

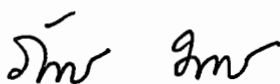
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก  
ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

กำไล ปราณี


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ กำไล ปราณี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

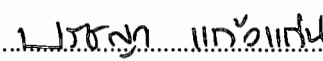
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ภัทราวดี มากมี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

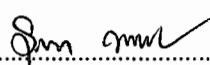
  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดรัมย์)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ภัทราวดี มากมี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.กนก พานทอง)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ปรัชญา แก้วแก่น)

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญาอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยวิทยาการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี) วิจัยและวิทยาการปัญญา  
วันที่.....๒๙.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ีย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง และ ดร.สุชาดา สกลกิจรุ่งโรจน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณความร่วมมืออย่างดียิ่งของกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยและกรุณาสละเวลาให้ข้อมูลที่มีคุณภาพ

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ตลอดจน เพื่อนร่วมงาน ที่ให้กำลังใจสำคัญ คอยให้การสนับสนุนอย่างดีเสมอมา และขอขอบคุณกำลังใจจาก เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญาทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

กำไล ปราณี

53910031: สาขาวิชา: การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา;

วท.ม. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)

คำสำคัญ: ปัจจัยเอื้อในการทำงาน/ การจัดการแบบเชิงรุก/ ความผูกพันในงาน/ ความเหนื่อยล้า  
ในงาน/

กำไล ปราณิ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการ  
แบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (A CAUSAL  
RELATIONSHIPS BETWEEN JOB RESOURCES, PROACTIVE COPING, WORK ENGAGEMENT,  
AND JOB BURNOUT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS) คณะกรรมการควบคุม  
วิทยานิพนธ์: ภัทราวดี มากมี, ค.ด. 145 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการ  
ทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก กับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด  
ปีการศึกษา 2558 จำนวน 500 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และ  
วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย ปรากฏว่า

1. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าสถิติไค-  
สแควร์ เท่ากับ 98.94 ค่า  $df$  เท่ากับ 97 ค่า  $p$  เท่ากับ .43 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 AGFI เท่ากับ  
.96 CFI เท่ากับ 1.00 SRMR เท่ากับ .03 และ RMSEA เท่ากับ .01) ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถ  
อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ 87

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก  
ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย  
ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในงานทำงาน เป็นสาเหตุทางตรง (direct cause) ของความ  
เหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุกและปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นสาเหตุทางอ้อม (indirect  
cause) ของความเหนื่อยล้าในงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยลดความ  
เหนื่อยล้าในงานของครู ส่วนปัจจัยเสริมผ่านความผูกพันในงาน ได้แก่ การจัดการแบบเชิงรุกและ  
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ตามลำดับ

53910031: MAJOR: RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE;  
M.SC. (RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE)

KEYWORDS: JOB RESOURCES/PROACTIVE COPING/WORK ENGAGEMENT/  
JOB BURNOUT

KAMLAI PRANEE: A CAUSAL RELATIONSHIPS BETWEEN JOB RESOURCES,  
PROACTIVE COPING, WORK ENGAGEMENT, AND JOB BURNOUT OF SECONDARY  
SCHOOL TEACHERS. ADVISORY COMMITTEE: PATTRAWADEE MAKMEE, Ph.D. 145 P.  
2016.

The purpose of this research was to develop and validate a causal relationship model for job resources, proactive coping, work engagement, and job burnout among secondary school teachers. The sample comprised 500 teachers in academic year 2015 under the Secondary Educational Service Area Office 17 in Chanthaburi and Trad Provinces derived by means of multi-stage random sampling. A five-point rating scale questionnaire was employed in data collection. Descriptive statistics including percentage and mean, were used to analyze the data. Moreover, causal relationship model was performed by LISREL

The results were as follows:

1. The proposed model was consistent with empirical data. Goodness of fit statistics were: chi-square = 98.94,  $df = 97$ ,  $p = .43$ , GFI = .98, AGFI = .96, CFI = 1.00, SRMR = .03 and RMSEA = .01. All variables in the model accounted for 87 percent of the total variance of job burnout.

2. The proposed model of job resources, proactive coping, work engagement, and job burnout of secondary school teachers indicated that work engagement and job resources had direct causes on job burnout, and proactive coping and job resources had indirect causes on job burnout.

In conclusion, work engagement and job resources were the main factors in reducing the teachers' job burnout, with proactive coping and job resources as supporting causes.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในงาน.....	12
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก.....	17
ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน.....	20
ตอนที่ 5 หน้าที่และการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.....	24
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ตัวแปร และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	34
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ.....	34
ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	48
4 ผลการวิจัย	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ.....	55
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด.....	60

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<p>ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อ ในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความ เหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ .....</p>	65
<p>5 สรุปและอภิปรายผล.....</p> <p style="padding-left: 20px;">สรุปผลการวิจัย.....</p> <p style="padding-left: 20px;">อภิปรายผลการวิจัย.....</p> <p style="padding-left: 20px;">ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....</p> <p style="padding-left: 20px;">ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป.....</p>	76 76 77 79 80
<p>บรรณานุกรม.....</p>	81
<p>ภาคผนวก.....</p>	87
<p>ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....</p>	88
<p>ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....</p>	90
<p>ภาคผนวก ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย</p>	92
<p>ภาคผนวก ง สำเนาการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....</p>	94
<p>ภาคผนวก จ ดัชนีความสอดคล้องด้านเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....</p>	96
<p>ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกของข้อคำถาม.....</p>	102
<p>ภาคผนวก ช ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....</p>	109
<p>ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อ ในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความ เหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....</p>	118
<p>ประวัติย่อของผู้วิจัย.....</p>	145

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร.....	28
2 ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยแบบการพัฒนางานเชิงทฤษฎี.....	31
3 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านความผูกพันในงาน.....	35
4 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านความเหนียวแน่นในงาน.....	36
5 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านการจัดการแบบเชิงรุก.....	36
6 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านปัจจัยเอื้อในการทำงาน.....	37
7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	39
8 รายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม จังหวัดและอำเภอ.....	40
9 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอที่สุ่มได้.....	42
10 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่สุ่มได้.....	42
11 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนที่สุ่มได้.....	43
12 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	47
13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะ.....	51
14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร สังเกตได้.....	53
15 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล.....	55
16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและ ความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	57
17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก.....	60
18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก.....	61
19 ผลการวิเคราะห์หิวเคราะห์ตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน.....	61
20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน.....	62
21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน.....	63
22 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน.....	63
23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงความเหนียวแน่นในงาน.....	64
24 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนียวแน่นในงาน.....	65
25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดล .....	68
26 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล.....	69



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น.....	72
28	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น.....	73

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิด ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	4
2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	30
3 Theory-Development Design .....	31
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก.....	60
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน.....	62
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน	63
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนียวแน่นในงาน.....	64
8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	67
9 ผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น.....	71
10 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น...	119

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเหนื่อยล้า (Burnout) เป็นกลุ่มอาการของความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ ขาดความสนใจหรือใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง มีทัศนคติทางลบต่อตนเองรวมทั้งบุคคลหรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เกิดจากการมีความเครียดเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนานและไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ มักพบในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการบริการทางสังคม เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการแพทย์ (Bakker, 2008, pp. 209-223)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในด้านมิติของการทำงานและมิติด้านส่วนตัว พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้ เนื่องจากภาระงานของครูที่เพิ่มมากขึ้นและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของครู (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556, หน้า 45) นอกจากนี้ครูยังต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของนโยบาย ด้านการศึกษา การต้องเร่งพัฒนาตนเองและต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาพื้นฐานที่อาจทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าในงานได้ และเมื่อครูเกิดความเหนื่อยล้า จะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน การเตรียมการสอนและการเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง มีความผูกพันในงานลดลง หากยังไม่มีมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการศึกษา และที่สำคัญคือ ผลกระทบที่เกิดกับเด็กและเยาวชน ผู้เป็นอนาคตของชาติ และถ้าหากครูไม่สามารถหาทางออกหรือหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกเหล่านี้ได้ ครูจะเริ่มมีพฤติกรรมในการทำงานที่แย่ลง กล่าวคือ ครูจะทำงานโดยไม่มีใจจดจ่ออยู่กับงาน ทำงานเพียงแค่ว่าจบไปเท่านั้น มีความคิดในด้านลบกับงาน กับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อรวมกับความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หดแรงแรงกาย แรงแจ้ว รู้สึกว่าตนเองไร้ประสิทธิภาพ อาการเหล่านี้ รวมเรียกว่า ความเหนื่อยล้าในงาน (Leiter & Maslach, 2005, p. 544)

การลดความเหนื่อยล้าในงานของตัวครูนั้น สามารถทำได้โดยเสริมสร้างความผูกพันในงาน ซึ่งความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะจิตในด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยครูที่มีความผูกพันในงานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็ง มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีใจจดจ่ออยู่กับงาน (Absorption) จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Schaufeli, Salanova, González & Bakker, 2002, pp. 71-92) เมื่อความผูกพันในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต่าง ๆ จึงสนใจศึกษาหาวิธีการหรือหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน เพื่อเป็นการป้องกันและลดความเหนื่อยล้าในงาน (บุญธิดา เทือกสุบรรณ, 2550, หน้า 4) ซึ่งมีการวิจัยพบว่าปัจจัยเอื้อในการทำงาน

(Job Resources) ที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีส่วนช่วยผลักดันให้บุคลากรพร้อมที่จะใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker and Bal (2010, pp. 189-206) ที่ทำการศึกษาความผูกพันในงานกับอาชีพครู พบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และงานวิจัยของ Cherniss (1992, pp. 1-11) ที่กล่าวว่า ในกลุ่มคนวัยทำงานหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือที่ทำงานแล้ว จะสามารถลดความอ่อนล้าทางอารมณ์และลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นได้และผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน หากสามารถปรับตัวได้แล้วก็จะหันกลับมาทุ่มเทในงานและมีความผูกพันในงานมากขึ้น

ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching) การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) และ โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity Development) โดยปัจจัยเอื้อในการทำงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ทำ (Bakker & Demerouti, 2008, pp. 209-223)

อย่างไรก็ตามการเกิดความเหนื่อยล้าในงานนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าบุคคลมีแนวทางการจัดการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพียงใด การจัดการกับปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยลดหรือขยายระยะเวลาที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานออกไปได้ ซึ่งการเตรียมการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการใช้ทักษะและทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุด เรียกว่า “การจัดการแบบเชิงรุก” (Proactive Coping) (Greenglass, 2004, pp. 9-23) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schwarzer and Taubert (2002, pp. 19-35) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแบบเชิงรุกกับความเหนื่อยล้าในงานของครูในประเทศเยอรมัน พบว่า ครูที่มีการจัดการแบบเชิงรุกสูง จะช่วยลดความเหนื่อยล้าในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ

Bermejo, Hernández, and Prieto-Ursúa (2013, pp. 1321-1325) กล่าวว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่อยู่ในช่วงของวัยเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาพฤติกรรมมากที่สุดและปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าในงาน ในขณะที่ Jackson, Schwab, and Schuler (1986, p. 630) พบว่า ปัจจัยในงานหลายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การลงโทษที่ไม่มีความแน่นอน การขาดความเป็นอิสระในการทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังในงานกับสภาพในปัจจุบัน บทบาทของงานที่คลุมเครือและขาดความชัดเจนในสายงานที่รับผิดชอบ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนหาแนวทางป้องกันการเกิดความเหนื่อยล้าในงานของครูและส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันในงานและเพิ่มความผูกพันในการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นและลดความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูให้น้อยลง อันจะเป็นผลดีต่อตัวครู องค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

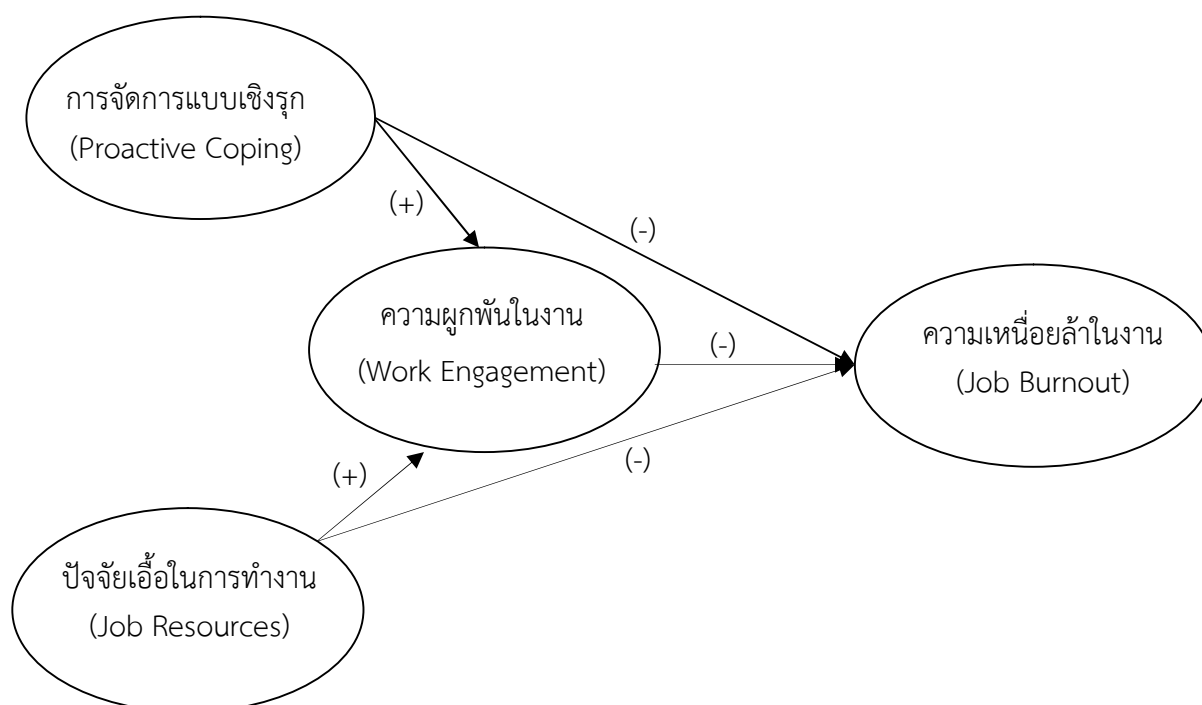
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) เป็นอาการที่แสดงออกถึงความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่นและงานที่รับผิดชอบ Maslach & Jackson (1981, pp. 99-113) การลดความเหนื่อยล้าในงานของตัวบุคคลนั้นสามารถทำได้โดยเสริมสร้างความผูกพันในงาน Schaufeli et al. (2002, pp. 71-92) พบว่า ความผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่สามารถลดความเหนื่อยล้าในงานได้ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดความผูกพันในงาน คือ ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) โดยมีส่วนในการผลักดันให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและเป็นตัวรองรับแรงปะทะจากภาระงานที่อาจทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงาน Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001, pp. 499-503) นอกจากนี้ความรุนแรงหรือระยะเวลาในการเกิดความเหนื่อยล้าในงานนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) ของแต่ละบุคคลที่จะมีส่วนช่วยลดหรือขยายเวลาที่จะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในงานออกไปได้ (Greenglass, 2004, pp. 9-23)

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงในโมเดลตามแนวคิดของ Bermejo et al. (2013, pp. 1321-1325) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกและความผูกพันในงานของครู มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน
3. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน
4. ตัวแปรความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน
5. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน
6. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน
7. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน
8. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำแบบวัดความผูกพันในงาน ความเหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุกและปัจจัยเอื้อในการทำงาน ไปใช้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการลดความเหนื่อยล้าในงานของครูและแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในงานให้กับครู

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากร

**ประชากร** เป็นครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด) ซึ่งในปีการศึกษา 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,437 คน

### 2. ตัวแปรในการศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง (Reflective Coping) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การวางแผนป้องกัน (Preventive Coping) การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา (Instrumental Support Seeking) การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (Emotion Support Seeking) และการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (Avoidance Coping)

2.1.2 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) ประกอบไปด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory coaching) การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development)

#### 2.2 ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 ตัวแปรความผูกพันในงาน (Work Engagement) ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และการมีใจจดจ่อกับงาน (Absorption)

2.2.2 ตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism) และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduce Personal Accomplishment)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์ และความคิดเชิงบวกที่มีต่องานเนื่องจากการที่ครูได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและมีความพึงพอใจ ปลื้มใจ และศรัทธาในงานที่ตนเองทำโดยแสดงออกผ่านพฤติกรรม 3 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่ครูมีพลังงานสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าการที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงานมีความเสียสละในการทำงาน

3. การมีใจจดจ่อกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่ครูมีสมาธิในการทำงานสูง มีใจจดจ่อกับงาน รู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญกับชีวิต ไม่สามารถแยกออกได้

ความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องานของครู โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง งานที่ทำ และเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรม 3 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง การที่ครูหมดกำลังใจ ท้อแท้สิ้นหวังในการทำงาน ไม่มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคในการทำงาน มีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย

2. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism) หมายถึง การที่ครูมีทัศนคติในทางลบต่อเพื่อนร่วมงานและงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งไม่ยอมยกย่องผู้อื่นและไม่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

3. ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduce Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อตนเองว่าตนเองไม่มีคุณค่า รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน สูญเสียการนับถือตนเอง ไม่ภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง

การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) หมายถึง การที่ครูพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และพยายามกำกับตนเองให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบไปด้วย 7 ด้านต่อไปนี้

1. การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) หมายถึง การที่ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

2. การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง (Reflective Coping) หมายถึง การที่ครูจำลองภาพเหตุการณ์ขึ้นในใจและคิดเปรียบเทียบถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยนำเอาวิธีการระดมสมองมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา

3. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง กระบวนการวางแผนการทำงานโดยพิจารณาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี เช่น เวลา กำลังคน วัสดุและความชำนาญ



4. การวางแผนป้องกัน (Preventive Coping) หมายถึง การคาดการณ์แนวโน้มของความเครียดที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมการรับมือก่อนที่จะเกิดปัญหาเพื่อไม่ให้ปัญหาเหล่านั้นลุกลาม โดยอาศัยประสบการณ์ ความสามารถในการคาดการณ์และความรู้ที่มีของครู

5. การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา (Instrumental Support Seeking) หมายถึง การแสวงหาแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้อื่นเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนประยุกต์ใช้และปรับปรุงวิธีการจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

6. การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (Emotion Support Seeking) หมายถึง เมื่อครูเผชิญกับความท้อแท้หรือความทุกข์ ในบางครั้งครูจะแสวงหาความเข้าใจและมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้ตนเองมีกำลังใจที่จะสามารถกลับมาเย็นหยัดที่จะบรรลุสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการอีกครั้ง

7. การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (Avoidance Coping) หมายถึง เมื่อครูเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน ครูจะชะลอการตัดสินใจหรือการเลื่อนเวลาการแก้ปัญหาออกไป โดยมีแนวโน้ม จะลี้ภัยจากความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด

ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้แก่ครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่องาน รวมถึงช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้านต่อไปนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) คือ การได้รับความสนใจ ไว้วางใจ ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3. การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching) คือ การทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ครูลงมือทำ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

4. การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) คือคุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ครูได้ทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development) คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (Secondary School Teachers) หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558

งาน (Work) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่โรงเรียนมอบหมาย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งอาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ แบ่งการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
- ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน
- ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก
- ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน
- ตอนที่ 5 หน้าที่และการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

#### ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ได้รับความนิยมในการศึกษาปัจจุบัน เช่น วงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารธุรกิจและจิตวิทยา ซึ่งตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันในงานแสดงว่าพนักงานย่อมได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย (Schaufeli & Bakker, 2004, pp. 293-315) ตัวแปรความผูกพันในงาน แรกเริ่มนั้นได้รับความสนใจจากภาคธุรกิจและงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทให้คำปรึกษาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อมาจึงขยายตัวครอบคลุมเข้าสู่ด้านวิชาการ

##### ความหมายของความผูกพันในงาน

เดิมทีนั้นการศึกษาเรื่องความผูกพัน ใช้คำว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) และความผูกพันต่องาน (Work Engagement) สลับกันไปมาอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ความหมายจะมีความใกล้เคียงกัน แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันบ้างในบางมิติ เนื่องจากมีนักจิตวิทยาจำนวนมากที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ทำให้ความผูกพันในงานจึงมีความหมายที่ค่อนข้างหลากหลาย แต่ในแวดวงนักวิชาการมักเลือกใช้คำว่า ความผูกพันในงาน เพราะมีความเจาะจงมากกว่า (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554, หน้า 21) โดยมีรายละเอียดการให้ความหมายของความผูกพันในงาน ดังนี้

Kahn (1990, pp. 692-724) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของบุคคล คือการที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งในงานของตนเอง มีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ ไม่ว่าจะงานนั้นจะทำคนเดียวหรือทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม รวมทั้งมีความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานของตนเองด้วย

Maslach, Schaufeli and Leiter (2001, pp. 397-422) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน เป็นรูปแบบที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกมีพลัง มีส่วนร่วมในงานและมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ โดยแบ่งเป็นมิติต่าง ๆ ได้ 3 ด้าน คือ พลัง (Energy) ความเกี่ยวพัน (Involvement) และความมีประสิทธิภาพ (Efficacy) ซึ่งล้วนแล้วแต่มีลักษณะตรงกันข้ามกับมิติต่าง ๆ ของความเหนื่อยล้า คือ ความอ่อนล้าหรือหมดพลัง (Exhaustion) ความรังเกียจ (Cynicism) และความด้อยประสิทธิภาพ (Ineffectiveness)

Rothbard (2001, p. 656) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจ ที่เกี่ยวพันกับงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ คือ มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานโดยมีความหมกมุ่นจดจ่ออยู่กับการทำงานและให้ความสำคัญกับงานเสมอ กล่าวคือ ให้ความสำคัญความผูกพันในงานในมิติของความใส่ใจและการมีใจจดจ่อกับงาน

Schaufeli et al. (2002, p. 71-92) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานที่มีลักษณะเป็นไปในทางบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การมีพลังในการทำงานสูง มีความทุ่มเทอุทิศตน (dedication) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงาน

May, Gilson, and Harter (2004, pp. 11-37) กล่าวว่าความผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลเห็นว่างานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิต ทำให้ชีวิตตนเองมีคุณค่า

Leiter and Bakker (2010, pp. 39-53) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นทันที แต่เกิดขึ้นจากการยอมรับของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายในการทำงานนอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการทำงาน คือ มีพลังความสามารถที่เพียงพอ มีความกระตือรือร้นและไม่สำรองพลังความสามารถไว้สำหรับเรื่องอื่น และความผูกพันในงานยังสะท้อนให้เห็นความเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ผู้ที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกให้ความสำคัญกับงาน จนรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน

จากความหมาย ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานเนื่องจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความพึงพอใจ ปลอดภัย และศรัทธาในงานที่ตนเองทำ โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานที่พร้อมจะทำงานอยู่เสมอ ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีสมาธิที่จดจ่ออยู่กับงานและรู้สึกว่างานคือส่วนสำคัญในชีวิต

### การวัดความผูกพันในงาน

เครื่องมือวัดความผูกพันในงาน ที่นิยมใช้ มีดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน Maslach Burnout Inventory: MBI เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันในงาน ที่พัฒนาโดย Maslach, Jackson, and Leiter (1997, pp. 191-218) ที่มองว่า ความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน ทุกมิติ จึงเสนอว่าแบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน จะสามารถนำมาใช้วัดความผูกพันในงานได้ โดยใช้รูปแบบการให้คะแนน

ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้าในงานทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และมิติด้านความสามารถในอาชีพ (Professional Efficacy) โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีคะแนนต่ำในมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น

2. แบบสอบถามความผูกพันในงาน Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale : UWES) เป็นเครื่องมือรายงานตนเอง (Self-report) ที่พัฒนาขึ้นโดย Schaufeli et al. (2002, pp. 71-93) ประกอบไปด้วยการวัดความผูกพันในงานใน 3 ด้าน คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกมีใจจดจ่อกับงาน

อย่างไรก็ตาม ภัณฑิรา บุญปั้น (2554) ได้รวบรวมสาเหตุที่ทำให้แบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน (Burnout Inventory: MBI) ของ Maslach ไม่ได้รับความนิยมในการใช้ประเมินความผูกพันในงาน เพราะการใช้เครื่องมือชนิดเดียวกันในการวัดทั้งแนวคิดความเหนื่อยล้าในงานและความผูกพันในงานซึ่งตรงข้ามกัน ทำให้เกิดข้อสงสัยในเรื่องความแตกต่างของผลลัพธ์ที่ได้ในทางบวก และทางลบ ซึ่งผลลัพธ์ในทางบวกและลบเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Schaufeli & Bakker, 2004, pp. 293-315) ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีงานในปริมาณน้อยและไม่ต้องรับผิดชอบในงาน ทำให้ไม่รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานคนนั้นจะมีความผูกพันในงานสูง ดังนั้น คนที่ไม่มีความเหนื่อยล้าในงานอาจจะเป็นคนที่ไม่มีความผูกพันในงานก็ได้ สำหรับการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน งานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับสั้น (9 ข้อ) มาใช้และพบว่าแบบวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี มีค่ามากกว่า .80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดความผูกพันในงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) ได้ศึกษาความผูกพันทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความผูกพันทุ่มเทในการทำงานกับครู มีความเกี่ยวข้องกับ 5 มิติหลัก คือ มิติด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล มิติด้านการให้การสนับสนุนในเชิงจิตวิทยา มิติด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและมิติด้านปัจจัยสนับสนุนทางกายภาพ

ทิพอาภา กลิ่นคำหอม และอวยพร เรื่องตระกูล (2557) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 429 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันของครู ความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันของครูในด้านกรมีพลังในการสอน การอุทิศตนให้กับการสอน และความยึดมั่นในการสอน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของนักเรียน ด้านความมีพลังในการเรียน การอุทิศตนให้กับการเรียนและการยึดมั่นในการเรียน

Sonnentag (2003) ได้ศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานในองค์การบริการสาธารณะ พบว่า ความสามารถในการเลือกแนวทางวิธีการในการทำงานได้เองหรือความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

Schaufeli and Bakker (2004) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงาน (Job Demands) ในเรื่องของการรับรู้ภาระงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job resources) กับความผูกพันในงานพบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับผลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้

Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2005) ได้ศึกษา ความผูกพันในงานของคู่สามีภรรยาที่ทำงานอาชีพต่าง ๆ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าปริมาณงานมากและการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน

Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของครูชาวฟินแลนด์ พบว่า ปริมาณงานมากและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดี มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงาน ในขณะที่การควบคุมงานการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน

Saks (2006) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและผลลัพธ์จากการที่บุคคลมีความผูกพันในงาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร และ ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แนวโน้มการลาออกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

Tim, Graham, and Cottrel (2007) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของครูในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 298 คน โดยใช้แบบวัดความผูกพันในงาน UWES พบว่า มีระดับนัยสำคัญในด้านความขยันขันแข็งและด้านการมีใจจดจ่อกับงาน ส่วนด้านการอุทิศตนไม่มีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่าง ได้รายงานเพิ่มเติมว่า ต้องใช้เวลาในการทำงานมากกว่าเดิมหรือประสบการณ์ที่มากขึ้น จึงจะส่งเสริมความผูกพันในงาน

Pauken (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2009) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันในงาน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานมักจะมีอารมณ์ในเชิงบวก ได้แก่ ความสุข ความสนุกสนาน ความสนใจและมีความกระตือรือร้น โดยอารมณ์เชิงบวกเหล่านี้ทำให้ช่วงเวลาทั้งหมดในการคิดและทำงานในช่วงหนึ่งของคน ๆ นั้นกว้างมากขึ้นและสร้างปัจจัยเอื้อต่อการทำงานส่วนตัวได้ โดยความตั้งใจ และอารมณ์ ด้านบวก ไม่เพียงทำให้คนรู้สึกดีได้ช่วงหนึ่งเท่านั้นแต่ยังรู้สึกดีต่อเนื่องไปในอนาคตอีกด้วย

Van Beek, Taris, and Schaufeli (2011) ได้ศึกษาการติดงานและความผูกพันในงานของลูกจ้างชาวดัตช์ จำนวน 1,246 คน พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเหนียวแน่นในงานต่ำ เพราะจะมีระดับพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เมื่อสูญเสียพลังงานไปกับการทำงาน หากร่างกายได้รับการพักผ่อนก็สามารถที่จะเรียกพลังงานคืนมาและพร้อมที่จะเผชิญกับงานต่อไปได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน พบว่า ความผูกพันในงานของตัวบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีปัจจัยที่เอื้อในการทำงานมาสนับสนุน เช่นความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะม้อารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง มีความทุ่มเทและมีใจจดจ่อกับงาน

## ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน

ในปี 1973 Maslach นักจิตวิทยาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเบอร์กลีย์ รัฐแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาเรื่องความเหนื่อยล้า (Burnout) และตีพิมพ์ลงในวารสาร Human Behavior ในปี 1976 หลังจากนั้น คำว่าความเหนื่อยล้า จึงเป็นที่รู้จักมากขึ้น ในปัจจุบันมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน รวมถึงการให้ความหมายในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

### ความหมายของความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout)

นงนุช ศิริศักดิ์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึงกลุ่มอาการที่เกิดจากปฏิกริยาตอบสนองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะเครียดในการทำงานโดยที่ไม่สามารถขจัดลดความเครียดจากการทำงาน หรือไม่ได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องเป็นระยะเวลาาน

นันทน์ภัสร์ นรินทรสรศักดิ์ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง อาการเหนื่อยหน่าย เป็นอาการทางจิตมากกว่าอาการทางกาย มีความมุ่งมั่นในงานลดลง และโดยทั่วไปมักไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเพราะความเหนื่อยล้า ก่อให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานในแง่ลบ

โอภาวิทย์ จันทพา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าในงาน หมายถึง ภาวะความอ่อนล้าจากภาระงาน ทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เปื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความผูกพันในงาน

Veniga and Spradley (1981, pp. 13-27) กล่าวว่าอาการเหนื่อยล้า คือ การอ่อนล้าทางกาย ทางอารมณ์ และทางจิตใจที่เกิดจากการทำงานภายใต้แรงกดดันเป็นเวลานาน ๆ การอ่อนล้าทางกายแสดงออกมาในรูปของการอ่อนเพลีย การหมดแรง และความอ่อนแอทางกายของผู้ปฏิบัติงาน การอ่อนล้าทางอารมณ์คือ ความรู้สึกท้อแท้และหมดหวังในการทำงาน ส่วนการอ่อนล้าทางจิตใจ คือ การเกิดความคิดในแง่ลบต่อตนเอง งานที่ทำ ตลอดจนการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ

Maslach and Jackson (1981, pp. 99-113) ได้ให้นิยามความเหนื่อยล้าในงาน ว่า คือ อาการทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน จนเกิดทัศนคติในแง่ลบต่องานที่ทำและผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์ (Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้า หมดแรงกายและแรงใจในการทำงานหรือในการดำรงชีวิต
2. ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล (Cynicism) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่องานที่รับผิดชอบและต่อผู้อื่น โดยมองผู้อื่นเป็นเหมือนวัตถุสิ่งของ มีความรู้สึกดูหมิ่นผู้มาใช้บริการหรือเพื่อนร่วมงาน

3. ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduced personal accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติทางลบต่อตนเอง เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Muldary (1983, pp. 180-215) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าในงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในครั้งหนึ่งของวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดที่ได้รับจากบุคคลอื่น ๆ หรือสภาพแวดล้อม จนเป็นผลทำให้ขาดความสนใจต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้ป่วยและต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่

Malakh and Aronson (1988, pp. 37-45) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า เป็นความอ่อนล้าทางกาย แสดงออกในรูปของอาการอ่อนเพลีย การหมดแรง และความอ่อนแอของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกที่เป็นลบในงาน

Nevid and Lampmann (2003, pp. 227-230) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในงานว่าคือสภาพความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันมีสาเหตุมาจากความเครียดในการทำงานหรือการมีภาระหน้าที่ผูกพันอื่น ๆ ที่มากเกินไป

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องาน โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง งานที่ทำ และเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรม ท้อแท้ อ่อนล้า หมดแรงกายและแรงใจในการทำงานหรือในการดำรงชีวิต มองงานและเพื่อนร่วมงานในแง่ลบ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

#### สาเหตุของความเหนื่อยล้าในงาน

ความเหนื่อยล้าในงาน เป็นผลมาจากการมีความเครียดติดต่อกันเป็นระยะเวลาานาน และบุคคลไม่สามารถจัดความเครียดนั้นออกไปได้ (Leiter, Maslach, & Li, 1986, pp. 297-308) Endelwish and Brodsky (1980, pp. 111-125) กล่าวว่า สาเหตุของความเหนื่อยล้าในงานเป็นผลมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่

1. การมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานน้อย
2. งานที่รับผิดชอบมาก ผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มารับบริการมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม
4. งบประมาณในการทำงานไม่เพียงพอ
5. สภาพระบบราชการ หรือระบบในองค์กร
6. มีช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจและผลสำเร็จที่ได้รับ

ในขณะที่ Jackson et al. (1986, p. 630) พบว่า ปัจจัยในงานหลายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การลงโทษที่ไม่มีความแน่นอน
3. การขาดความเป็นอิสระ
4. การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
5. ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังในงานกับสภาพในปัจจุบัน

#### 6. บทบาทของงานที่คลุมเครือ ขาดความชัดเจนในสายงานที่รับผิดชอบ

Burke and Richardson (2000, pp. 327-368) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กรหรือด้านงานที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในบุคคล ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร ปริมาณงานที่มากเกินไป การไม่สามารถทำตามความคาดหวัง การขาดโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดแรงสนับสนุนทางสังคม และขาดระบบการให้แรงจูงใจที่ดี

Hamann (1986, pp. 23-24) กล่าวว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความเหนื่อยล้าในงานของผู้มีอาชีพครู คือ

1. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย
  - 1.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ
  - 1.2 มีสิ่งที่ต้องทำให้การสอนเกิดหยุดชะงัก
  - 1.3 สภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนไม่ดี
  - 1.4 มีงานเอกสารมากเกินไป
  - 1.5 สภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวบ่อยๆ
2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย
  - 2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว
  - 2.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียน
  - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.5 ความสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชน
3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย
  - 3.1 นิัยความเป็นคนชอบสมบูรณ์แบบ
  - 3.2 ไม่มีทักษะในการวางแผน
  - 3.3 มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จสูง
  - 3.4 พยายามจะทำความสำเร็จในบทบาทที่คาดหวังยาก

Maslach and Jackson (1981, pp. 99-113) ได้สรุปสาเหตุของความเหนื่อยล้าในงานว่ามีหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและจากงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ บุคคลที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยล้าสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เป็นเพราะอายุสะท้อนถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่อายุมากจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีภาวะสุขุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยล้าจึงลดลง สถานภาพการสมรส ผู้ที่เป็นโสดจะเหนื่อยล้าในงานสูงกว่าผู้ที่สมรส เพราะสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญโดยเฉพาะกับผู้สมรส จะมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวน้อยกว่าคนโสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มักพบว่ามีความเหนื่อยล้าในงานในช่วงเวลา 1-5 ปีแรกของการทำงาน แต่ถ้าช่วงเวลา 5-10 ปีแล้ว วิทยุฒิและประสบการณ์มีมากขึ้น จะทำให้มองการไกล สุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น ความเหนื่อยล้าในงานก็จะลดลง

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่
  - 2.1 ปริมาณงานที่มากจนเกินไป



2.2 ครูไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ หรือบริหารงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอยู่ เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป และไม่มีสิทธิ์ในการร่วมสร้างนโยบายในการทำงาน ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จากความเครียดได้

2.3 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ขาดความร่วมมือ มีความขัดแย้งในที่ทำงาน

2.4 ความช่วยเหลือหรืออุปสรรคจากผู้บริหาร หากปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันก่อให้เกิดความเครียด

2.5 แผนงานนโยบายขององค์กร เนื่องจากเป็นส่วนที่มีผลกระทบต่อรูปแบบรายละเอียดของการให้บริการ ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติงาน อาจต้องทำในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ

#### **ผลกระทบของความเหนื่อยล้าในงาน**

1) ผลต่องานและองค์กร ความเหนื่อยล้าในงานส่งผลต่อการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Schaufeli & Bakker, 2004, pp. 293-315) ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (Halbesleben, 2004, pp. 859-879) ความผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง (Hakanen et al., 2006, 495-513) ความพึงพอใจในงานลดลง (Guzzoni, Baur, & Cheyer, 2007, pp. 52-59)

2) ผลต่อบุคคล ความเหนื่อยล้าในงานส่งผลต่อสุขภาพกาย เช่น อาการนอนไม่หลับ ปวดหัว และส่งผลต่อสุขภาพจิต เช่น การไม่นับถือตนเอง อาการซึมเศร้า อาการกระวนกระวายและกังวล (Schaufeli & Bakker, 2004, pp. 293-315)

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลคือทัศนคติความคิดที่มีต่องาน รูปแบบการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคคลและปัจจัยเอื้อในการทำงานที่หน่วยงานหรือองค์กรได้ให้การสนับสนุน

#### **การวัดความเหนื่อยล้าในงาน**

เครื่องมือวัดความเหนื่อยล้าในงานที่ใช้ในงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังคงใช้เครื่องมือ MBI (Maslach Burnout Inventory) ที่พัฒนาขึ้นโดย Maslach, Jackson, and Leiter (1997, pp. 191-218) เครื่องมือวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงเจตคติและความรู้สึกของผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้า 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์ (Exhaustion) ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduced Personal Accomplishment) ซึ่งได้ออกแบบมาเพื่อวัดความเหนื่อยล้าในงานกับบุคคลที่ทำงานในด้าน การบริการและด้านดูแลสุขภาพ เช่น ครู บุคลากรทางการแพทย์ ทหาร ตำรวจ

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าในงาน**

พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยล้าในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน ในบริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในงาน

นันทน์ภัทร์ นรินทรสรศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยความต้องการ

ในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสาเหตุหลักของความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของครู

พัสกร แนวนพรัตน์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และสุชาดา กรเพชรปาณี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำนวน 265 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานต่ำ

โอภาวิทย์ จันทพา (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างความต้องการในงาน ทรัพยากรในงาน ความเหนื่อยหน่าย กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 300 คน พบว่า การลดความผูกพันในงาน เป็นสาเหตุทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในขณะที่ความต้องการในงาน ทรัพยากรในงาน และความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

Byrne (1994) ได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยล้าของ Maslach เพื่อศึกษารูปแบบอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากตัวบุคคล และตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าในงาน พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และการเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ส่วนตัวแปรปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทปริมาณงานที่มากเกินไป บรรยากาศห้องเรียน ความสามารถในการตัดสินใจ และแรงสนับสนุนจากสังคม

Schmitz, Neumann, and Oppermann (2000) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียด ความเหนื่อยล้าในการทำงานและบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมของพยาบาลชาวเยอรมัน จำนวน 361 คน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลผู้มีความเครียดจากการทำงานและความเหนื่อยล้าในการทำงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความเชื่อมั่นในปัจจัยควบคุมต่ำ ซึ่งสนับสนุน การค้นพบที่ว่า การรับรู้ระดับความเชื่อในปัจจัยควบคุมมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในการเผชิญความเครียด และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

Dick and Wagner (2001) ได้ศึกษา ความเครียดและความเหนื่อยล้าของครู พบว่า บทบาทตัวกลางของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อระดับความเครียดอย่างสูงในอาชีพครู ดังนั้นการนับถือตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงทำให้เกิดรูปแบบการจัดการความเครียดที่พบในความเหนื่อยล้าในงานของครู

Demerouti et al. (2001) ได้เสนอแนวคิดแบบจำลองข้อเรียกร้องจากงาน ทรัพยากรของงาน (Job Demand-Resource Model: JD-R Model) โดยอธิบายว่า ความเหนื่อยล้าเป็นผลมาจากลักษณะงาน 2 ประเภทที่แตกต่างกันคืองานที่ใช้ข้อเรียกร้องจากงานสูง (Job Demands) เช่นภาระงานความขัดแย้งระหว่างบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทและงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรของงาน (Job Resources) เช่นการสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน งานที่ใช้

ข้อเรียกร้องจากงานสูง คืองานที่มีลักษณะจำเป็นต้องอาศัยความพยายามสูงในการทำงานและเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตหลายอย่างเช่น ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย

Grandey and Steiner (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ของพนักงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า วัฒนธรรมทางอารมณ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน จากการสำรวจพนักงาน 196 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศฝรั่งเศส พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างการติดต่อพูดคุยกับลูกค้า และระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู คือ ปริมาณงาน ปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนและยังพบว่า การลดความผูกพันในงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน

### ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก

มีผู้ให้ความหมายของการจัดการแบบเชิงรุกไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเป็นหัวข้อไว้ ดังนี้

#### ความหมายของการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping)

วิภาวรรณ ตั้งฐานทรัพย์ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง การที่บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยการนำเอาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการหาข้อมูล วิเคราะห์ วางแผน ไตร่ตรองทางเลือก ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการขอความช่วยเหลือ คำแนะนำและการสนับสนุนด้านจิตใจจากผู้อื่น เพื่อให้บุคคลพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง

Schwarzer and Taubert (2002, pp. 19-35) กล่าวว่า การจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้เลือกกำหนดเป้าหมายในชีวิตด้วยตนเอง และเห็นว่าเป้าหมายเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยการกระตุ้นตนเองให้เกิดความทะเยอทะยานในการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

Greenglass and Fiksenbaum (2009, pp. 29-39) การจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง วิธีการแก้ปัญหาที่จะต้องมองไปในอนาคต โดยบุคคลเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการขึ้นด้วยตนเอง และพยายามกำกับตนเองให้บรรลุเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญของการจัดการแบบเชิงรุก คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน การสะสมและใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุด คอยตรวจสอบสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อประโยชน์ในการกำหนดทิศทางในการจัดการกับปัญหาและทำให้บุคคลสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ รวมถึงการขอความช่วยเหลือ การขอข้อมูล และกำลังใจจากผู้อื่น การจัดการแบบเชิงรุกตามแนวคิดของ Greenglass เป็นการใช้ทักษะและทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเอง เป็นผู้กำหนด โดยเน้นการจัดการเพื่ออนาคตและเตรียมการจัดการก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้นแทนที่จะคอยตามแก้ไข ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) เป็นองค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น คนที่จัดการกับปัญหาในเชิงรุกจะมองอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายและมองหาโอกาสที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมรอบตัว แทนการรอคอยให้เกิดปัญหาก่อนแล้วจึงตามแก้ไข

2. การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง (Reflective Coping) หมายถึง การที่บุคคลจำลองภาพเหตุการณ์ขึ้นในใจและคิดเปรียบเทียบถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยนำเอาวิธีการระดมสมองมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแหล่งทรัพยากร เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการทำงาน คาดการณ์แนวโน้มของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และประเมินทางเลือกเหล่านั้น โดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวของตนเป็นสำคัญ

3. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง กระบวนการวางแผนการทำงาน โดยพิจารณาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี เช่น เวลา กำลังคน วัสดุและความชำนาญ เป็นต้น สิ่งสำคัญของการวางแผนการทำงาน คือ การนำเอาเป้าหมายที่กำหนดมาแยกออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ หากบุคคลมีการวางแผนที่ดีก็จะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวางแผนป้องกัน (Preventive Coping) หมายถึง การคาดการณ์แนวโน้มของความเครียดที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมการรับมือก่อนที่จะเกิดปัญหา เพื่อไม่ให้ปัญหาเหล่านั้นลุกลามโดยอาศัยประสบการณ์ ความสามารถในการคาดการณ์และความรู้ที่มีของบุคคล

5. การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา (Instrumental Support Seeking) หมายถึง การแสวงหาแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้อื่น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน ประยุกต์ใช้และปรับปรุงวิธีการจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการกับเป้าหมายของตน

6. การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (Emotional Support Seeking) หมายถึง เมื่อบุคคลเผชิญกับความท้อแท้หรือความทุกข์ในบางครั้ง บุคคลจะแสวงหาความเข้าใจและ มิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้ตนเองมีกำลังใจที่จะสามารถกลับมายืนหยัดที่จะบรรลุสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการอีกครั้ง

7. การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (Avoidance Coping) หมายถึง เมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน บุคคลจะชะลอการตัดสินใจหรือการเลื่อนเวลาการแก้ปัญหาออกไปโดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะล้มเลิกความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

Nosenko, Arshava, and Nosenko (2014, p. 166) กล่าวว่า การจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง การที่บุคคลประเมินสถานการณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต และเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า โดยบุคคลอาจใช้วิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ลด กำจัดหรือหาสิ่งทดแทนทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อเตรียมการรับมือกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการแบบเชิงรุก หมายถึง การที่บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ

ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นการแก้ปัญหาที่จะต้องมองไปในอนาคต และพยายามกำกับตนเองให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง (Reflective Coping) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Planning) การวางแผนป้องกัน (Preventive Coping) การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา (Instrumental Support Seeking) การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (Emotion Support Seeking) และการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (Avoidance Coping)

### ขั้นตอนของการจัดการแบบเชิงรุก

Aspinwall and Taylor (1997, pp. 417- 429) ได้แบ่งการจัดการแบบเชิงรุก ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสะสมทรัพยากร (Resource Accumulation) เป็นขั้นตอนแรก เนื่องจากบุคคลต้องมีการสะสมแหล่งทรัพยากรและทักษะที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า เช่น เวลา งบประมาณ การวางแผน ทักษะในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
2. ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ (Recognition) เป็นการประเมินสิ่งที้อาจก่อให้เกิดความเครียดในอนาคต โดยการหาข้อมูลที่มีแนวโน้มเป็นอุปสรรค การตีความสัญญาณเตือนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมาช่วยแยกแยะสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน
3. การประเมินปัญหาในเบื้องต้น (Initial Appraisal) เป็นการประเมินปัญหาในเบื้องต้นว่าสถานการณ์ที่กำลังเผชิญในปัจจุบันนั้นเป็นอย่างไร และในอนาคตจะเป็นอย่างไร เพื่อเตรียมหาแนวทางในการป้องกันปัญหานั้น
4. การเตรียมการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น (Initial Coping Effort) ขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการวางแผนหรือหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติ

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Elicit and use Feedback) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการแบบเชิงรุก หลังจากลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้แล้ว นำผลลัพธ์ที่ได้มาพิจารณาว่าเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

