

ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาล
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
JOB BURNOUT AND RELATED FACTORS AMONG PRESCHOOL TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Received: May 30, 2024

Revised: July 21, 2024

Accepted: September 12, 2024

ชนภรณ์ จรรยาขันติกุล* และวรวรรณ เหมชะญาติ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Tanaporn Janyakhantikun* and Worawan Hemchayart

Faculty of Education, Chulalongkorn University

* Corresponding author, E-mail: sasaiytnp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาลใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอนุบาลที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติไคร้สแควร์ และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พบภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครูอนุบาล คิดเป็นร้อยละ 44.60 โดยมีความความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานคือ อายุ ลักษณะนิสัย และรายได้ต่อครัวเรือน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพการออกกำลังกาย และการนอนหลับ มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานคือ ด้านภาระงานในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน และด้านความคาดหวังในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน / ครูอนุบาล / โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The research purposes were (1) to study the factors associated with job burnout among preschool teachers into two main factors: personal factors and work environmental factors and (2) to study the relationship of affecting job burnout among preschool teachers. The sample group consists of 260 preschool teachers who were currently teaching in the first semester of the academic year 2023 at schools under Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics; using chi-square analysis and multiple linear regression analysis ($p < 0.05$). The research results revealed that there was 44.60 % of preschool teachers diagnosed as job burnout syndrome. The relationship between personal factors that affect job burnout were age, personality, and household income ($p < 0.01$) as same as marital status, exercise, and different sleep patterns (statistical significance $p < 0.05$). For the relationship between work environmental factors that affect job burnout were school workload, school physical environment, and career expectations (statistical significance $p < 0.01$).

Keywords: Job burnout / Preschool teachers / School under Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

ภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นสภาวะที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังที่มีได้รับการบำบัดเยียวยา จนบางครั้งรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย ไม่หยิบจับทำอะไร รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองงานที่กำลังทำอยู่ในเชิงลบขาดความสุข สนุกในเนื้องาน หมดแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง บางรายอาจรู้สึกเห็นห่างจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (กรมสุขภาพจิต, 2564) ซึ่งมีลักษณะอาการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Maslach, 1982) โดยภาวะหมดไฟมักพบในอาชีพที่ให้บริการ อาชีพที่ต้องทำงานกับผู้คนเป็นเวลานาน และงานที่ต้องมีการข้องเกี่ยวกับอารมณ์ของผู้รับบริการโดยตรง ดังเช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ครูอาจารย์ ที่ต้องมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพครู

ครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สร้างสรรค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสังคมที่ปรารถนา สร้างคนที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระเบียบวินัย ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่ด้วยนโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา และภาระงานต่างๆ ที่ครูต้องแบกรับ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานหรือเกิดปัญหาทางสุขภาพตามมา วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยอื่นๆ ในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อครูก็จะทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน (โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครูอนุบาล ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดู รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมและเอื้อให้เด็กเกิดการพัฒนาในทุกด้านอย่างสมดุล จากรายงานสถิติการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา พบว่าจำนวนครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครลดลงทุกปี จึงส่งผลทำให้อัตรากำลังครูของกรุงเทพมหานครขาดแคลนและไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน อีกทั้งจากการสำรวจครูอนุบาลในต่างประเทศ ครูอนุบาล 73% วางแผนที่จะออกจากงานภายใน 3 ปีข้างหน้าเนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป ความเครียด ค่าจ้างต่ำ และครูอนุบาล 45% กำลังต่อสู้กับความท้าทายด้านสุขภาพจิตและภาวะหมดไฟ (Modan, 2021)

