก ซึ่งครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการสอน และอาจมีภาวะกดดันจากปัจจัยต่างๆ ที่มากกว่าครูทั่วไปด้วย ด้วยเหตุนี้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าประชากรในกลุ่มนี้จะสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและมีสุขภาวะหรือเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานหรือไม่

### คำถามการวิจัย

1. รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

2. ทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีลักษณะอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

### ความสำคัญของการวิจัย

#### 1. ความสำคัญด้านวิชาการ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยการประยุกต์แนวคิดและตัวแปรด้านจิตวิทยาองค์กรอันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และตัวแปรจิตวิทยาสุขภาพ ได้แก่ สุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน เพื่อหาข้อค้นพบใหม่ๆ ในการสร้างพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้ในด้านทฤษฎีที่ส่วนใหญ่มักพบว่า ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นหากบุคคลสามารถรับรู้ถึงความสอดคล้องนี้ได้มากจะสามารถลดทอนความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้ แต่ในส่วนของการศึกษาในครั้งนี้ได้พยายามเทียบเคียงจากตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกเป็นความเหนื่อยหน่ายในงาน เพื่อหาข้อค้นพบ

ใหม่ๆ และเติมเต็มช่องว่างทางความรู้จากการวิจัยเดิมๆ นอกจากนั้นยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสุขภาวะในการทำงานและการดำรงชีวิตอีกด้วย

## 2. ความสำคัญด้านการปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและหัวหน้างานในองค์กร สามารถเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนงานด้านบุคลากรและกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร ให้มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถ ความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการขององค์กร และผลของวิจัยยังนำมาปรับใช้เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้งานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

#### ประชากรของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ข้าราชการครู และพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง จำนวน 77 ศูนย์ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,302 คน ณ วันที่ 5 เดือนมิถุนายน ปี 2563 (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2563)

#### กลุ่มตัวอย่าง

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

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว

1.1) ทุนทางจิตวิทยา วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัว ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ

1.2) การสนับสนุนจากองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การเห็นคุณค่า การเอาใจใส่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 2. ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกต 1 ตัว คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

2.2 ตัวแปรผล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

2.2.1 สุขภาวะเชิงอัตวิสัย วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัว ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และการมีอารมณ์ทางบวกและทางลบ

2.2.2 ความเหนื่อยหน่ายในงาน วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และการลดคุณค่าในงานของตนเอง

### นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit: P-O fit) หมายถึง การรับรู้ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษในการมองถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะของตนเองกับคุณลักษณะขององค์กร ทั้งในด้านความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ และรับรู้ว่ายทั้งสองฝ่ายสามารถตอบสนองหรือเติมเต็มความต้องการของอีกฝ่ายได้ ซึ่งความต้องการขององค์กรที่มีต่อบุคลากร คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานและคุณภาพงาน และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เวลา ปริมาณงานที่เหมาะสม และโอกาสในการก้าวหน้าในงาน ซึ่งความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของทั้งสองฝ่ายต้องพอดีกัน

ในการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kristof (1996) และปรับปรุงจากแบบวัดของ Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, and Tippie (2005) ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่ามาตราส่วน 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน และน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

2. สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) มีความหมายว่า ความคิดและความรู้สึกของครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่ผ่านการประเมินตนเองในด้านของความคิดและด้านอารมณ์ ซึ่งการที่บุคลากรจะมีระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยอย่างไรนั้นวัดจากองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน ได้แก่

1) มีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายความว่า การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความรู้สึกในทางบวกต่อชีวิตประจำวันของตนเอง ทั้งในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว การมีชีวิต

ครอบครัวที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกเป็นบวกต่อบุคคลรอบๆ ตัว และมีความพอใจกับสถานการณ์ต่างในชีวิตประจำวัน

2) มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษรู้สึกยินดีกับการที่ตนนั้นได้ทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ยินดีกับรายรับหรือค่าตอบแทนที่ทางองค์กรมอบให้ มีความรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ และมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3) การมีอารมณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and Negative Emotional) หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีอารมณ์ทางด้านดี เช่น อารมณ์ร่าเริง แจ่มใส เบิกบานใจ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นต้น และการไม่มีอารมณ์ทางด้านร้าย เช่น ซึมเศร้า หดหู่ใจ วิตกกังวล เบื่อหน่าย หงุดหงิดใจ เป็นต้น

ในการวัดสภาวะเชิงอัตวิสัย พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Diener (2000) และปรับปรุงจากแบบวัดของ นางสาวณัฏฐ์ ศรีบรรจง (2551) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือจากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจด้านย่อยของ Pavot & Diener, (2003 อ้างถึงใน นางสาวณัฏฐ์ ศรีบรรจง, 2551) และแบบวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบของ Watson และคณะ (1988 อ้างถึงใน นางสาวณัฏฐ์ ศรีบรรจง, 2551) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ระดับสภาวะเชิงอัตวิสัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกของครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่เกิดภาวะทางด้านร่างกาย อารมณ์ และด้านจิตใจ ในทางลบที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร นำมาซึ่งความสามารถ ประสิทธิภาพของงาน และความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ลดลง รวมไปถึงการต้องการคงอยู่หรือทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งวัดจาก 3 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) มีความหมายว่า การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดความเบื่อหน่าย ไม่ใส่ใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานในลักษณะที่ให้ผ่านพ้นไปโดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงคุณค่าของงานที่จะเกิดขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน มักรู้สึกอ่อนล้าหรืออ่อนเพลีย ไม่อยากจะทำงาน ขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน

2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง (Devaluation in others) คือ การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิด ความรู้สึกในทางลบ เช่น เบื่อหน่าย รำคาญ ไม่เห็นคุณค่าหรือ

ความสำคัญต่อบุคคลอื่นที่ตนต้องร่วมงาน หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน นักเรียนที่เข้ารับบริการกระตุ้นพัฒนาการ และผู้ปกครองของนักเรียนที่มารับบริการ

3) การลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง (Devaluation in self) คือ การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดในด้านลบต่อตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่นั้นไร้ซึ่งความหมาย ซึ่งความคิดเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกด้อยค่าในตัวเอง ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อองค์กรโดยรวมได้อีกด้วย

ในการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) และปรับปรุงจากแบบวัด MBIGS ที่ได้แปลเป็นแบบวัดภาษาไทยโดยชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ซึ่งได้ปรับปรุงข้อคำถามและมาตราวัดให้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. ทูทางจิตวิทยา (Psychological Capital: Psycap) หมายถึง กระบวนการทางความคิด ความเชื่อ และเจตคติของบุคคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษที่สามารถพัฒนาและหล่อหลอมมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ที่จะทำให้นักการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายความว่า การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดต่อตนเองและมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองนั้นเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีมุมมองต่อความสามารถของตนเองในทางลบ เมื่อประสบกับปัญหาบุคคลจะดึงเอาศักยภาพที่ตนนั้นมีมาดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเต็มที่

2) ความหวัง (Hope) หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิด ความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีกำลังหรือมีพลัง ที่จะทำใหตนเองประสบความสำเร็จตามแนวทางของเป้าหมายที่ได้วางไว้ เมื่อพบกับอุปสรรค หรือตกอยู่ในภาวะที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลก็จะมีหนทางอื่นๆ ที่จะช่วยนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ เช่น ประสบปัญหาในการทำงาน บุคคลก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหานั้นและผ่านพ้นมันไปได้ ซึ่งการมีความหวังนี้จะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลด้วย

3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความคิด ความเชื่อ และเจตคติต่อเหตุการณ์ในทางบวกว่าเกิดขึ้นได้เพราะตนเอง เหตุการณ์

ทางบวกจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเหตุการณ์จะคงทน เมื่อมีเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้น จะมองว่าเป็นเหตุการณ์ที่จะผ่านไปไม่ช้า ไม่คงอยู่ตลอด และจะเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก

4) การฟื้นคืนสภาพ (resilience) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลกรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะสามารถยืดหยุ่นหรือปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหา วิกฤต สถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ๆ ได้ และสามารถปรับตัวให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบกับปัญหา วิกฤต หรือสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ในการวัดทุนทางจิตวิทยา พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, and Avolio (2007) และปรับปรุงจากแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ ของ Luthans et al. (2007) ซึ่งได้ปรับปรุงข้อคำถามและมาตรวัดให้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงให้ว่าเป็นผู้มีระดับทุนทางจิตวิทยาที่มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organization support) หมายความว่า การรับรู้ของครูครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสบการณ์อันเกิดจากการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกิดความคิดเห็นและความเชื่อว่า องค์กรซึ่งหมายความรวมถึงผู้บริหารองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นั้นมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการทำงาน มีความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความเป็นอยู่อีกด้วย ซึ่งสามารถจำแนกองค์ประกอบได้ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการมองเห็นคุณค่า (Appreciating) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรนั้นให้ความสำคัญในด้านการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรและมีการมอบรางวัลในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม เมื่อบุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Attentive) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร และองค์กรยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะต่างๆ อันเป็นประโยชน์กับงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีกับองค์กร ว่าองค์กรมีการสร้างกฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติต่างๆ รวมไปถึงการที่องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้การทำงานของบุคลากรนั้นเป็นไปอย่างสะดวกสบาย

ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Eisenberger et al (1986 อ้างถึงใน ชนะพล ชัยทัฬ, 2555) และปรับปรุงจากแบบวัดของชนะพล ชัยทัฬ (2555) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของ Eisenberger ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามและมาตรวัดให้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่ามาตราส่วน 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน และน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)
  - 2.1 ความหมายและองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย
  - 2.2 การวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย
  - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย
3. แนวคิดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout Syndrome)
  - 3.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในงาน
  - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน
  - 3.3 การวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน
  - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดที่นำมาใช้กำหนดรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุ
5. แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization fit: P-O fit Theory)
  - 5.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
  - 5.2 การวัดและองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
  - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
6. แนวคิดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital: PsyCap)
  - 6.1 ความหมายและองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา
  - 6.2 การวัดทุนทางจิตวิทยา
  - 6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยา
7. แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)
  - 7.1 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
  - 7.2 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
  - 7.3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

7.4 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

8. กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย

### 1. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ

ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะยึดเอานิยามของคำว่าศูนย์การศึกษาพิเศษตามที่พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (2551) ได้ให้ไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (2551) กล่าวว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษนั้นหมายถึง สถานศึกษาของภาครัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือเป็นการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับคนพิการ ตั้งแต่แรกเกิด หรือตั้งแต่แรกพบความพิการจนกระทั่งตลอดชีวิต และจัดการศึกษาหรือการอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ บุคลากร ครูและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ รวมไปถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มีชั่วโมงและตารางในการสอน และรับค่าจ้างจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

1. ข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการที่มีตำแหน่งและหน้าที่เป็น ครูผู้ช่วย ครูครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น หรือครูประจำแผนก หรือฝ่ายต่างๆ ในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดต่างๆ

2. พนักงานราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานราชการที่มีหน้าที่ในการสอน รวมไปถึงพนักงานพิมพ์อักษรเบรลล์ด้วย

3. ครูอัตราจ้าง

**บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ (ชนิดา แก้วดี, 2558)**

1. จัดการส่งเสริม และสนับสนุนการจักการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่ม (Early intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเด็กพิการเพื่อส่งต่อยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนเรียนร่วม ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

2. พัฒนาและจัดฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการและบุคลากรที่จัดการศึกษาให้กับผู้พิการ

3. จัดระบบส่งเสริม และสนับสนุนการจัดทำแผนการศึกษาแบบรายบุคคล (Individualized Education program: IEP) อำนวยความสะดวกเรื่อง บริการ สื่อ และการช่วยเหลืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาสำหรับคนพิการ

4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ

5. ให้บริการฟื้นฟูด้านสมรรถภาพคนพิการ ด้วยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา

6. เป็นศูนย์กลางข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

7. จัดระบบเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการภายในจังหวัด

8. ภาระหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายระบุ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **การบริหารบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษ**

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาต้องสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างคล่องตัว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้และมีความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชนิดา แก้วดี, 2558)

#### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้การดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

#### **ขอบข่าย และภารกิจของศูนย์การศึกษาพิเศษ**

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

จากบทบาทหน้าที่ ภาระงานและสิ่งที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ นั้น มีจำนวนมาก และประกอบกับการทำงานเพื่อสนับสนุนหน่วยงานราชการ ซึ่งผลตอบแทนของบุคลากรบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับข้าราชการ เช่น พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยงเด็กพิการ เป็นต้น ซึ่งการไม่ได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนเทียบเท่ากับข้าราชการ กับปริมาณหรือลักษณะงานต่างๆที่รับผิดชอบ อาจนำมาสู่ภาวะที่บุคลากรเกิดความไม่สอดคล้องกับองค์กรหรืองานที่กำลังทำอยู่ได้

## 2. แนวคิดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)

การศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาที่ผ่านมาเน้นส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาสภาวะปัญหา ความบกพร่อง ความผิดปกติต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ ซึ่งมักเป็นตัวแปรทางด้านลบเพื่อบำบัด ฟื้นฟู หรือแก้ไข จนละเลยการศึกษาที่มุ่งทำความเข้าใจตัวแปรพื้นฐานจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological functioning) เพื่อเป็นการพัฒนาจุดแข็งหรือเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล จากการมุ่งเน้นรักษาความผิดปกติของบุคคลเป็นหลัก ทำให้เกิดการละเลยเรื่องการส่งเสริมสุขภาวะและการเจริญงอกงามภายในตัวบุคคลไป (Personal growth) จนหลังช่วงปีค.ศ. 1960 เป็นต้นมา มีผู้วิจัยที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันและส่งเสริมการมีสุขภาวะของบุคคลมากขึ้น เช่น งานวิจัยที่ส่งเสริมการเจริญงอกงามภายในบุคคล การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะ หรือการวิจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาด้านบวกของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ มีการให้นิยามความหมายคำที่ใกล้เคียงกับคำว่า “สุขภาวะ” (Well-being) ในภาษาอังกฤษ เช่น Psychological well-being, Subjective well-being หรือ Hedonic well-being เป็นต้น หรือในภาษาไทย อาจใช้คำว่า สุขภาวะทางจิต สุขภาวะเชิงอัตวิสัย หรือความสุข เป็นต้น ในส่วนของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ใช้คำว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัยซึ่งมีความหมายครอบคลุมทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ในการให้ความหมายของ Ryan and Deci (2011) ยังสนับสนุนว่า สุขภาวะนั้นเป็นการที่บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการที่บุคคลมีสุขภาวะนั้นไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะปลอดจากความทุกข์หรือความบกพร่องในจิตใจทั้งหมด

ในการวิจัยด้านจิตวิทยาที่มุ่งศึกษาสุขภาวะนั้นจะแบ่งแนวคิดสุขภาวออกเป็น 2 แนวคิด ได้แก่ สุขภาวตามปรัชญาแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic well-being) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวที่ให้ความสำคัญกับความสุขและความพึงพอใจ และอีกแนวคิดคือสุขภาวแบบยูโดโมนิกส์ (eudemonic well-being) เป็นแนวคิดของสุขภาวที่มุ่งให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

**สุขภาวเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)** นับได้ว่าเป็นสุขภาวแบบเฮโดนิคส์ผู้ริเริ่มแนวคิด คือ Diener and Lucas (1999) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและการยอมรับเป็นอย่างมาก โดยแนวคิดนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสุขภาวไว้ 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) การมีอารมณ์ทางบวก (positive affect/emotion) และการมีอารมณ์ทางลบ (negative affect/emotion) แนวคิดนี้เสนอว่า เป็นเรื่องปกติที่บุคคลจะมีอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบรวมกันไปในเวลาเดียวกันได้ ไม่จำเป็นต้องมีอารมณ์เพียงด้านเดียว ซึ่งมีการเรียกสุขภาวตามฐานคิดนี้ว่า สุขภาวเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลได้มีการประเมินความรู้สึกของตนเองในภาพรวม ว่าตนเองนั้นชอบที่จะมีชีวิตอยู่มากน้อยเพียงใด การดำเนินชีวิตนั้นราบรื่นและเป็นไปอย่างที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด

2. การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง การมีอารมณ์ที่เป็นสุข เช่น ร่าเริง ยินดี และอารมณ์ความสุขภายใน เป็นต้น

3. การปราศจากอารมณ์ทางลบ หมายถึง การไม่มีภาวะที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น โศกเศร้า เสียใจ หวาดกลัว วิตกกังวล รวมไปถึงความเครียด เป็นต้น

ซึ่งแนวทางที่ไดเนอร์เสนอถึงการประเมินสุขภาวเชิงอัตวิสัยนั้นจะใช้การวัดผ่านความรู้สึกนึกคิด (affect and cognition approach) เป้าหมายของการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจว่าบุคคลเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกทางบวกได้อย่างไร โดยวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้น ไดเนอร์ อธิบายว่า ความพึงพอใจในชีวิตถือว่าการประเมินผ่านการรู้คิด (cognitive) ของแต่ละบุคคลที่มีต่อชีวิตของตนเองในภาพรวม และสำหรับตัวแปรด้านความรู้สึก (affect) บุคคลจะประเมินผ่านอารมณ์ทางบวกและการปราศจากอารมณ์ทางลบ

**สุขภาวในเชิงจิตใจ (Psychological Well-being)** นับได้ว่าเป็นสุขภาวแบบยูโดโมนิกส์ โดยมี Ryff (1989) เป็นผู้เผยแพร่ ให้นิยามของสุขภาวที่ผสมผสานหลายมุมมองทางจิตวิทยา เช่น สุขภาพจิต จิตวิทยาคลินิก รวมถึงพัฒนาการของบุคคลตลอดช่วงวัย จึงมีความหมายที่ยากจะจับต้องได้เพราะเป็นการบรรลุถึงความสมบูรณ์สูงสุดอย่างแท้จริงของความ

เป็นมนุษย์ เพื่อให้ตระหนักถึงศักยภาพอันแท้จริงของบุคคล ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) การมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น (positive relationship with others) ความเป็นตนเอง (autonomy) ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์รอบตน (environmental mastery) การมีจุดหมายในชีวิต (purpose in life) และการเจริญเติบโตของบุคคล (personal growth)

ในส่วนงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เนื่องจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดความสอดคล้องระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit - P-O fit) พบว่าตัวแปรผลลัพธ์ของ P-O fit จากหลายงานวิจัยมักจะมุ่งประเด็นศึกษาไปที่ความพึงพอใจมาเป็นตัวแปรผลลัพธ์ ทั้งนี้ความพึงพอใจนั้นนับเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาต่อยอดจากแนวคิดเกี่ยวกับ P-O fit ครั้งนี้ นอกจากนี้สุขภาวะเชิงอัตวิสัยยังมีนักวิชาการที่ได้อธิบายขอบเขตเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. **เป็นกลุ่มนิยมความสุข (Hedonism)** ที่เชื่อว่า ความสุขนั้นคือเป้าหมายสุดท้ายในชีวิตของมนุษย์ และการจะมีความสุขได้นั้นคือการที่บุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดและมีความรู้สึกทางด้านลบน้อยที่สุดและบุคคลจะเป็นผู้ประเมินความสุขของตนเอง แนวคิดนี้มีรากฐานความคิดมาจาก Aristippus นักปราชญ์ชาวกรีก ที่ว่าเป้าหมายของชีวิตคือการมีช่วงเวลาที่น่าเพลิดเพลินใจสูงสุด (อาภาพร อุษณรัศมี, 2553) ประกอบกับ Ryan and Deci (2011) ได้กล่าวว่า ความสุขตามแนวคิดนี้นั้นเทียบได้กับคำว่า “สุขภาวะเชิงอัตวิสัย” (Subjective well-being) ที่ศึกษากันในปัจจุบัน ที่ไม่ใช่เพียงศึกษาแค่ความพึงพอใจและการมีอารมณ์ทางบวกเท่านั้น แต่ยังศึกษาถึงการรับรู้ความไม่พึงพอใจและการมีอารมณ์ทางลบอีกด้วย

2. **เป็นความปรารถนา (Desire)** เชื่อว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการและความปรารถนา และเกิดความพึงพอใจกับความต้องการนั้นๆ (need and desire satisfaction) บุคคลที่สามารถตอบสนองความปรารถนาหรือความต้องการของตนเองได้นั้นจะมีความสุขและจะนำมาสู่ความสุข (Happiness) หากไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ก็จะเป็นทุกข์ (Unhappiness) (1967 อ้างถึงใน ศุภณัฐ ศรีอุทัยสุข, 2560)

จึงเห็นได้ว่าทั้งสองแนวคิดนั้นให้ความสำคัญกับการมีความพึงพอใจและการมีอารมณ์ทางบวก ว่าจะเป็สิ่งทีนำมาซึ่งความสุขเหมือนกัน ถึงแม้จะมีการกล่าวถึงที่แตกต่างกันก็ตาม

## 2.1 ความหมายและองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)

Diener (2000) ให้ความหมายของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยว่า การที่บุคคลประเมินตนเองทั้งในด้านความคิดและอารมณ์ความรู้สึก บุคคลจะมีสุขภาวะได้นั้นจะต้องมีความพึงพอใจในชีวิต และมีสมดุลระหว่างอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ โดยที่อารมณ์ทางบวกนั้นมีระดับที่สูงกว่าต่อมา (Diener, 2009) ได้อธิบายเพิ่มเติมจากเดิมว่า สุขภาวะเชิงอัตวิสัยเป็นชื่อทางการของการที่บุคคลประเมินชีวิตของตนเองทั้งในด้านภาพรวม เช่น การมีความพึงพอใจในชีวิต หรือการประสบความสำเร็จในเป้าหมาย และรวมไปถึงการประเมินชีวิตของตนเองในด้านต่างๆ เช่น การทำงาน ชีวิตครอบครัว เป็นต้น และการประเมินนี้ยังครอบคลุมไปถึงการประเมินสภาวะอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เช่น ความรู้สึกยินดีอันเกิดจากการประเมินอารมณ์ในทางบวกของตนเอง หรือความรู้สึกไม่ยินดีอันเป็นอารมณ์ทางลบที่ประเมินผ่านประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีสุขภาวะเชิงอัตวิสัยนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ประเมินตนเองแล้วพบว่า ตนนั้นมีความพึงพอใจในชีวิต ทั้งในภาพรวมและด้านต่างๆ เป็นผู้มีอารมณ์ทางบวกที่สูง และมีอารมณ์ทางลบต่ำ ซึ่งตามแนวคิดของ Diener (2000) ได้แบ่งสุขภาวะเชิงอัตวิสัยไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจ ครอบคลุมถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจในภาพรวมของชีวิตตนเอง 2) การมีระดับอารมณ์ทางบวกที่สูง ซึ่งบุคคลมีอารมณ์ที่น่าพึงปรารถนา และ 3) การมีระดับอารมณ์ทางลบที่ต่ำ การที่บุคคลมีอารมณ์ที่ไม่น่าพึงปรารถนาที่น้อย นอกจากนั้น Diener, Lucas, and Oishi (2002) ยังได้เพิ่มเติมองค์ประกอบ 4 ขึ้นมาอีกในภายหลัง ซึ่งเรียกว่า ความพึงพอใจในเรื่องเฉพาะ เป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น งาน ครอบครัว การเงิน สุขภาพ เป็นต้น

Cambell (1976 อ้างถึงใน Ryan & Deci, 2011) กล่าวว่า สุขภาวะ หมายถึง การที่บุคคลประเมินเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านของความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งบุคคลที่มีสุขภาวะเชิงอัตวิสัยที่ดีจะมีความพึงพอใจในชีวิตและมีอารมณ์ที่ดี (อารมณ์ทางบวก) มากกว่าอารมณ์ที่ไม่ดี (อารมณ์ทางลบ) สอดคล้องกับ นงลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) ที่กล่าวว่า ความสุขเชิงอัตวิสัย หมายถึง การประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิตเฉพาะด้าน (ด้านชีวิตการเรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านชีวิตครอบครัว และด้านสุขภาพร่างกาย) รวมทั้งการประเมินการมีอารมณ์ทางด้านบวก และการมีอารมณ์ทางด้านลบของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับ พัทธี ศุภดิษฐ์ (2551) ที่ให้ความหมายของความสุขเชิงอัตวิสัยว่า หมายถึง การประเมินของบุคคลที่เกี่ยวกับชีวิต เป็นการประเมินทั้งในด้านของความรู้สึกและด้านปัญญา (affective and cognitive) บุคคลจะมีประสบการณ์ของความสุขเชิงอัตวิสัยเมื่อ

บุคคลมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ เพลิดเพลินอย่างมาก และมีความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจและไม่เพลิดเพลินใจเพียงเล็กน้อย

จากการศึกษาการนิยามความหมายของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยจากนักวิชาการต่างๆ ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้สรุปและได้นิยามความหมายของคำว่า “สุขภาวะเชิงอัตวิสัย” ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีการประเมินตนเองในด้านของความคิดและด้านอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ซึ่งการที่ตนเองจะมีระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยที่สูงนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 อย่าง อันประกอบด้วย

1. มีความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวม หมายความว่า การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความรู้สึกในทางบวกต่อชีวิตประจำวันของตนเอง ทั้งในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว การมีชีวิตครอบครัวที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกเป็นบวกต่อบุคคลรอบๆ ตัว และมีความพอใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

2. มีความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษรู้สึกยินดีกับการที่ตนนั้นได้ทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ยินดีกับรายรับหรือค่าตอบแทนที่ทางองค์กรมอบให้ มีความรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ และมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. การมีอารมณ์ทางบวกและไร้อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีอารมณ์ทางด้านดี เช่น อารมณ์ร่าเริง แจ่มใส เบิกบานใจ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นต้น และการไม่มีอารมณ์อารมณ์ทางด้านร้าย เช่น ซึมเศร้า หดหู่ใจ วิตกกังวล เบื่อหน่าย หงุดหงิดใจ เป็นต้น

## 2.2 การวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

สุขภาวะเชิงอัตวิสัยเป็นเจตคติที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีองค์ประกอบอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านปัญญา และองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่ง Compton (2005) กล่าวว่า นักวิจัยและนักจิตวิทยาทำการวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัยด้วยตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ ความสุข (happiness) และความพึงพอใจ (satisfaction) หากมุ่งเน้นในประเด็นของความสุข ผู้วิจัยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามรายงานสถานะอารมณ์ (emotional state) ของตนเอง และมุ่งหาคำตอบว่าบุคคลรู้สึกอย่างไรกับอารมณ์เหล่านั้นของบุคคลเอง ในส่วนของการวัดความพึงพอใจนั้น จะกล่าวถึงกระบวนการทางความคิดหรือปัญญา มากกว่า นั่นคือบุคคลต้องเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่างๆ ในชีวิตกับความคาดหวังที่ต้องการจะได้รับว่า สมดุลกันหรือไม่ ส่วน Diener (2005) ได้วัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัยที่เป็นสากลด้วยการถามบุคคล

อย่างง่าย ๆ ว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือมีความสุขในชีวิตหรือไม่ แต่การวัดในลักษณะนี้ก็ยังมีข้อจำกัดจึงได้มีการสร้างแบบวัดเสริมในด้านอื่นๆ ด้วย คือ 1) การให้ข้อมูลจากคนอื่น เช่น เพื่อน และครอบครัวของคุณพูดถึงสุขภาวะเชิงอัตวิสัยของคุณว่าอย่างไร 2) ประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น คุณมีความสุขในชีวิตหรือไม่ และถามเป็นช่วงเวลา เช่น ในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาคุณมีความสุขดีหรือไม่ และอาจมีการวัดตามช่วงเวลาโดยรวม เช่น โดยรวมแล้วคุณมีความสุขดีอยู่หรือไม่ 3) การวัดความทรงจำ เช่น คุณสามารถนึกถึงความทรงจำที่ดี ได้รวดเร็วเพียงใด (และเวลาที่ไม่ได้แย่) ในห้วงเวลาที่กำหนด และ 4) การวัดเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์

นางลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) ได้ทำการเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการอธิบายและความสุขเชิงอัตวิสัย ของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้ทำมาตรวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ที่พัฒนามาจาก Pavot & Diener (1993 อ้างถึงใน นางลักษณ์ ศรีบรรจง, 2551) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .71 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “โดยภาพรวม ชีวิตของฉันเป็นไปตามที่ฉันหวังไว้แทบทุกประการ” “สภาพต่างๆ ในชีวิตฉันเป็นสิ่งที่ดีมาก” เป็นต้น

2. มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต ด้านย่อย สำหรับนางลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) ได้ทำการวัดความพึงพอใจในชีวิตรายด้าน โดยแบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิตด้านการเรียน ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .81 2) ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .90 3) ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .90 4) ความพึงพอใจในชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .77

3. มาตรวัดความสมดุลระหว่างการมีอารมณ์ทางบวกและการมีอารมณ์ทางลบ แปลและพัฒนามาจากมาตรวัดของ Watson และคณะ (1988 อ้างถึงใน นางลักษณ์ ศรีบรรจง, 2551) มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามด้านบวก 15 ข้อ และข้อคำถามด้านลบ 15 ข้อ ใช้การประเมินค่า 5 ระดับ ได้ทำการทดลองใช้และหาค่าคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความรู้สึกทางบวกอยู่ที่ .91 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความรู้สึกทางลบอยู่ที่ .86

จากการศึกษาของ ชนัดดา ภูหงษ์ทอง (2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขเชิงอัตวิสัย ในเกษตรกร ซึ่งจากการศึกษานี้ พบว่า ที่มาของแบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัยนั้นมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ นางลักษณ์ ศรีบรรจง (2551)

ทั้งในส่วนของการวัดความพึงพอใจในชีวิตและการวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ แต่สำหรับงานวิจัยของ ชนัดดา ภูงษ์ทอง (2551) นั้นไม่ได้ทำการวัดความพึงพอใจในชีวิตรายด้านย่อย โดยแบ่งการวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัยออกเป็น 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ที่ใช้เครื่องมือที่แปลพัฒนามาจากแบบวัด (Satisfaction with life scale) ของ Pavot & Diener (1993 อ้างถึงใน ชนัดดา ภูงษ์ทอง, 2551) จำนวน 5 ข้อ ใช้การประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .71 2) การวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ (positive & negative affect) ทำการแปลและพัฒนามาจากมาตรวัด (PANAS) ของ Watson, Clank & Tellegent (1988 อ้างถึงใน ชนัดดา ภูงษ์ทอง, 2551) มีจำนวนข้อคำถามรวม 30 ข้อ โดยแบ่งเป็นการวัดอารมณ์ทางบวก จำนวน 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ .91 และการวัดความรู้สึกทางลบ จำนวน 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .86

สำหรับการวัดระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากนิยามเชิงปฏิบัติการที่พัฒนามาจากแบบวัดของ Diener (2005) และปรับปรุงจากแบบวัดของนงลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) และแบบวัดของชนัดดา ภูงษ์ทอง (2551) ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Diener และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงยอมรับได้

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

งานวิจัยของ Joo and Lee (2017) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุ ที่มีต่อความสุขของบุคลากร (ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และสุขภาวะเชิงอัตวิสัย) จากพนักงานในกลุ่มประเทศเกาหลีใต้ 550 คน สถิติองค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และมีสุขภาวะเชิงอัตวิสัยที่สูง เมื่อพวกเขามีระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและทุนทางจิตวิทยาที่สูง ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในอาชีพ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความพึงพอใจในอาชีพโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ และในส่วนของการประเมินของโมเดลทางเลือก พบว่า ในส่วนของอิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยาไปยังสุขภาวะเชิงอัตวิสัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยาของพนักงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยมีค่า  $r=0.58$  ซึ่งพบว่า ระดับของความหวัง (hope) การฟื้นคืนสภาพ (resilience) การมองโลกในแง่ดี (optimism) และความมั่นใจในตนเอง (efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีอิทธิพลทางตรงในภาพรวมต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

การศึกษาของ Wilks and Neto (2012) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบของอายุและเพศที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และค้นหาสุขภาวะทางด้านอารมณ์ที่สัมพันธ์กับงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาเฉพาะในกลุ่มผู้หญิงสูงวัยและเป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 446 คน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้สูงอายุเพศชาย จากแบบประเมินตนเอง ผลวิจัยพบว่าอายุพนักงานที่ทำงานมีผลมากกว่าเพศ และอายุยังมีผลให้สุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับงานจะอยู่ในระดับต่ำ แต่ความพึงพอใจในงานจะสูง และยังแสดงให้เห็นอีกว่าสุขภาวะด้านความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน (job-related affective well-being) ในกลุ่มเพศหญิงจะต่ำกว่าเพศชายเล็กน้อย และยังพบว่าอายุนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้สุขภาวะเชิงอัตวิสัยของทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุเพศชาย และเพศหญิงลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของ Shier and Graham (2010) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สุขภาวะเชิงอัตวิสัยในสังคมการทำงานของพนักงานฝึกหัด ตามแนวคิดทางสังคมศาสตร์ในเรื่องของความสุข แรกเริ่มทำการสำรวจจากพนักงานจำนวน 646 คน และคัดเลือกมา 13 คน ที่มีระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยในกลุ่มสูงสุดเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยด้านการการทำงานมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยในภาพรวม ซึ่งปัจจัยด้านการทำงานนั้นประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ประกอบด้วยลักษณะทางกายภาพขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และระบบของงาน) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ประกอบด้วยลูกค้าย เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน) และลักษณะงาน (ประกอบด้วย ปริมาณงานและประเภทของงานที่ทำ)

นอกจากนี้ผลการศึกษาวเคราะห์เชิงปริมาณของ Bowling, Eschleman, and Wang (2010) สรุปได้ว่า พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข การมีอารมณ์ทางบวก และการปราศจากซึ่งอารมณ์ทางลบ กล่าวคือความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

### 3. แนวคิดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout Syndrome)

แนวคิดเรื่องความเหนื่อยหน่ายในงาน เริ่มได้รับความสนใจในช่วงปี ค.ศ. 1970 โดย Dr. Herbert J. Freudenberger (อ้างใน พระมหาบัญชา ภูคำ, 2553) จิตแพทย์ชาวอเมริกันได้ศึกษาประสบการณ์การทำงานและพบว่าทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงานมีภาวะอ่อนเพลียและเหนื่อยล้าจากงานประจำที่หนัก มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ หหมดพลังลงไปเรื่อย ๆ จนขาดแรงจูงใจ และผลลัพธ์ของงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง โดย Dr. Herbert Freudenberger ได้เขียนบทความเกี่ยวกับ

ภาวะนี้โดยให้ชื่อว่า Burnout: The High Cost of High Achievement อย่างไรก็ตามในช่วงแรก ความเหนื่อยหน่ายในงานยังมีความสับสนในการใช้ค่อนข้างมากและยังไม่ได้ได้รับความสนใจด้านวิชาการ (วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์, 2550) ภายหลังปี ค.ศ. 1975 ความสนใจต่อกลุ่มอาการความเหนื่อยหน่ายในงานได้เพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก 1) บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงาน มุ่งหวังความสำเร็จจากการทำงานเป็นหลัก ทำให้เกิดระยะห่างในครอบครัวซึ่งมีผลต่อการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวและคนรอบข้าง 2) ลักษณะความคาดหวังในงานที่ไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ ซึ่งจะพบได้ในกลุ่มบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เมื่อได้เริ่มทำงานจึงกลับพบว่าลักษณะงานไม่เป็นไปอย่างที่ได้คิดไว้ ในช่วงเริ่มต้นการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงาน จะมุ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ให้บริการทางด้านสังคมเป็นหลัก เช่น พยาบาล กลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มารับบริการ ในระยะต่อมาได้มีการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานในกลุ่มอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานองค์กรเอกชน พนักงานในกิจการอุตสาหกรรม พบว่ากลุ่มคนทำงานอาชีพอื่น ๆ ก็สามารถเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้เช่นกัน (Alarcon GM, 2011) ต่อมา Christina Maslach นักจิตวิทยาสังคม ได้ศึกษากลุ่มอาการความเหนื่อยหน่ายในงานและได้รับการยอมรับหลังจากที่ได้ทำการพัฒนาและวิจัยอย่างต่อเนื่องจนมีผลงานที่ตีพิมพ์เป็นบทความ หนังสือและงานวิจัย และได้มีการพัฒนาแบบประเมินความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยใช้ชื่อแบบประเมินว่า Maslach Burnout Inventory หรือ MBI และได้ให้คำนิยามที่ชัดเจนของความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นผลให้ Maslach และคณะ เป็นที่ยอมรับว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาแนวคิดของความเหนื่อยหน่ายในงานให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง (Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, & Schaufeli W, 2000)

