

การพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The Development of Burnout Scale for Teachers Teaching in Fundamental
Education Level, Under the Office of the Private Education Commission (OPEC)

สุมนา อภิวัฒน์นวล (Sumana Apiwatnawapol)¹ E-mail: sumanam@mvschool.ac.th

พีร วงศ์อุปราช (Peera Wongupparaj)² E-mail: peera.wo@go.buu.ac.th

ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม (Piyathip Pradujprom)^{3*} E-mail: piyathip@go.buu.ac.th

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Faculty of Education, Burapha University)

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
(Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University)

³ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
(Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University)

*Corresponding Author. E-mail: piyathip@go.buu.ac.th

(Received: February 7, 2024; Revised: May 7, 2024; Accepted: May 13, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 600 คน วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ 1) การพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของมาร์ชแลช และแจคสัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ครอบคลุมพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 2) การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ด้านความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยง ผลการวิจัยปรากฏว่า 1. มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 32 ข้อ 2) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จำนวน 46 ข้อ 3) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จำนวน 22 ข้อ 2. มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.0 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .91 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .47 - .78 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .99 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 แสดงว่ามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู; ภาวะหมดไฟในการทำงาน; คุณภาพของมาตรวัด

Abstract

The purpose of this research was to develop a burnout scale for teachers and to examine its quality. The sample consisted of 600 teachers from the fundamental education level under the Office of the Private Education Commission (OPEC), Chon Buri Primary Educational Service Area Office 3. The research methodology was divided into two phases: Phase 1 involved developing the burnout scale for teachers based on Maslach & Jackson's concept. This resulted in a 7-level rating scale that elaborates on behavioral expressions in three aspects: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment and Phase 2 involved examining the quality of the burnout scale, including its content validity, discrimination, and reliability. The research results were as follows: 1. The burnout scale for teachers consisted of three components: 1) Emotional exhaustion with 32 items, 2) Depersonalization with 46 items, 3) Reduced personal accomplishment with 22 items. 2. The content validity index of the burnout scale was 1.0 for each item and .91 for the overall scale. The discrimination for each item ranged from .47 to .78. The reliability for the entire scale was .99, with .98 for emotional exhaustion, .98 for depersonalization, and .96 for reduced personal accomplishment. These findings indicate that the developed burnout scale for teachers is appropriate and can effectively measure teachers' burnout.

Keywords: burnout scale for teachers; burnout; quality of scale

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และร่างกายเกิดความอ่อนล้า เหนื่อยหน่าย (Chen & Kao, 2011) เป็นผลมาจากการขาดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work/Life Balance) การมีภาระงานที่มากเกินไป การทำงานล่วงเวลา การไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความคาดหวังในการทำงาน การทำงานที่ไม่เหมาะกับตนเอง หรือแม้กระทั่งการทำงานที่ต้องคอยสนับสนุนหรือให้บริการผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ให้บริการต้องปรับตัวให้กลายเป็นผู้ที่สมบูรณ์แบบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี โดยสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในภาวะหมดไฟรู้สึกหมดหนทาง ติดกับดัก และมีทัศนคติในด้านลบต่องานที่ทำ นอกจากนี้ยังเพิ่มความรู้สึกไม่พอใจและแยกตัวออกจากสังคม ขาดแรงจูงใจ และสงสัยในความสามารถของตนเอง ผู้ที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้มักมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป เช่น ผัดวันประกันพรุ่งมากขึ้น หลีกเลี้ยงงาน แยกตัวเองออกจากสังคม อาจหันมาใช้แอลกอฮอล์และยาเสพติด ฯลฯ สำหรับผลลัพธ์ทางกายภาพที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ภาวะหมดไฟอาจส่งผลให้เกิดโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง อาการปวดกล้ามเนื้อ ความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการนอนหลับ และอาการปวดศีรษะบ่อยครั้ง ตลอดจนส่งผลกระทบต่อระบบภูมิคุ้มกันจนทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความเจ็บป่วยอื่น ๆ ตามมาได้ (พรณพร กะตะจิตต์, 2562)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และยังคงได้รับความสนใจในปัจจุบัน โดยแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากหลายประเทศและมีการศึกษาเป็นจำนวนมาก คือ แนวคิดของ มาร์ชแลช และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน

หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลถึงความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความรู้สึกว่าได้รับความกดดันทางอารมณ์มากเกินไป ทำให้อ่อนล้า ท้อแท้ รู้สึกหมดพลังที่จะเผชิญกับการทำงาน และไม่อยากกลับมาทำงานในวันถัดไป 2) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) เป็นพฤติกรรมเพิกเฉย มองข้าม ไม่ใส่ใจ มีทัศนคติทางลบต่อผู้อื่น เหยียดหยามเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์กร และ 3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) เป็นความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถในการทำงาน มีความสำเร็จในงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ และเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2562 องค์การอนามัยโลกได้จัดการประชุมขึ้นที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยมีมติที่ประชุมพิจารณาให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่ต้องได้รับการรักษาในทางการแพทย์เป็นครั้งแรกและจัดให้อยู่ในแนวทางการวินิจฉัยโรค ฉบับที่ 11 (Revision of the International Classification of Diseases: ICD-11) ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการ ดังนี้ 1) รู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย 2) มีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกในความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จ และ 3) รู้สึกเหินห่างจากคนอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือลูกค้า รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่กำลังจะเกิดในสังคมคนเมืองและคนรุ่นใหม่มากขึ้น งานวิจัยของต่างประเทศระบุว่าอาจส่งผลให้กลายเป็นโรคซึมเศร้าได้ในระยะยาว และเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับที่ 2 ของกลุ่มคนรุ่นใหม่ มีจำนวนผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมากต่อปี วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (College of Management Mahidol University: CMMU) ได้ทำการสำรวจบุคคลในวัยทำงานในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 จำนวน 1,280 คน พบว่า จำนวนร้อยละ 12 อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือเบิร์นเอาต์ ซินโดรม (Burnout Syndrome) และมีจำนวนมากถึงร้อยละ 57 ที่อยู่ในภาวะที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟ แสดงให้เห็นถึงปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานที่เกิดขึ้นภายในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเมือง หรือที่กำลังลุกลามไปทั่วโลก อาจทำให้เกิดปัญหาในอนาคตได้ จึงจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับปัญหา และเยียวยาผู้คนในสังคม เพื่อให้อาการที่เกิดขึ้นนั้นบรรเทาเบาบางลง จนสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นปัญหาที่พบได้มากโดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอาชีพในการบริการ โดยพบประมาณร้อยละ 15-50 ของคนทำงานอาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ศรีสกุลเจียบแหลม, 2562) ซึ่งวิชาชีพครูก็เป็นอาชีพที่เสี่ยงจะประสบปัญหาภาวะหมดไฟ เนื่องจากต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ตลอดเวลา อีกทั้งยังได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีความเครียดสูง โดยมีสิ่งกระตุ้นหลายอย่างซึ่งส่งผลให้มีความเสี่ยงสูงต่อการเบื่อหน่ายงาน (Friedman, 2003) แรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การทำงานให้ทันตามกำหนด การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานที่ไม่ดีต่อสุขภาพ และการจัดการกับนักเรียนที่มีปัญหาซึ่งเป็นความท้าทายที่ครูเผชิญอยู่ ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์เหล่านี้ หากไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสมอาจจะทำให้ครูเกิดกิริยาอาการที่ผิดปกติที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Lantip Diat Prasajo, 2020) อีกทั้งทางโรงเรียนมีความคาดหวังต่อครูให้เป็นผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งหน้าที่ของครูนั้นนอกจากเตรียมการสอน ทำการสอนและดูแลนักเรียนให้มีความรู้ คุณธรรม และปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมแล้ว ครูยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