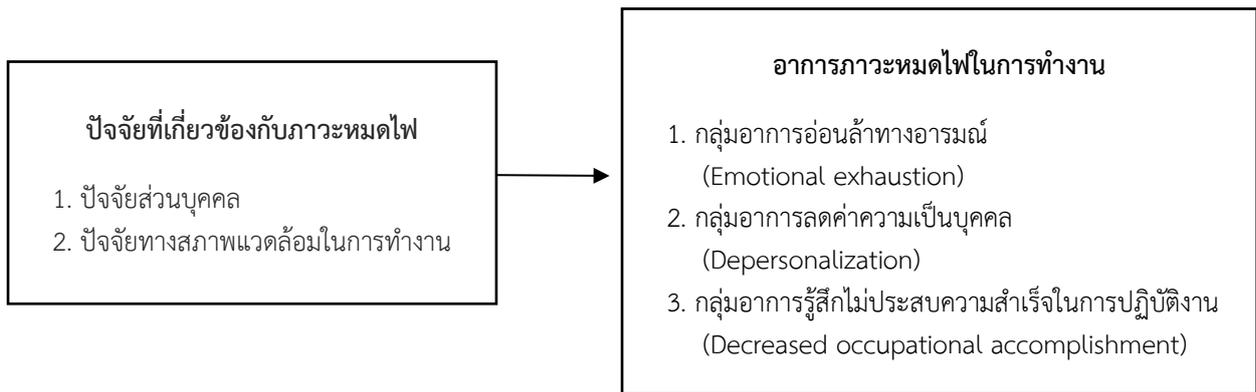
สำหรับในประเทศไทยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่วนใหญ่การศึกษาภาวะหมดไฟมักจะศึกษาในกลุ่มแพทย์ พยาบาล และ บุคลากร ที่ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย สำหรับงานวิจัยในกลุ่มวิชาชีพครูนั้นมียางานวิจัยที่ศึกษากับครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตั้งนั้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาลโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมหรือหาแนวทางในการลด ภาวะหมดไฟของครูอนุบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การพัฒนาครู และส่งผลไปยังคุณภาพในการสอนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาลใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัย ทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย อาการ ระดับ ผลกระทบ และการประเมินภาวะหมดไฟ และปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทาง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ครูอนุบาลที่กำลังสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และ 2 ในโรงเรียนจาก 6 กลุ่มเขต ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,743 คน โดยอ้างอิงจากจำนวนห้องเรียน 1 ห้องต่อครู 1 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565)

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอนุบาลที่กำลังสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และ 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 318 คน จากจำนวน 6 กลุ่มเขต โดยได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ เหมาะสมจากสูตรของ Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนเท่าที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ได้ จำนวน 317 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยจัดแบ่งโควตาในแต่ละเขต ออกเป็นเขตละ 53 คน จากนั้นสุ่มจับฉลากชื่อโรงเรียนในแต่ละเขต และนับจำนวนครูแบบยกโรงเรียนไปจนครบตามจำนวนที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะนิสัย ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อครัวเรือน ที่อยู่อาศัย ภาระทางครอบครัว จำนวนชั่วโมงการออกกำลังกาย จำนวนชั่วโมงการนอนหลับพักผ่อน ปัญหาสุขภาพ และการทำงานนอกเหนือเวลางาน

(2) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ภาระงานในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความคาดหวังในวิชาชีพ ระบบการบริหารงานในโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 กลุ่มอาการ

- (1) กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์
- (2) กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล
- (3) กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์ Google Form พร้อมกับแนบลิงค์และคิวอาร์โคดประกอบ

4.2 ผู้วิจัยทำการตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับพบว่า ครั้งที่ 1 ได้รับการตอบกลับจำนวน 142 ฉบับ ผู้วิจัยจึงส่งเป็นครั้งที่ 2 ได้รับการตอบกลับเพิ่มเติมอีกจำนวน 118 ฉบับ (โดยไม่ซ้ำคนเดิม) รวมคิดเป็นร้อยละ 81.76.

