

การศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานที่มีต่อภาวะสุขภาพจิต
และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู
Examining the Influences of Areas of Work-life on
Teachers' Mental Health and Job Burnout

อารยา ปิยะกุล^{1*}Araya Piyakun^{1*}

(Received: January 21, 2022; Revised: February 18, 2022; Accepted: February 28, 2022)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานที่มีต่อภาวะสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครู ตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 210 คนที่อาสาเข้าร่วมตอบแบบสอบถามออนไลน์ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความเครียด 21 (DASS-21) แบบสำรวจชีวิตการทำงาน (AWS) และ แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายสำหรับครูของ Maslach (MBI-ES) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีแบบ Stepwise ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าชีวิตการทำงาน 6 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ภาวะสุขภาพจิตของครูด้านความเครียดและภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปกติ ในขณะที่ความวิตกกังวลอยู่ในระดับสูงเล็กน้อย สำหรับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความเฉา ไม่ใส่ใจอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานด้านการควบคุมงานและภาระงานสามารถพยากรณ์สุขภาพจิตด้านความเครียดได้ร้อยละ 19.0 ชุมชนในที่ทำงานและการควบคุมงานสามารถพยากรณ์ความวิตกกังวลได้ร้อยละ 17.5 การควบคุมงานและรางวัลสามารถร่วมทำนายภาวะซึมเศร้าได้ร้อยละ 25.4 การควบคุมงาน ความยุติธรรม ภาระงานและค่านิยมสามารถพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ร้อยละ 34.2 ชุมชนในที่ทำงานและค่านิยมสามารถร่วมทำนายความเฉา ไม่ใส่ใจได้ร้อยละ 19.5 และชุมชนในที่ทำงานและการควบคุมงานสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 23.4 ผลของการศึกษานี้เป็นข้อสนเทศที่สำคัญในการตระหนักถึงความสำคัญของการปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อสุขภาพของครู

คำสำคัญ: ภาวะสุขภาพจิต ชีวิตการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

¹ อาจารย์ สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Lecturer, Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Mahasarakham University

* Corresponding Author E-mail: araya.p@msu.ac.th

Abstract

This study aimed to examine teachers' areas of work-life, mental health and job burnout, and to investigate the influences of work-life areas on mental health and burnout symptoms. The participants consisted of 210 primary and secondary school teachers who voluntarily responded to the online questionnaire. The instruments for data collection included the Depression Anxiety Stress Scales – 21 (DASS–21), Areas of Work-life Survey (AWS), and Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES). The statistics used to analyze the data included frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that the mean scores of the six areas of work-life were ranging from average to high levels. For the mental health, the participants' stress and depression were found to be at a normal level, whereas their anxiety was classified a mild level. The results of the job burnout indicated that the participants' emotional exhaustion and depersonalization mean scores were at low level, while personal achievement mean score was at high level. The findings from the multiple regression analyses revealed that control and workload could predict stress about 19%, community and control anticipated anxiety about 17.5%, control and reward predicted depression about 25.4%, control, fairness, workload and values predicted emotional exhaustion about 34.2 %; community and values predicted depersonalization about 19.5%, and, lastly, community and control could predict efficacy about 23.4%. The findings of this study provide an insight into the roles of workplace factors on teachers' mental well-being.

Keywords: mental health status, areas of work-life, job burnout

บทนำ

ครูผู้สอนเป็นกลไกที่สำคัญของระบบการศึกษาและเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับครูมีอยู่หลายมิติ โดยเฉพาะคาดหวังจากสังคมที่มีต่อครู ตัวอย่างเช่น ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้เรียน เป็นผู้แนะนำ สั่งสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีเจตคติที่ดีตามหลักประชาธิปไตย มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ซึ่งการเติมเต็มความคาดหวังเหล่านี้ ครูต้องใช้ความพยายามในการจัดการอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน กระบวนการนี้เรียกว่า แรงงานทางอารมณ์ (emotional labor) ที่อาจส่งผลกระทบต่อทางลบ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองในการตอบสนองความคาดหวังทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดความอ่อนล้า

