



**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก  
ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
A Causal Relationships Between Job Resources, Proactive coping,  
Engagement in Work, and Burnout in Work of Secondary School Teachers**

กำไล ปราณี, ภัทราวดี มากมี  
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 500 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นสาเหตุทางตรงของความเหนื่อยล้าในงาน ปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกเป็นสาเหตุทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันในงาน โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 98.94, ค่า *df* เท่ากับ 97, ค่า *p* เท่ากับ .43, ดัชนี GFI เท่ากับ .97 ค่า SRMR เท่ากับ .03 และค่า RMSEA เท่ากับ .01 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ 87

**คำสำคัญ :** ปัจจัยเอื้อในการทำงาน, การจัดการแบบเชิงรุก, ความผูกพันในงาน, ความเหนื่อยล้าในงาน

**Abstract**

The purposes of this research were to develop and validate a causal relationships between job resources, proactive coping, engagement in work, and burnout in work of secondary school teachers The sample comprised 500 teachers who were in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 17 in Chanthaburi and Trad Province (academic year 2015) selected by Multi-stage random sampling. A five rating scale questionnaire was used in this study. The data were analyzed using descriptive statistics : frequency, percentage, mean. Causal relationship model was analyzed by LISREL 8.80.

The results indicated the engagement in work and job resources value had a direct effect on burnout in work of the secondary school teachers, job resources and proactive coping had an indirect effect on burnout in work through engagement in work value. The proposed model was consistent with the empirical data. Goodness of fit statistics were : chi-square test = 98.94, *df* = 97, *p* = .43, GFI = 0.98, SRMR = .03 and RMSEA = .01. The variables in the proposed model accounted for 87 percent of the total variance of burnout in work.

**Keywords :** Job resources, Proactive coping, Engagement in work, Burnout in work



## บทนำ

ความเหนื่อยล้า (Burnout) เป็นกลุ่มอาการของความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ ขาดความสนใจหรือใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง มีทัศนคติทางลบต่อตนเองรวมทั้งบุคคลหรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เกิดจากการมีความเครียดเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนานและไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ มักพบในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการบริการทางสังคม เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการแพทย์ (Bakker, 2008 )

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในด้านมิติของการทำงานและมิติด้านส่วนตัว พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556) เนื่องจากภาระงานของครูที่เพิ่มมากขึ้นและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของครู นอกจากนี้ครูยังต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของนโยบายด้านการศึกษากการต้องเร่งพัฒนาตนเองและต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาพื้นฐานที่อาจทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าในงานได้ การลดความเหนื่อยล้าในงานของตัวบุคคลนั้น สามารถทำได้โดยเสริมสร้างความผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2002) ซึ่งความผูกพันในงาน (Engagement in work) หมายถึง สภาวะจิตในด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีใจจดจ่อกับงาน (Absorption) จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Schaufeli & Bakker, 2004) เมื่อความผูกพันในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้องค์กรต่างๆ จึงสนใจศึกษาหาวิธีการหรือหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานเพื่อเป็นการป้องกันและลดความเหนื่อยล้าในงาน (บุญธิดา เทือกสุบรรณ, 2550) ซึ่งมีการวิจัยพบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) ที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จะสามารถผลักดันให้บุคลากรพร้อมที่จะใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษาความผูกพันในงานกับอาชีพครู พบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับความผูกพันในงาน (Bakker & bal, 2010) และในกลุ่มคนวัยทำงานหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือที่ทำงานแล้วจะทำให้สามารถลดความอ่อนล้าทางอารมณ์และลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นได้และผู้ที่มีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานหากสามารถปรับตัวได้แล้วก็จะหันกลับมาทุ่มเทในงานและมีความผูกพันในงานมากขึ้น (Cherniss, 1992) ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support from Colleagues) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Coaching) การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Performance Feedback) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity Development) โดยปัจจัยเอื้อในการทำงานนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ทำ (Bakker & Demerouti, 2008) อย่างไรก็ตาม การเกิดความเหนื่อยล้าในงานนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าบุคคลมีแนวทางการจัดการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพียงใด การจัดการกับปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยลดหรือขยายระยะเวลาที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานออกไปได้ ซึ่งการเตรียมการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการใช้ทักษะและทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดเรียกว่า “การจัดการแบบเชิงรุก” (Proactive coping) (Greenglass, 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schwarzer and Taubert (2002) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการแบบเชิงรุกกับความเหนื่อยล้าในงานของครูในประเทศเยอรมัน พบว่าครูที่มีการจัดการแบบเชิงรุกสูง จะช่วยลดความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ

Bermejo, Hernández and Prieto-Ursúa (2013) กล่าวว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่อยู่ในช่วงของวัยเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาพฤติกรรมมากที่สุดและปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าในงาน ในขณะที่ Jackson, Schwab and Schuler (1986) พบว่า ปัจจัยในงานหลายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การลงโทษที่ไม่มีความแน่นอน การขาดความเป็นอิสระในการทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังในงานกับสภาพในปัจจุบัน บทบาทของงานที่คลุมเครือและขาดความชัดเจนในสายงานที่รับผิดชอบ



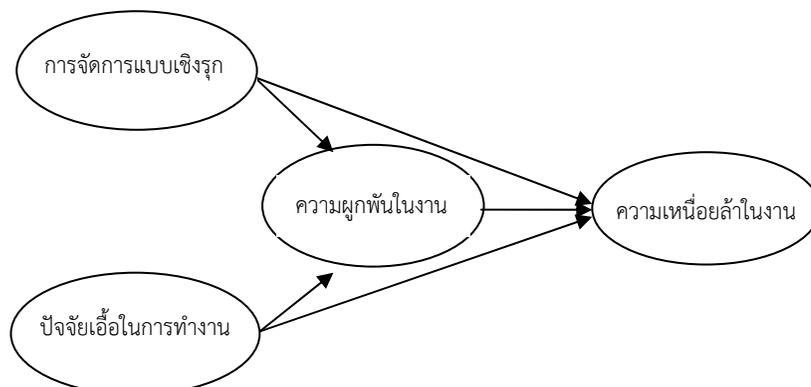
จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนหาแนวทางป้องกันการเกิดความเหนื่อยล้าในงานของครูและส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันในงานและเพิ่มความผูกพันในการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นและลดความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูให้น้อยลง อันจะเป็นผลดีต่อตัวครู องค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงในโมเดล ตามแนวคิด ของ Bermejo et al. (2013) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกและความผูกพันในงานของครู มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าในงานของครู มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

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

### ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่
  - 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)



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

## 2. ตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ตัวแปรความผูกพันในงาน (Engagement in Work) ประกอบไปด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และการมีใจจดจ่อกับงาน (Absorption)

2.2 ตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (Burnout in Work) ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism) และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Reduce Personal Accomplishment)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันในงาน (Engagement in Work) หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์ และความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน เนื่องจากการที่ครูได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและมีความพึงพอใจ ปลอดภัย และศรัทธาในงานที่ตนเองทำ

ความเหนื่อยล้าในงาน (Burnout in Work) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องานของครู โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง งานที่ทำ และเพื่อนร่วมงาน

การจัดการแบบเชิงรุก (Proactive Coping) หมายถึง การที่ครูพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่รอบๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และพยายามกำกับตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Job Resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดัน ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่องาน รวมถึงช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน

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

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

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด จำนวน 39 โรงเรียน ซึ่งในปีการศึกษา 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,437 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 500 คน เลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) คือ ขั้นแรกสุ่มอย่างง่าย สุ่มรายชื่ออำเภอจากจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด ขั้นที่สองสุ่มอย่างง่าย สุ่มรายชื่อโรงเรียนจากอำเภอที่สุ่มได้ในขั้นตอนแรก ต่อจากนั้นทำการสุ่มรายชื่อครูจากโรงเรียน ที่สุ่มได้ในขั้นที่สอง ตามสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละโรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 500 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ความผูกพันในงาน ความเหนื่อยล้าในงาน การจัดการแบบเชิงรุก และปัจจัยเอื้อในการทำงาน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.สพพร สุทัศน์ีย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง และ ดร.สุชาติ สกลกิจรุ่งโรจน์ จากนั้นคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ผลการพิจารณาดังนี้ IOC แต่ละข้อ มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบสอบถาม แบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม 2558 ถึง 31 กรกฎาคม 2558 ได้แบบสอบถามกลับคืนและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ค่าความโด่ง วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

## ผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงปรับแก้โมเดล ปรากฏว่าสอดคล้องกับข้อมูล ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

