
การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

อัครพล พรมตรุษ *

ปรัชชาติ ว่างสาย *

สุนันทา ส่งนุ่น *

ณัฐกานต์ ประจัญบาน**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยสาเหตุ ตรวจสอบความสอดคล้อง และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 143 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดปัจจัยที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู จำนวน 20 ข้อ และแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ ทำการหาประสิทธิภาพเครื่องมือได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .919 และ .890 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = .675$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.4112$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.018$, $RMSEA = .011$) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมีขนาดอิทธิพลรวมสูงสุดเท่ากับ .782 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดเท่ากับ .685 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดเท่ากับ .403

คำสำคัญ: การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ; ภาวะหมดไฟในการทำงาน

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ดร. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



The Causal Relationship Model of Factors Influencing on Burnout Syndrome of Government Teacher under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai

Akkarapon Promtrud *

Pradchawadee Vangsai *

Sunantha Songnun *

Nattakan Prachanban**

Abstract

This research aims to develop the causal relationship model, to determine the consistence of constructed model compared with its empirical data, and to investigate direct, indirect, and overall of the causal relationship model of factors influencing on burnout syndrome of government teacher under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. The research sample was 143 of government teacher in Sukhothai Province randomly sampled by Multistage Stage Sampling. The research instrument was 1) the test of factors affecting burnout syndrome included 20 statements and 2) the test of burnout syndrome included 22 statements (IOC = .67 – 1.00, Cronbach's Alpha coefficient = .919 and .890 respectively). The result of the research indicated that 1) the causal relationship model is consistent with the empirical data ($\chi^2 = .675$, $df = 1$, p -value = 0.4112, CFI = 1.000, TLI = 1.018, RMSEA = .011) and 2) the highest of total effect was negative relationships with colleagues (TE = .782) the highest of direct effect was negative relationships with colleagues (DE = .685) and the highest of indirect effect was Negative relationship with supervisors (IE = .403).

Keywords: The Causal Relationship Model; Burnout Syndrome

* Master student in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Naresuan University

**Lecturer in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Naresuan University

Received: 20 March 2023/ Revised: 11 April 2023/ Accepted: April 2023/ Published online: 30 April 2023

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่แสดงในลักษณะทางด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่คุณลักษณะของคนในสังคมได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เป็นการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการจัดการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งบุคลากรในองค์กรที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่สะสมจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนาน เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการงานต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดอย่างต่อเนื่องจนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ มีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น เมินเฉยแยกตัว ไม่ต้องการให้ใครมายุ่ง มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกว้าวุ่นสับสนในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ ได้แก่ ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก งานมีความซับซ้อนต้องทำงานให้เสร็จในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน (ศรีสกุล ฉียบแหลม และ เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์, 2562) การปล่อยให้ภาวะหมดไฟในระยะยาวจะส่งผลกระทบต่อความเป็นโรคซึมเศร้าได้ ดังนั้น เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความซับซ้อน สภาพจิตใจของมนุษย์ย่อมมีความซับซ้อนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ จึงควรเห็นความสำคัญและระมัดระวังปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพราะเป็นหนึ่งในปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาจะมีข่าวการลาออกของข้าราชการครูปรากฏให้เห็นกันอยู่หลายครั้ง ซึ่งมีมูลเหตุหลายปัจจัย แต่เมื่อทำความเข้าใจในแต่ละกรณีจะพบว่า ครูหมดศรัทธาในวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงสภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ควรทำความเข้าใจศึกษาและหาแนวทางวิธีการในการป้องกัน โดยการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูมีการศึกษาตัวแปรอย่างหลากหลาย อาทิ มาลีสา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร, และ ภัคณัฐร์ สมพงษ์ธรรม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยระบุตัวแปรในโมเดลซึ่งเป็นสาเหตุ ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน ปัจจัยเอื้อในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความเครียดในงาน จารุวรรณ ทองขุนดา, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ มีชัย ออสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน ได้กล่าวถึงปัจจัยต่อภาวะหมดไฟโดยจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระ ครอบครัว และปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ภาระงานสอน และภาระงานนอกเหนืองานสอน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์และคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการครู โดยพิจารณาแต่เพียงมิติของการปฏิบัติงานในองค์กรสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สามารถควบคุมและจัดการได้ด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (Negative Relationship with Supervisors) ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (Negative Relationships with Colleagues) ลักษณะภาระความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (Characteristics of Job Responsibilities that Affect Stress) และความประพฤติเชิงลบของนักเรียน (Negative Behavior of Students) (ทศพล บุญธรรม, 2547; จารุวรรณ ทองขุนดา, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และมีชัย ออสุวรรณ, 2565; ภรณ์ฉัตร โอสถเจริญชัย, 2561; มาลิสยา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร, และ ภัคณัฐ์ สมพงษ์ธรรม, 2562; ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นการศึกษาและเสนอสารสนเทศองค์ความรู้ เพื่อรับมือและป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสุโขทัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถพัฒนาต่อยอด กำหนดนโยบาย และสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ หมายถึง สาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะภาระความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด และความประพฤติเชิงลบของนักเรียน

ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (Negative Relationship with Supervisors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการครูอันเป็นผลจากการปฏิบัติตนหรือการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครูในทางลบ เช่น การไม่รับฟังความคิดเห็น การไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการผิดพลาด การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ความไม่ยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (Negative Relationships with Colleagues) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการครูอันเป็นผลจากสัมพันธภาพทางลบระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานปล่อยให้แก้ปัญหในการทำงานเพียงลำพัง เพื่อนร่วมงานบางคนพุดคุยเหยียดให้ถูกเกลียดชังจาก เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน และไม่รับฟังความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานตำหนิ การทำงาน เพื่อนร่วมงานรายงานการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ตรงความจริง เป็นต้น

ลักษณะภาระความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (Characteristics of Job Responsibilities that Affect Stress) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการครูอันเป็นผลมาจากลักษณะของ งานที่รับผิดชอบ เช่น การรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่จนเกินควร การทำงานที่มีความยากหรือต้องใช้ ความพยายามสูง การมีจำนวนคาบ/ชั่วโมงสอนมาก การที่ต้องสอนหลายสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับสาขาที่ท่านถนัด การมีเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อยเกินไป เป็นต้น

ความประพฤติเชิงลบของนักเรียน (Negative Behavior of Students) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเครียดของข้าราชการครูอันเป็นผลมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของนักเรียนในทางลบ เช่น พฤติกรรมของกลุ่มนักเรียนที่มาเรียนไม่ตรงเวลา การเข้าชั้นเรียนสาย พุดคุย เล่น หรือก่อกวนชั้นเรียน การขาด ความรับผิดชอบ ไม่เคารพกฎระเบียบของโรงเรียนหรือชั้นเรียนที่กำหนดขึ้น ไม่เห็นความสำคัญของบทเรียน หรือรายวิชาที่สอน เป็นต้น

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) หมายถึง ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออก ในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมของข้าราชการครู อันสืบเนื่องมาจากการตอบสนอง ต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคคลไม่สามารถปรับตัวเพื่อเผชิญกับสภาวะความเครียด ที่เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) และด้านความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,041 คน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำ (Minimum Sample Size) โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ ผู้วิจัยเลือกวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้ สูงสุด (ML) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้ผลการวิเคราะห์ที่เที่ยงตรงที่สุดแม้จะมีขนาดตัวอย่างเพียง 50 ตัวอย่าง โดยทั่วไป การประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (ML) จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำสุดที่เหมาะสม อยู่ระหว่าง 100 – 150 (Ding, Velicer, & Harlow, 1995) ซึ่งในการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ขั้นแรกทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาด โรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ขั้นที่สองทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม

(Cluster Random Sampling) โดยสุ่มเลือกโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 10 โรงเรียน และขั้นสุดท้ายทำการสุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลุ่มละ 50 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 200 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ในช่วงเวลา เดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2565 ในการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 143 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (ML)

สำหรับรูปแบบปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานผู้วิจัยได้ทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด ความประพฤตินักเรียน และภาวะหมดไฟในการทำงาน (ทศพล บุญธรรม, 2547; จารุวรรณ ทองขุนตา, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ มีชัย ออสุวรรณ, 2565; ภรณ์ฉัตร โอฐเจริญชัย, 2561; มาลีสา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร, และ ภัคณัฐ สมพงษ์ธรรม, 2562; ธนพร พงศ์บุญชู, 2559)

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบวัด จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบวัดปัจจัยที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู และ 2) แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบวัดปัจจัยที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู จำแนกเป็น 4 ปัจจัย จำนวน 20 ข้อคำถาม และแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นโดย วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์ (2558) เพื่อวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Genera Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach et.al (Maslach & Jackson, 1981) มีจำนวน 22 ข้อคำถาม

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item – Objective Congruence Index: IOC) (ไพศาล วรคำ, 2555: น. 263) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 – 1.00

3. นำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยสถิติของ Cronbach's Alpha แบบวัดปัจจัยที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .919 และแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .890

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

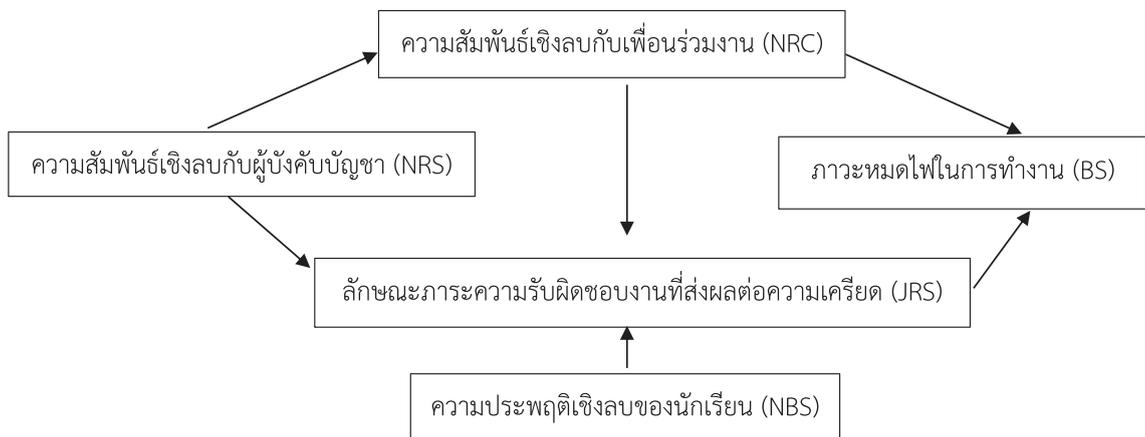
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบโมเดลสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้โปรแกรม Mplus เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่า Tucker -Lewis (TLI) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอสรุปผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาารูปแบบปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยพิจารณาตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มอาชีพครู โดยสามารถสรุปเป็นโมเดลสมมติฐานของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) และความประพฤตินิสัยของนักเรียน (NBS) (ทศพล บุญธรรม, 2547; จารุวรรณ ทองขุนดา, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ มีชัย ออสุวรรณ, 2565; ภรณ์ฉัตร โอฐเจริญชัย, 2561; มาลีสา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร, และ ภัคณัฐ สมพงษ์ธรรม, 2562; ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) ดังภาพ 1



ภาพ 1 โมเดลสมมติฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พิจารณาผลดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	JRS	NRS	NRC	NBS	BS
JRS	1				
NRS	.479**	1			
NRC	.479*	.621**	1		
NBS	.191*	.355**	.312**	1	
BS	.405**	.428**	.454**	.334**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .191 - .621 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับปานกลางซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า โดยตัวแปรความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) กับตัวแปรความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .621

ตาราง 2 ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของปัจจัยที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัย	NRC			JRS			BS		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
NRS	.455*	-	.455*	.225*	.215*	.440*	-	.403*	.403*
NBS	-	-	-	.112	-	.112	-	.023	.023
NRC	-	-	-	.473*	-	.473*	.685*	.098*	.782*
JRS	-	-	-	-	-	-	.206*	-	.206*

$X^2 = .675$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.4112$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.018$, $RMSEA = .011$