### 3.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในงาน

ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นภาวะที่สามารถเกิดขึ้นได้ในกลุ่มผู้ทำงานหลายแขนง โดยมีความซับซ้อนในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและอธิบายความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

Freudenberger (1976 อ้างในพระมหาบัญชา กุคำ, 2553) ได้ให้นิยามความของความเหนื่อยหน่ายในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลอยู่ภายใต้ภาวะที่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือผิดหวังอันเป็นผลจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิธีการดำเนินชีวิต หรือความสัมพันธ์อันใดอันหนึ่งที่ไม่เคยให้รางวัลตอบแทนตามที่บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ หรือการที่เมื่อใดก็ตามที่ระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้ตรงกันข้ามกับความเป็นจริงเป็นอย่างมาก และบุคคลนั้นพยายามดิ้นรนที่จะเอื้อไปให้ถึงที่บุคคลนั้นตั้งความคาดหวังไว้ ความเดือดร้อนและความขัดแย้งก่อตัวขึ้น ผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การบั่นทอน

ทรัพยากรในตัวของคุณคนนั้นลงไป ทำให้ความแข็งแรง พลังงานและความสามารถในการทำงานของคุณคนนั้นพินาศลง

Maslach and Jackson (1981) ได้ให้ความหมาย ความเหนื่อยหน่ายในงาน ว่าหมายถึง กลุ่มอาการที่ประกอบด้วย 1) ภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึงความรู้สึกสูญเสียหรือหมดกำลังในการทำงาน 2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวผู้อื่น หมายถึง การเกิดความรู้สึกต่อบุคคลผู้ที่ตนเองต้องปฏิสัมพันธ์ด้วยในแง่ลบ มองเห็นบุคคลอื่นเป็นเพียงวัตถุไม่มีชีวิต ซึ่งสามารถพบได้ในบุคคลที่ทำงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 3) การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง หมายถึง การเกิดความรู้สึกต่อตนเองในแง่ลบ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งความเหนื่อยหน่ายในงานนั้นส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กรในหลายด้าน

Pines and Keinan (2005) ได้นิยามความเหนื่อยหน่ายในงาน ว่าหมายถึง การมีสภาวะทางร่างกาย ทางอารมณ์และจิตใจ เกิดความอ่อนล้าขึ้น โดยสาเหตุมาจากการที่ต้องการทุ่มเททางด้านจิตใจต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานาน อาการที่แสดงของสภาวะร่างกายอ่อนล้า ขาดพลังกำลังในการทำงาน โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์ประกอบไปด้วยความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีหนทางในชีวิต และแสดงออกทางความคิดในแง่ลบต่อตนเองหรืองานที่ตนเองต้องทำ

ศรัณย์ ศรีคำ (2556) ได้นิยาม ความเหนื่อยหน่ายในงาน ว่าเป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในรูปแบบของความอ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางอารมณ์ อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะความเครียดเรื้อรัง จากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังที่มากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อพฤติกรรม ตลอดจนเกิดความรู้สึกไม่สามารถก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพในการทำงานลดน้อยลง

จะเห็นได้ว่า คำว่า “Burnout” ได้มีผู้วิจัยให้คำนิยามไว้แตกต่างกันในแต่ละครั้งที่ศึกษา โดยคำที่มักนำมาใช้ได้แก่ ความเหนื่อยหน่าย ภาวะหมดไฟ ความท้อแท้ ความเหนื่อยล้า ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำนิยาม ความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยสรุปความหมายไว้ดังนี้

ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษแสดงออกทางด้านร่างกาย อารมณ์ความรู้สึก และด้านจิตใจ ในทางลบที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร นำมาซึ่งความสามารถ ประสิทธิภาพของงาน และความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ลดลง รวมไปถึงการต้องการคงอยู่หรือทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ด้วยกันดังนี้

1) เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดความเบื่อหน่าย ไม่ใส่ใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานในลักษณะที่ให้ผ่านพ้นไปโดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงคุณค่าของงานที่จะเกิดขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน มักรู้สึกอ่อนล้าหรืออ่อนเพลีย ไม่อยากจะทำงาน ขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน

2) การลดค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง คือ การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดความรู้สึกในทางลบ เช่น เบื่อหน่าย รำคาญ ไม่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญต่อบุคคลอื่นที่ตนต้องร่วมงาน หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน นักเรียนที่เข้ารับบริการ กระตุ้นพัฒนาการ และผู้ปกครองของนักเรียนที่มาใช้บริการ

3) การลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง คือ การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดในด้านลบต่อตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่นั้นไร้ซึ่งความหมาย ซึ่งความคิดเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกด้อยค่าในตัวเอง ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อองค์กรโดยรวมได้อีกด้วย

### 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

Maslach et al. (2001) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจากสถานการณ์ โดยปัจจัยด้านสถานการณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่

1.1 คุณลักษณะของงาน คือ ข้อเรียกร้องจากงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น งานที่หนักเกินไป งานที่มีความกดดันด้านเวลา งานที่มีความขัดแย้งในบทบาท หรืองานที่มีความคลุมเครือ เป็นต้น

1.2 คุณลักษณะของอาชีพ คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น อาชีพบริการประชาชน อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะเป็นอาชีพที่มีความท้าทายทางอารมณ์สูง ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่อย่างไรก็ตาม อาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากนักก็สามารถเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ เนื่องจากความเครียดในการทำงาน

1.3 ลักษณะขององค์กร คือ โครงสร้างและการจัดการขององค์กรที่สังกัดจะมีผลต่ออารมณ์และการรู้คิดที่บุคคลมีต่องานของตน

2. ปัจจัยจากตัวบุคคล ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ลักษณะของบุคคล เช่น คนอายุน้อยจะมีภาวะความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าคนที่อายุมาก สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เป็นต้น

2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น ความทนต่อความเครียด ความภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

2.3 ทักษะที่ต้องงาน เช่น บุคคลที่มีความคาดหวังสูงอาจทำงานหนัก จนเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ เป็นต้น

Maslach and Leiter (1997) ได้ศึกษาสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงานโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดจากความเครียด ซึ่งแยกออกจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อย่างไรก็ตาม ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นความเครียดเรื้อรังที่เกิดจากความไม่สอดคล้องหรือการจับคู่อย่างไม่เหมาะสมระหว่างงานกับบุคคล ดังนั้นจึงควรพิจารณาองค์ประกอบร่วมกัน แมสแลชและเลเทอร์ ได้เสนอสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงานที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน 6 ประการ ประกอบด้วย

1. ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) บุคคลต้องทำงานในปริมาณมาก และมีทรัพยากรที่น้อยเกินไป การปรับโครงสร้างและลดขนาดองค์กรทำให้บุคคลที่เหลือน้อยมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในเวลาจำกัด การมีภาระงานมากขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความเครียด และนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

2. ความรู้สึกสูญเสียการควบคุมและไม่สามารถทำนายถึงสถานการณ์ได้ (Lack of Control) เนื่องจากบุคคลต้องการโอกาสในการเลือกและตัดสินใจ ใช้ความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา นโยบายหรือกฎเกณฑ์ขององค์กรที่ขาดความยืดหยุ่น จึงส่งผลให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาหรือริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นรู้สึกไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวและมีความคิดสร้างสรรค์ที่ลดลง

3. ผลงานกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกัน (Insufficient Reward) การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านรางวัลเมื่อทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้รู้สึกถูกลดค่าของตัวเองลง รางวัลอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อผู้อื่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายตามมา

4. ความล้มเหลวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Breakdown of Community) เกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถมีสัมพันธภาพทางบวกกับกลุ่มบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งบุคคลควรได้รับจากกลุ่มเพื่อน คือการยกย่อง ยอมรับ ความสุขใจ อารมณ์ขัน หรือการแบ่งประสบการณ์ร่วมกัน เมื่อขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นการทำลายระบบการทำงานเป็น

ทีม ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น ไม่ได้รับการสนับสนุนและความเคารพซึ่งกันและกัน จึงเกิดความรู้สึกอยากแยกตัวจากกลุ่มเพื่อเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้อื่น

5. การรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม (Absence of Fairness) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการทำงาน หมายความว่า บุคคลจะได้รับความเคารพและรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร การเคารพยกย่องซึ่งกันและกันเป็นหัวใจของการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งการที่บุคคลคิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์กรนั้น อาจเกิดจากการที่บุคคลถูกเอาเปรียบ การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม หรือการที่บุคคลากรไม่มีสิทธิโต้แย้งใดๆ เป็นต้น

6. การจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม (Conflicting Values) เมื่อบุคคลากรต้องปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรที่ขัดต่อจริยธรรม หรือค่านิยมของตนเองเพื่อผลกำไรและความอยู่รอดขององค์กรในระยะสั้นๆ เช่น การให้ข้อมูลสินค้าและบริการที่เกินจริง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เหนือคู่แข่ง การลดต้นทุนการผลิตจึงละเลยคุณภาพของสินค้า เป็นต้น ส่งผลให้บุคคลรู้สึกเสียศักดิ์ศรี ไม่ซื่อสัตย์ ก่อให้เกิดภาวะเบื่อหน่ายในงานในที่สุด

จึงกล่าวได้ว่าสาเหตุทั้ง 6 ประการล้วนเป็นความสมดุลระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีสัมพันธภาพร่วมกัน มีค่านิยมไปในทิศทางเดียวกัน และการรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียม เป็นต้น

Cooper et al. (2001) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการเกิดความเบื่อหน่ายในงาน โดยสามารถแยกเป็นปัจจัยใหญ่ๆ ได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศหญิงมักมีภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าเพศชาย อายุ มักพบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยมีความเหนื่อยหน่ายในงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก และเจตคติ พบว่า ผู้ที่มีเจตคติทางด้านลบต่อผู้อื่น สิ่งแวดล้อม และตนเองมักมีความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่า

2. ปัจจัยด้านงาน พบว่า ปริมาณงาน ลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือของบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และการมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์

3. ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า 1) รูปแบบหรือนโยบายในการทำงาน องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีระบบการทำงานเป็นทีม จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ส่วนองค์กรที่มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด มีระบบการบริหารจัดการที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นมักพบว่าพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายสูง และ 2) การสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยจะช่วยป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้า

ทางอารมณ์และความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นนอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้วิจัยสรุปว่าสาเหตุของภาวะดังกล่าว สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลักที่สำคัญคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร เช่น ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นต้น

### 3.3 การวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

การประเมินความเหนื่อยหน่ายในงานในระยะแรก (ก่อนปี คศ., 1981) มีการวัดหลากหลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบการใช้การประเมิน แบบสังเกตทางคลินิก การใช้การสัมภาษณ์ การให้ผู้รับการประเมินวาดภาพหรือบรรยายภาพที่เตรียมไว้ อย่างไรก็ตามการประเมินดังกล่าวไม่เป็นที่ยอมรับเนื่องจากเหตุผลทางคุณสมบัติในการวัดผลทางจิตวิทยา ทั้งนี้แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่ได้รับการวิจัยว่ามีคุณสมบัติในการวัดผลทางจิตวิทยาในเรื่องความเหนื่อยหน่ายในงานและเป็นที่นิยมใช้คือ Burnout Measure (BM) และ Maslach Burnout Inventory

Burnout Measure (BM) เป็นแบบประเมินที่สร้างโดย Pines and Keinan (2005) ที่นิยามความเหนื่อยหน่ายคือ การมีสภาวะทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางด้านจิตใจมีความอ่อนล้าเกิดขึ้น โดย Burnout Measure (BM) จัดเป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานแบบมิติเดียว คือ มีความเที่ยงตรงสูงในการวัดมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของความเหนื่อยหน่าย ด้วยเหตุผลที่สามารถวัดความเหนื่อยหน่ายได้เพียงองค์ประกอบเดียวจากทั้งสามองค์ประกอบ เป็นผลให้แบบวัด Burnout Measure (BM) เป็นที่นิยมลดลงในระยะเวลาต่อมา

Maslach Burnout Inventory หรือ MBI เป็นแบบประเมินที่สร้างโดย Maslach and Jackson (1981) ประเมินความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งสามด้าน คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) 3) การลดค่าความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ (Reduced Personal Accomplishment) และได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบวัดมาตรฐานในการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Gold Standard) โดยแบบประเมินที่ใช้ในกลุ่มอาชีพให้การบริการเช่นแพทย์ พยาบาล กลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ จะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBIHSS) กลุ่มอาชีพครูจะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MB-ES) โดยแบบประเมิน MBIHSS และแบบประเมิน MB-ES จะแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) 3)

ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment) ซึ่งในส่วนของกลุ่มอาชีพอื่นนอกเหนือจากกลุ่มอาชีพการบริการนั้น ได้มีการพัฒนาแบบประเมินที่ใช้ประเมินความเหนื่อยหน่าย โดยใช้ชื่อแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory General Survey (MBIGS) โดยยังคงคุณสมบัติการวัดภาวะความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งสามองค์ประกอบตามนิยามของความเหนื่อยหน่ายในงานทำการแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) การเพิกเฉยต่องาน (Cynicism) แทนการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) 3) ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) แทนความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment)

แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory General Survey (MBIGS) ได้ทำการแปลเป็นรูปแบบภาษาไทย โดยชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ โดยประเมินความเหนื่อยหน่ายเป็นสามด้าน คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 5 ข้อ 2) การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) 5 ข้อ และ 3) ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) 6 ข้อ โดยเป็นมาตรวัดลักษณะมาตรประมาณค่าแบบช่วงคะแนน มี 7 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลยจนถึงมีความรู้สึกกว่ารู้สึกเช่นนั้นทุกวัน แบบประเมิน MBIGS ฉบับภาษาไทยที่ได้รับการแปลได้มีการทำการประเมินความน่าเชื่อถือ โดยตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้มีการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเรื่องข้อคำถามแต่ละข้อหลังการแปลเป็นรูปแบบภาษาไทย และตรวจสอบความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงาน และได้มีการแปลกลับเป็นรูปแบบภาษาอังกฤษโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษอีกครั้งก่อนส่งกลับไปให้เจ้าของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามยังรักษาความหมายได้คงเดิม และค่าความเที่ยง (Reliability) ได้มีการนำแบบประเมินชนิด MBIGS ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยไปทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชน 20 ราย กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ธนาคาร 15 ราย และลูกจ้างหน่วยงานราชการ 15 ราย รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 50 ราย โดยทำการวิเคราะห์แยกองค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.832, 2) องค์ประกอบด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ และ 3) องค์ประกอบด้านความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .839

ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ การวัดความเหนื่อยหน่ายในงานผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือจากนิยามศัพท์ตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) และปรับปรุงจากแบบวัด Maslach

Burnout Inventory General Survey: MBIGS ที่แปลโดยชัยยุทธ กลีบบัว (2552) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย

### 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Peng and Kerry (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและความเหนื่อยหน่ายในงาน (Job Burnout) โดยการวิเคราะห์แบบแยกองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นพยาบาลจำนวน 473 คน ในโรงพยาบาลที่ประเทศจีน โดยใช้มาตรวัดต้นทุนทางจิตวิทยา (Luthans et al., 2007) (มาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Maslach et al. (2001) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ Grossi, Perski, and Ekstedt (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยการวิเคราะห์แบบแยกองค์ประกอบเช่นกัน และได้ผลว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาจะส่งผลดีต่อสุขภาพทางจิต ช่วยลดบาดแผลทางจิตใจและความเหนื่อยหน่ายในงาน และจากการพิจารณางานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและความเหนื่อยหน่ายในงานที่ทำการศึกษาในประเทศไทย พบว่า งานส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรนี้จะศึกษาในบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับสุขภาพ ดังเช่น งานวิจัยของณัฐภูมิ อรินทร์ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสาธารณสุขในชายแดนใต้

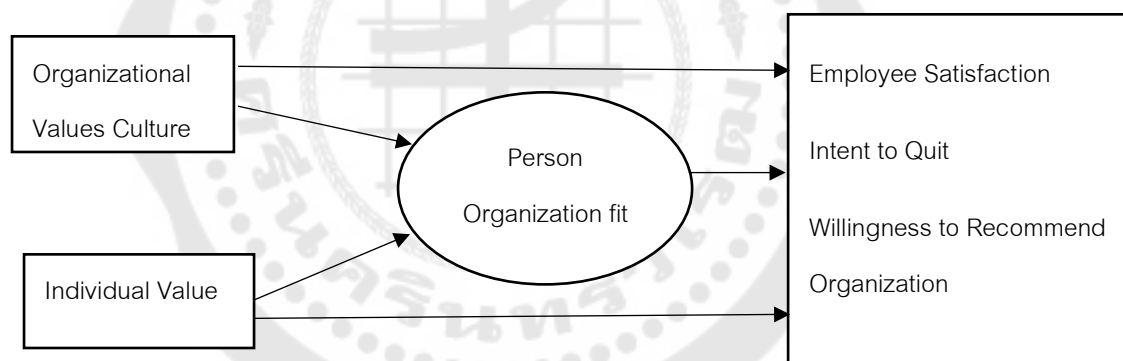
### 4. กรอบแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุ

จากการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นเอกสาร วรรณกรรมต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้หลากหลายเหตุการณ์ เช่น ความยึดมั่นในงานของพนักงาน ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น (O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991) และหากภายในองค์กรสามารถนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถสร้างประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Kristof-Brown, Jansen, & Colbert, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับจิตรวี เจริญพิพัฒนสกุล (2555) ได้กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน หากบุคคลมีการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานก็สูงตามไปด้วย ในขณะที่ถ้าจะมีผลให้ความตั้งใจในการลาออกอันเป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายใน

งานนั้นลดลง นอกจากนั้น Michael (2007) ยังกล่าวอีกว่า จริยธรรมทางวิชาชีพ อัตลักษณ์ขององค์กร สุขภาพจิตและความเครียดของบุคลากร ความพึงพอใจในงานและอาชีพ และการตัดสินใจลาออกนั้นล้วนมีอิทธิพลมาจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการพัฒนารอบแนวคิดจากนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่ทำการศึกษาดั้วแปรสาเหตุที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและยังส่งผ่านอิทธิพลไปยังตัวแปรผล ดังนี้

การศึกษาของ Tepeci (2001) ที่ศึกษาเรื่อง ผลของคุณค่าส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อผลการทำงานส่วนบุคคล ในพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งในการศึกษาประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) การให้คุณค่าของบุคคล ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และตัวแปรผล ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของพนักงาน 2) ความตั้งใจลาออก และ 3) ความตั้งใจที่จะแนะนำองค์กร



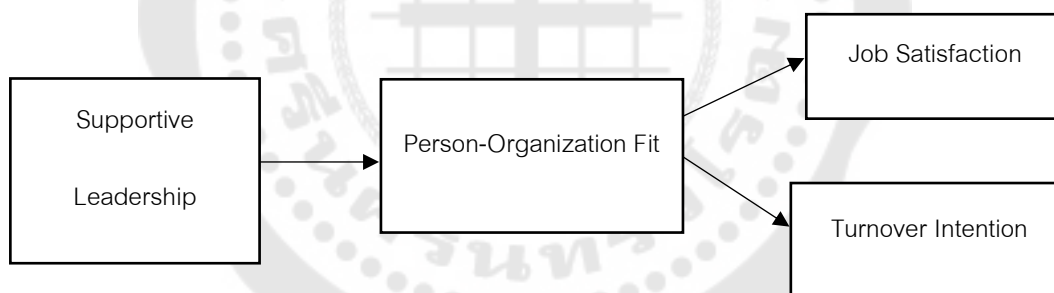
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มา (Tepeci, 2001)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานทั้งหมดที่ทำงานในร้านอาหาร ซึ่งกรอบแนวคิดนี้พัฒนามาจาก ข้อมูลของวัฒนธรรมอุตสาหกรรมโรงพยาบาล (Hospitality Industry Culture Profile: HICP) ซึ่งการเทียบเคียงกลุ่มประชากรดังกล่าวนี้เป็นช่องว่างทางการศึกษาของงานวิจัยนี้ ผลการศึกษา พบว่า การส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ คือ วัฒนธรรมองค์กรและการให้คุณค่าของบุคคล ไปยังตัวแปรผลอันได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงาน ( $F = 143.4, p < .01$ ) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $F = 88.5, p < .01$ ) และความเต็มใจที่จะแนะนำองค์กร ( $F = 153.3, p < .01$ ) โดย

ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยหากเทียบกับการส่งผ่านอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไปยังตัวแปรผล ความพอใจของพนักงาน ( $F = 11.96, p < .01$ ), ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $F = 6.29, p < .01$ ) และความเต็มใจจะแนะนำองค์กร ( $F = 13.18, p < .01$ ) และอิทธิพลทางตรงที่ตัวแปรการให้คุณค่าของบุคคลมีต่อตัวแปรผลความพึงพอใจของพนักงาน ( $F = .108$ ) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $F = .116$ ) และความเต็มใจจะแนะนำองค์กร ( $F = 1.10$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุอันเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกองค์กรไปยังตัวแปรผล ทำให้ค่าอิทธิพลนั้นสูงขึ้น

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของเรื่อง บทบาทการส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการทำงาน (Sokmen et al, 2015) ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาประกอบไปด้วยตัวแปรสาเหตุ คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และตัวแปรผล คือ ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก ซึ่งมีกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มา Sokmen, (2015)

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรสาเหตุ (การสนับสนุนจากหัวหน้างาน) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรส่งผ่าน (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร  $\beta = .47, p < .01$ ) และตัวแปรผล (ความพึงพอใจในงาน  $\beta = .41, p < .01$  และความตั้งใจลาออก  $\beta = -.17, p < .05$ ) และหากพิจารณาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรสามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานไปยังความพึงพอใจในงานได้แค่บางส่วนเท่านั้น  $\beta = .11, p < .05$  และ

สามารถส่งผ่านความสัมพันธ์แบบเต็มรูปแบบจากตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานไปยังความตั้งใจลาออก  $\beta = -.04, p < .01$

สำหรับตัวแปรผลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรผลสำคัญตัวหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความความพึงพอใจในงานนั้นยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งของสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และยังพบอีกว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรยังมีอิทธิพลในทางลบต่อความเครียดในการทำงาน การตัดสินใจลาออก ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนั้นแล้วตัวแปรผลของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) และความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout)

ในส่วนของตัวแปรสาเหตุสำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เริ่มศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งพบว่า การจะเกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรได้นั้นบุคคลจะต้องสามารถรับรู้ได้ถึงความเหมาะสมลงตัว (fit) กันระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์กรในด้านของคุณลักษณะและการตอบสนองซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่าย โดยคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความต้องการทางจิตวิทยา ค่านิยม เป้าหมาย ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล ในขณะที่คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (Cable & Edward, 2004) จากการศึกษาตัวแปรสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นเกิดขึ้นได้จากการรับรู้ของบุคคลถึงความพอดีกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและคุณลักษณะขององค์กร กล่าวคือความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของทั้งสองฝ่ายต้องกลมกลืนกัน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกตัวแปรคุณลักษณะภายในของบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา และตัวแปรสาเหตุที่เป็นปัจจัยจากองค์กรเป็น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่อย่างไรก็ดียังม้งงานวิจัยบางฉบับที่ไม่สนับสนุนให้ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน เช่นการศึกษาของ Indriasari (2018) เรื่อง ผลกระทบของความหลงใหลในงานที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงาน: โดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการมีความหมายในการทำงานเป็นตัวแปรขึ้นกลาง ผลการวิจัย พบว่า ความหลงใหลในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการทำงาน และยังแสดงให้เห็นอีกว่าการมีความหมายในการทำงานเป็นตัวแปรขึ้นกลางที่สนับสนุนอิทธิพลของความหลงใหลในงานกับความสามารถในการทำงานซึ่งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยไม่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจะสามารถสนับสนุนให้ตัวแปรความหลงใหลในงานมีนัยนักอิทธิพลต่อความสามารถใน

การทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร หัวหน้างาน และความพึงพอใจในงานของชาวไนจีเรียในองค์กรอุตสาหกรรม ของ Olasupo (2011) ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมภายในองค์กรและความพึงพอใจในงาน หัวหน้างานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

## 5. แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization fit: P-O fit Theory)

แนวคิดนี้ได้เริ่มต้นมาจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้อง (fit) ซึ่ง Muchinsky and Monahan (1987) ได้นำแนวคิดความสอดคล้องมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์องค์กรโดยมีการแบ่งแนวคิดของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในองค์กรไว้เป็น 2 มิติ คือ

1. ความสอดคล้องแบบประกอบ (complementary fit) คือ การที่คุณลักษณะของบุคคลและองค์กร เติมเต็มซึ่งกันและกันหรือสนับสนุนในส่วนที่อีกฝ่ายยังคงขาด กล่าวให้เข้าใจโดยง่ายคือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่าย แบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

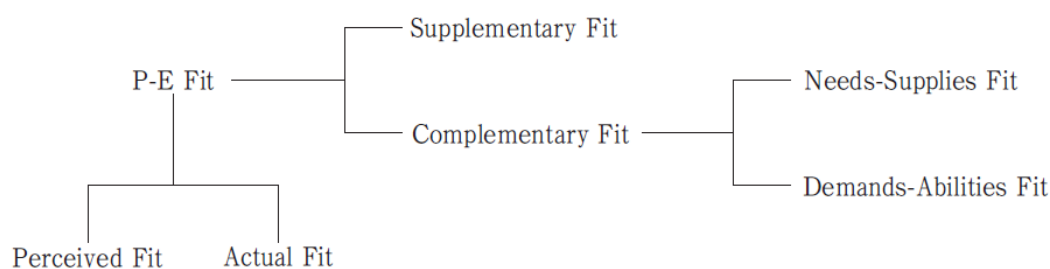
1.1 ความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์ขององค์กรกับความสามารถของบุคคล (demand-ability fit) เช่น บุคคลมีความสามารถในการทำงานตามที่องค์กรต้องการให้ปฏิบัติ หากลงตัวทั้งสองฝ่ายก็จะเกิดความสอดคล้อง เป็นต้น

1.2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการจำเป็นของบุคคลกับอุปทานขององค์กร (need-supplies fit) เช่น องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ เช่น สวัสดิการ เงินเดือน หรือโอกาสก้าวหน้าในงานให้แก่บุคคลได้ ความลงตัวหรือความสอดคล้องก็จะเกิดขึ้น เป็นต้น

สังเกตได้ว่าความสอดคล้องแบบประกอบ (Complementary Fit) สามารถนำทฤษฎีของการเติมเต็มความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Need Fulfillment) โดยวัดว่าความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนสวัสดิการ หรือความรู้ความสามารถที่ได้รับจากองค์กรหรือไม่ (Cable & Edward, 2004)

2. ความสอดคล้องแบบเสริม (Supplementary Fit) หมายถึง มีความเหมือนหรือความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณลักษณะหรือทิศทางขององค์กร โดยที่ไม่จำเป็นต้องมีฝ่ายใดตอบสนองต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยความสอดคล้องเป็นลักษณะแบบเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งลักษณะนี้สามารถทำการวัดหรือประเมินได้จากการพิจารณาความสอดคล้องในด้านค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร (Value Congruence)

จึงสรุปแนวคิดนี้ให้เข้าใจได้ว่า ความสอดคล้อง คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้รับซึ่งการตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการจากอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อเกิดการตอบสนอง ความสอดคล้องก็จะเกิดขึ้น เช่น องค์กรต้องการคนที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ แล้วบุคคลที่เป็นพนักงานสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ให้กับองค์กรได้จริงก็จะเกิดความสอดคล้องเหมาะสม (Fit) ซึ่งกันและกัน หรือมองในฝ่ายของบุคคลหรือพนักงานว่าต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และปริมาณงานที่เหมาะสมพอดี ซึ่งหากว่าองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงานได้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรก็จะเกิดขึ้น และจะเป็นการดีหากทั้งสองฝ่ายตอบสนองซึ่งกันและกันได้อย่างลงตัว กรณีดังกล่าวมานี้คือ ความสอดคล้องแบบประกอบกัน (Complementary fit) หรือในกรณีของความสอดคล้องแบบเสริมกัน (Supplementary Fit) จะมองในมุมของความเหมือนกันหรือความคล้ายคลึงกันของคุณลักษณะต่างๆ ของทั้งตัวบุคคลหรือพนักงานและองค์กร หากคุณลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน ความสอดคล้องพอดีกันก็จะเกิดขึ้น ดังจะแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Sekiguchi, 2004)

### 5.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

การศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit: P-O Fit) นั้นมีแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Person-Environmental Fit: P-E fit) ตามที่กล่าวข้างต้น เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้หลากหลายเหตุการณ์ (O'Reilly et al., 1991) ทั้งในฝ่ายผู้หางานที่ต้องใช้การรับรู้ถึงความสอดคล้อง (Fit Perception) ในการเลือกองค์กรที่ตนจะเข้าทำงาน เช่นเดียวกับฝ่ายขององค์กรที่ต้องเลือกใช้การประเมินความสอดคล้องกับการตัดสินใจเลือกจ้างงานบุคคล (Cable & Judge, 1997) การ

ตัดสินใจดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่สำคัญกับทั้งผู้จ้างงานและตัวบุคคล มีงานวิจัยหลากหลายงานที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และการตัดสินใจที่จะลาออก ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในองค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการเข้าสู่องค์กร และการหลอมรวมพฤติกรรมในระยะแรก (Organizational Entry and Early Socialization) (Cable & Parsons, 2001)

ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในองค์กร คือ ความพอดีกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความต้องการทางจิตวิทยา ค่านิยม เป้าหมาย ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล และคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (Cable & Edward, 2004)

แนวคิดเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมมีรากฐานกำเนิดมาจากปฏิสัมพันธ์ในเชิงจิตวิทยา ได้รับความสนใจในการศึกษาอย่างแพร่หลายในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตและมุมมองทางจิตเชิงบวกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร

แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมถูกนำไปปรับใช้ภายในองค์กรอย่างมาก Kristof-Brown et al. (2002) กล่าวว่า แนวคิดนี้ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้ ในหลายระบบของสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อนำไปใช้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวจะก่อให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Judge and Ferris, 1992, as cited in Wheeler et al., 2005) ภายใต้โครงสร้างของแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Person-Environment Fit (P-E fit)) ยังมีแนวคิดอื่นอยู่ภายใต้แนวคิดนี้ได้แก่ Person-Job fit (P-J fit), Person-Vocation fit (P-V fit), Person-Person fit (P-P fit), Person-Group fit (P-G fit) และ Person-Organization fit (P-O fit)

ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด person-organization fit (P-O fit) โดยใช้คำในภาษาไทยว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Rynes and Cable (2003) ได้ศึกษาถึงการจัดหาบุคคลเพื่อเข้าทำงานโดยมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกอย่างเหมาะสมสำหรับองค์กร ซึ่งบุคคลที่จะเข้ามาทำงานต้องมีความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่สมัคร จากมุมมองขององค์กร กระบวนการคัดเลือกและการพัฒนาบุคคลแบบทั่วไปแล้วนั้นจะมุ่งความสำคัญไปที่ การวิเคราะห์

รูปแบบการทำงาน และการกำหนดองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเชิงลึกในขอบเขตด้านความเชื่อ และความรู้สึกมากขึ้น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบความนิยมแบบเดิมซึ่งตั้งอยู่บนฐานคิดทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ “KSA's” (Knowledge, Skill and Ability) ในการทำงานเพื่อจ้างงานสำหรับองค์กร ขยายมุมมองมาเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ความเชื่อ การให้คุณค่าของบุคคล และวัฒนธรรมขององค์กร หรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งนี้ Schmieder (2001) ได้อธิบายถึงความก้าวหน้าของรูปแบบในการดึงดูดคนเก่ง การคัดเลือกสรรหาและการลดจำนวนพนักงาน (ASA : Attraction-Selection-Attrition) ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายถึงคุณค่าของงานว่าเป็นหัวใจสำคัญที่บุคคลจะใช้ในการตัดสินใจเลือกในการทำงานที่เหมาะสมระหว่างตนเองกับองค์กร และตามที่ตนเองสนใจ เพื่อค้นหาองค์กรที่มีวัฒนธรรมหรือลักษณะใกล้เคียงกับลักษณะของตนเอง หรือในทางกลับกันบุคคลนั้นต้องมีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับองค์กร ซึ่งค่านิยมนับเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับทั้งตัวบุคคลเองและตัวองค์กรที่สามารถเปรียบเทียบและมีความหมายซึ่งกันและกันโดยตรง (Cable & Judge, 1997) นอกจากนี้ Arthur, Bell, Villado, and Doverspike (2006) ยังได้กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ถูกนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างงานก็สามารถนำมาใช้เป็นมาตรวัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกับมาตรวัดทางจิตวิทยาหรือตามกฎหมายทั่วไปที่ใช้ในการทดสอบเพื่อการคัดเลือกตามรูปแบบอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

Kristof (1996) ได้อธิบายคำจำกัดความของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ไว้ว่า การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคล และองค์กรโดยจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งบุคคลสามารถแลกเปลี่ยนลักษณะพื้นฐานระหว่างกันได้ และอาจเกิดขึ้นเพียงแค่หนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้ การคัดสรรบุคคลจากส่วนกลางใช้วิธีการที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละบุคคลล้วนมีความสนใจที่ต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ องค์กร ตำแหน่งที่ตั้งที่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น จะให้ความสำคัญไปที่กับความพอดีกันของพนักงานกับขั้นตอนการทำงาน และการสร้างเอกลักษณ์ขององค์กรผ่านค่านิยมองค์กร จนกระทั่งพนักงานซึมซับวัฒนธรรมในองค์กรในที่สุด (Werbel & DeMarie, 2005) การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันในการนำแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรไปใช้ในองค์กร (Kristof-Brown et al., 2005) ทั้งนี้ Westerman and Vanka (2005) ได้กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรถูกสันนิษฐานว่าเจตคติ พฤติกรรม และผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลนั้นไม่ได้มาจากบุคคลหรือ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน แต่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย จากองค์กรดังกล่าวมีความสอดคล้องกันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร และเกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจจ้างงาน ดังนั้นจึงเป็นการสนับสนุนมุมมองของแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Chatman, 1989 อ้างถึงใน Muhammad, Tahira Malik, Sobia, & Aneela, 2013) ระหว่างกระบวนการสรรหาเพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาองค์กร ในแง่ของความสอดคล้องระหว่างค่านิยมที่ตั้งไว้และการคิดสรรขององค์กร พวกเขามีศักยภาพที่จะตัดสินใจไม่เลือกหากบุคคลนั้นไม่เหมาะสมกับค่านิยมและการจ้างงานขององค์กร

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization fit) ถ้ามองในมุมกว้างแล้วนั้นสามารถเข้าใจได้ว่า คือความเข้ากันได้ระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานแต่ละคนกับภาพรวมขององค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่ O'Reilly et al. (1991) ได้เสนอแนวคิดของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรให้เข้ากับวัฒนธรรมและค่านิยมของแต่ละบุคคลและองค์กร โดยพนักงานได้รับการประเมินและถูกจัดสรรให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมภายในองค์กร นอกจากนี้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ยังถูกกำหนดว่าเป็นการวัด “บุคลิกภาพ” ที่เหมาะสมระหว่างบุคคลและภาพรวมขององค์กรด้วย (Cable & Judge, 1997) ซึ่งได้มีผู้อธิบายความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization fit) ไว้เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

Kristof (1996) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจะเกิดขึ้นตามเงื่อนไข ดังนี้ 1) เอกลักษณ์อย่างน้อยหนึ่งอย่างเป็นที่ต้องการของคนอื่น 2) พวกเขาสามารถแบ่งปันคุณลักษณะพื้นฐานร่วมกันได้ และ 3) เกิดขึ้นทั้งข้อ 1 และ 2

Fogarty (1992 อ้างใน อติศักดิ์ สิงห์สีโว, 2549) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นความเหมือนหรือความคล้ายคลึงกันของค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์กร มีการตอบสนองซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดการขัดเกลาทางสังคมขึ้น โดยความเหมาะสมนี้เป็นตัวผลักดันให้บุคลิกภาพส่วนบุคคลและคุณลักษณะขององค์กรมีความกลมกลืนและพอดีกัน

Vogel and Feldman (2009) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) คือ การที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความสอดคล้องของค่านิยมเป้าหมาย วัฒนธรรม บุคลิกลักษณะ ปทัสถาน ความต้องการและมาตรฐาน ที่สอดคล้องพอดีกับองค์กร ความพอดีที่เกิดขึ้นนี้จะป็นความรู้สึทางด้านบวกที่บุคลากรนั้นมีต่อองค์กร และสามารถ

สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลได้ โดยจะต้องเกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของบุคคลและองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ การที่จะเกิดความสอดคล้องของบุคคลกับองค์กรได้นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องเกิดขึ้นจากการจัดหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและองค์กร หรืออาจเกิดจากความร่วมมือกันของทั้งสองฝ่ายที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลกับองค์กร เช่น ด้านความสามารถหลัก (Competency)

Tom (1971 อ้างถึงใน Kristof-Brown A & Guay, 2011) กล่าวว่า บุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จได้ในองค์กรที่มีคุณลักษณะที่เหมือนกับตนเอง การศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมักมุ่งเน้นไปที่ความเหมือนหรือความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์กร รวมไปถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลและบรรยากาศขององค์กร ความคล้ายคลึงระหว่างค่านิยมของบุคคลกับคุณค่าขององค์กร และความคล้ายคลึงกันระหว่างเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร

Kim (2012) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง การที่คุณลักษณะบางประการขององค์กรนั้นตรงกันกับคุณลักษณะของบุคคล และระดับของการให้คุณค่าของทั้งสองฝ่ายมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน (Congruence) หรือพอดี (Fit) กัน ทั้งในด้านของเจตคติและพฤติกรรม

จากการศึกษาและการให้ความหมายของคำว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีนักวิชาการกล่าวไว้ในข้างต้นนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรว่า หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษรับรู้ถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะของตนเองกับคุณลักษณะขององค์กร ทั้งในด้านความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ และทั้งสองฝ่ายสามารถตอบสนองหรือเติมเต็มความต้องการของอีกฝ่ายได้ ซึ่งความต้องการขององค์กรที่มีต่อบุคลากร คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานและคุณภาพงาน และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เวลา ปริมาณงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในงาน ซึ่งความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของทั้งสองฝ่ายต้องพอดีกัน

## 5.2 การวัดและองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

Kristof-Brown et al. (2005) ได้แบ่งการวัดความสอดคล้องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดทางตรง (Direct Measure) เป็นการวัดความสอดคล้องทางตรงจากบุคคล ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ความสอดคล้องของบุคคล (Perceived Fit) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึก

ว่าความรู้ของฉันนั้นเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่” โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดของ Likert (Likert Scale)

2. การวัดทางอ้อม (Indirect Measure) เป็นการเปรียบเทียบกัน โดยแยกวัดคุณลักษณะด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 วิธี

2.1 ความสอดคล้องแบบอัตวิสัย (Subjective Fit) หมายถึง การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลรับรู้ โดยวัดจากบุคคลเดียว แต่ถามเปรียบเทียบสถานะที่เป็นจริง (Current) กับสถานะที่บุคคลต้องการ (Deal)

2.2 ความสอดคล้องแบบวัตถุวิสัย (Objective Fit) เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยวัดจากหลายๆ แหล่ง เป็นการถามในลักษณะที่ให้เปรียบเทียบข้อมูล ระหว่างสถานะที่เป็นจริงตามที่บุคคลนั้นรับรู้ กับข้อมูลจากแหล่งอื่น เช่น มุมมองจากเจ้าของกิจการ หรือค่าเฉลี่ยจากพนักงานคนอื่น เป็นต้น

จากการศึกษาการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรของ Gregory and Albritton (2009) ได้ใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยการพัฒนาจากเครื่องมือของ Cable & Judge ที่ประกอบด้วยแบบวัดที่มีข้อคำถามใหม่ 3 ข้อ เพื่อวัดการรับรู้ความสอดคล้องของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบบวัดดังกล่าวมีความเที่ยง (Reliability) สูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .94 ตัวอย่างข้อคำถาม “คุณค่าและคุณลักษณะขององค์กรสามารถตอบสนองการให้คุณค่าและบุคลิภาพของคุณ?”