ทางจิตใจ และอาการเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน (Yilmaz et al., 2015; Mahmoodi-Shahreababaki, 2018; Ratanasiripong et al., 2021) กอปรกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ในประเทศไทย กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์เป็นหลักตามแนวทางวิถีปกติใหม่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมการสอนของตนเองแบบฉับพลัน จึงทำให้ปฏิเสธไม่ได้ว่า ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลซึ่งเป็นอันตรายต่อการทำงานเพราะส่งผลกระทบต่อภาวะทางสุขภาพจิตและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ปัญหาจากการทำงานของครูที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วยาวนานส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับปัญหาทางสุขภาพจิต ไม่ว่าจะเป็นภาวะซึมเศร้า (depression) ความวิตกกังวล (anxiety) ความเครียด (stress) และความเหนื่อยหน่าย (burnout) (Martinez-Monteagudo et al., 2019) ภาวะซึมเศร้าเป็นความรู้สึกเศร้า ไม่มีความสุข หดหู่ ไร้ค่า รังเกียจตนเอง ดูถูกตนเอง ไม่สนใจหรือไม่อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขาดความคิดริเริ่ม ส่วนของความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกกังวล มีอาการตัวสั่น ปากแห้ง หายใจยาก รู้สึกกังวล ในสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ สำหรับความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถผ่อนคลายได้ เสียใจได้ง่าย หงุดหงิด อยู่ไม่สุข ไม่อดทนต่อสิ่งที่มาทรมานใจหรือความล่าช้าที่เกิดขึ้น (depression Anxiety Stress Scales, 2018) ความเครียดที่เรื้อรังจากการทำงานนำไปสู่ปัญหาความเหนื่อยหน่าย (Jones-Rincon & Howard, 2019) ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) ได้บรรจุความเหนื่อยหน่ายไว้ในบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ ฉบับปรับปรุงที่ 11 (the 11th Revision of the International Classification of Diseases: ICD – 11) ให้เป็นภาวะผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (occupational phenomenon) ที่ไม่ได้เป็นโรคหรือเงื่อนไขทางการแพทย์ (medical condition) ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีอาการ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) รู้สึกอ่อนล้าทางจิตใจ (exhaustion) ทำให้ครูไม่สามารถอุทิศตนในงานที่ทำ 2) รู้สึกเฉยชา (cynicism) ที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีเจตคติทางลบต่อผู้เรียน ไม่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน และ 3) รู้สึกขาดศักยภาพในการทำงาน (inefficacy) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเติบโต (Leiter & Maslach, 2004; Maslach et al., 2018) ครูที่มีคุณภาพด้านสุขภาพจิตต่ำ มีระดับความเครียดสูง มีภาวะซึมเศร้า เป็นโรคตื่นตระหนก และเป็นโรควิตกกังวล มีแนวโน้มในการลาออกจากงานสูง (Mack et al., 2019)

นักวิจัยทางจิตวิทยาและทางการศึกษามีความพยายามในการสืบค้นถึงเหตุปัจจัยของปัญหาสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายมีมากมายหลายปัจจัย ตัวอย่างเช่น Kabito & Wami (2020) ศึกษาพบว่า ประสบการณ์การสอน (น้อยกว่า 5 ปี) ระดับการศึกษา ข้อเรียกร้องจากงานที่สูง และสัมพันธภาพที่ไม่ดี มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของครู นอกจากนี้ Ratanasiripong et al. (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครูในประเทศไทย พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว คุณภาพของความสัมพันธ์ ความเข้มแข็งทางใจ ขนาดของห้องเรียน การนอนหลับ และเพศ มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครู ในขณะที่คุณภาพของความสัมพันธ์และอายุเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งความหลากหลายในตัวแปรพยากรณ์นี้ทำให้ยากต่อการ

วางแผนและออกแบบนโยบายหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาของครู ดังนั้น การศึกษาปัจจัยทางตรงโดยเฉพาะบริบทของการทำงานที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

หลากหลายปีที่ผ่านมา นักจิตวิทยาให้ความสนใจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (job-person fit) และผลกระทบต่อสุขภาพจิตในการทำงาน โดยงานวิจัยในอดีตพบว่า ความสอดคล้องระดับสูงสามารถพยากรณ์การปรับตัวและระดับความเครียดที่ลดลง (Leiter & Maslach, 2011) ดังนั้น รูปแบบของความสอดคล้อง-ไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจึงเป็นประเด็นสำคัญเพื่อความเข้าใจปัญหาสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครู จากการศึกษาค้นคว้าของ Maslach & Leiter (1997) ได้มีการสรุปลักษณะของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานหรือที่เรียกว่า ชีวิตการทำงาน (areas of work life) ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาระงานที่มากเกินไปจนไม่มีเวลาพัก ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานเกินไป และความซับซ้อนของงานที่ได้รับ 2) การไม่สามารถควบคุมในการใช้แหล่งทรัพยากรและไม่สามารถตัดสินใจในการทำงาน 3) การได้รับรางวัลที่ไม่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นเงิน การได้รับการยกย่อง และความมั่นคงในงาน 4) ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนงาน ปัญหาในการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบต่างคนต่างทำ 5) ความไม่ยุติธรรมซึ่งเป็นปัญหาด้านความเท่าเทียม การเปิดเผย การไว้วางใจ และความเคารพกัน และ 6) ค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กรที่ขัดแย้งกันส่งผลกระทบต่อความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร จากการศึกษาของ Maslach (2019) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย พบว่า คนที่มีระดับความอ่อนล้าสูงมักจะมีปัญหาภาระงานที่มากเกินไป ในขณะที่คนที่มีระดับความเฉื่อยชาสูงจะแยกตัวโดดเดี่ยว ในขณะที่คนที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานจะไม่มีอาการอ่อนล้าหรือเฉื่อยชา แต่จะทำงานอย่างขาดคุณภาพ

