

ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Work Addiction, Stress and Burnout of Teachers at Armed Forces Academies
Preparatory School



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Mental Health
Department of Psychiatry
FACULTY OF MEDICINE
Chulalongkorn University
Academic Year 2019
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครู โรงเรียนเตรียมทหาร
โดย	น.ส.สุนันท์ษา นิธิวาสิน
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงรัศมีน กัลยาศิริ

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงชุติมา หุ่นเรือวงศ์)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงรัศมีน กัลยาศิริ)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์)	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สุนันท์ษา นิธิวาสิน : ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร. (Work Addiction, Stress and Burnout of Teachers at Armed Forces Academies Preparatory School) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. พญ.รัศมน กัลยาศิริ

ปัจจุบันภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบมีหลายด้าน จึงใช้เวลาทำงานมากกว่าปกติซึ่งนำไปสู่ภาวะติดงาน และภาวะหมดไฟได้ ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่เคยศึกษาภาวะติดงานและภาวะหมดไฟของครู วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาหาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานและภาวะหมดไฟ โดยประชากรคือ ครูโรงเรียนเตรียมทหาร ในปี พ.ศ. 2561-2562 มีจำนวน 113 คน ประเมินภาวะติดงานโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก Bergen Work Addiction ประเมินภาวะหมดไฟ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก Maslach และ Jackson วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ซึ่งใช้แบบสอบถามความเครียดของคนไทยจากการทำงาน โดยใช้สถิติ multiple logistic regression ผลการศึกษา พบว่า ความชุกของภาวะติดงานในครูโรงเรียนเตรียมทหาร ร้อยละ 11.50 ความชุกของภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร ร้อยละ 30.09 และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงานได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูงมีภาวะติดงานเป็น 5.92 เท่า (95% CI = 1.26-29.23) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับต่ำ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อภาวะติดงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟได้แก่ 1) ความเครียดจากการทำงานด้านอิสระในการตัดสินใจ โดยผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความอิสระในการตัดสินใจระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.31 เท่า (95% CI= 0.10-0.93) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความอิสระในการตัดสินใจระดับต่ำ 2) ความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.20 เท่า (95% CI = 0.06 - 0.62) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับต่ำ โดยสรุปพบว่า ความชุกของภาวะติดงานไม่สูงมาก แต่ความชุกของภาวะหมดไฟค่อนข้างสูง ดังนั้นควรมีการคัดกรองค้นหาผู้ที่มีความเสี่ยง และควรดำเนินการวางแผนงานในการป้องกันภาวะหมดไฟ เช่น มีการประเมินความสุขในที่ทำงานเป็นระยะ ตลอดจน มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างช่วงพัก เช่น การออกกำลังกาย และสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูเห็นถึงผลดีของการอิสระในการตัดสินใจ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา สุขภาพจิต
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6174260830 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Work Addiction, Workplace Stress, Burnout Syndrome

Sunansa Nithivasin : Work Addiction, Stress and Burnout of Teachers at Armed Forces Academies Preparatory School. Advisor: Assoc. Prof. RASMON KALAYASIRI, M.D.

There are many aspects of teachers responsibility which time-consuming than usual and leads to work addiction and burnout while Thailand has not yet studied the work condition among teachers in Thailand. Therefore, the purpose of this study were to find out the prevalence and factors related to work addiction and burnout in teachers. The sample was 113 Teachers in the Armed Force Academies Preparatory School during 2018-2019. All subjects completed questionnaires include Bergen Work Addiction Scales, Maslach Burnout questionnaires, and Thai job content questionnaires (Thai JCQ) for personal factors, work factor, and stress relevance. The research instrument used in collecting the data were multiple logistic regression.

The results of the study revealed that the prevalence of work addiction and burnout syndrome among the teachers in the Armed Forces Academies Preparatory School was 11.5% and 30.1% consecutively. The factors related to work addiction included psychological job demand. People of high level of psychological job demand is 5.92 times (95% CI = 1.26-29.23) compared to the lower level of psychological job demand, while personal factors and work-related factors did not affect work addiction. Various factors affects burnout syndrome were job control and job security. Workplace stress of job control people in high level is 0.31 times (95% CI= 0.10-0.93) compares to people with low level of job control. Moreover, people with high level of job security has burnout syndrome is 0.20 times (95% CI = 0.06 - 0.62) compares to people with low level of job security.

Conclusion, the study inferred that the prevalence of work addiction was not high. On the other hand, the prevalence of burnout syndrome was fairly high. Nevertheless, screening and searching people who are potentially at risk may help prevent them from work addiction and burnout. Therefore, it should create a positive attitude to create work and activities relaxation such as exercises , and motivate positive work enthusiasm to see the benefits of having job control and job security.

Field of Study: Mental Health

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงรัศมีน กัลยาศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นผู้ที่คอยชี้แนะ ให้ข้อคิด คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้โอกาสตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจอย่างเสมอมาโดยตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์แพทย์หญิงชุติมา หุ้มนเรืองวงษ์ ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบจากภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นและรู้จักคิดพิจารณาต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเพื่อทำให้งานวิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอาจารย์ประจำภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการที่คอยให้ความช่วยเหลือ การประสานงานเป็นอย่างไร และคอยให้คำแนะนำที่ดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณฉัตรสุดา โปธิญพิสิษฐ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนคนรอบข้างที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน แก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอมาโดยตลอด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สุนันทษา นิธิวาสิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ฉ	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....ฐ	ฐ
บทที่ 1.....1	1
บทนำ.....1	1
1.1 ความสำคัญและที่มา (Background and rationale).....1	1
1.2 คำถามของการวิจัย (research question).....3	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective).....3	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis).....3	3
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption).....4	4
1.6 การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definitions).....4	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Benefit and Application).....4	4
1.8 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข (Obstacle and strategy to solve the problem) 5	5
1.9 กรอบแนวคิด (conceptual framework).....6	6
บทที่ 2.....7	7
ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....7	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน.....7	7
2.1.1 นิยามของภาวะติดงาน.....7	7

2.1.2	ประเภทของภาวะติดงาน	9
2.1.3	สาเหตุของการเกิดภาวะติดงาน.....	11
2.1.4	การประเมินภาวะติดงาน.....	12
2.1.5	การศึกษาภาวะติดงานในประเทศไทย.....	13
2.1.6	ผลกระทบจากการติดงาน	14
2.2	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน	15
2.2.1	นิยามของความเครียด	15
2.2.2	ความเครียดจากงาน.....	16
2.2.3	สาเหตุของความเครียด.....	16
2.2.4	ระดับความเครียดจากการทำงาน.....	19
2.2.5	ผลกระทบของความเครียด.....	20
2.2.6	งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของครู	21
2.3	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	21
2.3.1	นิยามของภาวะหมดไฟในการทำงาน	22
2.3.2	อาการแสดงออกและระดับของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน	24
2.3.3	สาเหตุและปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	27
2.3.4	การประเมินภาวะหมดไฟ.....	32
2.3.5	ผลกระทบของครูที่มีภาวะหมดไฟ.....	33
2.4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3	42
วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1	ระเบียบวิธีการวิจัย.....	42
3.1.1	รูปแบบการวิจัย (Research design).....	42
3.1.2	ประชากรและตัวอย่าง (Population and sample)	42

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.2.1 แบบสอบถาม.....	43
3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection).....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis).....	47
3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic).....	47
3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic).....	47
บทที่ 4.....	48
ผลการวิจัย.....	48
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล.....	49
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน.....	51
ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความเครียดจากงาน.....	53
3.1 ความอิสระในการตัดสินใจ.....	53
3.2 ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ.....	54
3.3 ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย.....	55
3.4 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน.....	56
3.5 แรงสนับสนุนทางสังคม.....	57
3.6 อันตรายในที่ทำงาน.....	58
3.7 ระดับความรู้สึกของการประเมินความเครียดจากงาน.....	59
ส่วนที่ 4 ผลการประเมินภาวะติดงาน.....	60
ส่วนที่ 5 ผลการประเมินภาวะหมดไฟ.....	64
5.1 ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์.....	64
5.2 ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล.....	66
5.3 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล.....	67
5.4 ระดับอาการภาวะหมดไฟ.....	69

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะติดงาน	70
6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติดงาน	70
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและภาวะติดงาน.....	71
6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงาน.....	73
6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression	75
ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ	77
7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงาน ภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ ...	77
7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression	79
บทที่ 5	81
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	81
5.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน	81
5.1.3 ผลการประเมินความเครียดจากงาน.....	82
5.1.4 ผลการประเมินภาวะติดงาน.....	82
5.1.5 ผลการประเมินภาวะหมดไฟ	82
5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะติดงาน	83
5.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ.....	83
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	84
5.2.1 ความชุกของภาวะติดงาน.....	84
5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะติดงาน.....	84
5.2.3 ปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะติดงาน	86
5.2.4 ปัจจัยด้านความเครียดจากงานกับภาวะติดงาน	88
5.2.5 ปัจจัยด้านความเครียดจากงานกับภาวะหมดไฟ.....	88

5.2.6 ภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ	90
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	90
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	101
ประวัติผู้เขียน	117



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	การจำแนกในแต่ละกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟ.....	26
ตารางที่ 2	วิธีคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียด.....	44
ตารางที่ 3	การแบ่งระดับภาวะหมดไฟ.....	45
ตารางที่ 4	ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล (n= 113).....	49
ตารางที่ 5	ข้อมูลด้านการทำงาน (n=113).....	51
ตารางที่ 6	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ความอิสระในการตัดสินใจ (n=113).....	53
ตารางที่ 7	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ (n=113).....	54
ตารางที่ 8	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย (n=113).....	55
ตารางที่ 9	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (n=113).....	56
ตารางที่ 10	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง แรงสนับสนุนทางสังคม (n=113).....	57
ตารางที่ 11	ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง อันตรายในที่ทำงาน (n=113).....	58
ตารางที่ 12	ระดับความรู้สึกของการประเมินความเครียดจากงาน จำแนกตามค่ามัธยฐาน (n=113)	59
ตารางที่ 13	ข้อคำถามประเมินประเมินภาวะติดงาน	61
ตารางที่ 14	จำนวนผู้ที่มีภาวะเสพติดในแต่ละด้าน (n= 113).....	62
ตารางที่ 15	การประเมินภาวะเสพติดของผู้ที่มีภาวะติดงาน (n= 13).....	63
ตารางที่ 16	ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์.....	65
ตารางที่ 17	ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล.....	66
ตารางที่ 18	ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	68
ตารางที่ 19	ระดับอาการภาวะหมดไฟ จำแนกตามค่ามัธยฐาน (n=113).....	69
ตารางที่ 20	จำนวนผู้ที่มีภาวะหมดไฟ (n= 34).....	69
ตารางที่ 21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติดงาน (n=113).....	70
ตารางที่ 22	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและภาวะติดงาน (n=113).....	72

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงาน.....74

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะติดงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression76

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ78

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression80



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงอาการที่แสดงออกอันนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Greenberg, 2005).....	29
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มา (Background and rationale)

โรงเรียนเตรียมทหารเป็นโรงเรียนเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยที่เป็นศูนย์รวมเบื้องต้นสำหรับผู้ต้องการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเหล่าทัพซึ่งหลักสูตรต้องเน้นความรู้พื้นฐานและความรู้ทางวิชาการทหารอย่างเข้มข้นเพื่อเตรียมการเป็นทหารอย่างสมบูรณ์แบบ ดั่งนั้นบทบาทการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ครู ซึ่งนับว่าเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนเตรียมทหารมากที่สุด ครูในโรงเรียนเตรียมทหารจึงต้องรักษาวินัยและประพฤติตนตามแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียนเตรียมทหารได้ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เป็นผู้ให้ความรู้ การฝึกอบรม รวมถึงการปลูกฝังพื้นฐานความเป็นทหาร ตรงต่อเวลาทั้งในการปฏิบัติงานและในสังคมทั่วไป เชื้อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการ ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสตรงไปตรงมา ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการมาแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดในหมู่คณะ และสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเตรียมทหาร กองทัพ ประเทศชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้บทบาทและหน้าที่ของครูมีการเขียนไว้ในคู่มือจรรยาบรรณครู-อาจารย์โรงเรียนเตรียมทหารไว้อย่างครบถ้วน พร้อมอธิบายถึงบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูตามประมวลวินัยทหาร ฉะนั้นแล้วบทบาทหน้าที่ และจรรยาบรรณครูในโรงเรียนเตรียมทหารจะต้องยึดมั่น ปฏิบัติตาม และรักษาไว้ให้ได้ เพื่อความมีประสิทธิภาพของนักเรียนกองทัพ รวมถึงประเทศชาติ⁽¹⁾

ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ครูโรงเรียนเตรียมทหารแตกต่างอย่างมากที่สุดจากครูในที่อื่น คือหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีภารกิจหลักในการผลิตบุคลากรมาประจำในกองทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยที่โรงเรียนเตรียมทหารคือแหล่งบ่มเพาะผู้นำอย่างเข้มข้น เพื่อฝึกฝนพลเรือนให้กลายเป็นทหารอย่างสมบูรณ์แบบ หน้าที่ของครูในโรงเรียนเตรียมทหารจึงต้องยึดถือในวินัย กฎระเบียบของทหาร การเสียสละและความรับผิดชอบมากขึ้น⁽¹⁾ และเมื่อมีบทบาทหน้าที่ที่มากขึ้น มีกฎและระเบียบวินัยเคร่งครัด มาตรฐานที่ต้องรักษาเนื่องจากเป็นโรงเรียนเตรียมทหารเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยอาจทำให้ครูในโรงเรียนเตรียมทหารมีภาระงานหนักและนำมาซึ่งความเครียดได้

สำหรับภาพรวมในการทำงานปฏิรูปในส่วนภาคการศึกษาของประเทศไทยจัดว่ากำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาคุณภาพครู⁽²⁾ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การช่วยให้ครูได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นออก⁽³⁾ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละด้วยจำนวนเวลาของการทำงานที่มากกว่าปกติ อาจเป็นด้วยข้อตกลงปฏิบัติงานขององค์กรและด้วยบทบาทหน้าที่รับผิดชอบซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไปและนำไปสู่ภาวะติดงานได้⁽⁴⁾

มีงานวิจัยที่กล่าวถึงแนวโน้มของอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อภาวะติดงานว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้เวลาและจำนวนในการทำงานต่อเนื่องยาวนาน ปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ และมีความคาดหวังจากสังคมสูง เช่น แพทย์ ครู พยาบาล นักวิชาการ⁽⁵⁾ อาชีพครูถือเป็นอาชีพที่ติด 1 ใน 5 ของอาชีพที่มีความเครียดสูง ครูที่มีภาวะหมดไฟไม่ส่งผลเฉพาะกับตัวบุคคลเท่านั้นแต่ยังส่งผลต่อผู้เรียนอีกด้วย⁽⁶⁾

อย่างไรก็ตามมีความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับการทำงานของอาชีพต่าง ๆ ว่า จำนวนชั่วโมงการทำงาน การนำงานกลับไปทำที่บ้าน การใช้ช่วงวันหยุดหมดไปในการทำงาน รวมถึงบุคคลใดที่ทำงานติดต่อกันมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และใช้เวลามากกว่า 5 ชั่วโมงในวันหยุดสามารถจัดได้ว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะติดงาน⁽⁷⁾ กล่าวคือภาวะติดงานนี้เกิดจากการทำงานหนักเป็นระยะเวลานานเกี่ยวเนื่องกับภาวะเครียดอันนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพได้ ทั้งนี้ภาวะติดงานสามารถนำไปสู่การเกิดอาการทางจิตหลายอาการ เช่น โรคสมาธิสั้น, โรคย้ำคิดย้ำทำ, โรควิตกกังวล และโรคซึมเศร้า⁽⁸⁾ นอกจากนี้พฤติกรรมติดงานยังมีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน⁽⁹⁾ (Innanen, Tolvanen & Salmela-Aro, 2014) และการเห็นคุณค่าในตนเองอีกด้วย⁽¹⁰⁾

ในต่างประเทศ มีความตื่นตัวในเรื่องการทำการสำรวจภาวะติดงานของประชากร เช่น นอร์เวย์ และฮังการี โดยที่ประเทศนอร์เวย์ Dr.Cecilie Andreassen พบว่า ชาวนอร์เวย์มีภาวะติดงานอยู่ที่ 7.3%-8.3% โดยใช้แบบทดสอบของ Bergen Work Addiction Scale.⁽¹¹⁾ ส่วนในประเทศฮังการี Dr.Zsolt Demetrovics ได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบทดสอบ Work Addiction Risk Test พบว่าประชากรชาวฮังการีเรียนอายุ 18-64 ปี มีภาวะการติดงานอยู่ที่ 8.2% มีจำนวนชั่วโมงการทำงานยาวนานถึง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมีความเสี่ยงในการมีภาวะติดงานสูง⁽¹²⁾ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทำการสำรวจประชาชนชาวอเมริกันพบค่าความชุกของภาวะการติดงานนั้นสูงถึง 10% โดยที่นักวิจัยบางท่านพบความชุกนี้สูงถึง 15%-25%⁽¹³⁾

สำหรับประเทศไทยยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการสำรวจภาวะติดงานในระดับประเทศ และพบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะติดงานในกลุ่มอาชีพเสี่ยงยังมีน้อย อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยของภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2560 โดยศึกษาเรื่องความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ใช้แบบทดสอบ 4 ชุดประเมินภาวะติดงาน ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านงาน แบบประเมินภาวะติดงานซึ่งผู้วิจัยโดย นายวิศิษฐ์ เนติโรจนกุลและคณะ พัฒนามาจาก Bergen Work Addiction Scale (BWAS) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติดงาน เช่นอายุมากกว่า 41 ปี การศึกษามากกว่าปริญญาตรี ภาระครอบครัวน้อย และการออกกำลังกายมีผลต่อการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากงานและภาวะติดงาน พบว่าอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และการมีตำแหน่งหัวหน้างาน มีภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่รับผิดชอบพบว่า ผู้มีภาวะติดงานมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 60.79 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนปัจจัยด้านจิตสังคมพบว่า ผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงมีภาวะติดงาน 3 เท่า⁽⁵⁾

ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงให้ความสนใจในการเก็บข้อมูลภาวะติดงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อศึกษาความชุก ปัจจัยต่าง ๆ ในภาวะติดงานของครูโรงเรียนเตรียมทหาร ซึ่งเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการมีภาวะติดงานและหมดไฟ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และแสวงหาแนวทางในการป้องกันต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย (research question)

- 1.2.1 ความชุกของภาวะติดงานในครูโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเท่าใด
- 1.2.2 ปัจจัยใดบ้างมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานของครูโรงเรียนเตรียมทหาร
- 1.2.3 ภาวะติดงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูโรงเรียนเตรียมทหารหรือไม่ และความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

- 1.3.1 เพื่อศึกษาความชุกของภาวะติดงานในครูโรงเรียนเตรียมทหาร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานของครูโรงเรียนเตรียมทหาร
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟของครูโรงเรียนเตรียมทหาร

1.4 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

ไม่มี

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

การศึกษานี้ทำในครูของโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเวลา 1 ปี อยู่ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2561-2562

1.6 การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definitions)

ภาวะติดงาน (Work addiction) หมายถึง การทำงานอย่างหมกมุ่นตลอดเวลา มีการครุ่นคิดถึงงานแม้อยู่นอกเหนือตารางเวลางาน มีความกังวลและต้องการที่จะทำงานตลอดเวลา และไม่สามารถหยุดการทำงานได้ ใช้เวลากับงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้และเกินกว่าที่องค์กรกำหนด ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย จิตใจและความสัมพันธ์ โดยคำนึงถึงอาการ 7 ด้านได้แก่ ความหมกมุ่นกับงาน ความทนต่อการทำงาน การปรับเปลี่ยนของอารมณ์ การกลับเป็นซ้ำ ภาวะขาดจากงาน ความขัดแย้ง และปัญหา โดยประเมินตามข้อคำถามของ Bergen Work Addiction Scale (BWAS)

ความเครียดที่เกิดจากงาน หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความวิตกกังวล ความไม่พอใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ อันเกิดจากความมุ่งหมายหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) หมายถึง การเหนื่อยล้า อ่อนเพลียทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงมีความท้อแท้ใจจนนำไปสู่การลาออก ทำให้มีทัศนคติในทางลบต่อตนเองและผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล

ครูโรงเรียนเตรียมทหาร หมายถึง ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และยึดถือในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและทหาร ในโรงเรียนเตรียมทหาร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Benefit and Application)

1.7.1 นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการเกิดภาวะติดงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร

1.7.2 นำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนเตรียมทหาร

1.8 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข (Obstacle and strategy to solve the problem)

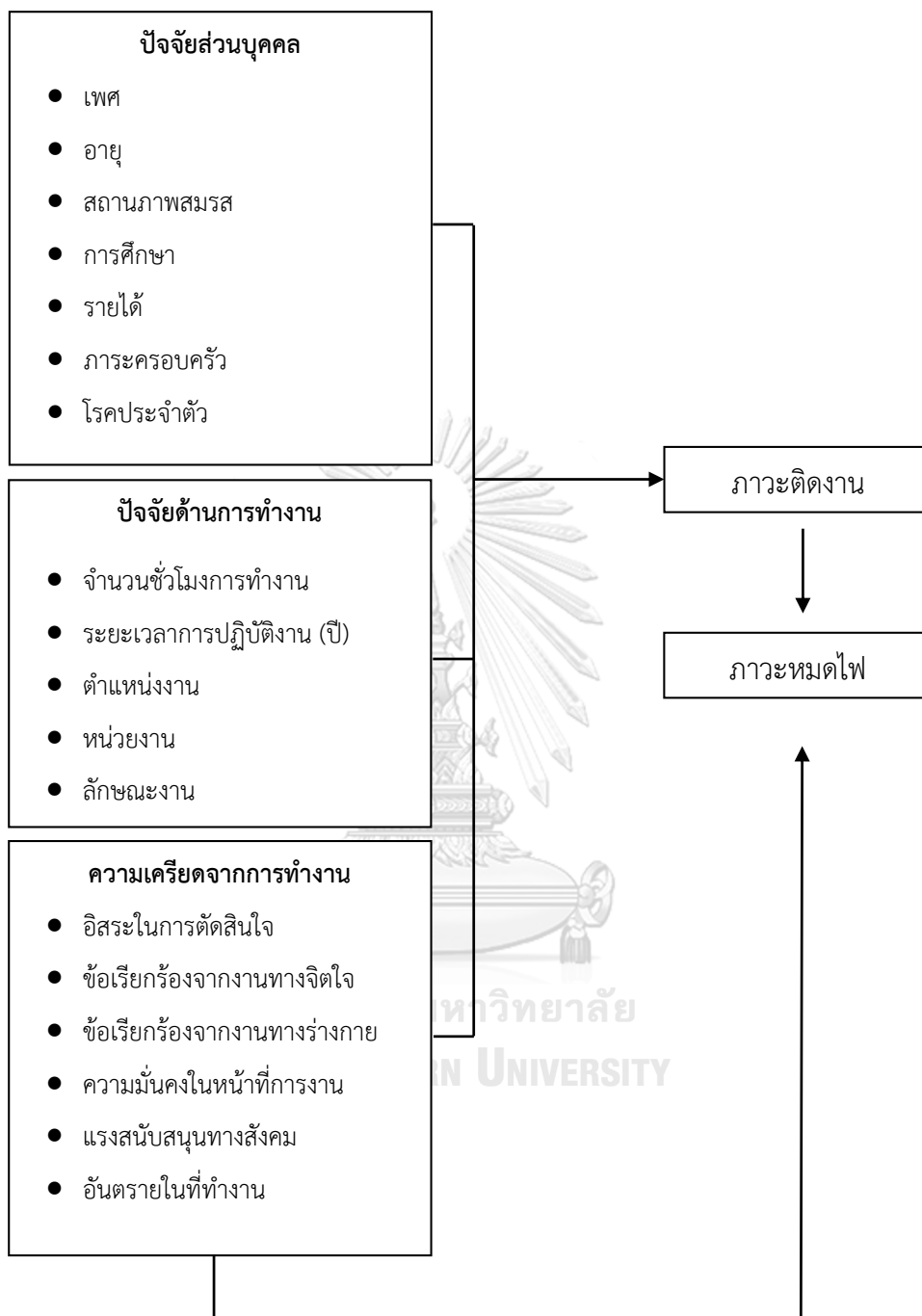
1.8.1 รูปแบบการวิจัยนี้เป็นเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive Study) จึงไม่สามารถอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดภาวะติดงานและภาวะหมดไฟของครูโรงเรียนเตรียมทหารได้

1.8.2 ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามผู้ตอบทำแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้เข้าร่วมการศึกษาอาจตอบข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง

1.8.3 การไม่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามเนื่องจากความไม่พร้อมหรือไม่สนใจ

มาตรการแก้ไข : แก้ไขได้โดยออกแบบเครื่องมือให้สั้น กระชับ เข้าใจง่าย กำหนดช่วงเวลาที่ จะเข้าไปเก็บข้อมูล โดยแจ้งผ่านโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับเวลาและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการเข้าเก็บข้อมูล รวมถึงอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาแก่ผู้เข้าร่วมการศึกษอย่างชัดเจนและสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความลับของข้อมูลที่ได้จากผู้ทำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิ์และรักษาความลับของผู้เข้าร่วมการศึกษไว้โดยการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

1.9 กรอบแนวคิด (conceptual framework)



บทที่ 2

ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมในบทนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน

2.1.1 นิยามของภาวะติดงาน

ภาวะติดงาน (Work Addiction) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากเกินไป เกี่ยวข้องกับจำนวนเวลา ทำให้งานแยกลสิ่งอื่น ๆ ออกจากชีวิต สูญเสียการควบคุมและหมดความสนใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางลบกับตนเองและสังคม ส่งผลต่ออารมณ์ และมีปัญหาสุขภาพตามมา⁽¹⁴⁾ ทั้งนี้การนิยามความหมายของคำศัพท์นี้ไม่ได้มีความหมายตายตัว หากแต่มีความเกี่ยวข้องกันกับผู้ที่มีความหมกมุ่น ย้ำคิดย้ำทำอย่างต่อเนื่องโดยที่บุคคลผู้นั้นใช้การทำงานเพื่อเป็นการทดแทนการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ กล่าวคือพยายามทำงานมากเกินไปเพื่อให้บุคคลอื่นได้เห็นคุณค่าของตน จนละเลยมิติอื่นของชีวิต เช่นครอบครัว การออกกำลังกาย การเข้าสังคม⁽¹⁵⁾ ทั้งนี้คำว่า Workaholic เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในปี 1971 ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยนักจิตวิทยา Wayne E. Oates ด้วยการเชื่อมโยงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันที่ทำให้เกิดปัญหาจากการทำงานที่มากเกินไปกับพฤติกรรมติดสุรานั้นเอง โดยมีการอธิบายไว้ว่าเป็นการทำงานที่ควบคุมไม่ได้และไม่สามารถหยุดได้ (uncontrollable need to work incessantly) หรือย้ำทำ (compulsiveness) นั้นเอง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะติดการทำงานจะส่งผลกระทบต่อ สุขภาพ ความสุขและความสัมพันธ์⁽¹⁶⁾ และหลังจากนั้นเป็นต้นมาคำว่าภาวะติดงานก็ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากนักวิจัย เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจกับภาวะติดงานให้มากขึ้น เช่น งานวิจัยของ Sussman มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของการเสพติด (Addiction) เข้ามาอธิบายเพิ่มเติมในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เสพติดเป็นนิสัย เช่น การติดการพนัน การติดอาหาร หรือ การติดงาน⁽¹⁷⁾ แม้ว่าภาวะติดงานนี้ไม่ได้มีการระบุว่าเป็นหนึ่งในโรคทางสุขภาพจิตของ DSM-III ก็ตาม⁽¹⁸⁾

ภายหลังจากการนิยามการติดงานของ Oates ปรากฏขึ้น มีนักวิจัย 2 กลุ่มให้นิยามเกี่ยวกับภาวะติดงานแตกต่างกันดังนี้

นักวิจัยกลุ่มที่ 1 ที่มีแนวคิดว่าการติดงานเป็นตัวแปรเชิงบวกเนื่องจากมีองค์ประกอบของความสนุกในการทำงาน โดย Spence และ Robbins (1992) กล่าวว่า การติดงานหมายถึงความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างมาก โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน และผู้ที่ติดงานจะมีแรงขับในการทำงานมาจากภายในตนเอง และยังมีมีความสุขสนุกสนานในการทำงานอีกด้วย⁽¹⁹⁾

