

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา

A causal relationship model of burnout for secondary school teachers

นริศรา สิริพันธุศักดิ์^{a,*}, ณัฐพล บัวอุไร^b, พวงผกา ปวีณบำเพ็ญ^c, ภัทรพร เลี้ยววงศ์^c

Narisara Siripantasak^{a,*}, Nattapon Buaurai^b, Puangpaka Paweenbampen^c, Pataraporn Laowong^c

^a 195 หมู่ 8 ทวีวัฒนา ทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170

^b โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ปทุมธานี 12120

^c ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10330

^a 195 Mu 8, Thawiwatthana, Thawiwatthana, Bangkok 10170, Thailand

^b Suankularb Wittayalai Rangsit School, Pathum Thani 12120, Thailand

^c Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand

* Corresponding author. E-mail address: narisara8432@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อตรวจสอบและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) จำนวน 207 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดความเครียดในการทำงาน แบบวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท และแบบวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 32.63$, $df = 22$, $p = .06$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.92$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = 0.04$, $SRMR = 0.03$) และ (2) ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดในการทำงาน โดยทุกตัวแปรสามารถอธิบายความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 95.00

คำสำคัญ: ครูระดับมัธยมศึกษา, ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยเชิงสาเหตุ

Abstract

The purpose of this research were (1) to investigation and development of a causal relationship model of burnout for secondary school teachers with empirical data and (2) to study of causal factors influencing of burnout for secondary school teachers. The samples of research were two hundred seven teachers of Secondary Educational Service Area, Office four (Pathum Thani- Saraburi) from multi-stage sampling. The research instruments were job stress scale, work-family conflict scale, role ambiguity scale and burnout scale. The statistics employed was structural equation modeling. The results of research found that (1) a causal relationship model of burnout for secondary school teachers was fit with empirical data ($\chi^2 = 32.63$, $df = 22$, $p = .06$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.92$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = 0.04$, $SRMR = 0.03$) and (2) The burnout influencing of role ambiguity, work-family conflict and job stress by every variable's explanation of burnout 95.00.

Keyword: burnout, causal factors, secondary school teachers

บทนำ

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (Burnout) เป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ บุคคลย่อมมีความกดดันและความเครียดจากงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงไม่สามารถจัดการสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ ก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Maslach, 1978) ส่งผลให้มีเจตคติเชิงลบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกที่ไม่มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน ไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้อื่นแย่ลง และเกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความท้อแท้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคคลมีอาการเจ็บป่วยโดยไม่มีสาเหตุ มีสุขภาพจิตที่แย่ลง ส่งผลให้บุคคลแยกตัวออกจากกลุ่มเพื่อน มีทัศนคติเชิงลบต่อการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การลาออกจากงานได้ในที่สุด (ชร, 2556)

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดในการทำงาน (ณัฐธิดา, 2559) ความคลุมเครือในบทบาท (ชฤดา, 2555; ปิยนุช, 2552; พิรยุทธ, 2552) และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (ชฤดา, 2555) ส่วนความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานกับความคลุมเครือในบทบาทได้รับอิทธิพลจากความเครียด (ปิยนุช, 2552; พิรยุทธ, 2552) ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ส่วนความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานกับความคลุมเครือในบทบาทได้รับอิทธิพลจากความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น จะเห็นได้ว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคคลมีความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ในขณะที่คณะผู้วิจัยเป็นครูระดับมัธยมศึกษาชั้นนั้น จะเห็นได้ว่า สถานการณ์โควิด 19 ที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนมีการเลื่อนการเปิดภาคเรียนออกไป ทำให้ครูมีภาระงานที่มากขึ้น ทำให้ครูมีความเครียดในการทำงาน ซึ่งครูต้องจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด และครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภาระงานพิเศษ ทำให้ครูต้องทำงานล่วงเวลาหรืองานกลับมาทำที่บ้าน จึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้ครูมีความคับข้องใจที่ตนเองไม่สามารถทำหน้าที่ในการทำงานและการทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รวมถึงการที่ครูได้รับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมากเกินไป ทำให้ครูรู้สึกถึงความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ย่อมทำให้ครูมีความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถทำงานในโรงเรียนให้สำเร็จได้ ครูจึงหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด (ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) การสัมภาษณ์: 13 พฤศจิกายน 2563) จากเหตุผลเบื้องต้น จึงทำให้คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะตรวจสอบและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อแนวทางในการลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูให้น้อยลง