แม้ว่าปัญหาสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครูเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องศึกษา แต่งานวิจัยในประเทศไทยยังมีน้อยมาก (Ratanasiripong et al., 2021) โดยเฉพาะการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเหตุของปัญหาสุขภาพจิตของครู (Ploytabtim et al., 2021) ทำให้ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยเชิงองค์กรในแง่ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงานที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพจิตของครูในประเทศไทย นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครูในประเทศไทยมีขอบเขตของการศึกษาจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มโรงเรียน เขตพื้นที่ สังกัด ระดับชั้นที่สอน เป็นต้น ความไม่เพียงพอของข้อมูลนี้ส่งผลให้นักจิตวิทยาและนักศึกษายังขาดองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างสภาพการทำงานในองค์กรกับปัญหาสุขภาพจิตของครู

ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน (ภาระงาน การควบคุมงาน รางวัล ชุมชนในที่ทำงาน ความยุติธรรม และค่านิยม) สุขภาพจิตทั้ง 3 ด้าน (ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า) และความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเฉื่อยชา ไม่ใส่ใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานในแต่ละด้านที่มีต่อคุณภาพทางสุขภาพจิตของครู เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะสำหรับครู ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศได้ตระหนักและเข้าใจถึงเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาและองค์กร

ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีสุขภาวะทางจิต มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย ความรู้ และจิตใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานที่มีต่อภาวะสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ชีวิตการทำงาน (ภาระงาน การควบคุมงาน ชุมชนในที่ทำงาน รางวัล ความยุติธรรม และค่านิยม) สุขภาพจิต (ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า) และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเฉยชา ไม่ใส่ใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน) โดยดำเนินการสอบถามผ่านระบบออนไลน์

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

ตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนที่อาสาเข้าร่วมตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการพิจารณาจากความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อทราบถึงอิทธิพลของชีวิตการทำงานที่มีต่อภาวะสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่ง Steven (1996, as cited in Phusee-orn, 2015) ได้เสนอให้มีการกำหนดขนาดของตัวอย่างเป็น 15 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์ โดยงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 6 ตัว จึงใช้ตัวอย่างอย่างน้อย 90 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อจำกัดของงบประมาณในการขอลิขสิทธิ์ใช้แบบสำรวจชีวิตการทำงานและแบบประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง 210 คนซึ่งเป็นจำนวนที่เป็นไปตามหลักการสำหรับวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างเป็นแบบตามสะดวก (convenience sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วย

2.1 แบบประเมินสุขภาพจิต เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาวะอารมณ์เชิงลบ ประกอบด้วย ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด โดยใช้ Depression Anxiety Stress Scales – 21 (DASS-21) พัฒนาโดย Lovibond & Lovibond (1995) ผู้วิจัยนำแบบประเมินฉบับแปลภาษาไทยซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกตามวิธี item

total correlation และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach การแปลผลการประเมิน DASS-21 จะต้องนำคะแนนรวมแต่ละด้านคูณด้วย 2 และจะต้องไม่นำผลทั้ง 3 ด้านมารวมกัน (Lovibond & Lovibond, 1995) การหาค่าความเชื่อมั่นจึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะซึมเศร้าจำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.447-0.793 และค่าความเชื่อมั่น 0.886 ความวิตกกังวลจำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.484-0.829 และค่าความความเชื่อมั่น 0.839 และความเครียดจำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.399-0.790 และค่าความเชื่อมั่น 0.836

2.2 แบบสำรวจชีวิตการทำงาน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 6 ด้าน ผู้วิจัยใช้ Areas of Worklife Survey (AWS) ของ Leiter และ Maslach เนื่องด้วย Leiter และ Maslach พัฒนา AWS โดยใช้ตัวอย่างจากหลากหลายอาชีพรวมถึงวิชาชีพครู จึงทำให้ AWS ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้ในงานวิจัยที่ศึกษาชีวิตการทำงานของครูในหลายประเทศ (Mojsa-Kaja et al., 2015; Berquam, 2020) ลิขสิทธิ์การใช้ AWS ดูแลโดย Mind Garden ซึ่งให้สิทธิ์ผู้วิจัยในการใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้ข้อกำหนดในจำนวนการตอบรับ ผู้วิจัยนำแบบสำรวจภาษาอังกฤษมาแปลเป็นภาษาไทย และใช้เทคนิคการแปลกลับ (back-translation technique) ต่อมา ผู้วิจัยนำแบบสำรวจภาษาไทยซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น เนื่องด้วยการแปลผลคะแนนจะเป็นการคำนวณในแต่ละด้านไม่สามารถนำผลจาก 6 ด้านมารวมกัน (Leiter & Maslach, 2011) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้าน พบว่า ภาระงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.554-0.834 และค่าความความเชื่อมั่น 0.838 การควบคุมงานจำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.724-0.812 และค่าความเชื่อมั่น 0.890 รางวัลจำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.498-0.650 และค่าความความเชื่อมั่น 0.738 ชุมชนในที่ทำงานจำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.533-0.768 และค่าความความเชื่อมั่น 0.806 ความยุติธรรมจำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.658-0.844 และค่าความเชื่อมั่น 0.885 และค่านิยมจำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.643-0.803 และค่าความความเชื่อมั่น 0.865