Ng และคณะ (2007) ได้วิเคราะห์และรวบรวมคานิยามของการติดงานในเชิงวิชาการว่าการติดงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การทำงานหนัก (มิติเชิงพฤติกรรม) การมีแรงขับภายในอย่างรุนแรงที่จะทำงาน (มิติเชิงปัญญา) และความสุขในการทำงาน (มิติเชิงความรู้สึก)⁽²⁰⁾

นักวิจัยกลุ่มที่ 2 ที่มีแนวคิดว่าการติดงานเป็นตัวแปรเชิงลบ ดังเช่น Scoot, Moore และ Miceli (1997) ระบุถึงคุณลักษณะทั่วไปที่เด่นชัดของการติดงานไว้ 3 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง บุคคลที่ติดงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน คนเหล่านี้จึงเป็นคนที่ทำงานหนักมากเกินไป ประการที่สอง บุคคลที่ติดงานจะเป็นคนที่หมกมุ่นกับงาน และถูกเรียกว่าคนทำงานอย่างหมกมุ่น โดยที่ไม่สามารถควบคุมแรงขับในการทำงานได้ ประการที่สามคนที่ติดงานจะทำงานเกินกว่าข้อเรียกร้องขององค์กรที่กำหนดไว้⁽²¹⁾ ในขณะที่ McMillan และ O'Driscoll (2006) ได้ทำงานวิจัยเชิงสรุปนิยามของการติดงาน และพบว่า นิยามที่กล่าวถึงการติดงานส่วนใหญ่ระบุว่า การติดงานเป็นคุณลักษณะของการทำงานหนักมากเกินไป และการทำงานถูกขับเคลื่อนด้วยแรงขับภายใน⁽²²⁾ และ Mudrack (2006) กล่าวถึงนิยามของการติดงานว่า เป็นการทำงานมากเกินไป และใช้เวลากับการทำงานจนไม่สนใจกิจกรรมอื่น ผู้ที่ติดงานมักทำงานมากและสูญเสียพลังงานไปกับการทำงานมากกว่าที่ควร ซึ่งการติดงานเกิดจากบริบทของการทำงานและทัศนคติของบุคคล⁽²³⁾ นอกจากนี้ Schaufeli, Shimazu และ Taris (2009) นิยามการติดงานว่าเป็นแนวโน้มของการทำงานหนักมากเกินไป ซึ่งเป็นมิติเชิงพฤติกรรม และการหมกมุ่นในงานเป็นมิติเชิงปัญญา โดยแสดงออกในรูปของการทำงานอย่างหมกมุ่น⁽²⁴⁾

จากนิยามของนักวิจัยทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น นักวิจัยทั้งหมดกล่าวสอดคล้องกันในเรื่องการติดงานที่เกิดจากแรงขับภายใน แสดงออกมาเป็นการทำงานหนัก และใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน แม้ 2 ทฤษฎีนี้จะมีคุณลักษณะร่วมกัน คือต่างใช้เวลาในการทำงานมาก และ ทำงานหนัก แต่ลักษณะในการทำงานของทั้งสองกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ ผู้ที่มีภาวะติดงานจะทำงานโดยรู้สึกว่าจะต้องทำงานเพื่อเลี้ยงอารมณ์ลบ เพราะไม่สามารถอยู่เฉย ๆ ได้ จึงต้องทำเพื่อให้ได้การยอมรับจากสังคมอย่างมาก ส่วนผู้ที่รู้สึกสนุกจากการทำงานจนติดงาน คือมีความอยากทำงาน อยากเรียนรู้พัฒนาตนเองจนรู้สึกสนุกสนานและท้าทาย ซึ่งเรียกว่า ทั้งสองกลุ่มนี้มีแรงจูงใจแต่เป็นแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง⁽²⁵⁾

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะติดงาน (Work Addiction) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากจนมีแนวโน้มในการทำงานหนักต่อเนื่องเกินความจำเป็นซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกหมกมุ่นกับงานจนไม่สามารถควบคุมแรงขับภายในของตนได้ทำให้คิดถึงแต่เรื่องงานและการทำงานอยู่ตลอดเวลาแม้ตอนที่ไม่ได้ทำงานก็ตามจนสูญเสียพลังงานทั้งหมดไปกับเรื่องงานเพียงอย่างเดียว

2.1.2 ประเภทของภาวะติดงาน

เป็นเวลากว่า 40 ปีมาแล้วที่ยังไม่มีการนิยามความหมายอย่างชัดเจนนอกจากการแบ่งผู้มีภาวะติดงานออกเป็นลักษณะต่าง ๆ เพื่อการสังเกต⁽²⁶⁾ ดังนี้

1. ทำงานมาก hyper-performers
2. ไม่มีความสุขหมกมุ่นอยู่กับตนเองและไม่ได้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
3. บุคคลผู้ทำงานเพื่อที่จะได้ไม่คิดถึงอารมณ์ความรู้สึกและชีวิตส่วนตัว
4. บุคคลผู้แสดงออกถึงความกังวลเกี่ยวกับการทำงานและละทิ้งชีวิตด้านอื่น

นอกจากนี้อาการบ้างานหรือภาวะติดงานยังพบได้ในคนที่มีบุคลิกสมบุรณ์แบบ (Type 1 Perfectionist) มีมาตรฐานการทำงานสูง เป็นคนเจ้าระเบียบ ชอบแข่งขัน มีความทะเยอทะยาน ยึดมั่นในหลักเกณฑ์ เอาจริงเอาจัง จิตใจจดจ่อกับการทำงานจนเกิดการแสดงออกมาทางพฤติกรรม ในลักษณะคล้าย ๆ อาการเสพติด สามารถเปรียบเทียบได้ว่ามีอาการเหมือนผู้ติดสารเสพติด เมื่อทำงานหนักจนเกินความพอดีอาจส่งผลเสียในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านจิตใจ ร่างกาย หรือแม้แต่ความสัมพันธ์⁽²⁷⁾

และในปี 1977 Scott และคณะ ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมและพบว่า รูปแบบของคนที่ติดงานแบ่งได้เป็น 3 ประเภท

1. ติดงานเชิงบังคับ หมายถึงการทำงานที่มากกว่าที่ได้ตั้งใจไว้ และปริมาณงานที่มีมากจนเกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ
2. ติดงานแบบนิยมความสมบูรณ์แบบ คือ คนกลุ่มนี้จะเชื่อว่า งานคือผลงานและต้องการให้ผลงานนี้สมบูรณ์แบบที่สุดขาดความยืดหยุ่นและ อิศรภาพทางความคิด
3. การติดงานแบบ มุ่งสัมฤทธิ์ คือการมุ่งเข้าสู่ความสำเร็จ ต้องการทำเกินเป้าหมายที่วางไว้หรือเกินจากที่องค์กรได้คาดการณ์ไว้ซึ่งคนกลุ่มนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจนคือการทำให้มากกว่าที่คนอื่นคาดการณ์⁽²⁸⁾

ในขณะที่ปี 2004 Kania, Wakabayashi, และ Fling ได้มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบมาตราวัด WorkBAT ของ Spence และ Robbin (1992) กับกลุ่มตัวอย่างในองค์กรญี่ปุ่น โดยแบ่งกลุ่มออกได้เพียง 4 กลุ่ม ใน 2 องค์ประกอบคือ ความเพลิตเพลินในงาน และแรงขับในงาน โดยแบ่งออกมาได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มติดงานที่มีความกระตือรือร้น จะเพลิตเพลินกับงานสูงและมีแรงขับ
2. กลุ่มเพลิตเพลินกับการทำงาน มีความเพลิตเพลินสูงแต่แรงขับต่ำ
3. กลุ่มเสถติดงาน มีความเพลิตเพลินต่ำ แต่มีแรงขับในการทำงานสูง
4. กลุ่มที่ไม่มีความผูกพันกับงาน มีความเพลิตเพลินต่ำ และมีแรงขับในการทำงานต่ำ⁽²⁹⁾

ในปี 2006 นอกจากการได้ให้นิยามความหมายของคำว่าภาวะติดงานแล้วยังมีการกล่าวถึงประเด็นคำถามสำคัญคือสาเหตุที่บุคคลติดงานโดยได้แบ่งประเภทแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดโรคว่างานและความผูกพันในงานออกเป็น 2 ประเภท ตามหลักทฤษฎี Regulatory focus theory (RFT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของบุคคลต่อแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1. Promotion-focused คือ แรงจูงใจส่วนบุคคลในมุมมองด้านความกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การแข่งขันตามเป้าหมายที่ต้องการ เช่น ความก้าวหน้า และตำแหน่งงาน

2. Prevention-focused คือ แรงจูงใจส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นแสวงหาความปลอดภัยและความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงการสร้างให้เกิดการลงโทษ ความไม่สบายใจ จากผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่อาจจะเกิดขึ้น และต้องการความสมบูรณ์แบบในการทำงาน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า Prevention-focused มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเกิดโรคว่างานเพียงอย่างเดียว ในขณะที่ Promotion-focused นั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งการเกิดภาวะว่างานรวมถึงเกิดความผูกพันในการทำงานเพียงแต่บุคคลผู้มีแรงจูงใจในเชิงลบจะเกิดจากความกดดันเช่น เวลา หรือเป้าหมายรวมถึงกลับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นกับงานของตนจึงทำให้การทำงานนั้นได้เป็นผลมีประสิทธิภาพต่ำจึงส่งผลให้มีความต้องการที่จะลาออกมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันในงาน⁽³⁰⁾

2.1.3 สาเหตุของการเกิดภาวะติดงาน

ในปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ได้แสดงถึงสาเหตุของการเกิดภาวะติดงาน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 ปัจจัยคือ นิสัยส่วนบุคคล (dispositions) สังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural experiences) และสิ่งแวดล้อม (behavioral reinforcements in the environment) ดังนี้

1. นิสัยส่วนบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะติดงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะนิสัยบางอย่างจะมีแนวโน้มเกิดภาวะติดงานได้มากกว่าปกติ ได้แก่ บุคคลที่มีความนับถือตนเองต่ำ (low self-esteem) เพราะเมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่มีค่าจึงพยายามทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองในด้านบวกและหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการลดความนับถือตนเองคนที่มีการนับถือตนเองต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเสพติดมากกว่าคนที่นับถือตนเองสูง⁽³¹⁾ ในเรื่องของการทำงาน คนที่มีความนับถือตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมทำงานอย่างหนักเพื่อให้ตนนั้นรู้สึกว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ได้และจะรู้สึกกลัวความล้มเหลวและไม่ได้รับความยอมรับจากสังคมหากทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงาน⁽²⁰⁾

2. สังคมและวัฒนธรรม สาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเกิดภาวะติดงานเนื่องจากขาดความสามารถที่จะมีความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น ดังนั้นจึงอุทิศตนและเวลาให้กับงานเพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น⁽³²⁾ ตัวอย่างเช่นคนที่เติบโตมาในครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์มีแนวโน้มที่จะทำงานที่มีความเครียดสูงและทำงานหนักเพื่อหลีกเลี่ยงการอยู่กับครอบครัว นอกจากนี้การเรียนรู้จากพฤติกรรมโดยการสังเกตจากผู้อื่นเป็นสาเหตุของภาวะติดงานได้ เช่นถ้าเห็นบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ สามี ภรรยา พี่น้อง มีภาวะติดงาน ผู้นั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานในลักษณะเดียวกันได้⁽¹⁴⁾

3. สิ่งแวดล้อม เมื่อทำงานหนักและใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน ๆ จนเคยชิน เมื่อไม่ได้ทำงานอาจจะมีความรู้สึกผิดและวิตกกังวลจนเกิดภาวะติดงานได้ นอกจากนี้ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผลตอบแทนสูงก็เป็นแรงจูงใจให้เกิดการทำงานมากขึ้น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีสถานที่ออกกำลังกาย และร้านอาหารก็เป็นปัจจัยกระตุ้นในคนใช้เวลาในสถานที่ทำงานนานขึ้นด้วย⁽²⁰⁾ ในขณะที่การศึกษาของ Mazzetti, Schaufeli and Guglielmi (2014) พบว่าองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างหนัก (Overwork climate) เช่น องค์กรที่มีค่านิยมชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกินจากที่กำหนดไว้หลายชั่วโมงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดภาวะติดงานได้⁽³³⁾

นอกจากนี้ ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2014) ได้วิเคราะห์สาเหตุของการติดงานไว้ 3 ด้านดังนี้ 1) พื้นฐานครอบครัว 2) ความเชื่อและความกลัวส่วนตน 3) การส่งเสริมขององค์กรให้เกิดความสมดุล โดยลักษณะของผู้ที่มีแนวโน้มในการเข้าสู่ภาวะติดงานจะเริ่มไม่รู้สึกรู้สึกภูมิใจในตนเองโดยมุ่งการทำงานเป็นการตอบสนองการดำรงชีวิต มีความรู้สึกหลีกเลี่ยงความจริง ทำงานมากเกินไปส่งผลให้ละเลยสุขภาพจนควบคุมตนเองไม่ได้ทำให้ต้องครุ่นคิดวางแผนตลอดเวลา มีความวิตกกังวลและซึมเศร้าจึงใช้การทำงานแก้ความตึงเครียดในชีวิต ดำรงชีวิตให้ตนเองยุ่งอยู่เสมอแม้วันหยุดส่งผลให้บ้านกลายเป็นที่ทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 ที่ จึงทำให้เกิดความกดดันตนเองมีการใช้ชีวิตเร่งรีบอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ไม่สามารถพักผ่อนหรือมีความสุขได้เลย นอกจากนี้ยังกลายเป็นผู้ชื่นชอบความสมบูรณ์แบบและไม่ขอความช่วยเหลือจากใคร จริงจังกับทุกสิ่ง และไม่ชอบการรอคอยเน้นการทำให้เสร็จจึงมีความกังวลถึงภาพลักษณ์ให้คนอื่นมองว่าตนมีคุณค่า⁽¹⁵⁾

2.1.4 การประเมินภาวะติดงาน

ปี 1989 Robbin พัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 25 ข้อ แต่ละข้อมี 4 คะแนน เรียกว่า (Work Addiction Risk Test) โดยพัฒนาจากการสังเกตนักเทคนิคที่รักษาอาการติดงาน โดยการแปลผลคือ คะแนนที่อยู่ระหว่าง 67-100 คะแนน จะมีแนวโน้มเป็นผู้ติดงานอย่างมาก อย่างไรก็ตาม แบบทดสอบนี้ถูกวิจารณ์ว่าไม่สามารถนำมาใช้กับสภาวะการติดงานในปัจจุบันได้

ในปี 2009 ได้มีการพัฒนาและได้รับการยอมรับในวงกว้างของเครื่องมือ Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) โดย Schaufeli ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ โดย 5 ข้อ นั้นนำมาจาก WART-Compulsive Tendencies ในการประเมินการทำงานที่มากเกินไป ส่วนอีก 5 ข้อคือการทำงานที่มีภาระหนัก (work compulsive) โดยมีการนำ 4 ข้อ มาจาก WorkBAT-Drive และอีก 1 ข้อนำมาจาก WART-Compulsive Tendencies แต่ละข้อจะมี 4 คะแนน หากมีการแปลผลที่มากกว่า 75% จะเรียกว่าเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะติดงาน⁽²⁴⁾

ในปี 2012 มีการพัฒนาเครื่องมือ Bergen Work Addiction Scale (BWAS) ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคนทำงาน 12,000 ราย ทำให้ได้แบบทดสอบง่ายๆ ที่จะช่วยแยกระหว่าง คนเสพติดติดงาน กับคนขยันทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 7 อาการที่เกิดขึ้นใน 1 ปีที่ผ่านมา⁽¹²⁾

1. ความหมกมุ่นกับงาน (Salient) มีความรู้สึกหมกมุ่นอยู่กับงานที่ทำ
2. การปรับเปลี่ยนของอารมณ์ (Mood modification) โดยการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่ดี
3. ปมขัดแย้งจากงาน (Conflict) โดยการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อความต้องการของตนเองและผู้อื่น

4. ภาวะถอนจากงาน (Withdrawal) หรือมีความรู้สึกไม่ดีเมื่อถูกห้ามทำงาน
5. อาการต่อต้านการทำงาน (Tolerance) โดยต้องทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงจะมีความรู้สึกต่อร่างกายและจิตใจเช่นเดิม
6. การกลับเป็นซ้ำ (Relapse) คือแม้จะมีอาการของภาวะติดงานดีขึ้นก็มักจะกลับไปสู่รูปแบบเดิม ๆ
7. ปัญหาจากการทำงาน (Problem) โดยการทำงานมากจนกระทั่งมีปัญหาทางด้านสุขภาพ

2.1.5 การศึกษาภาวะติดงานในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทย พบว่ามี บทความที่เกี่ยวกับ ภาวะติดงานได้แก่ บทความเกี่ยวกับ สภาวะบ้าน : สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางแก้ไข⁽¹⁵⁾ และภาวะติดงาน: แนวคิด ความหมาย และผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร⁽³⁴⁾ พร้อมทั้งมีตัวอย่างการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน เช่น การศึกษาของ เจนิกา วิงสถาพร (2555) เกี่ยวกับ การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน: สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งใช้แบบทดสอบภาวะติดงานของ DUWAS สรุป ได้ว่าลักษณะสมบูรณแบบนิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะติดงานและ ผู้ที่มีภาวะติดงานมีความสุขในการทำงานน้อยกว่า⁽²⁵⁾ งานวิจัยของ ญัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ โดยใช้แนวคิดภาวะติดงานจากการสรุปลักษณะพฤติกรรม และรูปแบบเด่น ๆ ของคนที่ติดงาน ในการสร้างเครื่องมือประเมินภาวะติดงานของพนักงาน⁽³⁵⁾ นอกจากนี้ การศึกษาของ วรวิมล กฤษดาธิการ (2553) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน บุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่ง กับความพึงพอใจในงานของพนักงานชาวไทยที่ทำงานในองค์กรในเขต กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนามาตรวัดภาวะติดงาน เรียบเรียงและพัฒนามาตรวัดการติดงานตามแนวคิดในการสร้างมาตรวัด WorkBAT- R สำหรับเครื่องมือการประเมินภาวะติดงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และบุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน⁽³⁶⁾ ในขณะที่ยานวิจัยของ วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล และคณะ (2561) ได้ใช้แบบประเมินภาวะติดงานที่พัฒนามาจาก BWAS โดยเป็นผู้แปลฉบับภาษาไทยด้วยตนเอง เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความชุกของภาวะติดงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 32.2 และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ได้แก่ อายุ ภาวะครอบครัว การออกกำลังกาย ตำแหน่งงาน ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน อีสรระในการตัดสินใจ ชื่อเรียกห้องจากงานทางด้านจิตใจ และแรงสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน⁽⁵⁾

จากการศึกษาภาวะติดงานในประเทศไทย พบว่า มีการใช้แบบประเมินภาวะติดงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบประเมินภาวะติดงานที่พัฒนามาจาก BWAS ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดยวิศิษฐ์ เนติโรจนกุล (2561) เนื่องจากเป็นเครื่องมือการวัดภาวะติดงานที่ถูกพัฒนาขึ้นมาล่าสุด และมีงานวิจัยที่สามารถสรุปได้ว่า BWAS สามารถแยกแยะระหว่างผู้มีภาวะติดงาน และไม่ติดงานได้ดี แต่เนื่องจากยังมีผู้ทำวิจัยทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะติดงานในประเทศไทยไม่มากนัก จึงทำให้แบบประเมินภาวะติดงาน BWAS ฉบับภาษาไทยไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย

2.1.6 ผลกระทบจากการติดงาน

1. เกิดปัญหาทางสุขภาพจิต

ปัญหาที่พบมากในวัยทำงาน คือ พฤติกรรมทางสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ภาวะเครียดและวิตกกังวล โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด คือ การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และความไม่แน่นอนหรืองานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง การขาดโอกาสในการก้าวหน้าหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การทำงานหนักค่าตอบแทนน้อย นาวาอากาศตรีนายแพทย์บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต กล่าวว่า จากการสำรวจทางระบาดวิทยาสุขภาพจิต พบคนไทยมีโอกาสเจ็บป่วยด้วยโรคจิตเวชประมาณ 16 ล้านคน จากโรคการดื่มสุราหรือเสพยาเสพติด โรคซึมเศร้า และโรควิตกกังวล แต่อาการเจ็บป่วยเหล่านี้กลับถูกมองข้ามและผู้ป่วยไม่ได้เข้ารับการรักษา และกลุ่มวัยทำงานมีอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จสูงที่สุด⁽³⁷⁾ อาชีพครูตกอยู่ในกลุ่มเสี่ยงนี้ เนื่องจากงานของครูต้องรับผิดชอบต่อลูกศิษย์ งานสอนและงานเอกสารซึ่งมีส่วนทำให้เกิดการเหนื่อยล้า และใช้ชั่วโมงในการทำงานยาวนานได้ และถ้ามีแรงกดดันเกิดขึ้นอยู่นาน เช่น เรื่องส่วนตัวและครอบครัว ก็อาจทำให้ครูประสบภาวะทางอารมณ์เป็นโรคเครียดไปจนถึงซึมเศร้าได้⁽³⁸⁾ ดังเช่นงานวิจัยของ กิตติวรรณ เทียมแก้ว, พิมพ์มาศ ตาปัญญา และวนิดา พุ่มไพศาลชัย (2541) ที่พบว่า ข้าราชการครู 77.4% มีวิถีชีวิตที่ไวต่อการเกิดความเครียดอยู่ในระดับสูง โดยข้าราชการครูในสังกัดของกรมสามัญศึกษาจะมีความเครียดในระดับที่สูงและรุนแรงมากกว่าครูในสังกัดการประถมศึกษา⁽³⁹⁾

2. เกิดปัญหาทางสุขภาพกาย

ผู้ที่ทำงานเกินเวลามีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคหัวใจสูงถึง 80 เปอร์เซ็นต์และมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นโรคหัวใจกำเริบอาจนำไปสู่ภาวะหัวใจล้มเหลวได้หากไม่มีการดูแลสุขภาพตัวเอง นักวิจัยจาก Finnish Institute of Occupational Health ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างทั่วโลก 22,000 ราย จากกรณีตัวอย่างที่พบตั้งแต่ปี 1958 เป็นต้นมาพบว่า การทุ่มเททำงานเกิน 8 ชั่วโมงเป็นเวลานานหลายวัน คนกลุ่มนี้มีโอกาสเครียดสูง และโอกาสที่จะเป็นโรคหัวใจมากถึง 40-80 % Dr.Mariana Virtanen หัวหน้ากลุ่มวิจัยกล่าวว่า ผลกระทบของการเกิดโรคหัวใจก็เนื่องมาจากภาวะจิตใจที่เกิด

ความเครียดยาวนาน และบางส่วนอาจมีพฤติกรรมมารับประทานอาหาร เครื่องดื่มที่ไม่ส่งผลดีต่อสุขภาพ เช่น อาหารสำเร็จรูปจานด่วน ขาดการออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เพียงพอ นอกจากนี้ผู้ที่อยู่ในช่วงวัยกลางคนที่ทำงานเกิน 55 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ยังเสี่ยงต่อการทำงานของสมอง มากกว่าคนที่ทำงานเพียง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁽⁴⁰⁾ อาชีพครุมีความเสี่ยงต่อสุขภาพทางกายเนื่องจากความเครียดในการทำงาน เช่น โรคหัวใจ โรคนอนไม่หลับ และโรคที่เกี่ยวข้องกับการยืน เช่น ข้อเข่าเสื่อม ปวดไขข้อ และริดสีดวง เนื่องจากครูต้องยืนสอนนานวันละหลายชั่วโมง นอกจากนี้งานวิจัยของกิตติวรรณ เทียมแก้ว, พิมพมาศ ตาปัญญา และ วนิตา พุ่มไพศาลชัย (2541) ยังพบว่า ข้าราชการครู 20.1% มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรง ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่ก่ออันตรายต่อร่างกาย⁽³⁹⁾

3. เกิดปัญหาต่อการทำงาน

การติดงาน ครุ่นคิดแต่เรื่องงานทำให้สูญเสียพลังงานมากเกินไป ส่งผลให้เครียด เหนื่อย ล้า หมดพลัง ขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดยพบว่า ผู้ที่ทำงานล่วงเวลาเป็นประจำมักมีอาการ ปวดศีรษะ เหนื่อย หงุดหงิดง่าย นอนไม่หลับ และอาจเกิดโรคต่าง ๆ จากการ ทำงานได้ด้วย นอกจากส่งผลต่อร่างกายและจิตใจแล้ว ยังอาจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับครอบครัวตามมาอีกด้วย⁽⁴¹⁾

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

2.2.1 นิยามของความเครียด

ความเครียด (Stress) มาจากภาษาละติน คำว่า Strictus หรือ Stric ซึ่งหมายถึงแรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ให้ความหมายของความเครียดหลากหลาย ดังนี้

Selye (1956) ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งในระบบชีวิตของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยมีกลุ่มอาการเฉพาะเกิดขึ้น อันเป็นภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาสนองตอบต่อสิ่งที่มาคุกคาม ปฏิกิริยานี้แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกาย เพื่อปรับตัวต่อสิ่งคุกคามนั้น ๆ⁽⁴²⁾

Kyriacou (2001) ความเครียดเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ไม่น่าพอใจโดยมีสิ่งแวดล้อมเฉพาะเจาะจงเป็นตัวกระตุ้น มีความสัมพันธ์กันกับความโกรธ ความเครียด ความหงุดหงิด และความวิตกกังวลร่วมด้วย⁽⁴³⁾

นฤตวัน ชัชราภรณ์ (2559) ที่กล่าวว่าความเครียด เป็นสภาวะจิตใจและร่างกายที่เปลี่ยนไป ร่างกายของตนเองมีการตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามาคุกคาม จนเกิดความวิตกกังวล อันเป็นผลจากการที่ต้องปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมกดดัน หรือความไม่สบายใจ⁽⁴⁴⁾

นิอริชเชห์ เลาชนะ (2559) มีความคิดเห็นว่าการเครียด เป็นสิ่งเร้าด้านจิตใจที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจและร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงจะเกิดการรับรู้ให้จัดการกับความเครียด ซึ่งการจัดการความเครียดขึ้นอยู่กับความเป็นปัจเจกบุคคล⁽⁴⁵⁾

มนทิรา แสงฤทธิ์เดช (2560) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะที่ไม่สมดุล จากที่มีการรับรู้ถึงสิ่งเร้าที่เข้ามา ส่งผลให้เกิดความทุกข์ในในร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความไม่สบายใจและความวิตกกังวล⁽⁴⁶⁾

สรุปได้ว่า ความเครียด เป็นสภาวะที่จิตใจมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาคุกคาม ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการปรับตัวให้สามารถจัดการต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้น โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถเห็นได้และไม่สามารถเห็นได้ เพื่อให้ร่างกายเกิดสภาวะสมดุล

2.2.2 ความเครียดจากงาน

ความเครียดจากงานเป็นผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจเนื่องจากงานที่ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของพนักงาน⁽⁴⁷⁾ ในขณะที่ Cooper & Marshal (1976) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดจากงานเป็นความรู้สึกอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาทการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิต⁽⁴⁸⁾ เช่นเดียวกับ Parker and DeCotiis (1983) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน (Job stress) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงาน ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจหรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน เช่น การมีปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อสมดุลทางร่างกายและจิตใจของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียดในงาน บุคคลนั้นมักจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽⁴⁹⁾

2.2.3 สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดจากงานมาจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการ⁽⁴⁷⁾

1. จากตัวคนงานเอง คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่ถูกต้อง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาเรื่องความเครียดและความสามารถในการปรับตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่เครียดหรือ เครียดน้อย

2. จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

2.1 ปริมาณงาน ปริมาณงานที่มาก การที่ไม่ได้พัก การทำงานเป็นระยะเวลาานาน การทำงานเป็นกะ งานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงาน

2.2 วิธีการบริหาร การบริหารงานโดยขาดการมีส่วนร่วมของคนงาน ขาดการสื่อสารที่ดี ภายในองค์กร สภาพการทำงานที่เป็นเจ้านายและลูกน้องไม่เป็นแบบเพื่อนหรือครอบครัว ล้วนก่อให้เกิดความเครียด

2.3 ความสัมพันธ์ของพนักงานและเจ้านาย หากความสัมพันธ์ในองค์กรไม่ดีจะเกิดความเครียดในองค์กร