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 กำหนดโครงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

5.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะนิสัย ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อครัวเรือน ที่อยู่อาศัย ภาระทางครอบครัว จำนวนชั่วโมงการออกกำลังกาย จำนวนชั่วโมงการนอนหลับพักผ่อน ปัญหาสุขภาพ และการทำงานนอกเหนือเวลางาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานในโรงเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความคาดหวังในวิชาชีพ ด้านระบบการบริหารงานในโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นทางบวกและทางลบ

ตอนที่ 3 การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งปรับมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory – Educator Survey (MBI-ES) (Maslach et al., 1997) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต 7 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอาการ รวม 22 ข้อ ได้แก่ กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล 5 ข้อ และกลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 8 ข้อ

5.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) นำแบบสอบถาม Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) ต้นฉบับมาใช้ในการประเมินการประเมินภาวะหมดไฟโดยได้ทำการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาไทยด้วยวิธีการแปลแบบย้อนกลับ (back-translation) ของบรีสลิน (Brislin, 1970)

(2) นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(3) ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ความครอบคลุมของข้อคำถาม และการใช้ภาษาที่เหมาะสม (IOC) พบว่า ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือได้ค่าเฉลี่ยของอยู่ที่ 0.95 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 (IOC > 0.5) แสดงว่าเครื่องมือมีค่าความตรงในระดับสูง

(4) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากเลือกโรงเรียน กลุ่มเขตละ 1 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสูง

(5) นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

5.4 การพิทักษ์สิทธิของตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ทราบวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยชี้แจงสิทธิที่ตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อกระทบทางลบใด ๆ ต่อการทำงานและการประเมินผลงาน สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่ตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลจากที่ได้จากการตอบแบบสอบถามรายบุคคลจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะถูกทำลายภายใน 6 เดือนเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม โดยแยกวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง และการบรรยาย

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ ตามชนิดของข้อมูล ทำการแปลความหมายและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมดีมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมดี

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมพอใช้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่ดี

ตอนที่ 3 การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย โดยเกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยทำการรวมคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้านมาจัดระดับตามเกณฑ์ของ Maslach et al. (1997) เป็น ต่ำ กลาง และสูง ของระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์ของระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอาการภาวะหมดไฟ และคะแนน (Maslach et al., 1997)

กลุ่มอาการภาวะหมดไฟ	คะแนน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
1. กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	0-6 ต่ำ
2. กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล	17-26	7-12 32-38 ปานกลาง
3. กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	27-54	13-30 39-48 สูง

ทั้งนี้ ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ผู้ที่มีคะแนนจากการประเมินระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ 2 กลุ่มอาการขึ้นไป จากทั้งหมด 3 กลุ่มอาการ ได้แก่

กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ คะแนน 27 – 54 คะแนน

กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล คะแนน 13 – 30 คะแนน

กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คะแนน 39 – 48 คะแนน

สำหรับการประเมินระดับภาวะหมดไฟในการทำงานตามกลุ่มอาการ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย โดยกลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ และกลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล เป็นข้อคำถามเชิงลบ การกำหนดคะแนนเริ่มต้นแต่ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (ให้ 0 คะแนน) จนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (ให้ 6 คะแนน) ดังนี้

ระดับความรู้สึก	คะแนน
ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	0
รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง	1
รู้สึกเดือนละครั้ง	2
รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง	3
รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	4
รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5
รู้สึกทุกวัน	6

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นรายข้อ นำมาหาคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{6-0}{3} = 2 \end{aligned}$$

จากนั้นนำคะแนนแต่ละข้อที่ได้มารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อ เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของกลุ่มอาการนั้น แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์การแปลผลระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ และกลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล จำแนกตามค่าเฉลี่ยคะแนน

ค่าเฉลี่ยคะแนน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
4.01 – 6.00	สูง
2.01 – 4.00	ปานกลาง
0.00 – 2.00	ต่ำ

ส่วนการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะให้คะแนนตรงข้ามกับสองกลุ่มแรก คือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (ให้ 6 คะแนน จนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (ให้ 0 คะแนน) ดังนี้

ระดับความรู้สึก	คะแนน
ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	6
รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง	5
รู้สึกเดือนละครั้ง	4
รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง	3
รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	2
รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	1
รู้สึกทุกวัน	0