### ผลของการใช้การจัดการแบบเชิงรุกเพื่อลดความเหนื่อยล้าในงาน

Aspinwall and Taylor (1997, p. 418) กล่าวไว้ ดังนี้

1. การจัดการแบบเชิงรุก จะสามารถหลีกเลี่ยงหรือช่วยบรรเทาความเครียด เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความกดดัน เนื่องจากมีการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า
2. ปัญหาจะถูกจัดการให้หมดไปตั้งแต่ระยะเริ่มต้น
3. ทำให้บุคคลมีมุมมองในการจัดการกับปัญหาที่กว้างขึ้น ดังนั้นบุคคลจึงมีหลายทางเลือกในการจัดการ
4. ช่วยลดปัญหาความเครียดเรื้อรัง เพราะเมื่อบุคคลมีการจัดการกับปัญหาในเชิงรุก ปริมาณความเครียดจะลดน้อยลง เนื่องจากปัญหาถูกจัดการหรือป้องกันไว้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแบบเชิงรุก

วิภาวรรณ ตั้งฐานทรัพย์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์การ การจัดการกับปัญหาในเชิงรุกและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง พบว่า การแก้ปัญหาเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในงาน และบุคคลที่มีการจัดการกับปัญหาในเชิงรุกจะมีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำ

Schwarzer and Taubert (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแบบเชิงรุกกับความเหนื่อยล้าของครูในประเทศเยอรมัน จำนวน 316 คน พบว่าการจัดการแบบเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในงาน กล่าวคือ ครูที่มีการจัดการแบบเชิงรุกระดับสูงจะมีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และความรู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ และพบอีกว่าครูที่มีการจัดการแบบเชิงรุกระดับสูงจะประเมินความกดดันที่ได้รับว่าเป็นความท้าทาย ไม่ใช่ อุปสรรค หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความสูญเสีย

Greenglass (2004) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ซึ่งทำงานอยู่ในเมืองขนาดใหญ่ของประเทศแคนาดา มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท และใช้แบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน ตามแนวคิดของ Maslach ที่ใช้สำหรับวัดกลุ่มอาชีพทั่วไป (MBI-General Survey) และ แบบวัดการจัดการแบบเชิงรุก พบว่าคนที่มีการจัดการแบบเชิงรุกสูง จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นในระดับต่ำ แต่มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง

Bermejo et al. (2013) ได้ศึกษาความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน ครูโรงเรียนประถมศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศสเปน ผ่านตัวแปรความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน พบว่าการจัดการแบบเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากกว่าความเหนื่อยล้าในงาน และการจัดการแบบเชิงรุกจะส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในงานก็ต่อเมื่อมีตัวแปรความผูกพันในงานมาคั่นกลาง

Cooper, Paterson, Stadler, and Saks (2014) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวของบริษัทในประเทศนิวซีแลนด์ จำนวน 176 คน พบว่า พฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุกสามารถทำนายความผูกพันในงานได้และมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแบบเชิงรุก พบว่า การจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน แต่เมื่อศึกษาการจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงาน พบว่า การจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน มากกว่าความเหนื่อยล้าในงาน

### ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน

ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้สนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของปัจจัยเอื้อในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

### ความหมายของปัจจัยเอื้อในการทำงาน

Kahn (1990, pp. 692-724) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสภาวะในการทำงาน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องปรับตัวและแสดงลักษณะทางกายภาพ การรับรู้ และอารมณ์ของตนเองออกมาให้เห็นในศักยภาพตามบทบาท

Richter and Hacker (1998, pp. 1-5) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นมิติของงานทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ได้แก่ ทรัพยากรภายนอกและทรัพยากรภายใน ลักษณะความนึกคิด และแบบแผนการกระทำ

Dermerouti et al. (2001, pp. 499-503) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ว่า หมายถึง สภาวะในการทำงานที่ได้มีการจัดเตรียมไว้ซึ่งทรัพยากรสำหรับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะทางกายภาพจิตใจ สังคมหรือคุณสมบัติขององค์กรในส่วนของที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสามารถจะลดความต้องการทำงานโดยการลดต้นทุนด้านกายภาพและต้นทุนทางจิตใจของพนักงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) คือ การได้รับความสนใจ ไว้วางใจ ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching) คือ การทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้พนักงานลงมือทำ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้
4. การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) คือคุณลักษณะของงาน ซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่
5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development) คือการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Rothmann and Jordaan (2006, p. 88) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในงาน

Herzberg, Mausner, and Snyderman (2011, pp. 125-128) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานหรือปริมาณงานที่ต้องการปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่องาน รวมถึงช่วยให้

บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching) การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development)

### ผลของปัจจัยเอื้อในการทำงานที่มีต่อการทำงาน

นักวิชาการหลายท่าน ได้นำเสนอบทบาทของปัจจัยเอื้อในการทำงานต่าง ดังนี้

1. การมีอิสระในการทำงานสามารถช่วยให้บุคลากรมีโอกาสในการจัดการกับสถานการณ์ที่กดดันซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถทำหน้าที่เป็นตัวรับแรงปะทะจากความตึงเครียดในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานสำเร็จได้ทันเวลาและสามารถช่วยบรรเทาความเครียดจากการที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไปรวมถึงการได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาก็สามารถทำให้บุคลากรสามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ren, Shaffer, & Kraimer, 2013, pp. 149-459)
3. การได้รับผลสะท้อนกลับในการทำงาน ถือเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระยะสั้นที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในงาน อีกทั้งมีส่วนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร ส่งผลให้สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ (Hackman & Oldman, 1980, pp. 66-83)

### แนวคิดแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน

Demerouti et al. (2001, pp. 499-503) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพัฒนาเป็นแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Demand and Resources Model) หรือ JD - R Model ซึ่งเป็นแบบจำลองที่นำเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและความผูกพันในงาน ที่มีอยู่ในทุก ๆ องค์กร ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ความต้องการในงาน (Job Demand) คือ ลักษณะของงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนและความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น ปริมาณงานที่มากและระยะเวลาที่จำกัด
2. ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนแก่บุคลากรเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันจากลักษณะงานและปริมาณงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

นอกจากนี้แล้ว ความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงานตามแบบจำลอง ยังสามารถส่งผลให้เกิดกระบวนการทางจิตใจได้ 2 ลักษณะ (Bakker & Demerouti, 2008, pp. 209-223) ดังนี้



1. กระบวนการกระตุ้นการใช้พลังงานในการทำงาน (Energetic Process) หมายถึง สภาวะการทำงานของบุคคลที่ต้องใช้ความพยายามทางจิตใจ อารมณ์และร่างกายอย่างมากเพื่อ รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ จนอาจเกิดความตึงเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้

2. กระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน (Motivational Process) หมายถึง สภาวะการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่การเกิดความผูกพันในงานสูง มีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำ ปัจจัยเอื้อ ในการทำงานจึงเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจภายในซึ่งสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นการสนับสนุนทรัพยากรด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆตลอดจนคำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ในการทำงาน

### เครื่องมือวัดปัจจัยเอื้อในการทำงาน

แบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยที่เอื้อในการทำงานการศึกษาปัจจัยที่เอื้อในการ ทำงาน Demerouti et al. (2001, pp. 499-503) ได้นำเสนอแบบจำลองความต้องการในงานและ ปัจจัยที่เอื้อในการทำงาน JD - R Model (Job Demand and Resources Model) ซึ่งเป็น แบบจำลองที่นำเสนอคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการทำงาน แรงจูงใจ ในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและความผูกพันต่องาน โดยแบบจำลอง JD - R Model ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ความต้องการในงาน (Job Demand)
2. ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources)

แบบจำลอง JD-R มุ่งสนใจในความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับความต้องการของงานที่มี ระดับสูงกับระดับปัจจัยเอื้อในการทำงานที่มีระดับต่ำ ที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยโมเดล JD-R เชื่อว่าความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อในการทำงานมีบทบาทสำคัญ ต่อความ เหนื่อยล้าในการทำงาน และเมื่อปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอย่างจำกัดหรือไม่เพียงพอ ในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบาย เพิ่มเติมได้ว่า

1. งานที่มีการออกแบบมาไม่ดี หรือมีปริมาณงานที่ต้องทำในระดับสูง จะทำให้เกิด ความเครียด มีผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางกายและจิตใจ

2. การขาดปัจจัยเอื้อในการทำงานที่มาสนับสนุนในการทำงาน จะทำให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำลง ลดบทบาทการทำงานของตนเอง จนเกิดความไม่ผูกพันต่องาน (Demerouti et al., 2001, pp. 499-503) และมีความตั้งใจลาออกจากงานในที่สุด

นอกจากนี้แล้ว ยังมีนักวิชาการที่สนับสนุนว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กร ได้ให้ การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สามารถผลักดันให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตน และแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Meijman & Murder, 2013, pp. 2-5) จากแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยหลักในด้านปัจจัยเอื้อในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันและความเหนื่อยล้าในงาน โดยมีงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน

Sonnentag (2003) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของ พนักงานในองค์กรบริการสาธารณะ พบว่า ความสามารถในการเลือกแนวทางวิธีการในการทำงานได้เองหรือความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

Schaufeli and Bakker (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงาน (Job Demands) ในเรื่องของการรับรู้ภาระงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) กับ ความผูกพันในงาน พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับผลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้

Bakker et al. (2005) ได้ศึกษาความเหนื่อยล้าในงานและความผูกพันในงานของคู่สามี ภรรยาที่ทำงาน อาชีพต่าง ๆ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพัน ในงานได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าปริมาณงานมากและการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ใน ทางบวก กับความผูกพันในงาน

Hakanen et al. (2006) ได้ศึกษาความเหนื่อยล้าในงานและความผูกพันในงานของครู ชาวฟินแลนด์ พบว่า ปริมาณงานมากและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดีมีความ สัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงาน ในขณะที่การควบคุมงาน การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชาและบรรยากาศทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน

Saks (2006) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและผลลัพธ์จากการที่ บุคคลมีความผูกพันในงาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร และลักษณะงาน สามารถทำนายความ ผูกพันในงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลมีความ สัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แนวโน้มการลาออกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

Rostan and Sambasivan (2015) ได้ศึกษา ทรัพยากรในงาน ปัจจัยเอื้อในการทำงาน กับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูจำนวน 1,300 คน ในประเทศมาเลเซีย พบว่าระดับ ความเหนื่อยล้าในงานของครูจะลดลง เมื่อครูมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ครูได้รับข้อมูลที่ เพียงพอเกี่ยวกับการทำงานและผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในเวลาที่เหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน พบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การให้รางวัล สามารถทำนายความ ผูกพันในงานของบุคคลได้ และมีส่วนช่วยลดความเหนื่อยล้าในงานของตัวบุคคลได้

### ตอนที่ 5 หน้าที่และการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 57-72 ) ได้กล่าวว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่และการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ดังนี้

## 1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ผู้สอน

สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**ชื่อตำแหน่ง**

ครูผู้ช่วย

ครู

**ชื่อวิทยฐานะ**

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

**ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย**

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับดำรงตำแหน่ง**

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

**ชื่อตำแหน่ง ครู**

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

ตามศัทยภาพ

6. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับดำรงตำแหน่ง

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
2. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

**การให้ได้รับเงินเดือน** ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้ใดผ่านการประเมิน มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 คศ.3 คศ.4 หรือ คศ.5 ตามลำดับ

### ชื่อตำแหน่ง ครูชำนาญการ

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** มีความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ** ดำรงตำแหน่งครู และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มี

วุฒิปริญญาเอก หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่าและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

**การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ**

**ชื่อตำแหน่ง** ครูชำนาญการพิเศษ

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาคณะ และวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ**

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

**การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ**

**ชื่อตำแหน่ง** ครูเชี่ยวชาญ

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาคณะ และวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ**

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

**การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ**

**ชื่อตำแหน่ง** ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาคณะ และวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ** ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

**การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ** ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “งาน” ของครู ว่า “งาน” หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่โรงเรียนมอบหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปตารางสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

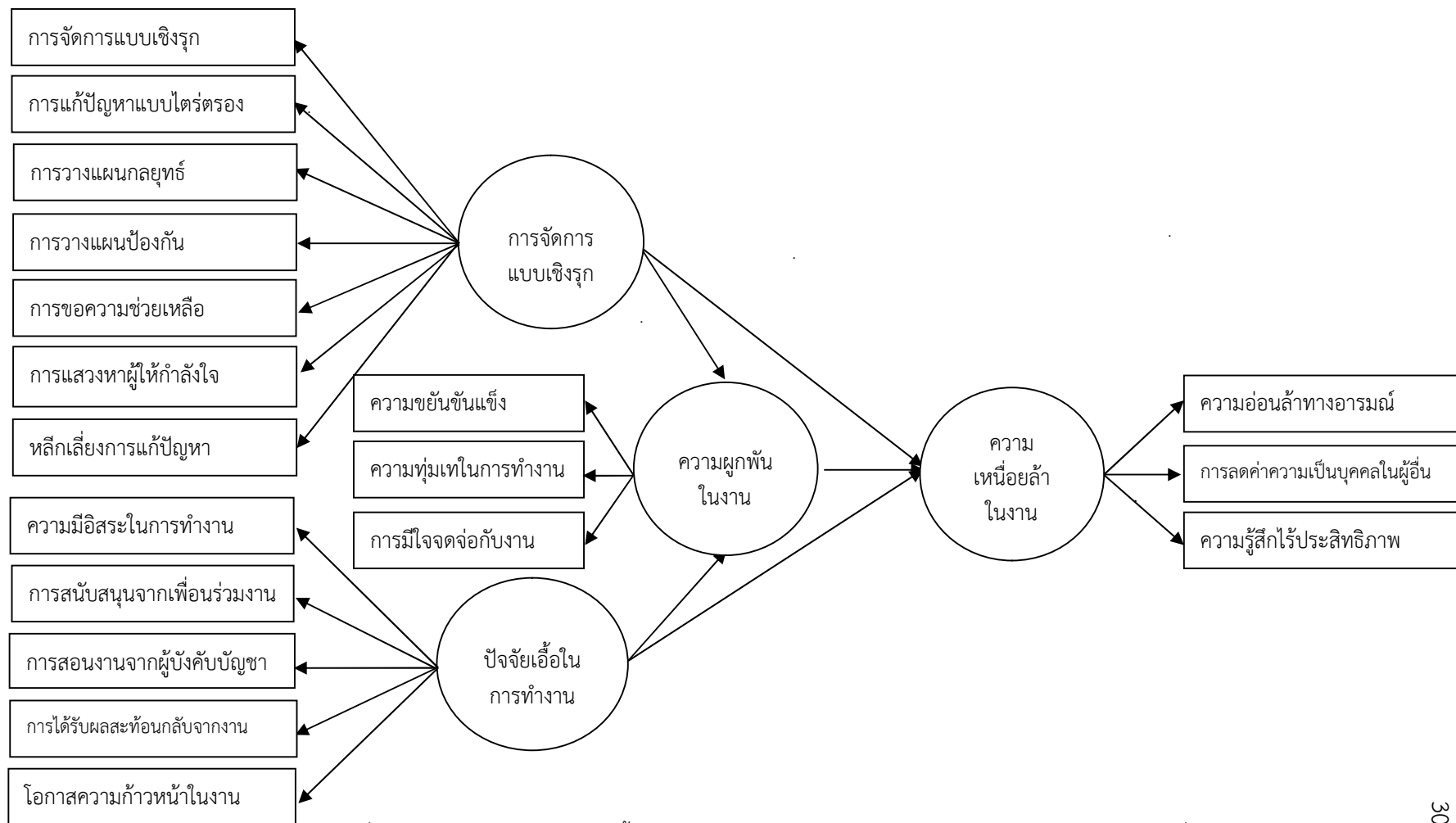
ตารางที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัย
ความผูกพันในงาน	Schaufeli et al. (2002, pp. 71-93)	วัชรินทร์ หงษ์สมตน์ (2553), ทิพอาภา กลิ่นคำหอม และอวยพร เรื่องตระกูล (2557), Sonnentag (2003), Schaufeli and Bakker (2004), Bakker et al. (2005), Hakanen et al. (2006), Tim et al. (2007), Pauken (2008), Xanthopoulou et al. (2009), Van Beek et al. (2011) Schaufeli and Bakker (2004) Bakker et al. (2005), Hakanen et al. (2006), Tim et al. (2007), Pauken (2008), Xanthopoulou et al. (2009), Van Beek et al. (2011)
ความเหนื่อยล้าในงาน	Maslach and Jackson (1981, pp. 99-113) Maslach et al. (1997, pp. 191-218)	พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551), นันทน์ภัสร์ นรินทรสรรค์ศักดิ์ (2556), พัศกร แนวปราณีต, พูลพงศ์ สุขสว่าง และสุชาดา กรเพชรปาณี (2556), โอภาวิทย์ จันทพา (2557),

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัย
ความเหนื่อยล้าในงาน		Byrne (1994), Schmitz et al. (2000), Dick and Wagner (2001)
การจัดการแบบเชิงรุก	Greenglass and Fiksenbaum (2009, pp. 29-39)	วิภาวรรณ ตั้งฐานทรัพย์ (2552), Schwarzer and Taubert (2002), Greenglass (2004), Bermejo et al. (2013), Cooper et al. (2014)
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน	Dermerouti et al. (2001, pp. 499-503)	Sonnentag (2003), Schaufeli and Bakker (2004), Bakker et al. (2005), Hakanen et al. (2006), Saks (2006), Roslan and Sambasivan (2015)

จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ดังภาพที่ 2

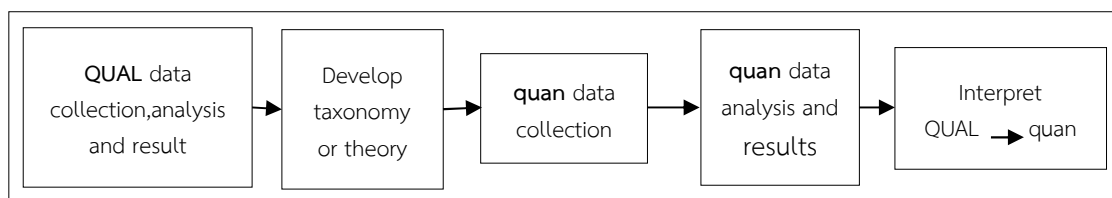


ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา



### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ตอน ตามแนวคิดการออกแบบการวิจัยแบบการพัฒนารูปแบบของ Edmonds and Kenedy (2013, p. 170) ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้



ภาพที่ 3 Theory-Development Design (Edmonds & Kenedy, 2013, p. 170)

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยแบบการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอน	แบบการพัฒนารูปแบบ
1. QUAL data collection, analysis and result	<p><b>การรวบรวมแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ตัวแปรและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย</b></p> <p>จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา (Documentary Evidence) โดยทำการรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) ของ Schaufeli and Bakker (2002, pp. 71-93) แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) ของ Maslach and Leiter (1981, pp. 99-113) แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Demand and Resources Model) หรือ JD – R Model ของ Demerouti et al., (2001, pp. 499-503) และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) ของ Greenglass and Filksenbaum (2009, pp. 29-39) แนวคิดการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ Hooper Coughlan and Mullen (2008, p. 58) และพุลพงษ์ สุขสว่าง (2557, หน้า 141) ตามตารางที่ 2 หน้า 25 เพื่อนำไปสร้างเป็นกรอบแนวคิด และโมเดลสมมติฐาน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอน	แบบการพัฒนางานวิจัย
2. Develop taxonomy	<p><b>การพัฒนาเครื่องมือ</b></p> <p>เมื่อได้กำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสร้างโมเดลตามสมมติฐาน โดยนำตัวแปรมาสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อให้ทราบถึงขนาดและทิศทางของตัวแปร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนียวล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้น นำตัวแปรในการวิจัยไปสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน โดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับกลุ่มทดลอง คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน</p>
3. quan data collection	<p><b>การเก็บรวบรวมข้อมูล</b></p> <p>การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ทำสำเนาแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ</li> <li>2) เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ในจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด จำนวนครูทั้งสิ้น 1,437 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ คือ             <ul style="list-style-type: none"> <li>ขั้นตอนที่ 1 สุ่มอำเภอจากจังหวัด ขั้นตอนที่ 2 สุ่มโรงเรียนจากอำเภอ และขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง</li> </ul> </li> <li>3) ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือในการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยมนุษย์</li> <li>2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งฉบับกลุ่มทดลองและฉบับจริง</li> <li>3. ประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอทราบรายชื่อของครูในโรงเรียนนั้น ๆ และนัดหมายวันที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล</li> <li>4. เมื่อได้รายชื่อในแต่ละหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้รายชื่อตามจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียน</li> <li>5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันที่กำหนดไว้โดยเข้าไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง แนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย</li> </ol> </li> </ol>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอน	แบบการพัฒนาอิงทฤษฎี
	<p>6. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยนำไปยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นชื่อ แล้วเก็บใบยินยอม พร้อมกับแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามภายในวันนั้นเลยหรือกลับมาเก็บแบบสอบถามตามวันเวลาที่กลุ่มตัวอย่างสะดวก<i>กรณีที่มีผู้ไม่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย</i>ให้ทำการยกเลิก แล้วสุ่มรายชื่อใหม่ แล้วดำเนินการตามที่กล่าวมาข้างต้น จนได้จำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 500 คน</p> <p>4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 22 กรกฎาคม 2558 ถึง 31 กรกฎาคม 2558</p>
4. quan data analysis and results	<p><b>การวิเคราะห์ข้อมูล</b></p> <p>วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัวแปร หลังจากนั้นตรวจสอบโมเดลตามสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด 2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL</p>
5. Interpret QUAL→quan	<p><b>การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย</b></p> <p>สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยให้เป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป</p>

จากตารางที่ 2 ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยแบบการพัฒนาทฤษฎีตามแนวคิดของ Edmonds and Kenedy (2013, p. 170) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ตัวแปรและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Evidence) โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโมเดลที่ต้องการพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ตัวแปร และทำตารางสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ตารางที่ 1 หน้า 25) เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และโมเดลตามสมมติฐาน รวมทั้งกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สามารถวัดค่าได้ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) พัฒนามาจากแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002, pp. 71-93)
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) พัฒนามาจากแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981, pp. 99-113)
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Demand and Resources Model) หรือ JD - R Model พัฒนามาจากแนวคิดของ Demerouti et al. (2001, pp. 499-503)
- 4) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) พัฒนามาจากแนวคิดของ Greenglass and Fiksenbaum (2009, pp. 29-39)
- 5) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ Hooper Coughlan and Mullen (2008, p. 58) และพูลพงศ์ สุขสว่าง (2557, หน้า 141)

## ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ

เมื่อได้กรอบแนวคิดในการวิจัยและโมเดลตามสมมติฐาน ผู้วิจัยนำตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ไปสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ และเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องเสนอเป็นโมเดลตามสมมติฐานในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรในการวิจัย ดังนี้
  - 1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก และตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก ตัวแปรการแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง ตัวแปรการวางแผนกลยุทธ์ ตัวแปรการวางแผนป้องกัน ตัวแปรการขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา ตัวแปรการแสวงหาผู้ให้กำลังใจ และตัวแปรการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ตัวแปรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ตัวแปรการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน และตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในงาน

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันในงานและตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน ตัวแปรความผูกพันในงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความขยันขันแข็ง ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานและตัวแปรการมีใจจดจ่อกับงาน ตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความอ่อนล้าทางอารมณ์ ตัวแปรการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและตัวแปรความรู้สึกรับประสิทธิภาพ

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อได้กำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสร้างโมเดลตามสมมติฐาน จากนั้นผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างข้อความ โดยยึดแนวทางตามแนวคิด ทฤษฎี และข้อคำถามที่เคยมีผู้พัฒนาขึ้น นำมาสร้างข้อคำถามให้สอดคล้อง และครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งรายละเอียดของการพัฒนาและสร้างเครื่องมือ แบ่งเป็น 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นการถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของครู สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิทยฐานะ ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ฉบับที่ 2 ถึง ฉบับที่ 5 มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

ฉบับที่ 2 เป็นข้อคำถามด้านความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามความผูกพันในงาน Utrecht ( Utrecht Work Engagement Scale: UWES ) ตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2003, pp. 71-93) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความทางบวก จำนวน 16 ข้อ ข้อความทางลบ จำนวน 1 ข้อ มาปรับปรุงด้านภาษาโครงสร้างเนื้อหา แสดงดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านความผูกพันในงาน

ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
<b>ความผูกพันในงาน</b>		
ความขยันขันแข็ง	7	1 - 7
ความทุ่มเทในการทำงาน	6	8 - 13
การมีใจจดจ่อกับงาน	4	14 - 17
รวม	17	

ฉบับที่ 3 เป็นข้อคำถามด้านความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Maslach et al. (1997, pp. 191-218) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 ข้อ มาปรับปรุงด้านภาษา โครงสร้างเนื้อหา แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามด้านความเหนื่อยล้าในงาน

ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
<b>ความเหนื่อยล้าในงาน</b>		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	7	18 - 24
การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	6	25 - 30
ความรู้สึกรับประสิทธิภาพ	3	31 - 33
รวม	16	

ฉบับที่ 4 เป็นข้อคำถามด้านการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Greenglass and Filksenbaum (2009, pp. 29-33) มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง มาปรับปรุงด้านภาษาจำนวน 35 ข้อ โครงสร้างเนื้อหา แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการแบบเชิงรุก

ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
ด้านการจัดการแบบเชิงรุก	7	34 - 40
ด้านการไตร่ตรองทางเลือก	5	41 - 45
ด้านการวางแผนกลยุทธ์	6	46 - 51
ด้านการวางแผนป้องกัน	5	52 - 56
ด้านการขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา	6	57 - 62
ด้านการแสวงหาผู้ให้กำลังใจ	4	63 - 66
ด้านการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา	2	67 - 68
รวม	35	

ฉบับที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่พัฒนามาจากแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน JD - R Model (Job Demand and Resources Model) ของ Demerouti et al. (2001, pp. 499-503) มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 ข้อ มาปรับปรุงด้านภาษา โครงสร้างเนื้อหา แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 โครงสร้างเนื้อหาข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อในการทำงาน

ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	6	69 - 74
ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	5	75 - 79
ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	6	80 - 85
ด้านการได้รับผลสะท้อนจากการทำงาน	5	86 - 90
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	5	91 - 95
รวม	27	

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย ซึ่งได้จากแบบสอบถามมาตรฐานค่า โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และมีความหมายตามแนวคิด ของ Best and Kanh (2006, p. 343) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 - 5.00	ตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4	3.50 - 4.49	ตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก
3	2.50 - 3.49	ตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2	1.50 - 2.49	ตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อย
1	1.00 - 1.49	ตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยตรวจสอบความชัดเจนในการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ได้ข้อคำถาม จำนวน 110 ข้อ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีรายชื่อ ดังนี้

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ีย์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

2.3 ดร.สุชาดา สกลกิจรุ่งโรจน์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

การประเมินค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ช่วยประเมินว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือนิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณา คะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดผลได้ มีระดับคะแนน เท่ากับ 1

ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดผลได้ มีระดับคะแนน เท่ากับ 0

แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องหรือวัดผลได้ มีระดับคะแนน เท่ากับ -1

หลังจากนั้นนำแบบประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา หรือนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .50 -1.00 ซึ่งแสดงว่า ข้อความนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (วรณีย์ แกมเกตุ, 2551, หน้า 221) ซึ่งผลการประเมิน ปรากฏว่า แบบสอบถามด้านความผูกพันในงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามด้านความเหนื่อยล้าในงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามด้านการจัดการแบบเชิงรุก มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อและแบบสอบถามด้านปัจจัยเอื้อในการทำงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 1-7 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเป็นบวกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้น มีคุณภาพใช้ได้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2551, หน้า 181) และหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) แบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 126) โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเรื่อง ความผูกพันในงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .04 - .69 มีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า .20 จำนวน 7 ข้อ ดังนั้นจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวทิ้งไปเหลือข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ นำไปทดสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในต่อไป

แบบสอบถามเรื่อง ความเหนื่อยล้าในงาน จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .03 - .65 มีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า .20 จำนวน 4 ข้อ ดังนั้นจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวทิ้งไป เหลือข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ นำไปทดสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในต่อไป



แบบสอบถามเรื่อง การจัดการแบบเชิงรุก จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ในช่วง .05 - .83 มีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า .20 จำนวน 4 ข้อ ดังนั้นจึง ตัดข้อคำถามดังกล่าวทิ้งไป เหลือข้อคำถาม จำนวน 35 ข้อ นำไปทดสอบความเที่ยงแบบสอดคล้อง ภายในต่อไป

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยเอื้อในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ในช่วง .29 - .80 อยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้ได้ นำไปทดสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน มีค่า .92

ตารางที่ 7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือ	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลที่ได้	ข้อที่ตัดทิ้ง
<b>ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่า IOC</b>				
ความผูกพันในงาน	.50 ขึ้นไป	.67-1.00	ผ่านเกณฑ์	
ความเหนียวแน่นในงาน	.50 ขึ้นไป	.67-1.00	ผ่านเกณฑ์	
การจัดการแบบเชิงรุก	.50 ขึ้นไป	.67-1.00	ผ่านเกณฑ์	
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน	.50 ขึ้นไป	.67-1.00	ผ่านเกณฑ์	
<b>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ</b>				
ความผูกพันในงาน	.20 ขึ้นไป	.04 -.69	ผ่านเกณฑ์	ข้อ 2,13,16, 17,18,19,24
ความเหนียวแน่นในงาน	.20 ขึ้นไป	.03 -.65	ผ่านเกณฑ์	ข้อ 38, 41, 42, 44
การจัดการแบบเชิงรุก	.20 ขึ้นไป	.05 -.83	ผ่านเกณฑ์	ข้อ 74, 80, 81, 83
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน	.20 ขึ้นไป	.29-.80	ผ่านเกณฑ์	
<b>ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน</b>				
ความผูกพันในงาน	.70 ขึ้นไป	.81	ผ่านเกณฑ์	
ความเหนียวแน่นในงาน	.70 ขึ้นไป	.84	ผ่านเกณฑ์	
การจัดการแบบเชิงรุก	.70 ขึ้นไป	.91	ผ่านเกณฑ์	
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน	.70 ขึ้นไป	.92	ผ่านเกณฑ์	

### ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ทำสำเนาแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนตัวอย่าง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้จริง ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามว่าทุกฉบับ ตัวอักษรมีความชัดเจน ไม่มีส่วนใด หรือข้อความใดตกหล่นบกพร่อง

2) เตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน

การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่มีต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู โดย Schumacker and Lomax (2010) กล่าวว่าในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 400 หน่วย และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน

ประชากร เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2558 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,437 คน ดังแสดงในตารางที่ 8

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2558 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) มีโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มรายชื่ออำเภอจาก 2 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอในจังหวัดนั้น ได้อำเภอของจังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 อำเภอ และอำเภอของจังหวัดตราด จำนวน 4 อำเภอ ดังแสดงในตารางที่ 9

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มรายชื่อโรงเรียนจากอำเภอที่สุ่มได้ในข้อ 1 คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในอำเภอนั้น ได้โรงเรียนทั้งหมด 17 โรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 10

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สุ่มรายชื่อครูจากรายชื่อโรงเรียนที่สุ่มได้ตามข้อ 2 ตามสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละโรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 500 คน ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 8 รายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามจังหวัดและอำเภอ

จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน	จำนวน ครู (คน)
1. จันทบุรี	1. อำเภอเมือง	1. โรงเรียนเบญจมาชชุทิศ จังหวัดจันทบุรี	141
		2. โรงเรียนเบญจมานุสรณ์	100
		3. โรงเรียนศรียานุสรณ์	157
		4. โรงเรียนบางกะจะ	13
	2. อำเภอท่าใหม่	5. โรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล”	70
		6. โรงเรียนศรีรัตนราษฎร์นุกูล	15
		7. โรงเรียนมัธยมวัดเขาสุกิม	13
		8. โรงเรียนสะพานเหล็กวิทยาคม	12

ตารางที่ 8 (ต่อ)

จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	
1. จันทบุรี	3. อำเภอสอยดาว	9. โรงเรียนสอยดาววิทยา	51	
		10. โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา	29	
	4. อำเภอโป่งน้ำร้อน	11. โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม	27	
		12. โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร	25	
		13. โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม	14	
	5. อำเภอแก่งหางแมว	14. โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร	29	
		6. อำเภอนายายอาม	15. โรงเรียนนายายอามพิทยาคม	41
			16. โรงเรียนมัธยมท่าแคลง	13
	7. อำเภอเขาคิชฌกูฏ		17. โรงเรียนคิชฌกูฏวิทยา	39
			18. โรงเรียนคลองพลูวิทยา	15
	8. อำเภอขลุง		19. โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก	57
			20. โรงเรียนตกพรพิทยาคาร	15
			21. โรงเรียนบ่อพิทยาคาร	10
	9. อำเภอแหลมสิงห์		22. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม	49
			“อาทรสังขะ อุปถัมภ์”	
	2. ตราด	1. อำเภอเมือง	1. โรงเรียนตราษตระการคุณ	100
			2. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์	87
			3. โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม	36
			4. โรงเรียนคีรีเวสรัตน์เพ็ชรอุปถัมภ์	12
			5. โรงเรียนเขาน้อยวิทยาคม	15
			6. โรงเรียนอ่าวใหญ่พิทยาคาร	10
			7. โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม	9
2. อำเภอคลองใหญ่			8. โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม	36
			3. อำเภอเขาสมิง	9. โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม ฯ
10. โรงเรียนสะตอวิทยาคมรัชมิ่งคลาภิเษก		11		
11. โรงเรียนประณีตวิทยาคม		10		
4. อำเภอบ่อไร่			12. โรงเรียนบ่อไร่	34
			13. โรงเรียนหนองบอนวิทยาคม	13
5. อำเภอแหลมงอบ			14. โรงเรียนแหลมงอบวิทยาคม	30
			6. อำเภอเกาะกูด	15. โรงเรียนเกาะกูดวิทยาคม
7. อำเภอเกาะช้าง				16. โรงเรียนวัดคลองสน
			รวมทั้งสิ้น	1,437

ตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่สุ่มได้

จังหวัด	อำเภอ	อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จันทบุรี	1. อำเภอเมือง	1. อำเภอเมือง
	2. อำเภอท่าใหม่	2. อำเภอท่าใหม่
	3. อำเภอสอยดาว	3. อำเภอสอยดาว
	4. อำเภอโป่งน้ำร้อน	4. อำเภอโป่งน้ำร้อน
	5. อำเภอแก่งหางแมว	5. อำเภอขลุง
	6. อำเภอนายายอาม	
	7. อำเภอเขาคิชฌกูฏ	
	8. อำเภอขลุง	
	9. อำเภอแหลมสิงห์	
	10. อำเภอมะขาม	
ตราด	1. อำเภอเมือง	1. อำเภอเมือง
	2. อำเภอคลองใหญ่	2. อำเภอคลองใหญ่
	3. อำเภอเขาสมิง	3. อำเภอเขาสมิง
	4. อำเภอบ่อไร่	4. อำเภอบ่อไร่
	5. อำเภอแหลมงอบ	
	6. อำเภอเกาะกูด	
	7. อำเภอเกาะช้าง	

ตารางที่ 10 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่สุ่มได้

อำเภอ	โรงเรียนทั้งหมด	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	
จังหวัดจันทบุรี			
	1. อำเภอเมือง	1. โรงเรียนเบญจมาศราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี 2. โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ 3. โรงเรียนศรียานุสรณ์ 4. โรงเรียนบางกะจะ	1. โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ 2. โรงเรียนศรียานุสรณ์
	2. อำเภอท่าใหม่	1. โรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” 2. โรงเรียนศรีรัตนราษฎร์นุเคราะห์ 3. โรงเรียนมัธยมวัดเขาสุกิม 4. โรงเรียนสะพานเสื่อกวินวิทยาคม	1. โรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” 2. โรงเรียนศรีรัตน ราษฎร์นุเคราะห์
	3. อำเภอสอยดาว	1. โรงเรียนสอยดาววิทยา 2. โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา	1. โรงเรียนสอยดาววิทยา

ตารางที่ 10 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนทั้งหมด	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดจันทบุรี		
4. อำเภอโป่งน้ำร้อน	1. โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม 2. โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร 3. โรงเรียนเครือหวายวิทยาคม	1. โรงเรียนโป่งน้ำร้อน วิทยาคม 2. โรงเรียนหนองตากง ฯ
5. อำเภอขลุง	1. โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก 2. โรงเรียนตกพรหมพิทยาคาร 3. โรงเรียนบ่อพิทยาคาร	1. โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก 2. โรงเรียนตกพรหม พิทยาคาร
จังหวัดตราด		
1. อำเภอเมือง	1. โรงเรียนตราษตระการคุณ 2. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 3. โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม 4. โรงเรียนศรีเวสตันเพียรอุปถัมภ์ 5. โรงเรียนเขาน้อยวิทยาคม 6. โรงเรียนอ่าวใหญ่พิทยาคาร 7. โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม	1. โรงเรียนตราษตระการคุณ 2. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 3. โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม 4. โรงเรียนศรีเวสตันเพียรอุปถัมภ์
2. อำเภอเขาสมิง	1. โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม “จงจินตฺรุจิรวงศ์ อุปถัมภ์” 2. โรงเรียนสะตอวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก 3. โรงเรียนประณีตวิทยาคม	1. โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม “จงจินตฺรุจิรวงศ์ อุปถัมภ์” 2. โรงเรียนประณีตวิทยาคม
3. อำเภอบ่อไร่	1. โรงเรียนบ่อไร่ 2. โรงเรียนหนองบอนวิทยาคม	1. โรงเรียนบ่อไร่
4. อำเภอคลองใหญ่	1. โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม	1. โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม

ตารางที่ 11 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนที่สุ่มได้

โรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด (คน)	จำนวนครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
<b>1. จังหวัดจันทบุรี</b>		
1. โรงเรียนเบญจมานุสรณ์	100	57
2. โรงเรียนศรียานุสรณ์	157	89
3. โรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล”	70	40

ตารางที่ 11 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด (คน)	จำนวนครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
4. โรงเรียนศรีรัตนราษฎร์นูเคราะห์	15	8
5. โรงเรียนสอยดาววิทยา	51	27
6. โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม	27	15
7. โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร	25	14
8. โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก	57	32
9. โรงเรียนตกพรหมพิทยาคาร	15	8
2.จังหวัดตราด		
10. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์	87	49
11. โรงเรียนตราษตระการคุณ	100	56
12. โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม	36	20
13. โรงเรียนศรีเวสตันเพียรอุปถัมภ์	12	7
14. โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม “จิงจิ้นตร์จิวรังศ์ อุปถัมภ์”	57	32
15. โรงเรียนประณีตวิทยาคม	10	7
16. โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม	34	19
17. โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม	36	20
รวมทั้งหมด	889	500

## 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ดำเนินพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือในการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเหมาะสมก่อนดำเนินการวิจัย

3.2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งฉบับกลุ่มทดลอง และฉบับจริง โดยกลุ่มทดลอง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3 ประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนของแต่ละโรงเรียน เพื่อขอรายชื่อครูในโรงเรียนนั้น ๆ และนัดหมายวันที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล

3.4 เมื่อได้รายชื่อครูในแต่ละโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้รายชื่อตามจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียน

3.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันที่กำหนดไว้ โดยเข้าไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.6 เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมทำการวิจัย ผู้วิจัยแจกใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นชื่อและเก็บใบยินยอมก่อนแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามภายในวันนั้นเลย หรือกลับมาเก็บแบบสอบถามตามวันที่กลุ่มตัวอย่างสะดวก *กรณีที่มีผู้ไม่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย* ให้ยกเลิกแล้วสุ่มรายชื่อใหม่แล้วดำเนินการตามที่กล่าวมาข้างต้นจนได้จำนวนแบบสอบถามครบ จำนวน 500 ชุด

4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

#### ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อให้ได้เมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ในโมเดลและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทั้งหมด ด้วยโปรแกรม LISREL

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละด้าน

4. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL ประเมินค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) โมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันในงาน ตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก และตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าสถิติสำคัญในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

4.1 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งหมด นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างสองโมเดลด้วยว่า โมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 6 ประเภท ดังนี้

4.1.1 ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันระดับความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค - สแควร์ มีค่าต่ำ ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไรหรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.2 ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Good of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค - สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลทฤษฎีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.3 ดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.4 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.5 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residuals: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.6 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า RMSEA ที่เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิสระ ใช้การวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ โดยที่แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.2.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน ไม่ควรสูงกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



4.2.2 คิวพล็อต (Q - Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ (Normal Quartiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าใด - สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น

4.4 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL จะให้ค่าพารามิเตอร์ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณค่าประมาณที่ได้มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก สหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าไม่สูง แสดงว่าเป็นโมเดลที่ดีพอ

4.5 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) เป็นค่าสัมพัทธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์พยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วยค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

#### การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้โปรแกรม LISREL ประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด และพิจารณาจากเกณฑ์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนต่าง ๆ ตามข้อสรุปและงานวิจัยของ Hair et al. (2010); Hooper, Coughlan, and Mullen (2008); Hu and Bentler (1999); Tabachnick and Fidell (2007); Wang (2010) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้อง	หมายเหตุ
$\chi^2$	$p > .05$	ความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า .05
$\chi^2 / df$	น้อยกว่า 2	
GFI	มากกว่า .95	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0 - 1
AGFI	มากกว่า .90	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0 - 1
CFI	มากกว่า .97	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0 - 1 เมื่อเกณฑ์เข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องในระดับดี

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้อง	หมายเหตุ
SRMR	น้อยกว่า .05	ค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1
RMSEA	น้อยกว่า .06	เกณฑ์เข้าใกล้ 0
NFI and NNFI	มากกว่า .95	เกณฑ์เข้าใกล้ 1

### ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยให้เป็นรายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ของข้อมูล โดยใช้ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด ได้แก่

3.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก

3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน

3.3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน

3.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนื่อยล้าในงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในงานวิจัย**

$n$  หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$M$  หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

$SD$  หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$r$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation: R-square)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
$b$	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที (t-value)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
$p$	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ (p-value)
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
$df$	หมายถึง	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation)
ENG	หมายถึง	ความผูกพันในงาน (Work Engagement)
ENG 1	หมายถึง	ความขยันขันแข็ง (Vigor)
ENG 2	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)
ENG 3	หมายถึง	การมีใจจดจ่อกับงาน (Absorption)
BURN	หมายถึง	ความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout)
BURN 1	หมายถึง	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion)
BURN 2	หมายถึง	การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism)
BURN 3	หมายถึง	ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduce Personal Accomplishment)
COP	หมายถึง	การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping)
COP 1	หมายถึง	การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping)
COP 2	หมายถึง	การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง (Reflective Coping)
COP 3	หมายถึง	การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

COP 4	หมายถึง	การวางแผนป้องกัน (Preventive Coping)
COP 5	หมายถึง	การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา (Instrumental Support Seeking)
COP 6	หมายถึง	การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (Emotion Support Seeking)
COP 7	หมายถึง	การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (Avoidance Coping)
JOB	หมายถึง	ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources)
JOB 1	หมายถึง	ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
JOB 2	หมายถึง	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues)
JOB 3	หมายถึง	การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching)
JOB 4	หมายถึง	การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback)
JOB 5	หมายถึง	โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development)

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามเพศ และการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

#### 1.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะ

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=500)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	166	33.20
หญิง	334	66.80
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	94	18.80
30 - 39 ปี	125	25.00
40 - 49 ปี	83	16.60
50 - 60 ปี	198	39.60
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	386	77.20
ปริญญาโท	114	22.80

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=500)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	386	77.20
ปริญญาโท	114	22.80
4. วิทย์ฐานะ		
ไม่มี	114	22.80
ชำนาญการ	148	29.60
ชำนาญการพิเศษ	234	46.80
เชี่ยวชาญ	4	.80
5. ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้		
คณิตศาสตร์	77	15.40
วิทยาศาสตร์	69	13.80
ภาษาต่างประเทศ	56	11.20
ภาษาไทย	55	11.00
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	50	10.00
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	67	13.40
ศิลปะ	42	8.40
สุขศึกษาและพลศึกษา	48	9.60
อื่น ๆ	36	7.20

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นถึงกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 เพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และอายุ 50 - 620 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 ระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80

เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะของครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีวิทยฐานะ มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 วิทยฐานะชำนาญการ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ .80

เมื่อพิจารณาตามการปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20  
 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ปฏิบัติการ  
 สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00  
 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 50 คน คิดเป็น  
 ร้อยละ 10.00 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 67 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 13.40 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ  
 8.40 ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ  
 10.00 และปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร  
 สังเกตได้

ตัวแปร	<i>M</i>	แปลความหมาย	<i>SD</i>	<i>CV</i>
1. ความผูกพันในงาน				
1.1 ความขยันขันแข็ง	3.82	มาก	.39	10.21
1.2 ความทุ่มเทในการทำงาน	4.07	มาก	.51	12.53
1.3 การมีใจจดจ่อกับงาน	3.77	มาก	.57	15.12
2. ความเหนียวแน่นในงาน				
2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.45	น้อย	.66	26.94
2.2 การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.82	น้อย	.55	30.22
2.3 ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ	2.21	น้อย	.64	28.96
3. การจัดการแบบเชิงรุก				
3.1 การจัดการแบบเชิงรุก	3.66	มาก	.45	12.30
3.2 การไต่ร่องทางเลือก	3.97	มาก	.45	11.34
3.3 การวางแผนกลยุทธ์	4.04	มาก	.44	10.89
3.4 การวางแผนป้องกัน	3.81	มาก	.57	14.96
3.5 การขอความช่วยเหลือและขอ คำปรึกษา	3.90	มาก	.43	11.03
3.6 การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ	3.95	มาก	.61	15.44
3.7 การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา	3.49	ปานกลาง	.63	18.05
4. ปักจ้ยเอื้อในการทำงาน				
4.1 ความมีอิสระในการทำงาน	4.11	มาก	.41	9.98
4.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	มาก	.46	11.41
4.3 การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	3.77	มาก	.63	16.71

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>M</i>	แปลความหมาย	<i>SD</i>	<i>CV</i>
4.4 การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน	3.95	มาก	.44	11.14
4.5 โอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.89	มาก	.61	15.68