2.4 ระเบียบการทำงาน หากมีระเบียบมากเกินไป ความรับผิดชอบมากเกินไป หรือหน้าที่มากเกินไป ความคาดหวังเกี่ยวกับงานมากเกินไป เหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียด

2.5 ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน หากไม่มีความมั่นคงหรือความก้าวหน้า หรือการให้ความดีความชอบ หรือการเปลี่ยนตำแหน่งอย่างไม่คาดหวัง เหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเครียด

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมเช่นเสียง อุณหภูมิ กลิ่นมลภาวะ ความแออัด เหล่านี้จะเกิดความเครียด

Karasek (1979) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานว่า ความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความกดดันจากความต้องการของลักษณะงาน (Psychological Job Demand) สูง แต่มีความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน (Control or Job Decision Latitude) ต่ำและการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ต่ำความเครียดในการทำงานเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ของ 3 ปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น Karasek จึงให้ข้อสรุปในแต่ละปัจจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการของลักษณะงาน เป็นสภาวะต่าง ๆ ของงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ต้องใช้ความรอบคอบอย่างสูง งานเร่งด่วน เป็นต้น

2. ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของตน หรือใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบได้แก่ การมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision Authority) และการมีอิสระในการใช้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในงาน (Skill Utilization)

3. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงาน⁽⁵⁰⁾

Frederick (1991) ได้แบ่งสาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม

1.1 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน คืองานที่หนักเกินไป คน ๆ เดียวที่ต้องรับผิดชอบหลายๆ อย่างล้นแล้วแต่มีปัญหา ในงานที่น้อยเกินไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้น้อยลง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วน ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

1.2 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน คือการรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลายมีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือการประนีประนอม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้

1.3 โครงสร้างของและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือการที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวก จะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงานคือ การที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ถ้าพนักงานขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกันต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่พยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานยังมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลต่องานที่ปฏิบัติได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่แต่ละบุคคลมีการแสดงออกถึงความเครียดในหลายรูปแบบและแต่ละบุคคลมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส โรคประจำตัว หรือระยะเวลาที่ทำงาน เป็นต้น⁽⁵¹⁾

2.2.4 ระดับความเครียดจากการทำงาน

Karasek (1979) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ เพื่อใช้วิเคราะห์และจัดการกับปัญหาความเครียดในการทำงาน โดย มุ่งเน้นการวิเคราะห์ และ จัดการกับปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาความเครียดในการทำงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาระงาน (Psychological Demand) คือ ภาระงานหรือความคาดหวัง ที่ส่งผลกระทบต่อแต่ละบุคคล ซึ่งงานที่ทำให้เกิดภาระงานสูง ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไป เร็วเกินไปตามระยะเวลาที่กำหนด น้อยเกินไป ลักษณะงานที่ต้องทำด้วยความเร่งรีบ งานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ นำไปสู่น้อย ลักษณะทาง ภายภาพที่ต้องฝืนบังคับ เช่น การทำงานท่าเดียววนวน ๆ เป็นต้น

2. การควบคุมจัดการ (Decision Latitude) คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะตอบสนองภาระงาน เช่น ความสามารถในการมอบหมายงาน มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหา สามารถที่จะปรับเปลี่ยนสภาพงานให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล

ซึ่งจากปัจจัยทั้ง 2 อย่างข้างต้น สามารถแบ่งการวิเคราะห์ความเครียดออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. งานเครียดมาก เป็นกลุ่มที่มีภาระงานสูง แต่มีความ สามารถในการจัดการต่ำส่งผลให้เกิดอาการทางกาย และทางจิต เช่น เหนื่อยล้า วิตกกังวล ซึมเศร้า ท้อแท้

2. งานกระตุ้น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นกลุ่มที่มีภาระงานสูง แต่ขณะเดียวกันก็มีความสามารถ ในการจัดการควบคุมที่สูง ความเครียดในกลุ่มนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ลักษณะงานจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ เช่น งานในอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง งานในตำแหน่งสูง ฝ่ายบริหาร หรือเป็นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น

3. งานเครียดต่ำ งานที่มีภาระงานต่ำและมีการควบคุมที่สูง จะส่งผลให้เกิดความเครียดน้อย เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญเป็นพิเศษ เช่นนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร เป็นต้น

4. งานเฉื่อยชา งานที่มีภาระงานต่ำ และการควบคุมต่ำผู้ปฏิบัติงานถูกปฏิเสธแนวความคิดริเริ่มต่าง ๆ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจ ไม่อยากเรียนรู้เพิ่มเติม⁽⁵⁰⁾

2.2.5 ผลกระทบของความเครียด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเครียด โดยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้⁽⁵²⁾

1. ผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms หรือ Emotional Exhaustion) เป็นผลที่เกิดขึ้นในจิตใจและอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ซ้ำหลงซ้ำลิ้ม ไม่มีสมาธิ หรือความพึงพอใจในการทำงานลดลง

2. ผลกระทบด้านร่างกาย (Psychological Symptoms) ส่วนใหญ่จะแสดงออกทางร่างกาย เช่น โรคต่าง ๆ ซึ่งทางด้านการแพทย์จะเรียกว่า Functional Disease เนื่องจากเป็นโรคที่ไม่สามารถหาสาเหตุได้ เช่น เวลาเครียด ทำให้อนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรน มึนหัว ปวดท้อง ท้องเสีย ความดันสูง ใจสั่น

3. ผลกระทบด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ผลที่เกิดขึ้นเนื่องจาก จิตใจและร่างกาย เช่น การทำร้ายร่างกายตนเอง การรับประทานยา เช่น ยานอนหลับ ยาเสพติด ยาแก้เครียด ติดแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่

3.1 พฤติกรรมก้าวร้าว เช่น เสียงดัง โวยวาย ซ้ำโมโห ไม่เก็บอารมณ์ หรือพฤติกรรมการสร้างปัญหาในลักษณะต่าง ๆ

3.2 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดข้อผิดพลาดในงานทำให้ งานล่าช้า ผลผลิตต่ำ

3.3 หยุดงานและขาดงานค่อนข้างสูง

3.4 หยุดงานถาวร คือถูกให้ออกหรือลาออก

สุพรรณิ พุ่มแพง (2556) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดจากการทำงานที่มีทั้งผลทางบวกและผลทางลบดังนี้

1. ผลกระทบทางบวก ความเครียดเชิงสร้างสรรค์ เป็นผลกระทบทางบวกจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติและการทำงาน กรณีที่พยาบาลเผชิญความเครียดในระดับต่ำหรือปานกลางจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ทำงานสูงขึ้น เพราะความเครียดจะทำให้ตื่นตัว มีการปรับตัวให้สามารถทำงานได้ โดยใช้ความพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์และความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ

2. ผลกระทบทางลบ ความเครียดเชิงทำลาย เป็นกระทบทางลบจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติและการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลหรือองค์กร กรณีที่บุคคลต้องเผชิญภาวะความที่สูงมากจนเกินไป ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เช่น ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะ หงุดหงิด และอาจมีผลกระทบต่อองค์กร เช่น การขาดงาน ลาออกจากงาน เกิดอุบัติเหตุในงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง ตลอดจนอาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้⁽⁵³⁾

2.2.6 งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของครู

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิช (2556) ศึกษาความเครียดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (กลุ่มอำเภอพนสนิมคม) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูระดับชั้นมัธยมศึกษา มีระดับความเครียดมากกว่าระดับชั้นประถมศึกษา และอนุบาลศึกษา สำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีระยะเวลาการสอน 11 ปีขึ้นไป มีสภาวะความเครียดสูงกว่าระดับ 5 ปี - 10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี นั้นมีสภาวะความเครียดน้อยสุด และปัจจัยความเครียดจากการทำงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับสูง⁽⁵⁴⁾

ภูวสิทธิ์ ภูวรรณ, สุคนธา ศิริ, ดุสิต สุจิรารัตน์ และ พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์ (2558) ศึกษาความเครียดของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผลการศึกษาพบว่าความชุกของความเครียดของครูเท่ากับ 39.5% และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของครู คือ รายได้ที่ไม่เพียงพอ และสัมพันธภาพคนในครอบครัว⁽⁵⁵⁾

สงวนลักษณ์ แซ่เง่า (2558) ศึกษาความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และ อายุเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความเครียด⁽⁵⁶⁾

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดว่าเป็นโรคทางจิตเวชตาม DSM (Diagnostic and Statistic Manual of Psychiatric Disorders) ⁽⁵⁷⁾ แต่เป็นกลุ่มอาการที่ส่งผลเสียต่ออาชีพ หน้าที่การงาน โดยเฉพาะบุคคลในสายงานบริการ งานด้านการศึกษา และงานด้านสุขภาพ กล่าวคืองานบริการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความคาดหวังต่อสังคมอันต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้รับบริการและให้บริการ งานนั้นต้องอาศัยความเสียสละอย่างสูง เพราะงานบริการสังคมจำเป็นต้องเผชิญภายใต้แรงกดดันที่ต้องทำเพื่อผู้อื่นก่อนตนจึงนำมาซึ่งชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อช่วยเหลือลูกค้า คนไข้ หรือนักเรียน อีกทั้งผู้ให้บริการยังต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจและโครงสร้างในองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยน อยู่ภายใต้กฎและนโยบายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด แม้ว่าอาชีพเหล่านี้จะเกิดการจ้างงานสูงและเป็นที่ต้องการ แต่

หากขาดด้วยทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานอันเป็นสาเหตุที่สร้างความเครียด จะก่อให้เกิดภาวะหมดไฟอันสร้างความเสียหายให้บุคคลได้ในท้ายที่สุด (Maslach & Leiter, 2016) ทั้งนี้ WHO จึงประกาศในปี 2562 ให้ภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ในคู่มือวินิจฉัยและจัดประเภทของโรคระหว่างประเทศ (ICD-11) เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการวินิจฉัยโรคและการประกันสุขภาพใหม่ทั่วโลก⁽⁵⁸⁾

2.3.1 นิยามของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานมีที่มาจาก Freudenberger บิดาแห่งอาการภาวะหมดไฟ ได้ศึกษาภาวะกลุ่มอาการโดยสังเกตจากประสบการณ์ของตนและเพื่อนกลุ่มที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งในขณะนั้นได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นแพทย์อาสาสมัครเปิดคลินิกและให้บริการทางด้านการรักษาและดูแลสุขภาพจิต โดยเปิดรักษากับกลุ่มคนผู้ยากไร้โดยไม่ได้รับผลตอบแทน การทำงานในครั้งนั้นเองเป็นการทำงานที่กลุ่มอาสาสมัครทำงานต่อเนื่องติดต่อกันไม่ได้หยุดพัก จนเมื่อเวลาได้ผ่านเป็นปี Freudenberger ได้สังเกตเห็นอาการอ่อนล้าของตนเองและเพื่อนร่วมงานที่ถดถอยลงไปมาก และได้เกิดอาการทางกายที่แสดงออกมาและอาการทางจิตใจร่วมด้วย กลุ่มอาการเหล่านี้เรียกว่าอาการหมดไฟ โดยให้นิยามความหมายว่าเป็นภาวะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเหนื่อยล้าอ่อนแรง เหน็ดเหนื่อยเป็นเวลานาน สิ้นหวัง หดหู่ มองตัวเองในแง่ลบ และ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน⁽⁵⁹⁾ ในปี 1976 Maslach อาจารย์จิตวิทยาที่มหาวิทยาลัยเบิร์กลีย์ แคลิฟอร์เนีย ได้เผยแพร่ภาวะหมดไฟลงในวารสาร Human Behavior และทำการศึกษาบุคลากรจากหลากหลายอาชีพเช่นพยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ และทนายความเพื่อศึกษาสาเหตุและอาการต่าง ๆ ในภาวะหมดไฟว่าเป็นผลมาจากความเหนื่อยล้า เกิดจากความเครียดที่สะสมไว้จากการประกอบอาชีพ มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงานทำให้เกิดการอ่อนเพลียทั้งร่างกายและอารมณ์ ส่งผลต่อความคับข้องใจและ ก่อให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานได้ ภาวะหมดไฟ ยังบ่งบอกถึงอาการทางจิตใจ เช่น อาการเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ปรากฏมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยปัจจัยใน 3 มิติที่เกี่ยวข้องกันได้แก่

1. ความเหนื่อยล้าอย่างท่วมท้น
2. ลดคุณค่าความเป็นบุคคล (feeling of cynicism)
3. ขาดแรงในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเกิดการตัดขาดจากงานไม่ใส่ใจในการทำงาน ภาวะหมดไฟเป็นรูปแบบหนึ่งที่มาจากความเครียดจากการทำงาน⁽⁶⁰⁾

Muldary (1983) ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟว่าเกี่ยวข้องจากการทำงานมากเกินไป เกิดความเครียด มีผลเป็นความเสื่อมโทรมต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตและยังกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ทั้งนี้ได้จำแนกไว้ออกเป็น 3 ข้อ

1. ภาวะหมดไฟเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดและจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ภาวะหมดไฟสัมพันธ์กับหลากหลายอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องให้บริการกับสังคม
3. ภาวะหมดไฟมีการแสดงอาการร่วมกันทั้งทางร่างกายจิตใจและอารมณ์ขาดการควบคุมตนเอง ขาดจากความผูกพันกับงานที่ทำอยู่และขาดประสิทธิภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงาน⁽⁶¹⁾

Leiter (1997) ได้กล่าวว่าภาวะหมดไฟคือการปรากฏของอาการทางจิตใจที่ตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังในงาน โดยมี 3 องค์ประกอบหลักคืออาการเหนื่อยล้า การลดค่าความเป็นบุคคล และการแยกออกจากการทำงาน และการรู้สึกไร้ประสิทธิภาพไม่ประสบความสำเร็จ⁽⁶²⁾

วลีรัตน์ เชื้อ เท็ดทูนภุภุช (2558) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาทางสุขภาพมาจากความเครียดของงานที่ทำส่งผลกระทบต่อจิตใจความรู้สึกนึกคิดส่งผลต่อร่างกายทำให้เกิดความเหนื่อยล้าอ่อนเพลีย และภาวะความเครียดเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตซึ่งเกิดจากความกดดันจากความต้องการความสำเร็จ และงานที่มากเกินไปโดยความเครียดอันยาวนานนี้ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง⁽⁶³⁾

Hakanen, Jari J.Bakker, Arnold B.(2017) กล่าวว่า ความหมายของภาวะหมดไฟคือ อาการเรื้อรังต่อเนื่องที่รวมถึงอาการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ อาการเหนื่อยล้า การถอดใจ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพลดถอยลง⁽⁶⁴⁾ นอกจากนี้ยังมีการอธิบายเพิ่มเติมถึงภาวะหมดไฟว่าเป็นการทำงานที่เต็มไปด้วยปริมาณงานอันเป็นภาระที่หนักเกินไปไม่ว่าจะเป็นด้วยจำนวนเวลาในการทำงาน และปริมาณของเนื้องานที่ไม่สอดคล้องกันกับความสามารถที่จะรับมือได้ อันจะนำไปสู่ภาวะหมดไฟซึ่งส่งผลต่อภาวะความผูกพันที่ลดลงซึ่งนำไปสู่การลาออกจากองค์กรได้ในท้ายที่สุด⁽⁶⁵⁾ ภาวะหมดไฟยังรวมถึงการทำงานใด ๆ ที่สามารถนำไปสู่ความเครียด เนื่องจากภาวะหมดไฟประกอบไปด้วยความอ่อนล้า เหนื่อยหน่ายโดยมักเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เช่นนักสังคมสงเคราะห์ ภาวะนี้คือการถดถอยลงของพลังงาน ไร้เรี่ยวแรง ไร้ซึ่งสมรรถภาพ ความสามารถ หมดหวังและสิ้นหวัง และอาจกล่าวได้ว่า ปริมาณของงานต่อจำนวนพนักงานมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานและการเกิดภาวะหมดไฟ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานยิ่งมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อความเครียด โดยเฉพาะงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น มีแรงกดดัน เช่น อาชีพดูแลเด็ก⁽⁶⁶⁾ ภาวะหมดไฟ มักพบในอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลจำนวนมากและอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งทีก่อให้เกิดความเครียด เช่น ตำรวจ นักกฎหมาย ครู ที่ปรึกษา และ พยาบาล เป็นต้น⁽⁶⁷⁾

ในประเทศไทยพบว่าได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟ ดังเช่น สิริยา สัมมาวาจ (1989) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁽⁶⁸⁾ และ มยุรี กลั้ววงษ์ (2009) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ หมายถึง ปรากฏการณ์ที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าอ่อนเพลียทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ รู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน อันเป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไป ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง⁽⁶⁹⁾ สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2011) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาเมื่อเผชิญกับความเครียดจากการทำงานต่อเนื่องโดยที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอ้างถึงกลุ่มอาการ 3 อย่าง ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และการลดค่าความสำเร็จของตนเอง ทำให้เกิดผลเสียทั้งร่างกาย จิตใจ กระทบคนรอบข้าง และองค์กร มักเกิดขึ้นกับกลุ่มคนที่ทำงานปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในฐานะผู้ให้บริการและส่งผลให้บางคนอาจทิ้งงานและลาออกจากงานไปในที่สุด⁽⁷⁰⁾

จากนิยามภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟ เป็นอาการของความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ เหนื่อยหน่าย ที่เป็นผลมาจากการเกิดความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล โดยที่บุคคลไม่สามารถปรับตัวเพื่อจัดการกับความเครียดดังกล่าวได้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงส่งผลเสียต่อความอ่อนเพลียทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์รวมถึงกระทบกับความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นด้วย

2.3.2 อาการแสดงออกและระดับของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Muldary (1983) แสดงลักษณะอาการแสดงของของบุคคลที่มีภาวะหมดไฟได้ออกเป็น 3 ลักษณะ

1. ด้านร่างกาย (Physical) เริ่มจากอาการเป็นหวัดบ่อย เจ็บคอ ต่อม้ำเหลืองโตที่คอ และรักแร้ มีอาการปวดหลัง ปวดกล้ามเนื้อ กล้ามเนื้อตึงตัว ปวดศีรษะรุนแรง หายใจไม่เต็มปอด มีอาการอ่อนเพลีย มีอาการเหนื่อยล้าต่อเนื่องนานติดต่อกันหลายวัน หลับยาก หากมีอาการเรื้อรังอาจทำให้ความจำเสื่อมได้ และผู้มีอาการเหนื่อยล้า จะไม่สามารถทำอะไรได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานซึ่งรบกวนการใช้ชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือความรู้สึกโกรธ และมีเจตคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปกลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย และขาดความมั่นใจ เห็นใจ และเห็นว่าตนมีคุณค่าน้อยลง

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) มีอาการพึ่งพาสิ่งเสพติด สูบบุหรี่หรือติดสุรา ย้ำคิดย้ำทำ แยกตัวเองจากสังคม ขาดงาน และคิดฆ่าตัวตาย⁽⁶¹⁾

Maslach (1986) ได้แบ่งกลุ่มภาวะหมดไฟออกเป็น 3 กลุ่มและอธิบายถึงกลุ่มอาการดังกล่าวในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นอาการที่บุคคลเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ สูญเสียพลังจนแทบจะหมดสิ้น และไม่มีแหล่งที่จะส่งเสริมให้พลังนั้นกลับมาเหมือนเดิมได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีกำลังใจในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ เนื่องจากอ่อนล้าเกินไป ไม่มีแรงจูงใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรค เมื่ออาการเหล่านี้เกิดขึ้นมาสักระยะยาวจะมีอาการปวดศีรษะ อ่อนเพลียทางร่างกาย ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นอาการเด่นและสังเกตได้ง่ายที่สุดของภาวะหมดไฟ ทั้งหมดนี้เป็นอาการสำคัญในระยะเริ่มต้นของกลุ่มอาการภาวะหมดไฟที่สามารถแก้ไขได้



2. ด้านความรู้สึกการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ยังสามารถแก้ไขได้แต่จะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่า โดยจะมีความรู้สึกในแง่ลบต่อบุคคลอื่น หรือคาดเดาไปในทางร้ายรวมไปถึงความรู้สึกที่มักเกลียดผู้คนที่ได้ง่าย ๆ จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่แสดงความสุข ไม่อ่อนโยน ไม่ใส่ใจในคำขอร้องหรือความต้องการของบุคคลอื่น ล้มเหลวในการที่จะให้ความช่วยเหลือดูแลหรือให้บริการ และเมื่อบุคคลมีลักษณะของการลดค่าความเป็นบุคคล จะแสดงความต้องการแยกตัวออกไปไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยว แสดงอาการประชดประชันและหงุดหงิด



3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Decreased Occupational Accomplishment) เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเองซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยการพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียการนับถือต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและขาดความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานของตนเอง

ตารางที่ 1 การจำแนกในแต่ละกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟ

ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	ความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคล	ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
หมดแรง อ่อนเพลีย เหนื่อยหน่าย คับข้องใจ ไม่ต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปราศจากความปราณี เพิกเฉยต่อบุคคล คิดในแง่ลบ ปราศจากความอ่อนโยน เมตตาปราณี รู้สึกว่าตนถูกตำหนิ	ไม่สามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถมีอิทธิพลทางบวกต่อผู้อื่น ไม่เข้าใจปัญหา สูญเสียการนับถือตนเอง ไม่สนุกกับการทำงานอีกต่อไป

ที่มา : Maslach (1986)

ภาวะหมดไฟในบุคคลระยะที่ 1 และระยะที่ 2 สามารถกลับคืนสู่ปกติได้แต่อาจกลับมามีอาการได้อีกครั้ง ถ้าหากบุคคลนั้นยังอยู่ในสถานการณ์ที่ได้รับความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งมาสาขเชื่อว่าบุคคลที่มีอาการภาวะหมดไฟในระยะสุดท้ายจะไม่มีอาการเปลี่ยนแปลงกลับคืนสู่ปกติ

ภาวะการหมดไฟ

ขั้นที่ 1 บุคคลจะหมดความสนใจ ไม่มีความรู้สึกต่อการทำงาน

ขั้นที่ 2 บุคคลจะประสบกับภาวะถดถอย สูญเสียความเป็นตนเอง

ขั้นที่ 3 บุคคลจะรู้สึกไร้ค่า และไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

ในลำดับนี้บุคคลจะมองว่าผู้อื่นไม่เห็นคุณค่า ไม่ชื่นชมในความพยายามแห่งตนและมองว่าการทำงานของตนนั้นไม่ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกเช่นนี้จะนำมาซึ่งทัศนคติเชิงลบต่อการใช้ชีวิตต่อตนเอง และต่ออาชีพหรืองานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผลงานด้อยประสิทธิภาพลง ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง การผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ความพึงพอใจในงานลดลง ในขณะที่ภาวะหมดไฟนี้จะส่งผลให้พนักงานขาดงานและลาออกจากงานสูงขึ้น⁽⁷¹⁾

สำหรับภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อร่างกาย Ahola (2007) พบความชุกที่เพิ่มขึ้นของโรคซึมเศร้า และโรควิตกกังวลรวมถึงการเสพติดแอลกอฮอล์ในกลุ่มพนักงานที่มีภาวะหมดไฟ ทั้งยังเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ Peterson et al (2008) พบว่า พนักงานที่มีระดับของภาวะติดงานสูงจะมีอาการทางจิตที่หลากหลายและมีปัญหาทางสุขภาพตามมารวมถึงอาการ กระวนกระวาย ซึมเศร้า นอนไม่หลับ ความจำเสื่อม และมีอาการปวดต้นคอ⁽⁷²⁾

Schufeli, Leiter, และ Maslach (2009) อาการหมดไฟบ่งบอกถึงสภาวะอารมณ์ที่เหนื่อยล้าจากการทำงานจนทำให้เกิดการลดคุณค่าความเป็นบุคคลลงหรือการแยกตัวออกจากการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจนกระทั่งรู้สึกถึงความสามารถในการทำงานที่ลดน้อยลง⁽⁷³⁾

Kim, Ji, and Kao (2011) บ่งบอกถึงลักษณะอาการของนักสังคมสงเคราะห์ผู้ที่มีภาวะติดงานสูงกว่ามีปัญหาทางสุขภาพเช่นการนอนหลับ อาการปวดศีรษะ มีการติดเชื้ในทางเดินหายใจ และมีโรคติดเชื้อทางเดินอาหารร่วมด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในปี 2003 ว่าภาวะติดงานเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการติดเชื้อต่าง ๆ เช่น อาการหวัดเป็นต้น⁽⁷⁴⁾

ในงานวิจัยของ Kaila Sanford (2017) อธิบายถึงความหมายของภาวะหมดไฟว่าเป็นอาการที่มีการแสดงออกทางกายอารมณ์และมิติทางสุขภาพจิต ภาวะหมดไฟยังรวมถึงความรู้สึกเหนื่อยล้าอย่างต่อเนื่อง อ่อนเพลียยาวนาน สิ้นหวัง ผิดหวัง มีมุมมองต่อตนเองในแง่ลบ มีอาการหงุดหงิดและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยฉบับนี้ได้อธิบายถึงภาวะหมดไฟในอาชีพครูพบว่าเกี่ยวข้องกับความเครียดสูงและอารมณ์เหนื่อยล้านำไปสู่แนวโน้มการลาออกจากงานในที่สุด⁽⁷⁵⁾

จากแนวคิดเกี่ยวกับอาการของภาวะหมดไฟข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อาการภาวะหมดไฟสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ซึ่งบุคคลที่มีอาการภาวะหมดไฟจะมีอาการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย อารมณ์ที่ผิดไปจากความเป็นจริง และมีการแสดงออกที่ชัดเจนมากขึ้นตามลำดับขั้น โดยไม่ใส่ใจต่อสิ่งต่าง ๆ มีความรู้สึกทางลบต่อผู้คนรอบข้าง ต่องานและรวมถึงองค์กร สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Maslach (1986) ที่กล่าวถึงความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานหรือภาวะหมดไฟในการทำงานมาเป็นตัวแปรตาม โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกการลดความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3.3 สาเหตุและปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Cooper และ Cartwright (1997) ได้อธิบายถึงปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการรับรู้ทักษะของบุคคลในงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามงานที่ตนเองทำได้แก่ สภาพการทำงาน ภาระงาน ชั่วโมงการทำงาน เทคโนโลยีใหม่ ๆ และลักษณะงานที่มีความเสี่ยง
2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร เมื่อบทบาทที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ หรือมีหลายบทบาทในการทำงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดความเครียด ซึ่งไม่สามารถรับผิดชอบได้เต็มที่ จนเกิดความขัดแย้งในตนเองและไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานและสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเครียดในการทำงานจนทำให้เกิดภาวะหมดไฟไม่ยอมรับร่วมงานกัน

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาอาชีพ เมื่อเกิดความไม่มั่นคงในงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพหรือส่งเสริมพัฒนาด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหาร โดยองค์กรที่มีโครงสร้างแบบลำดับขั้นทำให้เกิดการสื่อสารกันน้อย และไม่มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดสัมพันธภาพไม่ดี ส่วนระบบบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดี

6. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว เป็นความขัดแย้งในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวหรือความขัดแย้งต่อครอบครัวส่งผลกระทบต่องาน ซึ่งเกิดจากการปรับตัวเปลี่ยนแปลงในชีวิต เช่น การแต่งงาน การเปลี่ยนงานทำให้เกิดความเครียดได้⁽⁷⁶⁾

Maslach, Schaufeli และ Leiter (2001) กล่าวถึง ปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟว่า ภาวะหมดไฟสามารถเกิดได้จากการมีหลากหลายบทบาทหน้าที่เช่นพ่อแม่ คู่สมรส ผู้ดูแลเด็ก เป็นต้น สำหรับแนวความคิดนี้ยังมีการพูดถึงองค์ประกอบที่เพิ่มเติมขึ้นซึ่งทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายเป็นความไม่ลงตัวกันของบุคคลกับสถานการณ์ของงานที่ทำอยู่ 6 ประเภท (Six-Areas of Job-Person Mismatch)

1. การไม่สามารถควบคุมการทำงานของตนได้ (Lack of Control) สภาวะที่บุคคลไม่สามารถรับรู้ได้ว่าควรจะต้องรับมืออย่างไร เนื่องจากบุคคลต้องการใช้ความคิดหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหา แต่นโยบายหรือกฎเกณฑ์ขององค์กรทำให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาหรือริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์รวมทั้งไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน (Values Conflict) เป็นการตัดขาดจากคุณค่าแห่งบุคคลและคุณค่าแห่งองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสิ่งที่บุคคลควรได้รับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานคือการยกย่อง ยอมรับ ความสุขใจ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