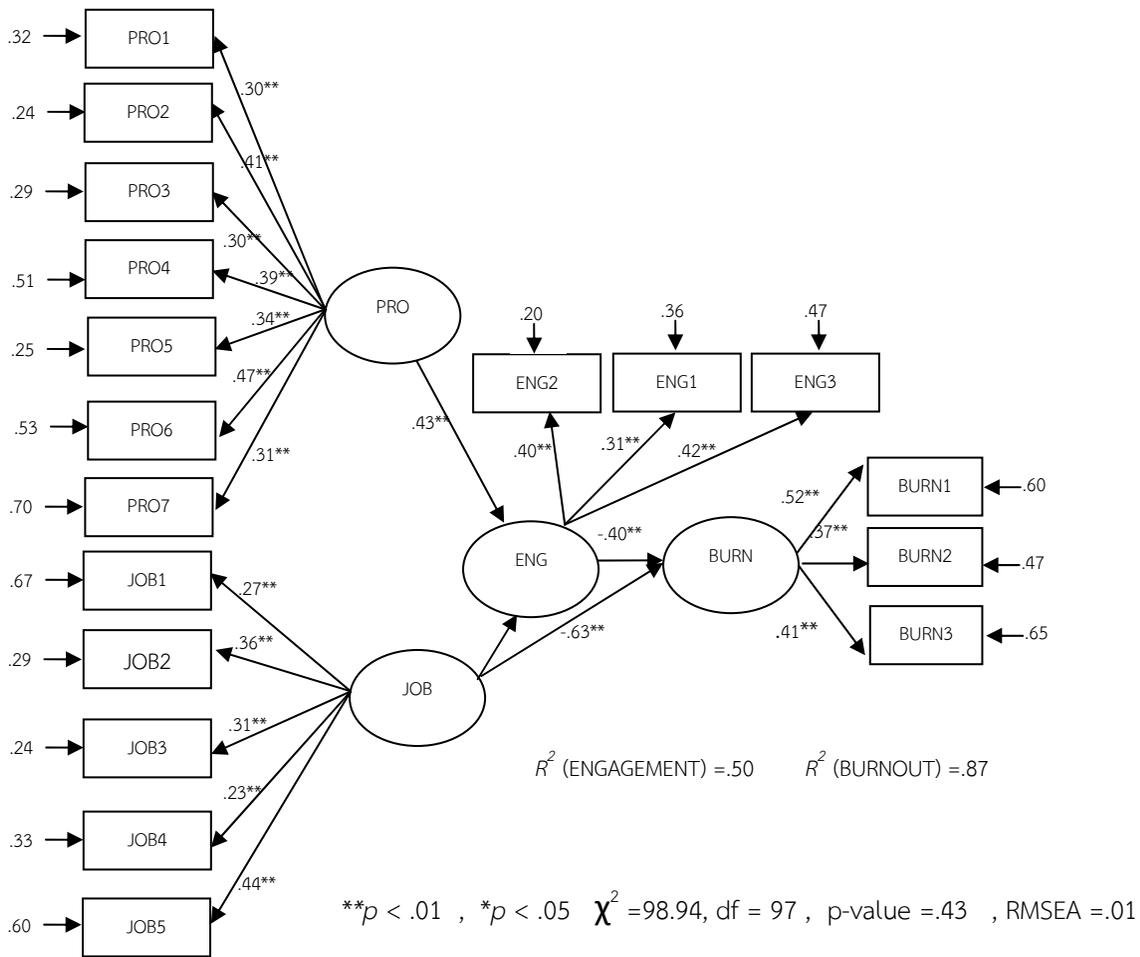
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงของโมเดลปรับแก้

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	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)	

\*\*p < .01 , \*p < .05

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

ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้									
ตัวแปร	COP1	COP2	COP3	COP4	COP5	COP6	COP7	JOB1	JOB2
ค่าความเที่ยง	.22	.41	.24	.23	.31	.29	.12	.29	.31
ตัวแปร	JOB3	JOB4	JOB5	ENG1	ENG2	ENG3	BURN1	BURN2	BURN3
ค่าความเที่ยง	.24	.14	.10	.33	.31	.27	.31	.22	.20
สมการโครงสร้างตัวแปร		ENG	BUR						
$R^2$		.50	.87						



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17

มีดังนี้

- ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์
- ENG ความผูกพันในงาน
  - ENG 1 ความขยันขันแข็ง
  - ENG 2 ความทุ่มเทในการทำงาน
  - ENG 3 การมีใจจดจ่อกับงาน
  - BURN ความเหนื่อยล้าในงาน
  - BURN 1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์
  - BURN 2 การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น
  - BURN 3 ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ
  - COP การจัดการแบบเชิงรุก
  - COP1 การจัดการแบบเชิงรุก
  - COP2 การแก้ปัญหาแบบไต่ตรง
  - COP3 การวางแผนกลยุทธ์
  - COP4 การวางแผนป้องกัน
  - COP5 การขอความช่วยเหลือ ขอคำปรึกษา
  - COP6 การแสวงหาผู้ให้กำลังใจ

