

ทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่าง
บุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล*

PSYCHOLOGICAL CAPITAL, PERSON-ORGANIZATION FIT, PERSON-JOB FIT,
AND JOB BURNOUT OF POLICE AFFILIATED WITH STATIONS OF
METROPOLITAN POLICE DIVISION

วงกต สุวรรณวัฒน์*, อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ

Wongkot Suwannawat*, Usanee Mongkolpitaksuk, Pongthep Chandasuwan

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Liberal Art, Krirk University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: champ4056@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล จำนวน 735 ราย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม 10 ชุดต่อหนึ่งสถานี รวม 88 สถานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ PLS-SEM ผลการประเมินความคลาดเคลื่อนของตัวแบบประมาณค่าแสดงให้เห็นว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับบางส่วนว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ยอมรับว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และยอมรับว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญของแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน และหาแนวทางการแทรกแซงภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา, ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร, ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล

* Received September 13, 2024; Revised October 22, 2024; Accepted October 25, 2024

Abstract

The objectives of this research were to study the correlation between psychological capital, person-organization fit, person-job fit, and job burnout, and also to study the effect of psychological capital on job burnout, the effect of person-organization fit on job burnout, and the effect of person-job fit on job burnout among police officers affiliated with stations of Metropolitan Police Division. This study adopts a quantitative research methodology, with a sample size of 735 Metropolitan police officers. The research instrument used was a questionnaire, which was distributed at a rate of 10 questionnaires per station across 88 stations. Data were analyzed using PLS-SEM technique. The results of the overall estimated model fit assessment indicate a good fit with the data. The findings reveal that the correlation coefficients between psychological capital, person-organization fit, person-job fit, and job burnout are significantly negative. The hypothesis testing results partially support that psychological capital has a significantly negative direct effect on job burnout, and it is accepted that person-organization fit has significantly negative direct effects on job burnout, and also it is accepted that person-job fit has significantly negative direct effects on job burnout. Therefore, it is recommended that administrators should emphasize the importance of psychological capital, person-organization fit, person-job fit, and job burnout, and develop intervention strategies to mitigate job burnout in the workplace.

Keywords: Psychological Capital, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Job Burnout, Metropolitan Police Officers

บทนำ

อาชีพตำรวจจัดว่าเป็นอาชีพที่มีความเครียดมากที่สุดอาชีพหนึ่ง (Correia, I. et al., 2023) ในปี 2566 ได้มีปรากฏการณ์ ตำรวจขอเกษียณก่อนอายุราชการตามโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล จำนวนมากถึง 1,407 ราย ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนขอเกษียณก่อนอายุราชการตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปี 2565 โดยในปี 2562 มีจำนวนขอเกษียณเท่ากับ 933 ราย ในปี 2563 มีจำนวนเท่ากับ 849 ราย ในปี 2564 มีจำนวนเท่ากับ 975 ราย และในปี 2565 มีจำนวนเท่ากับ 1,275 ราย (เดลินิวส์ออนไลน์, 2566) ส่วนสาเหตุในการขอเกษียณก่อนอายุราชการ เกิดจากเป้าหมายในระบบงานที่ยุ้งยากและซับซ้อน มีความเครียดสะสม ขอย้ายไม่ผ่าน (เดลินิวส์ออนไลน์, 2566) ปริมาณงานที่มากจนปฏิบัติไม่ไหว กำลังคนน้อยทำให้มีภาระงานมากขึ้น ไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือก้าวหน้ายาก เป้าหมายและกดดันเนื่องจากต้องระวังตัวกลัวความผิด การสั่งการที่ทำให้เกิดความกดดันกับผู้ปฏิบัติ (บล็อกตำรวจไทย, 2562) และขาดความเชื่อถือในระบบคุณธรรมและความยุติธรรมในองค์กร (เดลินิวส์ออนไลน์, 2566); (บล็อกตำรวจไทย, 2562) จากปรากฏการณ์ข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาอันเนื่องมาจากความเครียด ซึ่งก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานหรือภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาในอดีต ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อการทำงาน การลาป่วย การขาดงาน และการลาออกของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเพิ่มต้นทุนขององค์กร และภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อความผูกพันในงาน ส่งผลต่อเนื่องไปยังผล การดำเนินงาน และประสิทธิภาพองค์กร (Bakker, A. B. et al., 2014)



แนวคิดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนสภาพ (Luthans, F. et al., 2007) จากการศึกษาในอดีต ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาวะทางจิต และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผลการดำเนินงาน (Avey, J. B., et al., 2011) นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติเชิงลบ เช่น การเมินเฉยต่องาน ความตั้งใจในการลาออก ความเครียดจากงาน และความวิตกกังวล และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงลบกับ พฤติกรรมเชิงลบ เช่น พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviance) ที่เป็นพฤติกรรมหรือความประพฤติที่แตกต่างไปจาก บรรทัดฐานของกลุ่ม (Bitmiş M. G. & Ergeneli A., 2015) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit: P-O Fit) หมายถึง การรับรู้ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ ตลอดจนรับรู้ว่ามีสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงาน เหมาะสมกับ สิ่งที่คุณค่าในชีวิต (Cable, D. M. & DeRue, D. S., 2002) จากการศึกษาในอดีตเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อผลการทำงาน กล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Bakker, A. B. et al., 2014) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) มีความสามารถในการทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน และการลาออกจากงาน (Vancouver, J. B. et al., 1994) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเอื้อสังคม เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (O'Reilly, C. A. & Chatman, J., 1986) และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Goodman, S. A. & Svyantek, D. J., 1999) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit: P-J Fit) หมายถึง การรับรู้ด้านความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับความสามารถของงานในการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล (Need-Supplies Fit) และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของงาน (Demands-Abilities Fit) (Cable, D. M. & DeRue, D. S., 2002) การศึกษาในอดีตเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) จะส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการคงอยู่กับองค์การ รวมทั้งระดับความเครียดที่ลดลง และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับความสามารถของงานในการตอบสนองความต้องการของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน การปรับตัว และความผูกพันต่อองค์กร และลดความตั้งใจในการลาออกจากงาน และระดับความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Edwards, J. R., 1991)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล เพื่อที่จะลดปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน และนำเสนอผู้บริหารให้มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน และหาแนวทางการแทรกแซงภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด สถานีตำรวจนครบาล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ออกแบบการวิจัยเป็นแบบ Correlational Research Design

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9 ที่ประจำใน 88 สถานีตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 13,657 นาย โดยเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 10,020 นาย และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 3,637 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2562) คิดเป็นสัดส่วนโดยประมาณ เท่ากับ 7:3 และเมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิค Inverse Square Root Method และกำหนดค่า Minimum absolute beta coefficient in model ซึ่งก็คือ ค่าสัมบูรณ์ของ Beta ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยที่สุดของตัวแบบโดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย เท่ากับ 0.14 พบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ต้องการ คือ 316 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการดังนี้ ลำดับแรก ในระดับกองบังคับการ ได้ทำการตัดสินใจเลือกกองบังคับการ 1 ถึง 9 ทั้งหมด ลำดับสอง ในระดับสถานีตำรวจนครบาล ได้ทำการตัดสินใจเลือก สถานีตำรวจนครบาลที่สังกัดแต่ละกองบังคับการทั้งหมด รวม 88 สถานี ลำดับสาม ระดับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานี ตำรวจนครบาล ได้ใช้แนวทางกำหนดสัดส่วน 7:3 โดยจัดส่งแบบสอบถาม 10 ชุดต่อหนึ่งสถานี แยกเป็นแบบสอบถาม สำหรับชั้นประทวน จำนวน 7 ชุด และสำหรับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 3 ชุด รวมจัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 880 ชุด ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 858 ชุด หลังจากนำค่า Missing ออก และขจัด Multivariate Outlier ด้วยเทคนิค Mahalanobis Distance คงเหลือแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 735 ชุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ หน่วยงาน อายุราชการตำรวจ และสถานภาพชีวิตคู่ รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ 2) การวัดแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง มีจำนวน 10 ข้อความ 2) ความหวัง มีจำนวน 8 ข้อความ 3) การมองโลกในแง่ดี มีจำนวน 11 ข้อความ และ 4) การฟื้นคืนสภาพ มีจำนวน 9 ข้อความ รวมจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อความ โดยใช้มาตรวัด 6 ระดับ คือ 1 = ไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้มาตรวัดที่ประยุกต์/ดัดแปลงมาจาก มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา (López-Núñez, M. I. et al., 2020); (สัณห์วิษ อุดมเจริญศิลป์, 2564) 3) การวัดแนวคิดความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์การ จะมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และใช้มาตรวัดที่ ประยุกต์/ดัดแปลงมาจาก (Cable, D. M. & DeRue, D. S., 2002); (สัณห์วิษ อุดมเจริญศิลป์, 2564) มีจำนวน 9 ข้อความ โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4) การวัดแนวคิด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการ ของบุคคลกับความสามารถของงานในการตอบสนองความต้องการของบุคคล มีจำนวน 6 ข้อความ และ 2) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของงาน มีจำนวน 6 ข้อความ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อความ และใช้มาตรวัดที่ประยุกต์/ดัดแปลงมาจาก (Cable, D. M. & DeRue, D. S., 2002); (สัณห์วิษ อุดมเจริญศิลป์, 2564) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ



5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5) การวัดแนวคิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และ 2) การเมินเฉยต่องาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลัก และใช้มาตรวัดที่ประยุกต์/ดัดแปลงมาจากมาตรวัดของ (Maslach, C. et al., 1997) โดย 1) การเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีจำนวน 5 ข้อความ และ 2) การเมินเฉยต่องาน มีจำนวน 5 ข้อความ รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อความ โดยใช้มาตรวัด 7 ระดับ คือ 1 = ไม่เคยเลย และ 7 = สม่าเสมอ/เป็นประจำ การหาคุณภาพเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ด้วยการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธร จำนวน 40 คน มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา 4 องค์ประกอบ มีค่า Alpha ระหว่าง 0.944 - 0.965 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร 1 องค์ประกอบ มีค่า Alpha เท่ากับ 0.945 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 2 องค์ประกอบ มีค่า Alpha เท่ากับ 0.909 และ 0.970 และมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2 องค์ประกอบ มีค่า Alpha เท่ากับ 0.958 และ 0.965 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำการเก็บข้อมูลแบบ Cross-sectional Study โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล ได้ดำเนินการดังนี้ ได้ทำการตัดสินใจเลือกสถานีตำรวจนครบาลที่สังกัดแต่ละกองบังคับการทั้งหมด รวม 88 สถานี โดยจัดส่งแบบสอบถาม 10 ชุดต่อหนึ่งสถานี แยกเป็นแบบสอบถามสำหรับชั้นประทวน จำนวน 7 ชุด และสำหรับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 3 ชุด รวมจัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 880 ชุด ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 858 ชุด หลังจากนำค่า Missing ออก และขจัด Multivariate Outlier ด้วยเทคนิค Mahalanobis Distance คงเหลือแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 735 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และทำการทดสอบตัวแบบมาตรวัดตามกรอบแนวคิด โดยใช้ cSEM Package Version 0.4.0 for R เริ่มต้นด้วย การทดสอบ Composite Reliability การทดสอบ Convergent Validity การทดสอบ Indicator Reliability และการทดสอบ Discriminant Validity สุดท้ายทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างแบบ PLS-SEM

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.06 อยู่ในช่วงอายุ 21 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.82 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.27 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.76 เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพชีวิตคู่ ส่วนใหญ่มีคู่ชีวิตและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 68.16 และเมื่อพิจารณาด้านอายุราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีอายุราชการตำรวจน้อยกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.08

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา และตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.131 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถแสดงตามตารางที่ 1

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ทูทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.093 เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ทูทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทูทางจิตวิทยาและตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.131 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง

(n = 735)

	Gender	Age	Educ	Marry	Dep	PsyCap	P-O fit	P-J fit	BurnOut
Gender	1.000								
Age	-.084*	1.000							
Educ	-.178**	.180	1.000						
Marry	.017	.494**	.098**	1.000					
Dep	-.134**	.065	.116**	.023	1.000				
PsyCap	-.030	.041	.077*	-.020	-.071	1.000			
P-O fit	-.002	-.004	.084*	-.055	-.067	.722**	1.000		
P-J fit	-.020	-.037	.083*	-.050	-.063	.659**	.747**	1.000	
BurnOut	.014	.032	-.097**	-.034	-.068	-.131**	-.222**	-.222**	1.000