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงสามารถพิจารณาในแต่ละตัวแปร ได้ดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้ ความขยันขันแข็ง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.82 และตัวแปรสังเกตได้การมีใจจดจ่อกับงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุด เท่ากับ 3.77 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความทุ่มเทในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง และมีใจจดจ่ออยู่กับงานในระดับมาก

กลุ่มตัวแปรแฝงความเหนื่อยล้าในงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.45 รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้ความรู้สึกรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.21 และตัวแปรสังเกตได้การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุดเท่ากับ 1.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพและการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นในระดับน้อย

กลุ่มตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้การไตร่ตรองทางเลือก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.97 ตัวแปรสังเกตได้การแสวงหาผู้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.95 ตัวแปรสังเกตได้การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.90 ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนป้องกัน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.81 ตัวแปรสังเกตได้การจัดการแบบเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.66 ตัวแปรสังเกตได้การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.41 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนกลยุทธ์ การไตร่ตรองทางเลือก การแสวงหาผู้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา การวางแผนป้องกัน และการจัดการแบบเชิงรุก อยู่ในระดับมาก และมีการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.03 ตัวแปรสังเกตได้การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.95 ตัวแปรสังเกตได้โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.89 และตัวแปรสังเกตได้การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความมีอิสระในการทำงาน มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก



เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด มีค่าอยู่ในช่วง .39 ถึง .66 โดยตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ .66 คือ ตัวแปรความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากับ .39 คือ ตัวแปรความขยันขันแข็ง

เมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีค่าเท่ากับ 30.22 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 9.98

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ของข้อมูล การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์รวมระหว่างความเบ้และความโด่งและค่าดัชนี SK (Skewness Index) และค่าดัชนี KU (Kurtosis Index) แสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล

ตัวแปร	SK	KU
ความขยันขันแข็ง	-.59	-.46
ความทุ่มเทในการทำงาน	-.82	1.20
การมีใจจดจ่อกับงาน	-.70	.68
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	.31	-.71
การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	.97	2.46
ความรู้สึกรับรู้ประสิทธิภาพ	.25	.12
การจัดการแบบเชิงรุก	-.66	.02
การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง	-.08	1.11
การวางแผนกลยุทธ์	.15	.05
การวางแผนป้องกัน	-.17	.20
การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา	.89	1.09
การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ	-.34	-.15
การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา	.21	-.38
ความมีอิสระในการทำงาน	-.53	.78
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.17	-.40

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	SK	KU
การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	-.07	-.37
การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน	.05	-.14
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	-.49	.84

จากตารางที่ 15 พบว่า จากผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัว โดยพิจารณาจากค่า SK และ KU ดังปรากฏในตาราง เห็นได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 18 ตัว มีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ถ้ามีค่าความเบ้ไม่มากกว่า 3.00 และค่าความโด่งไม่มากกว่า 10.00 นั้นสามารถที่จะยอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (เสรี ชัดรัมย์, 2548, หน้า 102) ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 18 ตัวแปรของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน  
การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	ENG1	ENG2	ENG3	BURN1	BURN2	BURN3	COP1	COP 2	COP 3	COP 4	COP 5	COP 6	COP 7	JOB1	JOB2	JOB3	JOB4	JOB5
ENG1	1.00																	
ENG2	.661**	1.00																
ENG3	.513**	.603**	1.00															
BURN1	-.452**	-.483**	-.305**	1.00														
BURN2	-.483**	-.447**	-.461**	.596**	1.00													
BURN3	-.430**	-.521**	-.418**	.366	.373	1.00												
COP1	.378**	.316**	.390**	-.295**	-.309**	-.214**	1.00											
COP2	.544**	.455**	.459**	-.250**	-.392**	-.424**	.553**	1.00										
COP3	.471**	.380**	.336**	-.297**	-.240**	-.301**	.734**	.686**	1.00									
COP4	.430*	.466**	.383**	-.688**	-.365**	-.341**	.682**	.528**	.755**	1.00								
COP5	.336**	.438**	.181**	-.506*	-.390**	-.231**	.679**	.331**	.441**	.244**	1.00							
COP6	.252**	.333**	.380	-.449**	-.398**	-.336**	.340	.266**	.441**	.463	.426**	1.00						
COP7	-.330	.120**	.251	-.301**	-.351	-.224**	.359*	.392**	.301*	.438**	.432**	.430**	1.00					
JOB1	.364**	.136**	.375**	-.656**	-.371**	-.297**	.562**	.532**	.497**	.455**	.425**	.453	.218**	1.00				
JOB2	.467**	.542**	.394**	-.523**	-.441**	-.515**	.351**	.516**	.432**	.327**	.430**	.458**	.180**	.342**	1.00			
JOB3	.404**	.450**	.328**	-.483**	-.355**	-.462**	.173**	.407**	.276**	.275**	.431**	.488**	.147**	.316**	.350**	1.00		
JOB4	.342**	.262**	.144**	-.394**	-.300**	-.289**	.261**	.316**	.367**	.418**	.416**	.421**	.208**	.389**	.354**	.355**	1.00	
JOB5	.126**	.149**	.140	-.577**	-.328**	-.485**	.458	.177**	.219**	.236**	.392**	.531**	.104	.386	.357**	.328**	.399**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .77 Bartlett's Test of Sphericity:  $\chi^2 = 6895.69$  Significance: .000 หมายถึง \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากตารางพบว่า มี 93 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 43 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มี 13 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าไปในทางบวก มีค่าอยู่ในช่วง .120 ถึง .562 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP1) กับตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน (JOB1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .562 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ตัวแปรการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (COP7) กับตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (ENG2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .120 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าไปในทางลบ มีค่าอยู่ในช่วง -.688 ถึง -.214 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ตัวแปรการวางแผนป้องกัน (COP4) กับตัวแปรความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.688 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP1) กับตัวแปรความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (BURN3) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.214

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายในตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า กลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน (ENG) นั้น ตัวแปรสังเกตได้ ความขยันขันแข็ง (ENG1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทในการทำงาน (ENG2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .661 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มตัวแปรแฝงความเหนื่อยล้าในงาน (BURN) นั้น ตัวแปรสังเกตได้ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (BURN2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .596 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก (COP) นั้น ตัวแปรสังเกตได้การจัดการแบบเชิงรุก (COP1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้การวางแผนกลยุทธ์ (COP3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .734 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) นั้น ตัวแปรสังเกตได้ความมีอิสระในการทำงาน (JOB1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้โอกาสความก้าวหน้าในงาน (JOB5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .399 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก (COP) ด้านการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (COP7) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน ด้านความขยันขันแข็ง (ENG1) ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ได้แก่

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก (COP) ด้านการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (COP7) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน ด้านการมีใจจดจ่อกับงาน (ENG3) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก (COP) ด้านการแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (COP6) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน ด้านการมีใจจดจ่อกับงาน (ENG3) และตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (JOB5) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน คือด้านการมีใจจดจ่อกับงาน (ENG3) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .120 ถึง .544 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ด้านการไตร่ตรองทางเลือก (COP2) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน ด้านความขยันขันแข็ง (ENG1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .544 รองลงมาได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (JOB2) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน คือด้านความทุ่มเทในการทำงาน (ENG2) มีค่าเท่ากับ .542

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความเหน้อยล้าในงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเหน้อยล้าในงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางลบ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.688 ถึง -.214 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ด้านการวางแผนป้องกัน (COP4) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความเหน้อยล้าในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.688 รองลงมา ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน (JOB1) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความเหน้อยล้าในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.656 ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ด้านการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (COP7) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความเหน้อยล้าในงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (BURN2) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity แสดงว่า

ค่า  $\chi^2 = 6895.69$  และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = .77 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและความเหน้อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีเพียง 13 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 108) แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรง หรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

### ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่อยู่ในโมเดล ว่ามีองค์ประกอบตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมาหรือไม่ โดยวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรม LISREL ได้แก่ โมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความเหนื่อยล้าในงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด ดังนี้

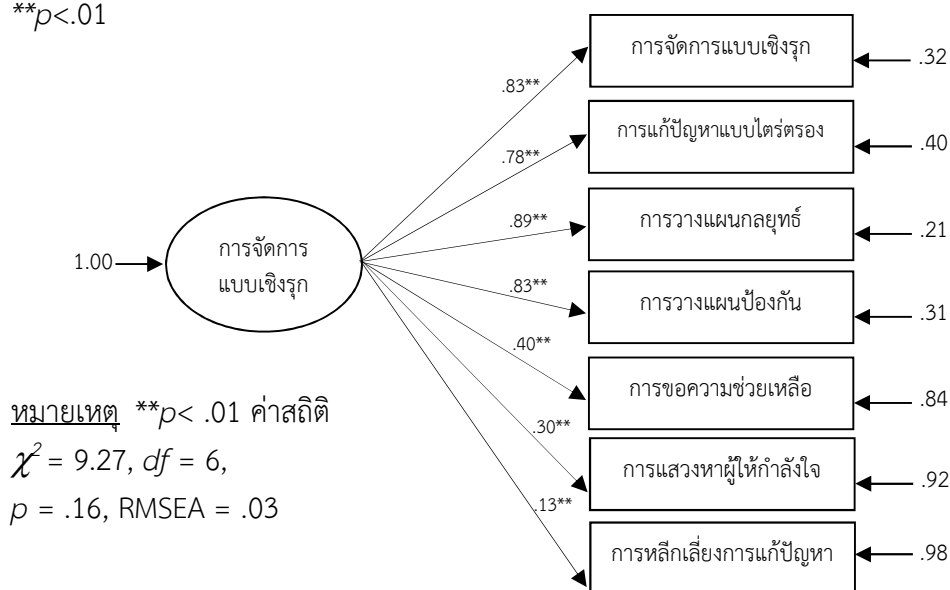
#### 3.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ได้ผลการตรวจสอบ ดังแสดงในตารางที่ 17 และภาพที่ 4

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์		
		น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
การจัดการแบบเชิงรุก	COP 1	.83**	.04	21.88
การแก้ปัญหาแบบไตร่ตรอง	COP 2	.78**	.04	20.21
การวางแผนกลยุทธ์	COP 3	.89**	.04	24.81
การวางแผนป้องกัน	COP 4	.83**	.04	22.18
การขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา	COP 5	.40**	.05	8.48
การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ	COP 6	.30**	.05	6.26
การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา	COP 7	.13**	.05	2.84

\*\* $p < .01$



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก

ตารางที่ 18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$p > .05$	.16	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	1.55	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.01	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.03	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 17 ตารางที่ 18 และภาพที่ 4 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงการจัดการแบบเชิงรุก ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าดัชนีตรวจสอบความตรงผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ ปรากฏว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .40 - .89 ยกเว้นองค์ประกอบด้านการแสวงหาผู้ให้กำลังใจ และการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา มีน้ำหนักองค์ประกอบ .30 และ .13 ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ .04 และ .05 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนป้องกันและการจัดการแบบเชิงรุก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .89 และ .83 ตามลำดับ

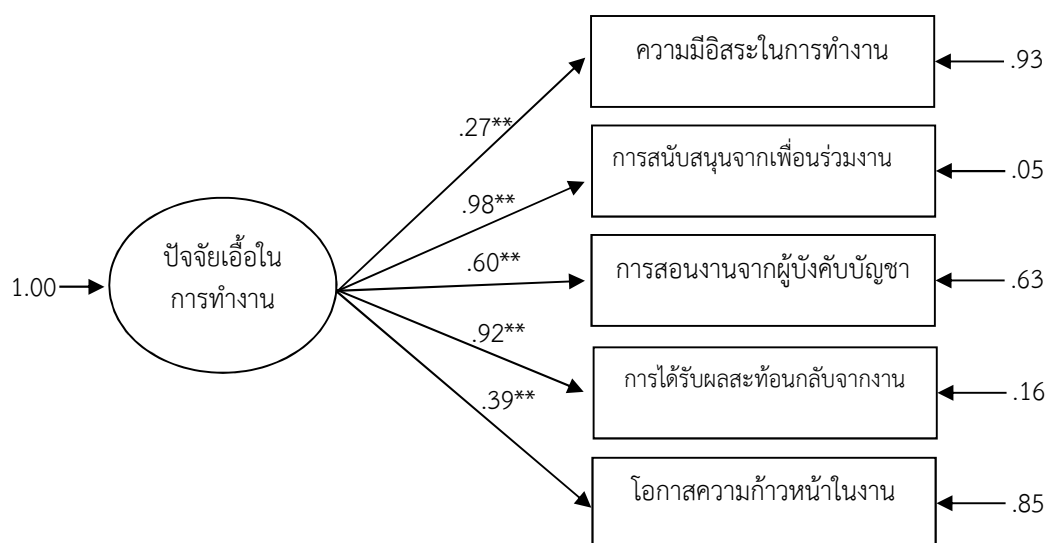
### 3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน ได้ผลการตรวจสอบ ดังแสดงในตารางที่ 19 และภาพที่ 5

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์		
		น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
ความมีอิสระในการทำงาน	JOB 1	.27**	.05	5.34
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	JOB 2	.98**	.11	8.85
การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	JOB 3	.60**	.08	7.95
การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน	JOB 4	.92**	.10	8.89
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	JOB 5	.39**	.06	6.52

\*\* $p < .01$



หมายเหตุ  $**p < .01$  ,  $\chi^2 = .66$  ,  $df = 1$  ,  $p = .42$  ,  $RMSEA = .00$

ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน

ตารางที่ 20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$p > .05$	.42	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	.66	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.01	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 19 ตารางที่ 20 และภาพที่ 5 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าดัชนีตรวจสอบความตรงผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ผลการวิเคราะห์นี้หน้าหน้า องค์ประกอบ ปรากฏว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .39 - .98 ยกเว้นองค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน มีน้ำหนัก องค์ประกอบ .27 ทุกตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำ อยู่ในช่วง .05 ถึง .11 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 และ .92 ตามลำดับ



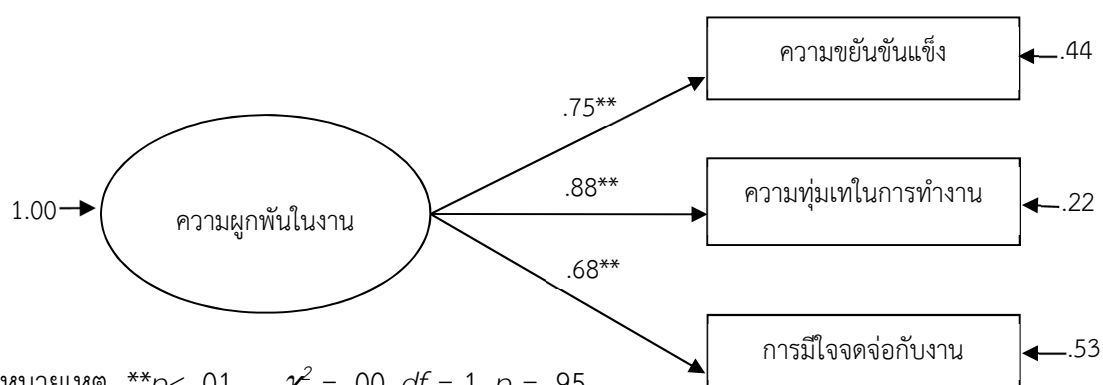
### 3.3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน ได้ผลการตรวจสอบดังแสดงในตารางที่ 21 และภาพที่ 6

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์		
		น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
ความขยันขันแข็ง	ENG 1	.75**	.04	17.46
ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน	ENG 2	.88**	.05	16.98
การมีใจจดจ่อกับงาน	ENG 3	.68**	.05	14.55

\*\* $p < .01$



หมายเหตุ \*\* $p < .01$ ,  $\chi^2 = .00$ ,  $df = 1$ ,  $p = .95$ ,  
RMSEA = .00

ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน

ตารางที่ 22 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$p > .05$	.95	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 21 ตารางที่ 22 และภาพที่ 6 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าดัชนีตรวจสอบความตรงผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ ปรากฏว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .68 - .88 ทุกตัวแปรมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำเท่ากับ .04 และ .05 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน รองลงมาคือด้านความขยันขันแข็ง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 และ .75 ตามลำดับ

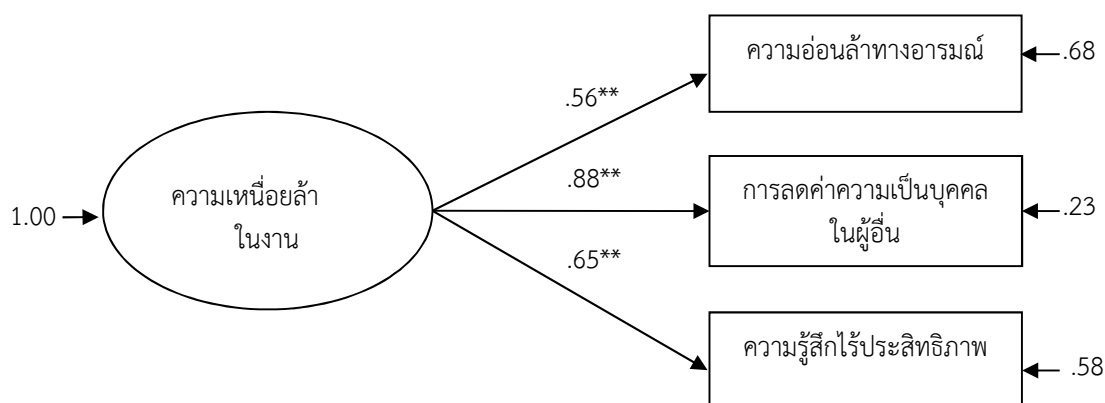
### 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนียวลำในงาน

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเอื้อในการทำงาน ได้ผลการตรวจสอบ ดังแสดงในตารางที่ 23 และภาพที่ 7

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงความเหนียวลำในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์		
		น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	BURN 1	.56**	.05	11.19
การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	BURN 2	.88**	.09	10.09
ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ	BURN 3	.65**	.06	10.60

\*\* $p < .01$



หมายเหตุ \*\* $p < .01$  ,  $\chi^2 = .00$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0.95$ , RMSEA = .00

ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนียวลำในงาน

ตารางที่ 24 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความเหนียวลำในงาน

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$p > .05$	.95	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.00	ผ่านเกณฑ์

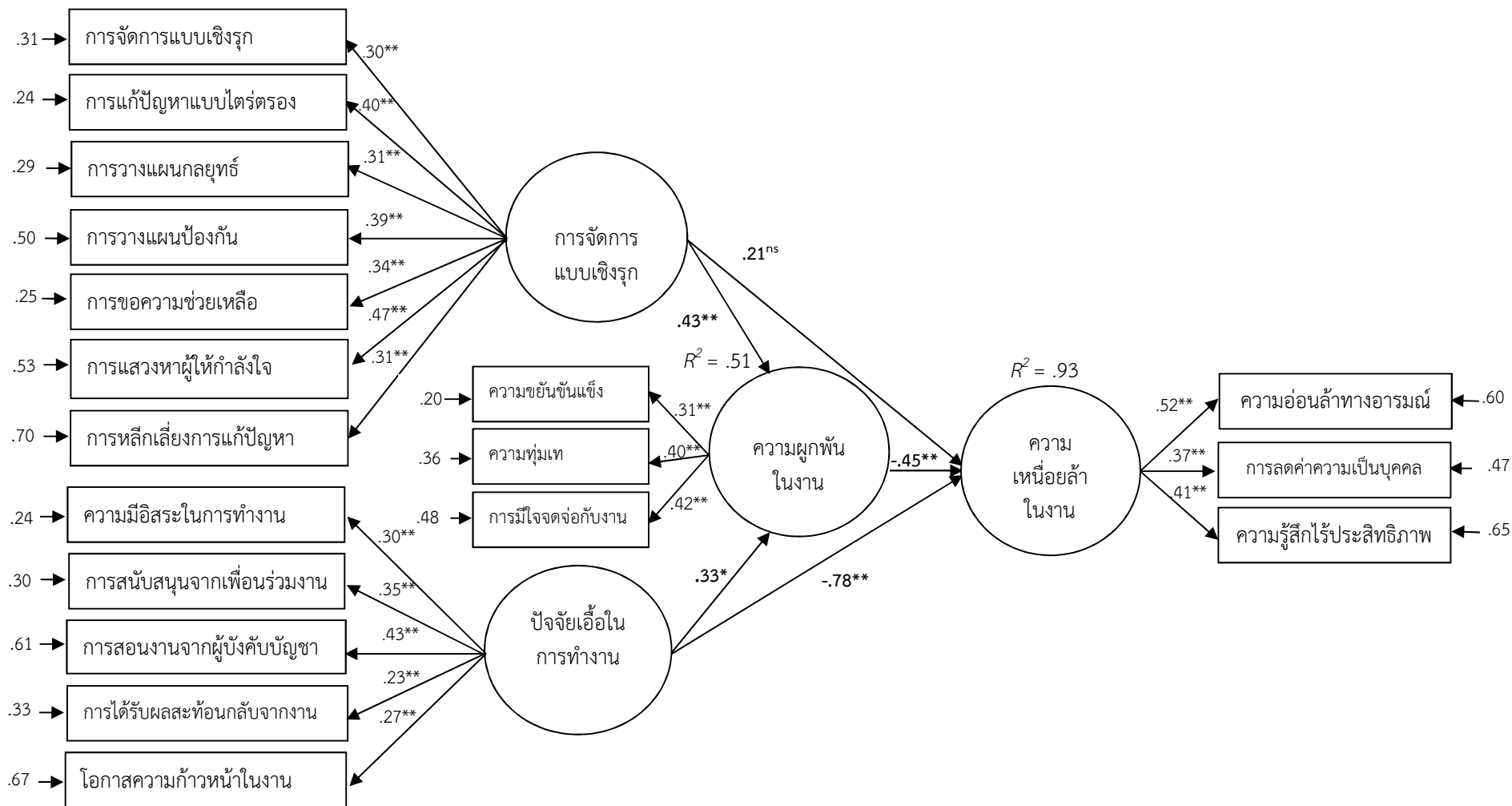
จากตารางที่ 23 ตารางที่ 24 และภาพที่ 7 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงความเหนียวลำในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าดัชนีตรวจสอบความตรงผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ ปรากฏว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .56 - .88 ทุกตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำเท่ากับ .05, .06 และ .09 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น รองลงมาคือด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 และ .65 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวลำในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดล ตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation) รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องโดยรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนียวลำในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา นำเสนอ 2 โมเดล คือ

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวลำในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงได้ดังภาพที่ 8 และตารางที่ 25

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น แสดงได้ ดังภาพที่ 9 และตารางที่ 28



หมายเหตุ \* $p < .05$  \*\* $p < .01$   $\chi^2 = 97.95$ ,  $df = 96$ ,  $p = .43$ ,  $RMSEA = .01$

ภาพที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล			ตัวแปรแฝง		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
COP	.43** (.15)	.43** (.15)	-	.02 <sup>ns</sup> (.20)	.21 <sup>ns</sup> (.19)	-.19* (.11)
JOB	.33* (.15)	.33* (.15)	-	-.93** (.21)	-.78** (.21)	-.15* (.07)
ENG	-	-	-	-.45** (.15)	-.45** (.15)	

หมายเหตุ \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  ค่าสถิติ  $\chi^2 = 97.95$ ,  $df=96$ ,  $p = .43$ , GFI=.98, AGFI = .96, CFI=1.00, SRMR= .03, RMSEA=.00

ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้						
ตัวแปรสังเกตได้	COP1	COP2	COP3	COP4	COP5	COP6
ความเที่ยง	.22	.40	.24	.23	.32	.29
ตัวแปรสังเกตได้	COP7	JOB1	JOB2	JOB3	JOB4	JOB5
ความเที่ยง	.12	.27	.29	.23	.14	.10
ตัวแปรสังเกตได้	ENG1	ENG2	ENG3	BURN1	BURN2	BURN3
ความเที่ยง	.32	.31	.27	.31	.23	.21

สมการโครงสร้างตัวแปร	ENG	BUR
$R^2$	.51	.93

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง				
ตัวแปรแฝง	ENG	BUR	PRO	JOB
ENG	1.00			
BURN	-.82	1.00		
COP	.68	-.69	1.00	
JOB	.66	-.91	.76	1.00

ตารางที่ 26 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$P > .05$	.43	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	1.02	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	.96	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.03	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.01	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 8 ตารางที่ 25 และตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยการตรวจสอบค่าสถิติและค่าดัชนีตรวจสอบความตรงที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติ ไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 97.95, df = 96, p = .43$ ) ส่วนดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .03 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .30 ถึง .52 ยกเว้นตัวแปรการได้รับผลสะท้อนกลับจากงานและตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่า .23 และ .27 ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในช่วง .07 ถึง .21 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีค่าเท่ากับ .52 รองลงมาคือ การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (COP6) มีค่าเท่ากับ .47 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (JOB4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .23

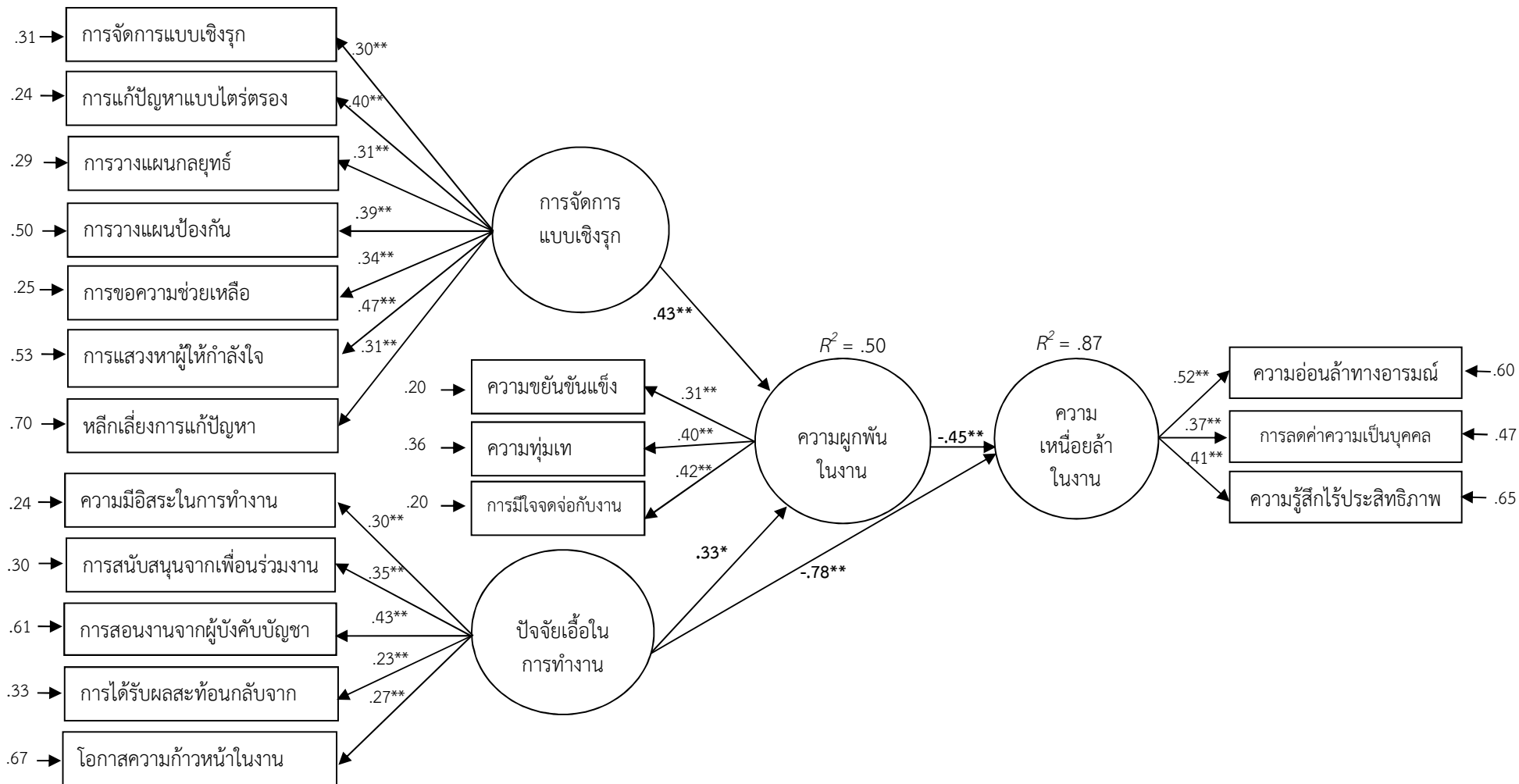
ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุด คือ การไต่รตรองทางเลือก (COP2) มีค่าเท่ากับ .40 รองลงมา คือ ความทุ่มเทในงาน (ENG1) มีค่าเท่ากับ .32 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุด คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน (JOB 5) มีค่าเท่ากับ .10 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ .51 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความเหนื่อยล้าในงาน มีค่าเท่ากับ .93 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครูได้ร้อยละ 51 และอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ 93

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้นปรากฏว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อความเหน้อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มากที่สุด คือ ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) รองลงมา คือ ความผูกพันในงาน (ENG) และการจัดการแบบเชิงรุก (COP) ตามลำดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ  $-.93$ ,  $-.45$  และ  $.02$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เดียวกันเมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มากที่สุดคือ การจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ  $.43$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  รองลงมาคือ ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ  $.33$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความเหน้อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานของครู (BURN) โดยส่งผ่านความผูกพันในงานของครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-.19$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
2. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานของครู โดยส่งผ่านความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-.15$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
3. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $.43$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$
4. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $.33$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
5. ตัวแปรความผูกพันในงานของครู (ENG) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานของครู (BURN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-.45$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$
6. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานของครู (BURN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-.78$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$
7. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหน้อยล้าในงานของครู (BURN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $.21$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากภาพโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหน้อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามภาพที่ 9 จะเห็นว่ายังมีเส้นทางอิทธิพลในโมเดลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรความเหน้อยล้าในงาน ได้แก่ ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรงกับความเหน้อยล้าในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก เพื่อปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น แสดงดังภาพที่ 9





หมายเหตุ \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  ค่าสถิติ  $\chi^2 = 98.94$ ,  $df = 97$ ,  $p = .43$ , RMSEA = .01

ภาพที่ 9 ผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น

ตัวแปรแฝง	ENG			BURN		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
COP	.43** (.13)	.43** (.13)	-	-.17 (.08)	-	-.17* (.08)
JOB	.33* (.14)	.33* (.14)	-	-.76** (.12)	-.63** (.12)	-.13* (.06)
ENG	-	-	-	-.40** (.13)	-.40** (.13)	

หมายเหตุ \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  ค่าสถิติ  $\chi^2 = 98.94$ ,  $df = 97$ ,  $p = .43$ ,  $GFI = .98$ ,  $AGFI = .96$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $SRMR = .03$ ,  $RMSEA = .01$

ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้						
ตัวแปรสังเกตได้	COP1	COP2	COP3	COP4	COP5	COP6
ความเที่ยง	.22	.41	.24	.23	.31	.29
ตัวแปรสังเกตได้	COP7	JOB1	JOB2	JOB3	JOB4	JOB5
ความเที่ยง	.12	.29	.31	.24	.14	.10
ตัวแปรสังเกตได้	ENG1	ENG2	ENG3	BURN1	BURN2	BURN3
ความเที่ยง	.33	.31	.27	.31	.22	.20

สมการโครงสร้างตัวแปร	ENG	BUR
$R^2$	.50	.87

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง				
ตัวแปรแฝง	ENG	BUR	PRO	JOB
ENG	1.00			
BURN	-.80	1.00		
COP	.67	-.73	1.00	
JOB	.64	-.88	.73	1.00

ตารางที่ 28 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
$\chi^2$	$p > .05$	.43	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2/df$	$< 2.00$	1.02	ผ่านเกณฑ์
GFI	$> .90$	.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$> .90$	.96	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.03	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .06$	.01	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 9 ตารางที่ 27 และตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปรับเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้น ปรากฏว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยการตรวจสอบค่าสถิติและค่าดัชนีตรวจสอบความตรงที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 98.94$ ,  $df=97$ ,  $p=.43$ ) ส่วนดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .03 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง .30 ถึง .52 ยกเว้นตัวแปรการได้รับผลสะท้อนกลับจากงานและตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่า .23 และ .27 ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในช่วง .06 ถึง .14 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BURN1) มีค่าเท่ากับ .52 รองลงมาคือการแสวงหาผู้ให้กำลังใจ (COP6) มีค่าเท่ากับ .47 และตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (JOB4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .23

ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือการแก้ปัญหาแบบใต้อำนาจ (COP2) มีค่าเท่ากับ .40 รองลงมา คือ ความขยันขันแข็ง (ENG1) มีค่าเท่ากับ .32 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุด คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน (JOB 5) มีค่าเท่ากับ .10 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ 0.50 และ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความเหนื่อยล้าในงาน มีค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครูได้ร้อยละ 50 และอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยล้าในงานของครูได้ร้อยละ 87

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้นปรากฏว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มากที่สุด คือ ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) รองลงมา คือ ความผูกพันในงาน (ENG) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ  $-0.76$  และ  $-0.40$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มากที่สุดคือ การจัดการแบบเชิงรุก (COP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ  $.43$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ  $.01$  รองลงมาคือปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ  $.33$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู (BURN) โดยส่งผ่านความผูกพันในงานของครูมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-0.17$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
2. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงานของครูโดยส่งผ่านความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-0.13$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
3. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก (COP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $.43$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$
4. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของครู (ENG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $.33$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
5. ตัวแปรความผูกพันในงานของครู (ENG) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู (BURN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ  $-0.40$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$

เมื่อพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า โมเดลทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี แต่โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีเส้นอิทธิพลน้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นข้อค้นพบของงานวิจัย เนื่องจากผลการวิจัยปรากฏว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในงานทำงาน เป็นสาเหตุทางตรง (Direct Cause) ของความเหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุกและปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นสาเหตุทางอ้อม (Indirect Cause) ของความเหนื่อยล้าในงาน
2. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ  $98.94$  ค่า  $df$  เท่ากับ  $97$  ค่า  $p$  เท่ากับ  $.43$  ดัชนี GFI เท่ากับ  $.98$  AGFI เท่ากับ  $.96$  CFI เท่ากับ  $1.00$  SRMR เท่ากับ  $.03$  และ RMSEA เท่ากับ  $.01$ ) ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ  $87$

สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยลดความ  
เหนื่อยล้าในงานของครู ส่วนปัจจัยเสริมผ่านความผูกพันในงาน ได้แก่ การจัดการแบบเชิงรุกและ  
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 มี 4 ด้าน คือ ความผูกพันในงาน ความเหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุก และปัจจัยเอื้อในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

#### สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน เป็นสาเหตุทางตรงของความเหนื่อยล้าในงาน และปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกเป็นสาเหตุทางอ้อม ของความเหนื่อยล้าในงาน
2. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครู ได้ร้อยละ 50 และอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ 87 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและตัวแปรความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน และตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน
2. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน
3. ตัวแปรความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน
4. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน
5. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน
6. ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

7. ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli et al. (2002, pp. 71-93) แนวคิดความเหนื่อยล้าในงาน ของ Maslach and Leiter (1981, pp. 99-113) แนวคิดแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Demand and Resources Model) หรือ JD - R Model ของ Demerouti et al. (2001, pp. 499-503) และแนวคิดการจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) ของ Greenglass and Fiksenbaum (2009, pp. 29-39) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงานและความผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่สามารถลดความเหนื่อยล้าในงานได้ โดยความผูกพันในงานเป็นสภาวะในด้านการทำงานของบุคคลที่เน้นการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุด โดยที่ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและปัจจัยส่วนบุคคลคือการจัดการแบบเชิงรุก โดยปัจจัยเอื้อในการทำงานจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดความผูกพันในงานและเป็นตัวรองรับแรงปะทะจากภาระงานที่อาจทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงาน นอกจากนี้ความรุนแรงระยะเวลา หรือระดับความเหนื่อยล้าในงานของบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการจัดการแบบเชิงรุกของแต่ละบุคคลที่จะพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดโดยนำเอาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2. สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานของครู คือการที่ครูมีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานในเชิงบวก มีความทุ่มเท กระตือรือร้น สนใจ เอาใจใส่และเห็นงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสที่จะมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุก มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ยิ่งครูมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากเท่าไร ครูก็จะยิ่งมีความผูกพันมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cooper et al. (2014, pp. 318-331) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ของบริษัทในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุกสามารถทำนายความผูกพันในงานได้และมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

2.2 ตัวแปรการจัดการแบบเชิงรุก ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานแต่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน แสดงว่าการพยายามกำกับตัวเองของครูในการบรรลุเป้าหมายในงานโดยนำเอาประสบการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานนั้นไม่ได้ส่งผลโดยตรงที่จะทำให้ความเหนื่อยล้าในงานของครูลดลง ในทางตรงกันข้ามการที่ครูต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการกำกับตัวเองให้บรรลุเป้าหมายในงาน อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและความเครียด ความท้อแท้ อันเป็นอาการของความเหนื่อยล้าในงานได้โดยไม่รู้ตัว กล่าวคือครูที่มีการจัดการเชิงรุกสูงอาจเป็นครูที่มีความ

เหนื่อยล้าในงานสูง แต่ถ้าครูที่มีลักษณะการจัดการแบบเชิงรุกมีพฤติกรรมการทำงานโดยมีความผูกพันกับงานที่ทำ กล่าวคือ มีความคิดที่เป็นบวกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานและศรัทธาในงานที่ตนเองทำ ครูที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความเหนื่อยล้าในงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bermejo et al. (2013, pp. 1321-1325) ที่ได้นำเสนอว่า การจัดการแบบเชิงรุกนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากกว่าความเหนื่อยล้าในงาน และการจัดการแบบเชิงรุกจะส่งผลในการช่วยลดความเหนื่อยล้าในงานก็ต่อเมื่อมีตัวแปรความผูกพันในงานมาคั่นกลาง

2.3 ตัวแปรความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความทุ่มเทในการทำงาน มีใจจดจ่อกับงาน ครูเหล่านี้จะมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่ย่อท้อเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและรู้สึกที่งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่สามารถแยกออกได้ และจะไม่มีอาการของคนที่มีความเหนื่อยล้าในงาน กล่าวคือ จะไม่รู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีทัศนคติด้านลบต่องานต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นคนที่ไม่สามารถ ยิ่งครูมีความผูกพันในงานสูง ความเหนื่อยล้าในงานที่ทำงานก็จะลดลงมากเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Beek et al. (2011, pp. 468-482) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยล้าในงานต่ำ เพราะจะมีระดับพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เมื่อสูญเสียพลังไปกับการทำงาน หากร่างกายได้รับการพักผ่อนก็สามารถที่จะเรียกพลังงานคืนมาและพร้อมที่จะเผชิญกับงานต่อไปได้

2.4 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการให้ความมีอิสระในการทำงานกับครู การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะสามารถผลักดันให้ครูพร้อมที่จะใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความขยันขันแข็ง มีความทุ่มเทในการทำงานและมีใจจดจ่อกับงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษาคือความผูกพันในงานกับอาชีพครูของ Bakker and Bal (2010, pp. 189-206) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และงานวิจัยของ Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2005, pp. 661- 689) ทำการศึกษาคือความผูกพันต่องาน ของคู้สามีภรรยาที่ทำงานอาชีพต่าง ๆ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ นอกจากนั้นยังพบว่า ปริมาณงานมากและการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006, pp. 600-619) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและผลลัพธ์จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่องาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ นอกจากนั้นยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงานและความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้



2.5 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่มีการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อในการทำงานหรือมีปัจจัยที่เอื้อในการทำงานในระดับต่ำ จะทำให้ครูในหน่วยงานนั้นเกิดความรู้สึกทางลบที่มีต่องานและจะแสดงออกทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ มีความคิดลบต่อเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองไร้คุณค่า แต่ถ้าครูได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อในการทำงานในระดับสูง ครูจะเกิดความรู้สึกที่เป็นบวกกับงานที่ทำ ส่งผลให้ครูมีความเหนื่อยล้าในงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roslan and Sambasivan (2015, pp. 138-144) ที่พบว่า ระดับความเหนื่อยล้าในงานของครูจะลดลง เมื่อครูมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ครูได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับการทำงานและผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในเวลาที่เหมาะสม

2.6 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงานต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนแก่ครู อาจไม่ได้ช่วยลดความเหนื่อยล้าในงานของครูได้โดยตรง เนื่องจากความเหนื่อยล้าในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องานของครู โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ต่อให้มีปัจจัยภายนอกมาสนับสนุนอย่างเพียงพอ แต่ตัวครูยังขาดความผูกพันในงานที่ทำ กล่าวคือ ไม่ได้ทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา และเห็นงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตโอกาสที่ครูเหล่านั้นจะเกิดความเหนื่อยล้าในงานย่อมมีสูง แต่เมื่อใดก็ตามที่ครูเหล่านั้นเกิดความรู้สึกผูกพันในงานที่ทำความเหนื่อยล้าในงานของครูก็จะลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bermejo et al. (2013, pp. 1321-1325) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยปัจจัยเอื้อในการทำงานจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดความผูกพันในงานและเป็นตัวรองรับแรงปะทะและลดระดับความเหนื่อยล้าจากภาระงานที่ได้รับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roslan and Sambasivan (2015, pp. 138-144) ที่กล่าวว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่ไม่ได้มีความผูกพันในงาน หากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือที่ทำงานแล้วเมื่อสามารถปรับตัวได้แล้วก็จะหันกลับมาทุ่มเทในงานและมีความผูกพันในงานมากขึ้นและสามารถลดความเหนื่อยล้าในงานลงได้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียน สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำแบบวัดความผูกพันในงาน ความเหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุกและปัจจัยเอื้อในการทำงานไปใช้กับบุคลากรในหน่วยงาน ได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการลดความเหนื่อยล้าในงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสังกัด โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรม บรรยาย อภิปราย สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความผูกพันในงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานแบบเชิงรุก และส่งเสริมปัจจัยภายนอกที่โรงเรียนหรือหน่วยงานจัดให้กับครู เช่น การให้อิสระในการทำงาน การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ ให้การสะท้อนกลับในงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูตามความเหมาะสม

3. ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเองให้เป็นการทำงานแบบเชิงรุก มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา และมีความสุขในงานที่ทำ โดยไม่รู้สีกว่างานที่ทำนั้นก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าแต่อย่างไร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าการจัดการแบบเชิงรุกไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยที่ผ่านมา จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไปเช่น ครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับครูโรงเรียนประถมศึกษา หรือครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้โดยใช้หลักการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple-group analysis)
2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ช่วยลดแรงปะทะที่จะทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงานได้ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่ามีตัวแปรใดอีกบ้างที่จะส่งผลต่อความผูกพันในงาน

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). *การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: โพรเจกต์ ไฟฟ์ - ไฟว์ จำกัด.
- ทิพอาภา กลิ่นคำหอม และอวยพร เรื่องตระกูล. (2557). *โมเดลเชิงสาเหตุความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 9(2), 264-278.
- นงนุช ศิริศักดิ์. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทน์ภัสร์ นรินทรสรศักดิ์. (2556). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง:กรณีศึกษาบริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัสกร แนวปรานีต, พูลพงศ์ สุขสว่าง และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2556). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต*. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 11(1), 102-111.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). *หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.
- ภณชिरา บุญปิ่น. (2554). *การศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1 - 6 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*.

- วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). *การวิจัยผลงานวิจัย : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิภาวรรณ ตั้งฐานทรัพย์. (2552). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกลวิธีการจัดการกับปัญหาในเชิงรุกและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบริษัทจัดงานแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. *วารสารสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*, 1(1). 1-83.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดเข้ม. (2548). *เอกสารการสอนวิชาโมเดลสมการโครงสร้าง*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-49.
- โอภาวิทย์ จันทา. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความต้องการในงาน ทรัพยากรในงาน ความเหนื่อยหน่ายกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-429.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. (2009). 3 Building engagement in the workplace. *The peak performing organization*, 50-72.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bermejo, L., Hernández-Franco, V., & Prieto-Ursúa, M. (2013). Teacher Well-being: personal and job resources and demands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *84*, 1321-1325.
- Burke, R. J., & Richardson, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations. *Handbook of Organizational Behavior*, 327-368.
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, *31*(3), 645-673.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 1-11.
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 318-331.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-503.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, *71*(2), 243-259.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press, 111-125.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must "service with a smile" be stressful? The moderating role of personal control for American and French employees. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 893.
- Greenglass, E. (2004). Coping with the threat of severe acute respiratory syndrome: Role of threat appraisals and coping responses in health behaviors. *Asian Journal of Social Psychology*, *7*(1), 9-23.
- Greenglass, E. R., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, *14*(1), 29-39.
- Guzzoni, D., Baur, C., & Cheyer, A. (2007). Modeling Human-Agent Interaction with Active Ontologies. In *AAAI Spring Symposium: Interaction Challenges for Intelligent Assistants* (pp. 52-59).