- COP 7 การหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา
- JOB ปัจจัยเอื้อในการทำงาน
- JOB 1 ความมีอิสระในการทำงาน
- JOB 2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- JOB 3 การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา
- JOB 4 การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน
- JOB 5 โอกาสความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 1 และภาพที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกในระดับที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) โดยมีค่าอยู่ในช่วง 0.30 ถึง 0.52 ยกเว้นตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน (JOB1) และการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (JOB 4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่า 0.27 และ 0.23 ตามลำดับ

ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาแบบไต่ตรง (COP 2) มีค่าเท่ากับ 0.40 รองลงมาคือขยันขันแข็ง (ENG1) มีค่าเท่ากับ



0.32 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุด คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน (JOB5) มีค่าเท่ากับ 0.10 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ 0.50 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรตามความเหน้อยล้าในงาน มีค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครูได้ร้อยละ 50 และอธิบายความแปรปรวนของความเหน้อยล้าในงานของครูได้ร้อยละ 87

## สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหน้อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นสาเหตุทางตรงของความเหน้อยล้าในงาน และ ปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกเป็นสาเหตุทางอ้อมของความเหน้อยล้าในงาน

2. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครู ได้ร้อยละ 50 และอธิบายความแปรปรวนของความเหน้อยล้าในงานของครู ได้ร้อยละ 87 ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและตัวแปรความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงาน และตัวแปรปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อตัวแปรความเหน้อยล้าในงานผ่านตัวแปรความผูกพันในงาน

จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันในงานและปัจจัยเอื้อในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยลดความเหน้อยล้าในงานของครู ส่วนปัจจัยเสริมผ่านความผูกพันในงาน ได้แก่ ปัจจัยเอื้อในการทำงานและการจัดการแบบเชิงรุก

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยได้ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การจัดการแบบเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานของครู คือการที่ครูมีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานในเชิงบวก มีความทุ่มเทกระตือรือร้น สนใจ เอาใจใส่และเห็นงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสที่จะมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุก มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ยิ่งครูมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากเท่าไร ครูก็จะยิ่งมีความผูกพันในงาน

มากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cooper, Paterson, Stadler and Saks (2014) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวของบริษัทในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่าพฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุกสามารถทำนายความผูกพันในงานได้และมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

การจัดการแบบเชิงรุก ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานแต่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงานส่งผ่านความผูกพันในงาน แสดงว่าการพยายามกำกับตัวเองของครูในการบรรลุเป้าหมายในงานโดยนำเอาประสบการณ์และทรัพยากร ที่มีอยู่รอบๆ ตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานนั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงที่จะทำให้ความเหน้อยล้าในงานของครูลดลงในทางตรงกันข้ามการที่ครูต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการกำกับตัวเองให้บรรลุเป้าหมายในงาน อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและความเครียด ความท้อแท้ อันเป็นอาการของความเหน้อยล้าในงานได้โดยไม่รู้ตัว กล่าวคือ ครูที่มีการจัดการเชิงรุกสูงอาจเป็นครูที่มีความเหน้อยล้าในงานสูง แต่ถ้าครูที่มีลักษณะการจัดการแบบเชิงรุกมีพฤติกรรมการทำงานโดยมีความผูกพันกับงานที่ทำ กล่าวคือมีความคิดที่เป็นบวกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานและศรัทธาในงานที่ตนเองทำ ครูที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความเหน้อยล้าในงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bermejo et al. (2013) ที่ได้นำเสนอว่าการจัดการแบบเชิงรุกนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากกว่าความเหน้อยล้าในงาน และการจัดการแบบเชิงรุกจะส่งผลในการช่วยลดความเหน้อยล้าในงานก็ต่อเมื่อมีตัวแปรความผูกพันในงานมาคั่นกลาง

ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงาน แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความขยันขันแข็งเนื่องจากมีความรัก ความศรัทธาและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ ครูเหล่านี้จะมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่ย่อท้อเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและรู้สึกที่งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่สามารถแยกออกได้ และจะไม่มีการของคนที่มีความเหน้อยล้าในงาน กล่าวคือ จะไม่รู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีทัศนคติด้านลบต่องานต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่ไร้ความสามารถ ยิ่งครูมีความผูกพันในงานสูงความเหน้อยล้าในงานที่ทำการจะลดลงมากเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Beek, Taris and Schaufeli (2011) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเหน้อยล้าในงานต่ำ เพราะจะมีระดับพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เมื่อสูญเสียพลังไปกับการทำงาน หากร่างกายได้รับการพักผ่อนก็สามารถที่จะเรียกพลังงานคืนมาและพร้อมที่จะเผชิญกับงานต่อไปได้