จากตาราง 2 พบว่า โมเดลสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า p-value มีค่ามากกว่า .05 โดยที่ค่า $X^2/2 = .675$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.4112$ เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเพิ่ม ได้แก่ ค่า Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000

ซึ่งมีค่ามากกว่า .95 และเข้าสู่ 1 แสดงว่ามีความกลมกลืนดี อีกทั้งค่า Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 1.018 ได้ค่าในทำนองเดียวกัน นอกจากนี้ พิจารณาค่าดัชนีวัดความกลมกลืนแบบสมบูรณ์ด้วยค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .011 โดยค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งค่าที่ปรากฏแสดงถึงความกลมกลืนในระดับดีเยี่ยม

จากการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) พบว่า

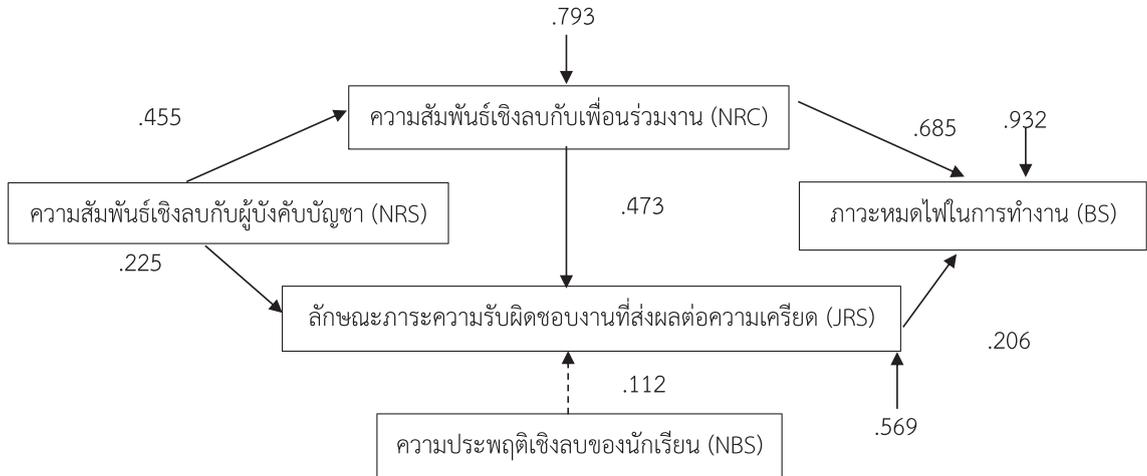
1. เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) และลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) ซึ่งมียุทธศาสตร์ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) สูงสุดเท่ากับ .685 รองลงมา ได้แก่ ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) มีค่าเท่ากับ .206

2. เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรอื่นไปยังภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) พบว่า มีค่าเท่ากับ .403, .098, .023 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความประพฤตินักเรียน (NBS) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) มีอิทธิพลทางอ้อมไปยังภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดเท่ากับ .403 รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) และความประพฤตินักเรียน (NBS) มีค่าเท่ากับ .098 และ .023 ตามลำดับ

3. อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูมีค่าเท่ากับ .403, .023, .782, .206 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ยกเว้นความประพฤตินักเรียน (NBS) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) มีขนาดอิทธิพลรวมต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู (BS) สูงสุดเท่ากับ .782 รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) และความประพฤตินักเรียน (NBS) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .403, .206 และ .023 ตามลำดับ

นอกจากนี้ จะเห็นว่า ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) ความประพฤตินักเรียน (NBS) และความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) มีอิทธิพลต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความประพฤตินักเรียน (NBS) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน (NRC) มีอิทธิพลรวมมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 473 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) มีค่าเท่ากับ .440 โดยความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา (NRS) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด (JRS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิจารณาแผนภาพหลังจากได้รับการปรับโมเดลดังนี้