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30*(6), 859-879.
- Hamann, D. L. (1986). Research in music education: Burnout and the public school Music teacher. *Colorado Music Educator, 33*(4), 23-24.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers, 125-128.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 630.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 322.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 198-215.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). 36 A mediation model of job burnout. *Research Companion to Organizational Health Psychology, 544*.
- Malakh-Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating Stress: A Book of Resources, 3*, 191-218.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological Aspects of Workload. *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 2: Work Psychology*, 2, 2-5.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout among health professionals: Manifestations and management*. Appleton-Century-Crofts, 180-215.
- Nevid, J. S., & Lampmann, J. L. (2003). Effects on content acquisition of signaling key concepts in text material. *Teaching of Psychology*, 30(3), 227-230.
- Nosenko, D., Arshava, I., & Nosenko, E. (2014). Self-handicapping as a coping strategy: approaches to conceptualization. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(3), 166.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 66-83.
- Pauken, P. D. (2008). A perfect match: decoding employee engagement-Part I: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(3), 122-128.
- Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48(1), 149-159.
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Asanger, 1-5.
- Roslan, N. A., Ho, J. A., Ng, S. I., & Sambasivan, M. (2015). Job Demands & Job Resources: Predicting Burnout and Work Engagement among Teachers. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 84, 138-144.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothmann, S., & G. M. E. Jordaan. "Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions." *SA Journal of Industrial Psychology*, 32.4, (2006), 88.
- Lipsky, M. (1993). Street-level bureaucracy: An introduction. *The policy process: A reader*, 381-385.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schmitz, N., Neumann, W., & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies, 37*(2), 95-99.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, 3rd ed., London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwarzer, R., & Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges*, (pp. 19-35).
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528.
- Timms, C., Graham, D., & Cottrell, D. (2007). "I just want to teach" Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration, 45*(5), 569-586.
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468.
- Veniga, R. L., & Spradley, J. P. (1981). *The Work/Stress Connection*. Boston: Little Brown.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 235-244.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถามที่ใช้ มีรายนามต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.สมพร สุทัศนีย์  
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง  
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สุชาดา สกลกิจรุ่งโรจน์  
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

## ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๘/๐๒๗๒

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางก้าไล ปราณี รหัสประจำตัว ๕๓๙๑๐๐๓๑ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและ  
ความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือวิจัยจากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล  
ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

## ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๘/ว๐๓๒๗

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรีราษฎร์ดาราภิรมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางกำไล ปราณี รหัสประจำตัว ๕๓๙๑๐๐๓๑ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและ  
ความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู  
ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

ภาคผนวก ง

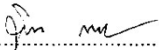
สำเนาการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย





**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**  
**วิทยาลัยศึกษาศาสตร์และวิทยาการปัญญา**  
**มหาวิทยาลัยบูรพา**

๑. ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์  
 ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก  
 กับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) A CAUSAL RELATIONSHIPS BETWEEN JOB RESOURCES, PROACTIVE  
 COPING, ENGAGEMENT, AND BURNOUT IN WORK OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS
๒. ชื่อนิสิต (นาย, นาง, นางสาว): กำไล ปราณี  
 หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Sc.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
 ภาคปกติ  ภาคพิเศษ  
 รหัสประจำตัว ๕๓๙๑๐๐๓๑ คณะ/วิทยาลัยศึกษาศาสตร์และวิทยาการปัญญา
๓. หน่วยงานที่สังกัด: วิทยาลัยศึกษาศาสตร์และวิทยาการปัญญา
๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์:  
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว  
 ข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
- ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
  - ๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย  
 (Informed consent) รวมทั้งการป้องกันสิทธิประโยชน์ และรักษาความลับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
  - ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่มีชีวิต  
 หรือไม่มีชีวิต
- คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีมติเห็นชอบ ดังนี้
- ( ✓ ) รับรองโครงการวิจัย  
 (   ) ไม่รับรอง
๕. วันที่ให้การรับรอง: ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ลงนาม..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุซาดา กรเพชรปานี)

ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณบดีวิทยาลัยศึกษาศาสตร์และวิทยาการปัญญา

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

## ภาคผนวก จ

ดัชนีความสอดคล้องด้านเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ  
เครื่องมือด้านเนื้อหา

โครงสร้าง	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3			
ความผูกพันในงาน (24 ข้อ)							
ด้านความขยันขันแข็ง (8 ข้อ)	1	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ( 8 ข้อ)	9	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	12	0	1	1	2	.67	คัดเลือกไว้
	13	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการมีใจจดจ่อกับงาน (8 ข้อ)	17	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	18	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	22	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	24	0	1	1	2	.67	คัดเลือกไว้

โครงสร้าง	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3			
ความเหนื่อยล้าในงาน (20 ข้อ)							
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (7 ข้อ)	25	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	26	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	27	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	28	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	29	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	30	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	31	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (6 ข้อ)	32	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	33	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	34	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	35	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	36	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	37	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (7 ข้อ)	38	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	39	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	40	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	41	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	42	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	43	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	44	0	1	1	2	.67	คัดเลือกไว้

โครงสร้าง	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3			
การจัดการแบบเชิงรุก (39 ข้อ)							
ด้านการจัดการแบบเชิงรุก (7 ข้อ)							
	45	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	46	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	47	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	48	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	49	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	50	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	51	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการไต่ตรงทางเลือก (5 ข้อ)							
	52	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	53	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	54	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	55	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	56	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (6 ข้อ)							
	57	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	58	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	59	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	60	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	61	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	62	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการวางแผนป้องกัน (5 ข้อ)							
	63	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	64	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	65	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	66	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	67	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการขอความช่วยเหลือ และขอคำปรึกษา (6 ข้อ)							
	68	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	69	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	70	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	71	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	72	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	73	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้

โครงสร้าง	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3			
การแสวงหาผู้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจ (5 ข้อ)	74	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	75	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	76	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	77	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	78	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา (5 ข้อ)	79	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	80	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	81	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	82	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	83	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้

โครงสร้าง	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3			
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (27 ข้อ)							
ด้านความมีอิสระในการทำงาน (6 ข้อ)	84	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	85	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	86	1	1	0	2	.67	คัดเลือกไว้
	87	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	88	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	89	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (5 ข้อ)							
	90	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	91	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	92	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	93	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	94	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (6 ข้อ)							
	95	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	96	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	97	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	98	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	99	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	100	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (5 ข้อ)							
	101	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	102	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	103	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	104	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	105	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (5 ข้อ)							
	106	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	107	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	108	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	109	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้
	110	1	1	1	3	1.00	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ฉ  
คำอธิบายจำแนกของข้อความ



### ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม

#### ข้อคำถามความผูกพันในงาน (24 ข้อ)

คำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก	การตัดสินใจ
1	.57	คัดเลือกไว้
2	.05	ตัดออก
3	.39	คัดเลือกไว้
4	.49	คัดเลือกไว้
5	.50	คัดเลือกไว้
6	.56	คัดเลือกไว้
7	.58	คัดเลือกไว้
8	.43	คัดเลือกไว้
9	.44	คัดเลือกไว้
10	.54	คัดเลือกไว้
11	.63	คัดเลือกไว้
12	.42	คัดเลือกไว้
13	.10	ตัดออก
14	.45	คัดเลือกไว้
15	.39	คัดเลือกไว้
16	.12	ตัดออก
17	.06	ตัดออก
18	.06	ตัดออก
19	.04	ตัดออก
20	.58	คัดเลือกไว้
21	.36	คัดเลือกไว้
22	.69	คัดเลือกไว้
23	.47	คัดเลือกไว้
24	.08	ตัดออก

ข้อคำถามความเหนื่อยล้าในงาน ( 20 ข้อ)

คำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก	การตัดสินใจ
25	.65	คัดเลือกไว้
26	.60	คัดเลือกไว้
27	.60	คัดเลือกไว้
28	.59	คัดเลือกไว้
29	.49	คัดเลือกไว้
30	.48	คัดเลือกไว้
31	.48	คัดเลือกไว้
32	.30	คัดเลือกไว้
33	.28	คัดเลือกไว้
34	.51	คัดเลือกไว้
35	.63	คัดเลือกไว้
36	.57	คัดเลือกไว้
37	.56	คัดเลือกไว้
38	.03	ตัดออก
39	.43	คัดเลือกไว้
40	.37	คัดเลือกไว้
41	.13	ตัดออก
42	.18	ตัดออก
43	.36	คัดเลือกไว้
44	.13	ตัดออก

ข้อคำถามการจัดการแบบเชิงรุก (39 ข้อ)

คำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก	การตัดสินใจ
45	.36	คัดเลือกไว้
46	.42	คัดเลือกไว้
47	.24	คัดเลือกไว้
48	.66	คัดเลือกไว้
49	.34	คัดเลือกไว้
50	.41	คัดเลือกไว้
51	.63	คัดเลือกไว้
52	.52	คัดเลือกไว้
53	.75	คัดเลือกไว้
54	.83	คัดเลือกไว้
55	.60	คัดเลือกไว้
56	.54	คัดเลือกไว้
57	.65	คัดเลือกไว้
58	.52	คัดเลือกไว้
59	.22	คัดเลือกไว้
60	.79	คัดเลือกไว้
61	.51	คัดเลือกไว้
62	.62	คัดเลือกไว้
63	.59	คัดเลือกไว้
64	.66	คัดเลือกไว้
65	.59	คัดเลือกไว้
66	.65	คัดเลือกไว้
67	.53	คัดเลือกไว้
68	.66	คัดเลือกไว้
69	.38	คัดเลือกไว้
70	.64	คัดเลือกไว้
71	.27	คัดเลือกไว้
72	.35	คัดเลือกไว้
73	.52	คัดเลือกไว้
74	.13	ตัดออก

คำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก	การตัดสินใจ
75	.41	คัดเลือกไว้
76	.52	คัดเลือกไว้
77	.39	คัดเลือกไว้
78	.23	คัดเลือกไว้
79	.43	คัดเลือกไว้
80	.07	ตัดออก
81	.05	ตัดออก
82	.22	คัดเลือกไว้
83	.07	ตัดออก

ข้อความปัจจัยเอื้อในการทำงาน ( 27 ข้อ)

คำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก	การตัดสินใจ
84	.32	คัดเลือกไว้
85	.45	คัดเลือกไว้
86	.29	คัดเลือกไว้
87	.43	คัดเลือกไว้
88	.30	คัดเลือกไว้
89	.74	คัดเลือกไว้
90	.38	คัดเลือกไว้
91	.50	คัดเลือกไว้
92	.43	คัดเลือกไว้
93	.49	คัดเลือกไว้
94	.59	คัดเลือกไว้
95	.38	คัดเลือกไว้
96	.54	คัดเลือกไว้
97	.80	คัดเลือกไว้
98	.80	คัดเลือกไว้
99	.74	คัดเลือกไว้
100	.59	คัดเลือกไว้
101	.55	คัดเลือกไว้
102	.66	คัดเลือกไว้
103	.55	คัดเลือกไว้
104	.50	คัดเลือกไว้
105	.36	คัดเลือกไว้
106	.63	คัดเลือกไว้
107	.62	คัดเลือกไว้
108	.54	คัดเลือกไว้
109	.61	คัดเลือกไว้
110	.63	คัดเลือกไว้

ค่าความเที่ยงแบบสอบถามโดยจำแนกตามตัวแปรที่ต้องการวัด

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ความเที่ยง	
		ค่า	ระดับ
ความผูกพันในงาน	17	.81	ดี
ความเหนียวแน่นในงาน	16	.84	ดี
การจัดการแบบเชิงรุก	35	.91	ดีมาก
ปัจจัยเอื้อในการทำงาน	27	.92	ดีมาก
รวม	95	.91	ดีมาก

ภาคผนวก ช  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถาม

## เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

### คำชี้แจง

ข้อความในแบบสอบถามเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อความแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่านทั้งสิ้น คำตอบที่ดีที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นจริง เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูต่อไป สำหรับผลจากการสำรวจนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ได้ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลที่ได้จะเสนอเป็นการแปรผลการศึกษาภาพรวม ไม่ได้เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกกับความผูกพันและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |           |  |              |
|-----------|--|--------------|
| ด้านที่ 1 | ความผูกพันในงาน (Engagement in Work)   | จำนวน 17 ข้อ |
| ด้านที่ 2 | ความเหนื่อยล้าในงาน (Burnout in Work)  | จำนวน 16 ข้อ |
| ด้านที่ 3 | การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) | จำนวน 35 ข้อ |
| ด้านที่ 4 | ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources)  | จำนวน 27 ข้อ |

นางกำไล ปราณี  
ผู้วิจัย



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ (เศษของ 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 - 60 ปี

#### 3. การศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

#### 4. วิทยฐานะ

ไม่มี

ชำนาญการ

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

#### 5. ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

คณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

ภาษาไทย

สังคมศึกษาฯ

การงานอาชีพฯ

ศิลปะ

สุขศึกษาฯ

อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพัน  
ในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ด้านที่ 1 ความผูกพันในงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ  
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 0-20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เมื่อตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน					
2. ฉันมาทำงานแต่เช้าเพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมก่อน เริ่มงาน					
3. ฉันจะทำงานเท่ากับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้เท่านั้น					
4. ในวันหนึ่ง ๆ ฉันอยากทำงานให้มากที่สุด					
5. ฉันเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานออกมาดี					
6. แม้ได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ฉันก็พยายามทำให้สำเร็จ					
7. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย					
8. ฉันสามารถสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้ลุล่วงได้					
9. ฉันรู้สึกว่ามีภาระตื้อหรือร้นอย่างมากในการทำงาน					
10. ฉันจะทำงานที่ยากจนสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไม่ว่าจะต้องใช้เวลาานเท่าใด					
11. ฉันภูมิใจในการใช้เวลาที่ยาวนานจนงานสำเร็จลงได้					
12. สำหรับฉันงานทุกอย่างเป็นสิ่งที่ทำหาย					
13. ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงานเสมอ					
14. ฉันจะเพลิดเพลินมากเวลาที่ได้ทำงาน					
15. เป็นเรื่องยากที่ฉันจะยอมปลีกตัวออกจากงานที่ทำอยู่					
16. ฉันรู้สึกมีความสุขเวลาที่ฉันทำงานอย่างเต็มที่					
17. ฉันไม่คิดย้ายที่ทำงานใหม่หรือคิดเปลี่ยนงาน					

## ด้านที่ 2 ความเหนื่อยล้าในงาน

### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 0-20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียในตอนเช้าเมื่อนึกว่าต้องไปทำงาน					
2. การทำงานทั้งวันเป็นเรื่องที่หนักเกินไปสำหรับฉัน					
3. ฉันรู้สึกหมดพลังในการทำงานทุกวันหลังเลิกงาน					
4. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยมาก					
5. ฉันเร่งเวลาให้การทำงานผ่านไปเร็วๆ					
6. การทำงานทำให้ฉันเกิดความเครียด					
7. ฉันมองไม่เห็นประโยชน์และความก้าวหน้าจากงานที่ทำ					
8. ฉันรู้สึกว่างานของฉันไม่มีความสำคัญ					
9. ฉันปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สนใจความรู้สึกของเขา					
10. ฉันปฏิเสธที่จะเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน					
11. ฉันรู้สึกเบื่อกับการทำงานในแต่ละวัน					
12. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ฉันรู้สึกว่าไม่มีใครช่วยเหลือฉันเลย					
13. ฉันมองไม่เห็นประโยชน์และคุณค่าของงานที่ทำ					
14. แม้ว่าฉันจะทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ผลงานที่ออกมาก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง					
15. ไม่ว่าฉันจะทำงานใดๆก็ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น					
16. ฉันรู้สึกไม่มีความภูมิใจในงานของตัวเอง					

### ด้านที่ 3 การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive coping)

#### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 0-20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ฉันเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ต้องการด้วยตนเอง					
2. ฉันพยายามให้ปัญหาต่างๆคลี่คลายด้วยตัวมันเอง					
3. ฉันขอความช่วยเหลือและขอเอาชนะอุปสรรค					
4. แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย ฉันมักประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ					
5. ฉันกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จอย่างชัดเจนเสมอ					
6. ฉันวางแผนทุกขั้นตอนในการทำงาน					
7. ฉันมองว่าอุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องที่ดี					
8. ฉันจะไม่แก้ปัญหแบบหุนหันพลันแล่นแต่จะค่อยๆวางแผนทีละขั้นตอน					
9. ในกรณีที่การแก้ปัญหาไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ฉันจะมีแผนสำรองอื่นไว้ในใจ					
10. ฉันจัดการกับปัญหา ฉันจะพิจารณาถึงทางเลือกที่ใช้ได้จริง					
11. ฉันจะลงมือแก้ไขปัญหาก็ตอเมื่อได้ไตร่ตรองปัญหาอย่างรอบคอบแล้วเท่านั้น					
12. ฉันจะพิจารณาปัญหาจากหลายๆมุมมองจนพบวิธีการจัดการปัญหาที่เหมาะสม					
13. ฉันมักหาวิธีแยกปัญหาที่ยากออกเป็นส่วนๆแล้วแก้ปัญหาทีละส่วน					
14. ก่อนลงมือแก้ปัญห ฉันคิดถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นก่อน					
15. ฉันวางแผนและทำตามแผนที่วางไว้					
16. ฉันจะใช้วัสดุและคนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านช่วยแก้ปัญหา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ฉันเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาและพยายามแก้ไขเรื่องที่สำคัญก่อน					
18. ฉันคำนึงถึงปัจจัยที่ช่วยให้ทำงานสำเร็จก่อนวางแผนการทำงานเสมอ					
19. ฉันเตรียมการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยการศึกษาข้อมูลก่อนเกิดปัญหา					
20. ฉันวางแผนรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆที่ไม่แน่นอนในอนาคต					
21. ฉันใช้ประสบการณ์เป็นแนวทางในการเตรียมพร้อมในการรับมือปัญหา					
22. ฉันมีการวางแผนเพื่อแก้ไขสถานการณ์ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง					
23. ฉันจะคาดการณ์สถานการณ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยง					
24. ฉันจะพูดคุยกับผู้อื่นเพื่อเรียนรู้การทำงาน					
25. ข้อมูลที่ฉันได้รับจากผู้อื่นจะช่วยฉันแก้ปัญหา					
26. ฉันสามารถบอกได้ว่าบุคคลใดสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ฉันได้					
27. ฉันจะถามผู้อื่นว่าเขาจะอย่างไร หากตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกับฉัน					
28. การพูดคุยกับคนอื่น ๆ มีประโยชน์เพราะมันช่วยให้ฉันมองเห็นปัญหานั้นจากมุมมองของคนอื่น					
29. การเล่าปัญหาและปรับทุกข์ในการทำงานทำให้ฉันได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์					
30. ถ้าฉันรู้สึกมีปัญหา ฉันรู้ว่าฉันควรจะคุยกับใครเพื่อทำให้ฉันรู้สึกดีขึ้น					
31. ฉันรู้ว่าใครที่ฉันสามารถไว้วางใจได้ เมื่อฉันเผชิญกับความยากลำบาก					
32. เมื่อมีความทุกข์ในการทำงาน ฉันจะปรับทุกข์กับผู้อื่นทำให้ฉันมีกำลังใจขึ้น					
33. เมื่อได้รับการให้กำลังใจจากผู้อื่น ทำให้ฉันมีพลังในการทำงานมากขึ้น					
34. เมื่อฉันมีปัญหาฉันจะใช้เวลาคิดอย่างน้อย 1 คืน					
35. ฉันมักหลีกเลี่ยง สถานการณ์ ที่ทำให้เกิดความเครียด ความกดดัน					

#### ด้านที่ 4 ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources)

##### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(มีความคิดเห็นเป็นร้อยละ 0-20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ฉันมีอิสระในการจัดตารางการทำงานของตนเอง					
2. ฉันสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะจัดลำดับการทำงานอย่างไร					
3. ฉันสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของงาน					
4. ฉันสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองว่าจะทำงานอย่างไร					
5. ฉันสามารถสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง					
6. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงาน					
7. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจให้ฉันเป็นหัวหน้าโครงการต่างๆเสมอ					
8. ฉันได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานของฉันสามารถช่วยเหลือฉันได้					
10. เพื่อนร่วมงานของฉันมักแนะนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้เสมอ					
11. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานมักแนะนำแนวคิดที่ดีในการแก้ไขความผิดพลาดเสมอ					
12. ก่อนมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาจะชี้แจงและทำความเข้าใจวิธีทำงาน					
13. ในงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้บังคับบัญชาจะติดตามผลการทำงานเสมอ					
14. เมื่อฉันทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสและให้คำแนะนำในการทำงานครั้งต่อไปอีกครั้ง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่ฉันทำได้และถนัด					
16. เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากการทำงานเสมอ					
17. ฉันเรียนรู้การทำงานจากการสอนงานของผู้บังคับบัญชา					
18. ในการทำงานแต่ละครั้ง ฉันมีโอกาสได้รับทราบผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานทุกครั้ง					
19. หน่วยงานของฉัน มีระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้					
20. ฉันยินดีที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องวิจารณ์ผลการทำงานของฉันตรง ๆ					
21. การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานของฉันดีขึ้น					
22. ฉันพร้อมที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบการทำงานของฉันเสมอ					
23. สถานศึกษาของฉันสนับสนุนให้ฉันแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					
24. ฉันได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
25. ฉันได้รับการ อบรม และพัฒนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ อย่างเพียงพอ					
26. ฉันได้รับโอกาสแสดงผลงาน และความสามารถ ที่นำมาซึ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
27. ฉันพอใจกับความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ได้รับ					

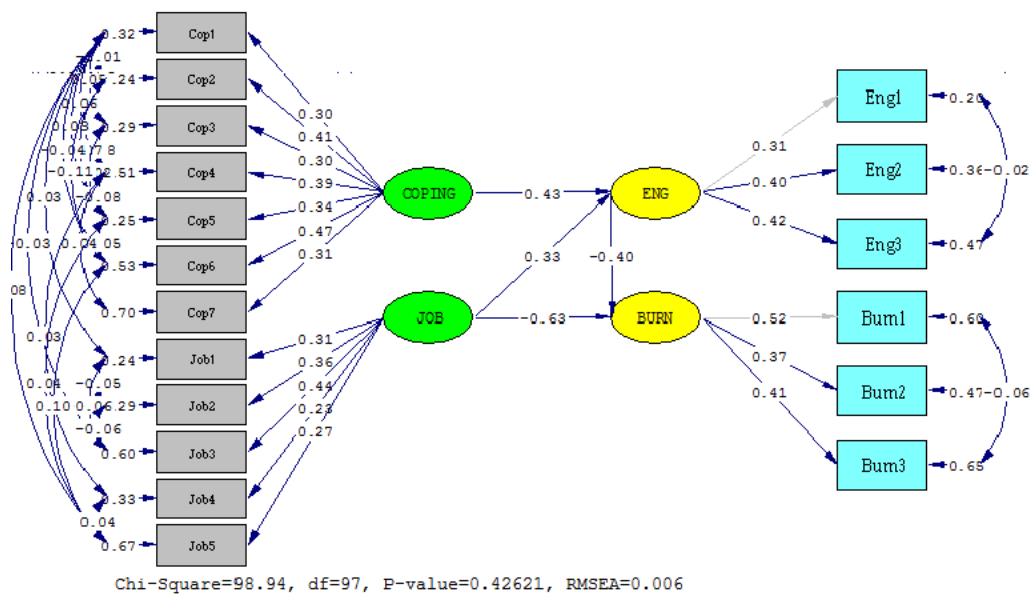
ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

## ภาคผนวก ซ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน  
การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา



คำสั่งและผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา



ภาพที่ 10 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น

DATE: 10/05/2016

TIME: 22:59

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file D:\kam1aimodel.LS8:

!BURNOUT MODEL

DA NI=18 NO=500 MA=CM

LA

Eng1 Eng2 Eng3 Burn1 Burn2 Burn3 Cop1 Cop2 Cop3 Cop4 Cop5 Cop6 Cop7 Job1 Job2

Job3 Job4 Job5

KM

1

.661 1

.513 .603 1

-.452 -.483 -.305 1

-.483 -.447 -.461 .596 1

-.430 -.521 -.418 .366 .373 1

.378 .316 .390 -.295 -.309 -.214 1

.544 .455 .459 -.250 -.392 -.424 .553 1

.471 .380 .336 -.297 -.240 -.301 .734 .686 1

.430 .466 .383 -.688 -.365 -.341 .682 .628 .755 1

.336 .438 .181 -.506 -.390 -.231 .679 .331 .441 .244 1

.252 .333 .380 -.449 -.398 -.336 .340 .266 .441 .463 .426 1

-.330 .120 .251 -.301 -.351 -.224 .359 .392 .301 .438 .432 .430 1

.364 .136 .375 -.656 -.371 -.297 .562 .532 .497 .455 .425 .453 .218 1

.467 .542 .394 -.523 -.441 -.515 .351 .516 .432 .327 .430 .458 .180 .342 1

.404 .450 .328 -.483 -.355 -.462 .173 .407 .276 .275 .431 .488 .147 .316 .350 1

.342 .262 .144 -.394 -.300 -.289 .261 .316 .367 .418 .416 .421 .208 .389 .354 .355 1

