โมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครู*

A Casual Model of Teacher's Burnout

กัญจนี ศรีโสภา, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร
Kanchanee Srisopha, Manop Chunin and Pinkanok Wongpinphet
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand
Corresponding Author, E-mail: kanchaneesrisopha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2 จำนวน 556 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือ คือ แบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ การติดงาน ความเครียดในงาน การคิดเชิงบวก ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การติดงานความเครียดในงาน และความคิดเชิงบวกอธิบายความแปรปรวนในความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้ร้อยละ 40.60 โดยความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายงานมากที่สุด นอกจากนี้ ความเหนื่อยหน่ายในงานยังมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างอิทธิพลของความเครียดในงานกับความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ: โมเดล; ความเหนื่อยหน่ายในงาน

Abstract

The purpose of this research was to develop and investigate the validity of causal relationship model of teacher's burnout with empirical study. For the qualitative method, the samples of this study were 556 teachers in the secondary schools under

*ได้รับบทความ: 6 มิถุนายน 2565; แก้ไขบทความ: 25 มิถุนายน 2565; ตอบรับตีพิมพ์: 28 มิถุนายน 2565
Received: June 6, 2022; Revised: June 25, 2022; Accepted: June 28, 2022

the secondaryeducational service area office 1 And 2. In this study, questionnaires were used to collect data about five variables as follows: work aholic, job stress, positive thinking, job burnout, and job satisfaction. Structural equation modeling (SEM) was used to analyze data.

Results indicated that: the structural model was consistent with empirical data as demonstrated by the following indices: 40.60 % of the variance in associated with job burnout was explained by three predictors. Specifically, job stress had the strongest direct effect on job burnout. This finding added to the debate regarding job burnout as a mediator between job stress and job satisfaction.

Keywords: Model; Job burnout

1. บทนำ

ความเหนื่อยหน่ายในงานบางแห่งให้คำนิยามว่าคือ ภาวะการเบื่องาน ความท้อแท้ในการทำงาน หรือภาวะหมดไฟที่ได้ขยายตัวและระบาดไปยังสถานที่ต่างๆ ทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็ว และได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ในศตวรรษที่ 21 จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ในเดือนมกราคม 2565 พบแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน 392 ราย ของสายทั้งหมด 5,978 สาย สอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของแรงงานในประเทศไทยที่มีการขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงานตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคมของประเทศไทย โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน 88,119 คน สาเหตุเกิดจากการลาออกด้วยตัวเองจากภาวะหมดไฟไม่มีความสุขในการทำงานถึง 77,143 คน หรือร้อยละ 87.54 สะท้อนได้ถึงการขาดวิธีจัดการกับปัญหาสุขภาพจิตของวัยแรงงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

ความเหนื่อยหน่ายในงานเริ่มมีการค้นคว้าช่วงกลางทศวรรษ 1970 เพื่ออธิบายความรู้สึกหมดหวังและหมดแรงจูงใจ เผชิญกับความเครียดอย่างต่อเนื่อง และไม่ได้รับการบำบัดเยียวยา มักพบในอาชีพที่ให้บริการที่ต้องทำงานกับผู้คนเป็นเวลานาน และงานที่ต้องมีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ของผู้รับบริการโดยตรง (Emotion work) ดังเช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา ครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ต้องมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ (กิตติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์, 2548) จึงเกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคน และความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง (Maslach & Leiter, 1997) นอกจากผลกระทบในระดับบุคคลแล้ว ความเหนื่อยหน่ายในงานยังส่งผลกระทบต่อองค์การได้เช่นเดียวกัน โดยบุคลากรที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานมีแนวโน้ม