ตารางที่ 3 เกณฑ์การแปลผลระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามค่าเฉลี่ยคะแนน

ค่าเฉลี่ยคะแนน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
4.01 – 6.00	ต่ำ
2.01 – 4.00	ปานกลาง
0.00 – 2.00	สูง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟ และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) คือ การนำตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณทีละตัว

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล

ผู้วิจัยสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.08 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.69 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.46 ระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.31 มีลักษณะนิสัยร่าเริงสดใส เข้ากับคนได้ง่าย ชอบเข้าสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนใจง่าย คิดเป็นร้อยละ 36.92 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.15 มีรายได้ต่อครัวเรือน 25,000 - 34,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีที่อยู่อาศัยของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 56.92 มีภาระทางครอบครัวน้อย คิดเป็นร้อยละ 52.31 ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 59.23 จำนวนชั่วโมงการนอนหลับพักผ่อนต่อวัน 5 - 6 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 83.08 มีปัญหาสุขภาพทั่วไป เช่น ปวดหลัง เครียด นอนไม่หลับ คิดเป็นร้อยละ 41.92 และเคยมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนนอกเหนือเวลางาน หรือวันหยุดเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 67.69

ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี (\bar{X} =3.97 S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($4.08 \leq \bar{X} \leq 4.37$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดคือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (\bar{X} =4.37 S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านระบบการบริหารงานในโรงเรียน (\bar{X} =4.28 S.D.=0.72) ด้านความคาดหวังในวิชาชีพ (\bar{X} =4.27 S.D.=0.53) และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน (\bar{X} =4.08 S.D.=0.81) และมีเพียงหนึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาระงานในโรงเรียน (\bar{X} =2.85 S.D.=0.62) ส่วนรายด้านพบว่า

(1) **ด้านภาระงานในโรงเรียน** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.85 S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี คือ ปริมาณภาระงานในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (\bar{X} =3.75 S.D.=0.83) ส่วนอีกสองข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($2.78 \leq \bar{X} \leq 2.90$) ได้แก่ จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีเพียงพอจนส่งผลกระทบต่อภาระงานในโรงเรียนที่ได้รับ (\bar{X} =2.90 S.D.=1.05) และปริมาณภาระงานสอนที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว (\bar{X} =2.78 S.D.=1.01) ที่เหลืออีกสองข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ ($2.39 \leq \bar{X} \leq 2.41$) ได้แก่ ปริมาณภาระงานครูที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} =2.41 S.D.=0.90) ปริมาณภาระงานครูที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว (\bar{X} =2.39 S.D.=0.84) ตามลำดับ

(2) **ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.37$ S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($4.02 < \bar{X} \leq 4.50$) ได้แก่ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในระดับอนุบาลได้ เมื่อมีปัญหาด้านการสอน ($\bar{X}=4.50$ S.D.=0.67) สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในระดับอนุบาลได้ เมื่อมีปัญหาด้านงานครู ($\bar{X}=4.48$ S.D.=0.68) รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.71) และสามารถปรึกษากับเพื่อนครูในระดับอนุบาลได้อย่างสะดวกใจเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}=4.02$ S.D.=1.02) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดีมากคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.53$ S.D.=0.66) ตามลำดับ

(3) **ด้านความคาดหวังในวิชาชีพ** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.27$ S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($3.76 < \bar{X} \leq 4.33$) ได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.33$ S.D.=0.72) ได้รับการสนับสนุนหรือโอกาสในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.73) โรงเรียนมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.28$ S.D.=0.68) และได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว ($\bar{X}=3.76$ S.D.=0.87) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดีมากคือ สอนในระดับอนุบาลได้ตรงกับสิ่งที่เรียนมา ($\bar{X}=4.67$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