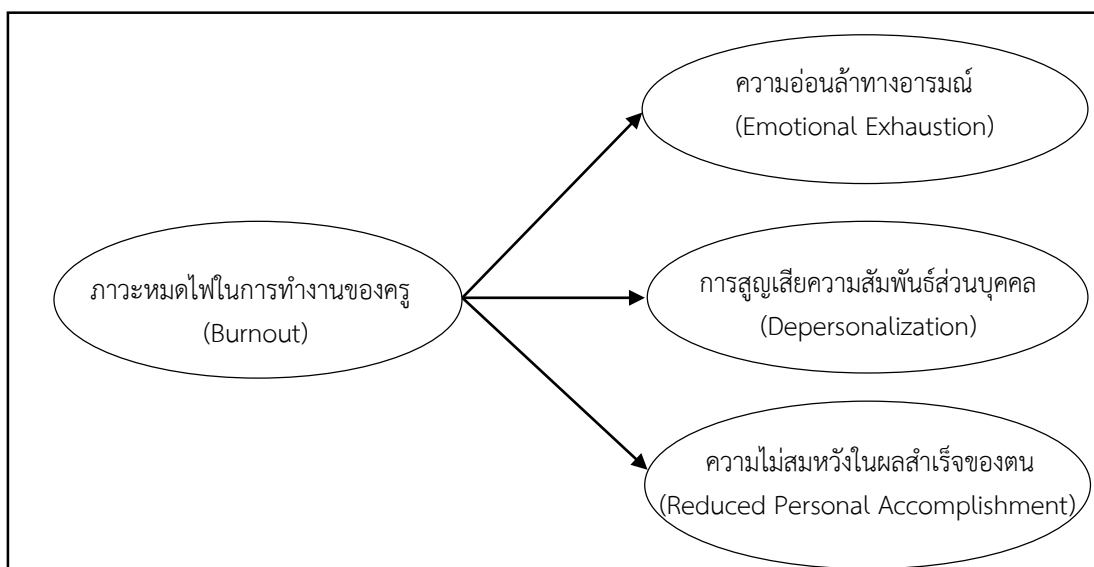
นอกจากนี้ในปัจจุบัน ปัญหาโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โรงเรียนต้องปิดเรียนอย่างไม่มีกำหนด ครูและนักเรียนต้องปรับตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น และค้นหาวิธีการเรียนแนวใหม่ซึ่งอาจต้องใช้การเรียนแบบออนไลน์ แต่การเรียนออนไลน์นั้นก็มีข้อจำกัดเรื่องความพร้อมส่วนบุคคลมากมาย โดยเฉพาะในโรงเรียนที่อยู่ต่างจังหวัดที่คนครูก็ยังไม่มีความคุ้นเคยกับโปรแกรมต่าง ๆ นักเรียนไม่มีอุปกรณ์ รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่ดีนัก คุณครูบางคนไม่สามารถเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ทำให้ครูต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย หากครูไม่สามารถปรับตัวต่อสภาวะดังกล่าวหรือไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ อาจทำให้ครูเกิดความกดดันในงานซึ่งมีแนวโน้มจะพัฒนาไปสู่ความเครียดและส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และจากการสำรวจความคิดเห็นของครูสอนดี โดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนในปี พ.ศ. 2556 พบว่า อุปสรรคของการทำหน้าที่ครูจนทำให้ครูเกิดความท้อแท้มี 6 ประเด็นที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ 1) มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนร้อยละ 23 2) จำนวนครูไม่เพียงพอทำให้ครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาที่เรียนจบมาร้อยละ 19 3) ขาดทักษะทางด้านไอทีร้อยละ 17 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวร้อยละ 16 5) ครูสอนหนัก นักเรียนต้องเรียนมากขึ้นร้อยละ 14 และ 6) ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 11 (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้ปัจจุบันมีจำนวนครูที่เกิดปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยใช้มาตรวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อป้องกันและหาแนวทางแก้ไขเมื่อพบว่าครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูด้านความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