ที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และท้ายที่สุดคือมีพฤติกรรมการลาออกจากงาน (Maslach & Leiter, 2008, pp. 498-512)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมุ่งศึกษากับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความหลากหลายของประชากร อาชีพการงาน สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคม และการเมือง (ภูเมธ แก้วเขียว, 2554, หน้า 60-76) ที่อาจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของครู นอกจากนี้ครูที่ ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่อยู่ในช่วงของวัยเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาพฤติกรรมมากที่สุดและปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ในงาน (Bermejo, Hernández and Prieto-Ursúa, 2013, pp. 1321-1325) เพื่อเป็นข้อมูลให้กับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน รวมทั้งการหาแนวทางในการลดความเหนื่อยหน่ายในงานและเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับครู อันเป็นประโยชน์ต่อตัวครูและโรงเรียนในระยะยาวได้ นอกจากนี้ยังเป็นการป้องกันปัญหาที่มีผลกระทบกับนักเรียนด้วย ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาระบบการจัดการวางนโยบายเพื่อป้องกันเหตุที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร/กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 14,516 คน (ที่มา ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2562 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (30 พารามิเตอร์) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 450 คน จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลเป็นจำนวน 600 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ทั้งนี้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 556 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การติดงาน ความเครียดในงาน และการคิดเชิงบวก และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการติดงาน แบบสอบถามความเครียดในงาน แบบสอบถามการคิดเชิงบวก แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.050 ไว้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) หลังจากนั้นได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้อย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.700 (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2555) จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในแต่ละตัวแปรพบว่า แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .882 แบบวัดการติดงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .870 แบบวัดความเครียดในงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.932 แบบวัดความคิดเชิงบวก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .959 และแบบวัดความพึงพอใจในงาน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.967 ซึ่งการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับนั้น พบว่า มีค่ามากกว่า 0.70 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม รวมถึงการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินตนเอง (Self-report Survey) ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2562 ถึง กุมภาพันธ์ 2563

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.54

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Hair et al., (2010) คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) น้อยกว่า 0.07

และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.970 หากจำนวนตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 250 คน และตัวแปรสังเกตได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 12 ตัวแปร ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ คือ 1) การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing Data) 2) การตรวจสอบค่าสุดโต่ง (Outliers) และ 3) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) (2) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) (3) ความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และ (4) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไม่มากเกินไป (r >0.90) (Multicollinearity) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 9 ตัว ทั้งหมด 36 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.006 ถึง 0.682 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทั้งหมด

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงานของของครู พบว่า ค่าไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระ (Chi-Square/df) เท่ากับ 2.31 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.907 และค่า CN (Critical N) เท่ากับ 909.278 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.998 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.014 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรการติดงาน ความเครียดในงาน ความคิดเชิงบวกและความแปรเหนื่อยหน่ายงานในโมเดลทั้ง 4 ตัว อธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55.90 ส่วนตัวแปรการติดงานความเครียดในงาน และความคิดเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวความแปรเหนื่อยหน่ายในงานได้ร้อยละ 40.60 ตามรายละเอียดในตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่ามาตรฐานของผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในตารางที่ 1 พบว่า ผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแบ่งออกเป็นอิทธิพลทางตรงกับอิทธิพลทางอ้อม สามารถอธิบายได้ดังนี้

อิทธิพลจากตัวแปรการติดงานไปยังตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าอิทธิพลทางตรงเชิงลบเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรการติดงานไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.012 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน

อิทธิพลจากตัวแปรความเครียดในงานไปยังตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.583 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรความเครียดในงานไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบเท่ากับ 0.080 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน

อิทธิพลจากตัวแปรความคิดเชิงบวกไปยังตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าอิทธิพลทางตรงเชิงลบเท่ากับ 0.304 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรความคิดเชิงบวกในงานไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.042 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน

อิทธิพลจากตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลทางตรงเชิงลบเท่ากับ 0.137 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของโมเดล

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น			
			การติดงาน	ความเครียดในงาน	การคิดเชิงบวก	ความเหนื่อยหน่ายในงาน
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	0.406	DE	-0.090*	0.583*	-0.304*	-
		IE	-	-	-	-
		TE	-0.091*	0.583*	-0.304*	-
ความพึงพอใจในงาน	0.559	DE	0.060*	-	0.667**	-0.137*
		IE	0.012**	-0.080*	0.042*	-
		TE	0.070*	-0.080*	0.709**	-0.137*
χ^2/df = 2.310 RMSEA =0.05 GFI = 0.994 AGFI=0.907 CN= 909.278						

