

การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A CLASSIFICATION ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING BURNOUT STATUS OF
GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER
THE OFFICE OF THE FACULTY OF BASIC EDUCATION

การุณ อุปโปค¹

Karun Ouppok

สวณีย์ เสริมสุข²

Savane Sermsuk

Received Date: 3 July 2024

Revised Date: 25 October 2024

Accepted Date: 30 October 2024

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากแนวคิด Hair, et al. (1998) จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินภาวะหมดไฟ มีลักษณะแบบประมาณค่า (rating scale) ที่มีคำตอบเป็นทางเลือก 7 ระดับ และ 2) แบบประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดย Independent sample t-test

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นส่วนบุคคลระดับต่ำ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง เมื่อพิจารณาผู้ที่มีภาวะหมดไฟ คิดเป็นร้อยละ 70.40 และผู้ไม่มีภาวะหมดไฟ คิดเป็นร้อยละ 29.60 2) ตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ (x_1) การขาดอำนาจในการตัดสินใจ (x_2) รางวัลและการยอมรับ (x_3) ความยุติธรรมในองค์กร (x_4) ความขัดแย้งทางค่านิยม (x_5) และสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม (x_6) สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันได้ถูกต้องร้อยละ 75.80 ซึ่งได้สมการจำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,
Master student, Degree of Master of Education Field in Education Research and Evaluation, Faculty of Education
Pibulsongkram Rajabhat University. Email Address: karunouppok1990@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม;
Asst. Prof. Dr., of Education Research and Evaluation, Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University.

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -2.315 + .418x_6 + .635x_2 + .267x_5 + (-.718)x_4 + (-.101)x_1 + .264x_3$$

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = .383Z_6 + .428Z_2 + .221x_5 + (-.334)x_4 + .221x_1 + .383x_3$$

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ, ชีวิตในการทำงาน, การวิเคราะห์จำแนกประเภท

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of burnout and the factors influencing burnout among government teachers and educational personnel under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), and 2) to analyze and classify the factors affecting burnout among government teachers and educational personnel under OBEC. The sample consisted of 240 government teachers and educational personnel under OBEC. The sample size was determined following the guideline of Hari, et al. (1998) and selected through multi-stage sampling. The research instruments included 1) a burnout assessment form using a 7-point rating scale and 2) an 5-point rating scale questionnaire for assessing factors influencing burnout among government teachers and educational personnel. Data were analyzed using discriminant analysis, mean, and standard deviation, and the mean was compared using an independent sample t-test.

The results of the study found that 1) the burnout levels of most teachers and educational personnel were at moderate and high levels. The level of emotional exhaustion and depersonalization was low, while that of personal success was high. Among the participants, 70.40% were identified as experiencing burnout, while 29.60% showed no signs of burnout. 2) Six variables were identified as significant discriminant factors influencing burnout among the government teachers and educational personnel: workload and job responsibilities (x_1), lack of decision-making authority (x_2), rewards and recognition (x_3), organizational justice (x_4), value conflict (x_5), and negative social relationships (x_6). These factors correctly predicted burnout classification with an accuracy of 75.80%. The discriminant function equations derived from the analysis are as follows:

The discriminant equation in raw scores:

$$Y = -2.315 + .418x_6 + .635x_2 + .267x_5 + (-.718)x_4 + (-.101)x_1 + .264x_3$$

The discriminant equation in standard scores:

$$Zy = .383Z_6 + .428Z_2 + .221x_5 + (-.334)x_4 + .221x_1 + .383x_3$$

Keywords: teacher burnout, work life, discriminant analysis

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่แสดงในลักษณะทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีเท่านั้น แต่คุณลักษณะของคนในสังคมได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยอันเป็นการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการจัดการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งบุคลากรในองค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้เกิดสภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่สะสมจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการ ทำงานเป็นเวลายาวนาน นักจิตวิทยา Maslach and Jackson (1986) ได้กล่าวถึงอาการ ภาวะหมดไฟ เป็นกลุ่มอาการที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และ 3) ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ซึ่งภาวะหมดไฟเป็นความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวข้องกับความรู้สึกสิ้นหวังและรู้สึกไร้ความสามารถในการจัดการกับงานหรือทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยความรู้สึกเชิงลบเหล่านี้มักจะมีการค่อยเป็นค่อยไป เกิดจากปริมาณงานที่สูงมากหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เมื่อมีภาวะหมดไฟถึงจุดหนึ่งแล้วอาจส่งผลเสียต่อองค์กรที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วยได้