นอกจากนี้ในการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรของ Anja Überschaer Matthias Baum Bjoern-Thore Bietz Rüdiger Kabst (2016) พบว่า ได้แบ่งการวัดออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแบบอัตวิสัย (subjective person-organization fit) โดยใช้ข้อคำถาม 3 ข้อ การประเมินแบบ 7 ระดับ (Likert scale) (ค่าคะแนนตั้งแต่ -3 จนถึง +3) ทำการพัฒนาจากเครื่องมือของ Cable & Judge ตัวอย่างข้อคำถาม “ความลงตัวหรือความสอดคล้องระหว่างคุณกับองค์กรในด้านของคุณค่า เป้าหมาย และบุคลิภาพ อยู่ในระดับใด” ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของเครื่องมือนี้อยู่ที่ระดับ .86

2. การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแบบวัตถุวิสัย (objective person-organization fit) ตามแนวคิดของ Kristof และอีกเครื่องมือของ Collins & Stevens ในการดำเนินการวัดความสอดคล้องแบบวัตถุวิสัยนั้นจะใช้ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับองค์กร ( $|X-Y|$ ) คุณลักษณะขององค์กรคือความเชื่อทั้งหมดที่คิดว่าองค์กรจะ

ตอบสนองให้แก่พนักงาน (ตัวอย่างข้อคำถาม “องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .86) คุณลักษณะของบุคคลนั้นวัดโดยการถามตามลำดับความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะ (ตัวอย่างข้อคำถาม “คุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะสำหรับผู้ที่จ้างของคุณ?: มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี?” ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .75)

จากการศึกษาความหมายและการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจะทำการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยใช้รูปแบบการวัดทางอ้อมที่ปรับปรุงจากแบบวัดของ Kristof-Brown et al. (2005) และพัฒนาขึ้นโดยปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบท และนิยามศัพท์ของการวิจัย และแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา คือบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ

### 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

ความสำเร็จจากการมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่สูงนั้นมีความน่าสนใจในประเด็นที่ก่อให้เกิดผลทางบวกของงานกับความสัมพันธ์ที่ดีกับงาน มากไปกว่านั้นในบริบทของการดึงคนเข้าร่วมงานและการแข่งขันกันความสามารถ และ P-O fit ยังเป็นสิ่งที่ค้ำยันให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย (Ng & Burke, 2005) นอกจากนี้ยังมีการอ้างถึงการศึกษาผลกระทบที่สำคัญที่เกิดมาจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร อันได้แก่ ความสนใจในการสมัครงาน ความพึงพอใจในงานและอาชีพ สุขภาพจิตและความเครียด พฤติกรรมบุคลากร การแสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ ประเด็นด้านจริยธรรมวิชาชีพ อัตลักษณ์ขององค์กร ประสิทธิภาพของงาน และการตัดสินใจในการลาออก (Michael., 2007)

การศึกษาเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและทฤษฎีเจตคติในงาน : ในความหมายของความพึงพอใจ, ตำแหน่งงาน และความสำเร็จในอาชีพ ของ Bretz and Judge (1994) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการส่งเสริมให้มีตำแหน่งของงานและความพึงพอใจในงาน และยังพบปัจจัยทางอ้อมที่อาจสนับสนุนให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร นั่นคือ ค่าตอบแทน (เงินเดือน) และระดับของพนักงาน ที่ความคลาดเคลื่อนระดับ .05

การศึกษาของ Larson, S. M. Norman, L. W. Hughes, and J. B. Avey (2013) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในกลุ่มอุดมศึกษา บทบาทการส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความมุ่งมั่นในองค์กร : โมเดลการส่งผ่านหลายตัวแปร ของ Jin, McDonald, and Park (2018) การศึกษามีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบโมเดลการส่งผ่าน 3 โมเดลกับกลุ่มผู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยจำนวน 692 คน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและ

ความมุ่งมั่นในองค์กรสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร

จากการสืบค้นงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล นอกจากนี้แล้วยังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร กับตัวแปรผลสภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน (Person-organization fit, well-being and burnout) ดังนี้

M. D. Larson, S. M. Norman, L. W. Hughes, and J. B. Avey (2013) การศึกษาเรื่องทุนทางจิตวิทยา มุมมองใหม่ เพื่อทำความเข้าใจความสอดคล้องของพนักงานต่อองค์กรและเจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและสภาวะเชิงอัตวิสัย (ซึ่งงานวิจัยเล่มนี้ศึกษาในส่วนของความพึงพอใจในงาน) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความพึงพอใจในงานในทางบวก ( $r = .79, p = .01$ )

การวิจัยเรื่องความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความไขว่เขวของทรัพยากรบุคคล Siegall and McDonald (2014) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยจำนวน 135 คน ซึ่งจากการศึกษามีการค้นพบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งภาพรวมและรายด้าน (ภาวะเหนื่อยหน่ายในงานในภาพรวม  $-.56$  ความอ่อนล้าทางอารมณ์  $-.56$  และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น  $-.37$  ที่ความคลาดเคลื่อน  $p < .01$ ) และยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับองค์กรและความพึงพอใจ ในด้านบวกที่ระดับ  $.70$  ความคลาดเคลื่อน  $p < .01$

การศึกษาของ Park et al. (2011) เรื่อง การศึกษาตัวแปรขั้นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของบุคคลกับงาน (P-J fit) และสภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ในกลุ่มพนักงานชาวเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรขั้นกลางของการประเมินตนเองและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พบว่า 1) พนักงานที่มีความสามารถในการประเมินตนเองในระดับสูงจะมีสภาวะทางจิต (เชิงอัตวิสัย) ที่สูง และ 2) พนักงานที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในระดับสูงจะมีความสุข (happiness) สูงกว่าพนักงานที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ต่ำ ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ

องค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .33, p = .001$ ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญที่ ( $r = -.15, p = .05$ )

การศึกษาของ Grobler and Rensburg (2019) เรื่อง บรรยากาศในองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความตั้งใจลาออก: มุมมองของแต่ละช่วงวัย ในสถาบันการศึกษาระดับสูงของชาวแอฟริกาใต้ พบว่า ในส่วนที่เกี่ยวข้องของงานวิจัยนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแบบเสริม (Supplementary fit) และความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบ ( $r = -.28$ ) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแบบประกอบ (Complementary fit) และความตั้งใจลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบ ( $r = -.52$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในภาพรวมและความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบ ( $r = .46$ ) โดยที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $p < .001$

นอกจากนั้นการศึกษาของ El-Sakka (2016) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออก ของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการวิทยาลัยนานาชาติแคนาดา ซึ่งสรุปได้ ดังนี้ พบความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานในภาพรวม ( $r = -.716$ ) และความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง P-O Fit และองค์ประกอบด้านต่างๆ ของความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $r = -.717$ ), ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง ( $r = -.670$ ) และด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในงานของตนเอง ( $r = -.540$ ) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน  $p < .01$  โดยผู้วิจัยอภิปรายว่าการมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่สูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานที่ต่ำ สำหรับในส่วนของความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกทั้งในภาพรวมและรายด้าน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความสำเร็จของตนเอง และการลดคุณค่าในบุคคลอื่น) ที่มีค่าสถิติ ( $r = .640, r = .748, r = .509$  &  $r = .658$ ) ที่ระดับ  $p < .01$  และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความตั้งใจลาออก ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = -.687, p < .01$ )

Park, Monnot, Jacob, and Wagner (2011) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและสภาวะเชิงอัตวิสัยในกลุ่มพนักงานชาวเอเชีย 90 คน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ครั้ง ตรวจสอบโดยใช้การสำรวจสภาพตัดขวาง ผลการศึกษครั้งที่ 1 พบว่า ความต้องการส่วนบุคคล (Need-Support) เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของความ

สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O fit) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะซึมเศร้า ( $r = .09, p = .213$ ) ในทางกลับกัน N-S fit มีนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์กับความสุข ( $r = .39, p = .000$ ) และเกณฑ์การประเมินของ N-S fit ที่อยู่ในระดับสูง มีผลต่อความสุขที่สูงขึ้นตามไปด้วย ( $r = .52, p = .000$ ) ผลการศึกษาครั้งที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O fit) และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) เมื่อความสัมพันธ์ทั้งสองอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ความสุขก็อยู่ในเกณฑ์สูงเช่นกัน และเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O fit) และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) อยู่ในเกณฑ์ต่ำ สุขภาวะเชิงอัตวิสัยก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำไปด้วย โดย N-S fit เกี่ยวข้องกับความสุข โดยพบค่า นัยสำคัญที่ ( $r = .30, p = .002$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะซึมเศร้า ( $r = .16, p = .067$ ) ในขณะที่ D-A fit มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับทั้งคู่ ภาวะซึมเศร้า ( $r = .23, p = .013$ ) และความสุข ( $r = .22, p = .019$ ) และ การสนับสนุนบางส่วนของ P-O fit มีผลต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .33, p = .001$ ) และไม่มีผลกับภาวะซึมเศร้า ( $r = .15, p = .085$ )

## 6. แนวคิดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital: PsyCap)

ซีลิกแมน (Seligman) อาจารย์จิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย University of Pennsylvania อดีตประธานสมาคมจิตวิทยาแห่งอเมริกา American Psychology Association (A.P.A) ผู้บุกเบิกแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้คำนิยามความหมายที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกโดยสรุปไว้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นสำรวจและเน้นศึกษาไปที่จุดแข็งของมนุษย์โดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ และซีลิกแมนยังมีความเชื่อว่าจิตวิทยามีศาสตร์ที่ศึกษาเพียงแค่จุดด้อยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคคล (Weakness and Damage) โดยที่เดิมทีนั้นจิตวิทยามักมุ่งเน้นไปที่การศึกษาแต่สภาวะปัญหาหรือเรื่องทางลบของบุคคลเป็นหลัก แต่ยังคงขาดการศึกษาเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะปกป้องบุคคลจากปัญหาสุขภาวะทางจิตได้ (Seligman, 1998) สังเกตได้จากการรวบรวมผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาจำนวนประมาณ 200,000 เรื่อง พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการบำบัดรักษาผู้ป่วยจิตเวช ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวลและความกลัว แต่ในส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเชิงบวกและศักยภาพด้านบวกของมนุษย์มีอยู่น้อยมาก ซึ่งความจริงแล้วแนวคิดด้านจิตวิทยามีได้มีเพียงความมุ่งหมายที่จะบำบัดรักษาและดูแลผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตเพียงอย่างเดียว แต่ศาสตร์ของจิตวิทยายังต้องช่วยเติมเต็มและพัฒนาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่เป็นพื้นฐานของตัวบุคคลอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Luthans, Avey & Petera 2008 อ้างถึงใน สายสมร เฉลยกิตติ, 2554)

ปัจจุบันจิตวิทยาเชิงบวกได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมมากขึ้น มีนักจิตวิทยาหลายท่านนำแนวคิดมาประยุกต์เพื่อศึกษาต่อยอด ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นศาสตร์ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากในช่วงนี้ มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการที่มุ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความสุข (Happiness) สุขภาวะ (Well-being) ความสำเร็จในชีวิตของผู้สูงวัย (Successful aging) เป็นต้น การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นแนวคิดที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ จึงได้ยกเอาทุนทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากฐานของแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

### 6.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยา

คำว่า “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” แปลมาจากภาษาอังกฤษที่ใช้คำว่า “Positive Psychological Capital” (PPC) จากเดิมที่เคยใช้เพียงคำว่า “Psychological Capital” (PsyCap) ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “Psychological Capital” คำย่อว่า “PsyCap” และภาษาไทยว่า “ทุนทางจิตวิทยา” โดยปกติแล้วคำว่า “ทุน” จะใช้ในการประเมินค่าในลักษณะของเศรษฐกิจศาสตร์หรือการเงิน แต่สำหรับกรณีนี้ทุนถูกใช้ในการประเมินคุณลักษณะของมนุษย์หรือเรียกว่าทุนมนุษย์ ซึ่งทุนทางจิตวิทยานั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้หากมีทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับที่สูงมากพอ (Luthans et al., 2007)

ผู้วิจัยได้ศึกษาการให้ความหมายของคำว่าทุนทางจิตวิทยา จากงานวิจัยเล่มอื่นๆ พอสังเขป ดังนี้

Luthans et al. (2007) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยานั้นนับเป็นคุณลักษณะทางจิตใจในด้านบวกของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความจำเพาะเจาะจง สามารถทำการวัดและพัฒนาได้ มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคคลหรือจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุนทางจิตวิทยามีองค์ประกอบภายใน 4 องค์ประกอบ และจะกล่าวในหัวข้อขององค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ในต่อไป

Nelson and Cooper (2007) ให้คำจำกัดความว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นสิ่งที่มียุติลักษณะเฉพาะตัว (PsyCap is unique) ถูกปลูกฝัง หล่อหลอม ถ่ายทอดทางสังคมอย่างจำเพาะเจาะจง เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องในระหว่างการทำงาน ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวของบุคคล (Tacit knowledge) และเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน อันจะนำมาซึ่งผลทางบวก และป้องกันสิ่งไม่พึงประสงค์ของบุคคล

พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ (2555) ให้ความหมายว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความเข้มแข็งและมีศักยภาพทางด้านจิตใจ แม้บุคคลจะประสบกับปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานก็ยังสามารถสร้างเสริมพฤติกรรมในทางบวก ยังคงมีความหวัง มั่นใจว่าตนนั้นจะยังสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลถึงพฤติกรรมในภาพรวมขององค์กรด้วย

สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพ หมายความว่า การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสภาวะจิตใจทางบวก ในการทำงานพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจ มีแนวทางชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมายในการทำงานพยาบาล มีการมองสถานการณ์ต่างๆ ในด้านบวก มีความมั่นใจว่าตนสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จได้ แม้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลจะต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ก็มีความสามารถฟื้นฟูสภาพตนเองให้กลับมาปฏิบัติงานได้ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

สิริพร วงษ์โชน (2554) อธิบายว่า แนวคิดของทุนทางจิตวิทยา เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาจากการศึกษาพฤติกรรมขององค์กรเชิงบวก ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากแนวคิดของกลุ่มจิตวิทยาเชิงบวก โดยแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะในด้านดี ซึ่งเป็นด้านบวกของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์

ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) ได้ให้ความหมายของ ทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดชายแดนใต้ ไว้ว่า สภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคลากรสาธารณสุขต่อการปฏิบัติงานแม้ว่าจะอยู่ในภาวะความไม่สงบ โดยยังเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีวิถีความคิดที่สร้างสรรค์ในทางบวก คิดว่ามีหนทางที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ หากมีอุปสรรคก็ยังคงคิดหาหนทางเลือกอื่นๆ ได้อีก และมีสมรรถนะทางจิตใจที่จะปรับสภาพจิตใจกลับคืนให้เป็นปกติ มีจิตใจสงบ สามารถทำงานได้เหมือนเดิมตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ

ธัญญามาศ ปัญญาอิง (2559) ได้สรุปความหมายของทุนทางจิตวิทยาไว้ว่า เป็นแนวคิดของบุคคลทางด้านบวกซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในด้านการทำงาน ตลอดจนมีพฤติกรรมด้านบวกในการดำเนินชีวิต ทั้งการปฏิบัติงานในองค์กรและการดำเนินชีวิตประจำวัน

## 6.2 ความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยา

จุดเริ่มต้นของการศึกษาทุนทางจิตวิทยานั้น เริ่มมาจากการศึกษาแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก Positive Psychology โดยผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ มาร์ติน ซีลิคแมน (Martin Seligman) เป็นผู้เสนอแนวทางและมุมมองใหม่ๆ ในการค้นคว้าทางจิตวิทยา โดยซีลิคแมนได้ศึกษาต่อ

ยอดจากแนวคิดทฤษฎีของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ของอับราฮัม มาสโลว์ และคาร์ล โรเจอร์ส ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Needs Hierarchy Theory) ไว้ว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับขั้นหนึ่งๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีก

### 6.3 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา

แนวคิดทุนทางจิตวิทยาได้ถูกพูดถึงครั้งแรกโดย ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) โดยมีโครงสร้างที่ประกอบไปด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) 2) ความหวัง (Hope) 3) การมองโลกในแง่ดีหรือมีความคิดทางบวก (Optimism) และ 4) การฟื้นคืนสภาพ (Resilience) แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกอื่นที่เกี่ยวข้องอีก (Avey, Luthans, & Mhatre, 2008) แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอหยิบยกเฉพาะ 4 ตัวแปรหลักที่เป็นที่ยอมรับนำมาทำการศึกษา ซึ่งจะอธิบายไว้ในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ดังนี้

Luthans et al. (2007) ได้พัฒนาองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคน มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถวัดและพัฒนาได้ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) เป็นการพยายามเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2) ความหวัง (Hope) คือความมุ่งหวังที่จะไปถึงเป้าหมายและหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ 3) การมองโลกในแง่ดีหรือมีความคิดทางบวก (Optimism) เป็นการนึกถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต 4) การฟื้นคืนสภาพ (Resilience) คือเมื่อพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถที่จะควบคุมและปรับอารมณ์คืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว มีรายละเอียด

#### 1. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)

##### ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) อยู่บนฐานแนวคิดแบบดูรา เชื่อว่าบุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานของตนเองได้จากความพยายามและมีศักยภาพ ซึ่งการมีความเชื่อหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเองนั้นจะส่งเสริมให้บุคคลต่อสู้กับความกังวลและความไม่สบายใจต่างๆ ได้ (Usher & Pajares, 2008) โดยได้มีผู้ให้ความหมายของความมั่นใจในความสามารถของตนเองไว้ ดังนี้

Luthans and Youssef (2004) ให้คำนิยามการรับรู้ความสามารถของตนว่า เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่จะระดมพลังแรงจูงใจ ต้นทุนทางสติปัญญา และ

แนวทางการปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นบุคคลที่เลือกงานที่ทำทลายความสามารถและต้องใช้ความมานะพยายาม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความพยายามที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ เมื่อต้องพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคก็พยายามที่จะผ่านไปให้ได้

ติลลยา อินทร (2553) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกร่างกายในของบุคคลในการจัดการกับความต้องการโดยบุคคลจะรู้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถอะไรอยู่บ้าง และจะไม่ประเมินค่าในสิ่งที่ตนต้องเผชิญสูงเกินไป

สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) ให้ความหมายว่า การรับรู้โดยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อส่วนบุคคลว่าตนมีความเชื่อมั่นในความคิดการกระทำที่พยายามมุ่งมั่นหรือทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสามารถรับมือกับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถและความสามารถจัดระเบียบและวางระบบรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ (2555) สรุปความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ที่มีต่อความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถเพียงพอที่จะควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ

ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นคำที่ใช้ในบริบทของการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่น และมั่นใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีศักยภาพ และมีความพยายามต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ ที่จะไปสู่เป้าหมาย หรือผลสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ แม้จะมีอุปสรรคต่างๆ อันเกิดสถานการณ์ความไม่สงบทั้งในปัจจุบันและอนาคต บุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองสูง จะแสดงพฤติกรรมในทางบวก เช่น มีพฤติกรรมดูแลผู้ป่วยได้ดี มีการทำวิจัยได้สำเร็จ และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอื่นๆ ทั้งนี้ตัวแปรนี้ยังได้รับสนับสนุนจาก ปัจจัยทางสังคม เช่น กลวิธีการจูงใจจากหัวหน้า

จากการให้ความหมายของนักวิชาการนั้น ผู้วิจัยจะนิยามความหมายของการความมั่นใจในความสามารถของตนเองไว้ ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดต่อตนเองและมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองนั้นเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีมุมมองต่อความสามารถของตนเองในทางลบ

เมื่อประสบกับปัญหาบุคคลจะดึงเอาศักยภาพที่ตนนั้นมีมาดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างเต็มที่

### การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

Little, Gooty, and Nelson (2007) ได้ศึกษาแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยนำ Self-Efficacy Scale มาใช้ ซึ่งนำมาใช้เพียงแค่ 2 มิติ ได้แก่ มิติความทนทานและมิติการรับรู้ระดับความสามารถ ไม่ใช้การศึกษาถึงการวัดทั่วไป แต่เป็นการศึกษาตามสภาวะการณ์ ซึ่งการศึกษา 2 มิติ ดังกล่าวคือการศึกษาตามสภาวะการณ์ โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้ มิติความทนทาน “หากมีงานบางอย่างที่คล้ายจะยุ่งยากมาก แต่ไม่เป็นปัญหาสำหรับฉันที่จะพยายามจัดการมัน” มิติการรับรู้ระดับความสามารถ “เมื่อฉันพบบางสิ่งที่เป็นปัญหาในการทำงาน ฉันต่อสู้กับมันจนงานสำเร็จ”

## 2. ความหวัง (Hope)

ทฤษฎีความหวัง (Hope theory) มีหลากหลายแนวคิดที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ต้องได้ยาก แต่ปัจจุบันตัวแปรนี้เป็นหนึ่งในแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก และถูกนำมาศึกษาจนมีงานวิจัยรองรับ Snyder, Rand, and Sigmon (2002) ได้ศึกษาในวงการทางคลินิกและอธิบายความหมายของความหวังโดยสรุปไว้ว่า ความหวัง คือ สภาวะของแรงจูงใจทางบวก อันก่อให้เกิดความรู้สึกหรือการมีความเชื่อว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ซึ่งมาจากรากฐานระหว่าง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลัง (Goal-directed energy) หรืออาจเรียกว่า Agency และ องค์ประกอบที่ 2) คือ การวางแผนเพื่อจะไปพบกับเป้าหมาย (Planning to meet goals) หรือเรียกว่า Pathway ซึ่งการกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลังเป็นความรู้สึกว่าตนเองมีพลัง และควบคุมกำลังภายในตนเองที่จะตัดสินใจพิจารณา และสร้างแรงจูงใจเลือกใช้หนทางต่างๆ เหล่านั้น (Pathway) เพื่อจะไปพบกับเป้าหมายที่ต้องการ สำหรับการวางแผนเพื่อจะไปพบกับเป้าหมาย คือ การที่บุคคลมองว่าตนเองมีหนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Generating workable routes to those goals) กระบวนการนี้เรียกว่า Pathway thinking ซึ่งเป็นการยืนยันกับตนเอง (Internal message) ว่าตนยังมีทางเลือกหรือวิธีอีกมากมายเมื่อพบกับอุปสรรค ซึ่งได้มีผู้อื่นศึกษาและอธิบายความหมายของความหวัง ไว้ดังต่อไปนี้

Luthans et al. (2007) ได้อธิบายรายละเอียดของ ความหวัง (hope) ว่าเป็นความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดว่าตนจะประสบความสำเร็จ โดยปราศจากความรู้สึกที่ท้อแท้สิ้นหวัง เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายตามแผนและแนวทางที่วางไว้ โดยบุคคลที่มีระดับความหวังสูงจะสามารถคิดหาวิธีทางที่หลากหลายและมีแนวทางใหม่ใน

การทำให้บรรลุเป้าหมายหากมี แรงจูงใจในระดับสูงแม้ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายได้ แต่ก็ยังสามารถปรับแต่งหรือเปลี่ยนเป้าหมาย โดยให้คุณค่ากับความหวังในเชิงบวกหรือในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาทุนทางจิตวิทยา ที่มองว่า ความหวัง เป็นหนึ่งในคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ที่ควรส่งเสริมพัฒนาให้มีมากขึ้น

Lopez et al, (2009) ได้อธิบายว่าความหวังคือจุดแข็งของมนุษย์ในความสามารถที่จะทำให้เป้าหมายที่เป็นมโนทัศน์เกิดความชัดเจน พัฒนากลยุทธ์ที่มีความเฉพาะเจาะจงในการทำตามเป้าหมายให้สำเร็จ และรักษากลยุทธ์เหล่านั้นไว้ให้คงอยู่

สายสมร เฉลยกิตติ (2554) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความหวังเป็นกระบวนการของความคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป้าหมายของบุคคลและความหวังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาและส่งเสริมได้ ยิ่งไปกว่ายังพบอีกว่าบุคคลที่มีความหวังจะสามารถลดอาการเหนื่อยล้าจากการทำงานลงได้ และปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีความหวังสูงจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในชีวิตการทำงาน

ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) ได้นิยามความหมายของความหวังว่า คือ การมีพลังหรือกำลัง เพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดหนทางไว้ แต่ถ้ามีอุปสรรคก็มีทางเลือกอื่น ๆ ที่จะไปสู่เป้าหมายได้อีก แม้บุคคลนั้นจะตกอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤติในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาวะความเครียดภายใต้การเรียนและการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความหวังจะมีผลต่อทั้งด้านจิตใจ และยังส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีอีกด้วย

จากการทบทวนความหมายของความหวังของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความหวังไว้ว่า ความหวัง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีกำลังหรือมีพลัง ที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามแนวทางของเป้าหมายที่ได้วางไว้ เมื่อพบกับอุปสรรค หรือตกอยู่ในภาวะที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลก็จะมีหนทางอื่นๆ ที่จะช่วยนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ เช่น ประสบปัญหาในการทำงาน บุคคลก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหามาและผ่านพ้นมันไปได้ ซึ่งการมีความหวังนี้จะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลด้วย

### การวัดความหวัง

แบบวัด ได้แก่ 1) Trait Hope Scale ของ Snyder และคณะ ที่สร้างขึ้นในปี 1991 เป็นแบบวัดที่ประเมินลักษณะนิสัย (Trait) ประกอบด้วยองค์ประกอบ การกำหนดเป้าหมายอย่างมีพลัง (Agency) จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบการวางแผนเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย (Pathway)

จำนวน 4 ข้อ และข้อคำถามลงอีก 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามจะให้ผู้ตอบจินตนาการถึงสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาที่ผ่านมา ให้คะแนนแบบประมาณค่า 8 ระดับ ตัวอย่างข้อคำถาม องค์ประกอบ Agency "ฉันมีกำลังความสามารถที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายของฉัน / I energetically pursue my goals" ตัวอย่างข้อคำถาม องค์ประกอบ Pathway "ฉันคิดว่ามีหนทางมากมายที่จะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ / I can think of many ways to get out of jam" 2) แบบวัด State Hope Scale ของ Snyder และคนอื่น ๆ เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นสภาวะการมีจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบละ 3 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามโดยรวมคล้ายกับแบบวัดอันแรก ตัวอย่างข้อคำถาม องค์ประกอบ Agency "ในขณะนี้ ฉันพบเป้าหมายที่ฉันตั้งเป้าเอาไว้แล้ว At this time, I am meeting the goals that I have set for myself." ตัวอย่างข้อคำถาม องค์ประกอบ Pathway "สมมุติว่าถ้าฉันตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย ฉันคิดว่ามีหนทางมากมายที่จะสามารถเอาชนะอุปสรรคนั้นได้ / I should find myself in a jam, I could think of many ways to get out of it."