หมายเหตุ: Gender = เพศ; Age = อายุ; Educ = ระดับการศึกษา; Marry = สถานภาพชีวิตคู่; Dep = หน่วยงาน; PsyCap = ทูทางจิตวิทยา; P-O fit = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร; P-J fit = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน; BurnOut = ภาวะหมดไฟในการทำงาน; ตัวแปรควบคุม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน เป็น dummy variables; * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05; ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.183 เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน

จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.147 เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน

จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

(n = 735)

Relationship	Path coefficient	SE	Effect Size	95%CI
			(f^2)	Lower:Upper
Control Variables				
Gender --> BurnOut	-0.003	0.039	0.005	[-0.080: 0.075]
Age --> BurnOut	0.080	0.041	0.006	[-0.001: 0.160]
Educ --> BurnOut	-0.075*	0.036	0.005	[-0.144:-0.005]
Marry --> BurnOut	-0.080*	0.039	0.006	[-0.155:-0.002]
Dep --> BurnOut	-0.078*	0.038	0.004	[-0.155:-0.004]
Independent Variables				
PsyCap --> BurnOut	0.093	0.054	0.013	[-0.016:0.200]
P-O fit --> BurnOut	-0.183*	0.061	0.010	[-0.302:-0.062]
P-J fit --> BurnOut	-0.147*	0.056	0.005	[-0.254:-0.036]
R^2 : BurnOut	0.079			
R^2_{adj} : BurnOut	0.069			

หมายเหตุ: Gender = เพศ; Age = อายุ; Educ = ระดับการศึกษา; Marry = สถานภาพชีวิตคู่; Dep = หน่วยงาน; PsyCap = ทักษะทางจิตวิทยา; P-O fit = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร; P-J fit = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน; BurnOut = ภาวะหมดไฟในการทำงาน; ตัวแปรควบคุม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน เป็น dummy variables; SE = standard error; f^2 = Cohen's effect size; 95%CI = 95% Confidence Interval; * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI).

และเมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ความแปรปรวนร้อยละ 7.9 ของตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงทักษะทางจิตวิทยา ตัวแปรแฝงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และตัวแปรแฝงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ เมื่อควบคุมตัวแปรแฝงด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน สามารถแสดงตามตารางที่ 2

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างทักษะทางจิตวิทยาและภาวะหมดไฟในการทำงาน ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและภาวะหมดไฟในการทำงาน และระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าว จะอภิปรายร่วมกับผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2, 3 และ 4

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ทักษะทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทักษะทางจิตวิทยาและตัวแปรแฝงภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ทักษะทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เพียงบางส่วน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bitmiş M. G., & Ergeneli A., Demir, S. และ ฐิติรัตน์ ต้นไพศาลและ รัตติกรณ์ จงวิศาล ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Bitmiş M. G. & Ergeneli A., 2015); (Demir, S., 2018); (ฐิติรัตน์ ต้นไพศาล และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566) สาเหตุที่ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจเป็นเพราะ ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลที่มีสภาพจิตใจเชิงบวก ที่ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในระดับหนึ่ง ก็จะมีแรงเสริมก่อให้เกิดความพยายามที่เพียงพอต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีเรี่ยวแรงที่จะทำงาน ถึงแม้เป็นงานที่ยากท้าทาย ทำให้ลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และถ้ามีความหวังและการมองโลกในแง่ดีในระดับหนึ่ง ก็จะเปรียบเสมือน มีเกราะป้องกันภาวะจิตใจ ไม่ให้เกิดการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน เกราะป้องกันภาวะจิตใจดังกล่าว เกิดได้ เพราะยังเห็นเป้าหมายและเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายนั้น ตลอดจนเห็นผลเชิงบวกต่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ถ้ามีความสามารถในการฟื้นคืนสภาพในระดับหนึ่ง ก็จะสามารถปลุกปลอบจิตใจให้ฟื้นคืนสู่สภาพใกล้เคียงเดิม เหมือนเดิม หรืออาจจะดีกว่าเดิม เมื่อถูกรุมเร้าด้วยปัญหาและความทุกข์ใจ เพื่อลุกขึ้นมาต่อสู้กับปัญหาได้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kilroy, S. et al., Zang, L., & Chen, Y., และ สันหวัช อุดมเจริญศิลป์ ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Kilroy, S. et al., 2016); (Zang, L. & Chen, Y., 2022); (2022); (สันหวัช อุดมเจริญศิลป์, 2564) สาเหตุที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจเป็นเพราะ ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะ ความเข้ากันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกด้านความเป็นตัวตนของตนเองเมื่ออยู่ในองค์การ และรู้สึกไม่อึดอัดคับข้องใจ ส่งผลต่อ ความยินดีที่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ/หน่วยงาน การตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์การ/หน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย และรู้สึกกลมกลืนกับบรรยากาศในองค์การ/หน่วยงาน ส่งผลต่อเนื่องไปยังสภาพจิตใจที่ไม่ค่อยเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และไม่เมินเฉยต่องาน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Babakus, E. et al., และ Rajper, Z. A. et al. ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Babakus, E. et al., 2010); (Rajper, Z. A. et al., 2019) สาเหตุที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจเป็นเพราะ ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล เกิดการรับรู้ว่างานที่ทำกับสิ่งที่สนใจนั้นสอดคล้องกันพอดี พึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ งานที่ทำช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และงานที่ทำช่วยเติมเต็มเป้าหมายในชีวิต ก็จะก่อให้เกิดสภาพจิตใจที่ไม่ค่อยเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และไม่เมินเฉยต่องาน และถ้ารับรู้ ว่า ตนเองมีทักษะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีประสบการณ์สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีความชำนาญสอดคล้อง



กับตำแหน่งงาน ได้รับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีความสามารถเฉพาะตัวสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และได้รับการศึกษาที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงเสริมให้เกิดสภาพจิตใจที่ไม่ค่อยเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และไม่เมินเฉยต่องาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 21 - 40 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.27 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพชีวิตคู่ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน และเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน และมีอายุราชการตำรวจน้อยกว่า 11 ปี โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.131 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ทุนทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.093 เมื่อควบคุมตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพชีวิตคู่ และหน่วยงาน ในขณะที่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.183 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรควบคุม และยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95%CI) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.147 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรควบคุม จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับ ผู้กำกับสถานี รองผู้บังคับการ และผู้บังคับการ ควรส่งเสริมให้มีการตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน และเข้าใจถึงความสำคัญของอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา 2) ควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเป้าหมายก็ควรแปลงเป็นตัวชี้วัด เพื่อประเมินทุนทางจิตวิทยา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติรัตน์ ตันไพศาล และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). ทุนทางจิตวิทยา ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสื่อสิ่งพิมพ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 16(2), 1-15.
- เดลินิวส์ออนไลน์. (2566). เปิดสถิติย้อนหลัง 5 ปี ตร. ดบเท้าลออก มากกว่าตัวเลขมีเหตุผลที่แท้จริงซ่อนอยู่. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก <https://www.dailynews.co.th/news/2764078/>
- บล็อกตำรวจไทย. (2562). ลาออกเกือบพัน !! เพราะเหตุใด. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก <https://thai-cop.blogspot.com/2019/09/blog-post.html>
- สันหวัช อุดมเจริญศิลป์. (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Avey, J. B. et al. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Babakus, E. et al. (2010). Service worker burnout and turnover intentions: Roles of person-job fit, servant leadership, and customer orientation. *Services Marketing Quarterly*, 32(1), 17-31.
- Bakker, A. B. et al. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bitmiş M. G. & Ergeneli A. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207(2015), 363-368.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Correia, I. et al. (2023). Protecting police officers against burnout: Overcoming a fragmented research field. *Journal of police and criminal psychology*, 38(2023), 622-638.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75(2018), 137-154.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley.
- Goodman, S. A. & Syvante, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Kilroy, S. et al. (2016). Perceptions of high involvement work practices, person-organization fit and burnout: A time lagged study of health care employees. *Human Resource Management*, 56(5), 821-835.
- López-Núñez, M. I. et al. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability*, 12(2020), 8124.
- Luthans, F. et al. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C. et al. (1997). *Maslach Burnout Inventory: Third edition*. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources*. Lanham: MD: Scarecrow Education.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Rajper, Z. A. et al. (2019). Linking person job fit to employee job performance amid employees of services sector: The role of burnout as mediator. *Journal of Social and Administrative Sciences*, 6(4), 188-199.



- Vancouver, J. B. et al. (1994). Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666-679.
- Zang, L. & Chen, Y. (2022). Relationship between person-organization fit and teacher burnout in kindergarten: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers Psychiatry*, 13(2022), 1-8.