ภาพ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย หลังได้รับการปรับโมเดล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสรุปประเด็นน่าสนใจในการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ยกเว้นความประพฤตินิสัยของนักเรียน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน มีขนาดอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด และความประพฤตินิสัยของนักเรียน ตามลำดับ รวมทั้งอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากที่สุด เพราะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ฉะนั้น บุคคลย่อมต้องการความเชื่อใจหรือกำลังใจจากคนใกล้ชิดหรือคนที่ทำงานในระดับเดียวกันมากกว่ากลุ่มบุคคลอื่น เพราะแต่ละคนย่อมต้องการพื้นที่ปลอดภัยสำหรับตนเอง จากผลการวิจัยจะเห็นว่า อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอิทธิพลที่มาจากลักษณะของงานที่ครูได้รับ ซึ่งเป็นการยืนยันว่าแม้ลักษณะงานที่ได้รับจะมีความยุ่งยากหรือมีจำนวนเกินความสามารถแต่ถ้าเพื่อนร่วมงานเป็นพื้นที่ปลอดภัยแก่บุคคลนั้น ร่วมแรงร่วมใจทั้งในรูปของการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจ หรือแม้กระทั่งการแสดงความคิดเห็นใจยอมส่งผลให้บุคคลสามารถบรรลุอุปสรรคได้ เช่นเดียวกับกับผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอิทธิพลที่มีปัจจัยมาจากผู้บังคับบัญชาและนักเรียน สอดคล้องกับ อุดมลักษณ์ เมฆาวณิช (2556) จากผลการวิจัยเรื่อง ความเครียดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (กลุ่มอำเภอ

พนัสนิคม) โดยพบว่าปัจจัยความเครียดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยด้านความเครียดที่อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งความเครียดเป็นดัชนีสำคัญ ที่ชี้ถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทศพล บุญธรรม (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ ศรีสกุล ฉะยม และ เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นโรคทางสุขภาพจิตที่ต้องได้รับการรักษาซึ่งองค์การอนามัยโลกจัดอยู่ในกลุ่ม ICD (International Classification of Diseases) (Prior, R., 2019) ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานมักเป็นผลมาจากการสะสมความเครียดในการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง ยาวนานจนมีอาการแสดงออกที่ผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น มีความรู้สึกเหนื่อยล้า หมดเรี่ยวแรง อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ หดหู่หมดหวัง ท้อแท้ หงุดหงิด โมโหง่าย รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า ปฏิเสธงาน ความสามารถในการทำงานลดลง ขาดงานบ่อยและจบด้วยการขอลาออกจากงาน (กฤษดา แสงดี, 2554) ด้วยเหตุนี้ เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญและเป็นสาเหตุอันดับต้นของการเกิดภาวะ ความเครียดในการทำงาน ดังนั้นการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นดัชนีชี้ที่สำคัญต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงาน

2. อิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรอื่นไปยังภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครู มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความประพฤติเชิงลบของนักเรียน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมไปยังภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูมีค่าอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานและความประพฤติเชิงลบของนักเรียน ตามลำดับ รวมทั้งความสัมพันธ์เชิงลบ กับผู้บังคับบัญชา ความประพฤติเชิงลบของนักเรียน และความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อ ลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ความประพฤติเชิงลบของนักเรียน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา โดยความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทั้งทางตรงและ ทางอ้อมต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงาน อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานและลักษณะ ภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียดซึ่งความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบ อิทธิพลทางตรงต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียดจะพบว่าความสัมพันธ์เชิงลบ กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้สามารถอธิบายมูลเหตุเชื่อมโยงผลวิจัย ดังกล่าวได้ว่า การที่ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด อาจเนื่อง มาจากการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความครอบคลุมทุกการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนหรือแผนงานที่รับผิดชอบ เพราะฉะนั้น การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาจึงส่งผลมาในรูปแบบของการเป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิด ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน และทำให้ภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และจากการที่อิทธิพลทางตรงต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงาน



ที่ส่งผลต่อความเครียด พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ยืนยันได้ว่าความเครียดของการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่มีมาจากลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยลักษณะความสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงานมีผลจากการปฏิบัติตนหรือลักษณะการบริหารองค์กรหรือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรใดที่พบผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับบุคลากรคนหนึ่ง หากบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมไม่ส่งผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างรุนแรงได้ แต่หากบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์เชิงลบทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเกิดผลรุนแรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ธนพร พงศ์บุญชู (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน โดยผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจึงมีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมของบุคลากรครู หรืออาจกล่าวได้ว่า “ผู้นำเปลี่ยน องค์กรเปลี่ยน”

3. ความประพฤติเชิงลบของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะภาวะความรับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ทราบถึงลักษณะของนักเรียนที่จะต้องพบในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นจึงเป็นการยอมรับและเข้าใจลักษณะพฤติกรรมเชิงลบที่นักเรียนปฏิบัติ เนื่องด้วยสำนึกรู้ว่าเป็นหนึ่งในหน้าที่ของตนที่ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น ดังนั้น ลักษณะการประพฤติเชิงลบของนักเรียนจากผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันให้เห็นว่า ครูพร้อมยอมรับโดยไม่ได้มองว่าเป็นปัญหาของการปฏิบัติงานแต่เป็นหนึ่งในหน้าที่หรือภาระกิจที่ตนต้องกระทำ ซึ่งบางครั้งอาจจะส่งผลต่อสภาวะทางอารมณ์บ้างแต่ครูที่มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกรักวิชาชีพหรือมีจิตวิญญาณความเป็นครูก็ย่อมที่จะยอมรับและเปิดใจในการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยข้าราชการครูล้วนต้องผ่านการอบรมเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูทั้งในหลักสูตรมหาวิทยาลัยหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยต้องยึดมั่นเห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และ พงศ์เทพ จิระโร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดตะวันออก โดยพบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดตะวันออกมี 6 องค์ประกอบคือ 1) รักการสอนมีความสุขในการสอน 2) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 3) เสียสละจิตอาสา 4) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ 5) ช่วยเหลือเอื้ออาทรเมตตาต่อศิษย์ และ 6) รอบรู้ความเป็นครู จะเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ “รักศิษย์” เมื่อรักศิษย์ความปรารถนาดีต่าง ๆ ย่อมคำนึงถึงศิษย์เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้นำที่ตระหนักถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรภายในองค์กรของตนเอง อาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร และควรระมัดระวังการบริหารจัดการที่อาจเป็นสาเหตุของการเกิดความสัมพันธ์เชิงลบภายในองค์กรซึ่งผู้นำองค์กรอาจจะกระทำโดยไม่รู้ตัว

1.2 หน่วยงานระดับสูงควรจัดทำระบบคัดกรองและให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตครู ป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งสาเหตุหนึ่งของภาวะซึมเศร้า อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึงปัญหาการลาออกและไม่ศรัทธาในวิชาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เป็นปัจจัยสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.2 การศึกษาและพัฒนาแบบวัดภาวะเสี่ยงของอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของวิชาชีพครู

2.3 การศึกษาและพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงวดี. (2554). **ประมวลหลักปฏิบัติองค์การอนามัยโลกว่าด้วยการสรรหาบุคลากรด้านสุขภาพ เข้าทำงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิก ชิสเต็มส์จำกัด.
- จรรุวรรณ ทองขุนดา, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ มีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน. *Journal of MCU Ubon Review*. 7(2), 1083 – 1096.
- ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และ พงศ์เทพ จิระโร. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของ นักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏภูมิภาควัดตะวันตก. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 11(1), 290 – 309.
- ทศพล บุญธรรม. (2547). **ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). **อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล วรคำ. (2555). **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- มาลีสา คล่องแคล่ว, พงศเทพ จิระโร, และ ภคณัฐ สมพงษ์ธรรม. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 33(117), 90 – 96.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์. (2558). **ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ศรีสกุล ฉะชัยแหลม และ เพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารแพทยสารทหารอากาศ*. 66(2), 44-52.
- อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์. (2556). ความเครียดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (กลุ่มอำเภอพนัสนิคม) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ding, L., Velicer, W.F., & Harlow, L.L. (1995). Effects of estimation methods, number indicators per factor, and improper solutions on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling*. 2, 119 - 144.
- Maslach C, Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupation Behaviour*. 2, 99-113.
- Prior, R. (2019). Burnout is an official medical diagnosis World Health Organization says. CNN update May 28.