### 3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการมองโลกในแง่ร้าย (Pessimism) มีการให้ความหมายไว้ว่าเป็นความคาดหวังกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของบุคคลซึ่งจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ การมองโลกสองแบบนี้มีความแตกต่างกันที่พฤติกรรมและความคาดหวังในการกระทำการเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเน้นการอธิบายการให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Seligman (1992 อ้างถึงใน ทรงเกียรติ ลันหลาม, 2550) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นการบวนการทางปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ เป็นผลมาจากรูปแบบการคิดของบุคคล โดยบุคคลที่มีรูปแบบการอธิบายสาเหตุต่อสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากภายในตัวเอง เกิดขึ้นอย่างสม่าเสมอ และจะเกิดขึ้นในเหตุอื่น ๆ ทั่วไปด้วยเช่นกัน หรือมีการอธิบายสาเหตุของการเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากภายนอกตนเอง ไม่ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องถาวร และเกิดขึ้นจำเพาะเจาะจงเป็นกรณีไป จากรูปแบบการคิดและการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ในลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

Scheier & Carver (1985 อ้างถึงใน พัทธรา รุ่งสันเทียะ, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การมองโลกในแง่ดี เป็นความคาดหวังในเรื่องทั่ว ๆ ไป ในทางบวก ไม่เห็นด้วยและไม่มีความคิดในด้านลบเมื่อต้องประสบกับเหตุการณ์ที่เลวร้าย มีปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต

Goleman (2000 อ้างถึงใน กุสุมา กาญจนประกิจ, 2556) ได้นิยามการมองโลกในแง่ดีไว้ว่า การมองโลกในแง่ดี คือ ลักษณะอารมณ์และความคาดหวังอย่างแน่วแน่ที่ว่า ทุกสิ่งจะเป็นไป

ในทิศทางบวกหรือทางที่ดี ไม่ว่าจะต้องประสบกับอุปสรรคหรือปัญหาใดๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การมีความเป็นไปได้ในทางที่ดี (Optimist Tendency) หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังว่าถึงแม้ในอนาคตจะมีเหตุการณ์ร้ายๆ เกิดขึ้น ก็ยังจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน และ 2) การมองสถานการณ์ต่างๆ ไปในทางดี (Optimist Situation) หมายความว่า ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก บุคคลจะคาดหวังว่าจะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้น แม้จะเป็นสิ่งเกิดขึ้นได้ยากหรือแทบจะไม่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เลยก็ตาม

ศิริมล คำนวล (2552) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีไว้ว่า เป็นความคิด ความเชื่อหรือเจตคติในเชิงบวก ต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุมีผล โดยคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีการอธิบายสถานการณ์ทางบวกว่าเป็นสถานการณ์ที่คงทน เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเกิดขึ้นประจำ เกิดขึ้นในสถานการณ์อื่นๆ ได้ และตนเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้นๆ ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีแรงจูงใจในตนเองต่างกัน จึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่แตกต่างกันไปด้วย โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความเข้าใจและพึงพอใจกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายนั้นๆ และมีความสุขในชีวิตมากกว่าการมองโลกในแง่ร้าย

ทรงเกียรติ ลั่นหลาม (2550) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังเรื่องทั่วไปในทางที่ดี ไม่เห็นด้วยกับสิ่งไม่ดี เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งได้มาจากคะแนนการทำแบบวัดการมองโลกในแง่ดี ที่ได้ทำการแปลจากแบบทดสอบ The Revise Life Orientation Test ของ Scheier and Carve

ข้อผกา แซ่ไคว้ว (2555) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเชื่อว่าจะมีสิ่งดีเกิดขึ้นกับตนเองมากกว่าจะเกิดสิ่งที่ไม่ดี สำหรับในที่นี้ การมองโลกในแง่ดี หมายถึง คะแนนจากแบบวัดลักษณะนิสัยในการดำเนินชีวิตของทรงเกียรติ ลั่นหลาม ซึ่งพัฒนาจากแบบวัด LOT-R มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ในการวิจัยในครั้งนี้ จะสรุปความหมายของการมองโลกในแง่ดี ไว้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความคิด ความเชื่อ และเจตคติต่อเหตุการณ์ในทางบวกว่าเกิดขึ้นได้เพราะตนเอง เหตุการณ์ทางบวกจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเหตุการณ์จะคงทน เมื่อมีเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้น จะมองว่า เป็นเหตุการณ์ที่จะผ่านไปไม่ช้า ไม่คงอยู่ตลอด และจะเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก

### การวัดการมองโลกในแง่ดี

การวัดการมองโลกในแง่ดีมีเครื่องมืออยู่ 2 รูปแบบที่ได้รับการยอมรับ คือ

1. การวัดการมองโลกในแง่ดีโดยใช้แบบสอบถามการคาดการณ์สาเหตุของเหตุการณ์ ของซีลิกแมนและคณะ (Seligman. et al. 1990 อ้างถึงใน สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์, 2555) (Attribution Style Questionnaire หรือ ASQ) ซึ่งเป็นการคาดการณ์สาเหตุของเหตุการณ์ จากอิทธิพลของความเชื่อของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ 1. มิติด้านกำเนิดของสาเหตุ ประกอบด้วย การเชื่อสาเหตุภายนอกตนและสาเหตุจากภายในตน 2. มิติของความคงทนถาวร ประกอบด้วย ความมั่นคงและความไม่มั่นคง 3. มิติการแผ่ขยาย ประกอบด้วย ความจำเพาะเจาะจงและความทั่วไป

2. แบบวัดการมองโลกในแง่ดี The Life Orientation Test (LOT) ของ Scheier & Carver (1985) มีข้อวัดทั้งสิ้น 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อวัดทางบวก 4 ข้อ ข้อวัดทางลบ 4 ข้อ และข้อวัดกลาง 4 ข้อ โดยไม่ได้แบ่งองค์ประกอบย่อย ภายหลัง Scheier (1994; อ้างถึงใน กุสุมา กาญจนประกิจ, 2556) ได้พัฒนาแบบวัด LOT ให้รวบรัดขึ้นใช้ชื่อว่า The Revised Life Orientation Test (R-LOT) เป็นแบบวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อวัดทางบวกและทางลบอย่างละ 3 ข้อ และข้อวัดกลางอีก 4 ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดกับนักศึกษา 2,055 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาที่ .78

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโดยใช้แบบวัด (R-LOT) ที่แปลเป็นภาษาไทยโดยทรงเกียรติ ลั่นหลาม (2550) ซึ่งยึดตามการให้นิยามความหมายของการมองโลกในแง่ดีของ Scheier and Carver (1985) ที่ว่า เป็นความคาดหวังในเรื่องต่างๆ ไป ในทางบวก ไม่เห็นด้วยละไม่มีความคิดในด้านลบ เมื่อต้องประสบกับเหตุการณ์ที่เลวร้าย มีปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปทำการตรวจสอบค่าความตรงและความเที่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ดังจะอธิบายต่อไปในบทที่ 3

#### 4. การฟื้นคืนสภาพ (Resilience)

##### ความหมายของการฟื้นคืนสภาพ

การฟื้นคืนสภาพ (Resilience) นั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยให้คำนิยามและคำจำกัดความไว้หลากหลาย เช่น ความทนทานและยืดหยุ่น การฟื้นคืนพลัง บุคลิกภาพในการปรับตัวสู่ความสำเร็จ เป็นต้น สำหรับงานวิจัยเล่มนี้จะใช้คำว่า “การฟื้นคืนสภาพ” ที่มีความหมายว่าในภาษาอังกฤษว่า Resilience

เบญจพล กรอุไร (2550) กล่าวว่า ความสามารถในการฟื้นคืนพลัง หมายถึง ศักยภาพของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาได้อย่างเข้มแข็ง และสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้เร็วหลังจากผ่านปัญหานั้นได้ โดยศักยภาพดังกล่าว มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง

(Insight) การมีอิสระ (Independence) สัมพันธภาพ (Relationship) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) การมีความคิดสร้างสรรค์และอารมณ์ขัน (Creativity and Humor) ศีลธรรมจริยธรรม (Morality) และความสามารถในการฟื้นคืนพลังโดยทั่วไป (General Resiliency)

พงษ์มาศ ทองเจือ (2559) ให้ความหมายของลักษณะนิสัยแบบฟื้นคืนพลัง (Trait resilience) คือ ลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความสามารถในการยืดหยุ่นตนเองเพื่อปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งในเหตุการณ์ทั่วไปในชีวิตและสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก โดยในการปรับตัวของผู้ที่มีลักษณะนิสัยแบบฟื้นคืนพลัง มักมีการตอบสนองในทิศทางบวก กับสถานการณ์ที่พบเจอ ในงานวิจัยนี้ ลักษณะนิสัยแบบฟื้นคืนพลังสามารถวัดได้จากมาตรวัดลักษณะนิสัยแบบฟื้นคืนพลัง ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากมาตรวัด Ego Resiliency Question (ERQ) ของ Block & Kreman (1996 อ้างถึงใน พงษ์มาศ ทองเจือ, 2559)

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการฟื้นคืนสภาพ (Resilience) ว่า การฟื้นคืนสภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลกรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะสามารถยืดหยุ่นหรือปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหา วิกฤต สถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ๆ ได้ และสามารถปรับตัวให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบกับปัญหา วิกฤต หรือสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

### การวัดการฟื้นคืนสภาพ

การวัดตัวแปรการฟื้นคืนสภาพนั้น มีนักวิชาการที่สนใจศึกษาจำนวนมากจึงทำให้มีการวัดที่หลากหลายแบบ เช่น แบบวัดการฟื้นคืนสภาพในแบบของ Trait ซึ่งมองว่าการฟื้นคืนสภาพนั้นเป็นสิ่งที่ถาวร เปลี่ยนแปลงได้ยาก (Stable) ที่สร้างขึ้นโดยบล็อกและคลีแมน ใช้ชื่อแบบวัดนี้ว่า Ego Resilience Scale จำนวน 14 ข้อ สร้างขึ้นเมื่อปี 1996 ใช้คะแนนประมาณค่า 4 ระดับ และยังมีแนวคิดที่มองว่าการฟื้นคืนสภาพมีลักษณะเป็นลำดับขั้น State เช่น แบบวัด Resilience Scale (RS) โดยแวกไนต์และยังก์ มีจำนวน 25 ข้อ คะแนนประมาณค่า 7 ระดับ พัฒนาในปี 1993 (Li, 2008)

จากการศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และการวัดของทุนทางจิตวิทยา ผู้วิจัยได้สรุปและนิยามความหมายของทุนทางจิตวิทยา ไว้ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการทางความคิด ความเชื่อ และเจตคติของบุคคลกรในศูนย์การศึกษาพิเศษที่สามารถพัฒนาและหล่อหลอมมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ที่จะทำให้นักลกรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูศูนย์

การศึกษาพิเศษมีความคิดต่อตนเองและมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองนั้นเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือตามหน้าที่ของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีมุมมองต่อความสามารถของตนเองในทางลบ เมื่อประสบกับปัญหาบุคคลจะดึงเอาศักยภาพที่ตนนั้นมีมาดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างเต็มที่ 2) ความหวัง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิด ความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีกำลังหรือมีพลัง ที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามแนวทางของเป้าหมายที่ได้วางไว้ เมื่อพบกับอุปสรรค หรือตกอยู่ในภาวะที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลก็จะมีหนทางอื่นๆ ที่จะช่วยนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ เช่น ประสบปัญหาในการทำงาน บุคคลก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหามาผ่านพ้นมันไปได้ ซึ่งการมีความหวังนี้จะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลด้วย 3) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความคิด ความเชื่อ และเจตคติต่อเหตุการณ์ในทางบวกว่าเกิดขึ้นได้เพราะตนเอง เหตุการณ์ทางบวกจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเหตุการณ์จะคงทน เมื่อมีเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้น จะมองว่า เป็นเหตุการณ์ที่จะผ่านไปไม่ช้า ไม่คงอยู่ตลอด และจะเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก 4) การฟื้นคืนสภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลกรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะสามารถยืดหยุ่นหรือปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหา วิกฤต สถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ ๆ ได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบกับปัญหา วิกฤต หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

#### 6.4 การวัดทุนทางจิตวิทยา

จากการศึกษามีเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้วัดระดับของทุนทางจิตวิทยา ดังนี้

แบบวัดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital Questionnaire: PCQ) ที่พัฒนาขึ้นโดย Luthans et al. (2007) ในแบบวัดจะมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถาม 6 ข้อ รวม 24 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกมั่นใจเมื่อสามารถหาทางแก้ปัญหาได้” “เมื่อมีเรื่องที่ไม่สามารถคาดเดาได้เกิดขึ้นระหว่างทำงาน ฉันมักคาดหวังว่าเรื่องนั้นมันจะออกมาดีที่สุดในที่สุด” “ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้” “ฉันผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้ เพราะฉันเคยผ่านเรื่องยากลำบากกว่านี้มาแล้ว” ซึ่งแบบวัดนี้ใช้การประเมิน 6 ระดับ

#### 6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยา

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกพันในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านของ สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) เก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานเอกชนทั้งเพศชายและหญิง ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 570 คน ผลการวิจัย พบว่า มีส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัว

แปรทุนทางจิตวิทยา ดังนี้ 1) โมเดลเชิงสาเหตุของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 60.111$ ,  $df = 46$ ,  $N = 570$ ,  $p = 0.079$ ,  $GF = 0.984$ ,  $RMAEA = 0.023$ ) 2) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลาย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา

งานวิจัยของ Kawalya et al. (2019) ทำการศึกษาเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาและความสุขในที่ทำงาน: บทบาทของความเชี่ยวชาญในงาน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลที่เชี่ยวชาญ จำนวน 800 คน ในโรงพยาบาลประเทศอินเดีย สามารถสรุปส่วนที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาได้ดังนี้ ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาล ( $r = .58$ ,  $p < .01$ ), ความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $r = .63$ ,  $p < .01$ ) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .53$ ,  $p < .01$ ) ซึ่งผู้วิจัยยังอธิบายอีกว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสุขในที่ทำงาน และยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเชี่ยวชาญในงานอีกด้วย

สำหรับการศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Psychological capital and Person-organization fit) มีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาของ Larson et al. (2015) เรื่อง ทุนทางจิตวิทยา มุมมองใหม่ เพื่อทำความเข้าใจความสอดคล้องของพนักงานต่อองค์กรและเจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาของหัวหน้างาน ทุนทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาและทุนทางจิตวิทยาในภาพรวม และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .56$ ,  $r = .57$ ,  $r = .32$ ,  $p < .01$ ) ตามลำดับ

และยังพบการศึกษาของ Zhu et al. (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันในงาน รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้อง

ระหว่างบุคคลกับองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .376, p = .01$ ) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .428, r = .01$ )

Putra (2018) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในคนเจนเนอเรชั่นไอ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลต่อการเตรียมพร้อมเพื่อเปลี่ยนแปลงของคนรุ่นเจนเนอเรชั่นไอ ซึ่งทุนทางจิตวิทยามีค่าอิทธิพลที่สูงกว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $r = .314, r = .283$  ตามลำดับ) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .496$ ) ที่  $p = .01$

Ferradás et al, (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความเหนื่อยหน่ายโดยเน้นไปที่ความแตกต่างของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบหรือระบุความแตกต่างส่วนบุคคลในเรื่องของความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีครูเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,379 คน ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ เช่น ความมั่นใจต่ำเมื่อต้องทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ขาดพลังในการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล ความสามารถในการฟื้นคืนสภาพจากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ต่ำ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับที่สูงขึ้น และในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำพบว่า มีทุนทางจิตเชิงบวกสูง ผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีองค์ประกอบรวมทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ จะมีภูมิคุ้มกันความเหนื่อยหน่ายมากขึ้น

## 7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### 7.1 ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST)

ผู้ริเริ่มของทฤษฎีนี้ คือ Eisenberger et al (1986 อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553) กล่าวว่า องค์กรจะสามารถรักษาหรือคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความคิด ความเชื่อ และเจตคติต่าง ๆ ในด้านบวกที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และจะแสดงพฤติกรรมในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการจะทำให้เป็นเช่นนั้นได้นั้นองค์กรต้องสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกระดับคุณภาพชีวิต รวมไปถึงการสนับสนุนด้านจิตใจ การ

ยอมรับความคิดเห็น การพัฒนาความรู้ความสามารถ การยอมรับและให้มีส่วนร่วม เป็นต้น หากองค์กรสามารถสนับสนุนสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ก็จะสามารถสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร และนั่นคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

Rhodes and Eisenberger (2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีผลต่อกระบวนการทางด้านจิตใจ ดังนี้

ประการที่ 1 จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน บุคลากรที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะมีความรู้สึกอยากดูแลเอาใจใส่ต่อคุณภาพของการทำงาน เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ประการที่ 2 การให้ความเคารพและการให้การยอมรับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจะช่วยให้เกิดการตอบสนองต่ออารมณ์และสังคมที่ดีของบุคลากร นำมาซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกิดความสามัคคีกันในองค์กร

ประการที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความเชื่อและความคาดหวังในรางวัลของบุคลากรหากมีผลงานที่ดีขึ้น

ผลกระทบทางบวกของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากร การทุ่มเทในงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่าตนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และหากองค์กรตอบสนองต่อพฤติกรรมการทำงานอันมีประสิทธิภาพของการทำงานต่าง ๆ แล้วนั้น อาจนำมาซึ่งความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับองค์กร และก่อให้เกิดความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

George และคณะ (1993 อ้างถึงใน ธนา จินดาโชตินันท์, 2556) การที่บุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น เปรียบเสมือนกับหลักประกันว่า องค์กรจะคอยให้ความช่วยเหลือตอบสนองในสิ่งที่บุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญ ซึ่งองค์กรก็ตระหนักได้เช่นกันว่าสิ่งที่ได้มอบให้กับบุคลากรนั้นจะนำมาซึ่งการทำงานของบุคลากรให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## 7.2 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al (1986 อ้างถึงใน ชนะพล ชัยทัฬห, 2555) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรที่องค์กรนั้นได้มองเห็นคุณค่าในผลงาน โดยที่องค์กรนั้นให้ความสำคัญกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

LaMastro (2002 อ้างถึงใน ราชู ชยสดมภ์, 2550) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าได้ให้การสนับสนุน และมีการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ดังกล่าวผ่านพฤติกรรมของผู้ที่เป็นตัวแทนองค์กร ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกในแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติต่อตัวบุคลากร เช่น การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ หรือการเสนอชื่อให้เป็นผู้สร้างประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น

Hutchison & Garstka (1996 อ้างถึงใน เปรมจิต คล้ายเพชร, 2548) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อบุคลากร

Eisenberger et al, (2001) ได้อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกตามประสบการณ์ของบุคลากร ว่าองค์กรนั้นเปรียบเหมือนบุคคลบุคคลหนึ่งที่ใจดีหรือใจร้าย ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่บุคคลได้รับผ่านนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น และมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของตัวบุคลากร

ชนะพล ชัยทัพ (2555) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

วิวรรพณี วงศาไชย (2558) ได้อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นหรือความเชื่อของพนักงานอันเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่า องค์กรให้คุณค่าในการยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา หรือเป็นสิ่งของ สิทธิประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ

### 7.3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Shore & Shore (1985 อ้างถึงใน ราชู ชยสดมภ์, 2550) ได้เสนอว่า การที่บุคลากรได้รับรางวัลที่น่าพึงพอใจนั้น จะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากรางวัลนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ และให้ความสำคัญในความสามารถในการ

ทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการลงทุนกับบุคลากร โดยได้แบ่งการสนับสนุนเป็นรางวัล 2 ลักษณะ ได้แก่

1) การสนับสนุนด้วยรางวัลภายใน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ การยอมรับ และการให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2) การสนับสนุนด้านรางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ และความมั่นคงในการทำงาน

ชนะพล ชัยทัพ (2555) ได้สรุปแนวคิดของ Eisenberger ได้องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเห็นคุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรนั้นๆ ได้ให้ความสำคัญในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร และมีการให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของตัวบุคลากร มีการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรได้มีการออกกฎระเบียบ และมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของตัวบุคลากร

จากการให้ความหมายและการจำแนกองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนทางจากองค์กร ผู้วิจัยจะนิยามความหมายและทำการแบ่งองค์ประกอบของตัวเองแปร ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสบการณ์อันเกิดจากการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกิดความคิดเห็นและความเชื่อว่า องค์กรซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหารองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นั้นมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการทำงาน มีความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความ เป็นอยู่อีกด้วย ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการมองเห็นคุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรนั้นได้ให้ความสำคัญในด้านการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรและมีการมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม เมื่อบุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร และองค์กรยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรมีการสร้างกฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ รวมไปถึงการที่องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้การทำงานของบุคลากรนั้นเป็นไปอย่างสะดวกสบาย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องต้องหาวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรนั้นรับรู้และเข้าใจได้ว่าองค์กรนั้นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวตน ในความสามารถและในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นเห็นความสำคัญขององค์กรเช่นกัน และการที่ทั้งสองฝ่ายให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของกันและกันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เมื่อต่างฝ่ายต่างสามารถตอบสนองความต้องการของกันและกัน เกิดความกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน ก็จะนำมาซึ่งความสอดคล้องกันของบุคคลกับองค์กร

#### 7.4 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ชนะพล ชัยทัฬ (2555) ได้พัฒนากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากแนวคิดของ Eisenberger เป็นข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวกจำนวน 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 11 ข้อ เป็นการประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .42 ถึง .75 และแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ที่ระดับ .91 ตัวอย่างข้อคำถาม “หน่วยงานของฉันเห็นคุณค่าในงานที่ฉันทำ” “หน่วยงานไม่ค่อยให้ความสนใจในการเสนอแนะของฉัน” “หน่วยงานไม่เห็นคุณค่ากับบุคลากรในระดับฉัน”

นิติธร กาญจนกุล (2553) ได้แปลและปรับปรุงมาตรวัด survey of perceived organizational support ของ Eisenberger และคณะ (1997 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล, 2553) เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ มาตรวัดนี้ผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 ตัวอย่างข้อคำถาม “องค์กรสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากกับเป้าหมายในอาชีพและคุณค่าชีวิตที่ฉันตั้งไว้” “องค์กรใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” “องค์กรแสดงความใส่ใจตัวฉันน้อยมาก” เป็นต้น

ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่พัฒนาจากนิยามเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Eisenberger และได้ปรับปรุงจากแบบวัดของชนะพล ชัยทัพ (2555) โดยปรับปรุงให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจะได้อภิปรายต่อไปในบทที่ 3

### 7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร: บทบาทการฝังตัวในงาน ของ Afza and Badir (2016) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .393$ ,  $p < .001$ )

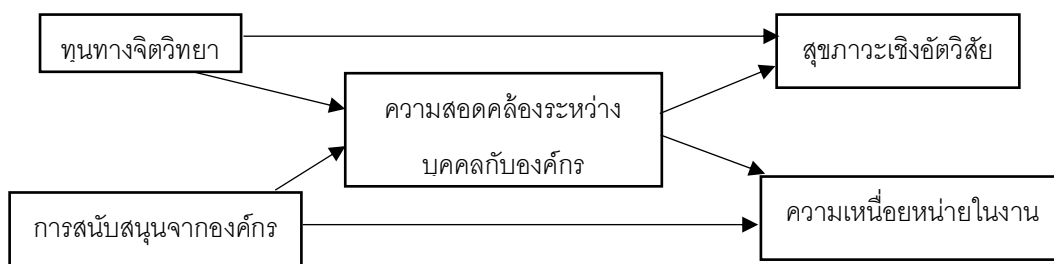
การศึกษาเรื่อง บทบาทของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในความสัมพันธ์ระหว่างการถูกออกจากงานและผลของพฤติกรรม ของ Chung (2017) จากงานวิจัยนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .40$ ,  $p < .01$ )

การศึกษาของ Akhtar et al, (2019) เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและนวัตกรรมในงาน โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ความรู้สึกยึดมั่น และความไว้วางใจในงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .452$ ,  $p < .01$ )

จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้ล้วนพบว่าตัวแปรทั้งสอง (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

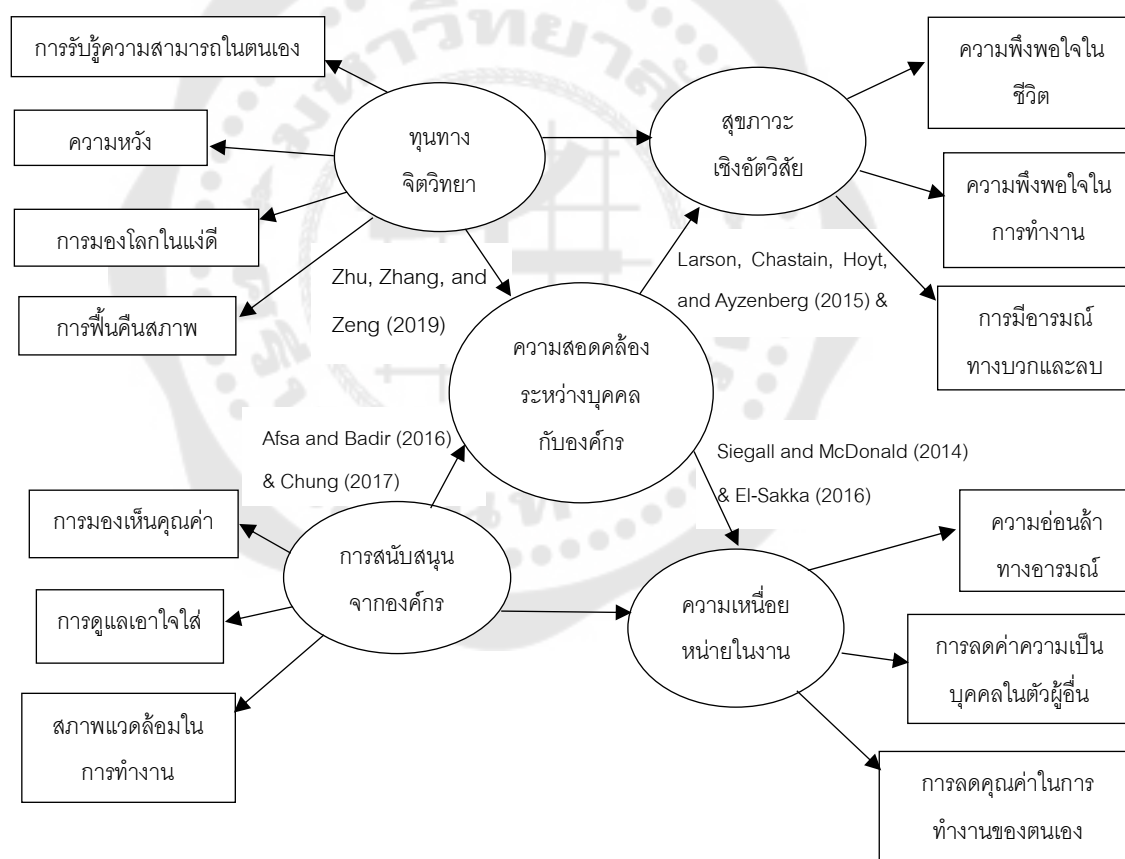
## 8. กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษบทบาทการส่งผ่านอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-organization fit: P-O Fit) จากตัวแปรสาเหตุอันได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital: PsyCap) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ไปยังตัวแปรผล ได้แก่ สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) และความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ภาพประกอบกรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 5 รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงจิตตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษตามสมมุติฐาน

### สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสมมติฐาน มีดังนี้

1. ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย
4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน
5. ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
6. ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
8. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานโดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
9. ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย
10. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ในลักษณะโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling - SEM) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีตำแหน่งและหน้าที่ในการสอน ประกอบไปด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทยจำนวน 77 จังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 2,303 คน ข้อมูล ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2563 (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดต่างๆ จำนวน 280 คน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Kline (2011) และตามแนวคิดของ Schumacker and Lomax (2001) และ (Joseph, William, Barry, & Rolph, 2014) แนะนำให้กำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตเท่ากับ 20:1 และในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกต 14 ตัว ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างควรมี 20x14 เท่ากับ 280 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามตำแหน่งงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ การเก็บตัวอย่างนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบหลายชั้น (Multi-stage random sampling) 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ภูมิภาคละ 3 จังหวัด โดยใช้การจับฉลาก ดังนี้

ภาคเหนือ ประกอบด้วยจังหวัด 1) เชียงใหม่ 2) แพร่ 3) ลำปาง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยจังหวัด 1) ขอนแก่น 2) อุบลราชธานี 3)

นครพนม

ภาคกลาง ประกอบด้วย 1) นครปฐม 2) สมุทรสงคราม 3) ปทุมธานี  
 ภาคใต้ ประกอบด้วย 1) สุราษฎร์ธานี 2) สงขลา 3) ตรัง  
 ภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) ตราด 2) จันทบุรี 3) ชลบุรี  
 และภาคตะวันตก ประกอบด้วย 1) กาญจนบุรี 2) เพชรบุรี 3) ตาก  
 รวมทั้งหมด 18 จังหวัด 632 คน แบ่งเป็นครู 353 คน และ พนักงานราชการ 279 คน

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนตัวอย่างต่อประชากร (280: 2303 เท่ากับ 0.12: 1) ตามตำแหน่ง ทำให้ได้ ครู 156 และพนักงานราชการ 124 คน รวมเท่ากับ 280 คน

ตาราง 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนตัวอย่างต่อประชากร

| ภาค                   | จังหวัด      | ประชากร (จำนวน) |                    | กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน) |                    |
|-----------------------|--------------|-----------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
|                       |              | ครู (คน)        | พนักงานราชการ (คน) | ครู (คน)              | พนักงานราชการ (คน) |
| ภาคเหนือ              | เชียงใหม่    | 33              | 30                 | 15                    | 13                 |
|                       | แพร่         | 16              | 8                  | 7                     | 4                  |
|                       | ลำปาง        | 21              | 13                 | 9                     | 6                  |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ขอนแก่น      | 32              | 33                 | 14                    | 15                 |
|                       | อุบลราชธานี  | 26              | 20                 | 12                    | 9                  |
|                       | นครพนม       | 16              | 8                  | 7                     | 4                  |
| ภาคกลาง               | นครปฐม       | 17              | 18                 | 8                     | 8                  |
|                       | สมุทรสงคราม  | 14              | 8                  | 6                     | 4                  |
|                       | ปทุมธานี     | 20              | 8                  | 9                     | 4                  |
| ภาคใต้                | สุราษฎร์ธานี | 15              | 10                 | 7                     | 4                  |
|                       | สงขลา        | 26              | 25                 | 12                    | 11                 |
|                       | ตรัง         | 21              | 18                 | 9                     | 8                  |
| ภาคตะวันออก           | ตราด         | 12              | 8                  | 5                     | 4                  |
|                       | จันทบุรี     | 18              | 8                  | 8                     | 4                  |
|                       | ชลบุรี       | 19              | 27                 | 8                     | 12                 |
| ภาคตะวันตก            | กาญจนบุรี    | 16              | 16                 | 7                     | 7                  |
|                       | เพชรบุรี     | 13              | 9                  | 6                     | 4                  |
|                       | ตาก          | 18              | 12                 | 8                     | 5                  |
| รวม                   |              | 632             |                    | 280                   |                    |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยทำการพัฒนามาจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามนี้มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ (ชาย, หญิง) ระดับการศึกษาสูงสุด (ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) สถานภาพการสมรส (โสด, สมรสจดทะเบียนหรือสมรสไม่จดทะเบียน, หม้ายหรือหย่าร้าง) อายุงาน (ระบุ) และตำแหน่งงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ (ข้าราชการครู, พนักงานราชการ, ครูอัตราจ้าง)

ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ในการวัดทุนทางจิตวิทยา พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007) และปรับปรุงจากแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ ของ Luthans et al. (2007) โดยผู้วิจัยได้ทำการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นมาตรวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับทุนทางจิตวิทยามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Eisenberger et al (1986 อ้างถึงใน ชนะพล ชัยทัฬห, 2555) และปรับปรุงจากแบบวัดของชนะพล ชัยทัฬห (2555) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของ Eisenberger โดยผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างและมาตรวัดให้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kristof (1996) โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ส่วนที่ 5 แบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ในการวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Diener (2000) และปรับปรุงจากแบบวัดของ

นงลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือจากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจด้านย่อยของ Pavot and Diener (2003 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีบรรจง, 2551) และแบบวัดความรู้สึกลึกทางบวกและความรู้สึกลึกทางลบของ Watson et al (1988 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีบรรจง, 2551) โดยปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ส่วนที่ 6 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ในการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) และปรับปรุงจากแบบวัด MBIGS ที่แปลเป็นภาษาไทยโดยชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ซึ่งได้ปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และมาตรวัดให้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนนมากที่สุดให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

## 2.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1.1 ทำการกำหนดเป้าหมาย และสิ่งที่ต้องการศึกษาเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางที่ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติ

2.1.2 ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงหลักการและแนวคิด โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมไปถึงทฤษฎีของตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมารวบรวมเป็นข้อมูลอ้างอิง

2.1.3 ศึกษาแบบวัดต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทและขอบเขตของเรื่องที่ต้องการศึกษา

2.1.4 กำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการโดยอ้างอิงจากเอกสาร และข้อมูลต่างๆ ที่ได้ทำการรวบรวมก่อนหน้า

2.1.5 ดำเนินการสร้างแบบวัดโดยแบ่งแยกเป็นหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร

2.1.6 ทำการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบวัดมาหาค่า IOC (The index of item-objective congruence) ซึ่งจะให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบวัดต่างๆ และข้อคำถามทุกข้อต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรง

2.1.7 ทำการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือประชากรที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน

2.1.8 วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยเครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ .942 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ไม่น้อยกว่า .20 ซึ่งเครื่องมือนี้มีค่า  $r$  (Corrected Item total Correlation: CITC) ผ่านเกณฑ์อยู่ระหว่าง .116 - .860 ทั้งนี้ข้อคำถามใดที่มีค่า  $r$  ต่ำกว่า .20 ผู้วิจัยได้มีการปรับภาษาก่อนนำไปใช้จริง ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือรายด้าน

|                                   | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ<br>ครอนบาค | ค่า $r$ (CITC) |
|-----------------------------------|------------------------------------|----------------|
| ทุนทางจิตวิทยา                    | .937                               | .268 - .788    |
| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร     | .958                               | .549 - .860    |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | .654                               | .116 - .443    |
| สุขภาวะเชิงอัตวิสัย               | .956                               | .534 - .813    |
| ความเหนื่อยหน่ายในงาน             | .964                               | .526 - .859    |

จากตารางแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับอยู่ที่ .837 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .268 - .788 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ .958 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .549 - .860 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับอยู่ที่ .654 หากพิจารณารายข้อจะมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .116 - .443 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขข้อความข้อคำถามที่มีมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่า .200 ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สุขภาวะเชิงอัตวิสัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับอยู่ที่ .956 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .534 - .813 และความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับอยู่ที่ .964 และหากพิจารณาเป็นรายข้อจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .526 - .859

2.1.9 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับถัดไป

2.1.10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือเพื่อเก็บข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยและได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก่อนทำการเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนนี้

ทางผู้วิจัยได้รับการอนุเคราะห์จากทางศูนย์การศึกษาพิเศษช่วยกระจายแบบสอบถามออนไลน์ไปที่กลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามออนไลน์ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านทางโทรศัพท์มือถือได้ทันที

## 2.2 การสร้างและพัฒนาแบบวัดทุนทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยทำการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบวัดทุนทางจิตวิทยาจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยา PCQ (Psychological Capital Questionnaire) ที่ Luthans et al. (2007) สร้างและพัฒนาเพิ่มเติมจากนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเชื่อมั่นในความสามารถของตน การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดทุนทางจิตวิทยา

- ฉันพร้อมที่จะหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการให้นักเรียนอยู่เสมอ
- เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายในการทำงาน ฉันคิดว่ามันจะผ่านไปไม่ช้า

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดระดับ แบ่งออกเป็น 1-5 ระดับจากน้อยไปมาก รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                  |
|-------|-------------------------------------------|
| 5     | เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด   |
| 4     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก     |
| 3     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง |
| 2     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย    |
| 1     | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น     |

โดยการแปรผลคะแนนทุนทางจิตวิทยาผู้วิจัยได้อ้างอิงจาก ประคอง กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปรผลระดับคะแนน        |
|----------------|---------------------------|
| 4.50 - 5.00    | ทุนทางจิตวิทยาระดับสูงมาก |
| 3.50 - 4.49    | ทุนทางจิตวิทยาระดับสูง    |

|             |                            |
|-------------|----------------------------|
| 2.50 – 3.49 | ทุนทางสติวิทยาระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | ทุนทางสติวิทยาระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | ทุนทางสติวิทยาระดับต่ำมาก  |

### 2.3 การสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร จากแบบวัดของชเนะพล ชัยทัฬห (2555) และพัฒนาเพิ่มเติมจากนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ทำการศึกษา ซึ่งจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมองเห็นคุณค่า การดูแลเอาใจใส่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความจำนวน 18 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด

ตัวอย่างข้อความสำหรับการวัดการสนับสนุนจากองค์กร

- องค์กรของฉันสนับสนุนนโยบายพัฒนาความรู้ของครูอยู่เสมอ
- หัวหน้างานพร้อมให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับฉัน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดระดับ แบ่งออกเป็น 1-5 ระดับจากน้อยไปมาก รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                    |
|-------|---------------------------------------------|
| 5     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด |
| 4     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก       |
| 3     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง   |
| 2     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย      |
| 1     | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น       |

โดยการแปรผลคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปรผลระดับคะแนน                        |
|----------------|-------------------------------------------|
| 4.50 - 5.00    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับต่ำมาก  |

## 2.4 การสร้างแบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร จากแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O Fit) ของ Kristof (1996) และพัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดของ Kristof-Brown et al. (2005) ซึ่งผู้วิจัยได้นำความหมาย แนวคิด และแบบวัดดังกล่าวมาพัฒนาเป็นนิยามศัพท์ และสร้างเป็นข้อคำถาม โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ และ เป็นข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อ

ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

- ทั้งฉันและศูนย์การศึกษาพิเศษมีเป้าหมายในการพัฒนาเด็กเหมือนกัน
- ฉันมีทักษะหลายอย่างที่เป็นที่ต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดระดับ แบ่งออกเป็น 1-5 ระดับจากน้อยไปมาก รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                    |
|-------|---------------------------------------------|
| 5     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด |
| 4     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก       |
| 3     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง   |
| 2     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย      |
| 1     | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น       |

โดยการแปรผลคะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรผู้วิจัยได้อ้างอิงจาก ประคอง กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปลผลระดับคะแนน                            |
|----------------|-----------------------------------------------|
| 4.50 - 5.00    | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรระดับสูงมาก  |
| 3.50 - 4.49    | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรระดับสูง     |
| 2.50 - 3.49    | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับต่ำ         |
| 1.00 - 1.49    | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระดับต่ำมาก      |

## 2.5 การสร้างแบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ตามแนวคิดสุขภาวะตามปรัชญาเฮนิติกส์ ของ Diener (2000) และพัฒนาจากแบบวัดของนงลักษณ์ ศรีบรรจง (2551) และพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบวัดจำแนกองค์ประกอบเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) การมีอารมณ์ทางบวกและ

อารมณ์ทางลบ โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความจำนวน 21 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด

ตัวอย่างข้อความสำหรับการวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย

- ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิต
- ฉันมีความเครียดต่อหัวหน้างานของฉัน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดระดับ แบ่งออกเป็น 1-5 ระดับจากน้อยไปมาก รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                    |
|-------|---------------------------------------------|
| 5     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด |
| 4     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก       |
| 3     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง   |
| 2     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย      |
| 1     | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น       |