หมายเหตุ: * $p < .05$; ** $p < .01$: TE = ผลรวมอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Total Effect); IE = อิทธิพลทางอ้อมในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Indirect Effect); DE = อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Direct Effect)

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาโมเดลเชิงเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายในงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู เนื่องจากครูมีภาระงานที่มากเกินไปไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน รวมไปถึงการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน ทำให้ครูสูญเสียแรงกาย

แรงใจในการทำงาน กลัวที่จะทำงานในวันถัดไป และความสามารถในการทำงานลดลง ส่งผลให้ครูรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Piko (2006, pp. 311-318) พบว่า ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ

ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยเมื่อครูเกิดความเครียดในงานก็จะเกิดการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น เกิดความวิตกกังวล เกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น รู้สึกไม่อยากทำงาน เฉื่อยชา ขาดงานบ่อย หลีกหนีความรับผิดชอบ ความสนใจงานลดลง ละทิ้งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Faragher et al. (2005, pp. 105-112) ที่พบว่า เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับปัญหาและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดความเครียดในงานเมื่อความเครียดสะสมจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และทำให้มีความพึงพอใจในงานต่ำ

การคิดเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของครู เนื่องจากครู ที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถจัดสรรเวลางานและส่วนตัวได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับแนวคิดของนิภา แก้วศรีงาม (2547, หน้า 76-78) ที่ให้ความสำคัญของความคิดเชิงบวกไว้ว่า ช่วยเพิ่มความสุข ในชีวิตมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวและเผชิญความจริงได้อย่างมีเหตุผล มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเอง ครอบครัว งานและสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง มีความสามารถในการควบคุมปัญหาและอุปสรรคได้เป็นอย่างดี

การคิดเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของครู ผ่าน ความเหนื่อยหน่ายในงานถึงแม้ว่าครูจะมีภาระงานมากเกินไปนอกจากงานการสอนแล้ว ยังต้องทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อครูได้ตระหนักถึงประโยชน์ ที่นักเรียนจะได้รับ ทำให้ครูรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกภูมิในอาชีพครู สอดคล้องกับการศึกษาของ Otero - López et al. (2010, pp. 107-123) ที่พบว่า การคิดเชิงบวกเป็นตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายและความไม่พอใจในงานของครู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าครูที่มีการคิด เชิงบวกสูง จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ซึ่งส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงได้

การติดงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังสนุกกับการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ (2544) ที่กล่าวว่า โดยปกติบุคคลต้องการทำงานที่ท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด ส่วนงานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านความเหนื่อยหน่ายในงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำป้องกันหรือช่วยลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของครู อาทิ เชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยา ฯลฯ เพื่อทำการให้ความรู้เรื่องความเครียดและเทคนิคการจัดการความเครียด การประเมินความเครียดด้วยวิธีต่างๆ รวมทั้งจัดบริการให้คำปรึกษากับครูที่มีความเครียดทั้งแบบกลุ่มหรือรายบุคคลที่ต้องการรับจัดบริการให้คำปรึกษา เป็นต้น

1.2 นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่าความคิดเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรง เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีความคิด เชิงบวกเพิ่มขึ้น เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติทางบวก ฝึกการมองโลกในแง่ดี รวมทั้งพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

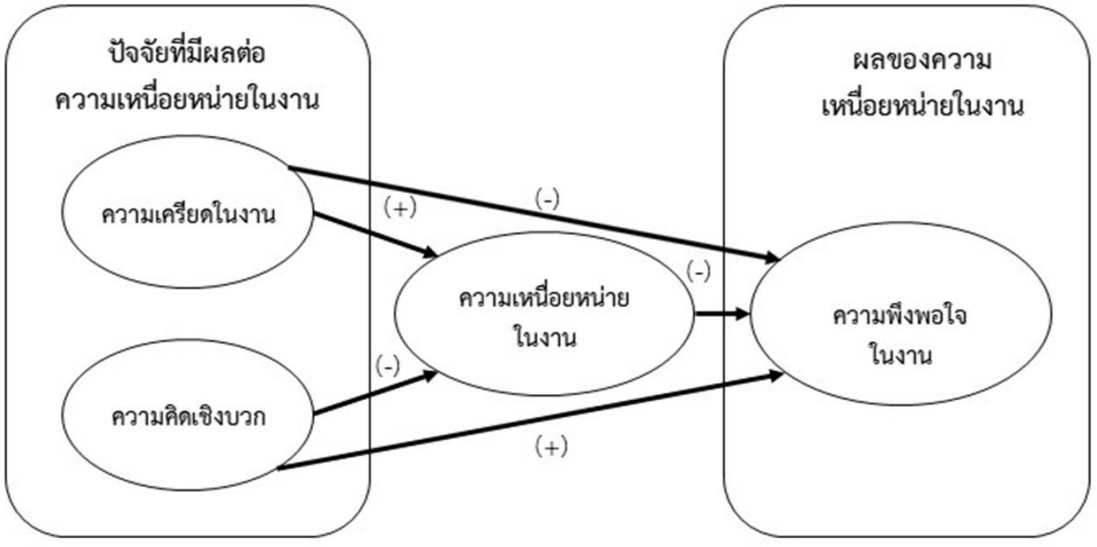
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายการพัฒนาเครื่องมือวัดในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ตัวอย่าง เช่น ครูในสังกัดโรงเรียนเอกชน ครูผู้สอนในระดับอนุบาลประถมศึกษา ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุและผลของ ความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งที่เป็นปัจจัยระดับบุคคล ตัวอย่าง เช่น บุคลิกภาพ ฯลฯ ปัจจัยระดับกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การรับรู้บรรยากาศองค์การ ฯลฯ หรือปัจจัยระดับองค์การ ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์การ ฯลฯ เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบว่า ความเครียดในงาน และการคิดเชิงบวก มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ โดยพบว่า หากครูมีความเครียดในงานสูง จะส่งผลให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานสูง และจะมีผลทำให้มีความพึงพอใจในงานต่ำ ในขณะที่ หากครูมีการคิดเชิงบวกสูง จะส่งผลทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ และส่งผลทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ ความเหนื่อยหน่ายในงานยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยพบว่า ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยดังกล่าว จะช่วยให้หน่วยงานได้ทราบถึงสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้กับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และหาแนวทางในการลดความเหนื่อยหน่ายในงาน รวมทั้งเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูและโรงเรียนในระยะยาวต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์. (2548). *ความชุก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเบื่องานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภา แก้วศรีงาม. (2547). ความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) พึงคิดว่าทุกปัญหามีทางออก ไม่ใช่ทุกทางออกเป็นปัญหา. *วารสารวงการครู*, 12(1), 76-78.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา = Development and validation of research instruments: psychometric properties*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูเมธ แก้วเขียว. (2544). การศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัย มสด. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 60-76.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *สสส. – สธ. ชู โปรแกรมอบรม "สร้างสุขด้วยสติในองค์กร MIO" รูปแบบ e-Learning ภายใต้นวัตกรรมแนวคิด Happy Workplace*. เข้าถึงได้จาก https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31841&msclkid=b28479acd09b11ec96b77a3450aa8081

Bermejo, L., Hernández-Franco, V., & Prieto-Ursúa, M. (2013). Teacher Well-being: personal and job resources and demands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1321-1325.

Farager, E. B. Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.

_____. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Otero-Lopez, J. M. et al., (2010). Exploring Stress, Burnout, and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.

Piko, BF. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction, and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *InternationalJournal of Nursing Studies*, 43(3), 311-318.