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟต่อการทำงาน เริ่มจากรู้สึกว่าไม่อยากไปทำงานเลยเกิดความรู้สึกว่าต้องบังคับตัวเองไปทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตัวบุคคล คือ ด้านสุขภาพทางร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดสะสมมากขึ้นก็อาจก่อให้เกิดโรคหรืออาการต่าง ๆ ส่วนปัญหาทางด้านจิตใจก็เจอได้ในบางคนก็เริ่มรู้สึกเบื่อท้อกับงานที่ต้องทำหากต้องทนต่อสภาพที่ไม่พึงพอใจนาน ๆ ก็อาจนำไปสู่ภาวะของโรคซึมเศร้าได้ มีความคิดวิตกกังวล รู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้ สูญเสียศรัทธาในตัวเอง สูญเสียศรัทธาที่เกิดขึ้นต่อคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน แยกตัวออกมา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ สามารถแบ่งได้ 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกิดจากการทำงาน ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์ (2556) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีรายงานการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกล่าวว่าช่วงอายุน้อยมีโอกาที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่าช่วงอายุมาก ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563) บางครั้งการทำงานในสภาพแวดล้อมจริงอาจแตกต่างจากความคิดหรืออุดมคติที่คิดไว้ เมื่อผู้เริ่มทำงานใหม่พบกับระบบการทำงาน หรือวัฒนธรรม องค์กรที่แตกต่างจากสิ่งที่คิดไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน จากความรู้สึกผิดหวังหรือ ความคาดหวังมากเกินไปเริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง จนเกิดความรู้สึก อึดอัดใจและเหนื่อยล้ากลายเป็นเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน เมื่อบุคคลมีลักษณะอาการที่เกิดความวิตกกังวล โดยง่ายไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานให้หมดไปได้ ทำให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุดจากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครุหมดไฟในต่างประเทศ พบว่า มีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟหรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และคำตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต Will (2021) ส่วนตัวอย่างชาวครูที่ตัดสินใจออกจากอาชีพ เพราะเริ่มมีภาวะหมดไฟในการสอนในประเทศไทย คือ ครูโซ่ หรือ นายยอดหทัย ธีศรีคำ ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ ยอดหทัย ธีศรีคำ (2562) ครูโซ่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “ผมต้องตัดสินใจทำอะไรต่อจะอยู่ในกรอบแล้วกลายเป็นสิ่งเดิม ๆ ที่หมดไฟ หรือจะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเด็กในอนาคต ผมเลือกจะไปเพื่ออุดมการณ์ ผมอยากเป็นครูที่สามารถไปสอนได้ทุกที่ อยากสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในแบบของผมให้มันเป็นจริงได้เท่านั้นเอง” กรณีของครูโซ่คือเริ่มรู้สึกหมดไฟ และรู้สึกว่าการอยู่ในอาชีพข้าราชการครูไม่ตอบโจทย์แต่ยังรักการสอนอยู่จึงอยากออกจากอาชีพไปสร้างความสุขในแบบของตัวเอง ไทยรัฐออนไลน์ (2562) ที่กล่าวว่า สาเหตุของภาวะหมดไฟในครูมีหลายปัจจัย อาจมีที่มาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อม พฤติกรรม ของนักเรียน หรือแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายองค์กรต้องอาศัยหลักการหลายอย่าง องค์กรต้องมีผู้บริหารที่ดี มีคุณลักษณะของผู้นำ สามารถชักจูงให้คนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ และมีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ ผู้บริหารมีหน้าที่วางกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย ใช้หลักภาวะผู้นำกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557)