2.3 แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายสำหรับครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES) พัฒนาโดย Maslach, Jackson และ Schwab ที่มี Mind Garden เป็นผู้ดูแลลิขสิทธิ์ และให้สิทธิ์ผู้วิจัยในการใช้แบบประเมินภายใต้เงื่อนไขเดียวกับแบบสำรวจชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยนำแบบประเมินภาษาอังกฤษมาแปลเป็นภาษาไทยด้วยวิธีการแปลกลับตามขั้นตอนเดียวกับแบบสำรวจชีวิตการทำงาน แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ เนื่องด้วยการแปลความหมายของคะแนนควรนำเสนอแต่ละด้านและไม่ควรนำเสนอคะแนนรวมของความเหนื่อยหน่าย (Maslach et al., 2018) ผลการทดลองใช้แบบประเมินกับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.620-0.894 และค่าความความเชื่อมั่น 0.951 ความเฉยชา ไม่ใส่ใจจำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.500-0.806 และค่าความความเชื่อมั่น 0.837 และประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.274-0.578 และค่าความความเชื่อมั่น 0.760

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งผลการพิจารณาจากคณะกรรมการฯ ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยฯ (เลขที่การรับรอง 005-333/2564) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ และเลือกวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างแบบตามสะดวก ซึ่งเป็นวิธีการที่มักถูกใช้ในการศึกษาทางจิตวิทยา โดยเฉพาะงานวิจัยที่ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มคนบางกลุ่มที่สำคัญได้ หรือเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ห่างไกล (Morling, 2018) เนื่องด้วยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูที่ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม พ.ศ.2564 ซึ่งมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การเข้าถึงครูในทุกภูมิภาคมีข้อจำกัด ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้ครูในทุกภูมิภาคสามารถตอบแบบสอบถามได้ตามสะดวก ผู้วิจัยจึงดำเนินการเผยแพร่ข้อความประชาสัมพันธ์ในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อขออาสาสมัครตอบแบบสอบถามผ่าน Google form โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาไม่จำกัดสังกัดของหน่วยงาน เมื่อจำนวนตอบรับของตัวอย่างครบ 210 คน ตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้รับสิทธิ์ในการใช้แบบสำรวจชีวิตการทำงานและแบบประเมินความเหนื่อยหน่ายสำหรับครู ผู้วิจัยทำการปิดรับคำตอบในแบบสอบถามออนไลน์ โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่พบข้อมูลขาดหาย

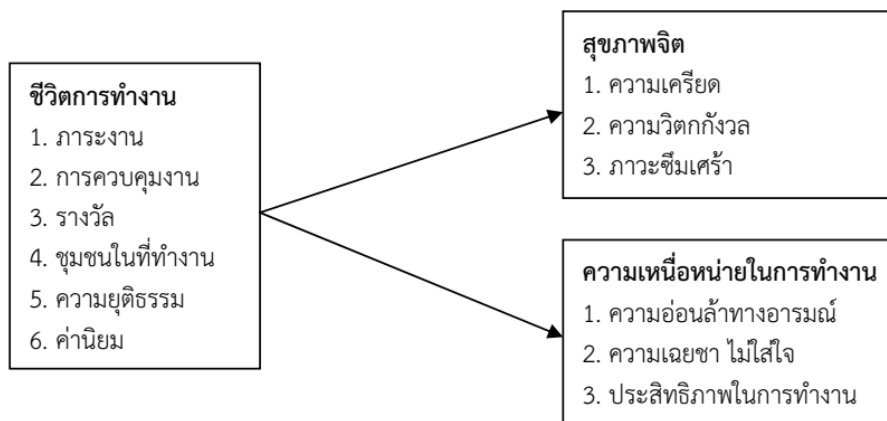
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกตามวิธี item total correlation และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach จากนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบ Forward

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน สุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู โดยชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานใน 6 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน (workload) ที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างปริมาณของงานที่ได้รับกับความสามารถในการจัดการงานของบุคคล การควบคุมงาน (control) ที่เกี่ยวข้องโอกาสให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาและรับผิดชอบงาน รางวัล (reward) ที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของบุคคลกับการยอมรับและการสนับสนุนทางการเงินที่ได้รับ ชุมชนในที่ทำงาน (community) ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทางสังคมทั้งด้านการทำงาน ทีม การได้รับการสนับสนุนและความรู้สึกเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความยุติธรรม (fairness) เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่บุคคลได้รับอย่างเท่าเทียม และค่านิยม (values) เป็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรกับตัวบุคคล (Leiter & Maslach, 2011) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานทั้ง 6 ด้านนี้ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิต ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะ

ซึมเศร้า นอกจากนี้ ปัญหาสุขภาพจิตที่เรื้อรังก็ส่งผลให้บุคคลเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกเฉยชา ไม่อยากใส่ใจ และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู (n = 210)

ตัวแปร	M	SD	แปลผล
ชีวิตการทำงาน			
ภาระงาน	3.18	0.89	ปานกลาง
การควบคุมงาน	3.78	0.80	มาก
รางวัล	3.51	0.92	มาก
ชุมชนในที่ทำงาน	3.90	0.59	มาก
ความยุติธรรม	3.14	0.75	ปานกลาง
ค่านิยม	3.84	0.67	มาก
ภาวะสุขภาพจิต			
ความเครียด	12.37	7.76	ปกติ
ความวิตกกังวล	7.16	7.22	สูงเล็กน้อย
ภาวะซึมเศร้า	5.85	6.96	ปกติ
ความเหนื่อยหน่าย			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.97	1.45	ต่ำ
ความเฉยชา ไม่ใส่ใจ	0.85	1.07	ต่ำ
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.45	1.05	สูง

จากตาราง 1 พบว่า ชีวิตการทำงานในทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่ากึ่งกลาง (midpoint) ที่ 3.00 แปลความหมายตาม AWS manual ได้ว่า ชีวิตการทำงานของครูในทุกด้านมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Leiter & Maslach, 2011) โดยด้านชุมชนในที่ทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.90$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ค่านิยม ($M = 3.84$, $SD = 0.67$) ในขณะที่ด้านความยุติธรรมและภาระงานคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.14$, $SD = 0.75$ และ $M = 3.18$, $SD = 0.89$ ตามลำดับ) สำหรับภาวะสุขภาพจิต ผลการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเมื่อเทียบกับตารางแปลความหมายในคู่มือมาตรวัดภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด (Lovibond & Lovibond, 1995) พบว่า ครูมีภาวะสุขภาพจิตด้านความเครียดและภาวะซึมเศร้าในระดับปกติ (normal) ในขณะที่ความวิตกกังวลอยู่ในระดับสูงเล็กน้อย (mild) สำหรับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยด้านความเฉยชา ไม่ใส่ใจใญ่่น้อยที่สุด ($M = 0.85$, $SD = 1.07$) รองลงมา คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($M = 1.97$, $SD = 1.45$) ซึ่งแสดงถึงความเหนื่อยหน่ายของครูอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 4.45$, $SD = 1.05$) ซึ่งเรียกรูปแบบนี้ว่า การมีส่วนร่วม (engaged profile)

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานของครูที่มีต่อภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่าย

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียด (stress)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	30.283	2.615		11.580	.000		
Control	-3.227	.630	-.333	-5.123	.000	.927	1.078
Workload	-1.799	.568	-.206	-3.169	.002	.927	1.078
R = .436 R ² = .190 R ² _{adj} = .182 SE _{est} = 7.01447							
F = 24.288 (.000)							

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมงาน (control) และภาระงาน (workload) มีอิทธิพลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .436 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .190 หรือร้อยละ 19.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ -3.227 และ -1.799 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -.333 และ -.206 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 30.283 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{stress} = 30.283 - 3.227\text{control} - 1.799\text{workload}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Stress}} = -.333Z_{\text{Control}} - .206Z_{\text{Workload}}$$

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวล (anxiety)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	26.984	3.150		8.565	.000		
Community	-2.985	.902	-.242	-3.310	.001	.744	1.344
Control	-2.165	.660	-.240	-3.279	.001	.744	1.344
R = .418 R ² = .175 R ² _{adj} = .167 SE _{est} = 6.58597							
F = 21.970 (.000)							

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ชุมชนในที่ทำงาน (community) และการควบคุมงาน (control) มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า R เท่ากับ .418 ค่า R² เท่ากับ .175 หรือร้อยละ 17.50 มีค่า b เท่ากับ -2.985 และ -2.165 ตามลำดับ มีค่า Beta เท่ากับ -.242 และ -.240 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 26.984 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{anxiety} = 26.984 - 2.985\text{community} - 2.165\text{control}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Anxiety}} = -.242Z_{\text{Community}} - .240Z_{\text{Control}}$$

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อภาวะซึมเศร้า (depression)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	24.900	2.309		10.786	.000		
Control	-3.122	.540	-.359	-5.779	.000	.934	1.071
Reward	-2.069	.470	-.273	-4.400	.000	.934	1.071
R = .504 R ² = .254 R ² _{adj} = .247 SE _{est} = 6.03775							
F = 35.237 (.000)							