การตรวจเอกสาร

แนวความคิดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของเชอร์เมอร์ธอร์น (Work-Related Stressors Concept of Schermerthorn) กล่าวว่า บุคคลย่อมมีการรับรู้และการตีความความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยบุคคลมีการตีความว่าความเครียดในการทำงานเป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต บุคคลนั้นย่อมไม่กล้าคิดและแก้ไขปัญหในการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและมีความคลุ้มเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในที่สุด (วิไลวรรณ, 2557) โดยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดในการทำงาน (ณัฐธิดา, 2559) ความคลุ้มเครือในบทบาท (ธฤตา, 2555; ปิยนุช, 2552; พีรยุทธ, 2552) และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (ธฤตา, 2555) ส่วนความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานกับความคลุ้มเครือในบทบาทได้รับอิทธิพลจากความเครียด (ปิยนุช, 2552; พีรยุทธ, 2552) โดยคณะผู้วิจัยมีการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงาน เป็นการที่บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการทำงานในเชิงลบ ส่งผลให้บุคคลมีความกดดันและมีความวิตกกังวลในการทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2555; ธร, 2556) มีจำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (Parker, 1983)

1) ความกดดันด้านเวลา เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองต้องทำงานภายใต้เวลาที่จำกัด จนไม่มีเวลาว่างในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ ในช่วงวันหยุด

2) ความวิตกกังวล เป็นการที่บุคคลมีความกลัวและเกิดความรู้สึกผิดเมื่อปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคคลมีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เป็นการที่บุคคลมีความไม่สอดคล้องระหว่างบทบาทและพฤติกรรมของตนเอง ทำให้บุคคลไม่สามารถปรับตัวหรือสร้างสมดุลให้เกิดขึ้น ส่งผลต่อความรู้สึกเชิงลบต่อการทำงานและการทำหน้าที่ภายในครอบครัว ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง (ดวงหทัย กษเสนี, 2549; สุมลรัตน์ ดอกเขียว, 2553; Weer, & Greenhaus, 2014) มี 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)

1) ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัว เป็นการที่บุคคลมีความไม่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความคาดหวังของตนเองและสมาชิกในครอบครัว โดยบุคคลมีการคิดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงาน ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับจากครอบครัวได้ ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับครอบครัวและมีสัมพันธภาพที่ห่างเหินกัน

2) ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายงาน เป็นการที่บุคคลมีความไม่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความคาดหวังของตนเองและสมาชิกในครอบครัว โดยบุคคลที่มีสภาพปัญหาในครอบครัว ส่งผลให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ บุคคลมีการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง

3. ความคลุ้มเครือในบทบาท เป็นการที่บุคคลไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ วิธีการทำงานของตนเอง ไม่ทราบสิ่งที่ต้องการทำก่อนหลัง และไม่มีความชัดเจนในการแสดงพฤติกรรมไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Mitchell, & Larson, 1987; Kahn, 1978; Michael, & Heather, 2016) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (ธฤตา, 2555)

1) ความคลุมเครือในบทบาทที่คาดหวัง เป็นการที่บุคคลมีความไม่ชัดเจนของสิ่งที่ถูกคาดหวัง และสิ่งที่ปฏิบัติ

2) ความคลุมเครือในกระบวนการทำงาน เป็นการที่บุคคลมีความไม่ชัดเจนในวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ความคลุมเครือในการจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นการที่บุคคลมีความไม่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการทำก่อนหลังตามลำดับ

4) ความคลุมเครือในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท เป็นการที่บุคคลมีความไม่ชัดเจนว่าถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทในสถานการณ์ต่างๆ และแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (ชอุตา, 2555)

4. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลมีความอ่อนแอทั้งทางร่างกายและจิตใจ และมีพฤติกรรมแสดงออกในเชิงลบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน (ชร, 2556; Maslach, 1978) มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (Maslach & Jackson, 1981)

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย และมีความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

2) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกเชิงลบต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลไม่เต็มใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เป็นการที่บุคคลมีมุมมองเชิงลบต่อตนเองว่าไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ (Figure 1)