จากการสังเคราะห์และศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟตามแนวคิดทฤษฎีของ Maslach and Jackson (1986) ได้แบ่งกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟ ประกอบด้วย ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่พบว่า ภาวะหมดไฟของครูเกิดจากความเครียดในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเหตุผลต่างๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการครูโดยพิจารณาแต่เพียงมิติของการปฏิบัติงานในองค์กรสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สามารถควบคุมและจัดการได้ด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ 2) การขาดอำนาจในการตัดสินใจ 3) รางวัลและการยอมรับ 4) ความยุติธรรมในองค์กร 5) ความขัดแย้งทางสังคม และ 6) สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบหลายฝ่ายทั้งต่อตัวบุคคล ผู้บริหารและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pressley and Croyle (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานการณ์โควิด (Covid-19) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับภาวะหมดไฟในช่วงสถานการณ์โควิดเพิ่มสูงขึ้น และการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากเกิดความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้บริหาร ซึ่งภาระงานและความคาดหวังของสังคมทำให้อาชีพข้าราชการครูค่อนข้างเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่างจังหวัด นักเรียนและผู้ปกครองก็จะมีคาดหวังในตัวครูค่อนข้างสูง และปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย จังหวัดตาก พิจิตร โขงเจียม เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร นครสวรรค์ และจังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถในการเอาตัวรอดในสังคม หากข้าราชการครูเหล่านี้เกิดภาวะหมดไฟขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพลดลง ผลสัมฤทธิ์ลดลง ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะนำไปสู่ผลกระทบระดับโรงเรียนและระดับประเทศต่อไป ส่งผลให้ประเทศไทยขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการสานต่อในอาชีพต่าง ๆ ทำให้ประเทศขาดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทิน (2559) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานและการทำงานหนัก หรือยากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า รู้สึกกดดัน และส่งผลเสียต่อการทำงานในที่สุด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับข้าราชการครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การส่งเสริมหรือหาแนวทางให้ครูทำงานอย่างเต็มที่และเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้าน การเรียน ทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ถ้าขาดครูไปผู้เรียนก็ไม่สามารถมีความสามารถดังกล่าวได้ การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการพัฒนาระดับวิชาชีพครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากแนวคิด Hair, et al. (1998) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 10-20 คนต่อตัวแปรพหุในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ทั้งนี้งานวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 120-240 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยพิจารณาจากขนาดสถานศึกษาและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี อายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรจำแนก (Discriminator variable) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ จำนวน 6 ตัวแปร

- 1) ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ
- 2) การขาดอำนาจในการตัดสินใจ
- 3) รางวัลและการยอมรับ
- 4) ความยุติธรรมในองค์กร
- 5) ความขัดแย้งทางค่านิยม
- 6) สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม

ตัวแปรจัดกลุ่ม (Grouping variable) คือ ภาวะหมดไฟ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มที่มีภาวะหมดไฟ
คือ กลุ่มที่มีคะแนนจากแบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง
- 2) กลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ
คือ กลุ่มที่มีคะแนนจากแบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินภาวะหมดไฟ ใช้แนวข้อคำถามที่จัดทำโดยงานวิจัยและได้ปรับปรุงข้อคำถามตามศูนย์สุขภาพจิตที่ 7 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโครงการวิจัยพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางใจ ป้องกันภาวะหมดไฟดูแลใจคนทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 7 ฉบับเผยแพร่ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Maslach และ Jackson และแปลมาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Genera Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach and Jackson (1986) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale method) ของ Likert scale ที่มีคำตอบเป็นทางเลือก 7 ระดับ โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบฟอร์มออนไลน์ผ่าน Google Forms ในการคำนวณผลในแต่ละองค์ประกอบจะแยกออกจากกันแต่การแปลความหมายหากมีเกณฑ์คะแนนที่อยู่ในช่วงระดับอาการภาวะหมดไฟสูงตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไปคือผู้ที่มีภาวะหมดไฟโดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟแต่ละองค์ประกอบในระดับสูงจะต้องมี

ด้านที่ 1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในเกณฑ์คะแนน 27 - 54 คะแนน

ด้านที่ 2 การลดความเป็นส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์คะแนน 13 - 30 คะแนน

ด้านที่ 3 ความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์คะแนน 39 - 48 คะแนน