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมงาน (control) และรางวัล (reward) มีอิทธิพลต่อภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า R เท่ากับ .504 ค่า R² เท่ากับ .254 หรือร้อยละ 25.40 มีค่า b เท่ากับ -3.122 และ -2.069 ตามลำดับ มีค่า Beta เท่ากับ -.359 และ -.273 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 24.900 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{depression} = 24.900 - 3.122\text{control} - 2.069\text{reward}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Depression}} = -.359Z_{\text{Control}} - .273Z_{\text{Reward}}$$

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7.283	.548		13.302	.000		
Control	-.454	.122	-.251	-3.722	.000	.704	1.421
Fairness	-.333	.134	-.172	-2.473	.014	.660	1.516
Workload	-.403	.105	-.248	-3.853	.000	.777	1.286
Values	-.331	.156	-.154	-2.123	.035	.610	1.641
R = .585 R ² = .342 R ² _{adj} = .329 SE _{est} = 1.18456							
F = 26.609 (.000)							

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 4 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมงาน (control) ความยุติธรรม (fairness) ภาระงาน (workload) และค่านิยม (values) มีอิทธิพลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า R เท่ากับ .585 ค่า R² เท่ากับ .342 หรือร้อยละ 34.20 มีค่า b เท่ากับ -.454, -.333, -.403 และ -.331 ตามลำดับ มีค่า Beta เท่ากับ -.251, -.172, -.248 และ -.154 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 7.283 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$EE = 7.283 - .454\text{control} - .333\text{fairness} - .403\text{workload} - .331\text{values}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{EE} = -.251Z_{\text{Control}} - .172Z_{\text{Fairness}} - .248Z_{\text{Workload}} - .154Z_{\text{Values}}$$

ตาราง 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเฉชา ไม่ใส่ใจ (DP)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.284	.490		8.751	.000		
Community	-.595	.130	-.325	-4.567	.000	.768	1.302
Values	-.290	.113	-.182	-2.553	.011	.768	1.302
R = .442 R ² = .195 R ² _{adj} = .188 SE _{est} = .69724							
F = 25.123 (.000)							

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ชุมชนในที่ทำงาน (community) และค่านิยม (values) มีอิทธิพลต่อความเฉชา ไม่ใส่ใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า R เท่ากับ .442 ค่า R² เท่ากับ .195 หรือร้อยละ 19.50 มีค่า b เท่ากับ -.595 และ -.290 ตามลำดับ มีค่า Beta เท่ากับ -.325 และ -.182 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 4.284 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$DP = 4.284 - .595\text{community} - .290\text{values}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{DP} = -.325Z_{\text{Community}} - .182Z_{\text{Values}}$$

ตาราง 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (PA)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.077	.444		2.427			
Community	.529	.127	.294	4.163	.000	.744	1.344
Control	.347	.093	.263	3.731	.000	.744	1.344
R = .483 R ² = .234 R ² _{adj} = .226 SE _{est} = 0.92765							
F = 31.557 (.000)							

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยชีวิตการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ชุมชนในที่ทำงาน (community) และการควบคุมงาน (control) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า R เท่ากับ .483 ค่า R² เท่ากับ .234 หรือร้อยละ 23.4 มีค่า b เท่ากับ .539 และ .347 ตามลำดับ มีค่า Beta เท่ากับ .294 และ .263 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.077 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$PA = 1.077 + .529community + .347control$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{PA} = .294Z_{Community} + .263Z_{Control}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำสู่การอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชีวิตการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต และความเหนื่อยหน่าย พบว่า ชีวิตการทำงานของครูทั้ง 6 ด้านมีความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังหรือการรับรู้ส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน อาจจะเนื่องมาจากผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ผ่านกระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีการสร้างความรู้ พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการนี้หล่อหลอมให้บุคคลมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะครู ตลอดจนระบบการทำงานในโรงเรียน ทำให้มีความพร้อมและสร้างความคาดหวังได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่แท้จริง และอาจจะส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตด้านความเครียด และภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปกติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความวิตกกังวลของครูอยู่ในระดับสูงเล็กน้อย อาจจะเนื่องมาจากธรรมชาติของวิชาชีพครูที่ต้องเผชิญกับปัญหาและความกดดันในหลากหลายด้าน เช่น การขาดแคลนทรัพยากรด้านการเรียนการสอน ความกดดันที่ต้องรับผิดชอบหลายบทบาท ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Ratanasiripong et al., 2020) กอรปกับช่วงเวลาที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในชีวิตและการทำงานได้ ครูอาจจะเกิดสภาวะที่เรียกว่าการไม่อดทนต่อความไม่แน่นอน (intolerance of uncertainty) ซึ่งเป็นความเชื่อเชิงลบเกี่ยวกับความไม่แน่นอน