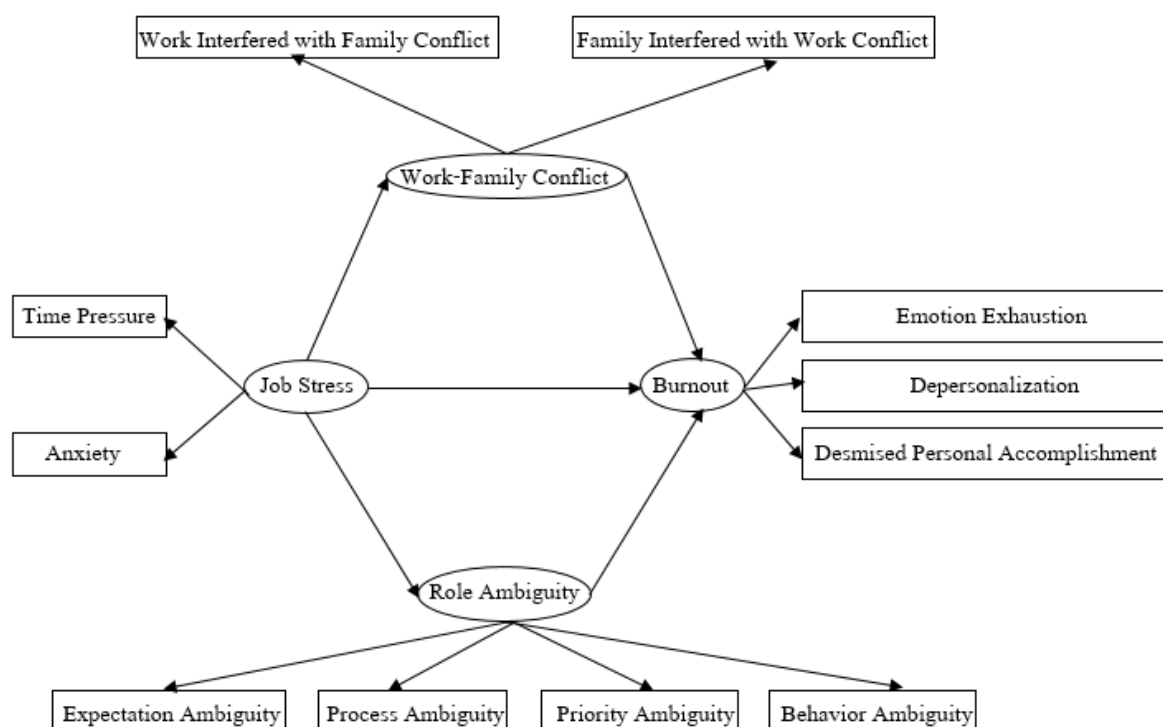


Figure 1 Conceptual framework

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) จำนวน 3,883 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) ได้มาจากเกณฑ์การกำหนดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างควรมีจำนวน 5 เท่าของเส้นพารามิเตอร์ ซึ่งงานวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ จำนวน 31 เส้น ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 155 คน (ยูทธ ไกยวรรณ, 2563) และเพื่อชดเชยอัตราตอบกลับจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง 40 เปอร์เซนต์ (นิสาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562) จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน จากนั้นคณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample Sampling) ดังนี้

1. คณะผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจังหวัด ซึ่งคณะผู้วิจัยได้จังหวัดปทุมธานี
2. คณะผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
3. คณะผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากโรงเรียนแต่ละขนาด จำนวน 2 โรงเรียน มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน
4. คณะผู้วิจัยทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียน ได้จำนวนครูของโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 10 คน จำนวนครูของโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 20 คน จำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 30 คน และจำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดความเครียดในการทำงาน แบบวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท และแบบวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวน 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. คณะผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบวัด
2. คณะผู้วิจัยทำการสร้างแบบวัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ
3. คณะผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน มีค่าความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67–1.00 ขึ้นไป จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. คณะผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับครูระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 60 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ (Table 1)

Table1 Discrimination and Reliability of Scale

n = 57

Scale	k	r	α
Job Stress Scale	9	0.33–0.68	0.83
Work-Family Conflict Scale	13	0.26–0.70	0.83
Role Ambiguity Scale	18	0.40–0.76	0.92
Burnout Scale	16	0.24–0.73	0.87

5. คณะผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดฉบับสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจริงกับครูระดับมัธยมศึกษา

6. คณะผู้วิจัยนำแบบวัดที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 207 คน มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงความเครียดในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์ข้อมูล (Table 2)