ลักษณะการตอบ	ข้อความทางลบ	ข้อความทางบวก
ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	0 คะแนน	6 คะแนน
ปีละ 2-3 ครั้ง	1 คะแนน	5 คะแนน
เดือนละ 1 ครั้ง	2 คะแนน	4 คะแนน
เดือนละ 2-3 ครั้ง	3 คะแนน	3 คะแนน
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4 คะแนน	2 คะแนน
สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5 คะแนน	1 คะแนน
ทุก ๆ วัน	6 คะแนน	0 คะแนน

ตอนที่ 2 แบบประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็น 6 ปัจจัย มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าคะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้อง และพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแต่ละตัวแปร ดังนี้ (1) ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ 0.88 (2) การขาดอำนาจในการตัดสินใจ 0.88 (3) รางวัลและการยอมรับ 0.71 (4) ความยุติธรรมในองค์กร 0.70 (5) ความขัดแย้งทางค่านิยม 0.94 และ (6) สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม 0.97 และในภาพรวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบฟอร์มออนไลน์ผ่าน Google Forms มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบประเมินทั้ง 2 ตอนทั้งหมดที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และกำหนดรหัสสำหรับข้อมูล และตรวจสอบแบบประเมินทั้ง 2 ตอนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติดังนี้

1.1 วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของแบบประเมินทั้ง 2 ตอน

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการจัดกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟและกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรจำแนก

1.3 วิเคราะห์จำแนกตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ โดยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ซึ่งพิจารณาคัดเลือกตัวแปรตามค่าวิลคิส แลมบ์ดา (Wilks's Lambda) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่สามารถคัดเลือก ตัวแปรชุดหนึ่งที่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยจะชี้ให้เห็นว่าการเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรอะไรบ้าง สมการที่ได้จากการจำแนกจะให้ค่าน้ำหนักตัวแปรที่สามารถ นำไปใช้ในการประมาณการเป็นสมาชิกในกลุ่ม เรียกว่า สมการจำแนกประเภท (Discriminant Function) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social science)

ค่าที่ขีดเส้นใต้เป็นค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรที่มากกว่าหรือเท่ากับ .30 Pedhazur (1997) เป็นค่าที่บ่งบอกความสำคัญของตัวแปรจำแนกแต่ละตัวในการจำแนกกลุ่มว่าตัวแปรมีความสำคัญในการจำแนกกลุ่มมากกว่ากัน นอกจากนี้ยังบอกความสัมพันธ์ที่ตัวแปรนั้นมีต่อคะแนนจำแนก (Discriminant score) สำหรับตัวแปรที่มีความสำคัญในการจำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟและกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 วิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟโดย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Independent sample t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและขอความอนุเคราะห์ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังที่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้การประเมินในรูปแบบออนไลน์ Google Forms ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดพิจิตร จำนวน 240 คน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะหมดไฟและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะหมดไฟ และไม่มีภาวะหมดไฟ

กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
1. มีภาวะหมดไฟ	169	71.40
2. ไม่มีภาวะหมดไฟ	71	29.60

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะหมดไฟ ระดับสูงตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.40 และที่ไม่มีภาวะหมดไฟ ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 29.60

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ

ปัจจัย	มีภาวะหมดไฟ			ไม่มีภาวะหมดไฟ		
	M	S	ระดับ	M	S	ระดับ
1. ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.55	ปานกลาง	3.12	0.92	ปานกลาง
2. การขาดอำนาจในการตัดสินใจ	3.36	0.55	ปานกลาง	2.69	0.84	ปานกลาง
3. รางวัลและการยอมรับ	3.40	0.45	ปานกลาง	3.43	0.68	ปานกลาง
4. ความยุติธรรมในองค์กร	3.19	0.35	ปานกลาง	3.45	0.61	ปานกลาง
5. ความขัดแย้งทางค่านิยม	3.08	0.59	ปานกลาง	2.39	1.00	น้อย
6. สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม	3.49	0.73	ปานกลาง	2.56	1.16	ปานกลาง
รวม	3.33	0.53	ปานกลาง	2.94	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะหมดไฟ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33, S = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ ($M=3.49, S = 0.55$) และสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.49, S = 0.73$) รองลงมา ได้แก่ รางวัลและการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.40, S = 0.45$) และลำดับที่ 3 ได้แก่ การขาดอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36, S = 0.55$) และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีภาวะหมดไฟ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.94, S = 0.86$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร ($M = 3.45, S = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ รางวัลและการยอมรับ ($M = 3.43, S = 0.68$) และลำดับที่ 3 ได้แก่ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ ($M = 3.12, S = 0.92$)