(4) **ด้านระบบการบริหารงานในโรงเรียน** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.28$ S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($4.19 < \bar{X} \leq 4.32$) ได้แก่ โรงเรียนมีกลไกที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.32$ S.D.=0.79) และโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.32$ S.D.=0.78) โรงเรียนมีกระบวนการให้ความช่วยเหลือตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นความลับและเป็นธรรม ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.79) โรงเรียนมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.28$ S.D.=0.80) และโรงเรียนให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.19$ S.D.=0.81) ตามลำดับ

(5) **ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.08$ S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับดี ($3.78 < \bar{X} \leq 4.31$) ได้แก่ สภาพห้องเรียนอนุบาลน่าใช้งาน ($\bar{X}=4.31$ S.D.=0.85) รองลงมาคือ ขนาดห้องเรียนอนุบาลเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.26$ S.D.=0.86) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสื่อการสอนใช้ประกอบการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.11$ S.D.=0.93) ห้องน้ำ โรงอาหาร และที่ล้างมือถูกสุขอนามัยและเพียงพอ ($\bar{X}=3.91$ S.D.=1.12) และสนามเด็กเล่น และลานกลางแจ้ง มีความสะอาดปลอดภัย และพร้อมใช้งาน ($\bar{X}=3.78$ S.D.=1.20) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของครูอนุบาล

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของครูอนุบาล ได้ดังนี้

การประเมินระดับภาวะหมดไฟในการทำงานตามกลุ่มอาการ พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มอาการส่วนใหญ่ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล ($\bar{X}=1.94$ S.D.=1.69) และกลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.56$ S.D.=1.28) มีเพียงกลุ่มอาการเดียวที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลางคือ กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}=2.64$ S.D.=1.44) ส่วนกลุ่มอาการพบว่า

(1) **กลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$ S.D.=1.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($2.03 < \bar{X} \leq 3.42$) ได้แก่ รู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ($\bar{X}=3.42$, SD=1.66) รู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ($\bar{X}=3.37$, SD=1.49) รู้สึกอ่อนเพลียที่ต้องตื่นแต่เช้า เพื่อไปทำงาน ($\bar{X}=3.34$, SD=1.70) รู้สึกว่าตนทำงานหนักเกินไป ($\bar{X}=2.68$, SD=1.72) รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังกับภาระงานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.43$, SD=1.71) รู้สึกเบื่อหน่ายในวิชาชีพครู ($\bar{X}=2.3$, SD=1.81) รู้สึกเครียดยิ่งขึ้น เมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X}=2.19$, SD=1.76) รู้สึกเหมือนจะหมดความอดทนที่ต้องทำงานต่อไป ($\bar{X}=2.03$, SD=1.81) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำคือ รู้สึกเครียด เมื่อต้องอยู่กับเด็กในห้องเรียนตลอดทั้งวัน ($\bar{X}=1.97$, SD=1.76) ตามลำดับ

(2) **กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=1.94$, SD=1.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ($1.72 < \bar{X} \leq 1.89$) ได้แก่ เริ่มปฏิบัติกับเด็ก โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของเด็กเหล่านั้น ($\bar{X}=1.72$, SD=1.79) รู้สึกไม่อยากสนใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กอีกต่อไป ($\bar{X}=1.81$,

SD=1.78) และรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาจากเด็กในห้องเรียน (\bar{X} =1.89, SD=1.75) มีเพียงสองข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กลายเป็นคนเบื่อหน่าย ไม่อยากสนใจโยโย่ หรือเอื้ออาทรผู้อื่น (\bar{X} =2.12, SD=1.83) และกังวลว่าการทำอาชีพครูจะส่งผลให้เป็นคนที่มีกใช้อารมณ์ (\bar{X} =2.15, SD=1.84) ตามลำดับ