Table2 Confirmatory Factor Analysis of Measurement Model

n = 207

Measurement Model	SC	<i>t</i>	CR
Job Stress of Measurement Model	0.57–0.84	7.89–14.24	0.32–0.70
Work-Family Conflict of Measurement Model	0.71–0.84	10.96–14.29	0.51–0.70
Role Ambiguity of Measurement Model	0.79–0.89	12.98–14.69	0.62–0.74
Burnout of Measurement Model	0.52–0.77	6.80–12.18	0.27–0.59

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบวัดโดยการส่งแบบวัดผ่านลิงก์ Google Form จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการส่งลิงค์ให้ครูระดับมัธยมศึกษาตอบแบบวัดการวิจัยผ่านไลน์กลุ่มครูในแต่ละโรงเรียน ซึ่งครูระดับมัธยมศึกษาตอบแบบวัดการวิจัย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 94.09

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

ผลการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=32.63$, $df=22$, $p=.06$, $GFI=0.97$, $AGFI=0.92$, $CFI=1.00$, $RMSEA=0.04$, $SRMR=0.03$)

2. การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา พบว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความคลุมเครือในบทบาทสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 และความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.21 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.57 ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความคลุมเครือในบทบาทได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 และ 0.57 (Table 3 and Figure 2)

Table3 Effect of factors affecting of burnout of secondary school teacher

n = 207

Variables	Work-Family Conflict			Role Ambiguity			Burnout		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
Job Stress	0.77*	-	0.77*	0.57*	-	0.57*	0.21*	0.57*	0.78*
Work-Family Conflict	-	-	-	-	-	-	0.33*	-	0.33*
Role Ambiguity	-	-	-	-	-	-	0.55*	-	0.55*
<i>R</i> ²	0.59			0.33			0.95		

**p* < .05.

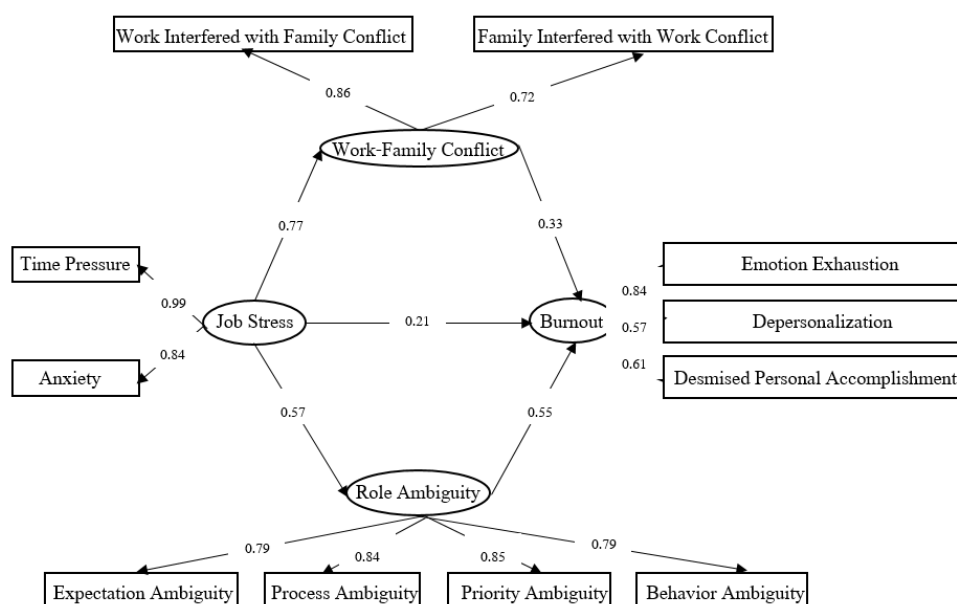


Figure 2 The factors affecting of burnout of secondary school teacher model

บทสรุปวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

1. การตรวจสอบและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ .06 ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ฟูลพงศ์, 2556) ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.04 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ฟูลพงศ์, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของเซอร์เมอร์ธอร์น กล่าวว่า บุคคลย่อมมีการรับรู้และการตีความความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยบุคคลมีการตีความว่าความเครียดในการทำงานเป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต บุคคลนั้นย่อมไม่กล้าคิดและแก้ไขปัญหในการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในที่สุด (วิไลวรรณ, 2557)

2. การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความคลุมเครือในบทบาทสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูระดับมัศึกษามีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน การทำงานพิเศษของโรงเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ย่อมทำให้ครูต้องทำงานหนักขึ้น จึงมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูจึงมีการแสดงบทบาทไม่เป็นไปตามที่ถูกคาดหวังไว้ ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังที่ ทฤษฎีบทบาท ที่กล่าวถึง การที่บุคคลมีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังที่ไม่สอดคล้องกัน ย่อมเกิดความสงสัยและไม่มั่นใจในการแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลมีโอกาในการจัดลำดับความสำคัญของงานผิดพลาด จึงมีกระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามบทบาทได้ไม่เหมาะสม ทำให้คุณภาพของงานลดลง บุคคลถูกตำหนิจากหัวหน้างาน จึงทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้สิ้นหวังในการทำงานได้ (มงคล, 2552) รองลงมาคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 ทั้งนี้เกิดจากการที่ครูได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนมากเกินไป ทำให้ครูระดับมัธยมศึกษาต้องทำงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับมาทำที่บ้าน จึงทำให้ครูระดับมัธยมศึกษาไม่มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้ครูมีสัมพันธภาพกับครอบครัวแย่ง มีการทะเลาะเบาะแว้งกับสมาชิกในครอบครัวได้ ส่งผลให้ครูมีความทุกข์และท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ ดังคำกล่าวของสุมลรัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ย่อมไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ย่อม

ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดที่นำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ ส่วนความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกต่ำสุดเท่ากับ 0.21 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้ครูระดับมัธยมศึกษา มีความวิตกกังวลในการทำงาน จึงทำให้ครูเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของสมโภชน์ (2562) ที่กล่าวว่า บุคคลมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานโดยตรง โดยบุคคลที่มีความเชื่อในการทำงานนั้นไม่สำเร็จ ย่อมส่งผลให้บุคคลไม่รับผิดชอบในการทำงานนั้นอีก

ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความคลุมเครือในบทบาทได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 และ 0.57 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูระดับมัศึกษานั้นมีภาระงานที่ทำมากเกินไปหรือเกินความสามารถของตนเอง ทำให้ครูเกิดความสับสนในการทำงานของตนเอง จึงไม่สามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้บุคคลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ไม่สามารถจัดการสมดุลในการดำเนินชีวิตในการทำงานในโรงเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังคำกล่าวของสิริอร (2553) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความคลุมเครือในบทบาทได้เช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนจึงควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูระดับมัธยมศึกษา มีการจัดทำสื่อที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับให้ชัดเจน

2) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูระดับมัธยมศึกษาทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จในเวลางาน เพื่อให้ครูระดับมัธยมศึกษาไม่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ครูระดับมัศึกษามีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวมากขึ้น

3) ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนควรจัดนักจิตวิทยาการให้คำปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อให้ครูระดับมัธยมศึกษาสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องราวแก่นักจิตวิทยาการให้คำปรึกษาได้ จะทำให้ความเครียดในการทำงานลดลง

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา

2) ควรศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามระดับชั้นเรียนที่สอน โดยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มือคลายเครียด*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาการ การนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 9 "ราชมงคลสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0"*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

ดวงหทัย คชเสนี. (2549). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ธฤตา วงศ์สารัตน์. (2555). ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิสาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยชนบุรี*, 13(3), 181–188.

ปิยนุช แสนอามาตย์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

พิรยุทธ ภักดีเจริญ. (2552). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

มงคล นาฏกระสูตร. (2552). *ทฤษฎีสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. สืบค้นจาก

<https://www.scribd.com/document/18009834/%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2>

ยุทธ ไถยวรรณ. (2563). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2557). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ เอ็ดดูเคชั่น.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2562). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุมลรัตน์ ดอกเขียว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2563). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพม.เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี). สืบค้นจาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101704
- Kahn, R. (1978). Job burnout: Prevention and remedies. *Public Welfare*, 36(2), 61–63.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 34(4), 111–124.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981, January). The measurement of experience burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 14(1), 99–113.
- Mitchell, T., & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organization behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Michael, J. C., & Heather, H. (2016). Role ambiguity. *Encyclopedia of Family Studies*.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Parker, D. F. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177.
- Weer, C., & Greenhaus, J. H. (2014). Work-to-family conflict. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (2014 ed.). doi:10.1007/978-94-007-0753-5