บุคคลจะประมวลข้อมูลที่คลุมเครือด้วยความลำเอียง มีการตีความสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนว่าเป็นภัยคุกคาม (Jacoby, 2020) ความคิดและพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลเกิดความกังวลใจ มีความวิตกกังวลและรับรู้ถึงภัยคุกคามเพิ่มมากขึ้น (Carleton et al., 2010) สำหรับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความเฉยชา ไม่ใส่ใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า ครูสามารถจัดการอารมณ์และความรู้สึกทางลบได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาพรวมจะพบว่า ภาวะสุขภาพจิตของครูอยู่ในระดับปกติ แต่ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ครูจำนวนหนึ่งมีความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับรุนแรงจนถึงรุนแรงมาก ดังที่ Ratanasiripong et al. (2021) ได้นำเสนอข้อมูลภาวะสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครูในโรงเรียนรัฐฯ 5 แห่ง พบว่า ครูส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตในระดับปกติ แต่ครูที่มีความวิตกกังวล ความเครียด และภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรงจนถึงรุนแรงมากมีถึงร้อยละ 11.2, 6.0 และ 3.2 ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาในกระบวนการพัฒนาผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู

2. ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การควบคุมงานและภาระงานสามารถร่วมกันทำนายความเครียด การควบคุมงานและรางวัลมีอิทธิพลต่อภาวะซึมเศร้า และชุมชนในที่ทำงานและการควบคุมงานมีอิทธิพลต่อความวิตกกังวล ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้จากแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม 2 แนวคิด โดยแนวคิดแรก คือ รูปแบบความเครียดจากงาน (job strain model) ที่พัฒนาโดย Karasek และ Theorell ซึ่งอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาสุขภาพจิตกับลักษณะของงานที่ไม่พึงประสงค์ในหลายมิติ ได้แก่ ข้อเรียกร้องของงาน อำนาจในการควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคม และแนวคิดที่สอง คือ รูปแบบความไม่สมดุลระหว่างความพยายามและรางวัล (effort-reward imbalance model) ที่พัฒนาโดย Siegrist และคณะ ที่อธิบายผลของความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นจากการทำงานหนักแต่ได้รับการตอบแทนที่ต่ำทั้งในแง่ของเงิน โอกาสการทำงาน และความมั่นคงในงาน (Pikhart et al., 2004) กล่าวโดยสรุป ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปริมาณงานที่ครูได้รับ อำนาจในการควบคุมงาน การได้รับรางวัลตอบแทน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานตลอดจนการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญของสุขภาพจิตของครู ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของครูในการทำงานจึงควรมุ่งเน้นในการสร้างความสอดคล้องและสมดุลระหว่างบุคคลกับงานโดยเฉพาะด้านภาระงาน การควบคุมงาน รางวัล และชุมชนในที่ทำงาน

สำหรับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า การควบคุมงาน ความยุติธรรม ภาระงานและค่านิยมสามารถร่วมกันทำนายความอ่อนล้าทางอารมณ์ ชุมชนในที่ทำงานและค่านิยมมีอิทธิพลต่อความเฉยชา ไม่ใส่ใจ และชุมชนในที่ทำงานและการควบคุมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามรูปแบบความเหนื่อยหน่ายของครู (A working model of teacher burnout) นำเสนอโดย Maslach & Leither (1999) ที่อธิบายปัจจัยและผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม ลักษณะของโรงเรียน ธรรมชาติของงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู นอกจากนี้ องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านมีลักษณะ

เป็นคู่ขนาน (parallel) ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นลำดับ (sequence) ดังนั้น ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมของการทำงาน จึงส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่ง Leiter & Maslach (2011) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิตการทำงานแต่ละด้านกับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน ดังนี้ ภาระงานที่มากเกินไป บุคคลจะบริหารจัดการได้เป็นปัจจัยสำคัญของความอ่อนล้าทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการควบคุมงานที่เกิดจากความไม่ชัดเจนหรือความสับสนในบทบาทหน้าที่จากความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับผู้มีอำนาจ และความไม่สอดคล้องระหว่างค่านิยมที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์สูงกับความอ่อนล้า นอกจากนี้ ในด้านของประสิทธิภาพของการทำงาน หากบุคคลขาดการควบคุมงาน หรือไม่รับรู้ถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการทำงาน บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ยาก การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นชีวิตการทำงานด้านชุมชนในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาครูเพื่อออกแบบและกำหนดนโยบายและแผนการบริหารจัดการ ให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการหรือการรับรู้ของบุคคล เพื่อป้องกันปัญหาทางสุขภาพจิต และเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับนักจิตวิทยาการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องในการเข้าใจถึงสาเหตุที่เป็นปัจจัยเชิงองค์กรที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่ายของครู เพื่อออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมให้ครูตระหนักถึงเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อปัญหาทางสุขภาพจิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจครูในทุกระดับและทุกสังกัด จึงทำให้ข้อมูลที่ปรากฏเป็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู หากมีการศึกษาปัจจัยด้านชีวิตการทำงานที่มีต่อสุขภาพจิตของครูในแต่ละระดับชั้นที่สอน (ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา) หรือจำแนกตามสังกัด อาจจะสะท้อนปัญหาที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของสภาพแวดล้อมการทำงานของครูแต่ละระดับชั้นและสังกัดของหน่วยงาน