โดยการแปรผลคะแนนสุขภาวะเชิงอัตวิสัยผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปลผลระดับคะแนน              |
|----------------|---------------------------------|
| 4.50 - 5.00    | สุขภาวะเชิงอัตวิสัยระดับสูงมาก  |
| 3.50 - 4.49    | สุขภาวะเชิงอัตวิสัยระดับสูง     |
| 2.50 - 3.49    | สุขภาวะเชิงอัตวิสัยระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49    | สุขภาวะเชิงอัตวิสัยระดับต่ำ     |
| 1.00 - 1.49    | สุขภาวะเชิงอัตวิสัยระดับต่ำมาก  |

## 2.6 การสร้างแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานจากแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) และพัฒนาจากแบบวัด MBIGS ที่แปลเป็นภาษาไทยโดยชัยยุทธ กลีบบัว (2552) โดยปรับปรุงให้เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่จะศึกษา ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดคุณค่าของบุคคลอื่น 3) การลดคุณค่าของตนเอง โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความจำนวน 23 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด

ตัวอย่างข้อความสำหรับการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

- ฉันมักรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อเช้าวันทำงานเริ่มขึ้น
- อาจจะได้กับนักเรียนมากกว่าหากครูที่มาสอนเด็กเหล่านี้ไม่ใช่ฉัน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดระดับ แบ่งออกเป็น 1-5 ระดับจากน้อยไปมาก รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                    |
|-------|---------------------------------------------|
| 5     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมากที่สุด |
| 4     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นมาก       |
| 3     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นปานกลาง   |
| 2     | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้นน้อย      |
| 1     | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคนั้น       |

โดยการแปรผลคะแนนความเห็นน้อยหน่าในงานผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปรผลระดับคะแนน                |
|----------------|-----------------------------------|
| 4.50 - 5.00    | ความเห็นน้อยหน่าในงานระดับสูงมาก  |
| 3.50 - 4.49    | ความเห็นน้อยหน่าในงานระดับสูง     |
| 2.50 - 3.49    | ความเห็นน้อยหน่าในงานระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49    | ความเห็นน้อยหน่าในงานระดับต่ำ     |
| 1.00 - 1.49    | ความเห็นน้อยหน่าในงานระดับต่ำมาก  |

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อเป็นการทดสอบว่าสมมติฐานระหว่างโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนดที่ได้จากการนิยาม ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ นั้น เมื่อนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์หาคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ loading factor ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรที่ศึกษา

| ตัวแปรแฝง                                   | ตัวแปรสังเกต | คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ<br>(Factor loading) |
|---------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------|
| <b>ตัวแปรแฝงภายนอก</b>                      |              |                                                        |
| ทุนทางจิตวิทยา<br>(Psycap)                  | selfef       | 0.70                                                   |
|                                             | hope         | 0.79                                                   |
|                                             | optimi       | 0.81                                                   |
|                                             | resil        | 0.80                                                   |
| การสนับสนุนจากองค์กร<br>(Support)           | value        | 0.90                                                   |
|                                             | attent       | 0.81                                                   |
|                                             | envir        | 0.92                                                   |
| <b>ตัวแปรแฝงภายนอก</b>                      |              |                                                        |
| สุขภาพเชิงอัตวิสัย<br>(Subwell)             | lifesat      | 0.81                                                   |
|                                             | jobsat       | 0.88                                                   |
|                                             | posemo       | 0.81                                                   |
| ความเหนื่อยหน่ายในงาน<br>(Burnout)          | exh          | 0.92                                                   |
|                                             | reother      | 0.91                                                   |
|                                             | reself       | 0.88                                                   |
| ความสอดคล้องระหว่าง<br>บุคคลกับองค์กร (fit) | PO           | 1.00                                                   |

จากตาราง 3 คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรที่ศึกษา สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

1) ทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตด้านการมองโลกในแง่ดี (optimi) มีคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบสูงที่สุด โดยมีคะแนนอยู่ที่ .81 ตามด้วยการฟื้นคืนสภาพ (resil) .80 การมีความหวัง (hope) .79 และความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (selfef) อยู่ที่ .70

2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (support) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (envir) มีคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์

องค์ประกอบสูงสุด โดยมีคะแนนอยู่ที่ 92 ตามด้วยการมองเห็นคุณค่า (value) อยู่ที่ .90 และด้านการดูแลเอาใจใส่ (attent) มีคะแนนอยู่ที่ .81

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

1) สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subwel) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตด้านความพึงพอใจในงาน (jobsat) มีคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบสูงสุด โดยมีคะแนนอยู่ที่ .98 ตามด้วยความพึงพอใจในชีวิต (lifesat) และการมีอารมณ์ทางบวกและทางลบ (posemo) โดยทั้งสองตัวแปรสังเกตมีคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบอยู่ที่ .81

2) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว พบว่า ตัวแปรแฝงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (exh) มีคะแนนสัมประสิทธิ์องค์ประกอบสูงสุด โดยมีคะแนนอยู่ที่ .92 ตามด้วยการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง (reother) มีคะแนนอยู่ที่ .91 และการลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง (reself) มีคะแนนอยู่ที่ .88

3) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (fit) มีตัวแปรสังเกต 1 ตัว คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (po) มีคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบอยู่ที่ 1.00

จากตารางคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading) แสดงให้เห็นว่าค่าคะแนนความเป็นองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตต่างๆ ตัว มีคะแนนอยู่ระหว่าง .70-1.00 ซึ่งสามารถเป็นองค์ประกอบที่ดีได้ ดังที่บุญชม ศรีสะอาด (2553) กล่าวว่า ค่า Factor loading เป็นค่าชี้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรประกอบมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่า loading ของตัวแปรสังเกตใดมีค่าสูงแสดงว่าตัวแปรนั้นนับเป็นองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต ซึ่งควรมีค่าไม่น้อยกว่า .60

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัย
2. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ค่าในทางสถิติต่อไป

### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. วิเคราะห์คะแนนโดยรวมของตัวแปรทั้งหมด โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงหรือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model – SEM) ด้วยสถิติลิซเรล

4. ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์เส้น (Path Analysis)

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม LISREAL

การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้จำแนกการประเมินออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การประเมินโดยภาพรวม ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติและดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ (Model) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ประกอบด้วย ค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์ และองศาความอิสระ ( $\chi^2/df$ ) ค่า RMSEA ค่า SRMR ค่า CFI ค่า GFI และค่า NFI โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ควร มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า  $\chi^2/df$  ควรมีอัตราส่วน ไม่เกิน 5 ค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน .10 ค่า CFI ต้องไม่ต่ำกว่า .90 ค่า GFI ต้องไม่ต่ำกว่า .90 และค่า NFI ต้องไม่ต่ำกว่า .90 (R. B. Kline, 2005) การประเมินค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่า ไม่เกิน 1 (Schumacker & Lomax, 2001)

ตาราง 4 ตารางแสดงค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

| ลำดับ | ค่าดัชนี                                                                                                          | เกณฑ์    | การพิจารณา                                                                                                                                                                                 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: $X^2$ )                                                                                 | $> .05$  | หากค่า $X^2$ มีค่ามากกว่า .05 หมายความว่าโมเดลมีความสอดคล้องโดยสมมุติกับข้อมูลเชิงประจักษ์                                                                                                 |
| 2     | ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)                                                  | $> 0.90$ | ค่าดัชนี GFI ต้องมีค่ามากกว่า .90 ยิ่งค่า GFI มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใด โมเดลจะมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น                                                       |
| 3     | ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness Fit Index: AGFI)                                        | $> .90$  | ค่าดัชนี AGFI ต้องมีค่ามากกว่า .90 ยิ่งค่า AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใด โมเดลจะมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น                                                     |
| 4     | ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) | $< .08$  | ค่าดัชนี RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า .08 ยิ่งค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าใด ยิ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยเท่านั้น หมายถึง โมเดลจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก |
| 5     | ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI)                                                     | $> .90$  | ค่า CFI มีค่าระหว่าง 0 และ 1 และหากค่า CFI มีค่า $> .90$ แสดงว่าเป็นค่าที่โมเดลถูกยอมรับ                                                                                                   |

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ซึ่งค่าดัชนีทั้ง 5 ค่า คือ  $X^2$ , GFI, AGFI, RMSEA และค่า CFI จะนำมาใช้เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนกันของโมเดลตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square:  $X^2$ ) ใช้เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนกันของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิสูจน์ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) ควรมีค่ามากกว่า .05 จึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากค่าไคสแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความสอดคล้องมีค่าแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการปรับโมเดลต่อไปจนกว่าค่าสถิติไคสแควร์ที่ทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยที่ค่า 1 หมายถึง ค่าชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าโมเดลนั้นๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนมากที่สุด และหากค่า GFI มีค่าดัชนีสูงกว่า .90 เป็นระดับที่โมเดลได้รับการยอมรับ

3. ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness Fit Index: AGFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยที่ค่า 1 หมายถึง ค่าชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าโมเดลนั้นๆ มีความสอดคล้องมากที่สุด และหากค่า AGFI มีค่าดัชนีมากกว่า .90 ถือว่าเป็นระดับที่โมเดลได้รับการยอมรับ

4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) หากค่าดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง .05-.08 แสดงให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยิ่งค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าใดยิ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมาความสอดคล้องมากเท่านั้น

5. ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) จะพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ ค่า CFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 และหากค่าดัชนีนี้มีค่ามากกว่า .09 ถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น จะใช้เพื่อพิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณมาได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะทำการปรับโมเดลใหม่โดยอาศัยเหตุผลในทางทฤษฎี และค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) เพื่อเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดไว้

### **การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการทำวิจัย**

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและผ่านการอนุมัติอย่างถูกต้อง (หมายเลขรับรองที่ SWUEC-G-355/2563E) จากนั้นนำหนังสือส่งไปยังผู้อำนวยการของศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดต่างๆ ที่จับฉลากเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุเคราะห์ให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรอย่างถูกต้องตามจรรยาบรรณ โดยผู้วิจัยแจ้งรายละเอียดข้อมูลและแนะนำตัวกับทางเจ้าหน้าที่เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้และขอความร่วมมือในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล และรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษานี้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทูทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 280 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยค่าดัชนี Chi-Square, CFI, GFI, IFI, NFI, AGF, FMSEA และ RMR นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตารางประกอบบทอธิบาย

#### การใช้สัญลักษณ์และการกำหนดอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในส่วนของผลการประมวลข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและนำเสนอผลลัพธ์นี้ ผู้วิจัยชี้แจงถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ได้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |         |                                                                                          |
|-----------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| N         | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม                                                        |
| $\bar{x}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย                                                                                |
| SD        | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                                                  |
| C.V.      | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)                                      |
| r.        | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) |
| $X^2$     | หมายถึง | ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)                                                           |
| $\lambda$ | หมายถึง | น้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading)                                                    |
| Sig.      | หมายถึง | ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ                                                |
| Df.       | หมายถึง | ค่าองศาอิสระ                                                                             |

|                                                                                     |         |                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
| $R^2$                                                                               | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง       |
| **                                                                                  | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                    |
| *                                                                                   | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                    |
| Sk                                                                                  | หมายถึง | ค่าความเบ้ (Skewness)                             |
| Ku                                                                                  | หมายถึง | ความโด่ง (Kurtosis)                               |
| CFI                                                                                 | หมายถึง | ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์           |
| (Comparative Fit Index)                                                             |         |                                                   |
| GFI                                                                                 | หมายถึง | ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) |
| AGFI                                                                                | หมายถึง | ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted       |
| Goodness of Fit)                                                                    |         |                                                   |
| RMSEA                                                                               | หมายถึง | ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง |
| ของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)                           |         |                                                   |
| SRMR                                                                                | หมายถึง | ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปของความ           |
| คลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root |         |                                                   |
| Index)                                                                              |         |                                                   |
| NFI                                                                                 | หมายถึง | ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบ        |
| อิสระ (Normed Fit Index)                                                            |         |                                                   |
| IFI                                                                                 | หมายถึง | ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน       |
| (Incremental Fit Index)                                                             |         |                                                   |

### ความหมายและอักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

|         |         |                               |
|---------|---------|-------------------------------|
| psycap  | หมายถึง | ทุนทางจิตวิทยา                |
| selfef  | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถในตน       |
| hope    | หมายถึง | ความหวัง                      |
| optimi  | หมายถึง | การมองโลกในแง่ดี              |
| resil   | หมายถึง | การฟื้นคืนสภาพ                |
| support | หมายถึง | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร |
| value   | หมายถึง | การมองเห็นคุณค่า              |
| attent  | หมายถึง | การดูแลเอาใจใส่               |
| envir   | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงาน         |

|         |         |                                      |
|---------|---------|--------------------------------------|
| Fit/PO  | หมายถึง | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร    |
| subwel  | หมายถึง | สุขภาวะเชิงอัตวิสัย                  |
| lifesat | หมายถึง | ความพึงพอใจในชีวิต                   |
| jobsat  | หมายถึง | ความพึงพอใจในการทำงาน                |
| posemo  | หมายถึง | การมีอารมณ์ทางบวกและทางลบ            |
| burnout | หมายถึง | ความเหนื่อยหน่ายในงาน                |
| exh     | หมายถึง | ความอ่อนล้าทางอารมณ์                 |
| reother | หมายถึง | การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวผู้อื่น |
| reself  | หมายถึง | การลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง        |

### เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่า Chi-Square ( $X^2$ ) ควรมีค่าต่ำกว่า 2.00 ซึ่งจะหมายถึง โมเดลจะมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2006)

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index : CFI) หากพิจารณาจะพบว่า ค่า CFI ที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ผลของค่าดัชนีนี้เป็นไปตามแนวคิดของ (Hair et al., 2006)

ดัชนีวัดความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) จะแสดงให้เห็นถึงปริมาณของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ผลของค่าดัชนีนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Muller (1998) สำหรับค่าที่ยอมรับได้นั้นควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้ปรับแก้ไขแล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) แสดงให้เห็นถึงปริมาณของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ซึ่ง Hair et al. (2006) และ Muller (1996) ได้อธิบายว่าค่าที่ดีหรือยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป หรืออย่างน้อยต้องมากกว่า .80 (Gefen, Straub, & Boudreau. 2000)

ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าสถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีนั้นควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือยอมรับได้ถ้ามีค่าระหว่าง 0.05 – 0.08

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปของความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05

ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ NFI (Normed Fit Index) ค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งเป็นผลของค่าดัชนีตามแนวคิดของ (Hair et al, (2006)

ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน IFI (Incremental Fit Index) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (Hair et al, 2006)

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ และอายุการทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน พบว่า ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 73.21 และตามด้วยเพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.79 ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดมีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 77.86 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากนั้นมีสถานภาพโสดจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 ตามด้วยสมรสหรือมีคู่ครองและอยู่ด้วยกันจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 สถานภาพหย่าร้างจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 และสถานภาพสมรสหรือมีคู่ครองแต่แยกกันอยู่จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ตามลำดับ ข้อมูลในส่วนตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นข้าราชการครูจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 เป็นครู(พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง) จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 และในส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนั้น ส่วนมากมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 46.07 รองลงมาคือ อายุงานระหว่างมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 ตามด้วยอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และน้อยที่สุดคืออายุงานไม่ถึง 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตาราง 5 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   |
|                                | หย่าร้าง                              | 11         | 3.93   |
|                                |                                       |            |        |
| ตำแหน่งงาน                     | ข้าราชการครู                          | 166        | 59.29  |
|                                | ครู(พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง)    | 114        | 40.71  |
| อายุการทำงาน                   | ไม่ถึง 1 ปี                           | 35         | 12.50  |
|                                | 1-5 ปี                                | 129        | 46.07  |
|                                | มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี         | 61         | 21.79  |
|                                | มากกว่า 10 ปี                         | 55         | 19.64  |

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย

### 2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบไปด้วยการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผู้วิจัยได้คำนวณค่า

พิสัย (Range) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตาราง 6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสถิติไคสแควรทดสอบการแจกแจงการเป็นโค้งปกติรายตัวแปร

| Variable                                       | Range | $\bar{X}$ | SD   | Variance | Sk    | Ku    |
|------------------------------------------------|-------|-----------|------|----------|-------|-------|
| <b>ทุนทางจิตวิทยา (psycap)</b>                 |       |           |      |          |       |       |
| Selfef                                         | 2.33  | 4.33      | 0.48 | 0.23     | -0.37 | -0.40 |
| Hope                                           | 2.33  | 4.38      | 0.49 | 0.24     | -0.51 | -0.40 |
| Optimi                                         | 2.50  | 4.56      | 0.46 | 0.21     | -1.04 | -0.33 |
| resil                                          | 2.20  | 4.39      | 0.65 | 0.26     | -0.54 | -0.37 |
| <b>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (support)</b> |       |           |      |          |       |       |
| Value                                          | 3.14  | 4.16      | 0.65 | 0.43     | -0.82 | 0.63  |
| Attent                                         | 3.83  | 4.19      | 0.72 | 0.52     | -1.10 | 1.56  |
| envir                                          | 3.00  | 4.21      | 0.67 | 0.45     | -0.78 | 0.31  |
| <b>ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (fit)</b> |       |           |      |          |       |       |
| po                                             | 2.33  | 3.73      | 0.51 | 0.26     | 0.44  | -0.71 |
| <b>สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subwel)</b>            |       |           |      |          |       |       |
| Lifesat                                        | 3.29  | 4.48      | 0.55 | 0.30     | -1.28 | 2.17  |
| jobsat                                         | 2.57  | 4.44      | 0.55 | 0.30     | -0.92 | 0.40  |
| posemo                                         | 3.00  | 4.33      | 0.63 | 0.40     | -1.05 | 0.95  |
| <b>ความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout)</b>         |       |           |      |          |       |       |
| Exh                                            | 4.00  | 2.08      | 1.30 | 1.69     | 1.13  | -0.10 |
| Reother                                        | 4.00  | 2.01      | 1.27 | 1.63     | 1.19  | 0.06  |
| reself                                         | 4.00  | 2.05      | 1.23 | 1.53     | 1.19  | 0.12  |

การวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของข้อมูล จากตาราง 6 โดยพิจารณาจากค่าพิสัย (Range) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) ซึ่งจะพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

1. ทูทางจิตวิทยา เมื่อพิจารณาค่าสถิติต่างๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในตน (selfef) มีค่าพิสัย (Range = 2.33) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.33) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .48) ค่าความแปรปรวน (Variance = .23) ค่าความเบ้ (Sk = -.37) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = -.40) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution) ด้านความหวัง (hope) มีค่าพิสัย (Range = 2.33) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.38) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .49) ค่าความแปรปรวน (Variance = .24) ค่าความเบ้ (Sk = -.51) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = -.40) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution) ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimi) มีค่าพิสัย (Range = 2.50) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.56) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .46) ค่าความแปรปรวน (Variance = .21) ค่าความเบ้ (Sk = -1.04) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = -.33) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution) ด้านการฟื้นคืนสภาพ (resil) มีค่าพิสัย (Range = 2.20) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.39) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .65) ค่าความแปรปรวน (Variance = .26) ค่าความเบ้ (Sk = -.54) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = -.37) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution)

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพิจารณาค่าสถิติต่างๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมองเห็นคุณค่า (value) มีค่าพิสัย (Range = 3.14) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.16) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .65) ค่าความแปรปรวน (Variance = .43) ค่าความเบ้ (Sk = -.82) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .63) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (attent) มีค่าพิสัย (Range = 3.83) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.19) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .72) ค่าความแปรปรวน (Variance = .52) ค่าความเบ้ (Sk = -1.10) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = 1.56) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (envir) มีค่าพิสัย (Range = 3.00) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.21) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .67) ค่าความแปรปรวน (Variance = .45) ค่าความเบ้ (Sk = -.78) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .31) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution)

3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พิจารณาจากค่าสถิติต่างๆ เป็นรายด้าน (po) มีค่าพิสัย (Range = 2.33) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.73) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .51) ค่า

ความแปรปรวน (Variance = .26) ค่าความเบ้ (Sk = .44) มีการแจกแจงแบบเบ้ขวา (Positively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = -.71) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution)

4. สุขภาวะเชิงอัตวิสัย เมื่อพิจารณาตามค่าสถิติต่างๆ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต (lifesat) มีค่าพิสัย (Range = 3.29) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.48) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .56) ค่าความแปรปรวน (Variance = .30) ค่าความเบ้ (Sk = -.1.28) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = 2.17) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (jobsat) มีค่าพิสัย (Range = 2.57) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.44) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .55) ค่าความแปรปรวน (Variance = .30) ค่าความเบ้ (Sk = -.92) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .40) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution) และด้านอารมณ์ทางบวกและทางลบ (posemo) มีค่าพิสัย (Range = 3.00) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.33) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = .53) ค่าความแปรปรวน (Variance = .43) ค่าความเบ้ (Sk = -1.05) มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .95) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution)

5. ความเหนื่อยหน่ายในงาน เมื่อพิจารณาตามค่าสถิติต่างๆ เป็นรายด้าน พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (exh) มีค่าพิสัย (Range = 4.00) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 2.06) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.30) ค่าความแปรปรวน (Variance = 1.69) ค่าความเบ้ (Sk = 1.13) มีการแจกแจงแบบเบ้ขวา (Positively skewed) และค่าความโด่ง (Ku = -.10) มีการแจกแจงแบบโด่งต่ำ (Platykurtic distribution) ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง (reother) มีค่าพิสัย (Range = 4.00) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 2.01) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.27) ค่าความแปรปรวน (Variance = 1.63) ค่าความเบ้ (Sk = 1.19) มีการแจกแจงแบบเบ้ขวา (Positively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .06) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution) และด้านการลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง (reself) มีค่าพิสัย (Range = 4.00) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 2.05) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.23) ค่าความแปรปรวน (Variance = 1.53) ค่าความเบ้ (Sk = 1.19) มีการแจกแจงแบบเบ้ขวา (Positively skewed distribution) และค่าความโด่ง (Ku = .12) มีการแจกแจงแบบโด่งสูง (Leptokurtic distribution)

ตาราง 7 ตารางเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

| ตัวแปร<br>แฝง | ตัวแปร<br>สังเกต | 1     | 2     | 3      | 4     | 5     | 6     | 7     | 8      | 9     | 10    | 11   | 12    | 13   | 14   |
|---------------|------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|------|-------|------|------|
| psyca<br>p    | Selfef           | 1.00  |       |        |       |       |       |       |        |       |       |      |       |      |      |
|               | Hope             | .73** | 1.00  |        |       |       |       |       |        |       |       |      |       |      |      |
|               | Optimi           | .60** | .72** | 1.00   |       |       |       |       |        |       |       |      |       |      |      |
|               | resil            | .72** | .75** | .73**  | 1.00  |       |       |       |        |       |       |      |       |      |      |
| suppo<br>rt   | Value            | .52** | .55** | .56**  | .60** | 1.00  |       |       |        |       |       |      |       |      |      |
|               | Attent           | .39** | .50** | .48**  | .51** | .79** | 1.00  |       |        |       |       |      |       |      |      |
|               | envir            | .48** | .52** | .52**  | .58** | .76** | .82** | 1.00  |        |       |       |      |       |      |      |
| fit           | po               | .27** | .36** | .45**  | .36** | .32** | .36** | .40** | 1.00   |       |       |      |       |      |      |
| subwe<br>l    | Lifesat          | .54** | .55** | .62**  | .63** | .52** | .44** | .54** | .33**  | 1.00  |       |      |       |      |      |
|               | Jobsat           | .56** | .62** | .66**  | .63** | .62** | .56** | .63** | .46**  | .75** | 1.00  |      |       |      |      |
|               | posemo           | .51** | .55** | .57**  | .61** | .57** | .49** | .59** | .30**  | .74** | .80** | 1.00 |       |      |      |
| burno<br>ut   | Exh              | .02   | .08   | -.17** | -.03  | .06   | .02   | .00   | -.51** | -.13* | -.14* | -.03 | 1.00  |      |      |
|               | Reother          | .07   | .00   | -.10   | .02   | .06   | .00   | .01   | -.49** | -.07  | -.09  | .00  | .91** | 1.00 |      |
|               | reself           | .04   | -.04  | -.12*  | -.00  | .08   | .02   | .01   | -.50** | -.07  | -.08  | -.00 | .87** | .89  | 1.00 |

หมายเหตุ \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ 

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ

#### การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

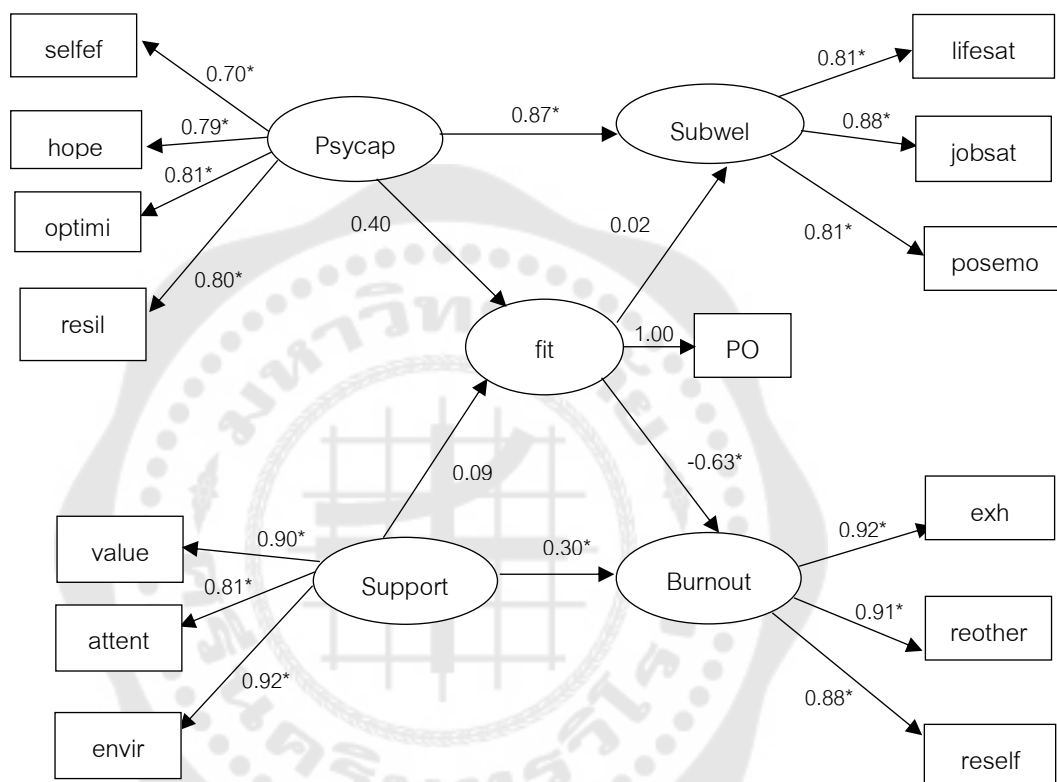
ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและความถูกต้องของโมเดล และได้ทำการปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้ค่าสถิติได้รับการยอมรับ ด้วยวิธีการพิจารณาดัชนีปรับตัวแปร Modification Index และทำการตรวจสอบความกลมกลืนและความถูกต้องของโมเดลด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปร และค่า  $R^2$  เพื่อตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ ซึ่งสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 8 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ก่อนปรับโมเดล

| ดัชนีวัดความ<br>กลมกลืน           | สถิติที่ใช้<br>ตรวจสอบ<br>กลมกลืนของ<br>โมเดล | เกณฑ์<br>การ<br>พิจารณา | ค่าสถิติ |          | ผลการ<br>พิจารณา |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|----------|----------|------------------|
|                                   |                                               |                         | ก่อนปรับ | หลังปรับ |                  |
| ดัชนีวัดความ                      | $\chi^2/df$                                   | < 3.00                  | 4.37     | 1.65     | ผ่านเกณฑ์        |
| กลมกลืนสัมบูรณ์                   | P value of $\chi^2$                           | > .05                   | < .05    | < .05    | ไม่ผ่าน<br>เกณฑ์ |
|                                   | GFI                                           | > .90                   | 0.88     | .95      | ผ่านเกณฑ์        |
|                                   | AGFI                                          | > .90                   | 0.82     | .92      | ผ่านเกณฑ์        |
|                                   | SRMR                                          | < .05                   | 0.04     | .041     | ผ่านเกณฑ์        |
|                                   | RMSEA                                         | < .05                   | 0.10     | .048     | ผ่านเกณฑ์        |
| ดัชนีวัดความ                      | NFI                                           | $\geq$ .90              | 0.92     | .98      | ผ่านเกณฑ์        |
| กลมกลืนเชิง                       | IFI                                           | $\geq$ .90              | 0.93     | .99      | ผ่านเกณฑ์        |
| เปรียบเทียบ                       | CFI                                           | $\geq$ .90              | 0.93     | .99      | ผ่านเกณฑ์        |
| ดัชนีระบุขนาดของ<br>กลุ่มตัวอย่าง | CN                                            | $\geq$ 200              | 75.27    | 244.61   | ผ่านเกณฑ์        |

จากตาราง 8 และภาพประกอบ 6 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาพะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากที่ได้ทำการปรับโมเดล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ค่าดัชนีความกลมกลืนสัมบูรณ์ ได้แก่  $\chi^2/df = 1.65$  (ผ่านเกณฑ์), P value of  $\chi^2 < .05$  (ไม่ผ่านเกณฑ์อนุมูลได้), ค่าดัชนีความกลมกลืน GFI = .95 (ผ่านเกณฑ์), ดัชนีความกลมกลืนที่ได้ปรับแก้ไขแล้ว AGFI = .92 (ผ่านเกณฑ์), ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปของความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน SRMR = .04 (ผ่านเกณฑ์), และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า RMSEA = .048 (ผ่าน

เกณฑ์) ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ มีรายละเอียด ดังนี้ มีค่าดัชนีความกลมกลืนประเภท เปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ  $NFI = .98$  (ผ่านเกณฑ์), ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ กับรูปแบบฐาน  $IFI = .99$  (ผ่านเกณฑ์) และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์  $CFI = .99$  (ผ่านเกณฑ์) และมีดัชนีค่าระบุนาของกลุ่ตัวอย่าง  $CN = 244.61$  (ผ่านเกณฑ์)



Chi-square = 109.07, df = 62, P-Value = 0.00068, RMSEA = 0.048, \*P < .05

ภาพประกอบ 6 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างของโมเดลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงาน ของครู คุนยการศึกษาพิเศษ

จากภาพประกอบ 6 การตรวจสอบความกลมกลืนของสมการแบบจำลองตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง เช่น Chi-Square = 109.07, df = 62, P-value = 0.00068, RMSEA = 0.048

ตาราง 9 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE)

| ตัวแปรผล<br>ระหว่างบุคคลกับ<br>องค์กร                                               | ความสอดคล้อง |    |       | สุขภาวะเชิงอัตวิสัย |      |       | ความเหนื่อยหน่ายใน<br>งาน |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|-------|---------------------|------|-------|---------------------------|-------|-------|
|                                                                                     | DE           | IE | TE    | DE                  | IE   | TE    | DE                        | IE    | TE    |
| ตัวแปรสาเหตุ                                                                        |              |    |       |                     |      |       |                           |       |       |
| ทุนทางจิตวิทยา                                                                      | 0.40*        | -  | 0.40* | 0.87*               | 0.01 | 0.88* | -                         | -     | -     |
|                                                                                     |              |    |       |                     |      |       |                           | 0.25* | 0.25* |
| การสนับสนุนจากองค์กร                                                                | 0.09         | -  | 0.09  | -                   | 0.00 | 0.00  | 0.30*                     | -0.05 | 0.24* |
| ความสอดคล้องระหว่าง<br>บุคคลกับองค์กร                                               | -            | -  | -     | 0.02                | -    | 0.02  | -                         | -     | -     |
|                                                                                     |              |    |       |                     |      |       | 0.63*                     |       | 0.63* |
| R <sup>2</sup>                                                                      | 0.21         |    |       | 0.76                |      |       | 0.04                      |       |       |
| x <sup>2</sup> /df = 1.66 , p = < .05, RMSEA = .048, GFI= .95 , CFI =.99, NFI = .98 |              |    |       |                     |      |       |                           |       |       |

จากตาราง 9 สามารถอธิบายค่าอิทธิพลต่างๆ ของตัวแปรได้ดังนี้

1. ตัวแปรทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรง (Direct effects : DE) ต่อตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร อยู่ที่ .40 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีค่าอิทธิพลรวม (Total effects : TE) อยู่ที่ .40 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยนำนักอิทธิพลอยู่ที่ .87 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects : IE) โดยส่งผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ .01 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลรวม อยู่ที่ .88 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ -.25 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอิทธิพลรวม อยู่ที่ -.25 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร อยู่ที่ .09 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอิทธิพลรวมอยู่ที่ .09 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ .00 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอิทธิพลรวมอยู่ที่ .00 โดยไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ และมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ .30 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ -.05 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลรวม อยู่ที่ .24 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย อยู่ที่ .02 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ .02 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางตรง ต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ที่ -.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลรวม อยู่ที่ -.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือเพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ศึกษาทิศทางและขนาดของอิทธิพลตัวแปรสาเหตุด้าน ทักษะจิตวิทยาและการสนับสนุนจากองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวนทั้งหมด 280 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยมีตำแหน่งงานเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบวัดทักษะจิตวิทยา แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร แบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .443 - .860 และในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (หมายเลขรับรอง SWUEC-G- 355/2563E) ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษของแต่ละศูนย์ในการเป็นผู้กระจายแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสแกน QR-Code เพื่อเข้าสู่ระบบการตอบแบบสอบถามผ่านโทรศัพท์สมาร์ทโฟนได้ทันที จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับต่อไป

ส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) การแจกแจงความถี่ของข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีค่าสถิติ Chi-Square, CFI, GFI, IFI, NFI, AGFI, RMSEA และ RMR โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลนั้นประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมลิสเรล

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมด ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของแบบจำลองแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .40 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .09 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 3** ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .02 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4** ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ -.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 5** ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ .88 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 6** ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ -.25 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ .00 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ .24 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 9** ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .87 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 10** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .30 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับของสมมติฐาน ดังนี้

ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยพบว่า มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Nelson and Cooper (2007) ที่ว่า ทูทางจิตวิทยาเป็นคุณลักษณะที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว มีการหล่อหลอมและถ่ายทอดกันอย่างจำเพาะเจาะจง เกิดจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคลากรกับองค์กรก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงให้เห็นว่าการที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษเพราะทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอันจะนำมาซึ่งผลทางบวกในการทำงานของบุคลากรและสามารถป้องกันสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Larson et al. (2005) เรื่องทูทางจิตวิทยา มุมมองใหม่เพื่อทำความเข้าใจความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและเจตคติของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhu et al. (2009) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันในงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Putra (2018) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทูทางจิตวิทยาและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในคนเจนเอเรชั่นไอ ที่พบผลการศึกษาว่าตัวแปรทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .09 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของชนะพล ชัยทัฬ (2555) ที่อธิบายว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากหากบุคลากรและองค์กรเห็นความสำคัญของฝ่ายจะสามารถตอบสนองความต้องการของกันและกันได้ โดยนำมาซึ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhodes and Eisenberger (2017)

ที่ว่า การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคคล การทุ่มเทในงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังที่ในความสามารถของตนที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หากองค์กรมีการตอบสนองและสนับสนุนต่อพฤติกรรมการทำงานอันมีประสิทธิภาพต่างๆ จะส่งผลต่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และตามมาความความคงอยู่ในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chung (2017) ที่ผลการศึกษการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ที่ ( $r=.40, p<.01$ ) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhtar, Syed, Husnain, and Naseer (2019) ที่ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .452, p < .01$ )