ปัจจัยเอื้อในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการให้ความมีอิสระในการทำงานกับครู การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะสามารถผลักดันให้ครูพร้อมที่จะใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความขยันขันแข็ง มีความทุ่มเทในการทำงาน และมีใจจดจ่ออยู่กับงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาความผูกพันในงานกับอาชีพครู ของ Bakker and Bal (2010) พบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และงานวิจัยของ Bakker, Demerouti and Schaufeli (2005) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของคณาจารย์ที่ทำงานอาชีพต่างๆ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสามารถทำนาย ความผูกพันในงานได้นอกจากนั้นยังพบว่าปริมาณงานมากและการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและผลลัพธ์จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่องาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้นอกจากนั้นยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงานและความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้

ปัจจัยเอื้อในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่มีการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อในการทำงานหรือมีปัจจัยที่เอื้อในการทำงานในระดับต่ำ จะทำให้ครูในหน่วยงานนั้นเกิดความรู้สึกทางลบที่มีต่องานและจะแสดงออกทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ มีความคิดลบต่อเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่าตัวเองไร้คุณค่า แต่ถ้าครูได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อในการทำงานในระดับสูง ครูจะเกิดความรู้สึกที่เป็นบวกกับงานที่ทำส่งผลให้ครูมีความเหนื่อยล้าในงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roslan and Sambasivan (2015) ที่พบว่า ระดับความเหนื่อยล้าในงานของครูจะลดลงเมื่อครูมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ครูได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับการทำงานและผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในเวลาที่เหมาะสม

ปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงานส่งผ่านความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงานต่างๆ ที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนแก่ครูอาจไม่ได้ช่วยลดความเหนื่อยล้าในงานของครูได้โดยตรง เนื่องจากความเหนื่อยล้าในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องานของครู โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ต่อให้มีปัจจัยภายนอกมาสนับสนุนอย่างเพียงพอ แต่ตัวครูยังขาดความผูกพันในงานที่ทำ กล่าวคือ ไม่ได้ทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา และเห็นงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตโอกาสที่ครูเหล่านั้นจะเกิดความเหนื่อยล้าในงานย่อมมีสูง แต่เมื่อใดก็ตามที่ครูเหล่านั้นเกิดความรู้สึกผูกพันในงานที่ทำ ความเหนื่อยล้าในงานของครูก็จะลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bermejo et al. (2013) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยปัจจัยเอื้อในการทำงานจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดความผูกพันในงานและเป็นตัวรองรับแรงปะทะและลดระดับความเหนื่อยล้าจากภาระงานที่ได้รับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roslan and Sambasivan (2015) ที่กล่าวว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่ไม่ได้มีความผูกพันในงานหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือที่ทำงานแล้วเมื่อสามารถปรับตัวได้แล้วก็จะหันกลับมาทุ่มเทในงานและมีความผูกพันในงานมากขึ้นและสามารถลดความเหนื่อยล้าในงานลงได้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำแบบวัด ความผูกพันในงานความเหนื่อยล้าในงานการจัดการแบบเชิงรุกและปัจจัยเอื้อในการทำงานไปใช้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการลดความเหนื่อยล้า ในงานของครู โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรม บรรยาย อภิปราย สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความผูกพันในงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานแบบเชิงรุก และส่งเสริมปัจจัยภายนอกที่โรงเรียนหรือหน่วยงานจัดให้กับครู เช่น การให้อิสระในการทำงาน การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ ให้การสะท้อนกลับในงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูตามความเหมาะสม
3. ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเองให้เป็นการทำงานแบบเชิงรุก มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา และมีความสุขในงานที่ทำ โดยไม่รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าแต่อย่างใด



## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าการจัดการแบบเชิงรุกไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยที่ผ่านมา จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไปเช่นครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับครูโรงเรียนประถมศึกษา หรือครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้โดยใช้หลักการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple-group analysis)

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ช่วยลดแรงปะทะที่จะทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงานได้ จึงควรศึกษาเพิ่มเติมว่ามีตัวแปรใดอีกบ้างที่จะส่งผลต่อความผูกพันในงาน

## เอกสารอ้างอิง

- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดาเพรส.
- 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. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4) : 630.
- 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.
- 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.
- 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.