.126 .149 .140 -.577 -.328 -.485 .458 .177 .219 .236 .392 .531 .104 .386 .357 .328 .399 1

```

ME
3.82 4.07 3.77 1.25 1.82 2.21 3.66 3.97 4.04 3.81 3.91 3.95 3.49 3.11 4.03 3.77 3.95 4.10
SD
.39 .51 .57 .66 .55 .64 .45 .45 .44 .57 .43 .61 .63 .41 .46 .63 .44 .61
MO NX=12 NY=6 NE=2 NK=2 LX=FI LY=FI GA=FI BE=FI TE=SY TD=SY TH=FI
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1)
FR LX(8,2) LX(9,2) LX(10,2) LX(11,2) LX(12,2)
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1)
FR LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2)
FR GA(1,1) GA(1,2) GA(2,2) !GA(2,1)
FR BE(2,1)
FR TD(5,4) TD(2,5) TD(2,6) TD(3,5) TD(5,6) TD(1,4) TD(1,5) TD(4,11) TD(5,12)
FR TD(1,3) TD(1,6) TD(3,4) TD(1,2) TD(7,4) TD(11,12)
FR TD(8,9) TD(8,10) TD(9,10) TD(6,12) TD(1,12) TD(1,10) TD(1,8)
FR TE(4,6) TE(1,3)
FR TH(7,1) TH(4,4) TH(2,4) TH(12,6) TH(1,5) TH(12,4) TH(12,1) TH(5,3) TH(6,1)
LK
COPING JOB
LE
ENG BURN
PD
OU EF RS
!BURNOUT MODEL
      Number of Input Variables 18
      Number of Y - Variables   6
      Number of X - Variables   12
      Number of ETA - Variables  2
      Number of KSI - Variables  2
      Number of Observations    500
!BURNOUT MODEL

```

## Covariance Matrix

Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3	
Eng1	0.30					
Eng2	0.13	0.52				
Eng3	0.11	0.18	0.65			
Burn1	-0.12	-0.16	-0.11	0.87		
Burn2	-0.10	-0.13	-0.14	0.22	0.61	
Burn3	-0.11	-0.17	-0.15	0.15	0.13	0.82
Cop1	0.07	0.07	0.10	-0.09	-0.08	-0.06
Cop2	0.10	0.10	0.12	-0.07	-0.10	-0.12
Cop3	0.08	0.09	0.08	-0.09	-0.06	-0.08
Cop4	0.10	0.14	0.12	-0.26	-0.11	-0.12
Cop5	0.06	0.10	0.04	-0.14	-0.09	-0.06
Cop6	0.06	0.10	0.13	-0.18	-0.13	-0.13
Cop7	-0.08	0.04	0.09	-0.13	-0.12	-0.09
Job1	0.06	0.03	0.09	-0.18	-0.08	-0.08
Job2	0.08	0.13	0.10	-0.16	-0.11	-0.15
Job3	0.10	0.14	0.12	-0.20	-0.12	-0.19
Job4	0.06	0.06	0.04	-0.11	-0.07	-0.08
Job5	0.03	0.05	0.05	-0.23	-0.11	-0.19

## Covariance Matrix

	Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
Cop1	0.40					
Cop2	0.11	0.40				
Cop3	0.15	0.14	0.39			
Cop4	0.17	0.16	0.19	0.65		
Cop5	0.13	0.06	0.08	0.06	0.37	
Cop6	0.09	0.07	0.12	0.16	0.11	0.74
Cop7	0.10	0.11	0.08	0.16	0.12	0.17

Job1	0.10	0.10	0.09	0.11	0.07	0.11
Job2	0.07	0.11	0.09	0.09	0.09	0.13
Job3	0.05	0.12	0.08	0.10	0.12	0.19
Job4	0.05	0.06	0.07	0.10	0.08	0.11
Job5	0.13	0.05	0.06	0.08	0.10	0.20

## Covariance Matrix

	Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Cop7	0.79					
Job1	0.06	0.34				
Job2	0.05	0.06	0.42			
Job3	0.06	0.08	0.10	0.79		
Job4	0.06	0.07	0.07	0.10	0.3	
Job5	0.04	0.10	0.10	0.13	0.11	0.74

!BURNOUT MODEL

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	ENG	BURN
	-----	-----
Eng1	0	0
Eng2	1	0
Eng3	2	0
Burn1	0	0
Burn2	0	3
Burn3	0	4

## LAMBDA-X

	COPING	JOB
	-----	-----
Cop1	5	0
Cop2	6	0
Cop3	7	0
Cop4	8	0
Cop5	9	0
Cop6	10	0
Cop7	11	0
Job1	0	12
Job2	0	13
Job3	0	14
Job4	0	15
Job5	0	16

BETA

	ENG	BURN
	-----	-----
ENG	0	0
BURN	17	0

GAMMA

COPING	JOB	
	-----	-----
ENG	18	19
BURN	0	20

PHI

COPING	JOB	
	-----	-----
COPING	0	
JOB	21	0

PSI

	ENG	BURN				
	-----	-----				
	22	23				
THETA-EPS						
	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Eng1	24					
Eng2	0	25				
Eng3	26	0	27			
Burn1	0	0	0	28		
Burn2	0	0	0	0	29	
Burn3	0	0	0	30	0	31

## THETA-DELTA-EPS

Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3		
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Cop1	0	0	0	0	32	0	
Cop2	0	0	0	34	0	0	
Cop3	0	0	0	0	0	0	
Cop4	0	0	0	39	0	0	
Cop5	0	0	43	0	0	0	
Cop6	49	0	0	0	0	0	
Cop7	54	0	0	0	0	0	
Job1	0	0	0	0	0	0	
Job2	0	0	0	0	0	0	
Job3	0	0	0	0	0	0	
Job4	0	0	0	0	0	0	
Job5	67	0	0	68	0	69	

## THETA-DELTA

Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
------	------	------	------	------	------

Cop1	33					
Cop2	35	36				
Cop3	37	0	38			
Cop4	40	0	41	42		
Cop5	44	45	46	47	48	
Cop6	50	51	0	0	52	53
Cop7	0	0	0	55	0	0
Job1	57	0	0	0	0	0
Job2	0	0	0	0	0	0
Job3	61	0	0	0	0	0
Job4	0	0	0	65	0	0
Job5	70	0	0	0	71	72

## THETA-DELTA

	Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
Cop7	56					
Job1	0	58				
Job2	0	59	60			
Job3	0	62	63	64		
Job4	0	0	0	0	66	
Job5	0	0	0	0	73	74

## !BURNOUT MODEL

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

ENG BURN



Eng1	0.31	--
Eng2	0.40	--
(0.05)		
7.73		
Eng3	0.42	--
(0.06)		
7.63		
Burn1	--	0.52
Burn2	--	0.37
(0.05)		
7.78		
Burn3	--	0.41
(0.06)		

7.29

LAMBDA-X

	COPING	JOB
	-----	-----
Cop1	0.30	--
(0.04)		
7.73		
Cop2	0.41	--
(0.03)		
12.27		
Cop3	0.30	--
(0.03)		
10.02		
Cop4	0.39	--
(0.04)		
9.59		
Cop5	0.34	--
(0.04)		
9.28		
Cop6	0.47	--

		(0.05)	
		10.00	
Cop7	0.31	--	
		(0.04)	
		7.36	
Job1	--	0.31	
		(0.03)	
		9.74	
Job2	--	0.36	
		(0.04)	
		10.05	
Job3	--	0.44	
		(0.05)	
		8.90	
Job4	--	0.23	
		(0.03)	
		7.58	
Job5	--	0.27	
		(0.04)	
		6.11	
BETA			
	ENG	BURN	
	-----	-----	
ENG	--	--	
BURN	-0.40	--	
	(0.13)		
	-2.99		
GAMMA			
	COPING	JOB	
	-----	-----	
ENG	0.43	0.33	
	(0.13)	(0.14)	
	3.18	2.37	

BURN     - -     -0.63  
                   (0.12)  
                   -5.01

Covariance Matrix of ETA and KSI

	ENG	BURN	COPING	JOB
ENG	1.00			
BURN	-0.80	1.00		
COPING	0.67	-0.73	1.00	
JOB	0.64	-0.88	0.73	1.00

PHI

	COPING	JOB
COPING	1.00	
JOB	0.73	1.00

COPING     1.00  
 JOB        0.73     1.00

(0.05)

14.88

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ENG	BURN
ENG	0.50	0.13
BURN	(0.13)	(0.11)
PSI	3.87	1.14

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	ENG	BURN
ENG	0.50	0.87

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	ENG	BURN
ENG	0.50	0.79

Reduced Form

	COPING	JOB				
	-----	-----				
ENG	0.43	0.33				
	(0.13)	(0.14)				
	3.18	2.37				
BURN	-0.17	-0.76				
	(0.08)	(0.12)				
	-2.02	-6.36				
THETA-EPS						
	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Eng1	0.20					
	(0.02)					
	11.18					
Eng2	--	0.36				
		(0.03)				
		12.70				
Eng3	-0.02	--	0.47			
	(0.02)		(0.04)			
	-1.08		12.02			
Burn1	--	--	--	0.60		
				(0.05)		
				11.86		
Burn2	--	--	--	--	0.47	
					(0.03)	
					14.11	
Burn3	--	--	--	-0.06	--	0.65
				(0.04)		(0.05)
				-1.61		13.67
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
	-----	-----	-----	-----	-----	
	0.33	0.31	0.27	0.31	0.22	0.20

## THETA-DELTA-EPS

	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Cop1	--	--	--	--	0.00	--
					(0.02)	
					-0.07	
Cop2	--	--	--	0.06	--	--
				(0.02)		
				3.17		
Cop3	--	--	--	--	--	--
Cop4	--	--	--	-0.12	--	--
				(0.03)		
				-4.65		
Cop5	--	--	-0.05	--	--	--
			(0.02)			
			-2.80			
Cop6	-0.03	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	-1.98					
Cop7	-0.14	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	-7.22					
Job1	--	--	--	--	--	--
Job2	--	--	--	--	--	--
Job3	--	--	--	--	--	--
Job4	--	--	--	--	--	--
Job5	-0.02	--	--	-0.10	--	-0.10
	(0.02)			(0.03)		(0.03)
	-1.35			-3.29		-3.35

## THETA-DELTA

Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
Cop1	0.32				

		(0.03)				
		12.30				
Cop2	-0.01	0.24				
	(0.02)	(0.02)				
	-0.60	10.49				
Cop3	0.05	--	0.29			
	(0.02)		(0.02)			
	2.94		14.13			
Cop4	0.06	--	0.08	0.51		
	(0.02)		(0.02)	(0.04)		
	2.79		3.92	14.13		
Cop5	0.03	-0.07	-0.02	-0.08	0.25	
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	
	1.77	-3.79	-1.24	-3.68	10.50	
Cop6	-0.04	-0.11	--	--	-0.05	0.53
	(0.02)	(0.02)			(0.03)	(0.04)
	-1.58	-4.85			-2.15	11.98
Cop7	--	--	--	0.04	--	--
				(0.03)		
				1.41		
Job1	0.03	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	2.42					
Job2	--	--	--	--	--	--
Job3	-0.03	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	-1.70					
Job4	--	--	--	0.03	--	--
				(0.02)		
				1.73		
Job5	0.08	--	--	--	0.04	0.10
	(0.02)				(0.02)	(0.03)
	3.78				1.75	3.31

## THETA-DELTA

Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
	-----	-----	-----	-----	-----
Cop7	0.70 (0.05) 15.30				
Job1	-- 0.24 (0.02) 11.87				
Job2	-- -0.05 (0.02)	0.29 (0.03)			
Job3	-- -0.06 (0.02)	-0.06 (0.03)	0.60 (0.05)		
Job4	-- --	-- --	-- --	0.33 (0.02) 15.01	
Job5	-- --	-- --	-- --	-- 0.04 (0.02)	0.67 (0.04) 1.88 15.22

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
	-----	-----	-----	-----	-----
	0.22	0.41	0.24	0.23	0.31 0.29

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
	-----	-----	-----	-----	-----
	0.12	0.29	0.31	0.24	0.14 0.10

TH was written to file fort.8

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 97

Minimum Fit Function Chi-Square = 100.64 (P = 0.38)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 98.94 (P = 0.43)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.94

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 29.60)

Minimum Fit Function Value = 0.20

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0039

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.059)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0063

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.025)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.49

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.49 ; 0.55)

ECVI for Saturated Model = 0.69

ECVI for Independence Model = 6.46

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 3186.36

Independence AIC = 3222.36

Model AIC = 246.94

Saturated AIC = 342.00

Independence CAIC = 3316.22

Model CAIC = 632.82

Saturated CAIC = 1233.70

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.61

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 657.07

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.016

Standardized RMR = 0.029

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.56

!BURNOUT MODEL



## Fitted Covariance Matrix

	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
Eng1	0.30					
Eng2	0.13	0.52				
Eng3	0.11	0.17	0.65			
Burn1	-0.13	-0.17	-0.17	0.87		
Burn2	-0.09	-0.12	-0.12	0.19	0.61	
Burn3	-0.10	-0.13	-0.14	0.15	0.15	0.82
Cop1	0.06	0.08	0.08	-0.11	-0.08	-0.09
Cop2	0.08	0.11	0.11	-0.09	-0.11	-0.12
Cop3	0.06	0.08	0.09	-0.11	-0.08	-0.09
Cop4	0.08	0.10	0.11	-0.27	-0.10	-0.11
Cop5	0.07	0.09	0.04	-0.13	-0.09	-0.10
Cop6	0.06	0.13	0.13	-0.18	-0.12	-0.14
Cop7	-0.08	0.08	0.09	-0.12	-0.08	-0.09
Job1	0.06	0.08	0.08	-0.14	-0.10	-0.11
Job2	0.07	0.09	0.10	-0.16	-0.12	-0.13
Job3	0.09	0.11	0.12	-0.20	-0.14	-0.16
Job4	0.05	0.06	0.06	-0.11	-0.08	-0.08
Job5	0.03	0.07	0.07	-0.22	-0.09	-0.20

## Fitted Covariance Matrix

	Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
Cop1	0.40					
Cop2	0.11	0.40				
Cop3	0.14	0.12	0.39			
Cop4	0.17	0.16	0.19	0.65		
Cop5	0.13	0.07	0.08	0.05	0.37	
Cop6	0.10	0.08	0.14	0.18	0.11	0.74
Cop7	0.09	0.13	0.10	0.16	0.11	0.15
Job1	0.10	0.09	0.07	0.09	0.08	0.11
Job2	0.08	0.11	0.08	0.10	0.09	0.12

Job3	0.06	0.13	0.10	0.12	0.11	0.15
Job4	0.05	0.07	0.05	0.10	0.06	0.08
Job5	0.14	0.08	0.06	0.08	0.10	0.19

## Fitted Covariance Matrix

Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5	
Cop7	0.80					
Job1	0.07	0.34				
Job2	0.08	0.06	0.42			
Job3	0.10	0.08	0.10	0.79		
Job4	0.05	0.07	0.08	0.10	0.39	
Job5	0.06	0.08	0.10	0.12	0.10	0.75

## Fitted Residuals

	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
Eng1	0.00					
Eng2	0.01	0.00				
Eng3	0.00	0.01	0.00			
Burn1	0.01	0.00	0.06	0.01		
Burn2	-0.01	-0.01	-0.02	0.03	0.00	
Burn3	-0.01	-0.04	-0.02	0.00	-0.02	0.00
Cop1	0.00	-0.01	0.02	0.02	0.00	0.03
Cop2	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
Cop3	0.02	0.00	0.00	0.03	0.02	0.01
Cop4	0.01	0.03	0.02	0.01	-0.01	-0.01
Cop5	-0.02	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.04
Cop6	0.00	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	0.01
Cop7	0.00	-0.05	0.00	-0.01	-0.04	0.00
Job1	0.00	-0.05	0.00	-0.04	0.02	0.03
Job2	0.01	0.03	0.01	0.01	0.01	-0.02
Job3	0.01	0.03	0.00	0.00	0.02	-0.03
Job4	0.01	0.00	-0.03	-0.01	0.00	0.00
Job5	0.00	-0.02	-0.02	-0.01	-0.02	0.01

## Fitted Residuals

Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Cop1	0.00					
Cop2	0.00	0.00				
Cop3	0.01	0.01	0.00			
Cop4	0.00	0.00	0.00	0.00		
Cop5	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	
Cop6	-0.01	-0.01	-0.02	-0.02	0.01	0.00
Cop7	0.01	-0.02	-0.01	0.00	0.01	0.02
Job1	0.00	0.01	0.02	0.02	0.00	0.01
Job2	-0.01	0.00	0.01	-0.02	-0.01	0.00
Job3	-0.01	-0.02	-0.02	-0.03	0.01	0.04
Job4	0.00	-0.01	0.02	0.01	0.02	0.03
Job5	-0.01	-0.03	0.00	0.01	0.00	0.01

## Fitted Residuals

Cop7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
	-----	-----	-----	-----	-----
Cop7	0.00				
Job1	-0.02	0.00			
Job2	-0.03	0.00	0.00		
Job3	-0.04	0.00	0.00	0.00	
Job4	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
Job5	-0.02	0.01	0.00	0.01	0.00

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.05

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.06

## StemleafPlot

- 5|2

- 4|63

- 3|98521

- 2|8765443222210  
 - 1|8766655522211000  
 - 0|98887776655555544433332211111111000000000000000  
 0|11112222233333333444444555555566666667778999  
 1|0111122233356778899  
 2|00033678  
 3|1134467  
 4|  
 5|9

Standardized Residuals

	Eng1	Eng2	Eng3	Burn1	Burn2	Burn3
Eng1	1.55					
Eng2	0.69	-				
Eng3	0.57	0.48	0.10			
Burn1	0.89	0.21	2.63	1.27		
Burn2	-0.87	-0.40	-1.02	1.69	-1.48	
Burn3	-0.33	-1.86	-0.63	0.26	-0.93	-0.62
Cop1	0.39	-0.46	0.96	1.18	0.51	1.24
Cop2	1.03	-0.35	0.24	2.09	0.69	-0.12
Cop3	1.47	0.22	-0.07	1.40	1.31	0.25
Cop4	0.97	1.57	0.69	0.73	-0.50	-0.38
Cop5	-1.43	0.29	-0.02	-0.87	-0.08	1.95
Cop6	-0.46	-1.12	0.02	-0.20	-0.37	0.27
Cop7	-0.94	-1.89	0.07	-0.25	-1.42	0.07
Job1	-0.43	-3.81	0.21	-2.32	1.26	2.07
Job2	0.97	2.23	0.33	0.33	0.35	-1.21
Job3	0.65	1.41	-0.04	-0.02	0.89	-1.07
Job4	0.95	-0.08	-1.41	-0.45	0.16	0.11
Job5	-0.18	-1.01	-0.92	-0.91	-0.92	1.49

Standardized Residuals

Cop1	Cop2	Cop3	Cop4	Cop5	Cop6
------	------	------	------	------	------

Cop1	1.30					
Cop2	0.75	1.46				
Cop3	1.62	1.43	--			
Cop4	0.43	0.40	-1.00	-1.26		
Cop5	-1.10	-1.30	0.27	1.21	-1.07	
Cop6	-1.91	-1.36	-1.68	-1.07	1.55	-0.12
Cop7	0.50	-0.96	-0.62	0.03	0.61	0.76
Job1	0.71	0.48	1.63	1.11	-0.30	0.36
Job2	-0.41	-0.04	0.51	-0.94	-0.43	0.25
Job3	-1.54	-0.89	-1.12	-1.03	0.37	1.41
Job4	0.09	-0.49	1.32	1.00	1.51	1.70
Job5	-1.25	-1.70	-0.08	0.19	-0.12	0.96

## Standardized Residuals

	Pro7	Job1	Job2	Job3	Job4	Job5
Pro7	-0.43					
Job1	-0.81	-1.38				
Job2	-1.44	-0.28	--			
Job3	-1.42	-1.63	0.28	1.49		
Job4	0.19	-0.23	-1.03	-0.23	0.22	
Job5	-0.71	0.75	0.14	0.26	0.80	-0.36

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.81

Median Standardized Residual = 0.07

Largest Standardized Residual = 2.63

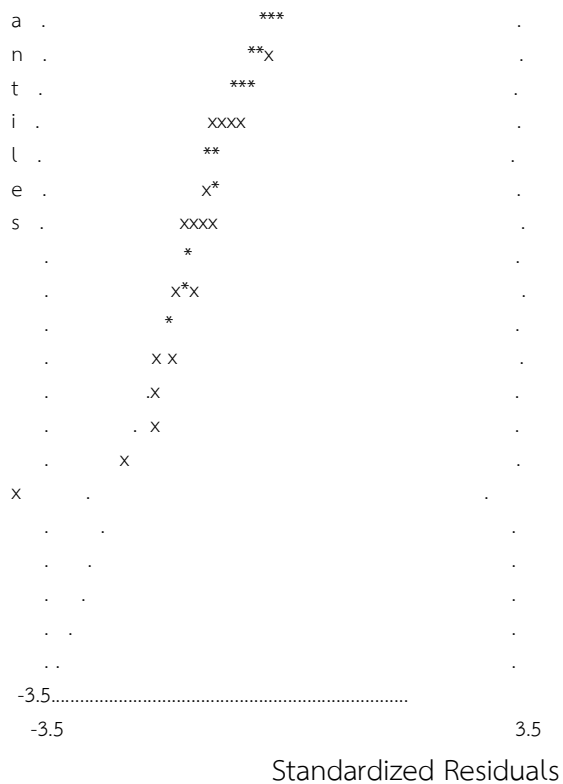
## Stemleaf Plot

```

- 3|8
- 3|
- 2|
- 2|3
- 1|99977655

```





!BURNOUT MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA		
	COPING	JOB
-----	-----	-----
ENG	0.43	0.33
	(0.13)	(0.14)
	3.18	2.37
BURN	-0.17	-0.76
	(0.08)	(0.12)
	-2.02	-6.36
Indirect Effects of KSI on ETA		
	COPING	JOB
-----	-----	-----

ENG	--	--
BURN	-0.17	-0.13
	(0.08)	(0.06)
	-2.02	-2.23

Total Effects of ETA on ETA

	ENG	BURN
ENG	--	--
BURN	-0.40	--
	(0.13)	
	-2.99	

Largest Eigenvalue of  $B*B'$  (Stability Index) is 0.159

Total Effects of ETA on Y

	ENG	BURN
Eng1	0.31	--
Eng2	0.40	--
	(0.05)	
	7.73	
Eng3	0.42	--
	(0.06)	
	7.63	
Burn1	-0.21	0.52
	(0.07)	
	-2.99	
Burn2	-0.15	0.37
	(0.05)	(0.05)



	-2.93	7.78
Burn3	-0.16	0.41
	(0.06)	(0.06)
	-2.93	7.29

## Indirect Effects of ETA on Y

	ENG	BURN
	-----	-----
Eng1	--	--
Eng2	--	--
Eng3	--	--
Burn1	-0.21	--
	(0.07)	
	-2.99	
Burn2	-0.15	--
	(0.05)	
	-2.93	
Burn3	-0.16	--
	(0.06)	
	-2.93	

## Total Effects of KSI on Y

	COPING	JOB
	-----	-----
Eng1	0.13	0.10
	(0.04)	(0.04)
	3.18	2.37
Eng2	0.17	0.13
	(0.05)	(0.06)
	3.19	2.35
Eng3	0.18	0.14

	(0.06)	(0.06)
	3.14	2.36
Burn1	-0.09	-0.39

	(0.04)	(0.06)
	-2.02	-6.36
Burn2	-0.06	-0.28

	(0.03)	(0.05)
	-2.00	-5.99
Burn3	-0.07	-0.31

	(0.03)	(0.05)
	-2.00	-5.84

Time used: 0.047 Seconds