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยมีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .02 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Park, Monnot, Jacob, and Wagner (2011) พนักงานที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในระดับสูงจะมีความสุขสูงกว่าพนักงานที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ต่ำ ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .33, p = .001$ )

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ที่ -.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ El-Sakka (2016) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออก ของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการวิทยาลัยนานาชาติแคนาดา พบความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานในภาพรวม ( $r = -.716$ ) และความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง P-O Fit และองค์ประกอบด้านต่างๆ ของความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $r = -.717$ ) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง ( $r = -.670$ ) และด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในงานของตนเอง ( $r = -.540$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p < .01$  โดยผู้วิจัยอภิปรายว่าการมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่สูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานที่ต่ำ สำหรับในส่วนของความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกทั้งในภาพรวมและรายด้าน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่า

ความสำเร็จของตนเอง 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  $-.56$  และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น  $-.37$  ที่ความคลาดเคลื่อน  $p < .01$ )

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีน้ำหนักรวมอยู่ที่ .88 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ H. Park et al. (2011) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O fit) และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) เมื่อความสัมพันธ์ทั้งสองอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ความสุขก็อยู่ในเกณฑ์สูงเช่นกัน และเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O fit) และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) อยู่ในเกณฑ์ต่ำ สุขภาวะเชิงอัตวิสัยก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำไปด้วย โดย N-S fit เกี่ยวข้องกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .30, p = .002$ ) แต่ไม่มีผลต่อภาวะซึมเศร้า ( $r = .16, p = .067$ ) ในขณะที่ D-A fit มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับทั้งคู่ ภาวะซึมเศร้า ( $r = .23, p = .013$ ) และความสุข ( $r = .22, p = .019$ ) และการสนับสนุนบางส่วนของ P-O fit มีผลต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .33, p = .001$ ) และไม่มีผลกับภาวะซึมเศร้า ( $r = .15, p = .085$ )

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

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีน้ำหนักอิทธิพลรวมอยู่ที่ .00 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีงานวิจัยบางฉบับที่ไม่สนับสนุนให้ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับการศึกษาของ Indriasari (2018) เรื่อง ผลกระทบของความหลงใหลในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงาน: โดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการมีความหมายในการทำงานเป็นตัวแปรขั้นกลาง ผลการวิจัย พบว่า ความหลงใหลในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการทำงาน และยังแสดงให้เห็นอีกว่าการมีความหมายในการทำงานเป็นตัวแปรขั้นกลางที่สนับสนุนอิทธิพลของความหลงใหลในงานกับความสามารถในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยไม่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจะสามารถสนับสนุนให้ตัวแปรความหลงใหลในงานมีน้ำหนักอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร หัวหน้างาน และความพึงพอใจในงานของชาวไนจีเรียในองค์กรอุตสาหกรรม ของ Olasupo (2011) ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงาน หัวหน้างานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

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) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุน

ทางจิตวิทยา (PsyCap) มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีอิทธิพลทางตรงในภาพรวมต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับพัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ (2555) พบว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความเข้มแข็งและมีศักยภาพทางด้านจิตใจ แม้บุคคลจะประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็ยังสามารถสร้างเสริมพฤติกรรมในทางบวก ยังคงมีความหวัง มั่นใจว่าตนนั้นจะยังสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลถึงพฤติกรรมในภาพรวมขององค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawalya et al. (2019) ทำการศึกษาเรื่อง ทูททางจิตวิทยาและความสุขในที่ทำงาน: บทบาทของความเชี่ยวชาญในงาน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลที่เชี่ยวชาญจำนวน 800 คน ในโรงพยาบาลประเทศอุกันดา สามารถสรุปส่วนที่เกี่ยวข้องกับทูททางจิตวิทยาได้ว่า ทูททางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาล ( $r = .58, p < .01$ ), ความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .63, p < .01$ ) และทูททางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .53, p < .01$ ) ซึ่งผู้วิจัยยังอธิบายอีกว่า ทูททางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในที่ทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน นำหนักอิทธิพลอยู่ที่ .30 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhodes and Eisenberger (2002) ที่กล่าวถึงผลของการรับรู้การสนับสนุนกับองค์กรไว้ดังนี้ ประการที่ 1 บุคคลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความรู้สึกอยากดูแลเอาใจใส่ในคุณภาพของการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ประการที่ 2 หากบุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงการยอมรับ การให้ความเคารพ บุคคลจะมีการตอบสนองต่ออารมณ์และสังคมในการทำงานในเชิงบวก นำมาซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประการที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความเชื่อและความคาดหวังในรางวัลของบุคคลากรหากมีผลงานที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น มีอิทธิพลเชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเติมเต็มซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลกับองค์กร คือ การที่ทั้งสองฝ่ายสนองตอบต่อความต้องการของอีกฝ่าย โดยความต้องการของบุคลากร เช่น รายรับ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนความต้องการขององค์กร เช่น ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งในการ

ทำงาน นอกจากการเติมเต็มซึ่งกันและกันแล้ว การศึกษายังแสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องหรือความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นมีอิทธิพลอย่างมากในการลดทอนความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากร ความเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันในที่นี้อาจหมายถึง ค่านิยมระหว่างบุคคลกับองค์กร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า การที่องค์กรจะพิจารณารับบุคลากรนั้น ควรมีกระบวนการคัดสรรตั้งแต่แรกเริ่ม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทั้งความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะ ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร นอกจากนี้การคัดกรองบุคลากรที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับองค์กรก็จะสามารถทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้ด้วยบุคลากรที่สอดคล้องกับองค์กร ในทางเดียวกันการที่บุคคลจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรใดนั้น อาจต้องคำนึงถึงความสอดคล้องข้างต้นเช่นกัน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในองค์กรนี้มีมากน้อยเพียงใด หรือวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรที่สนใจจะเข้าทำงานนั้นสอดคล้องหรือคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะของตนมากน้อยเพียงใด เพื่อลดหรือป้องกันปัญหาความเหนื่อยหน่ายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

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

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรผลคือ สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) และความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) ซึ่งทั้งสองตัวแปรเป็นตัวแปรทางบวกและทางลบ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกันมากนัก การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้ไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น อาจศึกษาตัวแปร สุขภาวะ (well-being) ในมิติอื่นๆหรือศึกษาให้ครบในทุกมิติ เช่น สุขภาวะทางด้านร่างกาย สุขภาวะทางด้านจิตใจ สุขภาวะทางด้านสังคม และสุขภาวะทางด้านจิตวิญญาณ เป็นต้น

2.2 การศึกษานี้ศึกษากับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ หากมีการศึกษาในประเด็นนี้อีกครั้ง อาจมีการเปลี่ยนกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น ครูเอกชน หรือแม้แต่บุคลากร

กรที่เป็นพนักงานบริษัท กลุ่มลูกค้า พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการตำรวจ/ทหาร เพราะบริบท  
ของงานและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาจมีข้อค้นพบอื่นๆ ที่น่าสนใจศึกษา



## บรรณานุกรม

- 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.
- Alarcon GM. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands resources and attitudes. *J Vocat Behav*, 79, 549-562.
- Anja Überschaer Matthias Baum Bjoern-Thore Bietz Rüdiger Kabst. (2016). The contingencies of person-organization fit perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1-36.
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology: The British Psychological Society*, 83, 915-934.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implication for satisfaction, tenure and career success. *Journal of vocational behavioral*, 44, 32-54.
- Cable, D. M., & Edward, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of applied Psychology*, 89(5), 822-834.

- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 61-546.
- 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.
- Compton, W. C. (2005). *Intirduction to positive psychology*. Australia: Thomson/Wadworth.
- Cooper, C., Phillip, D., J, , & O'Discoll, M. P. (2001). Organizational Stress: A review and critique of theory. *Research and application*.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34-43.
- Diener, E. (2005). Integrating The Diverse Definitions of Happiness: A Time-Sequential Framework of Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies, 6*(3), 261-300.
- Diener, E. (2009). Frequently asked questions (faq's) abuot subjective well-being (happiness and life satisfaction). Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/-ediener/faq.html>
- Diener E, & Lucas, R. E. (1999). *Personality and Subjective Well-Being*. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.) *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction* Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of applied Psychology, 86*(1), 42-51.

- 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.
- Gregory, B. T., & Albritton, M. D. (2009). *How does person-organization fit affect behavioral and attitudinal outcomes?: The mediating role of psychological empowerment* (Northern Arizona University Working Paper).
- Grobler, A., & Rensburg, M. J. v. (2019). Organisational climate, person–organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2053-2065.
- Grossi, G., Perski, A., & Ekstedt, M. (2005). The morning salivary cortisol response in burnout. *Journal of Psychosomatic Research*, 59(2), 103–111.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: The moderating of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal Of Business*, 1, 26-32.
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does public service motivation matter in public higher education? Testing the theories of person-organization fit and organizational commitment: Through a serial multiple mediation model. *American review of public administration*, 48(1), 82-97.
- 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.
- Joseph, F. H. J., William, C. B., Barry, J. B., & Rolph, E. A. (2014). *Pearson New International Edition* (7th ed.). Edinburgh: Harlow.
- 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.

- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public administration review*, 72(830-840).
- Kline. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Pres.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. New York: Guilford.
- Kristof-Brown A, & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit In S. Zedek (Ed.), Handbook of industrial of organizational psychology. *Maintaining, Expanding, and contracting the organization*, 3, 3-50.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of applied Psychology*, 87(5), 85-93.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C., & Tippie, H. B. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit : An integrative of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- 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
- Larson, Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: A new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies* 8(1), 28-43.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). *Psychological Capital: A New Lens for Understanding Employee Fit and Attitudes*.

- Li, M. H. (2008). Relationship among stress coping, secure attachment, and the trait of resilience among Taiwanese college students. *College Students Journal*, 42, 312-325.
- Little, L., Gooty, J., & Nelson, D. (2007). Positive Psychological Capital: Has Positivity Clouded Measurement Rigor? *In Positive organizational behavior*
- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. (2009). *Measuring and promoting hope in school children* Handbook of positive psychology in the school.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 32(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60(541-572).
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burn out. *Journal of Organization Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W., B., & Leiter, M., P. . (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Michael., J. M. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109- 117.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary model of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.

- Muhammad, J., Tahira Malik, T., Sobia, R., & Aneela, A. (2013). Role of Person-Organization Fit, Person-Job Fit & Empowerment, Evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-57.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational behavior. *London: Sage publications*.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational behavior*. London: Sage publications.
- Ng, E. S., & Burke, R. J. (2005). Person-organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference? *International journal of human resource management journal*, 34, 487-516.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management journal*, 34, 487-516.
- Olasupo, I. O. (2011). Relationship between organizational culture, leadership style and job satisfaction in a Nigerian manufacturing organization. *IFE Psychologia: An international journal*, 19(1).
- Park, H., Monnot, M., Jacob, A., & Wagner, S. (2011). Moderators of the Relationship Between Person-Job Fit and Subjective Well-Being Among Asian Employees. *International Journal of Stress Management*, 18, 67-87.
- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, J. C., & Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among Asian employee. *International journal stress management*, 18(1), 67-87.
- Peng, Z., & Kerry. (2013). Toward an internationalized sustainable industrial competitiveness model. *An International Business Journal*, 23(2), 95-113.
- Pines, & Keinan. (2005a). Stress and burnout : The significant difference. *Pers individ Dif*, 2005(39), 625-635.
- Pines, & Keinan. (2005b). Stress and burnout : The significant difference. *Pers individ Dif*, 39, 625-635.

- Putra, Y. S. (2018). Peran Psychological capital dan Person-Organization Fit terhadap kesiapan I-generations untuk berubah. *Among Makarti*, 11(21), 84-99.
- Rhodes, L., & Eisenberger, R. (2002). Percieved Organizational Support. *Journal of applied Psychology*, 87, 698-714.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). On Happiness and Human Potential: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. In S. Fiske (Ed). *Annual review of psychology*, 52, 141-165.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Rynes, S. L., & Cable, D. M. (2003). *Recruiting research in the 21st century: moving to higher Level* The handbook of Psychology. New York: Johe Wiley.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). *Optimism, coping and health: Assessment and implication of generalized outcome expectancies*. (Health Psychology).
- Schmieder, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology: An international review*, 50(1), 52-141.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2001). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*: Routledge.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, & Schaufeli W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nation. *J Occup Organ Psychol*, 73(53-56).
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection. A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54, 179-196.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- 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.
- Snyder, C., Rand, K., & Sigmon, D. (2002). *Hope theory*. New York: Oxford University.
- Usher, E., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78(4), 751-796.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the level of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 68-81.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person-environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247-262.
- Westerman, J. W., & Vanka, S. (2005). A cross-cultural empirical analysis of person-organization fit measure as predictors of student performance in business education: comparing students in the United States and India. *Academy of Management Learning and Education*, 4(4), 409-420.
- Wheeler, A. R., Buckley, M. R., Halbesleben, J. R., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2005). *The elusive criterion of fit revisited: toward an integrative theory of multidimensional fit*. In Matocchio. Greenwich: JAI Press.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2012). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Springer Science+Business Media Dordrecht* 2012, 875-890.
- 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.
- เบญจพล กรอุไร. (2550). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลต่อการเพิ่มความสามารถในการฟื้นฟูพลังของผู้ติดยาเสพติด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เปรมจิต คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กุสุมา กาญจนประกิจ. (2556). อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์ และการผูกมัดในความสัมพันธ์ โดยมีภาพลวงตาทางบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

จิตรวี เชิญพิพัฒน์สกุล. (2555). ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากการของพนักงานธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชนะพล ชัยทัพ. (2555). จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

ชนัดดา ภูงษ์ทอง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับความสุขเชิงอัตวิสัย ในเกษตรกร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ชนิดา แก้วดี. (2558). สภาพการดำเนินงานของการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ซ่อมผกา แซ่ไคว. (2555). อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดีและการฟื้นคืนได้ต่อความผูกพันในงาน : บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรของงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ชาญชัย รัตนปราการ. (2555). ผลของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจต่อพฤติกรรมการบริโภคที่เกินพอเพียง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ติลลยา อินทร. (2553). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทรงเกียรติ ล้นหลาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธนา จินดาโชตินันท์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้จากองค์การต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธัญญามาศ ปัญญาธิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ ศรีบรรจง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการอธิบายและความสุขเชิงอัตวิสัยของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นิติธร กาญจนกุล. (2553). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารที่มี การรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเองความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และมิตรภาพในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ. (2555). ปัจจัยด้านการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสุขในการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดชุมพรแห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ.  
<http://soctech.sut.ac.th/wr/web/news/kDUAgGpsafjb.pdf>
- ประคอง กรรณสูตร. (2541). สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์มาศ ทองเจือ. (2559). อิทธิพลของลักษณะนิสัยแบบพื้นดินพลัง และสุขภาพทางจิตวิญญาณที่มีต่อปัญหาด้านจิตใจของบุคคลวัยกลางคน (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พระมหาบัญชา กุ่มคำ. (2553). การศึกษาความท้าทายทางการเรียนและการสร้างโปรแกรมเพื่อลดความท้าทายทางการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ. (2551, 27 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก, น.1-13).

พัชรา รุ่งสันเทียะ. (2559). อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีกลวิธีในการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรสื่อ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2555). ทุนทางจิตวิทยา. 25(84)(34-39), 39.

พัชรี ศุภดิษฐ์. (2551). อิทธิพลของการเปรียบเทียบเชิงสังคมและรายได้ ต่อความสุขเชิงอัตวิสัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

รชฏ ชยสมมภ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 30(2), 63-79.

วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์. (2550). ภาวะหมดไฟ : ความหมาย แบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไข. วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา, 1, 121-130.

วิรัช ภูเหล็ก. (2547). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ 2547 ป.โท จุฬา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วิวรรตณี วงศาไชย. (2558). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานจ้างเทศบาลนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ศรัณย์ ศรีคำ. (2556). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ศิริมล คำนวล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศุภณัฐ ศรีอุทัยสุข. (2560). กรอบคิดและสุขภาวะ: การวิเคราะห์อภิมาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. (ม.ป.ป.). การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้ คำปรึกษาในกลุ่มแบบบูรณาการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพ ชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สิริพร ทรัพย์ะประภา. (2555). อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อ ความผูกใจมั่นในงานโดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สิริพร วงษ์โชน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์. (2012). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงานและความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร. *Veridian E-Journal SU*, 5(3), 306-318.
- สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์. (2555). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับ องค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อดิศักดิ์ สิงห์สีโว. (2549). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง ปริมาณสัมพันธ์ที่เน้นการพัฒนา ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อภาพร อุษณรัศมี. (2553). โมเดลเชิงสากลของสุขภาวะผู้สูงอายุไทยหลังเกษียณอายุงาน :อิทธิพลของการรับรู้สุขภาพ รายได้ และระดับการศึกษา ที่ส่งผ่านระดับกิจกรรม และการควบคุมการตัดสินใจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อารีย์รัตน์ อ่อนทอง. (2546). บทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา และส่วนกลาง ในทัศนคติของประชาชน. รายงานวิจัยศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา และส่วนกลาง ของคนพิการ กรมสามัญศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ.





ภาควิชา



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยเรื่องอิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

- |                                            |                                                                             |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน | อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและ<br>จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เขียงทอง    | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช         |
| 3. ดร. สามารถ รัตนสาคร                     | ข้าราชการครู สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ<br>กระทรวงศึกษาธิการ               |





ภาคผนวก ข

ใบรับรองจริยธรรม

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 355/2563E

เรียน นาย สันหวัช คงชาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-355/2563

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 355/2563E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ท่านในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ท่านในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-355/2563

Date of Approval 15 ธันวาคม 2563 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 15 ธันวาคม 2564

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 15 ธันวาคม 2564)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ท่านในมนุษย์ ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-355/2563) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ท่านในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

โทรสาร 0-2259-1822

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย  
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 355/2563E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงจิตวิสัยและ ความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาย สันหวัช คงชาย

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

|                                             |                                        |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย                      | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 ธันวาคม 2563 |
| 2. โครงร่างการวิจัย                         | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 ธันวาคม 2563 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย          | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 ธันวาคม 2563 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 ธันวาคม 2563 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-355/2563

วันที่ให้การรับรอง : 15/12/2563

วันหมดอายุใบรับรอง : 15/12/2564



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2326

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.092 624 3999

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสันหวัช คงชาย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2325



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เขียงทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสันหวัช คงชาย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2325



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สามารถ รัตนสาคร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถว้ถามทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสันหวัช คงชาย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปทุมธานี

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดจันทบุรี

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999

ที่ อว 8718/2620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

เนื่องด้วย นายสันหวัช คงชาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ” โดยมี อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน กับข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 624 3999



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

| ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา |     |                                                                                                          |     |        |                                                                                                                                  |
|--------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) การรับรู้ความสามารถในตน     |     |                                                                                                          |     |        |                                                                                                                                  |
| ด้าน                           | ข้อ | คำถาม                                                                                                    | รวม | เฉลี่ย | ข้อเสนอ                                                                                                                          |
| +                              | 1   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อหาทางแก้ปัญหาได้                            | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 2   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                          | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 3   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้                                                | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 4   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถชี้แจงให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจในความสามารถของบุตรหลานที่เป็นเด็กพิเศษได้          | 2   | 0.67   |                                                                                                                                  |
| +                              | 5   | แม้เป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน ฉันก็ยังเชื่อมั่นว่าฉันสามารถทำมันออกมาได้ดี                                 | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 6   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานภายใต้ภาวะกดดันได้                                                             | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 7   | ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานที่มีความยากหรือท้าทายสูงได้                                                   | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |
| +                              | 8   | ฉันสามารถรับมือกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การต่อต้าน การทำร้ายตนเอง ก้าวร้าว ไม่อยู่นิ่ง | 1   | 0.33   | แก้ไขจากเดิม “หากนักเรียนมีพฤติกรรมต่อต้านหรือไม่พึงประสงค์ ฉันไม่มั่นใจว่าฉันจะสามารถรับมือกับเหตุการณ์นั้นได้” จากข้อลบเป็นบวก |
| 2) ด้านความหวัง                |     |                                                                                                          |     |        |                                                                                                                                  |
| +                              | 9   | ฉันมีกำลังใจมากพอที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย                                                 | 2   | 0.67   |                                                                                                                                  |
| +                              | 10  | เมื่อวิธีการสอนของฉันไม่ประสบความสำเร็จ ฉันจะหาวิธีการใหม่ๆ มาสอนนักเรียนให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้       | 2   | 0.67   |                                                                                                                                  |
| +                              | 11  | แม้การกระตุ้นให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นนั้นเป็นเรื่องยาก แต่ฉันก็มีความหวัง  | 3   | 1.00   |                                                                                                                                  |

|                                |    |                                                                                                                 |   |        |                                                                |
|--------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------|----------------------------------------------------------------|
|                                |    | ทุกครั้ง ว่านักเรียนเหล่านั้นจะสามารถพัฒนาทักษะบางอย่างได้เสมอ                                                  |   |        |                                                                |
| +                              | 12 | ในแต่ละวันที่ไปสอน ฉันรู้สึกกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ                                                                | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 13 | เมื่อตั้งเป้าหมายในการทำงานในแต่ละวัน ฉันพร้อมที่จะมีสมาธิจดจ่อกับเป้าหมายนั้น                                  | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 14 | เมื่อไม่เป็นไปตามแผนการสอนที่ได้วางไว้ ฉันมักจะหาวิธีการอื่นเพื่อพัฒนานักเรียนให้ดีขึ้นได้                      | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 15 | ฉันพร้อมที่จะหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการให้นักเรียนอยู่เสมอ                                          | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 16 | เมื่อผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการเรียนการสอน ฉันก็ยังมีความหวังว่าจะหาวิธีสื่อสารให้เขาเหล่านั้นเข้าใจให้ได้ | 2 | 0.67   |                                                                |
| -                              | 17 | ฉันหมดหนทางในการแก้ปัญหา เมื่อนักเรียนที่ฉันสอนมีพฤติกรรมที่ยากจะควบคุมได้                                      | 2 | 0.67   |                                                                |
| -                              | 18 | ฉัน <u>ไม่</u> มีความหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การเป็นครูในศุนย์ฯ                                               | 2 | 0.67   |                                                                |
| <b>3) ด้านการมองโลกในแง่ดี</b> |    |                                                                                                                 |   |        |                                                                |
| +                              | 19 | ฉันคิดว่าการทำงานเป็นครูของฉันนั้นเป็นสิ่งที่ดี                                                                 | 2 | 0.67   |                                                                |
| +                              | 20 | ฉันมองว่างานที่ฉันทำอยู่นั้นมีคุณค่าต่อสังคม                                                                    | 2 | 0.67   |                                                                |
| +                              | 21 | ฉันคิดว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นล้วนเป็นผลมาจากตัวฉันเอง                                               | 2 | 0.67   |                                                                |
| +                              | 22 | เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายในการทำงาน ฉันคิดว่ามันจะผ่านไปไม่ช้า                                               | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 23 | ฉันคิดว่าการทำงานนั้นมักมีเรื่องดีเข้ามาในชีวิตเสมอ                                                             | 3 | 1.00   |                                                                |
| -                              | 24 | เรื่องเลวร้ายในการทำงานมักเกิดขึ้นกับฉันเสมอ                                                                    | 1 | 0.33/* | แก้ไขจากเดิม “ฉันมักเป็นคนที่พบกับเรื่องเลวร้ายในการทำงานเสมอ” |
| +                              | 25 | ในการเรียนการสอน ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะมีสิ่งดีๆ ที่ได้เรียนรู้อยู่เสมอ                                      | 3 | 1.00   |                                                                |
| +                              | 26 | ฉันคิดบวกกับนักเรียนของฉันเสมอ                                                                                  | 2 | 0.67   |                                                                |
| -                              | 27 | ฉันคิดว่าฉันโชคร้ายที่ได้มาสอนที่นี่                                                                            | 2 | 0.67   |                                                                |

|                                                      |    |                                                                                                        |   |      |                                                                                                |
|------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| +                                                    | 28 | เหตุการณ์ร้ายๆ จะเกิดขึ้นกับฉันไม่บ่อยเท่ากับเหตุการณ์ดีๆ                                              | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| <b>4) ด้านการฟื้นคืนสภาพ</b>                         |    |                                                                                                        |   |      |                                                                                                |
| +                                                    | 29 | เมื่อต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ฉันสามารถเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้ดี                | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| +                                                    | 30 | หากต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสถานที่ในการสอน ฉันสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้ดี                    | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| +                                                    | 31 | เมื่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้จบลงแล้ว ฉันสามารถดึงตัวเองให้กลับมาทำหน้าที่ของตนเองต่อไปได้อย่างรวดเร็ว | 3 | 1.00 |                                                                                                |
| +                                                    | 32 | เมื่อนักเรียนก่อความวุ่นวายภายในห้องเรียน ฉันสามารถเผชิญและควบคุมสถานการณ์นั้นได้                      | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| +                                                    | 33 | เป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องเกิดความเครียดจากการทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับอารมณ์ความรู้สึกของฉันให้มั่นคงเสมอ | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| -                                                    | 34 | บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน จนทำให้ฉันไม่อยากมาสอน                                           | 2 | 0.67 |                                                                                                |
| +                                                    | 35 | เมื่อทำงานผิดพลาด ฉันพร้อมที่จะปรับแก้ไขมันใหม่อีกครั้งเสมอ                                            | 3 | 0.67 |                                                                                                |
| -                                                    | 36 | ฉันใช้เวลานานเพื่อปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ                                                       | 1 | 0.33 | แก้ไขจากเดิม “ฉันใช้เวลาค่อนข้างนานที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ” เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น |
| <b>ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b> |    |                                                                                                        |   |      |                                                                                                |
| <b>1) ด้านการมองเห็นคุณค่า</b>                       |    |                                                                                                        |   |      |                                                                                                |
| +                                                    | 37 | ฉันมักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อฉันทำงานได้ดี                                                    | 3 | 1.00 | ปรับเปลี่ยนจาก “หัวหน้างานของฉันมักชมเชยเมื่อฉันทำหน้าที่ได้ดี”                                |
| +                                                    | 38 | หัวหน้างานของฉันมักมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของฉัน                                                   | 3 | 1.00 |                                                                                                |
| +                                                    | 39 | ผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญกับงานที่ฉันทำ                                                                | 3 | 1.00 |                                                                                                |
| +                                                    | 40 | หัวหน้างานเห็นว่างานของฉันนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าต่อศูนย์ฯ                                              | 3 | 1.00 |                                                                                                |

|                               |    |                                                                                          |   |      |                                                                                                      |
|-------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| +                             | 41 | เพื่อนครู มักเห็นว่างานที่ฉันทำนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร                                  | 3 | 1.00 |                                                                                                      |
| +                             | 42 | เพื่อนครู มักให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการทำงานของฉัน                                   | 3 | 1.00 |                                                                                                      |
| -                             | 43 | หัวหน้างานมักเมินเฉยไม่ค่อยให้คำแนะนำใดๆ กับฉัน                                          | 3 | 1.00 |                                                                                                      |
| -                             | 44 | ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญกับการทำงานของครูอย่างฉัน                                       | 3 | 1.00 | ซ้อนกับ 48 พิจารณาเลือกอีกครั้งหลังหาคุณภาพเครื่องมือ                                                |
| +                             | 45 | หัวหน้างานให้ความสำคัญกับฉัน                                                             | 1 | 0.33 | แก้ไขจากเดิม “หัวหน้างานให้ความสำคัญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับฉัน” ผู้ทรงแนะนำให้แยกเป็น 2 ข้อ |
| +                             | 46 | หัวหน้างานพร้อมให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับฉัน                                             | - | -    | แยกจากข้อด้านบน                                                                                      |
| <b>2) ด้านการดูแลเอาใจใส่</b> |    |                                                                                          |   |      |                                                                                                      |
| +                             | 47 | องค์กรมีสวัสดิการที่สนับสนุนให้ฉันมีความเป็นอยู่ที่ดี                                    | 1 | 0.33 | แก้ไขจากเดิม “ฉันพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ฉันได้รับ”                                              |
| +                             | 48 | องค์กรของฉันสนับสนุนนโยบายพัฒนาความรู้ของครูอยู่เสมอ                                     | 2 | 0.67 |                                                                                                      |
| +                             | 49 | ผู้บริหารมีความห่วงใยเมื่อครูในศูนย์ฯ ประสบปัญหาหรือเจ็บป่วย                             | 3 | 1.00 |                                                                                                      |
| +                             | 50 | หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของฉัน                                  | 3 | 1.00 | ปรับจากเดิม “หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในสุขภาพของฉัน”                                                 |
| -                             | 51 | ในบางครั้งฉันอ่อนแอ หัวหน้างานมักมอบหมายงานให้โดยไม่ได้ใส่ใจถึงสุขภาพของฉันเลย           | 2 | 0.67 |                                                                                                      |
| +                             | 52 | เพื่อนครูส่วนใหญ่ มักแสดงความห่วงใยกันเมื่อครูในศูนย์ฯ ประสบปัญหาหรือเจ็บไข้ได้ป่วย      | 2 | 0.67 |                                                                                                      |
| +                             | 53 | ผู้บริหารส่งเสริมนโยบายการพัฒนาครูโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ครูในศูนย์ฯ อยู่เสมอ     | 3 | 1.00 |                                                                                                      |
| +                             | 54 | หัวหน้างานมักให้งานที่ท้าทายกับฉัน เพื่อส่งเสริมฉันให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงาน | 2 | 0.67 |                                                                                                      |

|                                                          |    |                                                                                                         |   |      |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| -                                                        | 55 | องค์กรของฉันไม่ได้ใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของครูเท่าที่ควร                                              | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| +                                                        | 56 | สวัสดิการที่ทางองค์กรมีให้นั้นไม่เพียงพอต่อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของครู                             | 2 | 0.67 |                                                                                     |
| -                                                        | 57 | ผู้บริหารมักมอบหมายงานที่มากเกินไปจนบางครั้งมีผลต่อสุขภาพของฉัน                                         | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| <b>3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                      |    |                                                                                                         |   |      |                                                                                     |
| +                                                        | 58 | ข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ฯ นั้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ                                    | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| +                                                        | 59 | อาคารสถานที่ต่างๆ ของศูนย์ฯ นั้นเอื้อต่อการเรียนการสอนราบรื่น                                           | 2 | 0.67 |                                                                                     |
| +                                                        | 60 | การจัดตารางเวลาในการเรียนการสอนนั้นมีความเหมาะสมต่อการสอนของครูในศูนย์ฯ                                 | 2 | 0.67 |                                                                                     |
| -                                                        | 61 | นโยบายของศูนย์ฯ ทำให้งานที่ครูทำนั้นมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากมากขึ้น                                        | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| -                                                        | 62 | ผู้บริหารมีแผนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานนั้นมีความยากลำบาก                                  | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| +                                                        | 63 | ศูนย์ฯ จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยให้การสอนของฉันง่ายขึ้น                                    | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| +                                                        | 64 | เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มักให้ความร่วมมือเมื่อฉันขอให้ช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกบางอย่างในการทำงานของฉัน | 2 | 0.67 |                                                                                     |
| -                                                        | 65 | หัวหน้างานไม่จัดสรรห้องเรียนของฉันให้เหมาะกับการเรียน                                                   | 1 | 0.33 | แต่จากเดิม “หัวหน้างานจัดสรรห้องเรียนที่ไม่ตรงกับความต้องการของฉันในการเรียนการสอน” |
| <b>ส่วนที่ 4 แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร</b> |    |                                                                                                         |   |      |                                                                                     |
| +                                                        | 66 | เป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษและเป้าหมายในการทำงานของฉันไปในทิศทางเดียวกัน                              | 2 | 0.67 |                                                                                     |
| +                                                        | 67 | ฉันยินดีที่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์การศึกษาพิเศษด้วยความเต็มใจ                                   | 3 | 1.00 |                                                                                     |
| +                                                        | 68 | งานที่กำกับสิ่งที่ฉันสนใจนั้นสอดคล้องกันพอดี                                                            | 3 | 1.00 |                                                                                     |

|                                            |    |                                                                                             |    |       |                                                                                          |
|--------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| +                                          | 69 | ฉันตั้งใจทำงาน เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้บรรลุเป้าหมาย                                   | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| +                                          | 70 | ฉันรู้สึกกลมกลืนกับการทำงานที่นี่                                                           | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| -                                          | 71 | ศูนย์การศึกษาพิเศษที่ฉันทำงานมีค่านิยมในด้านการทำงานกันเด็กพิเศษที่แตกต่างจากสิ่งที่ฉันเป็น | 1* | 0.33* | แก้จากเดิม “ศูนย์การศึกษาพิเศษที่ฉันทำงานมีค่านิยมที่แตกต่างจากสิ่งที่ฉันเป็น”           |
| +                                          | 72 | ทั้งฉันและศูนย์การศึกษาพิเศษมีเป้าหมายในการพัฒนาเด็กเหมือนกัน                               | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| +                                          | 73 | ฉันมีทักษะหลายอย่างที่เป็นการต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ                                   | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| +                                          | 74 | ฉันมีความรู้ในสาขาวิชาชีพครู ที่เป็นสิ่งสำคัญที่ศูนย์การศึกษาพิเศษต้องการ                   | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| -                                          | 75 | การทำงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น ไม่เหมาะกับความสามารถที่ฉันมี                             | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| -                                          | 76 | ฉันมีศักยภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการทำงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งนี้                | 1  | 0.33  | แก้จากเดิม “ฉันมีศักยภาพในการทำงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการทำงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งนี้” |
| +                                          | 77 | ฉันพึงพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ                          | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| -                                          | 78 | คำตอบแทนในการทำงานในศูนย์ฯ นั้นน้อยเกินไปสำหรับความสามารถของฉัน                             | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| -                                          | 79 | สวัสดิการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษไม่สอดคล้องกับความต้องการของฉัน                               | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| -                                          | 80 | งานในศูนย์ฯ ที่ฉันทำนั้นมีมากมายเกิน จนบ่อยครั้งที่ฉันต้องสละเวลาส่วนตัว จนขาดสมดุลในชีวิต  | 2  | 0.67  |                                                                                          |
| +                                          | 81 | การเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เติมเต็มเป้าหมายในชีวิตของฉัน                                | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| <b>ส่วนที่ 5 แบบวัดสุขภาวะเชิงอัตวิสัย</b> |    |                                                                                             |    |       |                                                                                          |
| <b>1) มีความพึงพอใจในชีวิต</b>             |    |                                                                                             |    |       |                                                                                          |
| +                                          | 82 | ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิต                                                                | 3  | 1.00  |                                                                                          |
| +                                          | 83 | ฉันพอใจกับชีวิตครอบครัวที่เป็นอยู่ของฉัน                                                    | 3  | 1.00  |                                                                                          |