2.2 การวิจัยครั้งนี้มีขีดจำกัดภายใต้ลิขสิทธิ์ของการใช้เครื่องมือวิจัย ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะใช้เครื่องมืออื่นที่มีคุณภาพใกล้เคียง หรือพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลด้านชีวิตการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู

กิตติกรรมประกาศ งานวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณรายได้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

References

- Baroud, T., EL Masri, J., Shammaa, H., Chanbour, H., & Salameh, P. (2021). The impact of Covid19 pandemic, financial wellness, and online teaching on Lebanese schoolteachers' mental health. *Clinical Case Reports and Clinical Study*, 5(4).
<https://doi.org/09.2021/1.108>
- Berquam, J. (2020). *The Relationship Between Job-Person Fit and Use of Emotional Labor in Teachers* [Doctoral dissertation]. Grand Canyon University.
- Carleton, R. N., Gosselin, P., & Asmundson, G. J. G. (2010). The intolerance of uncertainty index: Replication and extension with an English sample. *Psychological Assessment*, 22(2), 396-406. <https://doi.org/10.1037/a0019230>
- Depression Anxiety Stress Scales. (2018). *Overview of the DASS and its uses*.
<http://www2.psy.unsw.edu.au/dass//over.htm>
- Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in morocco. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100148.
- Jacoby, R. J. (2020). Intolerance of uncertainty. In *Clinical handbook of fear and anxiety: Maintenance processes and treatment mechanisms* (pp. 45-63). American Psychological Association.
- Jones-Rincon, A., & Howard, K. J. (2019). Anxiety in the workplace: A comprehensive occupational health evaluation of anxiety disorder in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12133.
- Kabito, G. G., & Wami, S. D. (2020). Perceived work-related stress and its associated factors among public secondary school teachers in Gondar city: a cross-sectional study from Ethiopia. *BMC research notes*, 13(1), 1-7.
- Leiter, M. P. (1999). Burnout among teachers as a crisis in psychological contracts. In *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 202-210). Cambridge University Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of work life: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Research in occupational stress and well being: Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). Elsevier
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2011), *Areas of work life survey manual* (5th Ed.). Mind Garden.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100.

- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the depression anxiety & stress scales* (2nd Ed.). Psychology Foundation.
- Mack, J. C., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., & Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12160.
- Mahmoodi-Shahrehabaki, M. (2018). Teacher burnout. *The TESOL encyclopedia of English language teaching*, 1-8. <https://doi.org/10.1002/9781118784235.eelt0964>
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 211 – 222). Cambridge University Press.
- Maslach, C. (2019). A message from the Maslach Burnout Inventory Authors. *Mind Garden*. <https://www.mindgarden.com/blog/post/44-a-message-from-the-maslach-burnout-inventory-authors>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (2018). *Maslach burnout inventory manual* (4th Ed.). Mind Garden.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: a research agenda. In *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 295-303). Cambridge University Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2009). Measuring burnout. In *The oxford handbook of organizational well-being* (pp. 86-108). Oxford University Press.
- Martínez-Monteagudo, M. C., Inglés, C. J., Granados, L., Aparisi, D., & García-Fernández, J. M. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, 142, 53-61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.01.036>
- Mojša-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers – work life areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119.
- Morling, B. (2018). *Research methods in psychology: Evaluating a world of information* (3rd Ed.). W. W. Norton & Company.

- Pikhart, H., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Kubinova, R., Topor, R., Sebakova, H., Nikitin, Y., & Marmot, M. (2004). Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1475-1482.
- Ratanasiripong, P., China, T., Ratanasiripong, N. T., & Toyama, S. (2020). Resiliency and mental health of school teachers in Okinawa. *Journal of Health Research*.
<https://doi.org/10.1108/JHR-11-2019-0248>
- Ratanasiripong, P., Ratanasiripong, N. T., Nungdanjark, W., Thongthammarat, Y., & Toyama, S. (2021). Mental health and burnout among teachers in Thailand. *Journal of Health Research*. <https://doi.org/10.1108/JHR-05-2020-0181>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M., & Sen, B. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 75-90. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.59.5>

Translated Thai References

- Phusee-orn, S. (2015). *Applying SPSS for analyzing research data* (7th Ed.). Taksila publishing. (in Thai)
- Piyaphotchanakorn, S., Kaewkungwal, S., Sompakdee, S., & Yimsook, N. (2017). Self-efficacy, job demands-job resources and burnout with perception of organizational justice as a moderating variable. *Journal of Social Work*, 25(1), 91-118. (in Thai)
- Ploytabtim, K., Buathong, N., Prasartpornsirichoke, J., & Chandarasiri, P. (2021). Prevalence and associated factors of anxiety and depression among teachers of one private all-girls boarding school. *Journal of the Psychiatric Association of Thailand*, 66(1), 25-38. (in Thai)
- Tongying, C. (2016). *Teacher Problems: Problems to be reformed*.
<https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/previewer.php> (in Thai)