(3) **กลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำ (\bar{X} =4.56, SD=1.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ($4.18 \leq \bar{X} \leq 4.80$) ได้แก่ สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับเด็ก (\bar{X} =4.80, SD=1.38) รู้สึกเป็นสุขใจ เมื่อได้สอนเด็กในห้องเรียน (\bar{X} =4.7, SD=1.51) เข้าใจความรู้สึกของเด็กได้อย่างง่ายดาย (\bar{X} =4.65, SD=1.38) ขณะที่ทำงานนี้ รู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าหลายอย่าง (\bar{X} =4.62, SD=1.45) สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองในขณะที่ทำงานกับเด็กได้อย่างเหมาะสม (สงบ ใจเย็น) (\bar{X} =4.55, SD=1.4) รู้สึกว่าตนจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.53, SD=1.39) รู้สึกกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมกับเด็กในห้องเรียน (\bar{X} =4.43, SD=1.51) และรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อชีวิตผู้อื่น (\bar{X} =4.18, SD=1.47) ตามลำดับ

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่พบภาวะหมดไฟในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55.38 พบภาวะหมดไฟในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 44.62 โดยมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงจำนวน 2 กลุ่มอาการ คิดเป็นร้อยละ 33.46 และระดับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงจำนวน 3 กลุ่มอาการ คิดเป็นร้อยละ 11.16 ตามลำดับ

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง จำนวน 2 และ 3 กลุ่มอาการ พบว่า ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 2 กลุ่มอาการ คิดเป็นร้อยละ 75.00 ได้แก่ กลุ่มอาการรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และกลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคล คิดเป็นร้อยละ 68.96 กลุ่มอาการลดค่าความเป็นบุคคลและกลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 3.45 และกลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์และกลุ่มอาการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 2.59 ส่วนการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง จำนวน 3 กลุ่มอาการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ด้านอายุ ลักษณะนิสัย และรายได้ต่อครัวเรือน พบภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อยู่ในภาวะหมดไฟ คิดเป็นร้อยละ 22.30 ลักษณะนิสัยคือ มีความเป็นผู้นำ มั่นใจ กล้าพูดกล้าทำ มีเหตุผล ตรงไปตรงมา ใจร้อน คิดเป็นร้อยละ 14.23 และรายได้ต่อครัวเรือนคือ 25,000 – 34,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.08 ส่วนด้านสถานภาพ การออกกำลังกาย และการนอนหลับ พบภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 22.69 ไม่ค่อยได้การออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 28.46 และการนอนหลับ 5 - 6 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปรคือ ด้านภาระงานในโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (r) เท่ากับ -0.341 และ 0.247 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านระบบการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (r) เท่ากับ 0.131 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเชิงเส้น พบว่าคุณพบว่า ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านภาระงานในโรงเรียน (Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน (Sig. = 0.000) และด้านความคาดหวังในวิชาชีพ (Sig. = 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (มีค่า Beta มากกว่า 0.2 ขึ้นไป) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน (Beta = 0.298) ด้านภาระงานในโรงเรียน (Beta = -0.292) และด้านความคาดหวังในวิชาชีพ (Beta = -0.223)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ครูอนุบาลไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55.40 และมีภาวะหมดไฟ คิดเป็นร้อยละ 44.60 สามารถแบ่งประเด็นการอภิปรายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะนิสัย รายได้ต่อครัวเรือน การออกกำลังกาย และการนอนหลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูอนุบาลที่มี

อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีลักษณะนิสัยความเป็นผู้นำ มั่นใจ กล้าพูดกล้าทำ มีเหตุผล ตรงไปตรงมา ใจร้อน รายได้ต่อครัวเรือน 25,000-34,999 บาท และไม่คอยได้ออกกำลังกาย มีแนวโน้มที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าครูอนุบาลกลุ่มอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ (Burke & Greenglass, 1995) (ฉัตรชรินทร์ ระเบิด, 2564) สถานภาพสมรส (Maslach et al., 2001) (จารุวรรณ ทองขุนดำ, 2565) และลักษณะนิสัย (Alessandri, Borgogni, & Consiglio, 2016) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาค้นคว้ายังพบว่า รายได้ต่อครัวเรือน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสสิพรรณ นิลสงวนเดชะ (2558) ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 35,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของภาวะหมดไฟกลุ่มอาการอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล ได้แก่ ด้านภาระงานในโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาระงานที่มากเกินไปและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญต่อการเกิดภาวะหมดไฟ (Maslach et al., 2001; Chang, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะในภาระงานที่ครูต้องเผชิญไม่ได้มีแค่ภาระหน้าที่ด้านงานสอนเพียงอย่างเดียว แต่ภาระหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานพัสดุ งานวิชาการ งานสถานที่ งานเอกสารต่างๆ ทำให้ครูต้องทำภาระงานที่มากเกินไป นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานแข่งกับระยะเวลาที่กระชั้นชิดจนไม่ได้หยุดพักและกระทบต่อเรื่องอื่น ๆ ในชีวิต เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ

อีกทั้ง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เพียงร้อยละ 18 ($R^2 = 0.180$) หมายถึง ส่วนใหญ่ที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในสมการการศึกษาค้นคว้านี้ หมายความว่าครูโรงเรียนอนุบาล ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะมีความพึงพอใจในปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระดับดีก็ตาม แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความคาดหวังในวิชาชีพ ระบบการบริหารงานในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถือเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นแรงจูงใจภายนอก ที่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเพียงปัจจัยที่คอยรักษาให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two-Factor Theory) ของ Herzberg นั้น ถือว่า ปัจจัยจูงใจ ต่างหากที่เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจจากภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจอย่างแท้จริงซึ่งสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กร อันประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sultana & Aurangzeb (2022) ที่ทำการศึกษาร่วมกันระหว่างความเครียดในการทำงานและภาวะหมดไฟของครูปฐมวัยในปากีสถาน พบว่า ครูมีภาวะหมดไฟสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล เนื่องจากครูส่วนมากรู้สึกว่าการงานมากเกินไป คิดว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญในงานที่เหมาะสม ระยะเวลาทำงานไม่เหมาะสม อัตราส่วนนักเรียนที่สูง และปัญหาการจัดการในชั้นเรียน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Skaalvik & Skaalvik (2020) ที่ทำการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการสอน พบว่า การทำงานภายใต้ระยะเวลาจำกัดเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และด้านบริบทหน้าที่กับการทำงานจริงของครูไม่สอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมด้านภาระงานในโรงเรียน การจัดการปริมาณภาระงานในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและเวลาส่วนตัว พิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสมรรถนะของครู ให้การสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในครูอนุบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาล และช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอนุบาลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟระหว่างวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากแต่ละวิชาชีพจะมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต. (2564, 13 กันยายน). *วัณณะทางอย่างใส่ใจ (Psyjai)*.

<https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31078>

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขต รัชโยธิน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1083-1096.

ฉัตรชกรณ์ ระเบิด, และวิลาสินี จินตลิตติ. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 15(2), 60-79.

โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th.chula.idm.oclc.org/handle/123456789/16140>

วชิรญาณ มณีวรรณ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR). <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1917>

สลีพรรณ นิลสงวนเดช. (2558). *ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th.chula.idm.oclc.org/handle/123456789/50558>

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2565). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*.

https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/1796643342633666-f6eaa5c3.06458311.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564, 30 สิงหาคม). *ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา*.

ภาษาอังกฤษ

Alessandri, G., Borgogni, L., & Consiglio, C. (2016). The interplay between personality traits and burnout: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 90, 149-157.

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations, 48*(1), 187-202.
- Chang, E. C. (2013). Career commitment as a moderator of the relationships between job burnout and turnover intention. *Journal of Vocational Behavior, 82*(1), 11-22.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.
- Modan, N. (2021, October 10). *45% of early childhood educators report high burnout, stress*. <https://www.k12dive.com/news/early-childhood-educators-experiencing-high-burnout-stress/633709/>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching, 26*(7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Sultana, N., & Aurangzeb, W. (2022). Effect of job stress on job burnout of early childhood education teachers. *Global Social Sciences Review, 7*(3), 32-40. [https://doi.org/10.31703/gssr.2022\(VII-III\).04](https://doi.org/10.31703/gssr.2022(VII-III).04)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.