|                                     |     |                                                                                                      |   |      |  |
|-------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|--|
| -                                   | 84  | ฉันอยากมีรูปแบบชีวิตที่สะดวกสบายกว่านี้                                                              | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 85  | ฉันมีความสุขที่ได้อยู่กับตัวเอง                                                                      | 2 | 0.67 |  |
| +                                   | 86  | ครอบครัวของฉันเป็นครอบครัวที่อบอุ่น                                                                  | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 87  | ฉันพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในปัจจุบัน                                                                 | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 88  | ฉันชอบที่จะทำงานมากกว่าการอยู่ร่วมกับครอบครัว เพราะการอยู่ร่วมกับครอบครัวนั้นไม่ได้ทำให้ฉันมีความสุข | 2 | 0.67 |  |
| +                                   | 89  | ฉันมีความรู้สึกดีๆ ให้กับคนรอบๆ ตัวเสมอ                                                              | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 90  | ฉันมีกิจกรรมยามว่างที่ทำให้ฉันมีความสุขอยู่เสมอ                                                      | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 91  | ฉันสามารถบอกตัวเองได้ว่าฉันนั้นเป็นคนที่มีความสุข                                                    | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 92  | ฉันอยากมีชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่                                                                   | 2 | 0.67 |  |
| <b>2) มีความพึงพอใจในการทำงาน</b>   |     |                                                                                                      |   |      |  |
| +                                   | 93  | ฉันมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่                                                         | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 94  | งานที่ทำเป็นงานที่ฉันรัก                                                                             | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 95  | ฉันคิดว่ารายรับที่ได้นั้นน้อยเกินไปหากเทียบกับการทุ่มเททำงานของฉัน                                   | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 96  | ฉันไม่พอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับในศูนย์ฯ                                                   | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 97  | ฉันรักองค์กรของฉัน                                                                                   | 2 | 0.67 |  |
| +                                   | 98  | ฉันมีความเคารพต่อหัวหน้างานของฉัน                                                                    | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 99  | ฉันพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตอนนี้                                                            | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 100 | ฉันมีความสุขในการทำงาน                                                                               | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 101 | ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่                                                                      | 3 | 1.00 |  |
| -                                   | 102 | ฉันเบื่อจนมักคิดว่า หากมีโอกาสฉันจะไปจากงานนี้ทันที                                                  | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 103 | ฉันพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย                                                                        | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 104 | ฉันรู้สึกดีที่ได้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในห้องเรียนของฉัน                                   | 3 | 1.00 |  |
| <b>3) การมีอารมณ์ทางบวกและทางลบ</b> |     |                                                                                                      |   |      |  |
| +                                   | 105 | ทุกๆ วันฉันมักจะมีอารมณ์ดีแทบจะไม่มีความรู้สึกหดหู่ใจ                                                | 3 | 1.00 |  |
| +                                   | 106 | ฉันมีความกระตือรือร้นโดยแทบจะไม่รู้สึกเบื่อหน่ายอะไร                                                 | 3 | 1.00 |  |

|                                              |     |                                                                |   |      |  |
|----------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------|---|------|--|
| +                                            | 107 | ฉันมักมีอาการแสบใสเสมอ โดยแทบจะไม่มีอาการซึมเศร้า              | 3 | 1.00 |  |
| -                                            | 108 | ฉันมักมีความรู้สึกหม่นหมองในชีวิต                              | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 109 | ฉันรู้สึกว่าการใช้ชีวิตของฉันเจริญงอกงามดี                     | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 110 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีความหมายในการดำเนินชีวิต                      | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 111 | ฉันมีแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต                               | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 112 | เป็นธรรมดาที่ชีวิตจะมีความทุกข์บ้าง แต่ฉันมีความสุขมากกว่าเสมอ | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 113 | ฉันเป็นคนที่มีเรี่ยวแรง แสบใส                                  | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 114 | ฉันเป็นคนที่มีอารมณ์ขัน                                        | 3 | 1.00 |  |
| -                                            | 115 | ฉันมีความกังวลกับชีวิตในอนาคตของฉัน                            | 3 | 1.00 |  |
| <b>ส่วนที่ 6 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน</b> |     |                                                                |   |      |  |
| <b>1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์</b>               |     |                                                                |   |      |  |
| +                                            | 116 | ฉันไม่มีอารมณ์ที่จะทำงานในแต่ละวัน                             | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 117 | หลังสอนเสร็จฉันรู้สึกไม่มีเรี่ยวแรง                            | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 118 | ฉันเบื่อหน่ายที่ต้องสอนในแต่ละวัน                              | 2 | 0.67 |  |
| -                                            | 119 | ฉันกระจัดกระเจิงเมื่อสัปดาห์ใหม่ของการทำงานมาถึง               | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 120 | ฉันไม่ได้ใส่ใจที่จะทุ่มเทกับงานสอน                             | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 121 | ฉันมักรู้สึกว่างานที่ทำนั้นก็แค่ให้มันผ่านไปในแต่ละวัน         | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 122 | งานดูแลนักเรียนของฉันเป็นงานที่น่ารำคาญ                        | 2 | 0.67 |  |
| +                                            | 123 | การต้องมาทำงานที่ศูนย์ฯ ในแต่ละวันนั้นช่างเป็นเรื่องน่าเบื่อ   | 2 | 0.67 |  |
| -                                            | 124 | ฉันมีความสุขในการสอนนักเรียนของฉัน                             | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 125 | ฉันมักรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อเช้าวันทำงานเริ่มขึ้น                | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 126 | การสอนในแต่ละวันทำให้ฉันเหนื่อยล้า                             | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 127 | ฉันไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย                     | 3 | 1.00 |  |
| +                                            | 128 | บ่อยครั้งฉันมักรู้สึกไม่อยากสอน                                | 3 | 1.00 |  |
| <b>2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในตัวเอง</b>   |     |                                                                |   |      |  |
| +                                            | 129 | ฉันมักเบื่อหน่ายหัวหน้างาน                                     | 2 | 0.67 |  |
| +                                            | 130 | ฉันรู้สึกไร้ค่าของผู้ปกครองบางคนของนักเรียน                    | 2 | 0.67 |  |

|                                         |     |                                                                                    |   |      |  |
|-----------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------|---|------|--|
| +                                       | 131 | การที่ต้องตอบคำถามที่ผู้ปกครองซักถามถึงพัฒนาการของนักเรียน ช่างเป็นเรื่องน่าเบื่อ  | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 132 | ครูที่เลี้ยงที่ส่งมาช่วยนั้น ไม่ได้มีประโยชน์กับฉันในการสอนหรือดูแลนักเรียน        | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 133 | ฉันไม่จำเป็นต้องมีเพื่อนร่วมงานก็สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้                  | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 134 | ฉันไม่อยากข้องเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ                                        | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 135 | ฉันคิดว่างานของครูคนอื่นๆ นั้นไม่ได้ก่อประโยชน์ให้กับเด็กมากนัก                    | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 136 | ช่างน่าเบื่อหน่ายที่ต้องพบกับนักเรียนในชั้น                                        | 2 | 0.67 |  |
| -                                       | 137 | ครูที่เลี้ยงสามารถช่วยแบ่งเบางานที่ฉันมีอยู่ได้มาก                                 | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 138 | ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้แบ่งเบางานของฉันเลย                                         | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 139 | หัวหน้างานของฉันไม่ต้องมีก็ได้ เพราะไม่ได้สอนงานที่เป็นประโยชน์ต่อฉันหรือศูนย์ฯเลย | 3 | 1.00 |  |
| <b>3) การลดคุณค่าในการทำงานของตนเอง</b> |     |                                                                                    |   |      |  |
| +                                       | 140 | ความกระตือรือร้นในการเป็นครูของฉันลดลง                                             | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 141 | งานที่ฉันทำนั้นฉันไม่ถนัดเอาเสียเลย                                                | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 142 | อาจจะดีกับนักเรียนมากกว่าหากครูที่มาสอนเด็กเหล่านี้ไม่ใช่ฉัน                       | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 143 | บางครั้งฉันอาจทำให้องค์กรล่าช้า                                                    | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 144 | ครูคนอื่นๆ สามารถพัฒนานักเรียนได้มากกว่าฉัน                                        | 3 | 1.00 |  |
| +                                       | 145 | หลังจากผ่านไป 1 ปีการศึกษา นักเรียนของฉันแทบจะไม่มีพัฒนาการที่ดีขึ้นเลย            | 2 | 0.67 |  |
| +                                       | 146 | การเป็นครูก็แค่หาเลี้ยงชีพ ไม่ได้มีเป้าหมายใดมากไปกว่านี้                          | 2 | 0.67 |  |

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

#### แบบวัดทุนทางจิตวิทยา

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .937                   | 23         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Cap1_2                | 90.07                      | 111.995                        | .675                             | .934                             |
| Cap1_3                | 90.13                      | 106.878                        | .788                             | .931                             |
| Cap1_4                | 90.27                      | 107.720                        | .709                             | .933                             |
| Cap1_5                | 90.50                      | 110.672                        | .678                             | .933                             |
| Cap1_6                | 90.53                      | 109.223                        | .666                             | .933                             |
| Cap1_7                | 90.47                      | 112.809                        | .542                             | .935                             |
| Cap2_9                | 90.20                      | 110.717                        | .656                             | .934                             |
| Cap2_10               | 90.13                      | 112.051                        | .581                             | .935                             |
| Cap2_12               | 90.77                      | 107.495                        | .678                             | .933                             |
| Cap2_13               | 90.40                      | 108.110                        | .616                             | .935                             |
| Cap2_14               | 90.33                      | 109.126                        | .747                             | .932                             |
| Cap2_15               | 90.13                      | 108.947                        | .749                             | .932                             |
| Cap3_19               | 89.97                      | 110.102                        | .728                             | .933                             |
| Cap3_20               | 89.83                      | 111.178                        | .594                             | .935                             |
| Cap3_22               | 90.27                      | 116.754                        | .322                             | .938                             |
| Cap3_23               | 90.10                      | 110.990                        | .527                             | .936                             |
| Cap3_25               | 90.30                      | 111.872                        | .634                             | .934                             |
| Cap3_26               | 90.03                      | 109.964                        | .697                             | .933                             |
| Cap4_30               | 90.17                      | 114.213                        | .481                             | .936                             |
| Cap4_31               | 90.33                      | 114.023                        | .492                             | .936                             |

|         |       |         |      |      |
|---------|-------|---------|------|------|
| Cap4_32 | 90.47 | 109.223 | .655 | .934 |
| Cap4_33 | 90.50 | 111.569 | .568 | .935 |
| Cap4_35 | 90.17 | 114.971 | .268 | .941 |

### แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .958                   | 18         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Sup1_37               | 63.57                      | 183.564                        | .652                             | .956                             |
| Sup1_38               | 63.63                      | 180.930                        | .720                             | .955                             |
| Sup1_39               | 63.43                      | 178.875                        | .762                             | .955                             |
| Sup1_41               | 63.33                      | 185.747                        | .781                             | .955                             |
| Sup1_42               | 63.27                      | 181.720                        | .784                             | .955                             |
| Sup1_45               | 63.53                      | 177.085                        | .834                             | .954                             |
| Sup1_46               | 63.40                      | 177.972                        | .841                             | .954                             |
| Sup2_47               | 63.67                      | 182.920                        | .549                             | .958                             |
| Sup2_48               | 63.43                      | 177.840                        | .774                             | .954                             |
| Sup2_49               | 63.73                      | 176.892                        | .715                             | .956                             |
| Sup2_50               | 63.80                      | 171.338                        | .860                             | .953                             |
| Sup2_53               | 63.43                      | 177.633                        | .810                             | .954                             |
| Sup2_54               | 63.57                      | 180.116                        | .708                             | .956                             |
| Sup3_58               | 63.73                      | 183.444                        | .636                             | .957                             |
| Sup3_59               | 63.90                      | 172.162                        | .777                             | .955                             |
| Sup3_60               | 63.60                      | 181.352                        | .632                             | .957                             |
| Sup3_63               | 63.73                      | 174.340                        | .782                             | .954                             |
| Sup3_64               | 63.33                      | 182.023                        | .645                             | .956                             |

**แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .654                   | 15         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PO_66                 | 48.07                      | 41.720                         | .116                             | .656                             |
| PO_67                 | 47.73                      | 39.444                         | .349                             | .631                             |
| PO_68                 | 47.80                      | 40.717                         | .237                             | .643                             |
| PO_69                 | 47.60                      | 40.800                         | .228                             | .644                             |
| PO_70                 | 48.13                      | 37.844                         | .299                             | .634                             |
| PO_71                 | 48.83                      | 38.695                         | .243                             | .643                             |
| PO_72                 | 47.67                      | 38.920                         | .443                             | .622                             |
| PO_73                 | 48.00                      | 41.103                         | .143                             | .654                             |
| PO_74                 | 47.80                      | 39.407                         | .348                             | .631                             |
| PO_75                 | 49.80                      | 39.062                         | .195                             | .652                             |
| PO_76                 | 49.37                      | 35.895                         | .308                             | .634                             |
| PO_78                 | 49.13                      | 36.326                         | .410                             | .615                             |
| PO_79                 | 49.17                      | 38.626                         | .241                             | .643                             |
| PO_80                 | 48.80                      | 36.372                         | .313                             | .632                             |
| PO_81                 | 48.23                      | 40.254                         | .273                             | .639                             |

**แบบวัดสภาวะเชิงอัตวิสัย**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .956                   | 21         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Suk1_82               | 78.60                      | 161.145                        | .792                             | .952                             |
| Suk1_83               | 78.50                      | 160.259                        | .753                             | .953                             |
| Suk1_85               | 78.27                      | 171.306                        | .347                             | .957                             |
| Suk1_86               | 78.43                      | 157.840                        | .748                             | .953                             |
| Suk1_87               | 78.37                      | 161.757                        | .685                             | .954                             |
| Suk1_90               | 78.60                      | 159.214                        | .680                             | .954                             |
| Suk1_91               | 78.67                      | 161.540                        | .725                             | .953                             |
| Suk2_93               | 78.70                      | 158.838                        | .797                             | .952                             |
| Suk2_94               | 78.77                      | 164.185                        | .616                             | .954                             |
| Suk2_98               | 78.73                      | 161.237                        | .704                             | .953                             |
| Suk2_99               | 79.43                      | 164.116                        | .534                             | .956                             |
| Suk2_100              | 78.73                      | 158.754                        | .784                             | .952                             |
| Suk2_103              | 79.03                      | 160.309                        | .753                             | .953                             |
| Suk2_104              | 78.60                      | 160.248                        | .794                             | .952                             |
| Suk3_106              | 79.17                      | 160.626                        | .692                             | .954                             |
| Suk3_107              | 79.27                      | 162.685                        | .631                             | .954                             |
| Suk3_109              | 78.97                      | 165.551                        | .583                             | .955                             |
| Suk3_110              | 78.93                      | 158.754                        | .813                             | .952                             |
| Suk3_111              | 78.80                      | 160.097                        | .801                             | .952                             |
| Suk3_113              | 78.70                      | 163.390                        | .692                             | .954                             |
| Suk3_114              | 78.73                      | 165.030                        | .672                             | .954                             |

### แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .964                   | 23         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Burn1_116             | 45.97                      | 333.068                        | .784                             | .962                             |
| Burn1_118             | 46.20                      | 338.924                        | .791                             | .962                             |
| Burn1_120             | 46.27                      | 335.995                        | .738                             | .963                             |
| Burn1_121             | 45.97                      | 337.344                        | .647                             | .964                             |
| Burn1_122             | 46.57                      | 339.220                        | .721                             | .963                             |
| Burn1_123             | 46.40                      | 335.145                        | .856                             | .962                             |
| Burn1_125             | 45.63                      | 344.309                        | .526                             | .965                             |
| Burn1_127             | 46.00                      | 341.793                        | .630                             | .964                             |
| Burn1_128             | 46.20                      | 331.683                        | .829                             | .962                             |
| Burn2_129             | 46.03                      | 336.999                        | .577                             | .965                             |
| Burn2_132             | 46.47                      | 342.326                        | .640                             | .964                             |
| Burn2_133             | 46.60                      | 340.041                        | .802                             | .962                             |
| Burn2_134             | 46.50                      | 333.707                        | .859                             | .961                             |
| Burn2_135             | 46.40                      | 333.766                        | .750                             | .963                             |
| Burn2_136             | 46.63                      | 342.447                        | .790                             | .962                             |
| Burn2_139             | 46.07                      | 336.133                        | .636                             | .964                             |
| Burn3_140             | 46.03                      | 333.620                        | .776                             | .962                             |
| Burn3_141             | 46.47                      | 340.395                        | .715                             | .963                             |
| Burn3_142             | 46.50                      | 335.983                        | .825                             | .962                             |
| Burn3_143             | 46.30                      | 341.321                        | .654                             | .963                             |
| Burn3_144             | 46.03                      | 340.447                        | .714                             | .963                             |
| Burn3_145             | 46.50                      | 339.431                        | .819                             | .962                             |
| Burn3_146             | 46.33                      | 334.782                        | .745                             | .963                             |



## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาประยุกต์ แขนงวิชาจิตวิทยาสุขภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบแบบวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความเหนื่อยหน่ายใน งาน

ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัว ท่าน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยและนำเสนอ ผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

สัณหวีช อุดมเจริญศิลป์

ผู้วิจัย

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

**คำชี้แจง** กรุณาเลือกคำตอบให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่สมรสอยู่ด้วยกัน ☐ คู่สมรสแยกกันอยู่ ☐ หม้ายหรือหย่าร้าง
4. ตำแหน่งงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ☐ ข้าราชการครู ☐ ครู (พนักงานราชการ) ☐ ครู (อัตราจ้าง)
5. อายุการทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ (ระบุ)..... ปี ..... เดือน

### ตอนที่ 2 แบบแบบวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อความข้างล่างต่อไปนี้เป็นข้อความที่ใช้ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งแต่ละข้อความไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด จึงขอให้ท่านพิจารณาข้อความทีอย่างเป็นอิสระ แล้วตอบ 1 หรือ 2 หรือ 3 หรือ 4 หรือ 5 ลงในกระดาษคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกจริงของท่านในขณะนี้

- |     |   |                            |
|-----|---|----------------------------|
| โดย | 1 | หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด |
|     | 2 | หมายถึง เป็นจริงน้อย       |
|     | 3 | หมายถึง เป็นจริงปานกลาง    |
|     | 4 | หมายถึง เป็นจริงมาก        |
|     | 5 | หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด  |

| ข้อความ                                                                                               | เป็นจริง<br>น้อยที่สุด | เป็นจริง<br>น้อย | เป็นจริง<br>ปานกลาง | เป็นจริง<br>มาก | เป็นจริง<br>มากที่สุด |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| 1. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                    |                        |                  |                     |                 |                       |
| 2. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้                                          |                        |                  |                     |                 |                       |
| 3. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถชี้แจงให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจในความสามารถของบุตรหลานที่เป็นเด็กพิเศษได้    |                        |                  |                     |                 |                       |
| 4. แม้เป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน ฉันก็ยังเชื่อมั่นว่าฉันสามารถทำมันออกมาได้ดี                           |                        |                  |                     |                 |                       |
| 5. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานภายใต้ภาวะกดดันได้                                                       |                        |                  |                     |                 |                       |
| 6. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานที่มีความยากหรือท้าทายสูงได้                                             |                        |                  |                     |                 |                       |
| 7. ฉันมีกำลังใจมากพอที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย                                           |                        |                  |                     |                 |                       |
| 8. เมื่อวิธีการสอนของฉันไม่ประสบความสำเร็จ ฉันจะหาวิธีการใหม่ๆ มาสอนนักเรียนให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้ |                        |                  |                     |                 |                       |
| 9. ในแต่ละวันที่ไปสอน ฉันรู้สึกกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ                                                   |                        |                  |                     |                 |                       |
| 10. เมื่อตั้งเป้าหมายในการทำงานในแต่ละวัน ฉันพร้อมที่จะมีสมาธิจดจ่อกับเป้าหมายนั้น                    |                        |                  |                     |                 |                       |
| 11. เมื่อไม่เป็นไปตามแผนการสอนที่ได้วางไว้ ฉันมักจะหาวิธีการอื่นเพื่อพัฒนานักเรียนให้ดีขึ้นได้        |                        |                  |                     |                 |                       |
| 12. ฉันพร้อมที่จะหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการให้นักเรียนอยู่เสมอ                            |                        |                  |                     |                 |                       |
| 13. ฉันคิดว่าการทำงานเป็นครูของฉันนั้นเป็นสิ่งที่ดี                                                   |                        |                  |                     |                 |                       |
| 14. ฉันมองว่างานที่ฉันทำอยู่นั้นมีคุณค่าต่อสังคม                                                      |                        |                  |                     |                 |                       |
| 15. เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายในการทำงาน ฉันคิดว่ามันจะผ่านไปไม่ช้า                                 |                        |                  |                     |                 |                       |
| 16. ฉันคิดว่าการทำงานนั้นมักมีเรื่องดีเข้ามาในชีวิตเสมอ                                               |                        |                  |                     |                 |                       |

|                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 17. ในการเรียนการสอน ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะมีสิ่ง<br>ดีๆ ที่ได้เรียนรู้อยู่เสมอ                                 |  |  |  |  |  |
| 18. ฉันคิดบวกกับนักเรียนของฉันเสมอ                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 19. หากต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสถานที่ในการสอน<br>ฉันสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้ดี                         |  |  |  |  |  |
| 20. เมื่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้จบลงแล้ว ฉันสามารถ<br>ดึงตัวเองให้กลับมาทำหน้าที่ของตนเองต่อไปได้อย่าง<br>รวดเร็ว |  |  |  |  |  |
| 21. เมื่อนักเรียนก่อความวุ่นวายภายในห้องเรียน ฉัน<br>สามารถเผชิญและควบคุมสถานการณ์นั้นได้                          |  |  |  |  |  |
| 22. เป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องเกิดความเครียดจากการ<br>ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับอารมณ์ความรู้สึกของฉัน<br>ให้มั่นคงเสมอ |  |  |  |  |  |
| 23. เมื่อทำงานผิดพลาด ฉันพร้อมที่จะปรับแก้ไขมันใหม่<br>อีกครั้งเสมอ                                                |  |  |  |  |  |
| 24. ฉันมักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อฉันทำงาน<br>ได้ดี                                                        |  |  |  |  |  |
| 25. หัวหน้าของฉันมักมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด<br>ของฉัน                                                          |  |  |  |  |  |
| 26. ผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญกับงานที่ฉันทำ                                                                        |  |  |  |  |  |
| 27. เพื่อนครู มักเห็นว่างานที่ฉันทำนั้นมีความสำคัญต่อ<br>องค์กร                                                    |  |  |  |  |  |
| 28. เพื่อนครู มักให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน<br>ของฉัน                                                      |  |  |  |  |  |
| 29. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับฉัน                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 30. หัวหน้างานพร้อมให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับ<br>ฉัน                                                               |  |  |  |  |  |
| 31. องค์กรมีสวัสดิการที่สนับสนุนให้ฉันมีความเป็นอยู่ที่<br>ดี                                                      |  |  |  |  |  |
| 32. องค์กรของฉันสนับสนุนนโยบายพัฒนาความรู้ของ<br>ครูอยู่เสมอ                                                       |  |  |  |  |  |
| 33. ผู้บริหารมีความห่วงใยเมื่อครูในศูนย์ฯ ประสบ<br>ปัญหาหรือเจ็บป่วย                                               |  |  |  |  |  |

|                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 34. หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของฉัน                                                |  |  |  |  |  |
| 35. ผู้บริหารส่งเสริมนโยบายการพัฒนาครูโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ครูในศูนย์ฯ อยู่เสมอ                   |  |  |  |  |  |
| 36. หัวหน้างานมักให้งานที่ท้าทายกับฉัน เพื่อส่งเสริมฉันให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงาน               |  |  |  |  |  |
| 37. ข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ฯ นั้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ                                   |  |  |  |  |  |
| 38. อาคารสถานที่ต่างๆ ของศูนย์ฯ นั้นเอื้อต่อการเรียนการสอนราบรื่น                                          |  |  |  |  |  |
| 39. การจัดตารางเวลาในการเรียนการสอนนั้นมีความเหมาะสมต่อการสอนของครูในศูนย์ฯ                                |  |  |  |  |  |
| 40. ศูนย์ฯ จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยให้การสอนของฉันง่ายขึ้น                                   |  |  |  |  |  |
| 41. เพื่อร่วมงานส่วนใหญ่มักให้ความร่วมมือเมื่อฉันขอให้ช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกบางอย่างในการทำงานของฉัน |  |  |  |  |  |
| 42. เป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษและเป้าหมายในการทำงานของฉันไปในทิศทางเดียวกัน                             |  |  |  |  |  |
| 43. ฉันยินดีที่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์การศึกษาพิเศษด้วยความเต็มใจ                                  |  |  |  |  |  |
| 44. งานที่ทำกับสิ่งที่ฉันสนใจนั้นสอดคล้องกันพอดี                                                           |  |  |  |  |  |
| 45. ฉันตั้งใจทำงาน เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้บรรลุเป้าหมาย                                              |  |  |  |  |  |
| 46. ฉันรู้สึกกลมกลืนกับการทำงานที่นี่                                                                      |  |  |  |  |  |
| 47. ศูนย์การศึกษาพิเศษที่ฉันทำงานมีค่านิยมในด้านการทำงานกันเด็กพิเศษที่แตกต่างจากสิ่งที่ฉันเป็น            |  |  |  |  |  |
| 48. ทั้งฉันและศูนย์การศึกษาพิเศษมีเป้าหมายในการพัฒนาเด็กเหมือนกัน                                          |  |  |  |  |  |
| 49. ฉันมีทักษะหลายอย่างที่เป็นการต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ                                              |  |  |  |  |  |
| 50. ฉันมีความรู้ในสาขาวิชาชีพครู ที่เป็นสิ่งสำคัญที่ศูนย์การศึกษาพิเศษต้องการ                              |  |  |  |  |  |

|                                                                                                |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 51. การทำงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น ไม่เหมาะสมกับความสามารถที่ฉันมี                          |  |  |  |  |  |
| 52. ฉันมีศักยภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการทำงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งนี้               |  |  |  |  |  |
| 53. ค่าตอบแทนในการทำงานในศูนย์ฯ นั้นน้อยเกินไปสำหรับความสามารถของฉัน                           |  |  |  |  |  |
| 54. สวัสดิการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษไม่สอดคล้องกับความต้องการของฉัน                              |  |  |  |  |  |
| 55. งานในศูนย์ฯ ที่ฉันทำนั้นมีมากมายเกิน จนบ่อยครั้งที่ฉันต้องสละเวลาส่วนตัว จนขาดสมดุลในชีวิต |  |  |  |  |  |
| 56. การเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เติบโตเต็มเป้าหมายในชีวิตของฉัน                             |  |  |  |  |  |
| 57. ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิต                                                               |  |  |  |  |  |
| 58. ฉันพอใจกับชีวิตครอบครัวที่เป็นอยู่ของฉัน                                                   |  |  |  |  |  |
| 59. ฉันมีความสุขที่ได้อยู่กับตัวเอง                                                            |  |  |  |  |  |
| 60. ครอบครัวของฉันเป็นครอบครัวที่อบอุ่น                                                        |  |  |  |  |  |
| 61. ฉันพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในปัจจุบัน                                                       |  |  |  |  |  |
| 62. ฉันมีกิจกรรมยามว่างที่ทำให้ฉันมีความสุขอยู่เสมอ                                            |  |  |  |  |  |
| 63. ฉันสามารถบอกตัวเองได้ว่าฉันนั้นเป็นคนที่มีความสุข                                          |  |  |  |  |  |
| 64. ฉันมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่                                               |  |  |  |  |  |
| 65. งานที่ทำเป็นงานที่ฉันรัก                                                                   |  |  |  |  |  |
| 66. ฉันมีความเคารพต่อหัวหน้างานของฉัน                                                          |  |  |  |  |  |
| 67. ฉันพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตอนนี้                                                  |  |  |  |  |  |
| 68. ฉันมีความสุขในการทำงาน                                                                     |  |  |  |  |  |
| 69. ฉันพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย                                                              |  |  |  |  |  |
| 70. ฉันรู้สึกดีที่ได้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในห้องเรียนของฉัน                         |  |  |  |  |  |
| 71. ฉันมีความกระตือรือร้นโดยแทบจะไม่รู้สึกเบื่อหน่ายอะไร                                       |  |  |  |  |  |
| 72. ฉันมักมีอาการเมื่อยล้าเสมอ โดยแทบจะไม่มีอาการซึมเศร้า                                      |  |  |  |  |  |
| 73. ฉันรู้สึกว่าการใช้ชีวิตของฉันเจริญงอกงามดี                                                 |  |  |  |  |  |

|                                                                                        |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 74. ฉันรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการดำเนินชีวิต                                          |  |  |  |  |  |
| 75. ฉันมีแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต                                                   |  |  |  |  |  |
| 76. ฉันเป็นคนที่ร่าเริง แจ่มใส                                                         |  |  |  |  |  |
| 77. ฉันเป็นคนมีอารมณ์ขัน                                                               |  |  |  |  |  |
| 78. ฉันไม่มีอารมณ์ที่จะทำงานในแต่ละวัน                                                 |  |  |  |  |  |
| 79. ฉันเบื่อหน่ายที่ต้องสอนในแต่ละวัน                                                  |  |  |  |  |  |
| 80. ฉันไม่ได้ใส่ใจที่จะทุ่มเทกับงานสอน                                                 |  |  |  |  |  |
| 81. ฉันมักรู้สึกว่างงานที่ทำหน้าที่แค่นี้ผ่านไปแต่ละวัน                                |  |  |  |  |  |
| 82. งานดูแลนักเรียนของฉันเป็นงานที่น่ารำคาญ                                            |  |  |  |  |  |
| 83. การต้องมาทำงานที่ศูนย์ฯ ในแต่ละวันนั้นช่างเป็นเรื่องน่าเบื่อ                       |  |  |  |  |  |
| 84. ฉันมักรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อเข้าวันทำงานเริ่มขึ้น                                    |  |  |  |  |  |
| 85. ฉันไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย                                         |  |  |  |  |  |
| 86. บ่อยครั้งฉันมักรู้สึกไม่อยากสอน                                                    |  |  |  |  |  |
| 87. ฉันมักเบื่อหน่ายหัวหน้างาน                                                         |  |  |  |  |  |
| 88. ครูพี่เลี้ยงที่ส่งมาช่วยฉัน ไม่ได้มีประโยชน์กับฉันในการสอนหรือดูแลนักเรียน         |  |  |  |  |  |
| 89. ฉันไม่จำเป็นต้องมีเพื่อนร่วมงานก็สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้                  |  |  |  |  |  |
| 90. ฉันไม่อยากจะเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ                                      |  |  |  |  |  |
| 91. ฉันคิดว่างานของครูคนอื่นๆ นั้นไม่ได้ก่อประโยชน์ให้กับเด็กมากนัก                    |  |  |  |  |  |
| 92. ช่างน่าเบื่อหน่ายที่ต้องพบกับนักเรียนในชั้น                                        |  |  |  |  |  |
| 93. หัวหน้างานของฉันไม่ต้องมีก็ได้ เพราะไม่ได้สอนงานที่เป็นประโยชน์ต่อฉันหรือศูนย์ฯเลย |  |  |  |  |  |
| 94. ความกระตือรือร้นในการเป็นครูของฉันลดลง                                             |  |  |  |  |  |
| 95. งานที่ฉันทำนั้นฉันไม่ถนัดเอาเสียเลย                                                |  |  |  |  |  |
| 96. อาจจะดีกับนักเรียนมากกว่าหากครูที่มาสอนเด็กเหล่านี้ไม่ใช่ฉัน                       |  |  |  |  |  |
| 97. บางครั้งฉันอาจทำให้องค์กรล่าช้า                                                    |  |  |  |  |  |
| 98. ครูคนอื่นๆ สามารถพัฒนานักเรียนได้มากกว่าฉัน                                        |  |  |  |  |  |

|                                                                                  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 99. หลังจากผ่านไป 1 ปีการศึกษา นักเรียนของชั้นแทบ<br>จะไม่มีพัฒนาการที่ดีขึ้นเลย |  |  |  |  |  |
| 100. การเป็นครูก็แค่หาเลี้ยงชีพ ไม่ได้มีเป้าหมายใดมาก<br>ไปกว่านี้               |  |  |  |  |  |





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

DATE: 10/ 2/2021  
TIME: 17:15

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in  
the

Universal Copyright Convention.  
Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\MInk\Desktop\New  
folder (2)\After (2).spl:

Observed Variables selfef hope optimi resil value attent envir PO  
lifesat jobsat posemo exh reother reself

Correlation Matrix

```
1.00
.73 1.00
.60 .72 1.00
.72 .75 .73 1.00
.52 .55 .56 .60 1.00
.39 .50 .48 .51 .79 1.00
.48 .52 .52 .58 .76 .82 1.00
.27 .36 .45 .36 .32 .36 .40 1.00
.54 .55 .62 .63 .52 .44 .54 .33 1.00
.56 .62 .66 .63 .62 .56 .63 .46 .75 1.00
.51 .55 .57 .61 .57 .49 .59 .30 .74 .80 1.00
.02 .08 .17 .03 .06 .02 .00 -.51 -.13 -.14 -.03 1.00
.07 .00 -.10 .02 .06 .00 .01 -.49 -.07 -.09 .00 .91 1.00
.04 -.04 -.12 -.00 .08 .02 .01 -.50 -.07 -.08 -.00 .87 .89 1.00
```

Sample Size = 322

Latent Variables Psycap Support Subwell Burnout fit  
Relationships

```
lifesat = 1.00*Subwell
jobsat = Subwell
posemo = Subwell
exh = 1.00*Burnout
reother = Burnout
reself = Burnout
selfef = 1.00*Psycap
hope = Psycap
optimi = Psycap
resil = Psycap
value = 1.00*Support
```

```

attent = Support
envir = Support
PO = 1.00*fit
Subwell = Psycap fit
Burnout = Support fit
fit = Psycap
fit = Support
Set the Error Variance of PO to 0.00
Set the Error Between exh and optimi Correlate
Set the Error Between exh and hope Correlate
Set the Error Between selfef and hope Correlate
Set the Error Between value and envir Correlate
Set the Error Between selfef and resil Correlate
Path Diagram
LISREL OUTPUT: SE TV EF SS SC ME=ML MI
End of Problem

```

W\_A\_R\_N\_I\_N\_G: Matrix to be analyzed is not positive definite,  
ridge option taken with ridge constant = 0.100

Covariance Matrix

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| PO      | 1.10  |         |        |        |       |    |
| lifesat | 0.33  | 1.10    |        |        |       |    |
| jobsat  | 0.46  | 0.75    | 1.10   |        |       |    |
| posemo  | 0.30  | 0.74    | 0.80   | 1.10   |       |    |
| exh     | -0.51 | -0.13   | -0.14  | -0.03  | 1.10  |    |
| reother | -0.49 | -0.07   | -0.09  | - -    | 0.91  |    |
| 1.10    |       |         |        |        |       |    |
| reself  | -0.50 | -0.07   | -0.08  | - -    | 0.87  |    |
| 0.89    |       |         |        |        |       |    |
| selfef  | 0.27  | 0.54    | 0.56   | 0.51   | 0.02  |    |
| 0.07    |       |         |        |        |       |    |
| hope    | 0.36  | 0.55    | 0.62   | 0.55   | 0.08  |    |
| - -     |       |         |        |        |       |    |
| optimi  | 0.45  | 0.62    | 0.66   | 0.57   | 0.17  |    |
| -0.10   |       |         |        |        |       |    |
| resil   | 0.36  | 0.63    | 0.63   | 0.61   | 0.03  |    |
| 0.02    |       |         |        |        |       |    |
| value   | 0.32  | 0.52    | 0.62   | 0.57   | 0.06  |    |
| 0.06    |       |         |        |        |       |    |
| attent  | 0.36  | 0.44    | 0.56   | 0.49   | 0.02  |    |
| - -     |       |         |        |        |       |    |
| envir   | 0.40  | 0.54    | 0.63   | 0.59   | - -   |    |
| 0.01    |       |         |        |        |       |    |

Covariance Matrix

|       | reself | selfef | hope | optimi | resil |
|-------|--------|--------|------|--------|-------|
| value |        |        |      |        |       |

| -----  | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| reself | 1.10  |       |       |       |       |     |
| selfef | 0.04  | 1.10  |       |       |       |     |
| hope   | -0.04 | 0.73  | 1.10  |       |       |     |
| optimi | -0.12 | 0.60  | 0.72  | 1.10  |       |     |
| resil  | -     | 0.72  | 0.75  | 0.73  | 1.10  |     |
| value  | 0.08  | 0.52  | 0.55  | 0.56  | 0.60  |     |
| 1.10   |       |       |       |       |       |     |
| attent | 0.02  | 0.39  | 0.50  | 0.48  | 0.51  |     |
| 0.79   |       |       |       |       |       |     |
| envir  | 0.01  | 0.48  | 0.52  | 0.52  | 0.58  |     |
| 0.76   |       |       |       |       |       |     |

## Covariance Matrix

|        | attent | envir |
|--------|--------|-------|
| -----  | -----  | ----- |
| attent | 1.10   |       |
| envir  | 0.82   | 1.10  |