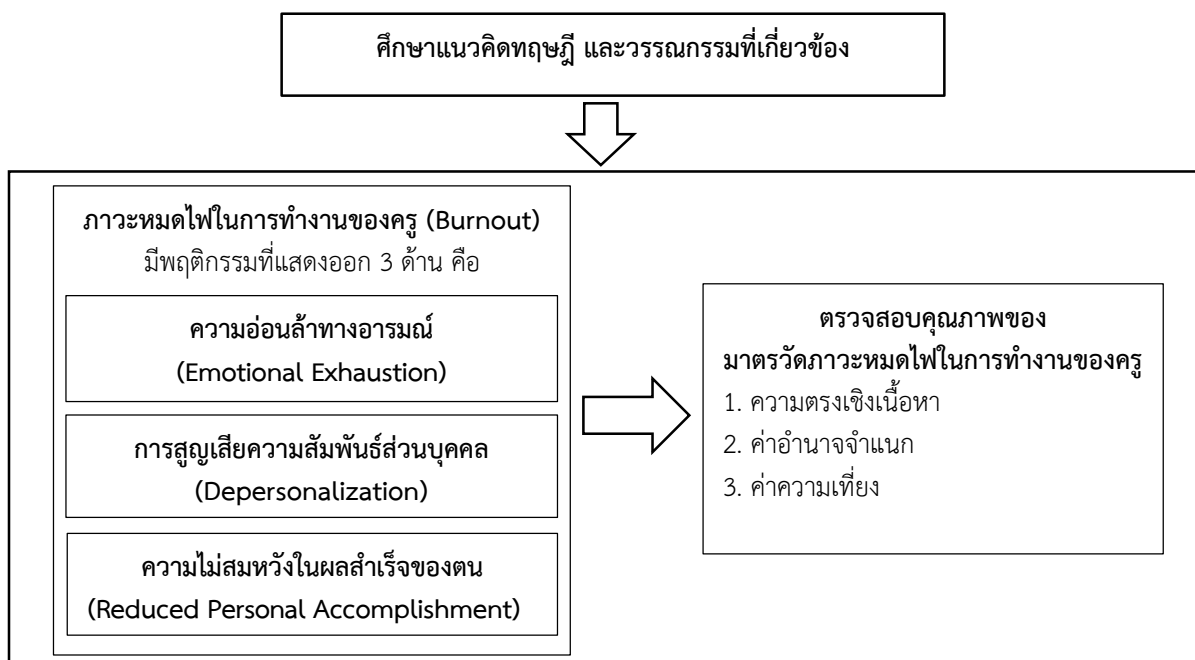
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูของมาร์ชแลช และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูมีพฤติกรรมที่แสดงออก ด้าน 3 ดังนี้ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนถึงข้อใจ และเกิดความเครียดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 2) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) มีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น มีความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อนักเรียน มีความระแวงต่อบุคคลรอบข้าง ไม่อยากติดต่อกับใคร และ 3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จแม้จะพยายามมากขึ้นแต่งานที่ทำก็ไม่ดีขึ้น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เป็นสุขกับงานที่ทำ และนำแนวคิดมาพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูซึ่งสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา: ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม และคณะ (2567)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการในการพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ดังภาพที่ 2 และมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการในการพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู
ที่มา: ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม และคณะ (2567)

1. ศึกษาทบทวนเอกสารรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ทั้งนี้ จากแนวคิดของมาร์ชแลช และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) สรุปได้ว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของครูมีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment)

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่แสดงออกทางพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบของข้อคำถามและตัวเลือกการคำตอบให้เหมาะสม โดยเขียนข้อคำถามตามตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ เพื่อใช้สำหรับประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของครูว่าข้อคำถามที่ระบุตรงกับพฤติกรรมที่ผู้ทดสอบรู้สึกมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามพฤติกรรมของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 45 ข้อ 2) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จำนวน 40 ข้อ 3) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จำนวน 25 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 110 ข้อ