3. การขาดแคลนสิ่งตอบแทนจากการทำงาน (Insufficient Reward) เป็นสภาวะที่บุคคลเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับเนื้องานที่ได้กระทำให้องค์กร การที่บุคคลไม่ได้ถูกตอบสนองทางด้านรางวัลทำให้รู้สึกที่ตัวเองถูกลดคุณค่าลง รางวัลอาจจะเป็นสิ่งที่มองเห็นและมองไม่เห็น เช่น เงิน สิ่งของความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่าสำคัญต่อผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น

4. ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) คือเนื้องานที่มาก ซ้ำซ้อน และเป็นงานที่เร่งด่วนจนทำให้เกิดความกดดัน ภาระงานที่มากขึ้นในเวลาที่ต้องเร่งรีบย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน

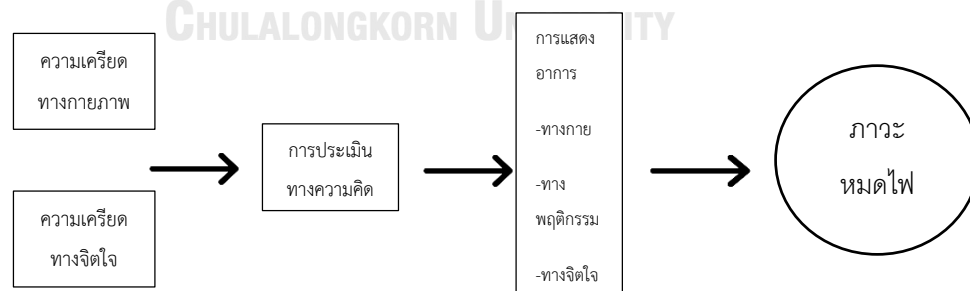
5. การไม่ได้รับความยุติธรรม (Unfairness) มีการปฏิบัติต่อกันโดยไม่เท่าเทียมเกิดขึ้น

6. การขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคนรอบชุมชน (Breakdown of Community) การไม่สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและขาดการปฏิสัมพันธ์กันในหมู่คณะ⁽⁶⁷⁾

Kyriacou (2001) กล่าวถึงหลากหลายปัจจัยที่ทำให้ครูมีภาวะหมดไฟ โดยเกิดจากแหล่งความเครียดดังนี้⁽⁷⁷⁾

1. การสอนเด็ก ๆ ที่ไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนมากพอ
2. การรักษากฎระเบียบวินัยต่าง ๆ
3. ข้อจำกัดด้านเวลา และภาระงานที่มากเกินไป
4. การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
5. การถูกประเมินจากบุคคล
6. การรับมือกับเพื่อนร่วมงาน
7. สถานภาพทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง
8. การบริหารและการจัดการต่าง ๆ
9. ตำแหน่งหน้าที่ขัดแย้ง และบทบาทความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน

Greenberg (2005) ได้ศึกษากระบวนการเกิดภาวะหมดไฟ และพบว่า ภาวะหมดไฟเกิดจากตัวแปรหลักคือตัวการความเครียดทางกายภาพและตัวการความเครียดทางจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อความคิด และส่งผลต่อการตอบสนองความเครียด 3 ประการ คือ แสดงอาการออกทางกาย แสดงอาการออกทางพฤติกรรม และแสดงอาการออกทางจิตใจ⁽⁷⁸⁾ ดังแสดงภาพที่ 1



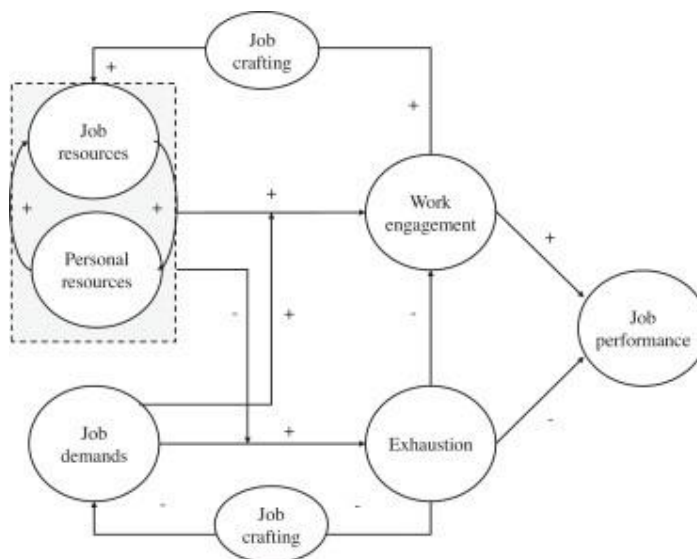
ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงอาการที่แสดงออกอันนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Greenberg, 2005)

Schaufeli WB, Shimazu และ Taris (2009) กล่าวว่า ภาวะติดงานเป็นตัวแปรที่สำคัญหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (conservation of resources) โดยทฤษฎีกล่าวไว้ว่า แต่ละบุคคลมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัดและเป็นสิ่งที่มีค่าของแต่ละคน ดังนั้นแต่ละคนจึงพยายามแสวงหาและคงไว้ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็น วัตถุ พลังกำลัง บุคลิกส่วนตัว ผู้ที่มีภาวะติดงานได้ใช้เวลาและพลังกำลังของตนในการทำงานอย่างมาก นอกจากนี้ยังใช้ความคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างหมกมุ่นและไม่สามารถหยุดคิดได้ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลดความพึงพอใจในชีวิต และเพิ่มความขัดแย้งภายในที่ทำงานและครอบครัว รวมถึงผลกระทบทางด้านลบอื่น ๆ ซึ่งผลเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ที่มีภาวะติดงานใช้ทรัพยากรของตนมากเกินไป จนรู้สึกถึงภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁽²⁴⁾

Bakker (2014) ได้สรุปปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่มีการเรียกร้องจากงานสูง (job demands) หมายถึงการที่บุคคลเกิดความขัดแย้งในด้านบทบาท มีความรับผิดชอบคลุมเครือ มีความเครียดต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภาระงานหนัก เกิดแรงกดดันต่าง ๆ และมีทรัพยากรที่ไม่เอื้อในการทำงาน เช่นนั้นแล้วการเรียกร้องจากงาน (job demands) จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ อันสร้างความเหนื่อยล้าให้กับบุคคล ส่วนทรัพยากรที่ไม่เพียงพอจะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและภาวะหมดไฟได้⁽⁷⁹⁾ หากองค์กรสามารถจัดทรัพยากรให้เพียงพอได้จะช่วยลดภาระการเรียกร้องจากงานและค่าใช้จ่ายทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ⁽⁸⁰⁾ ซึ่งแสดงขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพดังภาพที่ 2

2. สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงบุคลิกภาพ ส่วนตน บุคคลผู้มีความสามารถเห็นคุณค่าของตนและมองโลกในแง่ดีจะสามารถรับมือกับภาระงานหรือการเรียกร้องที่สูงจากงานได้มีแนวโน้มในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้จักการบริหารทรัพยากรกับการเรียกร้องจากงานที่สูง เมื่อบุคคลใดมีบุคลิกลักษณะไม่ตรงกับการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความเสี่ยงที่จะเป็นภาวะหมดไฟได้⁽⁸¹⁾



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

รัศมน กัลยาศิริ (2556) กล่าวถึง การทำงานกับสุขภาพจิตว่าเมื่อบุคคลใดเลือกงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสมแล้ว ในช่วงระยะเวลาในการทำงานจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ หากบุคคลใดทำงานผิดพลาดบ่อย ขาดงาน เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน ขอย้ายงานเสมอซึ่งบ่งถึงการไม่พึงพอใจในงาน ในท้ายที่สุดบุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกไม่ติดต่อกับตนเอง อารมณ์โกรธง่าย เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่มั่นคง อันนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพจิตตามมา⁽⁸²⁾

ปรัชญ์ งามสมภาค และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์กรที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยหลักสามประการคือ 1) ลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลรายบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะองค์กร

ทั้งหมดนี้เพื่อใช้แก้ไของค์กรและปรับโครงสร้างป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟโดยงานวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่ออาการของภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน ส่วนภาระงานหนักนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพของการทำงานบ่งบอกถึงความสมดุลระหว่างงานที่มอบให้แกพนักงานซึ่งมีส่วนทำให้เกิดแรงผลักดันเชิงบวกต่อการทำงานมากขึ้นได้ ในส่วนของลักษณะองค์กรพบว่าโครงสร้างขององค์กรที่ไม่ยุติธรรมส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีอิทธิพลอย่างมากต่อภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ภาวะหมดไฟเกิดขึ้นเมื่อมีการคาดหวังระหว่างตัวบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่สอดคล้องกันเช่นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่าง ๆ นำมาซึ่งความอึดอัดภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีรวมถึงเกิดความไม่ยุติธรรมในองค์กร โดยให้ข้อมูลเน้นที่ความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภาพในบุคคลว่าสามารถส่งผลด้วย เช่นเดียวกันทั้งนี้ภาวะหมด

ไฟในบุคคลยังอาจเกิดขึ้นจากหลากหลายปัจจัยได้อีกเช่นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นคือการที่เกิดความขัดแย้งหรือเกิดความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับค่านิยมในใจของบุคคล การทำงานในส่วนที่ไม่ได้มีความรักไม่มีความถนัด ขาดความท้าทาย ขาดการยอมรับรวมถึงความรับผิดชอบที่มากเกินไปจนตกอยู่ในสภาวะการทำงานที่กดดันเป็นเวลานาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตของบุคคลคือการทำงานอย่างหนักและไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออาจรวมถึงการมีภาระหน้าที่อื่น ๆ เช่นการดูแลพ่อแม่สูงอายุหรือการเลี้ยงลูกเดี่ยวเพียงลำพัง การใช้ชีวิตของบุคคลยังรวมไปถึงการอยู่ในสัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือครอบครัวได้อีกด้วยหากครอบครัวมีปัญหาขัดแย้งก็ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของบุคคลได้อย่างไม่ราบรื่น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพส่วนบุคคลคือการคาดหวังมากต้องการควบคุมทุกอย่างยึดติดความสมบูรณ์แบบและอาจมีมาตรฐานในการทำงานที่สูงจนเกินไปจนสร้างภาวะกดดัน⁽⁸³⁾

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร นอกจากนี้ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวแปรที่สำคัญหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน นั่นคือภาวะติดงาน สามารถเกิดได้กับทุกคนที่มีความรู้สึกเครียด และไม่สามารถกำจัดออกไปได้ จนเกิดการสะสมและกลายเป็นภาวะหมดไฟ และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรภาวะติดงานมาเป็นตัวแปรในการวิจัยที่ทำให้ทราบถึงการเกิดภาวะหมดไฟ

2.3.4 การประเมินภาวะหมดไฟ

เครื่องมือวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเพื่อประเมินภาวะหมดไฟที่ใช้ในงานวิจัยที่มาส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือ MBI (Maslach Burnout Inventory) ที่พัฒนาขึ้น Maslach และ Jackson (1981) เครื่องมือวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงเจตคติและความรู้สึกของผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งได้ออกแบบมาเพื่อวัดบุคคลที่ทำงานด้านบริการและด้านสุขภาพ และหลังจากได้นำไปทดลองใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในบุคคลที่มีอาชีพด้านบริการและด้านสุขภาพ จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขและเผยแพร่ในปี 1986 เนื่องจากในระยะหลังมีผู้สนใจศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงาน ในอาชีพที่ไม่ใช่ด้านบริการ ดังนั้นเครื่องมือวัด MBI จึงได้ถูกปรับปรุงและพัฒนา เช่น MBI-ES (MBI Educator Survey) เพื่อวัดในอาชีพด้านการศึกษา หรือ MBI-GS (MBI General Survey) เป็น

รุ่นที่ใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพทั่วไปอย่างกว้างขวาง⁽⁶⁷⁾ ซึ่งแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของเครื่องมือในการวิจัยที่ให้ภาวะรวมของอาการเหนื่อยหน่ายครอบคลุมกว่าแบบวัดอื่น ๆ นอกจากนี้ข้อมูลจากการวัดด้วย MBI มีผู้ให้ความสนใจใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเพื่อประเมินภาวะหมดไฟ การใช้แบบวัด MBI จึงทำให้สามารถเปรียบเทียบผลระหว่างการวิจัย และก่อให้เกิดการสังสมความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเพื่อประเมินภาวะหมดไฟจากแบบประเมิน MBI ที่พัฒนาขึ้นโดย Maslach⁽⁸⁴⁾

2.3.5 ผลกระทบของครูที่มีภาวะหมดไฟ

จากงานวิจัยที่ทำการศึกษารื่องภาวะหมดไฟในครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่าครูที่เกิดภาวะหมดไฟจะทำให้เกิดผลกระทบดังนี้

1. ประสิทธิภาพการสอนลดลง เนื่องจากครูที่มีภาวะหมดไฟมีอาการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง เมื่อเกิดภาวะหมดไฟ ครูจะขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมบทเรียน พบความลำบากในการกระตุ้นตนเองให้กลับมาสนใจในการทำงาน⁽⁸⁵⁾

2. ประสิทธิภาพของผู้เรียนลดลง เนื่องจากครูคือสื่อกลางในการถ่ายทอดบทเรียน หากครูมีภาวะหมดไฟเป็นผลให้พลังงานลดน้อยลง ขาดความสนใจต่อเนื้อหาวิชา และไม่สามารถจำสิ่งต่าง ๆ ได้ การกระตุ้นจากครูมีผลต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนลดลง มีงานวิจัยที่ออกมาสนับสนุนว่า ยิ่งครูรู้สึกดีต่องานของตน ผลสำเร็จของนักเรียนจะสูงขึ้นตาม⁽⁸⁶⁾

3. เกิดทัศนคติลบต่อผู้เรียน เนื่องจากการสอนของครูจะถูกส่งถ่ายความเชื่อ ความรู้สึก แรงกระตุ้นต่อผู้เรียนหากครูเกิดภาวะหมดไฟมีอาการลดคุณค่าต่อตนเอง ก็ส่งผลให้การเรียนภาษาเป็นไปในทางลบได้เช่นกัน เมื่อเกิดทัศนคติลบ ทำให้ครูมีความอดทนต่ำโดยเฉพาะต่อตัวผู้เรียน ขาดความเห็นอกเห็นใจต่อผู้เรียน ส่งผลให้ครูไม่ผูกพันต่องาน⁽⁸⁷⁾

4. แสดงออกถึงอาการโกรธ และรุนแรง ซึ่งสร้างความเครียดและความอ่อนล้าให้มากขึ้น เนื่องจากครูที่มีภาวะหมดไฟนี้สูญเสียพลังงานและพลังใจ จนเกิดทัศนคติลบต่อ หน้าที่การงาน ผู้เรียน และ ไม่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลร่วมงานจึงเป็นผลให้ภาวะหมดไฟที่ความรุนแรงทำร้ายตัวบุคคล นักเรียน และ ระบบการศึกษา⁽⁸⁸⁾

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2553) ศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่องานโดยประชากรที่ใช้เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทกำแพงแสนคอมเมอร์เชียลจำกัด พนักงานที่ใช้ในงานวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 78 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งได้แก่แบบสอบถามส่วนบุคคลและส่วนที่สองคือแบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ อันประกอบไปด้วยมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มาตรวัดความผูกพันในงาน และมาตรวัดความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค จากงานวิจัยฉบับนี้ทำให้เห็นว่าความผูกพันและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กรโดยความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้งสามด้าน คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลด ถ้าความเป็นบุคคลและความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01⁽⁸⁹⁾

ติรยา เลิศหัตถศิลป์ (2554) ทำการศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทยศึกษาโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและการทำงานร่วมกันกับแบบวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของแมสลาซ (Maslach Burnout Inventory) ใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และใช้สถิติถดถอยพหุเพื่อหาปัจจัยทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของจิตแพทย์ในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าจิตแพทย์ไทยเกือบครึ่งหนึ่งมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางและสูงนับเป็นร้อยละ 44.7 มีการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 82.9 และมีความรู้สึกสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงนับเป็นร้อยละ 79 งานวิจัยฉบับนี้บ่งบอกถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะเหนื่อยล้า นั่นคือความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน เป็นต้น รายงานวิจัยฉบับนี้พบว่าจิตแพทย์ชายมีการลดค่าความเป็นบุคคลมากกว่าจิตแพทย์หญิง ในขณะที่จิตแพทย์หญิงมีความรู้สึกสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าจิตแพทย์ชายโดยปัจจัยที่ลดความสำเร็จส่วนบุคคลนั้นคือการไม่มีที่ปรึกษาในการทำงานและชั่วโมงการทำงานน้อย⁽⁹⁰⁾

เจณิกา วังสถาพร (2555) ศึกษา การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจและผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน 650 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน มาตรวัดการติดงาน มาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน และมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การติดงานมีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทาง

สังคม และการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ในทิศทางบวก แต่มีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ในทิศทางลบ 3) ความผูกพันใจมั่นในงานมีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ในทิศทางบวก แต่มีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม ในทิศทางลบ 4) ภาวะติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน⁽²⁵⁾

นัยนา แสงทอง (2555) ศึกษาเรื่องความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยศึกษาลักษณะและแนวทางการลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลระดับ โรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ห้าจำนวนห้าโรงพยาบาลคือโรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี โรงพยาบาลหัวหินและโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 314 คนและมีการประชุมกลุ่มย่อย จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเครียดน้อยส่วนระดับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพเพราะความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงงานวิจัยฉบับนี้บ่งบอกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความอ่อนล้าทางอารมณ์และสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽⁹¹⁾

อรสา ใจจิณา (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3 โดยความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปเพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรสาธารณสุข การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3 ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ 28 คน จังหวัดกำแพงเพชร 22 คน จังหวัดพิจิตร จำนวน 21 คน จังหวัดอุทัยธานี 16 คน และจังหวัดชัยนาท 14 คน ซึ่งในการวิจัยนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 81 คนที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาอย่างสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 80.2 ของประชากร การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และถดถอยพหุคูณ พบว่าความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ⁽⁹²⁾

ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์ (2556) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 107 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ผลการศึกษาพบว่า เพศ และเงินเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ส่วนสภาพสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁽⁹³⁾

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ จำนวน 533 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นแนวคิดความขี้เกียจหรือภาวะติดงานจากการสรุปลักษณะพฤติกรรมและรูปแบบเด่น ๆ ของคนที่ติดงาน ในการสร้างเครื่องมือประเมินภาวะติดงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความขี้เกียจของพนักงานอย่างชัดเจน โดย พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย พบผลเช่นเดียวกันทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในกลุ่มย่อยองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ (2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจมากกว่ามีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย และพบเช่นเดียวกัน ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในกลุ่มย่อยองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ (3) ความขี้เกียจไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์กรพบว่า ในองค์กรไทยพนักงานที่มีความขี้เกียจมากมีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่ความขี้เกียจน้อย สำหรับองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษพบว่า ความขี้เกียจไม่ส่งผลต่อความสุข⁽⁹⁴⁾

วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์ (2558) ทำการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติโดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติจำนวน 273 คนทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม แบบกลุ่ม แบบสอบถามที่ใช้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานโดยใช้ฉบับภาษาไทย MBI-GS จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่พบกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์และพยาบาล โดยพบว่าปริมาณงานที่มาก

เกินไป ผลตอบแทนที่ไม่สัมพันธ์กับการคาดหวัง การขาดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด⁽⁹⁵⁾

ภูวสิทธิ์ ภูลวรรณ, สุคนธา ศิริ, ดุสิต สุจิรารัตน์และ พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความเครียดของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครและปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดสกลนครไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 451 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มสองขั้นตอน (Two-stage cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบวัดความเครียดสวนปรุง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของความเครียดของครูเท่ากับ 39.5 เมื่อได้ทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรควบคุมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ รายได้ที่ไม่เพียงพอ ($OR_{Adj} = 1.57, 95\% CI: 1.02-2.42$) และสัมพันธ์ภาพคนในครอบครัวค่อนข้างไม่ดี ($OR_{Adj} = 3.98, 95\% CI: 1.28-12.37$)⁽⁵⁵⁾

วลีรัตน์ เชื้อ เทิดทูนภุช (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างคือทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามด้านการทำงาน 3) แบบสอบถามวัดภาวะเครียดจากการทำงาน (Thai JCO) 4) แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟ (MBI ฉบับภาษาไทย) ผลการศึกษาพบว่า อัตราความทุกข์ของภาวะเครียดจากการทำงานในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ร้อยละ 22.3 (89 ราย) และภาวะหมดไฟ ร้อยละ 7.0 (28 ราย) และปัจจัยที่ทำนายภาวะเครียดจากการทำงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และประเภทใบอนุญาตทนายความใหม่-ประเภท 2 ปี ($p < 0.01$) ส่วนปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ($p < 0.01$) ทำงานให้คำปรึกษาแนะนำทางกฎหมายกลุ่มงานอาญาบ่อยที่สุด และจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชม. ต่อวัน ($p < 0.05$) และผลการทำสอบโคสแควร์พบว่าภาวะเครียดจากการทำงานเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ ($p < 0.01$)⁽⁶³⁾

สงวนลักษณ์ แซ่เง่า (2558) ศึกษาความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ครูโรงเรียนจังหวัดยะลา จำนวน 141 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลางความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านแหล่งภายนอกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน⁽⁵⁶⁾

สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ (2558) ศึกษาภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์กรเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานองค์กรเภสัชกรรม ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ.2558 จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และ แบบวัดการเผชิญปัญหา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาวะความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคล โดยที่ด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง กลวิธีในการเผชิญหน้ากับปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้เกี่ยวข้องกับการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ (ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์กรเภสัชกรรม)⁽⁹⁶⁾

วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล (2561) ศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล จำนวน 553 คน เพศหญิง ประเมินภาวะติดงานโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก Bergen Work Addiction Scale วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากงาน และปัจจัยด้านจิตสังคม ซึ่งใช้แบบสอบถามความเครียดของคนไทยจากการทำงาน โดยใช้สถิติ multiple logistic regression ผลการศึกษาพบว่า ความชุกของภาวะติดงานในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 32.2 และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี [OR = 2.65 (95% CI = 1.46-4.83)] ช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี [OR = 3.42 (95% CI = 1.77-6.60)] เมื่อเทียบกับช่วงอายุ 21-30 ปี ภาวะครอบครัวน้อย [OR = 2.14

(95% CI = 1.33-3.44)] ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว [OR = 0.31(95% CI = 0.19-0.52)] ตำแหน่งงานผู้บริหาร [OR = 3.85 (95% CI = 1.62-9.14)] จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ 10 ชั่วโมง [OR = 1.38 (95% CI = 1.19-1.61)] อิสระในการตัดสินใจสูง [OR = 3.01 (95% CI = 1.70-5.33)] ข้อเรียกร้องจากงานทางด้านจิตใจสูง [OR = 2.91(95% CI = 1.73-4.88)] และแรงสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานสูง [OR = 3.68 (95% CI = 1.69-8.02)] นอกจากนี้ยังพบว่า ความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มียาได้ไม่เพียงพอจะมีภาวะติดงานเป็น 0.28 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีรายได้เพียงพอ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความมั่นคงในหน้าที่การไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน โดยสรุปพบว่าความชุกของภาวะติดงานในการสำรวจครั้งนี้ค่อนข้างสูง ดังนั้น ควรมีการคัดกรองค้นหาผู้ที่มีความเสี่ยง และควรดำเนินการวางแผนทางในการป้องกันภาวะติดงาน เช่น มีการประเมินความสุขในที่ทำงานเป็นระยะ และประเมินว่าปริมาณงานที่ทำว่ามากเกินไปหรือไม่ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างช่วงพัก เช่น การออกกำลังกาย⁽⁵⁾

งานวิจัยต่างประเทศ

Kokkinos (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของครู และตัวการที่ทำให้เกิดการหมดไฟในครูโดยศึกษาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยงานวิจัยฉบับนี้พบว่า ตัวการที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟเกิดจากความเครียดทั้งที่มาจากบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมองค์กร⁽⁹⁷⁾

Ko Matsudaira และ คณะ (2013) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับสุขภาพจิต อาการปวดหลัง และการลางานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3,899 คน โดยใช้แบบสอบถาม Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) เพื่อประเมินภาวะติดงาน คะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ (tertiles) คือ ระดับสูง กลาง และต่ำ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานงานและปัจจัยที่ศึกษาโดยใช้สถิติ multiple logistic regression พบ ความชุกของภาวะติดงานระดับสูง ร้อยละ 29 พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับภาวะซึมเศร้าโดยผู้ที่มีภาวะติดงานระดับปานกลาง และระดับสูงจะมีความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าเป็น 1.93 เท่า (95% CI = 1.60-2.33) และ 3.62 เท่า (95% CI = 2.94-4.40) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีภาวะติดงานระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับอาการปวดหลังพบว่าผู้ที่มีภาวะติดงานระดับปานกลางและระดับสูงจะมีความเสี่ยงต่ออาการปวดหลังเป็น 1.36 เท่า (95% CI = 0.98-1.87) และ 1.77 เท่า (95% CI = 1.26-2.48) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีภาวะติดงานระดับต่ำ ภาวะติดงานสัมพันธ์กับการลางานโดยเฉพาะการลางานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตเมื่อเทียบกับการลางานเนื่องจากสาเหตุอื่น (OR = 1.76 เทียบกับ 1.21 ในกลุ่มที่มีภาวะติดงานปานกลาง และ 3.52 เทียบกับ 1.37 ในกลุ่มที่มีภาวะติดงานสูง) เมื่อพิจารณาเรื่องคุณลักษณะ

ประชากรพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงานได้แก่ อายุ โดยอายุน้อยกว่ามีภาวะติดงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก ($p \text{ value} < 0.001$) และ ส่วน เพศ น้ำหนัก การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย ระดับการศึกษา โรคประจำตัว ไม่พบที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานพบว่า อาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความรู้สึกต่อภาระงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁹⁸⁾

Akbaba (2014) ศึกษาครูในชั้นประถมในประเทศตุรกีจำนวน 478 คนโดยการสุ่มเลือกประชากร ผลการวิเคราะห์ได้แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็น 10 กลุ่มจากเหตุผลของความพึงพอใจในหน้าที่การงาน โดยกลุ่มที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด คือจำนวน 90 คนต่อกลุ่ม ให้เหตุผลการประกอบอาชีพครูว่า เป็นการได้ช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนกลุ่มที่มีประชากรอยู่น้อยที่สุดคือจำนวน 30 คนต่อกลุ่ม ให้เหตุผลการประกอบอาชีพครูว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติต่อสังคม ในงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าหากมีความพึงพอใจในอาชีพสูงจะมีภาวะหมดไฟต่ำ และกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในอาชีพจะมีภาวะหมดไฟสูงและทำงานแบบถดถอย⁽⁹⁹⁾

Andreassen, Griffiths, Hetland, Kravina L, Jensen and Pallesen (2014) ศึกษาเรื่องความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงานของพนักงานที่ประเทศนอร์เวย์จำนวน 1,124 คน ใช้แบบสอบถาม Bergen Work Addiction Scale (BWAS) พบความชุกของภาวะติดงานร้อยละ 8.3 โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กันคือ อายุ 18-31 ปีเป็นผู้มีความเสี่ยงในการติดงานมากที่สุด เพิ่มขึ้น 2.11 เท่า เมื่อเทียบกับช่วงอายุ 46-58 ปี และอายุ 32-45 ปี มีความเสี่ยงเป็น 2.01 เท่าของช่วงอายุ 46-58 ปี ยังพบด้วยว่า บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว (neuroticism) และแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) มีความเสี่ยงต่อภาวะติดงาน ($OR = 1.21, 95\%CI = 1.13, 1.31$ และ $OR = 1.09, 95\%CI = 1.01, 1.19$ ตามลำดับ) และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ และตำแหน่งหัวหน้างานประเมินภาวะติดงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ในขณะที่สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระเลี้ยงดูบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน

Madaliyeva, Mynbayeva, Sadvakassova and Zholdassova (2015) ศึกษาเรื่องการลดภาวะหมดไฟในครู โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการจัดฝึกอบรมพิเศษเพื่อพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีกลุ่มทดลอง จำนวน 120 คน และกลุ่มควบคุมอีก 120 คน อายุระหว่าง 30-45 ปี และมีการศึกษาสูงโดยใช้แบบวัดในการวัดภาวะหมดไฟ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และแบบวัด Freiburg Personality Inventory (FBI-P) ทั้งหมดนี้ทำการวัด 2 ครั้ง ก่อนและหลังจากการเข้าฝึกอบรม (Training) พบว่าการจัดอบรมมีความสำคัญต่อภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครู โดยช่วยลดอาการ

กระวนกระวาย ซึมเศร้า เพิ่มการตอบสนองทางอารมณ์ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มความสามารถทางด้านอารมณ์ที่ดีขึ้น⁽¹¹⁾

Maslach and Leiter (2016) ศึกษาเรื่องความเข้าใจในประสบการณ์ของภาวะหมดไฟ งานวิจัยและการนำไปใช้สำหรับจิตแพทย์ (Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาหาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะหมดไฟและความเจ็บป่วยทางจิต เพื่อหาหนทางในการรักษาเพื่อให้บุคคลสามารถกลับไปใช้ชีวิตสามารถทำงานได้ตามปกติ โดยที่การศึกษานี้ยืนยันได้ว่า ภาวะหมดไฟ และภาวะซึมเศร้าแยกจากกัน มีข้อบ่งบอกของแต่ละภาวะมิได้เป็นโรคเดียวกัน⁽⁶⁰⁾

Jenaabadi, Nejad, Abadi, Haghi และ Hojatinasab (2016) ศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ ในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา ครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในปัจจุบันคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับความเครียดและภาวะหมดไฟ ในการทำงานของครูประถมศึกษา ในซาเฮดัน เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใน โรงเรียนประถม Zahedan 350 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและมีการตรวจสอบโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะติดงานในการทำงานกับภาวะหมดไฟ ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูเกี่ยวกับภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ ในการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยทางทฤษฎี ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า (ความรู้สึกของการเป็นขับเคลื่อนไปสู่การทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงานและความเพลิดเพลินในการทำงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหนื่อยล้าของงานและความเครียดในการทำงาน ($p < 0.01$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุพบว่า องค์ประกอบของภาวะติดงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟ ในการทำงานของครู ($p < 0.05$)⁽¹⁰⁰⁾

Orosz, Dombi, Andreasse, Griffith และ Demetrovics (2016) ศึกษาเรื่องความเที่ยงและจุดตัดของแบบสอบ ถาม BWAS ในประเทศฮังการี พบว่ามีโครงสร้างเหมาะสมและยอมรับได้ ผู้วิจัยแนะนำให้ใช้แบบสอบถามเพียง 7 ข้อเช่นเดียวกับ Adreassen CS. และคณะโดยมีจุดตัดคือคะแนนตั้งแต่หรือเท่ากับ 4 ข้อขึ้นไปนับว่าเป็นผู้ที่มีภาวะติดงาน โดยพบว่ามีผู้ติดงานร้อยละ 20.6 ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง โดยเพศชายนับเป็นร้อยละ 26.91 มากกว่าเพศหญิงคือร้อยละ 14.74 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่นการศึกษา อายุ ที่อยู่อาศัยไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ⁽¹⁰¹⁾

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1.1 รูปแบบการวิจัย (Research design)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3.1.2 ประชากรและตัวอย่าง (Population and sample)

ประชากร คือ ครู-อาจารย์โรงเรียนเตรียมทหาร

ประชากรตัวอย่าง คือ ครู-อาจารย์โรงเรียนเตรียมทหารที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือก และทำงานในปีการศึกษา 2562

เกณฑ์ในการคัดเลือก : ผู้รับราชการประกอบอาชีพครูเต็มเวลา ในโรงเรียนเตรียมทหาร สามารถพูด อ่าน เขียน เข้าใจภาษาไทยได้

เกณฑ์ในการคัดออก: ผู้ไม่ประสงค์ให้เก็บข้อมูล และ อ่านเขียนภาษาไทยไม่ได้เลย

12.2 ขนาดตัวอย่าง (sample size) คำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ e = 0.05 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสูงสุด

$$n = \frac{113}{1+113(0.05^2)} = 88.28 \text{ คิดเป็น } 89 \text{ ราย}$$

โดยเพิ่มอีก 10% เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน $89 + 10\% = 98$ ราย

เนื่องจากข้อมูลในปี 2560 โรงเรียนเตรียมทหารมีครู-อาจารย์จำนวน 113 ราย ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลทุกคน 113 รายโดยไม่ทำการสุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย จำนวนชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี) ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านจิตสังคม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความเครียดจากการทำงาน Thai job content questionnaires (Thai JCQ) ของ Karasek และถูกพัฒนาและเรียบเรียงให้เหมาะสมกับคนไทย โดย พิชญา พรศทองสุข มีจำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

อิสระในการตัดสินใจ (Job control)	จำนวน 9 ข้อ
ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ (Psychological job demand)	จำนวน 13 ข้อ
ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย (Physical job demand)	จำนวน 3 ข้อ
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)	จำนวน 4 ข้อ
แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	จำนวน 8 ข้อ
อันตรายในที่ทำงาน (Hazard at work)	จำนวน 8 ข้อ

โดยแต่ละคำถามจะแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

และมีวิธีคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียดจากงานของคนไทยในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 2 วิธีคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียด

ปัจจัยด้านจิตสังคม	วิธีคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียด
Job control	$2x[q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9]$
Psychological job demand	Psychological demand+ psychological overload $[0.9x(q10+q11+q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19)]$ $+[3x(q20+q21+q22)]$
Physical job demand	$q23+q24+q25$
Job security	$q26+q27+q28+q29$
Social support	(Supervisor support) + (Coworker support) $2.25x(q30+q31+q32+q33+q34+q35+q36+q37)$
Hazard at work	$q38+q39+q40+q41+q42+q43+q44+q45$

หมายเหตุ: q คือ ข้อคำถาม

หลังจากนั้นใช้ค่ามัธยฐานในการแบ่งข้อมูลแต่ละด้านเป็นระดับสูงและระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะติดงานซึ่งเป็นแบบประเมินภาวะติดงาน ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พัฒนามาจาก Bergen Work Addiction Scale (BWAS) และได้มีการปรับแบบสอบถามโดย วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล และคณะ (2561) ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ลักษณะตัวเลือกเป็นแบบสอบถามวัดการประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ไม่เคย หมายถึง ท่านไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย	1	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	2	คะแนน
บางครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	3	คะแนน
บ่อย ๆ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	4	คะแนน
เสมอ ๆ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	5	คะแนน

และใช้เกณฑ์จุดตัดภาวะติดงาน คือมากกว่าหรือเท่ากับ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป ถือว่ามีภาวะติดงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นโดย Maslach และ Jackson ซึ่งแปลโดย สิริระยา สัมมาวาจ และได้มีการปรับแบบสอบถาม โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่จัดทำโดยนางสาววสิรัตน์ เชื้อเทิดทูนภูกุข (2558) มีจำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 9

ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 – 14

ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15 – 22

ลักษณะคำตอบประกอบด้วย 7 คำตอบ แบบ Likert Scale 7 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	0	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	1	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง	2	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	3	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	6	คะแนน

และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเพื่อแบ่งระดับภาวะหมดไฟดังนี้

ตารางที่ 3 การแบ่งระดับภาวะหมดไฟ

ภาวะหมดไฟ	ระดับอาการภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	17-26	27 - 54
ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล	0-6	7-12	13 - 30
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	39-48	32-38	0-31

การคำนวณผลในแต่ละองค์ประกอบจะแยกออกจากกัน แต่การแปลความหมายหากมีเกณฑ์คะแนนที่อยู่ในช่วงระดับอาการภาวะหมดไฟสูงตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไปคือผู้ที่มีภาวะหมดไฟ โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟแต่ละองค์ประกอบในระดับสูงจะต้องมี

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์คะแนน 27-54 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์คะแนน 13-30 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลสูงอยู่ในเกณฑ์คะแนน 0-

31 คะแนน

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีแหล่งข้อมูล ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูโรงเรียนเตรียมทหารจำนวน 113 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. จัดทำหนังสือการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในวิทยานิพนธ์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์เซ็นรับรองเอกสาร
2. ยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมทหาร
3. เมื่อได้รับความอนุเคราะห์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะประสานงานกับเจ้าหน้าที่โรงเรียนเตรียมทหารเพื่อหาวัน เวลา ที่เหมาะสมในการเข้าเก็บข้อมูล
4. เมื่อกำหนดได้ ผู้วิจัยจะเข้าถึงอาสาสมัครโดยการนำเอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย และแบบสอบถาม จำนวน 113 ชุด เข้าไปที่ห้องพักอาจารย์ด้วยตนเอง เพื่ออธิบายถึงโครงการวิจัย ชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย และคำแนะนำในการกรอกข้อมูลเป็นรายกลุ่ม หรือรายบุคคล หากมีอาสาสมัครที่สนใจเข้าร่วมก็ให้อาสาสมัครทำแบบสอบถามซึ่งการทำแบบสอบถามถือเป็นการแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย (Consent by action)

ในการตอบแบบสอบถาม

- อาสาสมัครจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเองทั้ง 5 ชุด ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการทำงาน แบบสอบถามประเมินความเครียดจากงาน แบบสอบถามประเมินภาวะติดงาน แบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟ

- ใช้เวลา 10 – 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม

- การทำแบบสอบถามจะทำในห้องพักอาจารย์ที่ไม่มีเสียงรบกวน และมีความเป็นส่วนตัว

- หลังกจากอาสาสมัครทำเสร็จ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมด้วยตนเองในวันเดียวกัน

5. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบรับทั้งหมด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

7. ประสานงานไปทางผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อแจ้งการสรุปผล โดยไม่มีการระบุตัวบุคคล เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบเนื้อหาผลการวิเคราะห์และสรุปผล และชื่อเรื่องรวมถึงการขออนุญาตก่อนทำการเผยแพร่งานวิจัยต่อไป

ทั้งนี้ หากพบว่า มีครู-อาจารย์ในโรงเรียนเตรียมทหารมีความเสี่ยงต่อภาวะติดงาน ความเครียดจากงาน และภาวะหมดไฟ ผู้วิจัยจะจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล โดยรวมในการดูแลสุขภาพจิตตนเอง วิธีการป้องกัน แก้อา และ การเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือต่าง ๆ พร้อมนำเอกสารไปแจกให้กับครู-อาจารย์ซึ่งจะกระทำในภาพรวม โดยการวางเอกสารไว้ที่ห้องพัก อาจารย์ ไม่เจาะจงครู-อาจารย์บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและหากครู-อาจารย์ท่านใด ต้องการปรึกษาส่วนตัวกับนักจิตวิทยา หรือ จิตแพทย์ ก็สามารถกระทำได้โดยการติดต่อกับ สถานพยาบาล ต่าง ๆ ตามที่ผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลไว้ในเอกสารทันที

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

นำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดที่สมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านจิตสังคม ภาวะติดงานและภาวะหมดไฟของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3) ค่ามัธยฐาน (Median) ใช้ในการแยกข้อมูลด้านจิตสังคมออกเป็น 2 กลุ่มคือระดับสูงและระดับต่ำ

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1) ใช้สถิติ Binary Logistic Regression ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านจิตสังคม ที่มีผลต่อต่อภาวะติดงาน โดยมี Odds ratio เป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ และกำหนดให้ตัวแปรตามเป็น ผู้ที่มีภาวะติดงานและ ไม่มีภาวะติดงาน (ใช้เกณฑ์จุดตัดที่คะแนนมากกว่าเท่ากับ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไปถือว่าภาวะติดงาน) พิจารณาตัวแปรที่จะนำมาเข้าสมการโดยนำตัวแปรต้นที่สำคัญซึ่งได้จากทบทวนวรรณกรรม และใช้สถิติ Pearson's Chi-square ที่มี $p \text{ value} < 0.25$ (Hosmer & Lameshow, 1989) มาเข้าสมการด้วยวิธี Enter

2) ใช้ใช้สถิติ Binary Logistic Regression ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ภาวะติดงานที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ และกำหนดให้ตัวแปรตามเป็น ผู้ที่มีภาวะหมดไฟและ ไม่มีภาวะหมดไฟ (อยู่ในช่วงระดับอาการภาวะหมดไฟสูงตั้งแต่ 2 องศาประกอบขึ้นไป)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความชุกของภาวะติดงานและภาวะหมดไฟของครูโรงเรียนเตรียมทหาร และมีวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านความเครียดที่เกิดจากงานใดบ้างที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ และศึกษาว่ามีปัจจัยด้านความเครียดจากงานและภาวะติดงานใดบ้างที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความเครียดจากงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการประเมินภาวะติดงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการประเมินภาวะหมดไฟ
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะติดงาน
- ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 113 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน (ร้อยละ 57.52) ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 48 คน (ร้อยละ 42.48) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 64 คน (ร้อยละ 56.64) ส่วนใหญ่การศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 52.21) ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 30,000 บาท จำนวน 41 คน (ร้อยละ 36.28) ส่วนใหญ่มีภาระน้อย (ภาระรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมากนัก) จำนวน 61 คน (ร้อยละ 53.98) ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 97 คน (ร้อยละ 85.84) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล (n= 113)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	48	42.48
หญิง	65	57.52
2. อายุ		
21-30 ปี	25	22.12
31-40 ปี	48	42.48
41-50 ปี	31	27.43
51-60 ปี	9	7.96
3. สถานภาพ		
สมรส	44	38.94
โสด	64	56.64
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	5	4.42
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	49	43.36
ปริญญาโท	59	52.21
ปริญญาเอก	5	4.42
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 20,000 บาท	28	24.78
21,001 – 30,000 บาท	41	36.28
30,001 – 40,000 บาท	32	28.32
40,001 – 50,000 บาท	5	4.42
มากกว่า 50,000 บาท	7	6.19

ตารางที่ 4 (ต่อ) ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล (n= 113)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ภาวะครอบครัว		
ภระน้อย (ภระรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมากนัก)	61	53.98
ภระปานกลาง (ภระรับผิดชอบทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลบางครั้ง)	45	39.82
ภระหนัก (ภระรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมาก)	7	6.19
7. โรคประจำตัว		
ไม่มี	97	85.84
มี	16	14.16
8. โรคประจำตัวที่มี (n=18)		
SLE	1	5.56
กระเพาะอักเสบ	2	11.11
ไขมันในเส้นเลือด	2	11.11
ความดันโลหิตสูง	5	27.78
เบาหวาน	2	11.11
ภูมิแพ้	3	16.67
ไมเกรน	1	5.56
โรคแพนิก	1	5.56
หัวใจ	1	5.56



ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

จากข้อมูลด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) จำนวน 57 คน (ร้อยละ 50.44) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 30.09) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานครูชำนาญการ (คศ2) จำนวน 47 คน (ร้อยละ 41.59) อยู่หน่วยงานคณิตศาสตร์ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 25.66) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำนวน 101 คน (ร้อยละ 89.38) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลด้านการทำงาน (n=113)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (การทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ รวมถึงการทำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำที่บ้าน)		
40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน)	57	50.44
มากกว่า 40 ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน)	56	49.56
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	10.62
1 – 5 ปี	20	17.70
6 – 10 ปี	15	13.27
11 – 15 ปี	32	28.32
มากกว่า 15 ปี	34	30.09
3. ตำแหน่งงาน		
ครูผู้ช่วย	42	37.17
ครู4 (คศ 1)	22	19.47
ครูชำนาญการ (คศ 2)	47	41.59
ครูชำนาญการพิเศษ (คศ 3)	2	1.77

ตารางที่ 5 (ต่อ) ข้อมูลด้านการทำงาน (n=113)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้)		
คณิตศาสตร์	29	25.66
วิทยาศาสตร์	23	20.35
ภาษาไทย	12	10.62
ภาษาต่างประเทศ	15	13.27
สังคมศาสตร์	9	7.96
จิตวิทยาแนะแนว	2	1.77
ศิลปะ	5	4.42
พลศึกษา	10	8.85
ทหาร	8	7.08
5. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน		
ไม่ใช่	12	10.62
ใช่	101	89.38
6. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการอบรม		
ไม่ใช่	84	74.34
ใช่	29	25.66
7. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับงานวิจัย		
ไม่ใช่	75	66.37
ใช่	38	33.63
8. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับงานธุรการ		
ไม่ใช่	78	69.03
ใช่	35	30.97
9. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ		
ไม่ใช่	67	59.29
ใช่	46	40.71
10. รับผิดชอบงานอื่น ๆ เช่น งานฝ่ายอำนวยการ, งานฝึกปฏิบัติ, งานอยู่เวรประจำชั้นต่าง ๆ		
ไม่ใช่	98	86.73
ใช่	15	13.27

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความเครียดจากงาน

3.1 ความอิสระในการตัดสินใจ

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องความอิสระในการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 72 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 56.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 10.00) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.41 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.65) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 36.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 72.00 รายละเอียดข้อคำถามและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ความอิสระในการตัดสินใจ (n=113)

ข้อคำถามเรื่องความอิสระ ในการตัดสินใจ	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ในการทำงานคุณต้องขวนขวาย เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	1 (0.88)	10 (8.85)	52 (46.02)	50 (44.25)
2. งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิด สิ่งใหม่ๆหรือคิดสร้างสรรค์	3 (50.00)	12 (10.62)	58 (51.33)	40 (35.40)
3. งานที่คุณทำต้องการทักษะและ ความชำนาญระดับสูง	0 (0.00)	14 (12.39)	59 (52.21)	40 (35.40)
4. ในการทำงานคุณได้พัฒนา ความสามารถของตนเอง	1 (0.88)	5 (4.42)	68 (60.18)	39 (34.51)
5. ในการทำงานคุณมีโอกาส ตัดสินใจด้วยตัวเอง	7 (6.19)	15 (13.27)	68 (60.18)	23 (20.35)
6. คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ใน เรื่องที่เกิดขึ้นในงานของคุณ	5 (4.42)	25 (22.12)	63 (55.75)	20 (17.70)
7. งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและ นาน	0 (0.00)	21 (18.58)	67 (59.29)	25 (22.12)
8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองาน ของคุณดี	4 (3.54)	16 (14.16)	70 (61.95)	23 (20.35)
9. ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความ ชำนาญของคุณยังมีคุณค่า	2 (1.77)	6 (5.31)	59 (52.21)	46 (40.71)
ค่าเฉลี่ย = 56.41 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.65) มัธยฐาน = 56.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 10.00) ค่าต่ำสุด = 36.00 ค่าสูงสุด = 72.00				

3.2 ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 72 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 45.60 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 10.20) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.81) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 25.20 ค่าสูงสุดเท่ากับ 66.30 รายละเอียดข้อคำถามและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ (n=113)

ข้อคำถามเรื่องข้อเรียกร้อง จากงานทางจิตใจ	ไม่เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)
10. คุณไม่มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร	16 (14.16)	43 (38.05)	45 (39.82)	9 (7.96)
11. คุณต้องทำสิ่งซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้งในงาน	4 (3.54)	27 (23.89)	59 (52.21)	23 (20.35)
12. คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก	0 (0.00)	25 (22.12)	61 (53.98)	27 (23.89)
13. งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว	3 (2.56)	29 (25.66)	63 (55.75)	18 (15.93)
14. งานของคุณเป็นงานหนัก	8 (7.08)	38 (33.63)	50 (44.25)	17 (15.04)
15. งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจากผู้อื่น/หน่วยอื่น	6 (5.31)	34 (30.09)	57 (50.44)	16 (14.16)
16. งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จ ทำให้ต้องทำต่อทีหลัง	4 (3.54)	47 (41.59)	50 (44.25)	12 (10.62)
17. งานของคุณยุ่งวุ่นวาย	10 (8.85)	42 (37.17)	45 (39.82)	16 (14.16)
18. งานของคุณเป็นงานที่ใช้แรงกายมาก	22 (19.47)	51 (45.13)	35 (30.97)	5 (4.42)
19. คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในงาน	12 (10.62)	50 (44.25)	46 (40.71)	5 (4.42)
20. คุณถูกขอให้ทำงานมากเกินไป	11 (9.73)	53 (46.90)	42 (37.17)	7 (6.19)
21. คุณต้องแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในงาน หรือจากเพื่อนร่วมงาน	7 (6.19)	39 (34.51)	60 (53.10)	7 (6.19)

ตารางที่ 7 (ต่อ) ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ (n=113)

ข้อความเรื่องข้อเรียกร้อง จากงานทางจิตใจ	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
22. คุณมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงาน ให้เสร็จ	10 (8.85)	59 (52.21)	41 (36.28)	3 (2.65)
ค่าเฉลี่ย = 45.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.81) มัธยฐาน = 45.60 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 10.20) ค่าต่ำสุด = 25.20 ค่าสูงสุด = 66.30				

3.3 ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 12 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 7.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 2.00) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.87 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.96) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 3.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 12.00 รายละเอียดข้อความและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย (n=113)

ข้อความเรื่องข้อเรียกร้อง จากงานทางร่างกาย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
23. คุณมักต้องทำงานนาน ๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม	10 (8.85)	47 (41.59)	48 (42.48)	8 (7.08)
24. คุณมักต้องทำงานนาน ๆ โดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม	14 (12.39)	48 (42.48)	44 (38.94)	7 (6.19)
25. คุณ จำ เป็น ต้อง ยก หรือ เคลื่อนย้ายของหนักบ่อย ๆ ในงาน	29 (25.66)	60 (53.10)	19 (16.81)	5 (4.42)
ค่าเฉลี่ย = 6.87 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.96) มัธยฐาน = 7.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 2.00) ค่าต่ำสุด = 3.00 ค่าสูงสุด = 12.00				

3.4 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน ของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 16 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 15.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 1.00) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.09 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 10.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 16.00 รายละเอียดข้อคำถามและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (n=113)

ข้อคำถามเรื่องความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	ไม่เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)
26. งานที่คุณทำมั่นคงดี	1 (0.88)	7 (6.19)	51 (45.13)	54 (47.79)
	ไม่ใช่ มีงาน เป็นช่วงและ เลิกจ้างงาน บ่อย ๆ	ไม่ใช่ เลิก จ้าง งานบ่อย ๆ	ไม่ใช่ มีงาน เป็นช่วง ๆ	มีงานทำ สม่ำเสมอ ตลอดปี
27. งานที่คุณทำมีสม่ำเสมอตลอดปี ใช่หรือไม่	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.77)	111 (98.23)
	ปีที่แล้วฉัน ตกงาน/ถูก เลิกจ้าง	ตลอดเวลา	เคยบ้าง	ไม่มีเลย
28. ในปีที่ผ่านมา คุณเผชิญกับ สถานการณ์ที่ทำให้เกิดตกงาน /ไม่ มีงานทำ /เลิกจ้างบ่อยแค่ไหน	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (5.31)	107 (94.69)
	มีโอกาสมาก	มีโอกาบบ้าง	ไม่ค่อยมี โอกาส	ไม่มีโอกาส เลย
29. ใน 2 ปีข้างหน้า คุณมีโอกาสม สูญเสียงาน ของคุณ ขณะนี้กับ นายจ้างคนนี้น้อยแค่ไหน	0 (0.00)	3 (2.65)	21 (18.58)	89 (78.76)
ค่าเฉลี่ย = 15.09 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) มัธยฐาน = 15.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 1.00) ค่าต่ำสุด = 10.00 ค่าสูงสุด = 16.00				

3.5 แรงสนับสนุนทางสังคม

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องแรงสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 72 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 54.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 9.00) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.91 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.51) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 29.25 ค่าสูงสุดเท่ากับ 72.00 รายละเอียดข้อความคำถามและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง แรงสนับสนุนทางสังคม (n=113)

ข้อความคำถามเรื่อง แรงสนับสนุนทางสังคม	ไม่เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก จำนวน (ร้อยละ)
30. หัวหน้าคุณเอาใจใส่ทุกข้อของลูกน้อง	3 (2.65)	12 (10.62)	72 (63.72)	26 (23.01)
31. หัวหน้าคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณพูด	3 (2.65)	10 (8.85)	72 (63.72)	28 (24.78)
32. หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงานร่วมกันได้	3 (2.65)	12 (10.62)	70 (61.95)	28 (24.78)
33. หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วงไป	3 (2.65)	10 (8.85)	65 (57.52)	35 (30.97)
34. ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถในงานของเขาเอง	1 (0.88)	5 (4.42)	71 (62.83)	36 (31.86)
35. ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ	0 (0.00)	7 (6.19)	84 (74.34)	22 (19.47)
36. ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี	2 (1.77)	5 (4.42)	71 (62.83)	35 (30.97)
37. ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จ	1 (0.88)	7 (6.19)	69 (61.06)	36 (31.86)

ค่าเฉลี่ย = 56.91 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.51) มัธยฐาน = 54.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 9.00) ค่าต่ำสุด = 29.25 ค่าสูงสุด = 72.00

3.6 อันตรายในที่ทำงาน

จากข้อมูลการประเมินความเครียดจากงานเรื่องอันตรายในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากคะแนนเต็ม 32 คะแนน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 10.00 (พิสัยระหว่างควอไทล์ = 7.50) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.69 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.04) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 8.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 24.00 รายละเอียดข้อความคำถามและคะแนนในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ข้อมูลประเมินความเครียดจากงานเรื่อง อันตรายในที่ทำงาน (n=113)

ข้อความคำถามเรื่องอันตรายในที่ทำงาน	ไม่มีปัญหา	มีบ้าง / เป็น	มี / เป็น
	จำนวน (ร้อยละ)	ปัญหาน้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปัญหามาก จำนวน (ร้อยละ)
38. สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใด ๆ	63 (55.75)	45 (39.82)	5 (4.42)
39. มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คาร์บอน ก๊าซ ฟุ้ง เส้นใย หรือสิ่งอื่น	61 (53.98)	45 (39.82)	7 (6.19)
40. การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ	60 (53.10)	44 (38.94)	9 (7.96)
41. บริเวณงานสกปรก / รกรุงรัง / ไม่มีระเบียบ	53 (46.90)	51 (45.13)	9 (7.96)
42. การถูกทำอันตรายจากความร้อน ไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด	75 (66.37)	28 (24.78)	10 (8.85)
43. การติดเชื้อโรคจากงาน	79 (69.91)	29 (25.66)	5 (4.42)
44. เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่อันตราย	77 (68.14)	29 (25.66)	7 (6.19)
45. กระบวนการทำงานที่อันตราย	79 (69.91)	26 (23.01)	8 (7.08)

ค่าเฉลี่ย = 11.69 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.04) มัธยฐาน = 10.00 พิสัยระหว่างควอไทล์ = 7.50) ค่าต่ำสุด = 8.00 ค่าสูงสุด = 24.00

3.7 ระดับความรู้สึกของการประเมินความเครียดจากงาน

เมื่อนำคะแนนของแต่ละด้าน ได้แก่ ความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และอันตรายในที่ทำงาน มาแบ่งคนออกเป็น 2 กลุ่ม เป็น ระดับความรู้สึกต่อการประเมินความเครียดจากงานสูง และระดับต่ำ โดยใช้ค่ามัธยฐาน (มากกว่าค่ามัธยฐานอยู่ในระดับสูง และน้อยกว่าหรือเท่ากับค่ามัธยฐานอยู่ในระดับต่ำ) พบว่า ผู้ที่มีอิสระในการตัดสินใจระดับต่ำจำนวน 51 คน (ร้อยละ 45.13) ผู้ที่มีอิสระในการตัดสินใจระดับสูง จำนวน 62 คน (ร้อยละ 54.87) ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับต่ำ จำนวน 56 คน (ร้อยละ 49.56) ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูง จำนวน 57 คน (ร้อยละ 50.44) ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายระดับต่ำ จำนวน 54 คน (ร้อยละ 47.79) ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายระดับสูง จำนวน 59 คน (ร้อยละ 52.21) ความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับต่ำ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 22.12) ความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับสูง 88 คน (ร้อยละ 77.88) แรงสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 19.47) แรงสนับสนุนทางสังคมระดับสูง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 80.53) อันตรายในที่ทำงานระดับต่ำ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 45.13) อันตรายในที่ทำงานระดับสูง จำนวน 62 คน (ร้อยละ 54.87) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความรู้สึกของการประเมินความเครียดจากงาน จำแนกตามค่ามัธยฐาน (n=113)

การประเมินความเครียดจากงาน	ระดับการประเมินความเครียดจากงาน	
	ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)
1. ความอิสระในการตัดสินใจ	51 (45.13)	62 (54.87)
2. ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ	56 (49.56)	57 (50.44)
3. ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย	54 (47.79)	59 (52.21)
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	25 (22.12)	88 (77.88)
5. แรงสนับสนุนทางสังคม	22 (19.47)	91 (80.53)
6. อันตรายในที่ทำงาน	51 (45.13)	62 (54.87)