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| PO      | 0       | 0       | 0     |
| lifesat | 0       | 0       | 0     |
| jobsat  | 1       | 0       | 0     |
| posemo  | 2       | 0       | 0     |
| exh     | 0       | 0       | 0     |
| reother | 0       | 3       | 0     |
| reself  | 0       | 4       | 0     |

## LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
| -----  | -----  | -----   |
| selfef | 0      | 0       |
| hope   | 5      | 0       |
| optimi | 6      | 0       |
| resil  | 7      | 0       |
| value  | 0      | 0       |
| attent | 0      | 8       |
| envir  | 0      | 9       |

## BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | 0       | 0       | 10    |
| Burnout | 0       | 0       | 11    |
| fit     | 0       | 0       | 0     |

## GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | 12     | 0       |
| Burnout | 0      | 13      |
| fit     | 14     | 15      |

## PHI

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Psycap  | 16     |         |
| Support | 17     | 18      |

## PSI

| Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | ----- |
| 19      | 20      | 21    |

## THETA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |     |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|-----|
|         | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | --- |
| reother |       |         |        |        |       |     |
| -----   |       |         |        |        |       |     |
| 26      | 0     | 22      | 23     | 24     | 25    |     |

## THETA-EPS

| reself |
|--------|
| -----  |
| 27     |

## THETA-DELTA-EPS

|         | PO     | lifesat | jobsat | posemo | exh   |     |
|---------|--------|---------|--------|--------|-------|-----|
|         | -----  | -----   | -----  | -----  | ----- | --- |
| reother |        |         |        |        |       |     |
| -----   |        |         |        |        |       |     |
| 0       | selfef | 0       | 0      | 0      | 0     |     |
| 0       | hope   | 0       | 0      | 0      | 29    |     |
| 0       | optimi | 0       | 0      | 0      | 32    |     |
| 0       | resil  | 0       | 0      | 0      | 0     |     |
| 0       | value  | 0       | 0      | 0      | 0     |     |
| 0       | attent | 0       | 0      | 0      | 0     |     |
| 0       | envir  | 0       | 0      | 0      | 0     |     |

## THETA-DELTA-EPS

| reself |   |
|--------|---|
| -----  |   |
| selfef | 0 |
| hope   | 0 |
| optimi | 0 |
| resil  | 0 |
| value  | 0 |
| attent | 0 |
| envir  | 0 |

| THETA-DELTA |        |       |        |       |       |    |
|-------------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
|             | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
| attent      | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----       |        |       |        |       |       |    |
| selfef      | 28     |       |        |       |       |    |
| hope        | 30     | 31    |        |       |       |    |
| optimi      | 0      | 0     | 33     |       |       |    |
| resil       | 34     | 0     | 0      | 35    |       |    |
| value       | 0      | 0     | 0      | 0     | 36    |    |
| attent      | 0      | 0     | 0      | 0     | 0     |    |
| 37          |        |       |        |       |       |    |
| 0           |        |       |        |       |       |    |
| envir       | 0      | 0     | 0      | 0     | 38    |    |

| THETA-DELTA |    |
|-------------|----|
| envir       |    |
| -----       |    |
| envir       | 39 |

Number of Iterations = 24

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

| LAMBDA-Y |                         |         |       |
|----------|-------------------------|---------|-------|
|          | Subwell                 | Burnout | fit   |
|          | -----                   | -----   | ----- |
| PO       | - -                     | - -     | 1.00  |
| lifesat  | 1.00                    | - -     | - -   |
| jobsat   | 1.09<br>(0.06)<br>17.91 | - -     | - -   |
| posemo   | 1.00<br>(0.06)<br>16.11 | - -     | - -   |

|         |     |                         |     |
|---------|-----|-------------------------|-----|
| exh     | - - | 1.00                    | - - |
| reother | - - | 0.95<br>(0.03)<br>32.07 | - - |
| reself  | - - | 0.93<br>(0.03)<br>28.74 | - - |

## LAMBDA-X

|        | Psycap                  | Support                 |
|--------|-------------------------|-------------------------|
|        | -----                   | -----                   |
| selfef | 1.00                    | - -                     |
| hope   | 1.13<br>(0.07)<br>15.35 | - -                     |
| optimi | 1.17<br>(0.08)<br>15.08 | - -                     |
| resil  | 1.15<br>(0.08)<br>15.05 | - -                     |
| value  | - -                     | 1.00                    |
| attent | - -                     | 0.89<br>(0.06)<br>14.98 |
| envir  | - -                     | 1.01<br>(0.06)<br>17.75 |

## BETA

|         | Subwell | Burnout | fit                       |
|---------|---------|---------|---------------------------|
|         | -----   | -----   | -----                     |
| Subwell | - -     | - -     | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| Burnout | - -     | - -     | -0.59<br>(0.05)<br>-12.31 |
| fit     | - -     | - -     | - -                       |

## GAMMA

|         | Psycap                  | Support                |
|---------|-------------------------|------------------------|
| Subwell | 1.00<br>(0.09)<br>11.75 | - -                    |
| Burnout | - -                     | 0.31<br>(0.06)<br>5.51 |
| fit     | 0.57<br>(0.12)<br>4.90  | 0.10<br>(0.08)<br>1.17 |

## Covariance Matrix of ETA and KSI

|         | Subwell | Burnout | fit  | Psycap | Support |
|---------|---------|---------|------|--------|---------|
| Subwell | 0.72    |         |      |        |         |
| Burnout | -0.07   | 0.99    |      |        |         |
| fit     | 0.37    | -0.54   | 1.10 |        |         |
| Psycap  | 0.54    | -0.06   | 0.35 | 0.54   |         |
| Support | 0.49    | 0.06    | 0.36 | 0.48   | 0.90    |

## PHI

|         | Psycap                 | Support                |
|---------|------------------------|------------------------|
| Psycap  | 0.54<br>(0.08)<br>6.98 |                        |
| Support | 0.48<br>(0.06)<br>8.33 | 0.90<br>(0.10)<br>9.18 |

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

| Subwell | Burnout | fit    |
|---------|---------|--------|
| 0.17    | 0.65    | 0.87   |
| (0.03)  | (0.05)  | (0.07) |
| 5.96    | 12.02   | 12.39  |

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| Subwell | Burnout | fit  |
|---------|---------|------|
| 0.77    | 0.34    | 0.21 |

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

|                                                 |         |         |        |        |        |
|-------------------------------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|
|                                                 | Subwell | Burnout | fit    |        |        |
|                                                 | -----   | -----   | -----  |        |        |
|                                                 | 0.76    | 0.04    | 0.21   |        |        |
| Reduced Form                                    |         |         |        |        |        |
|                                                 | Psycap  | Support |        |        |        |
|                                                 | -----   | -----   |        |        |        |
| Subwell                                         | 1.01    | 0.00    |        |        |        |
|                                                 | (0.08)  | (0.00)  |        |        |        |
|                                                 | 12.27   | 0.33    |        |        |        |
| Burnout                                         | -0.34   | 0.25    |        |        |        |
|                                                 | (0.07)  | (0.07)  |        |        |        |
|                                                 | -4.84   | 3.52    |        |        |        |
| fit                                             | 0.57    | 0.10    |        |        |        |
|                                                 | (0.12)  | (0.08)  |        |        |        |
|                                                 | 4.90    | 1.17    |        |        |        |
| THETA-EPS                                       |         |         |        |        |        |
| reother                                         | PO      | lifesat | jobsat | posemo | exh    |
|                                                 | -----   | -----   | -----  | -----  | -----  |
| -----                                           | -       | 0.38    | 0.25   | 0.38   | 0.18   |
| 0.19                                            |         | (0.04)  | (0.03) | (0.04) | (0.02) |
| (0.02)                                          |         | 10.13   | 8.04   | 10.13  | 7.65   |
| 9.85                                            |         |         |        |        |        |
| THETA-EPS                                       |         |         |        |        |        |
|                                                 | reself  |         |        |        |        |
|                                                 | -----   |         |        |        |        |
|                                                 | 0.25    |         |        |        |        |
|                                                 | (0.02)  |         |        |        |        |
|                                                 | 10.87   |         |        |        |        |
| Squared Multiple Correlations for Y - Variables |         |         |        |        |        |
| reother                                         | PO      | lifesat | jobsat | posemo | exh    |
|                                                 | -----   | -----   | -----  | -----  | -----  |
| -----                                           | 1.00    | 0.65    | 0.77   | 0.65   | 0.84   |
| 0.82                                            |         |         |        |        |        |
| Squared Multiple Correlations for Y - Variables |         |         |        |        |        |
|                                                 | reself  |         |        |        |        |



|        | selfef                  | hope                    | optimi                 | resil                   | value                    |    |
|--------|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|----|
| attent | -----                   | -----                   | -----                  | -----                   | -----                    | -- |
| -----  |                         |                         |                        |                         |                          |    |
| selfef | 0.56<br>(0.05)<br>11.61 |                         |                        |                         |                          |    |
| hope   | 0.13<br>(0.03)<br>3.80  | 0.42<br>(0.04)<br>10.16 |                        |                         |                          |    |
| optimi | - -                     | - -                     | 0.39<br>(0.04)<br>9.91 |                         |                          |    |
| resil  | 0.09<br>(0.03)<br>3.17  | - -                     | - -                    | 0.39<br>(0.04)<br>11.16 |                          |    |
| value  | - -                     | - -                     | - -                    | - -                     | 0.20<br>(0.05)<br>4.10   |    |
| attent | - -                     | - -                     | - -                    | - -                     | - -                      |    |
| 0.39   |                         |                         |                        |                         |                          |    |
| (0.04) |                         |                         |                        |                         |                          |    |
| 8.89   |                         |                         |                        |                         |                          |    |
| envir  | - -                     | - -                     | - -                    | - -                     | -0.15<br>(0.04)<br>-3.57 |    |
| - -    |                         |                         |                        |                         |                          |    |

## THETA-DELTA

|       |                        |
|-------|------------------------|
|       | envir                  |
| envir | 0.18<br>(0.05)<br>3.62 |

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

|        | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
| attent | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----  |        |       |        |       |       |    |
|        | 0.49   | 0.62  | 0.65   | 0.64  | 0.81  |    |
| 0.65   |        |       |        |       |       |    |

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

```

envir
-----
0.84

```

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 66  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 126.00 (P = 0.00)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 125.49 (P = 0.00)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 59.49  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (31.69 ; 95.10)

Minimum Fit Function Value = 0.39  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.19  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.099 ; 0.30)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.053  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.039 ;

0.067)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.35

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.63  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.55 ; 0.74)  
 ECVI for Saturated Model = 0.65  
 ECVI for Independence Model = 17.80

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 5686.55

Independence AIC = 5714.55  
 Model AIC = 203.49  
 Saturated AIC = 210.00  
 Independence CAIC = 5781.40  
 Model CAIC = 389.70  
 Saturated CAIC = 711.33

Normed Fit Index (NFI) = 0.98  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.71  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 244.61

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.045  
 Standardized RMR = 0.041  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.60

## Modification Indices and Expected Change

## Modification Indices for LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | 0.64    | 0.25    | - -   |
| lifesat | - -     | 1.90    | 1.71  |
| jobsat  | - -     | 3.77    | 10.72 |
| posemo  | - -     | 7.26    | 5.68  |
| exh     | 1.97    | - -     | 1.75  |
| reother | 0.57    | - -     | 2.07  |
| reself  | 0.25    | - -     | 0.00  |

## Expected Change for LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | -0.11   | -0.13   | - -   |
| lifesat | - -     | -0.05   | -0.06 |
| jobsat  | - -     | -0.07   | 0.14  |
| posemo  | - -     | 0.11    | -0.10 |
| exh     | -0.05   | - -     | -0.04 |
| reother | 0.03    | - -     | 0.05  |
| reself  | 0.02    | - -     | 0.00  |

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | -0.09   | -0.13   | - -   |
| lifesat | - -     | -0.05   | -0.06 |
| jobsat  | - -     | -0.07   | 0.14  |
| posemo  | - -     | 0.11    | -0.11 |
| exh     | -0.04   | - -     | -0.04 |
| reother | 0.02    | - -     | 0.05  |
| reself  | 0.02    | - -     | 0.00  |

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | -0.09   | -0.12   | - -   |
| lifesat | - -     | -0.05   | -0.06 |
| jobsat  | - -     | -0.07   | 0.14  |
| posemo  | - -     | 0.10    | -0.10 |
| exh     | -0.04   | - -     | -0.04 |
| reother | 0.02    | - -     | 0.05  |
| reself  | 0.02    | - -     | 0.00  |

## Modification Indices for LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
|        | -----  | -----   |
| selfef | - -    | 0.26    |
| hope   | - -    | 3.26    |
| optimi | - -    | 13.35   |
| resil  | - -    | 1.53    |

|        |      |     |
|--------|------|-----|
| value  | 2.30 | - - |
| attent | 0.55 | - - |
| envir  | 1.60 | - - |

## Expected Change for LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
| -----  | -----  | -----   |
| selfef | - -    | 0.03    |
| hope   | - -    | -0.11   |
| optimi | - -    | -0.19   |
| resil  | - -    | 0.07    |
| value  | 0.16   | - -     |
| attent | -0.12  | - -     |
| envir  | -0.13  | - -     |

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
| -----  | -----  | -----   |
| selfef | - -    | 0.03    |
| hope   | - -    | -0.11   |
| optimi | - -    | -0.18   |
| resil  | - -    | 0.07    |
| value  | 0.12   | - -     |
| attent | -0.09  | - -     |
| envir  | -0.10  | - -     |

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
| -----  | -----  | -----   |
| selfef | - -    | 0.03    |
| hope   | - -    | -0.10   |
| optimi | - -    | -0.17   |
| resil  | - -    | 0.06    |
| value  | 0.11   | - -     |
| attent | -0.08  | - -     |
| envir  | -0.09  | - -     |

## Modification Indices for BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | 1.00    | - -   |
| Burnout | 0.36    | - -     | - -   |
| fit     | 16.28   | 0.35    | - -   |

## Expected Change for BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | -0.04   | - -   |
| Burnout | -0.05   | - -     | - -   |
| fit     | -10.80  | -0.15   | - -   |

## Standardized Expected Change for BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | -0.05   | - -   |
| Burnout | -0.06   | - -     | - -   |
| fit     | -12.15  | -0.14   | - -   |

## Modification Indices for GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | - -    | 16.28   |
| Burnout | 0.35   | - -     |
| fit     | - -    | - -     |

## Expected Change for GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | - -    | 0.20    |
| Burnout | 0.06   | - -     |
| fit     | - -    | - -     |

## Standardized Expected Change for GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | - -    | 0.23    |
| Burnout | 0.05   | - -     |
| fit     | - -    | - -     |

## No Non-Zero Modification Indices for PHI

## Modification Indices for PSI

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | - -     | - -   |
| Burnout | 4.32    | - -     | - -   |
| fit     | 16.28   | 0.35    | - -   |

## Expected Change for PSI

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | - -     | - -   |
| Burnout | -0.06   | - -     | - -   |
| fit     | -1.82   | -0.10   | - -   |

## Standardized Expected Change for PSI

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | - -     | - -   |
| Burnout | -0.07   | - -     | - -   |
| fit     | -2.05   | -0.09   | - -   |

## Modification Indices for THETA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| PO      | 0.16  |         |        |        |       |    |
| lifesat | 6.94  | - -     |        |        |       |    |
| jobsat  | 3.08  | 11.62   | - -    |        |       |    |
| posemo  | 1.07  | 2.03    | 4.08   | - -    |       |    |
| exh     | 3.28  | 10.25   | 3.61   | 9.00   | - -   |    |
| reother | 3.26  | 2.65    | 0.41   | 3.93   | 0.25  |    |
| - -     |       |         |        |        |       |    |
| reself  | 0.07  | 1.91    | 2.07   | 2.31   | 5.87  |    |
| 6.02    |       |         |        |        |       |    |

## Modification Indices for THETA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| PO      | -0.11 |         |        |        |       |    |
| lifesat | -0.08 | - -     |        |        |       |    |
| jobsat  | 0.05  | -0.11   | - -    |        |       |    |
| posemo  | -0.03 | 0.04    | 0.06   | - -    |       |    |
| exh     | -0.04 | -0.04   | -0.02  | 0.04   | - -   |    |
| reother | 0.04  | 0.03    | 0.01   | -0.04  | -0.02 |    |
| - -     |       |         |        |        |       |    |
| reself  | 0.01  | 0.03    | 0.03   | -0.03  | -0.09 |    |
| 0.08    |       |         |        |        |       |    |

## Expected Change for THETA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| PO      | -0.10 |         |        |        |       |    |
| lifesat | -0.07 | - -     |        |        |       |    |
| jobsat  | 0.04  | -0.10   | - -    |        |       |    |
| posemo  | -0.03 | 0.04    | 0.06   | - -    |       |    |
| exh     | -0.03 | -0.04   | -0.02  | 0.04   | - -   |    |
| reother | 0.04  | 0.03    | 0.01   | -0.03  | -0.02 |    |
| - -     |       |         |        |        |       |    |
| reself  | 0.01  | 0.02    | 0.02   | -0.03  | -0.08 |    |
| 0.07    |       |         |        |        |       |    |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

```

      reself
      -----
reself      - -

```

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| selfef  | 1.41  | 0.01    | 0.35   | 0.08   | 2.79  |    |
| 2.54    |       |         |        |        |       |    |
| hope    | 0.07  | 0.95    | 0.01   | 2.48   | - -   |    |
| 1.24    |       |         |        |        |       |    |
| optimi  | 5.94  | 8.70    | 1.93   | 13.19  | - -   |    |
| 0.03    |       |         |        |        |       |    |
| resil   | 0.05  | 0.05    | 7.00   | 1.80   | 4.43  |    |
| 0.62    |       |         |        |        |       |    |
| value   | 5.07  | 0.05    | 0.04   | 0.87   | 0.26  |    |
| 0.07    |       |         |        |        |       |    |
| attent  | 1.37  | 1.12    | 1.41   | 0.42   | 0.60  |    |
| 0.85    |       |         |        |        |       |    |
| envir   | 0.70  | 0.81    | 0.72   | 4.33   | 4.19  |    |
| 2.04    |       |         |        |        |       |    |

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

```

      reself
      -----
selfef      0.69
hope        0.51
optimi      0.04
resil       1.14
value       0.75
attent      0.01
envir       2.65

```

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| selfef  | -0.04 | 0.00    | -0.01  | 0.01   | -0.03 |    |
| 0.03    |       |         |        |        |       |    |
| hope    | 0.01  | -0.03   | 0.00   | -0.04  | - -   |    |
| 0.03    |       |         |        |        |       |    |
| optimi  | 0.06  | 0.06    | 0.03   | -0.07  | - -   |    |
| 0.00    |       |         |        |        |       |    |
| resil   | -0.01 | 0.01    | -0.06  | 0.03   | 0.03  |    |
| -0.01   |       |         |        |        |       |    |
| value   | -0.07 | -0.01   | 0.00   | 0.02   | -0.01 |    |
| 0.00    |       |         |        |        |       |    |
| attent  | 0.03  | -0.03   | 0.03   | -0.02  | 0.01  |    |
| -0.02   |       |         |        |        |       |    |

|       |      |      |      |      |      |
|-------|------|------|------|------|------|
| envir | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.05 | 0.03 |
| -0.02 |      |      |      |      |      |

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|        |        |
|--------|--------|
|        | reself |
|        | -----  |
| selfef | 0.02   |
| hope   | -0.02  |
| optimi | 0.00   |
| resil  | -0.02  |
| value  | 0.02   |
| attent | 0.00   |
| envir  | -0.03  |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|         |       |         |        |        |       |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   |       |         |        |        |       |    |
| selfef  | -0.03 | 0.00    | -0.01  | 0.01   | -0.03 |    |
| 0.03    |       |         |        |        |       |    |
| hope    | 0.01  | -0.02   | 0.00   | -0.04  | - -   |    |
| 0.02    |       |         |        |        |       |    |
| optimi  | 0.06  | 0.05    | 0.02   | -0.06  | - -   |    |
| 0.00    |       |         |        |        |       |    |
| resil   | -0.01 | 0.00    | -0.05  | 0.03   | 0.03  |    |
| -0.01   |       |         |        |        |       |    |
| value   | -0.06 | -0.01   | 0.00   | 0.02   | -0.01 |    |
| 0.00    |       |         |        |        |       |    |
| attent  | 0.03  | -0.02   | 0.02   | -0.01  | 0.01  |    |
| -0.01   |       |         |        |        |       |    |
| envir   | 0.02  | 0.02    | 0.02   | 0.05   | 0.02  |    |
| -0.02   |       |         |        |        |       |    |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|        |        |
|--------|--------|
|        | reself |
|        | -----  |
| selfef | 0.02   |
| hope   | -0.02  |
| optimi | 0.00   |
| resil  | -0.02  |
| value  | 0.01   |
| attent | 0.00   |
| envir  | -0.03  |

## Modification Indices for THETA-DELTA

|        |        |       |        |       |       |    |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
|        | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
| attent | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----  |        |       |        |       |       |    |
| selfef | - -    |       |        |       |       |    |
| hope   | - -    | - -   |        |       |       |    |
| optimi | 0.28   | 3.08  | - -    |       |       |    |
| resil  | - -    | 6.65  | 1.07   | - -   |       |    |

|        |      |      |      |      |      |
|--------|------|------|------|------|------|
| value  | 2.02 | 0.81 | 0.20 | 0.02 | - -  |
| attent | 4.31 | 2.89 | 0.26 | 0.04 | 1.03 |
| - -    |      |      |      |      |      |
| envir  | 0.83 | 4.95 | 7.72 | 0.26 | - -  |
| 1.41   |      |      |      |      |      |

## Modification Indices for THETA-DELTA

envir  
-----  
envir - -

## Expected Change for THETA-DELTA

|        |        |       |        |       |       |    |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
|        | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
| attent | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----  |        |       |        |       |       |    |
| selfef | - -    |       |        |       |       |    |
| hope   | - -    | - -   |        |       |       |    |
| optimi | 0.01   | 0.05  | - -    |       |       |    |
| resil  | - -    | 0.08  | -0.03  | - -   |       |    |
| value  | 0.04   | -0.02 | 0.01   | 0.00  | - -   |    |
| attent | -0.05  | 0.04  | -0.01  | 0.00  | -0.05 |    |
| - -    |        |       |        |       |       |    |
| envir  | 0.02   | -0.05 | -0.05  | 0.01  | - -   |    |
| 0.06   |        |       |        |       |       |    |

## Expected Change for THETA-DELTA

envir  
-----  
envir - -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

|        |        |       |        |       |       |    |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
|        | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
| attent | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----  |        |       |        |       |       |    |
| selfef | - -    |       |        |       |       |    |
| hope   | - -    | - -   |        |       |       |    |
| optimi | 0.01   | 0.05  | - -    |       |       |    |
| resil  | - -    | 0.07  | -0.02  | - -   |       |    |
| value  | 0.03   | -0.02 | 0.01   | 0.00  | - -   |    |
| attent | -0.05  | 0.04  | -0.01  | 0.00  | -0.04 |    |
| - -    |        |       |        |       |       |    |
| envir  | 0.02   | -0.05 | -0.04  | 0.01  | - -   |    |
| 0.05   |        |       |        |       |       |    |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

envir  
-----  
envir - -

Maximum Modification Index is 16.28 for Element ( 3, 1) of BETA

## Standardized Solution

## LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| PO      | - -     | - -     | 1.05  |
| lifesat | 0.85    | - -     | - -   |
| jobsat  | 0.92    | - -     | - -   |
| posemo  | 0.85    | - -     | - -   |
| exh     | - -     | 1.00    | - -   |
| reother | - -     | 0.95    | - -   |
| reself  | - -     | 0.92    | - -   |

## LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
| -----  | -----  | -----   |
| selfef | 0.73   | - -     |
| hope   | 0.83   | - -     |
| optimi | 0.85   | - -     |
| resil  | 0.84   | - -     |
| value  | - -    | 0.95    |
| attent | - -    | 0.84    |
| envir  | - -    | 0.96    |

## BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| -----   | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | - -     | 0.02  |
| Burnout | - -     | - -     | -0.63 |
| fit     | - -     | - -     | - -   |

## GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
| -----   | -----  | -----   |
| Subwell | 0.87   | - -     |
| Burnout | - -    | 0.30    |
| fit     | 0.40   | 0.09    |

## Correlation Matrix of ETA and KSI

|         | Subwell | Burnout | fit   | Psycap | Support |
|---------|---------|---------|-------|--------|---------|
| -----   | -----   | -----   | ----- | -----  | -----   |
| Subwell | 1.00    |         |       |        |         |
| Burnout | -0.08   | 1.00    |       |        |         |
| fit     | 0.41    | -0.52   | 1.00  |        |         |
| Psycap  | 0.87    | -0.08   | 0.46  | 1.00   |         |
| Support | 0.61    | 0.07    | 0.36  | 0.70   | 1.00    |

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

| Subwell | Burnout | fit |
|---------|---------|-----|
|---------|---------|-----|

-----      -----      -----  
0.23            0.66            0.79

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | 0.87   | 0.00    |
| Burnout | -0.25  | 0.24    |
| fit     | 0.40   | 0.09    |

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | - -     | - -     | 1.00  |
| lifesat | 0.81    | - -     | - -   |
| jobsat  | 0.88    | - -     | - -   |
| posemo  | 0.81    | - -     | - -   |
| exh     | - -     | 0.92    | - -   |
| reother | - -     | 0.91    | - -   |
| reself  | - -     | 0.88    | - -   |

LAMBDA-X

|        | Psycap | Support |
|--------|--------|---------|
|        | -----  | -----   |
| selfef | 0.70   | - -     |
| hope   | 0.79   | - -     |
| optimi | 0.81   | - -     |
| resil  | 0.80   | - -     |
| value  | - -    | 0.90    |
| attent | - -    | 0.81    |
| envir  | - -    | 0.92    |

BETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| Subwell | - -     | - -     | 0.02  |
| Burnout | - -     | - -     | -0.63 |
| fit     | - -     | - -     | - -   |

GAMMA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | 0.87   | - -     |
| Burnout | - -    | 0.30    |
| fit     | 0.40   | 0.09    |

Correlation Matrix of ETA and KSI

Subwell      Burnout      fit      Psycap      Support

|         |       |       |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
|         | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Subwell | 1.00  |       |       |       |       |
| Burnout | -0.08 | 1.00  |       |       |       |
| fit     | 0.41  | -0.52 | 1.00  |       |       |
| Psycap  | 0.87  | -0.08 | 0.46  | 1.00  |       |
| Support | 0.61  | 0.07  | 0.36  | 0.70  | 1.00  |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

|         |         |       |
|---------|---------|-------|
| Subwell | Burnout | fit   |
| -----   | -----   | ----- |
| 0.23    | 0.66    | 0.79  |

THETA-EPS

|         |       |         |        |        |       |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   | --    | 0.35    | 0.23   | 0.35   | 0.16  |    |
| 0.18    |       |         |        |        |       |    |

THETA-EPS

|        |
|--------|
| reself |
| -----  |
| 0.23   |

THETA-DELTA-EPS

|         |       |         |        |        |       |    |
|---------|-------|---------|--------|--------|-------|----|
|         | PO    | lifesat | jobsat | posemo | exh   |    |
| reother | ----- | -----   | -----  | -----  | ----- | -- |
| -----   | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| selfef  | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | 0.09  |    |
| hope    | --    | --      | --     | --     | 0.25  |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| optimi  | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| resil   | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| value   | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| attent  | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| envir   | --    | --      | --     | --     | --    |    |
| --      | --    | --      | --     | --     | --    |    |

THETA-DELTA-EPS

|        |
|--------|
| reself |
| -----  |
| selfef |
| hope   |
| optimi |
| resil  |

```

value      - -
attent     - -
envir      - -

```

#### THETA-DELTA

|        | selfef | hope  | optimi | resil | value |    |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------|----|
| attent | -----  | ----- | -----  | ----- | ----- | -- |
| -----  |        |       |        |       |       |    |
| selfef | 0.51   |       |        |       |       |    |
| hope   | 0.12   | 0.38  |        |       |       |    |
| optimi | - -    | - -   | 0.35   |       |       |    |
| resil  | 0.08   | - -   | - -    | 0.36  |       |    |
| value  | - -    | - -   | - -    | - -   | 0.19  |    |
| attent | - -    | - -   | - -    | - -   | - -   |    |
| 0.35   |        |       |        |       |       |    |
| envir  | - -    | - -   | - -    | - -   | -0.13 |    |
| - -    |        |       |        |       |       |    |

#### THETA-DELTA

|       | envir |
|-------|-------|
| envir | ----- |
|       | 0.16  |

#### Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| Subwell | 0.87   | 0.00    |
| Burnout | -0.25  | 0.24    |
| fit     | 0.40   | 0.09    |

#### Total and Indirect Effects

##### Total Effects of KSI on ETA

|         | Psycap                   | Support                |
|---------|--------------------------|------------------------|
|         | -----                    | -----                  |
| Subwell | 1.01<br>(0.08)<br>12.27  | 0.00<br>(0.00)<br>0.33 |
| Burnout | -0.34<br>(0.07)<br>-4.84 | 0.25<br>(0.07)<br>3.52 |
| fit     | 0.57<br>(0.12)<br>4.90   | 0.10<br>(0.08)<br>1.17 |

##### Indirect Effects of KSI on ETA

|         | Psycap                   | Support                  |
|---------|--------------------------|--------------------------|
|         | -----                    | -----                    |
| Subwell | 0.01<br>(0.02)<br>0.37   | 0.00<br>(0.00)<br>0.33   |
| Burnout | -0.34<br>(0.07)<br>-4.84 | -0.06<br>(0.05)<br>-1.15 |
| fit     | - -                      | - -                      |

## Total Effects of ETA on ETA

|         | Subwell | Burnout | fit                       |
|---------|---------|---------|---------------------------|
|         | -----   | -----   | -----                     |
| Subwell | - -     | - -     | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| Burnout | - -     | - -     | -0.59<br>(0.05)<br>-12.31 |
| fit     | - -     | - -     | - -                       |

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.354

## Total Effects of ETA on Y

|         | Subwell                 | Burnout                 | fit                       |
|---------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
|         | -----                   | -----                   | -----                     |
| PO      | - -                     | - -                     | 1.00                      |
| lifesat | 1.00                    | - -                     | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| jobsat  | 1.09<br>(0.06)<br>17.91 | - -                     | 0.01<br>(0.04)<br>0.36    |
| posemo  | 1.00<br>(0.06)<br>16.11 | - -                     | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| exh     | - -                     | 1.00                    | -0.59<br>(0.05)<br>-12.31 |
| reother | - -                     | 0.95<br>(0.03)<br>32.07 | -0.57<br>(0.05)<br>-11.89 |

|        |     |                         |                           |
|--------|-----|-------------------------|---------------------------|
| reself | - - | 0.93<br>(0.03)<br>28.74 | -0.55<br>(0.05)<br>-11.69 |
|--------|-----|-------------------------|---------------------------|

## Indirect Effects of ETA on Y

|         | Subwell<br>----- | Burnout<br>----- | fit<br>-----              |
|---------|------------------|------------------|---------------------------|
| PO      | - -              | - -              | - -                       |
| lifesat | - -              | - -              | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| jobsat  | - -              | - -              | 0.01<br>(0.04)<br>0.36    |
| posemo  | - -              | - -              | 0.01<br>(0.03)<br>0.36    |
| exh     | - -              | - -              | -0.59<br>(0.05)<br>-12.31 |
| reother | - -              | - -              | -0.57<br>(0.05)<br>-11.89 |
| reself  | - -              | - -              | -0.55<br>(0.05)<br>-11.69 |

## Total Effects of KSI on Y

|         | Psycap<br>-----         | Support<br>-----       |
|---------|-------------------------|------------------------|
| PO      | 0.57<br>(0.12)<br>4.90  | 0.10<br>(0.08)<br>1.17 |
| lifesat | 1.01<br>(0.08)<br>12.27 | 0.00<br>(0.00)<br>0.33 |
| jobsat  | 1.10<br>(0.08)<br>13.14 | 0.00<br>(0.00)<br>0.33 |
| posemo  | 1.01<br>(0.08)<br>12.27 | 0.00<br>(0.00)<br>0.33 |

|         |                          |                        |
|---------|--------------------------|------------------------|
| exh     | -0.34<br>(0.07)<br>-4.84 | 0.25<br>(0.07)<br>3.52 |
| reother | -0.32<br>(0.07)<br>-4.68 | 0.24<br>(0.07)<br>3.47 |
| reself  | -0.31<br>(0.07)<br>-4.67 | 0.24<br>(0.07)<br>3.47 |

### Standardized Total and Indirect Effects

#### Standardized Total Effects of KSI on ETA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
| Subwell | 0.87   | 0.00    |
| Burnout | -0.25  | 0.24    |
| fit     | 0.40   | 0.09    |

#### Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
| Subwell | 0.01   | 0.00    |
| Burnout | -0.25  | -0.05   |
| fit     | -      | -       |

#### Standardized Total Effects of ETA on ETA

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| Subwell | -       | -       | 0.02  |
| Burnout | -       | -       | -0.63 |
| fit     | -       | -       | -     |

#### Standardized Total Effects of ETA on Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
| PO      | -       | -       | 1.05  |
| lifesat | 0.85    | -       | 0.01  |
| jobsat  | 0.92    | -       | 0.01  |
| posemo  | 0.85    | -       | 0.01  |
| exh     | -       | 1.00    | -0.62 |
| reother | -       | 0.95    | -0.60 |
| reself  | -       | 0.92    | -0.58 |

#### Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

|         | Subwell | Burnout | fit  |
|---------|---------|---------|------|
| PO      | -       | -       | 1.00 |
| lifesat | 0.81    | -       | 0.01 |

|         |      |      |       |
|---------|------|------|-------|
| jobsat  | 0.88 | - -  | 0.01  |
| posemo  | 0.81 | - -  | 0.01  |
| exh     | - -  | 0.92 | -0.58 |
| reother | - -  | 0.91 | -0.57 |
| reself  | - -  | 0.88 | -0.55 |

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | - -     | - -     | - -   |
| lifesat | - -     | - -     | 0.01  |
| jobsat  | - -     | - -     | 0.01  |
| posemo  | - -     | - -     | 0.01  |
| exh     | - -     | - -     | -0.62 |
| reother | - -     | - -     | -0.60 |
| reself  | - -     | - -     | -0.58 |

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

|         | Subwell | Burnout | fit   |
|---------|---------|---------|-------|
|         | -----   | -----   | ----- |
| PO      | - -     | - -     | - -   |
| lifesat | - -     | - -     | 0.01  |
| jobsat  | - -     | - -     | 0.01  |
| posemo  | - -     | - -     | 0.01  |
| exh     | - -     | - -     | -0.58 |
| reother | - -     | - -     | -0.57 |
| reself  | - -     | - -     | -0.55 |

## Standardized Total Effects of KSI on Y

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| PO      | 0.41   | 0.09    |
| lifesat | 0.74   | 0.00    |
| jobsat  | 0.81   | 0.00    |
| posemo  | 0.74   | 0.00    |
| exh     | -0.25  | 0.24    |
| reother | -0.24  | 0.23    |
| reself  | -0.23  | 0.22    |

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

|         | Psycap | Support |
|---------|--------|---------|
|         | -----  | -----   |
| PO      | 0.40   | 0.09    |
| lifesat | 0.71   | 0.00    |
| jobsat  | 0.77   | 0.00    |
| posemo  | 0.71   | 0.00    |
| exh     | -0.23  | 0.22    |
| reother | -0.22  | 0.22    |
| reself  | -0.22  | 0.21    |

Time used: 0.031 Seconds

## ประวัติผู้เขียน

|                   |                                                         |
|-------------------|---------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล         | สัณห์วัช อุดมเจริญศิลป์                                 |
| วัน เดือน ปี เกิด | 15 ตุลาคม 2535                                          |
| สถานที่เกิด       | กาญจนบุรี                                               |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ. 2560                                               |
|                   | ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา                           |
|                   | จาก มหาวิทยาลัยศิลปากร                                  |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 100/5 หมู่ 3 ตำบลหนองกุ่ม อำเภอโป่งพลอย กาญจนบุรี 71160 |