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำมาตรวัดที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ความเหมาะสมของตัวเลือกการคำตอบที่เลือกใช้ความถูกต้องของการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 คำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item-Content Validity Index: I-CVI) ที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพต้องไม่ต่ำกว่า 0.8 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-Content Validity Index: S-CVI) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 (Polit & Beck, 2007) จากนั้นจึงปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพิจารณาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรวัดฉบับนี้ มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 103 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการคัดเลือกข้อคำถามจากการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

มาตรวัดย่อย	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)				
	เริ่มต้น	คัดออก	เพิ่มเติม	ปรับปรุง	คงเหลือ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	45	13	2	6	34
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	40	3	10	4	47
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	25	5	2	4	22
รวม	110	21	14	14	103

3.3 นำมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูฉบับที่ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 40 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Tryout) เครื่องมือมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อ (Item-total Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า .30 (Reynolds & Livingston, 2012) รวมทั้งปรับปรุงมาตรวัดให้มีความเหมาะสมมากขึ้น มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 100 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการคัดเลือกข้อคำถามจากการทดลองใช้

มาตรวัดย่อย	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)			
	เริ่มต้น	คัดออก	ปรับปรุง	คงเหลือ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	34	2	3	32
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	47	1	1	46
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	22	-	1	22
รวม	103	3	5	100

3.5 จัดเตรียมมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่จะใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

4. นำมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4,584 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 600 คน ซึ่งชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) ได้แนะนำว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามในขั้นตอนของการสร้างคลังข้อคำถามควรมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 500 คน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและเกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล หรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากหลักการที่ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) แนะนำไว้จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 20 โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และจัดกลุ่มโรงเรียนตามอำเภอที่

โรงเรียนตั้งอยู่ได้จำนวน 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนในอำเภอศรีราชา โรงเรียนในอำเภอบางละมุง โรงเรียนในอำเภอสัตหีบ สุ่มรายชื่อโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากทั้งหมด 69 โรงเรียน ได้จำนวน 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมดที่เป็นกลุ่มประชากร และทำการสุ่มครูผู้สอนที่สังกัดในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดของมาตรวัด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ ที่ครอบคลุมพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำนวน 32 ข้อ
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) จำนวน 46 ข้อ
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 22 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานผ่านครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่จัดทำเป็น Google Form ในรูปแบบออนไลน์และจัดทำเป็น QR Code พร้อมคำชี้แจงส่งให้ผู้ประสานงานในแต่ละโรงเรียนได้ชี้แจงและเชิญชวนครูผู้สอนเพื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
2. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิจัย

1. มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ คือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น รู้สึกปีละ 2-3 ครั้งหรือน้อยกว่า รู้สึกเดือนละครั้งหรือน้อยกว่า รู้สึกประมาณเดือนละ 2-3 ครั้ง รู้สึกประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รู้สึกประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง และรู้สึกทุกวัน ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 46 ข้อ ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 100 ข้อ โดยมีตัวอย่างข้อคำถามของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

- 1) ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากการทำงานในแต่ละวัน
- 2) ท่านรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน
- 3) ท่านรู้สึกว่างงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าเบื่อ

1.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

- 1) ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานเพราะมักโดนตำหนิจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร
- 2) ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจกัน คอยแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นตลอดเวลา
- 3) ท่านไม่สนใจว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใดหรือเกิดเรื่องใด ๆ ขึ้นกับนักเรียนบ้าง

1.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

- 1) ท่านรู้สึกหมดหวังที่ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- 2) ท่านรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะไม่เคยได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จเป็นอย่างดี
- 3) ท่านรู้สึกว่าต้องพยายามที่จะพิสูจน์คุณค่าของท่านจากงานที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

2.1 ความตรงเชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยตัดสินเป็นค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.0 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-Content Validity Index: S-CVI) มีค่าเท่ากับ .91

2.2 ค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

พฤติกรรมที่แสดงออก	ค่าอำนาจจำแนก
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำนวน 32 ข้อ	.53 - .78
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) จำนวน 46 ข้อ	.52 - .77
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 22 ข้อ	.47 - .78
มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูทั้งฉบับ	.47 - .78

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 - .78 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป หมายความว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อและสามารถนำไปใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูได้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .53 - .78 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .52 - .77 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47 - .78

2.3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

พฤติกรรมที่แสดงออก	ค่าความเที่ยง
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำนวน 32 ข้อ	.98
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) จำนวน 46 ข้อ	.98
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 22 ข้อ	.96
มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูทั้งฉบับ	.99

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .99 ซึ่งด้านที่มีค่าความเที่ยงสูงที่สุด คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96

อภิปรายผล

มาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของมาร์ชแลซ และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) โดยวัดจากพฤติกรรมที่ครูแสดงออก หรือจากความรู้สึกของครูที่แสดงให้เห็นว่าเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน มาตรวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมในข้อคำถามที่ผู้ตอบรู้สึก คือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น รู้สึกปีละ 2-3 ครั้งหรือน้อยกว่า รู้สึกเดือนละครั้งหรือน้อยกว่า รู้สึกประมาณเดือนละ 2-3 ครั้ง รู้สึกประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รู้สึกประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง รู้สึกทุกวัน โดยมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 100 ข้อ จำแนกพฤติกรรมออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนล้า

ทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำนวน 32 ข้อ 2) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) จำนวน 46 ข้อ 3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 22 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยตัดสินเป็นค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.0 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-Content Validity Index: S-CVI) มีค่าเท่ากับ .91 ข้อคำถามในมาตรวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 - .78 โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .53 - .78 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .52 - .77 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47 - .78 ซึ่งทุกข้อมีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป หมายความว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อ และเมื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .99 โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 แสดงว่ามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา พนาสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสร้างแบบประเมินตามแนวคิดของมาร์ชแลช (Maslach et al., 1986) และแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาสามารถนำมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับวางแผน กำหนดนโยบายในการป้องกันและหาแนวทางแก้ไขเมื่อพบว่าครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในการวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ได้ดำเนินการในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การตรวจสอบความตรงดังกล่าวด้วย เพื่อจะทำให้มาตรวัดมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในรูปแบบออนไลน์ หรือรูปแบบ Web Application เพื่อสะดวกต่อการใช้งานได้ทุกที่และทุกเวลา ที่สามารถเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตได้

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562, 23 ตุลาคม). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)*.

<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563, 4 กุมภาพันธ์). *Burnout in the city งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ*. <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30176>

พรรณพร กะตะจิตต์. (2562, 18 พฤศจิกายน). *WHO ประกาศภาวะหมดไฟเป็นความผิดปกติ*.

<https://www.scimath.org/article-biology/item/10629-who>

วรารณา พนาสันต์. (2561). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชตภาคย์*, 12(27), 141-151.

ศรีสกุล เนียบแหลม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสาร Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(2), 44-52.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการบริหารศึกษา. (2551). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551)*. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556, 16 มกราคม). *เปิด 6 อุปสรรคการทำงานของครูไทย*. <http://isranews.org/content-page/item/18823-เปิด6อุปสรรคการทำงานของครูไทย-sp-1628907973.html>

Chen, C. F. & Kao, Y. L. (2011). Investigating the antecedents and consequences of burnout and isolation among flight attendants. *Tourism Management*, 33(4), 868-874.

Friedman, I. A. (2003). Self-Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191-215.
<https://doi.org/10.1023/A:1024723124467>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. 2nd ed. Consulting Psychologists Press.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2007). The content validity index: are you sure you know what's being reported? critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489-497.

Prasojo, L. D. (2020). Teachers' burnout: A SEM analysis in an Asian context. *Heliyon*, 6(1).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e03144>

Reynolds, C. R., & Livingston, R. B. (2012). *Mastering Modern Psychological Testing: Theory and Methods*. Pearson.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.