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินภาวะติดงาน

การประเมินภาวะติดงานของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยแต่ละข้อจะประเมินภาวะเสพติดในแต่ละด้าน โดยพิจารณาผู้ที่มีภาวะเสพติดในด้านนั้น ๆ เมื่อตอบว่ามีลักษณะดังกล่าวบ่อย ๆ หรือเสมอ ๆ (ตั้งแต่ 4 คะแนนขึ้นไป) ดังนี้ จากข้อคำถาม ท่านมีความคิดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้สามารถมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งใช้ประเมินความหมกมุ่นกับงาน (Salience) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 34 คน (ร้อยละ 30.09) จากข้อคำถาม ท่านใช้เวลาในการทำงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตอนแรก ซึ่งใช้ประเมินอาการต่อต้านการทำงาน (tolerance) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 40 คน (ร้อยละ 35.40) จากข้อคำถาม ท่านทำงานเพื่อลดความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกผิด วิตกกังวล หมดหนทาง หรือซึมเศร้า ซึ่งใช้ประเมินการปรับเปลี่ยนของอารมณ์ (mood modification) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 11.50) จากข้อคำถาม คนอื่น ๆ มักบอกให้ท่านทำงานให้น้อยลง แต่ท่านไม่สนใจ ซึ่งใช้ประเมินการกลับเป็นซ้ำ (relapse) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 18 คน (ร้อยละ 15.93) จากข้อคำถาม หากถูกสั่งห้ามจากงานที่ท่านทำอยู่ ท่านจะรู้สึกเครียด ซึ่งใช้ประเมินภาวะถอนจากงาน (withdrawal) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 11.50) จากข้อคำถาม ท่านให้ความสำคัญกับงานอดิเรก กิจกรรมยามว่าง และการออกกำลังกายน้อยลงเนื่องจากงานที่ท่านทำ ซึ่งใช้ประเมินความขัดแย้ง (conflict) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 34 คน (ร้อยละ 30.08) จากข้อคำถาม ท่านทำงานหนักจนส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพ ซึ่งใช้ประเมินปัญหา (problems) พบว่า มีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน จำนวน 17 คน (ร้อยละ 15.04) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 13 – 14

ผู้ที่มีภาวะติดงานใช้เกณฑ์พิจารณาในผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป ซึ่งพบว่า มีจำนวนผู้ที่มีภาวะติดงาน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 14

พิจารณาหัวข้อการประเมินภาวะเสพติดของผู้ที่มีภาวะติดงาน 13 คน พบว่า ทุกคนมีอาการต่อต้านการทำงาน รองลงมาคือ ความหมกมุ่นกับงาน จำนวน 12 คน มีความขัดแย้งและปัญหาในสัดส่วนที่เท่ากันจำนวน 10 คน มีการกลับเป็นซ้ำ จำนวน 9 คน และมีการปรับเปลี่ยนของอารมณ์ และภาวะถอนจากงาน ในสัดส่วนที่เท่ากันจำนวน 5 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 15

ตารางที่ 13 ข้อคำถามประเมินประเมินภาวะติดงาน

ข้อคำถามประเมิน ภาวะติดงาน	ไม่เคย จำนวน (ร้อยละ)	นาน ๆ ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	บางครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	บ่อย ๆ จำนวน (ร้อยละ)	เสมอๆ จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านมีความคิดว่าจะทำ อย่างไรเพื่อให้สามารถมี เวลาเพิ่มมากขึ้นในการ ทำงาน	17 (15.04)	22 19.47	40 (35.40)	28 (24.78)	6 (5.31)
2. ท่านใช้เวลาในการทำงาน มากกว่าที่ตั้งใจไว้ตอน แรก	7 (6.19)	22 19.47	44 (38.94)	28 (24.78)	12 (10.62)
3. ท่านทำงานเพื่อลด ความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกผิด วิตกกังวล หมดหนทาง หรือซึมเศร้า	44 (38.94)	26 (23.01)	30 (26.55)	12 (10.62)	1 (0.88)
4. คนอื่นๆมักบอกให้ท่าน ทำงานให้น้อยลง แต่ท่าน ไม่สนใจ	40 (35.40)	21 18.58	34 (30.09)	14 (12.39)	4 (3.54)
5. หากถูกสั่งห้ามจากงานที่ ทำอยู่ ท่านจะรู้สึกเครียด	46 (40.71)	24 (21.24)	30 (26.55)	12 (10.62)	1 (0.88)
6. ท่านให้ความสำคัญกับงาน อดิเรก กิจกรรมยามว่าง และ การออกกำลังกาย น้อยลงเนื่องจากงานที่ทำ	17 (15.04)	36 31.86	26 (23.01)	23 (20.35)	11 (9.73)
7. ท่านทำงานหนักจนส่งผล กระทบกับปัญหาสุขภาพ	26 (23.01)	27 23.89	43 (38.05)	11 (9.73)	6 (5.31)

ตารางที่ 14 จำนวนผู้ที่มีภาวะเสพติดในแต่ละด้าน (n= 113)

หัวข้อการประเมินภาวะเสพติด (addiction component)	จำนวนผู้ที่ได้คะแนน 4 หรือ 5	ร้อยละ
ความหมกมุ่นกับงาน (Salience)	34	30.09
อาการต่อการทำงาน (tolerance)	40	35.40
การปรับเปลี่ยนของอารมณ์ (mood modification)	13	11.50
การกลับเป็นซ้ำ (relapse)	18	15.93
ภาวะถอนจากงาน (withdrawal)	13	11.50
ความขัดแย้ง (conflict)	34	30.08
ปัญหา (problems)	17	15.04
ผู้ที่มีภาวะติดงาน*	13	11.50

*ผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป

ตารางที่ 15 การประเมินภาวะเสพติดของผู้ที่มีภาวะติดงาน (n= 13)

ผู้มีภาวะ ติดงาน	หัวข้อการประเมินภาวะเสพติด						
	ความ หมกมุ่น กับงาน	อาการคือ ต่อการทำงาน	การ ปรับเปลี่ยน ของอารมณ์	การ กลับ เป็นซ้ำ	ภาวะ ถอน จากงาน	ความ ขัดแย้ง	ปัญหา
คนที่ 1	✓	✓		✓		✓	
คนที่ 2	✓	✓		✓	✓	✓	
คนที่ 3	✓	✓			✓	✓	✓
คนที่ 4	✓	✓	✓	✓		✓	
คนที่ 5	✓	✓		✓		✓	✓
คนที่ 6	✓	✓		✓	✓		✓
คนที่ 7	✓	✓				✓	✓
คนที่ 8	✓	✓	✓	✓			✓
คนที่ 9	✓	✓		✓	✓	✓	✓
คนที่ 10	✓	✓		✓		✓	✓
คนที่ 11		✓	✓	✓			✓
คนที่ 12	✓	✓	✓			✓	✓
คนที่ 13	✓	✓	✓		✓	✓	✓

ส่วนที่ 5 ผลการประเมินภาวะหมดไฟ

5.1 ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

จากข้อมูลการประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 17 คน (ร้อยละ 15.04) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 23 คน (ร้อยละ 20.35) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้า และรู้สึกว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 33 คน (ร้อยละ 29.20) จากข้อคำถาม การทำงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตลอดวันเป็นสิ่งที่ตึงเครียดสำหรับท่าน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 15.93) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากภาระงานของท่าน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 15.92) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกอยากจะทำงานสาย ๆ มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 33.62) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกว่าท่านกำลังทำงานหนักเกินไป มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 15.92) จากข้อคำถาม การให้ประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเครียดมากเกินไป มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 13 คน (ร้อยละ 11.50) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 13 คน (ร้อยละ 11.50) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น จำนวน (ร้อยละ)	ปีละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เดือนละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	ทุก ๆ วัน จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน	27 (23.89)	30 (26.55)	23 (20.35)	16 (14.16)	8 (7.08)	4 (3.54)	5 (4.42)
2. ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน	30 (26.55)	22 (19.47)	23 (20.35)	15 (13.27)	14 (12.39)	5 (4.42)	4 (3.54)
3. ท่านรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้า และรู้สึกว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน	21 (18.58)	31 (27.43)	14 (12.39)	14 (12.39)	18 (15.93)	10 (8.85)	5 (4.42)
4. การทำงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตลอดวัน เป็นสิ่งที่ตึงเครียดสำหรับท่าน	46 (40.71)	16 (14.16)	22 (19.47)	11 (9.73)	12 (10.62)	4 (3.54)	2 (1.77)
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากภาระงานของท่าน	31 (27.43)	34 (30.09)	16 (14.16)	14 (12.39)	11 (9.73)	3 (2.65)	4 (3.54)
6. ท่านรู้สึกอยากจะมาทำงานสาย ๆ	24 (21.24)	14 (12.39)	23 (20.35)	14 (12.39)	18 (15.93)	7 (6.19)	13 (11.50)
7. ท่านรู้สึกว่าท่านกำลังทำงานหนักเกินไป	30 (26.55)	27 (23.89)	18 (15.93)	20 (17.70)	10 (8.85)	3 (2.65)	5 (4.42)
8. การให้ประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเครียดมากเกินไป	52 (46.02)	18 (15.93)	13 (11.50)	17 (15.04)	8 (7.08)	3 (2.65)	2 (1.77)
9. ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป	59 (52.21)	20 (17.70)	8 (7.08)	13 (11.50)	8 (7.08)	2 (1.77)	3 (2.65)

5.2 ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล

จากข้อมูลการประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากข้อคำถาม ท่านกลายเป็นคนกระด้าง ขาดการเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 10.61) จากข้อคำถาม ท่านกังวลว่างานกำลังทำให้จิตใจของท่านแข็งกระด้างขึ้น มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 9.73) จากข้อคำถาม ท่านไม่แน่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 10.61) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกว่าได้รับการตำหนิจากบุคคลอื่นในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 13 คน (ร้อยละ 11.49) จากข้อคำถาม ท่านรู้สึกว่าคุณได้ปฏิบัติต่อผู้รับบริการบางคนเหมือนเป็นสิ่งไร้ชีวิตจิตใจ มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.41) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล

ข้อคำถามประเมิน	ไม่เคย	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
ภาวะหมดไฟ ด้าน	รู้สึก	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล	เช่นนั้น	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
	จำนวน						
	(ร้อยละ)				(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
10. ท่านกลายเป็นคนกระด้าง ขาดการเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ	66 (58.41)	15 (13.27)	7 (6.19)	13 (11.50)	7 (6.19)	3 (2.65)	2 (1.77)
11. ท่านกังวลว่างานกำลังทำให้จิตใจของท่านแข็งกระด้างขึ้น	61 (53.98)	17 (15.04)	11 (9.73)	13 (11.50)	7 (6.19)	2 (1.77)	2 (1.77)
12. ท่านไม่แน่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ	73 (64.60)	11 (9.73)	5 (4.42)	12 (10.62)	10 (8.85)	1 (0.88)	1 (0.88)
13. ท่านรู้สึกว่าการตำหนิจากบุคคลอื่นในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น	35 (30.97)	37 (32.74)	13 (11.50)	15 (13.27)	9 (7.96)	3 (2.65)	1 (0.88)
14. ท่านรู้สึกว่าคุณได้	72	13	7	16	1	1	3

ข้อความประเมิน	ไม่เคย	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
ภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกลดความ	รู้สึก	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
เป็นบุคคล	เช่นนั้น	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ปฏิบัติต่อ	(63.72)	(11.50)	(6.19)	(14.16)	(0.88)	(0.88)	(2.65)
ผู้รับบริการบางคน							
เหมือนเป็นสิ่งไร้							
ชีวิตจิตใจ							

5.3 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล

จากข้อมูลการประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า จากข้อความ ท่านรู้สึกเป็นสุขใจหลังจากการให้บริการอย่างใกล้ชิด มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 54.86) จากข้อความ ท่านได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าหลายอย่างในการปฏิบัติงาน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 54.86) จากข้อความ ในการทำงานท่านสามารถเผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสงบ มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 57.52) จากข้อความ ท่านสามารถเข้าถึงความรู้สึกของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 72 คน (ร้อยละ 63.71) จากข้อความท่านสามารถแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 70 คน (ร้อยละ 61.94) จากข้อความ ท่านรู้สึกแน่ใจว่างานของท่านมีอิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 64 คน (ร้อยละ 56.63) จากข้อความ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 74 คน (ร้อยละ 65.48) จากข้อความ ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการทำงาน มีผู้ที่มีภาวะหมดไฟ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 74 คน (ร้อยละ 65.48) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล

ข้อคำถามประเมินภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น จำนวน (ร้อยละ)	ปีละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เดือนละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	ทุก ๆ วัน จำนวน (ร้อยละ)
15. ท่านรู้สึกเป็นสุขใจหลังจากการให้บริการอย่างใกล้ชิด	16 (14.16)	4 (3.54)	15 (13.27)	16 (14.16)	8 (7.08)	5 (4.42)	49 (43.36)
16. ท่านได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	10 (8.85)	13 (11.50)	14 (12.39)	14 (12.39)	11 (9.73)	16 (14.16)	35 (30.97)
17. ในการทำงานท่านสามารถเผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสงบ	11 (9.73)	10 (8.85)	14 (12.39)	13 (11.50)	10 (8.85)	16 (14.16)	39 (34.51)
18. ท่านสามารถเข้าถึงความรู้สึกของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย	12 (10.62)	6 (5.31)	10 (8.85)	13 (11.50)	15 (13.27)	20 (17.70)	37 (32.74)
19. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย	8 (7.08)	7 (6.19)	13 (11.50)	15 (13.27)	15 (13.27)	23 (20.35)	32 (28.32)
20. ท่านรู้สึกแน่ใจว่างานของท่านมีอิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น	12 (10.62)	6 (5.31)	10 (8.85)	21 (18.58)	8 (7.08)	11 (9.73)	45 (39.82)
21. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน	9 (7.96)	3 (2.65)	9 (7.96)	18 (15.93)	7 (6.19)	29 (25.66)	38 (33.63)
22. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการทำงาน	4 (3.54)	9 (7.96)	9 (7.96)	17 (15.04)	9 (7.96)	23 (20.35)	42 (37.17)

5.4 ระดับอาการภาวะหมดไฟ

เมื่อนำคะแนนของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก่อนล้ำทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล มาแบ่งคนออกเป็น 3 กลุ่ม เป็นระดับระดับอาการภาวะหมดไฟสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ พบว่า การประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึก่อนล้ำทางอารมณ์ มีอาการระดับต่ำ จำนวน 64 คน (ร้อยละ 56.64) มีอาการระดับปานกลาง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 19.47) มีอาการระดับสูง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 23.89) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล มีอาการระดับต่ำ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 71.68) มีอาการระดับปานกลาง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.96) มีอาการระดับสูง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 20.35) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล มีอาการระดับต่ำ จำนวน 50 คน (ร้อยละ 44.25) มีอาการระดับปานกลาง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 15.04) มีอาการระดับสูง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 40.71) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 19 – 20

ผู้ที่มีภาวะหมดไฟใช้เกณฑ์พิจารณาในผู้ที่มีระดับอาการภาวะหมดไฟระดับสูงมากกว่า 2 องค์ประกอบขึ้นไป ซึ่งพบว่า มีจำนวนผู้ที่มีภาวะหมดไฟ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 20

ตารางที่ 19 ระดับอาการภาวะหมดไฟ จำแนกตามค่ามัธยฐาน (n=113)

การประเมินภาวะหมดไฟ	ระดับการประเมินภาวะหมดไฟ		
	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ด้านความรู้สึก่อนล้ำทางอารมณ์	64 (56.64)	22 (19.47)	27 (23.89)
2. ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล	81 (71.68)	9 (7.96)	23 (20.35)
3. ด้านความรู้สึไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	50 (44.25)	17 (15.04)	46 (40.71)

ตารางที่ 20 จำนวนผู้ที่มีภาวะหมดไฟ (n= 34)

การประเมินภาวะหมดไฟ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่มีภาวะหมดไฟ	34	30.09

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะติตงาน

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติตงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติตงานพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.755) อายุไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.659) สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.198) ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.022) โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะติตงานเป็น 4.88 เท่า (95% CI =1.03-23.14) เมื่อเทียบกับผู้มีการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.058) ภาระครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.233) โรคประจำตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.356)

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและภาวะติตงาน (n=113)

ปัจจัยด้านบุคคล	ภาวะติตงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติตงาน	มีภาวะติตงาน		
เพศ				
หญิง	57 (87.69)	8 (12.31)	1.00	0.755
ชาย	43 (89.58)	5 (10.42)	0.14 (0.25-2.71)	
อายุ				
21-30 ปี	23 (92.00)	2 (8.00)	1.00	0.659
31-40 ปี	43 (89.58)	5 (10.42)	0.49 (0.09-2.66)	
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	34 (85.00)	6 (15.00)	0.66(0.19-2.34)	
สถานภาพสมรส				
โสด/หม้าย	59 (85.51)	10 (14.49)	1.00	0.198
สมรส	41 (93.18)	3 (6.82)	2.32 (0.60-8.94)	
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	47 (95.92)	2 (4.08)	1.00	0.022*
สูงกว่าปริญญาตรี	53 (82.81)	11 (17.19)	4.88 (1.03-23.14)	
รายได้ต่อเดือน				
ต่ำกว่าเท่ากับ 20,000 บาท	26 (92.86)	2 (7.14)	1.00	0.058
21,000 – 30,000 บาท	39 (95.12)	2 (4.88)	0.67 (0.09-5.04)	
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	35 (79.55)	9 (20.45)	3.34 (0.66-16.79)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ภาวะติดงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติดงาน	มีภาวะติดงาน		
ภาวะครอบครัว				
ภาระมาก/ปานกลาง	44 (84.62)	8 (15.38)	1.00	0.233
ภาระน้อย	56 (91.80)	5 (8.20)	0.18 (0.15-1.61)	
โรคประจำตัว				
ไม่มี	87 (89.69)	10 (10.31)	1.00	0.356
มี	13 (81.25)	3 (18.75)	0.12 (0.49-8.27)	

สถิติที่ใช้ a = Pearson's Chi square test, OR = odds ratio, *มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและภาวะติดงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและภาวะติดงานพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.755) โดยผู้ที่ทำงานมากกว่า 40 ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน) มีภาวะติดงานเป็น 3.91 เท่า (95% CI = 1.02-15.08) เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงาน 40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.152) ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.108) หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.042) โดยผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย/ภาษาต่างประเทศ มีภาวะติดงานเป็น 5.60 เท่า (95% CI = 1.06-29.68) เมื่อเทียบกับผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศาสตร์/จิตวิทยาแนะแนว/ศิลปะ/พลศึกษา/ทหาร ส่วนผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์/วิทยาศาสตร์มีภาวะติดงานไม่แตกต่างกับผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศาสตร์/จิตวิทยาแนะแนว/ศิลปะ/พลศึกษา/ทหาร (95% CI = 0.23-7.71) และลักษณะงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.705) ลักษณะงานเกี่ยวกับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.279) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.111) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานธุรการไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.503) ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (p-value = 0.108)

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและภาวะติดงาน (n=113)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะติดงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติดงาน	มีภาวะติดงาน		
จำนวนชั่วโมงการทำงาน				
40ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน)	54 (94.74)	3 (5.26)	1.00	0.032*
มากกว่า 40ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน)	46 (82.14)	10 (17.86)	3.91 (1.02-15.08)	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
ต่ำกว่า 6 ปี	30(93.75)	2(6.25)	1.00	0.339
6-15 ปี	42(89.36)	5(10.64)	1.79 (0.32-9.83)	
มากกว่า15 ปี	28(82.35)	6(17.65)	3.21(0.60-17.27)	
ตำแหน่งงาน				
ครูผู้ช่วย	40 (95.24)	2 (4.76)	1.00	0.108
ครู(คศ1)	20 (90.91)	2 (9.09)	2.00 (0.26-15.26)	
ครูชำนาญการ (คศ2)/ครู ชำนาญการพิเศษ (คศ3)	40 (81.63)	9 (18.37)	4.50 (0.91-22.15)	
หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้)				
สังคมศาสตร์/จิตวิทยา	32 (94.12)	2 (5.88)	1.00	0.042*
แนะแนว/ศิลปะ/พลศึกษา/ อาหาร				
คณิตศาสตร์/วิทยาศาสตร์	48 (92.31)	4 (7.69)	1.33 (0.23-7.71)	
ภาษาไทย/ ภาษาต่างประเทศ	20 (74.07)	7 (25.93)	5.60 (1.06-29.68)	
ลักษณะงานเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน				
ไม่ได้รับผิดชอบ	11 (91.67)	1 (8.33)	1.00	0.705
รับผิดชอบ	89 (88.12)	12 (11.88)	1.48 (0.18-12.53)	
ลักษณะงานเกี่ยวกับการอบรม				
ไม่ได้รับผิดชอบ	76 (90.48)	8 (9.52)	1.00	0.279
รับผิดชอบ	24 (82.76)	5 (17.24)	1.98 (0.60-6.62)	

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะติตงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติตงาน	มีภาวะติตงาน		
ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย				
ไม่ได้รับผิดชอบ	69 (92.00)	6 (8.00)	1.00	0.111
รับผิดชอบ	31 (81.58)	7 (18.42)	2.60 (0.81-8.37)	
ลักษณะงานเกี่ยวกับงานธุรการ				
ไม่ได้รับผิดชอบ	68 (87.18)	10 (12.82)	1.00	0.503
รับผิดชอบ	32 (91.43)	3 (8.57)	0.64 (0.16-2.48)	
ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ				
ไม่ได้รับผิดชอบ	62 (92.54)	5 (7.46)	1.00	0.108
รับผิดชอบ	38 (82.61)	13 (17.39)	2.61 (0.80-8.57)	

สถิติที่ใช้ a = Pearson's Chi square test, OR = odds ratio, *มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติตงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติตงานพบว่า ความอิสระในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.606) ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.006) โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูงมีภาวะติตงานเป็น 6.46 เท่า (95% CI = 1.36-30.64) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับต่ำ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.051) ความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.518) แรงสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.088) อัตรายในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติตงาน (p-value = 0.503)

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงาน

ปัจจัยความเครียด จากงาน	ภาวะติดงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติดงาน	มีภาวะติดงาน		
ความอิสระในการตัดสินใจ				
ระดับต่ำ	46 (90.20)	5 (9.80)	1.00	0.606
ระดับสูง	54 (87.10)	8 (12.90)	1.36 (0.42-4.46)	
ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ				
ระดับต่ำ	54 (96.43)	2 (3.57)	1.00	0.006*
ระดับสูง	46 (80.70)	11 (19.30)	6.46 (1.36-30.64)	
ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย				
ระดับต่ำ	51 (94.44)	3 (5.56)	1.00	0.051
ระดับสูง	49 (83.05)	10 (16.95)	3.47 (0.90-13.36)	
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน				
ระดับต่ำ	23 (92.00)	2 (8.00)	1.00	0.518
ระดับสูง	77 (87.50)	11 (12.50)	1.64 (0.34-7.95)	
แรงสนับสนุนทางสังคม				
ระดับต่ำ	17 (77.27)	5 (22.73)	1.00	0.088
ระดับสูง	83 (91.21)	8 (8.79)	0.33 (0.10-1.13)	
อันตรายในที่ทำงาน				
ระดับต่ำ	44 (86.27)	7 (13.73)	1.00	0.503
ระดับสูง	56 (90.32)	6 (9.68)	0.67 (0.21-2.15)	

สถิติที่ใช้ a = Pearson's Chi square test, OR = odds ratio, *มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression

การหาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่สำคัญซึ่งได้จากทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับจากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value น้อยกว่าเท่ากับ 0.25 ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระครอบครัว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย แรงสนับสนุนทางสังคม

พิจารณาการเกิด multicollinearity ของตัวแปรต้น จากความหมายและโอกาสในการเกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น จากนั้นทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson Correlation และต้องเปลี่ยนตัวแปรต้นเชิงกลุ่มที่มากกว่า 2 กลุ่มให้เป็นตัวแปรให้เป็นตัวแปร Dummy ก่อนการวิเคราะห์ Pearson Correlation พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นทีละคู่ หากตัวแปรต้นคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.7 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงจึงเกิด multicollinearity⁽¹⁰²⁾ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระครอบครัว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย แรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ตัวแปรต้นทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.7 (แสดงดังตารางภาคผนวกที่ 1) ดังนั้นแสดงว่า ไม่เกิดปัญหา multicollinearity

ใช้วิธี stepwise ในสถิติ Multiple Logistic Regression พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระครอบครัว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย แรงสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน (แสดงดังตารางภาคผนวกที่ 2) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระครอบครัว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน แรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน จึงพิจารณาเก็บไว้

ในขั้นตอนสุดท้ายจึงใส่ตัวแปรต้นที่เหลือ คือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ แรงสนับสนุนทางสังคม โดยใช้สถิติ Multiple Logistic Regression ด้วยวิธี enter พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูงมีภาวะติดงานเป็น 5.92 เท่า (95% CI = 1.26-29.23) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับต่ำ

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะติดงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression

ปัจจัย	Crude OR (95% CI) ^a	Adjusted OR (95% CI) ^a
สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย	1.00	1.00
สมรส	2.32 (0.60-8.94)	0.34 (0.07-1.71)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	1.00	1.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4.88 (1.03-23.14) *	2.48 (0.37-16.57)
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 20,000 บาท	1.00	1.00
21,000 – 30,000 บาท	0.67 (0.09-5.04)	0.41 (0.03-4.95)
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.34 (0.66-16.79)	1.68 (0.11-25.28)
ภาวะครอบครัว		
ภาวะมาก/ปานกลาง	1.00	1.00
ภาวะน้อย	0.18 (0.15-1.61)	0.74 (0.15-3.60)
จำนวนชั่วโมงการทำงาน		
40ชม./สัปดาห์	1.00	1.00
มากกว่า 40ชม./สัปดาห์	3.91 (1.02-15.08) *	2.75 (0.58-12.95)
ตำแหน่งงาน		
ครูผู้ช่วย	1.00	1.00
ครู (คศ1)	2.00 (0.26-15.26)	2.14 (0.13-35.99)
ครูชำนาญการ (คศ2)/ครูชำนาญ	4.50 (0.91-22.15)	0.84 (0.05-13.10)
การพิเศษ(คศ3)		

ปัจจัย	Crude OR (95% CI) ^a	Adjusted OR (95% CI) ^a
หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้)		
สังคมศาสตร์/จิตวิทยาแนะแนว/ ศิลปะ/พลศึกษา/ทหาร	1.00	1.00
คณิตศาสตร์/วิทยาศาสตร์	1.33 (0.23-7.71)	3.03 (0.21-44.64)
ภาษาไทย/ภาษาต่างประเทศ	5.60 (1.06-29.68) *	1.94 (0.16-23.72)
ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	6.46 (1.36-30.64) *	5.92 (1.10-32.04)*
แรงสนับสนุนทางสังคม		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	0.33 (0.10-1.13)	0.34 (0.08-1.54)

a = 95% confidence interval, * มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ

7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงาน ภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ พบว่า ความอิสระในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.002) โดยผู้มีความอิสระในการตัดสินใจระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.25 เท่า (95% CI = 0.10-0.64) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความอิสระในการตัดสินใจระดับต่ำ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.016) โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 3.00 เท่า (95% CI = 1.19-7.60) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับต่ำ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.008) โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 3.44 เท่า (95% CI = 1.32-9.00) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายระดับต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value < 0.001) โดยผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.18 เท่า (95% CI = 0.07-0.46) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับต่ำ แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.046) โดยผู้ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.36 เท่า (95% CI = 0.13-0.96) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำ อันตรายนในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.001) โดยผู้ที่มีอันตรายนในที่ทำงานระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 5.06 เท่า (95% CI = 1.75-14.60) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีอันตรายนในที่ทำงานระดับต่ำ ภาวะติดงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (p-value = 0.107)

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความเครียดจากงานและภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ

ปัจจัยความเครียด จากงาน	ภาวะติดงาน จำนวน (ร้อยละ)		Crude OR (95% CI)	P-value ^a
	ไม่มีภาวะติดงาน	มีภาวะติดงาน		
ความอิสระในการตัดสินใจ				
ระดับต่ำ	32 (62.75)	19 (37.25)	1.00	0.002*
ระดับสูง	54 (87.10)	8 (12.90)	0.25 (0.10-0.64)	
ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ				
ระดับต่ำ	48 (85.71)	8 (14.29)	1.00	0.016*
ระดับสูง	38 (66.67)	19 (33.33)	3.00 (1.19-7.60)	
ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย				
ระดับต่ำ	47 (87.04)	7 (12.96)	1.00	0.008*
ระดับสูง	39 (66.10)	20 (33.90)	3.44 (1.32-9.00)	
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน				
ระดับต่ำ	12 (48.00)	13 (52.00)	1.00	< 0.001*
ระดับสูง	74 (84.09)	14 (15.91)	0.18 (0.07-0.46)	
แรงสนับสนุนทางสังคม				
ระดับต่ำ	13 (59.09)	9 (40.91)	1.00	0.046*
ระดับสูง	73 (80.22)	18 (19.78)	0.356 (0.13-0.96)	
อันตรายในที่ทำงาน				
ระดับต่ำ	46 (90.20)	5 (9.80)	1.00	0.001*
ระดับสูง	40 (64.52)	22 (35.48)	5.06 (1.75-14.60)	
ภาวะติดงาน				
ไม่มีภาวะติดงาน	74 (74.00)	26 (26.00)	1.00	0.107
มีภาวะติดงาน	12 (92.31)	1 (7.69)	0.35 (0.03-1.91)	

สถิติที่ใช้ a = Pearson's Chi square test, OR = odds ratio, *มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression

การหาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่สำคัญซึ่งได้จากทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับจากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value น้อยกว่าเท่ากับ 0.25 ได้แก่ ปัจจัยด้านความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน ภาวะติดงาน

พิจารณาการเกิด multicollinearity ของตัวแปรต้น จากความหมายและโอกาสในการเกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น จากนั้นทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ Spearman Rank Correlation เนื่องจากตัวแปรต้นเป็นข้อมูลเรียงลำดับ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Spearman's rank correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นทีละคู่ หากตัวแปรต้นคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.7 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงจึงเกิด multicollinearity (102) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยด้านความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน ภาวะติดงาน พบว่า ตัวแปรต้นทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.7 (แสดงดังตารางภาคผนวกที่ 3) ดังนั้นแสดงว่า ไม่เกิดปัญหา multicollinearity

ใช้วิธี stepwise ในสถิติ Multiple Logistic Regression พบว่า ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย แรงสนับสนุนทางสังคม และภาวะติดงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (แสดงดังตารางภาคผนวกที่ 4) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ จึงพิจารณาเก็บไว้

ในขั้นตอนสุดท้ายจึงใส่ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน ภาวะติดงาน โดยใช้สถิติ Multiple Logistic Regression ด้วยวิธี enter มีปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานด้านอิสระในการตัดสินใจ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนี้ (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.21)

1) ความเครียดจากการทำงานด้านอิสระในการตัดสินใจ โดยผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความอิสระในการตัดสินใจระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.31 เท่า (95% CI = 0.10-0.93) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความอิสระในการตัดสินใจระดับต่ำ

2) ความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับสูงมีภาวะหมดไฟเป็น 0.20 เท่า (95% CI = 0.06 - 0.62) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับต่ำ

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ วิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression

ปัจจัยความเครียดจากงาน	Crude OR (95% CI) ^a	Adjusted OR (95% CI) ^a
ความอิสระในการตัดสินใจ		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	0.25 (0.10-0.64) *	0.31 (0.10-0.93) *
ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	3.00 (1.19-7.60) *	1.43 (0.36 - 5.62)
ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	3.44 (1.32-9.00) *	1.72 (0.42 - 7.09)
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	0.18 (0.07-0.46) *	0.20 (0.06 - 0.62) *
แรงสนับสนุนทางสังคม		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	0.356 (0.13-0.96) *	0.47 (0.13 - 1.75)
อันตรายในที่ทำงาน		
ระดับต่ำ	1.00	1.00
ระดับสูง	5.06 (1.75-14.60) *	3.06 (0.88- 10.66)
ภาวะติดงาน		
ไม่มีภาวะติดงาน	1.00	1.00
มีภาวะติดงาน	0.35 (0.03-1.91)	0.11 (0.01 - 1.40)

สถิติที่ใช้ a = Pearson's Chi square test, OR = odds ratio, *มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความชุกของภาวะติงงาน และภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร และมีวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ไตบ้างที่มีผลต่อภาวะติงงาน และภาวะหมดไฟของครูโรงเรียนเตรียมทหาร

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 113 คน เก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 โดยส่งแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมาจำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน ส่วนที่ 3 การประเมินความเครียดจากงาน ส่วนที่ 4 การประเมินภาวะติงงาน และส่วนที่ 5 การประเมินภาวะหมดไฟ

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics for Windows สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.52 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.48 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.64 ส่วนใหญ่การศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.21 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.28 ส่วนใหญ่มีภาระน้อย (ภาระรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมากนัก) คิดเป็นร้อยละ 53.98 ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 85.84

5.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

จากข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) คิดเป็นร้อยละ 50.44 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.09 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานครูชำนาญการ (คศ2) คิดเป็นร้อยละ 41.59 อยู่หน่วยงานคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.66 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 89.38

5.1.3 ผลการประเมินความเครียดจากงาน

จากข้อมูลผลการประเมินความเครียดจากงาน เมื่อพิจารณาแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับความรู้สึกต่อการประเมินความเครียดจากงานในระดับสูงและระดับต่ำ โดยใช้ค่ามัธยฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ความอิสระในการตัดสินใจระดับสูง ร้อยละ 54.87 ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจระดับสูง ร้อยละ 50.44 ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายระดับสูง ร้อยละ 52.21 ความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับสูง ร้อยละ 77.88 แรงสนับสนุนทางสังคมระดับสูง ร้อยละ 80.53 และอันตรายในที่ทำงานระดับสูง ร้อยละ 54.87

5.1.4 ผลการประเมินภาวะติดงาน

จากการประเมินภาวะติดงาน ประกอบด้วยการประเมินภาวะเสพติดทั้งหมด 7 ด้าน พบว่า มีผู้ที่มีความหมกมุ่นกับงาน (Salience) ร้อยละ 30.09 อาการติดการทำงาน (tolerance) ร้อยละ 35.40 การปรับเปลี่ยนของอารมณ์ (mood modification) ร้อยละ 11.50 การกลับเป็นซ้ำ (relapse) ร้อยละ 15.93 ภาวะถอนจากงาน (withdrawal) ร้อยละ 11.50 ความขัดแย้ง (conflict) ร้อยละ 30.08 และปัญหา (problems) ร้อยละ 15.04 โดยผู้ที่มีภาวะติดงานซึ่งใช้เกณฑ์พิจารณาในผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป พบว่า มีจำนวนผู้ที่มีภาวะติดงาน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 โดยผู้ที่มีภาวะติดงานทุกคนมีอาการติดการทำงาน รองลงมาคือ ความหมกมุ่นกับงาน จำนวน 12 คน

5.1.5 ผลการประเมินภาวะหมดไฟ

จากการประเมินภาวะหมดไฟ ประกอบด้วยการประเมินทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า ระดับการประเมินด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูง ร้อยละ 23.89 ระดับการประเมินด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล ร้อยละ 20.35 และระดับการประเมินด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ร้อยละ 40.71 โดยผู้ที่มีภาวะหมดไฟใช้เกณฑ์พิจารณาในผู้ที่มีระดับอาการภาวะหมดไฟระดับสูงตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป พบว่า มีจำนวนผู้ที่มีภาวะหมดไฟ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะติดงาน

จากการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยความเครียดจากงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน พบว่า เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Bivariate analysis มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่างๆ และปัจจัยความเครียดจากงาน ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย และแรงสนับสนุนทางสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression โดยนำปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.25 ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม และเมื่อพิจารณา multicollinearity แล้วได้นำตัวแปรต้นที่เหลือมาเข้าสมการ ด้วยวิธี enter พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ

5.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยความเครียดจากงาน ภาวะติดงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Bivariate analysis มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ คือ ปัจจัยความเครียดจากงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรรกะในที่ทำงาน และปัจจัยด้านภาวะติดงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression โดยนำปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.25 ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม และเมื่อพิจารณา multicollinearity แล้ว ได้นำตัวแปรต้นที่เหลือมาเข้าสมการ ด้วยวิธี enter พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยความเครียดจากงานด้านอิสระในการตัดสินใจ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความชุกของภาวะติดงาน

จากการศึกษา พบว่า มีผู้ที่มีภาวะติดงาน คิดเป็นร้อยละ 11.50 โดยเมื่อพิจารณาถึงภาวะเสพติดในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีภาวะติดงานทุกคนมีอาการติดการทำงาน ซึ่งประเมินจากข้อคำถาม คุณใช้เวลาในการทำงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตอนแรก รองลงมาคือ ความหมกมุ่นกับงาน จำนวน 12 คน จากข้อคำถาม คุณมีความคิดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้สามารถมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน เมื่อเปรียบกับการศึกษาก่อนหน้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความชุกของภาวะติดงานมีความหลากหลายโดยขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจและเครื่องมือที่ใช้ในทดสอบวัดภาวะติดงานที่มีแนวคิดแตกต่างกันในประการ โดยในการศึกษานี้พบว่ามีความชุกของภาวะติดงานน้อยกว่าการศึกษาของวิศิษฐ์ เนติโรจนกุล และคณะ ที่ศึกษาภาวะติดงานในอาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร⁽⁵⁾ และน้อยกว่าการศึกษาของ Orosz และคณะ ที่ศึกษาพนักงานในประเทศฮังการี⁽¹⁰¹⁾ ซึ่งการศึกษาทั้งสองเรื่องดังกล่าวใช้แบบทดสอบ BWAS เช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้ ขณะที่ความชุกในการศึกษานี้มากกว่าการศึกษาของ Andreassen และคณะที่ศึกษาพนักงานในประเทศนอร์เวย์⁽⁶⁾ แสดงให้เห็นความชุกของการศึกษานี้ไม่สูงมาก อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้เป็นอาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ถึงแม้จะต้องรับผิดชอบทั้งลูกศิษย์ งานสอนและงานเอกสารของครูอาจทำให้สมองล้าเป็นบางครั้งได้ แต่เนื่องด้วยเป็นครูโรงเรียนเตรียมทหารที่ต้องทำตามกฎระเบียบวินัยของทหารอย่างเคร่งครัด จึงทำให้ครูโรงเรียนเตรียมทหารส่วนใหญ่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ลงตัวกับเวลางานที่ต้องรับผิดชอบ

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะติดงาน

ปัจจัยทางด้านเพศ จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศหญิงมีภาวะติดงานร้อยละ 12.31 มากกว่าเพศชายซึ่งมีภาวะติดงานร้อยละ 10.42 แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจด้วยสังคมปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ประกอบกับโรงเรียนเตรียมทหารให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงานของครูผู้หญิงและครูผู้ชายอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายได้รับมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ก่อนหน้า พบว่ามีความสอดคล้องกับ Ko Matsudaira และคณะ (2013) ได้ทำการศึกษาภาวะติดงานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁹⁸⁾ อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาบางฉบับที่ไม่สอดคล้องหรือตรงกันข้ามกับผลการศึกษานี้ เช่นการศึกษาของ Orosz และคณะ ได้ทำการศึกษาภาวะติดงานของพนักงานประเทศฮังการี พบว่า เพศเป็นปัจจัยทำให้ภาวะติดงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีภาวะติดงานร้อยละ 26.91 มากกว่าเพศหญิงที่มีภาวะติดงานร้อยละ 14.74⁽¹⁰¹⁾

ปัจจัยด้านอายุ จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า ช่วงอายุ 21 – 30 ปี มีภาวะติดงาน มีภาวะติดงานร้อยละ 8.00 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีภาวะติดงานร้อยละ 10.42 อายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีภาวะติดงานร้อยละ 15.00 แสดงให้อายุที่เพิ่มขึ้นมีแนวโน้มภาวะติดงานเพิ่มขึ้น แต่ในการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกช่วงอายุได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเองอย่างเหมาะสม ประกอบกับโรงเรียนเตรียมทหารปกครองด้วยระบบอาวุโสคือ การเคารพและให้เกียรติกันระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องที่ทำให้โรงเรียนเตรียมทหารแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมปลายอื่น ๆ จึงทำให้ครูเตรียมทหารทุกช่วงอายุให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน จึงทำให้ทุกช่วงอายุมีภาวะติดงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา มีการศึกษาบางฉบับที่ไม่สอดคล้องหรือตรงกันข้ามกับผลการศึกษานี้ เช่นการศึกษาของ Ko Matsudaira และคณะ (2013) ได้ทำการศึกษาภาวะติดงานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติดงานได้แก่ อายุ โดยอายุน้อยกว่ามีภาวะติดงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก⁽⁹⁸⁾ และการศึกษาของ Andreassen และคณะ (2014) ศึกษาเรื่องความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงานของพนักงานที่ประเทศนอร์เวย์ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า สถานภาพโสดหรือหม้าย มีภาวะติดงานมากกว่าสถานภาพสมรส แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Andreassen และคณะ (2014) พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะติดงานเป็น 4.88 เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะอยู่ในวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ด้วยความรู้ความสามารถดังกล่าวจึงทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่มากกว่า จึงทำให้มีภาวะติดงานมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Ko Matsudaira และคณะ (2013) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับสุขภาพจิต อาการปวดหลัง และการลางานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁹⁸⁾

ปัจจัยรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีภาวะติดงานเพิ่มขึ้น แต่การทดสอบทางสถิติพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ทั้งนี้อาจด้วยในปัจจุบันเศรษฐกิจมีอัตราการเติบโตที่ลดลงจึงทำให้ทุกช่วงรายได้ให้ความสำคัญกับทำงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีรายได้ที่เพียงพอ โดยเงินเดือนของครูโรงเรียนเตรียมทหารเริ่มต้นที่ 15,000 บาท และมีระดับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลงานที่มีการประเมินจากผู้บริหาร ประกอบกับระบบประเมินการเรียนการสอนครูจากนักเรียนเตรียมทหารในแต่ละปี ซึ่งเป็นระบบของโรงเรียนเตรียมทหารที่แตกต่างจากโรงเรียนมัธยมปลายอื่น ๆ รวมถึงการเลื่อนวิทยฐานะที่จะทำให้มีระดับเงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการมีเงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นดังกล่าวครูต้องมีผลงาน ดังนั้นครูโรงเรียนเตรียมทหารในทุกช่วงรายได้จึงให้ความสำคัญกับทำผลงานให้เป็นที่ประจักษ์เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีรายได้ที่เพียงพอ ส่งผลมีภาวะติดงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาท่อนหน้าของ วิศิษฎ์ เนติโรจนกุล (2561) ที่พบว่า ความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน

ปัจจัยด้านภาระครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีภาระครอบครัวระดับ/ปานกลางหรือระดับมาก มีภาวะติดงานร้อยละ 15.38 มากกว่าผู้ที่มีภาระน้อยที่มีภาวะติดงานร้อยละ 8.20 แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาท่อนหน้า พบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานของ Andreassen และคณะ (2014) พบว่า ภาระเลี้ยงดูบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านโรคประจำตัว พบว่า ผู้ที่มีมีโรคประจำตัวมีภาวะติดงานร้อยละ 10.31 มากกว่าผู้ที่ไม่โรคประจำตัวที่มีภาวะติดงานร้อยละ 18.75 แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนเตรียมทหารได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากภาครัฐ จึงทำให้การมีโรคประจำตัวของครูโรงเรียนเตรียมทหารไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาท่อนหน้า พบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานของ Ko Matsudaira และคณะ (2013) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่า โรคประจำตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁹⁸⁾

5.2.3 ปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะติดงาน

ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีมากกว่า 40ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน) มีภาวะติดงานเป็น 3.91 เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงาน 40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเตรียมทหารนอกจากจะต้องรับผิดชอบงานสอนในชั้นเรียน ยังมีงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น โครงการงานวิจัย งานอบรม ฝึกทหาร เป็นต้น ซึ่งบางงานที่รับผิดชอบต้องใช้เวลาออกเหนือจากเวลางานทำให้อาจต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานล่วงเวลาจึงทำให้เกิดภาวะติดงาน แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วย

สถิติ multiple logistic regression พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาก่อนหน้าของ Ko Matsudaira และคณะ (2013) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน

ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีภาวะติดงานเพิ่มขึ้น แต่ในการทดสอบทางสถิติพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารงานโรงเรียนเตรียมทหารได้มอบหมายงานให้แก่ครูตามประสบการณ์และความสามารถ จึงทำให้ครูโรงเรียนเตรียมทหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันสามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีภาวะติดงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาก่อนหน้าของ Ko Matsudaira และคณะ (2013) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁹⁸⁾

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีภาวะติดงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของครูโรงเรียนเตรียมทหารมาพร้อมกับความรับผิดชอบงานที่มากขึ้น ส่งผลให้มีภาวะติดงานเพิ่มขึ้น แต่ในการทดสอบทางสถิติพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาก่อนหน้าของ Andreassen และคณะ (2014) พบว่า ภาวะติดงานมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหัวหน้างาน⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านหน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) พบว่า หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย/ภาษาต่างประเทศ มีภาวะติดงานเป็น 5.60 เท่า (95% CI = 1.06-29.68) เมื่อเทียบกับผู้ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศาสตร์/จิตวิทยาแนะแนว/ศิลปะ/พลศึกษา/ทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย/ภาษาต่างประเทศมีเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอนมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย/ภาษาต่างประเทศมีภาวะติดงานมากกว่า แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ multiple logistic regression พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการอบรม เกี่ยวกับงานวิจัย เกี่ยวกับงานธุรการ และเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเตรียมทหารสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานในลักษณะงานที่แตกต่างกันได้ลงตัวจึงไม่มีผลต่อภาวะติดงาน

5.2.4 ปัจจัยด้านความเครียดจากงานกับภาวะติดงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ โดยผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจสูงจะมีภาวะติดงานมากกว่าผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อทำงานหนักและใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน ๆ จนเคยชิน เมื่อไม่ได้ทำงานก็จะมีความรู้สึกผิดและวิตก เนื่องจากโรงเรียนเตรียมทหารมีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ครูโรงเรียนเตรียมทหารจึงเกิดความกดดันทำให้ต้องทำงานต่อเนื่องจนนำไปสู่ภาวะติดงาน เปรียบเทียบกับการศึกษาก่อนหน้าพบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานของ วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล (2561) ศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อเรียกร้องจากงานทางด้านจิตใจสูงมีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน⁽⁵⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Andreassen และคณะ (2014) ที่ศึกษาภาวะติดงานของพนักงานในประเทศนอร์เวย์ โดยใช้แบบสอบถาม BWAS และพบว่า บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว (neuroticism) และแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) มีความเสี่ยงต่อภาวะติดงาน⁽¹¹⁾

ในขณะที่ ความเครียดจากงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ซึ่งขัดแย้งกับศึกษาของ วลีรัตน์ เชื้อก เทิดทูนภุภุช (2558) ศึกษา ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในทนายความ พบว่า ภาวะเครียดจากการทำงานเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ⁽⁶³⁾

5.2.5 ปัจจัยด้านความเครียดจากงานกับภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะติดงาน ได้แก่ ความอิสระในการตัดสินใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผู้ที่มีอิสระในการตัดสินใจ สูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีอิสระในการตัดสินใจต่ำ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอิสระในการตัดสินใจส่วนใหญ่มักจะมีอายุและอายุงานสูงกว่า ซึ่งในระบบของโรงเรียนเตรียมทหารที่ให้ความสำคัญกับระอาวุโส ที่ผู้มีอาวุโสมีโอกาสดำรงรับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง จึงมีเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ (2556) ศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า อายุมีผลทำให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจต่ำ อาจเป็นเพราะความเครียดจากการทำงานที่มีสาเหตุมาจากงานหนักและใช้ระยะเวลาในการทำงานนานติดต่อกันของครูโรงเรียนเตรียมทหารที่มีภาระหลากหลายนอกเหนือจากงานสอน โดยเฉพาะการฝึกทหารที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ประกอบกับภาวะกดดันจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดของโรงเรียนเตรียมทหาร ทำให้หมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bakker (2014) ที่กล่าวว่า ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ อันสร้างความเหนื่อยล้าให้กับบุคคล⁽⁷⁹⁾ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli WB, Shimazu และ Taris (2009) ที่กล่าวว่า การใช้ความคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างหมกมุ่นและไม่สามารถหยุดคิดได้เป็นสาเหตุของการลดความพึงพอใจในชีวิตและทำให้รู้สึกถึงภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้

ผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกายต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาชีพครูต้องยืนสอนสอนนักเรียนหลายชั่วโมง ทำให้ต้องทำงานนานๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม รวมถึงการใช้เสียงในการสอน เมื่อต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานจึงทำให้ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า และส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli WB, Shimazu และ Taris (2009) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ได้ใช้เวลาและพลังกำลังของตนในการทำงานมากเป็นสาเหตุของการลดความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นผู้ที่ใช้ทรัพยากรของตนมากเกินไปจะรู้สึกถึงภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁽²⁴⁾

ผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่ำ ทั้งนี้ผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงส่วนใหญ่มีตำแหน่งที่สูง โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมทหารจะแต่งตั้งให้ครูที่มีตำแหน่งงานสูงเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรัชญ์ งามสมภาค และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ภาวะหมดไฟในบุคคลอาจเกิดขึ้นจากหลากหลายปัจจัย เช่น ความรับผิดชอบที่มากเกินไปจนตกอยู่ในสภาวะการทำงานที่กดดันเป็นเวลานาน⁽⁸³⁾

ผู้ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพราะได้รับความไว้วางใจ เห็นถึงความสามารถและความพยายาม จึงได้เลื่อนตำแหน่งที่สูง มีโอกาสรับผิดชอบโครงการหรือเป็นหัวหน้าโครงการ ทำให้มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นและหลากหลาย ส่งผลให้มีภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์ (2558) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้แทนบริษัทข้ามชาติ พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด⁽⁹⁵⁾

ผู้ที่ทำงานในที่อันตรายสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่ทำงานในที่อันตรายต่ำ ทั้งนี้หากต้องเผชิญกับอันตรายในการทำงานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และอ่อนล้าเนื่องจากต้องคอยระวังอันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และส่งผลต่อภาวะหมดไฟได้ ในส่วนของครูโรงเรียนเตรียมทหารทุกคนต้องมีระเบียบวินัย จึงทำให้ส่วนใหญ่เผชิญกับอันตรายในการทำงานน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper และ Cartwright (1997) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน⁽⁷⁶⁾

5.2.6 ภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ

ภาวะติดงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ พบว่า ภาวะติดงานไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม⁽⁹⁴⁾ อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาบางฉบับที่ไม่สอดคล้องหรือตรงกันข้ามกับผลการศึกษา นี้ เช่นการศึกษาของ Jenaabadi, Nejad, Abadi, Haghi และ Hojatinasab (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับภาวะหมดไฟ ในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา ครูผู้สอน โดยพบว่า องค์ประกอบของภาวะติดงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟ ในการทำงานของครู⁽¹⁰⁰⁾

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. จากปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานทางจิตใจที่พบว่า ผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางด้านจิตใจสูงจะมีภาวะติดงานและภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีข้อเรียกร้องจากงานทางด้านจิตใจต่ำ ดังนั้น ควรมีการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูโรงเรียนเตรียมทหารเป็นระยะและต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรประเมินว่าปริมาณงานที่ทำมากเกินไปหรือไม่

2. จากปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ ดังนั้นควรสนับสนุนให้ครูที่มีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างช่วงพัก เช่น การออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ

3. จากปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและแรงสนับสนุนทางสังคม ที่พบว่า ผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและแรงสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ ดังนั้นควรสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูเห็นถึงผลดีของการมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ที่ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีเงินเดือนที่สูงจากโอกาสที่ได้รับ และได้รับความรักความเมตตาจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

4. ผู้ที่ทำงานในที่อันตรายสูงมีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่ทำงานในที่อันตรายต่ำ ดังนั้นโรงเรียนเตรียมทหารควรจัดกิจกรรม 5 ส ในทุกหน่วยงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ช่วยลดอันตรายในที่ทำงานเป็นประจำทุกปีเพื่อให้บรรยากาศในที่ทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อย เป็นระเบียบ

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีคาดว่าจะส่งผลต่อภาวะตึงงานและภาวะหมดไฟ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในกลุ่มตัวอย่างของครูในพื้นที่อื่น เพื่อได้ข้อมูลที่หลากหลาย และจะได้เห็นขนาดปัญหาของภาวะตึงงานและภาวะหมดไฟของครูได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้สามารถนำมาเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนเตรียมทหาร และทำการศึกษาที่มีกลุ่มเปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่

3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ควรใช้คำถามที่สัมภาษณ์ในเชิงเจาะลึกถึงข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่เป็นที่ต้องการอันแท้จริง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

บรรณานุกรม

1. โรงเรียนเตรียมทหาร. จรรยาบรรณของครูในโรงเรียนทหาร [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.militaryfreeschools.org/จรรยาบรรณของครูในโรงเรียน/>.
2. สถาบันวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3. สถานการณ์ครูไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 5 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://news.ch3thailand.com/local/21989>.
3. ผู้จัดการออนไลน์. เสี่ยงสะท้อนจาก “ครู” ลดภาระงาน-แก้ครูขาด-ดูแลขวัญกำลังใจ [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 5 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://mgronline.com/qol/detail/9620000004738>.
4. Rakhshanimehr F, Jenaabadi H. Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Psychology*. 2015;6(12):1469.
5. วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561.
6. Küçükoğlu H. Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;116:2741-6.
7. Bardakci S, Baloglu M. Workaholic tendencies among educational administrators employed in primary and secondary schools. *Egitim ve Bilim*. 2012;37(164):45.
8. Andreassen CS, Griffiths MD, Sinha R, Hetland J, Pallesen S. The relationships between Workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS One*. 2016;11(5):e0152978.
9. Innanen H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burn Res*. 2014;1(1):38-49.
10. Aziz S, Zmary S, Wuensch K. The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Pers Individ Dif*. 2018;121:74-9.
11. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S. The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*. 2014;9(8):e102446.

12. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scand J Psychol.* 2012;53(3):265-72.
13. Quinones C, Griffiths MD. Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv.* 2015;53(10):48-59.
14. Sussman S. Workaholism: A review. *J Addict Res Ther.* 2012;6(1):4120.
15. ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. สภาวะบ้างาน : สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข. *ปัญญาภิวัฒน์.* 2557;2:300-11.
16. Oates WE. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction.* New York, NY: World Publishing Company; 1971.
17. Sussman S, Sussman AN. Considering the definition of addiction. *Int J Environ Res Public Health.* 2011;8(10):4025–38.
18. DiClemente CC. *Addiction and change: How addictions develop and addicted people recover.* New York, NY: Guilford Publications; 2018.
19. Spence JT, Robbins AS. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *J Pers Assess.* 1992;58(1):160-78.
20. Ng TW, Sorensen KL, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *J Organ Behav.* 2007;28(1):111-36.
21. Scottl KS, Moore KS, Miceli MP. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations.* 1997;50(3):287-314.
22. McMillan LH, O’Driscoll MP. *Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism.* Massachusetts, USA: Edward Elgar; 2006. 89-107 p.
23. Mudrack P. *Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies.* Cheltenham, UK: Edward Elgar; 2006.
24. Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cult Res.* 2009;43(4):320-48.
25. เจนิกา วังสถาพร. การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.

26. Griffiths C, Jo SJ, Naldi L, Romiti R, Guevara-Sangines E, Howe T, et al. A multidimensional assessment of the burden of psoriasis: results from a multinational dermatologist and patient survey. *Br J Dermatol.* 2018;179(1):173-81.
27. Tziner A, Tanami M. Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *RPTO.* 2013;29(2):65-74.
28. Scottl KS, Moore KS, Miceli MP. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Hum Relat.* 1997;50(3):287-314.
29. Kanai A, Wakabayashi M, Fling S. Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Jpn Psychol Res.* 1996;38(4):192-203.
30. van Beek I, W. Taris T, B. Schaufeli W, Brenninkmeijer V. Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *JMP.* 2013;29(1):46-62.
31. Robinson BE, Kelley L. Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *Am J Fam Ther.* 1998;26(3):223-38.
32. Berglas S. Chronic time abuse [Internet]. 2004 [cited 6 July 2019]. Available from: <https://hbr.org/2004/06/chronic-time-abuse>.
33. Mazzetti G, Schaufeli WB, Guglielmi D. Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *Int J Stress Manag.* 2014;21(3):227.
34. วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล, พรชัย สิริศรีธัญญกุล. ภาวะติดงาน: แนวคิด ความหมายและผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร. *ธรรมศาสตร์เวชสาร.* 2561;18(2):249-57.
35. ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้งาน และความสุขในการทำงาน [การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2556.
36. วรวิมล กฤษดาธิการ. ความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน บุคลิกลักษณะตัวตนประจำวันประกันพรั่ง กับความพึงพอใจในงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2553
37. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. เครียด...คลายเครียด. สำนักงานกิจการโรงพยาบาลองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพฯ: โครงการ TO BE NUMBER ONE ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2558.