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์จำแนกคาโนนิคอล ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกคาโนนิคอลมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดจำนวน 6 ตัวแปร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ จำแนกคาโนนิคอล	ค่าสัมประสิทธิ์ จำแนกคาโนนิ คอลมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ โครงสร้าง
1. สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม (mnr)	0.418	0.383	<u>0.879</u>
2. การขาดอำนาจในการตัดสินใจ (mdc)	0.635	0.428	<u>0.865</u>
3. ความขัดแย้งทางค่านิยม (mcv)	0.287	0.221	<u>0.772</u>
4. ความยุติธรรมในองค์กร (mfo)	-0.718	-0.334	<u>-0.481</u>
5. ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ (mwl)	-0.101	0.221	<u>0.454</u>
6. รางวัลและการยอมรับ (mra)	0.264	0.383	-0.035
ค่าคงที่	-2.315		

Canonical R = 0.487, Eigenvalue = 0.311, (Wilks' Lambda = 0.763, $\chi^2 = 63.612$, df = 6, p = .000)

ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group centroids) กลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ = -0.736, กลุ่มที่มีภาวะหมดไฟ = 0.419

จากตารางที่ 3 พบว่า สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.879 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกคาโนนิคอลมาตรฐานเท่ากับ 0.383 หมายความว่า เมื่อมีสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคมสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.383 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคมสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

การขาดอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.865 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกอันดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกคาโนนิคอลมาตรฐานเท่ากับ 0.428 หมายความว่า เมื่อขาดอำนาจในการตัดสินใจสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.428 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขาดอำนาจในการตัดสินใจสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูง จะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

ความขัดแย้งทางค่านิยม มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.772 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกอันดับที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกคาโนนิคอลมาตรฐานเท่ากับ 0.221 หมายความว่า เมื่อมีความขัดแย้งทางค่านิยมสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความขัดแย้งทางค่านิยมสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.454 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกอันดับที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกคาโนนิคอลมาตรฐานเท่ากับ 0.221 หมายความว่า เมื่อมีปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ สูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

หากมีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว) กับภาวะหมดไฟ หมายความว่า เมื่อค่าของตัวแปรอิสระเพิ่มขึ้น (เช่น ระดับของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการได้รับความไว้วางใจที่เพียงพอ) ค่าของภาวะหมดไฟจะลดลง กล่าวคือ โอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟจะน้อยลง

สามารถสร้างสมการจำแนกกลุ่ม ได้ดังนี้

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -2.315 + 0.418x_6 + 0.635x_2 + 0.267x_5 + (-0.718)x_4 + (-0.101)x_1 + 0.264x_3$$

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = 0.383Z_6 + 0.428Z_2 + 0.221x_5 + (-0.334)x_4 + 0.221x_1 + 0.383x_3$$

สมการจำแนกที่ได้มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ 0.311 หมายถึง สัดส่วนระหว่างความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่อความแปรปรวนภายในกลุ่ม ถ้ามีค่าสูงแสดงว่าสมการจำแนกที่ได้เป็นสมการที่ดี โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.30 สมการนี้มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่า เป็นสมการจำแนกที่ดี สมการจำแนกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation coefficient) เท่ากับ 0.487 และสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึง ร้อยละ 75.80 สอดคล้องกับ Wilks' lambda ที่มีค่าต่ำ มีค่าเท่ากับ 0.763 ค่านี้ หมายถึง ความแปรปรวนที่สมการยังไม่สามารถอธิบายได้ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 63.612 (df=6, P=.000) หมายความว่าฟังก์ชันการจำแนกที่ได้มีความสามารถในการจำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ และกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกจากกันได้อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group centroids) กลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ มีค่าศูนย์กลางเท่ากับ -0.736 กลุ่มที่มีภาวะหมดไฟมีค่าศูนย์กลางเท่ากับ 0.419

ตารางที่ 4 แสดงผลการจำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ และกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

	กลุ่มทำนาย		
	ไม่มีภาวะหมดไฟ	มีภาวะหมดไฟ	รวม
ไม่มีภาวะหมดไฟ	52 (59.80%)	35 (40.20%)	87 (100.00%)
มีภาวะหมดไฟ	23 (15.00%)	130 (85.00%)	153 (100.00%)
ความถูกต้องการจำแนก	75.80%		

จากตารางที่ 4 พบว่า การจำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ และกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง ร้อยละ 75.80 หรือ ถูกต้อง 182 คน จากทั้งหมด 240 คน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะหมดไฟและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะหมดไฟ ระดับสูง ตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.40 และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีภาวะหมดไฟ ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 29.60 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ พบว่า ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ และสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ รางวัลและการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับที่ 3 ได้แก่ การขาดอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร รองลงมา ได้แก่ รางวัลและการยอมรับ และลำดับที่ 3 ได้แก่ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Skaalvik and Skaalvik (2020) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟของครูและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการสอน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานภายใต้ระยะเวลาจำกัดเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูด้านความเหนื่อย

ล้าทางอารมณ์ ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนต่ำ และด้านบริบทหน้าที่กับการทำงานจริงของครู ไม่สอดคล้องกันส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของครูด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

ผลการศึกษาวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การจำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟและกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

สัมพันธภาพเชิงลบทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.879 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนก สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกโนนิกอลมาตรฐานเท่ากับ 0.383 หมายความว่า เมื่อมีสัมพันธภาพ เชิงลบทางสังคมสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.383 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสัมพันธภาพเชิงลบทางสังคมสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะ มีภาวะหมดไฟสูง

การขาดอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.865 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนก อันดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกโนนิกอลมาตรฐานเท่ากับ 0.428 หมายความว่า เมื่อขาดอำนาจในการตัดสินใจสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.428 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขาดอำนาจในการตัดสินใจสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูง จะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

ความขัดแย้งทางค่านิยม มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.772 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนก อันดับที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกโนนิกอลมาตรฐานเท่ากับ 0.221 หมายความว่า เมื่อมีความขัดแย้งทางค่านิยม สูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความขัดแย้งทางค่านิยมสูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ 0.454 เป็นตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกอันดับที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกโนนิกอลมาตรฐานเท่ากับ 0.221 หมายความว่า เมื่อมีปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ สูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย โดยตัวแปรอื่นถูกควบคุมให้คงที่ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ สูงขึ้นจะมีคะแนนจำแนกสูงจะโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟสูง

หากมีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว) กับภาวะหมดไฟ หมายความว่า เมื่อค่าของตัวแปรอิสระเพิ่มขึ้น (เช่น ระดับของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการได้รับความไว้วางใจ ที่เพียงพอ) ค่าของภาวะหมดไฟจะลดลง กล่าวคือ โอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟจะน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญมาส โลจนานนท์ (2557) สาเหตุของภาวะหมดไฟในครูมีหลายปัจจัย อาจมีที่มาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อม พฤติกรรม ของนักเรียน หรือแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายองค์กรต้องอาศัยหลักการหลายอย่าง องค์กรต้องมีผู้บริหารที่ดี มีคุณลักษณะของผู้นำ สามารถชักจูงให้คนใน องค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ และมีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ ผู้บริหารมีหน้าที่วางกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย ใช้หลักภาวะผู้นำ กระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group centroids) กลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ มีค่าศูนย์กลางเท่ากับ -0.736 กลุ่มที่มีภาวะหมดไฟมีค่าศูนย์กลางเท่ากับ 0.419 โดยในการจำแนกกลุ่มของกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ และกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง ร้อยละ 75.80 หรือถูกต้อง 182 คน จากทั้งหมด 240 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Emmanuel (2019) ศึกษาเรื่องการทำนายผลกระทบของลักษณะองค์กรความเชื่อมั่นในตนเองของครูต่อภาวะหมดไฟของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการศึกษาแสดงว่าระดับภาวะหมดไฟของครูมีระดับสูงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โครงสร้างการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดภาวะหมดไฟด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ และสอดคล้องกับงานวิจัย Claude Fernet (2013) ศึกษาเรื่องการทำนายภาวะหมดไฟของครูในระดับ

ชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานที่มากเกินไป และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ส่งผลให้แรงบันดาลใจในการทำงานของครูลดลงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาด้านความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรหาแนวทางในการสนับสนุนครูด้านการงานเพื่อไม่ให้ครูเกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นแนวทางในการสนับสนุนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยที่เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะภาระงานนอกเหนืองาน สอนลดภาระงานที่ไม่จำเป็น กระจายงานไม่ให้ครูคนใดรับภาระงานนอกเหนืองานสอนที่หนักเกินไป มีการถ่ายทอดงานและวิธีการทำงานให้กับครู เพิ่มทรัพยากรให้เพียงพอกับงาน สร้างระบบงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ทำงานเข้าใจและทำงานไม่ต้องลงมือลงถูกด้วยตนเอง มีการระบุขอบข่ายของแต่ละงานอย่างชัดเจน ปรับปรุงระบบบริหารงานให้คล่องตัว รวดเร็วไม่ซับซ้อน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนที่ได้รับที่เหมาะสมกับภาระงาน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือนตามสภาพจริงไม่เน้นเอกสาร มีสิ่งจูงใจอื่น เช่น รางวัล มีหน่วยงานหรือบุคลากรที่สามารถให้คำปรึกษาได้
3. ปัจจัยที่จำแนกกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ และกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทั้งหมดไฟและไม่หมดไฟ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักใน ด้านสัมพันธ์ภาพเชิงลบทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดที่ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะหมดไฟ ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางป้องกันไม่ให้ครูเกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาการทำงาน เพื่อให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร และทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเพื่อติดตามภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และปรับการสุ่มตัวอย่าง/สัดส่วนที่เหมาะสมให้มีการกระจายปริมาณของกลุ่มต่างจังหวัด กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมในการประเมินบุคลากรขององค์กร
3. ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญา มาส โจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พัลพงค์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยอดหทัย ธีรศรีคำ. (2562, 25 พฤษภาคม). ไม่อยากหมดไฟ "ครูโซ" ลาออกจากราชการ ขอทำตามฝันสร้าง ร.ร.แห่งความสุข. <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7. (2560, 14 กันยายน). แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโครงการวิจัย พัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางใจ ป้องกันภาวะหมดไฟดูแลใจคนทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 7 ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7. <https://mhc7.dmh.go.th/23/09/2022/5996/>
- หนังสือไทยรัฐออนไลน์. (2562, 25 พฤษภาคม). ไม่อยากหมดไฟ "ครูโซ" ลาออกจากราชการ ขอทำตามฝันสร้าง ร.ร.แห่งความสุข. <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- Emmanuel, S. O. (2019). Predictive Effects of Perceived School Environment, Teacher Efficacy, Internal Locus of Control on Secondary Schools Teacher Burnout. *The international Journal of Indian Psychology*, 7(1), 575-583. DOI: 10.25215/0701.064
- Fernet, C. (2013). The role of work motivation in psychological health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 54(1), 72-74. <https://doi.org/10.1037/a0031058>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C., and Jackson, S. E. (1986). Burnout Research in the Social Services: A Critique. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 95-105. http://dx.doi.org/10.1300/J079v10n01_09
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research: explanation and prediction* (3rd ed.). Harcourt Brace College Publishers.
- Pressley, T., and Croyle, H. (2021). A comparison of Virginia preservice teachers' efficacy and the effect of COVID-19. *The Teacher Educators' Journal*, 14(1), 149-169. <https://www.ateva.org/journal-1>
- Skaalvik, E. M., and 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>
- Will, M. (2021, February 22). *Teachers are stressed out, and It's causing some to quit*. education week. <https://www.edweek.org/teaching-learning/teachers-are-stressed-out-and-its-causing-some-to-quit/2021/02>