38. กฤษดา ศิรามพุช. เตือน '5 โรคร้าย' อันตรายต่อ 'ครู' แนะนำเทคนิคดูแลสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 5 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.thairath.co.th/content/320315>.
39. กิตติวรรณ เทียมแก้ว, พิมพ์มาศ ตาปัญญา, วนิดา พุ่มไพศาลชัย. สภาวะและที่มาของความเครียดของครูที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่ [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 21 ตุลาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmh.go.th/abstract/nurse/details.asp?id=2629> 2541.
40. Virtanen M, Heikkilä K, Jokela M, Ferrie JE, Batty GD, Vahtera J, et al. Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Am J Epidemiol*. 2012;176(7):586-96.
41. Shimazu A, Shimada K, Watai I. Work-Family Balance and Well-Being among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective. *OHP*. 2014;3:84-96.
42. Kyriacou C, Sutcliffe J. A model of teacher stress. *Educ Stud*. 1978;4(1):1-6.
43. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*. 2001;53(1):27-35.
44. นฤตวัน ชัชวราภรณ์. ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2559.
45. นีอารีชะห์ เลาะนะ. ความเครียดและการจัดการความเครียดของสตรีที่สูญเสียสามีขณะตั้งครรภ์จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2559.
46. มนทิรา แสงฤทธิ์เดช. ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของมารดาเด็กสมาธิสั้นที่แผนกผู้ป่วยนอก หน่วยจิตเวชเด็ก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.; 2560.
47. พรทิพย์ สารเชื้อ. ความเครียดจากการทำงาน (Work-related stress) [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 5 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.npc-se.co.th/detailknowledgebase-5->
48. Cooper CL, Marshall J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Health Psychol*. 1976;49(1):11-28.
49. Parker D, DeCotiis T. Organisational determinants of job stress. *Organisational*

Behaviour and Human Performance. Organ Behav Hum Perform. 1983;32:160-77.

50. Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Adm Sci Q. 1979:285-308.

51. Frederick WT. The principles of scientific management New York: Harper&Brothers; 1911.

52. สุพานี สฤกษ์วานิช. ผลกระทบของความเครียด [อินเทอร์เน็ต]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 21 ตุลาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://boonkit54.blogspot.com/2014/02/blog-post.html>.

53. สุพรรณิ พุ่มแพง. การพัฒนาแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ตติยภูมิ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2556.

54. อุดมลักษณ์ เมฆาวณิช. ความเครียดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (กลุ่มอำเภอพนัสนิคม) [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.

55. ภูวสิทธิ์ ภูลวรรณ, สุคนธา ศิริ, ดุสิต สุจิรารัตน์, พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์. ความเครียดของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศลนคร [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก: http://pheap.ph.mahidol.ac.th/RES_ABS_2016_Dam_th.html.

56. สงวนลักษณ์ แข่งง่า. ความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา. วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2558;26(2):20-30.

57. Heinemann LV, Heinemann T. Burnout research: emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. Sage 2017;7(1):2158244017697154.

58. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Internet]. 2019 [cited 2019 July 20]. Available from: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.

59. Freudenberger HJ. Staff burn-out. J Soc Issues. 1974;30(1):159-65.

60. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World J Psychiatry. 2016;15(2):103-11.

61. Muldary TW. Burnout and health professionals: Manifestations and management. New York, NY: Appleton Century Crofts; 1983.

62. Leiter MP, Robichaud L. Relationships of occupational hazards with burnout: an

assessment of measures and models. *J Occup Health Psychol.* 1997;2(1):35-44.

63. วลีรัตน์ เชื้อก เทิดทูนภุช. ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.

64. Hakanen JJ, Bakker AB. Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *J Occup Health Psychol.* 2017;22(3):354-64.

65. Wong CA, Spence Laschinger HK. The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: a cross-sectional study. *Int J Nurs Stud.* 2015;52(12):1824-33.

66. Maslach C, Pines A, editors. The burn-out syndrome in the day care setting. *Child and Youth Care Forum*; 1977: Springer.

67. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52(1):397-422.

68. สิริระยา สัมมาวาจ. ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.; 2532.

69. มยุรี กลั้วบงษ์, ผจงจิต อินทสุวรรณ, วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, นันทิกา ทวิชาชาติ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายและพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยโรคจิตเภทของผู้ดูแล. *พฤติกรรมศาสตร์.* 2552;15(1):1-19.

70. จำปาทอง. ส. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.

71. Al-Tit AA, Suifan TS. The mediating role of job characteristics in the relationship between organizational commitment and job satisfaction. *IJBM.* 2015;10(9):215-22.

72. Ahola K. Occupational burnout and health. 2007.

73. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int.* 2009;14(3):204-20.

74. Mohren DC, Swaen GM, Kant I, Van Amelsvoort LG, Borm PJ, Galama JM. Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *J Psychosom Res.* 2003;55(3):201-8.

75. Sanford K. The phenomenon of teacher burnout: Mitigating its influence on new teachers [Thesis]. CA: Dominican University of California; 2017.

76. Cartwright S, Cooper CL. Managing workplace stress. Thousand Oaks, CA: Sage; 1997.
77. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. *Rev Educ.* 2001;53(1):27-35.
78. Greenberg LS, Watson JC. Emotion-focused therapy for depression. Washington DC: American Psychological Association; 2006.
79. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 2014;1(1):389-411.
80. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *J Manag Psychol.* 2007;22(3):309-28.
81. Xanthopoulou D, Bakker AB, Ilies R. Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Hum Relat.* 2012;65(9):1051-69.
82. รัศมน กัลยาศิริ. การทำงานกับสุขภาพจิต. *จุฬาลงกรณ์.* 2556;56(2):129-33.
83. ปรัชญ์ งามสมภาค, ประสพชัย พสุนนท์. อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและลักษณะองค์การต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์กรที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษาของค์การสวนยาง. *อิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม.* 2560(1):82-103.
84. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981;2(2):99-113.
85. Küçükoğlu H. Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms. *Procedia Soc Behav Sci.* 2014;116:2741-6.
86. Black AE, Deci EL. The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Sci Educ.* 2000;84:740-56.
87. Williams M, Burden RL. Psychology for language teachers. New York: Cambridge University Press; 2000.
88. Buck CA. The effects of direct and indirect experiences with school crime and violence on high school teacher burnout [psychology dissertations]. Georgia: Georgia State University; 2006.
89. นवलพรรณ ชื่นประโยชน์. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก [วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2524.

90. ดิรยา เลิศหัตถศิลป์. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2554 56(4):437-48.

91. นัยนา แสงทอง. ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2555.

92. อรสา ใจจิณา. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวช ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2556.

93. ปทุมรัตน์ สกมลพิมรัตน์. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทรีรับเบอร์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.

94. ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความบ่างาน และความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2556.

95. วัลลภ วิชาญเจริญสุข. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557.

96. สลิลพรรณ นิลสงวนเดชะ. ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.

97. Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. Brit J Educ Psychol. 2011;77(1):229-43.

98. Matsudaira K, Shimazu A, Fujii T, Kubota K, Sawada T, Kikuchi N, et al. Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. PLoS One. 2013;8(9):e75140.

99. Büyükztürk Ş, Altun SA, Deryakulu D. Turkish teachers' beliefs and attitudes about teaching and their pedagogical practices: An analysis based-on the outcomes of the teaching and learning international survey. BUJE. 2014;1(2):135,42.

100. Jenaabadi H, Nejad BA, Abadi FSM, Haghi R, Hojatinasab M. Relationship of workaholism with stress and Job burnout of elementary school teachers. Health (N Y). 2016;8(1):1-8.

101. Orosz G, Loránd E, Dombi E, Andreassen C. S, Griffiths M. D, Z D. Analyzing

models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *Int J Ment Health Addict*. 2016;14:662-71.

102. Sruedee Kosainate. Multicollinearity: Examples in Binary Logistic Regression *DMBJ E Journal*. 2015;2(1):9-17.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีผลต่อภาวะติดงาน

ตัวแปรต้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
(1) ลักษณะงาน เกี่ยวกับงานวิจัย	1													
(2) ลักษณะงาน เกี่ยวกับโครงการ ต่าง ๆ	.495**	1												
(3) ชื่อเรียกรื่อง จากงานทาง จิตใจ	.181	.090	1											
(4) ชื่อเรียกรื่อง จากงานทาง ร่างกาย	.081	.028	.540**	1										
(5) แรงสนับสนุน ทางสังคม	-.123	-.154	-.130	-.157	1									
(6) สถานภาพ โสดหม้าย	-.146	-.064	-.043	-.144	.026	1								
(7) การศึกษา ปริญญาตรี	-.207*	-.007	-.097	.086	.205*	.107	1							
(8) รายได้ไม่เกิน 20,000 บาท	.093	.004	.034	-.067**	.111	.062*	-.312**	1						
(9) รายได้ 21,000 – 30,000 บาท	.008	.012	-.062	-.162	-.094	.039	.082	.179**	1					
(10) ภาวะ ครอบครัววัน้อย	-.194*	-.265**	-.169	-.172	.039	-.100	-.088	-.129	.069	1				
(11) ตำแหน่งงาน ครูผู้ช่วย	-.237*	-.238*	.030	.149	.054	-.013	.362	-.402	.105	.122	1			
(12) ตำแหน่งงาน ครู(คศ1)	.170	.154	-.183	-.335**	.016	-.026	-.024	.038*	.233*	.140	-.378**	1		
(13) หน่วยงาน คณิตศาสตร์/ วิทยาศาสตร์	-.093	-.234*	.063	.137	-.174	-.009	-.199*	-.068	.005	.282**	.098*	-.140	1	
(14) หน่วยงาน ภาษาไทย/ ภาษาต่างประเทศ	.040	.163	.182	.121	.171	-.192*	-.030	.201*	-.121	-.274**	-.216*	-.013	-.517**	1

ตารางภาคผนวกที่ 2 ตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อภาวะติดงานจากการวิเคราะห์สถิติ Multiple Logistic Regression โดยใช้วิธี stepwise

	ตัวแปรต้น	Score	df	Sig.
Step 1	จำนวนชั่วโมงการทำงาน(1)	3.645	1	.056
	ตำแหน่งงาน	3.733	2	.155
	ตำแหน่งงาน (1)	.010	1	.922
	ตำแหน่งงาน (2)	3.034	1	.082
	หน่วยงาน	4.716	2	.095
	หน่วยงาน (1)	1.899	1	.168
	หน่วยงาน (2)	4.716	1	.030
	ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย(1)	1.382	1	.240
	ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ (1)	2.230	1	.135
	ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย(1)	.362	1	.547
	แรงสนับสนุนทางสังคม (1)	2.153	1	.142
	สถานภาพ(1)	1.387	1	.239
	การศึกษา(1)	3.985	1	.046
	รายได้	6.174	2	.046
	รายได้(1)	2.472	1	.116
	รายได้(2)	6.143	1	.013
	ภาวะ_g(1)	.605	1	.437
	Overall Statistics	18.106	14	.202

ตารางภาคผนวกที่ 2 ตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อภาวะติดงานจากการวิเคราะห์สถิติ Multiple Logistic Regression โดยใช้วิธี stepwise (ต่อ)

	ตัวแปรต้น	Score	df	Sig.
Step 2	จำนวนชั่วโมงการทำงาน(1)	2.398	1	.121
	ตำแหน่งงาน	.534	2	.766
	ตำแหน่งงาน (1)	.025	1	.876
	ตำแหน่งงาน (2)	.174	1	.677
	หน่วยงาน	2.946	2	.229
	หน่วยงาน (1)	.827	1	.363
	หน่วยงาน (2)	2.926	1	.087
	ลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัย(1)	.498	1	.481
	ลักษณะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ (1)	.984	1	.321
	ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย(1)	1.673	1	.196
	แรงสนับสนุนทางสังคม (1)	2.869	1	.090
	สถานภาพ(1)	2.093	1	.148
	การศึกษา(1)	1.769	1	.184
	ภาวะ(1)	.023	1	.880
	Overall Statistics	13.487	12	.335



ตารางภาคผนวกที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ

ตัวแปรต้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) ความอิสระในการตัดสินใจ	1.000						
(2) ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ	-.116	1.000					
(3) ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย	-.120	.540**	1.000				
(4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.116	-.145	-.211*	1.000			
(5) แรงสนับสนุนทางสังคม	.228*	-.130	-.157	.061	1.000		
(6) อันตรายในที่ทำงาน	-.144	.310**	.343**	-.098	-.221*	1.000	
(7) ภาวะติดงาน	.048	.246**	.178	.059	-.173	-.063	1.000

ตารางภาคผนวกที่ 4 ตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อภาวะหมดไฟจากการวิเคราะห์สถิติ Multiple Logistic Regression โดยใช้วิธี stepwise

ตัวแปรต้น		Score	df	Sig.
Step 1	ความอิสระในการตัดสินใจ	7.723	1	.005
	ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ	3.957	1	.047
	ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย	4.048	1	.044
	แรงสนับสนุนทางสังคม	3.848	1	.050
	อันตรายในที่ทำงาน	9.251	1	.002
	ภาวะติดงาน	1.834	1	.176
	Overall Statistics	19.422	6	.004
Step 2	ความอิสระในการตัดสินใจ	6.107	1	.013
	ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ	.970	1	.325
	ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย	1.084	1	.298
	แรงสนับสนุนทางสังคม	1.722	1	.189
	ภาวะติดงาน	1.568	1	.210
	Overall Statistics	10.961	5	.052
Step 3	ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตใจ	.853	1	.356
	ข้อเรียกร้องจากงานทางร่างกาย	.978	1	.323
	แรงสนับสนุนทางสังคม	.444	1	.505
	ภาวะติดงาน	1.912	1	.167
	Overall Statistics	5.085	4	.279

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร
เรียน ท่านผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่าน

ท่านเป็นผู้ได้รับเชิญจากผู้วิจัยให้เข้าร่วมศึกษาในงานวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหารก่อนที่ท่านจะตกลง เพื่อเข้าร่วมการวิจัยดังกล่าว ขอเรียนให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะติดงานของครูโรงเรียนเตรียมทหาร จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่านทำ ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบและประเมินด้วยตัวเอง โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความเครียดจากงาน (Thai-JCQ)	จำนวน 45 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประเมินภาวะติดงาน	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟ	จำนวน 22 ข้อ

ท่านมีสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมครั้งนี้ รวมถึงสิทธิในการเลือกที่จะตอบแบบสอบถามในข้อที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจ และบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ทันที และการเข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริง หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ท่านสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนท่านพอใจ โดยกรุณาติดต่อที่ผู้วิจัยคือ นางสาวสุนันท์ษา นิธิวาสิน โทร. 098-2465454 หรือ sunansajira.nithi@gmail.com ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งยินดีให้คำตอบท่านทุกประการ

หากท่านมีข้อร้องเรียนปัญหาจริยธรรมการวิจัย ขอให้ติดต่อสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โทร. 02-2564455 ต่อ 14, 15

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้
นางสาวสุนันท์ษา นิธิวาสิน

แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง ภาวะติตงาน ความเครียดจากงาน และ ภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะติตงาน ความเครียดจากงาน และภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร โดยผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเตรียมทหาร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความเครียดจากงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประเมินภาวะติตงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การทำงานของท่าน และจะไม่เปิดเผยในที่ใด ๆ ทั้งที่เป็นรายบุคคลและองค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นความลับโดยจะนำข้อมูลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในหรือช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. สถานภาพ

สมรส

โสด

แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า/เท่ากับ 20,000 บาท

21,000 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,001 – 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

6. ภาวะครอบครัว

- ภาวะน้อย (ภาวะรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมากนัก)
- ภาวะปานกลาง (ภาวะรับผิดชอบทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลบางครั้ง)
- ภาวะหนัก (ภาวะรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและวิตกกังวลมาก)

7. โรคประจำตัว

- ไม่มี มี โปรดระบุ.....

ตอนที่2 ข้อมูลด้านการทำงาน

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหรือช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. จำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (การทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ รวมถึงการ
นำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำที่บ้าน)

- 40ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) มากกว่า 40ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน)

2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1ปี 1-5 ปี มากกว่า15ปี
- 6-10 ปี 10-15ปี

3. ตำแหน่งงาน

- ครูผู้ช่วย ครู (คศ1) ครูชำนาญการ (คศ2)
- ครูชำนาญการพิเศษ(คศ3) ครูเชี่ยวชาญ (คศ4)

4. หน่วยงาน (กลุ่มสาระการเรียนรู้)

- คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย
- ภาษาต่างประเทศ สังคมศาสตร์ จิตวิทยาแนะแนว
- ศิลปะ พลศึกษา ทหาร
- กงสุล

5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อบรม
- งานวิจัย งานธุรการ โครงการต่าง ๆ
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความเครียดจากงาน (Thai-JCQ) ฉบับ 45 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีต่องาน ในกรณีที่ไม่มีคำตอบใดตรง กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียว กรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

รายการประเมิน	ไม่เห็นด้วย มาก (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย มาก (4)
1. ในการทำงานคุณต้องชวนขวยเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ				
2. งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่งใหม่ๆหรือคิดสร้างสรรค์				
3. งานที่คุณทำต้องการทักษะและความชำนาญระดับสูง				
4. ในการทำงานคุณได้พัฒนาความสามารถของตนเอง				
5. ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง				
6. คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่องที่เกิดขึ้นในงานของคุณ				
7. งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและนาน				
8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองานของคุณดี				
9. ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความชำนาญของคุณยังมีคุณค่า				
10. คุณไม่มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร				
11. คุณต้องทำสิ่งซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้งในงาน				
12. คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก				
13. งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว				
14. งานของคุณเป็นงานหนัก				
15. งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจากผู้อื่น/หน่วยอื่น				
16. งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จทำให้ต้องทำต่อทีหลัง				
17. งานของคุณยุ่งวุ่นวาย				
18. งานของคุณเป็นงานที่ใช้แรงกายมาก				
19. คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในงาน				
20. คุณถูกขอให้ทำงานมากเกินไป				
21. คุณต้องแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในงาน หรือจากเพื่อนร่วมงาน				
22. คุณมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จ				
23. คุณมักต้องทำงานนาน ๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				

รายการประเมิน	ไม่เห็นด้วย มาก (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย มาก (4)
24. คุณมักต้องทำงานนาน ๆ โดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				
25. คุณจำเป็นต้องยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อย ๆ ในงาน				
26. งานที่คุณทำมันคงดี				
27. งานที่คุณทำมีสำเสมอตลอดปีใช่หรือไม่ (เลือกข้อใดข้อหนึ่ง) <input type="checkbox"/> 1. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วงและเลิกจ้างงานบ่อย ๆ <input type="checkbox"/> 2. ไม่ใช่ เลิก จ้างงานบ่อย ๆ <input type="checkbox"/> 3. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง ๆ <input type="checkbox"/> 4. มีงานทำสม่ำเสมอตลอดปี				
28. ในปีที่ผ่านมา คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกือบตงงาน /ไม่มีงานทำ /เลิกจ้างบ่อยแค่ไหน <input type="checkbox"/> 1. ปีที่แล้วฉันตงงาน/ถูก เลิกจ้าง <input type="checkbox"/> 2. ตลอดเวลา <input type="checkbox"/> 3. เคยบ้าง <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีเลย				
29. ใน 2 ปีข้างหน้า คุณมีโอกาสจะสูญเสียงานของคุณขณะที่กับนายจ้างคนนี้น้อยแค่ไหน <input type="checkbox"/> 1. มีโอกาสสูงมาก <input type="checkbox"/> 2. มีโอกาสบ้าง <input type="checkbox"/> 3. ไม่ค่อยมีโอกาส <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีโอกาสเลย				
รายการประเมิน	ไม่เห็นด้วย มาก (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วย มาก (4)
30. หัวหน้าคุณเอาใจใส่ทุกข์สุขของลูกน้อง				
31. หัวหน้าคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณพูด				
32. หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงานร่วมกันได้				
33. หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วงไป				
34. ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถในงานของเขาเอง				
35. ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ				
36. ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี				
37. ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จ				
รายการประเมิน	ไม่มีปัญหา (1)	มีบ้าง /เป็นปัญหาน้อย (2)	มี /เป็น ปัญหา มาก (3)	
38. สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใด ๆ				
39. มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คิวีน ก๊าซ พุ่ม เส้นใย หรือสิ่งอื่น				
40. การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ				
41. บริเวณงานสกปรก /รกรุงรัง /ไม่มีระเบียบ				
42. การถูกทำอันตรายจากความร้อน ไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด				
43. การติดเชื้อโรคจากงาน				
44. เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่อันตราย				
45. กระบวนการทำงานที่อันตราย				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประเมินภาวะตึงงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน เกี่ยวกับการทำงานมากที่สุด กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

ไม่เคย	หมายถึง	ท่านไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความเคยรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความเคยรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง
บ่อย ๆ	หมายถึง	ท่านมีความเคยรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
เสมอ	หมายถึง	ท่านมีความเคยรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน

ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่คุณมีความรู้สึกดังต่อไปนี้

รายการประเมิน	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ๆ	เสมอๆ
1. ท่านมีความคิดว่าจะทำอะไรเพื่อให้สามารถมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน					
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตอนแรก					
3. ท่านทำงานเพื่อลดความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกผิด วิตกกังวล หมดหนทาง หรือซีมิเศร้า					
4. คนอื่น ๆ มักบอกให้ท่านทำงานให้น้อยลง แต่ท่านไม่สนใจ					
5. หากถูกสั่งห้ามจากงานที่ท่านทำอยู่ ท่านจะรู้สึกเครียด					
6. ท่านให้ความสำคัญกับงานอดิเรก กิจกรรมยามว่าง และ การออกกำลังกายน้อยลงเนื่องจากงานที่ทำ					
7. ท่านทำงานหนักจนส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟ

คำชี้แจง กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการทำงานมากที่สุด กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

- ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น หมายถึง ท่านไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย
- ปีละ 2-3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง
- เดือนละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง
- เดือนละ 2-3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง
- สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
- ทุก ๆ วัน หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน


ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่คุณมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ (ผู้รับบริการ หมายถึง นักเรียนหรือผู้ที่ขอความช่วยเหลือจากท่านในเรื่องงาน)

รายการประเมิน	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน							
2. ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน							
3. ท่านรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้า และรู้สึกว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน							
4. การทำงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตลอดวันเป็นสิ่งที่ตั้งเครียดสำหรับท่าน							
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากภาระงานของท่าน							
6. ท่านรู้สึกอยากจะมาทำงานสาย ๆ							
7. ท่านรู้สึกว่าท่านกำลังทำงานหนักเกินไป							
8. การให้ประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเครียดมากเกินไป							
9. ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป							

รายการประเมิน	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
10. ท่านกลายเป็นคนกระด้าง ขาด การเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ							
11. ท่านกังวลว่างานกำลังทำให้จิตใจ ของท่านแข็งกระด้างขึ้น							
12. ท่านไม่ใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับ ผู้รับบริการ							
13. ท่านรู้สึกว่าได้รับการตำหนิจาก บุคคลอื่นในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น							
14. ท่านรู้สึกว่าท่านได้ปฏิบัติต่อ ผู้รับบริการบางคนเหมือนเป็นสิ่งไร้ ชีวิตจิตใจ							
15. ท่านรู้สึกเป็นสุขใจหลังจากการ ให้บริการอย่างใกล้ชิด							
16. ท่านได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า หลายอย่างในการปฏิบัติงาน							
17. ในการทำงานท่านสามารถเผชิญ ปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสงบ							
18. ท่านสามารถเข้าถึงความรู้สึกของ ผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย							
19. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของ ผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย							
20. ท่านรู้สึกแน่ใจว่างานของท่านมี อิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น							
21. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน							
22. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ ผ่อนคลายในการทำงาน							

สิ้นสุดแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาการเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 18- 02/5.0
			หน้า 1/3

ชื่อโครงการวิจัย ภาวะติ่งงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร

ผู้สนับสนุนการวิจัย ไม่มี

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ สุนันทษา นิธิวาสิน

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1873 ถนนพระราม4
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เบอร์โทรศัพท์ 0982465454

แพทย์ผู้เข้าร่วมวิจัย

ชื่อ รศ.พญ.รัศมน กัลยาศิริ

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1873 ถนนพระราม4
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เบอร์โทรศัพท์ 0-2256-4455


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นครูโรงเรียนเตรียมทหาร จังหวัดนครนายก ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คนและใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน คือเดือนกันยายน พ.ศ.2562 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2562 ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้วิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน หรือผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้ทันที โดยการตอบแบบสอบถามถือเป็นการแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย (Consent by action)

เหตุผลความเป็นมา

การทำงานวิจัยนี้มีที่มาจากการพบว่าภาวะติ่งงานสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นอย่างมาก สามารถเกิดขึ้นได้กับอาชีพที่มีความเครียดสูง ปัจจุบันประเทศไทยมีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่มากผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อใช้สำรวจและ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะติ่งงานโดยเฉพาะศึกษาในอาชีพครูโรงเรียนเตรียมทหารเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงเพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไขต่อไป

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 18- 02/5.0
			หน้า 2/3

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการงานและความเครียดที่เกิดจากงานที่มีผลต่อภาวะติงงานของครูโรงเรียนเตรียมทหาร

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาให้ท่านซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยการประเมินด้วยตนเองแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 7	ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการงาน	จำนวน 4	ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านจิตสังคม	จำนวน 45	ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะติงงาน	จำนวน 7	ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟ	จำนวน 22	ข้อ

ซึ่งการตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะใช้เวลาประมาณ 10 ถึง 15 นาที ท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งที่ไม่ต้องการตอบ และท่านจะอยู่ในการวิจัยเฉพาะการตอบแบบสอบถามครั้งเดียวเท่านั้น

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้มีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อยคืออาจทำให้ท่านเสียเวลา ไม่สะดวก รู้สึกไม่สบายกายหรือใจระหว่งตอบคำถามหรือทำแบบทดสอบ ขอให้ท่านรายงานให้ผู้ทำวิจัยทราบหากท่านรู้สึกเหนื่อยหรืออึดอัดที่จะตอบคำถาม ท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งหรือจะหยุดเมื่อใดก็ได้

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดใดจากการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้แต่ผลการศึกษาจะมีประโยชน์ในเรื่องการค้นหาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะติงงานความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันแก้ไขหรือวางนโยบายเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไปได้อีกทั้งข้อมูลที่ได้ยังสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาวิจัยในอนาคตในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน


ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

1. ขอให้ท่านให้ข้อมูล ด้วยความสัตย์จริง
2. ขอให้ท่านแจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านร่วมในโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการวิจัยท่านจะได้รับความช่วยเหลือรวมถึงคำแนะนำอย่างเหมาะสมได้ทันที และการให้ความยินยอมนี้ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใดใดหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยคือ นางสาวสุนันท์ษา นิธิวาสิน เบอร์โทรศัพท์ 0982465454 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 18- 02/5.0 หน้า 3/3
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	------------------------------

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจหากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลาการขอลงมือออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่ท่านนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่านจะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณะชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

ท่านสามารถยกเลิกการให้คำยินยอมโดยแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่นางสาวสุนันทา นิธิวาสิน ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1873 ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่ากรยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วม ในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับโอกาสในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้โดยปราศจากการใช้อิทธิพล บังคับ ช่มชู้ หรือ หลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอานันท์มหิตล ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 02-2564493 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

นางสาวสุนันทา นิธิวาสิน
นิสิตปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุนันทษา นิธิวาสิน
วัน เดือน ปี เกิด	13 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ นานาชาติ สาขา Business English
ที่อยู่ปัจจุบัน	36 อรรถกระวี 1 วัฒนา กทม 10110



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY