

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
A Study of Factors Affecting Burnout of Teachers Under
The Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2

โชติพงษ์ วิมะลิน¹ กฤษดา ผ่องพิทยา²
Chotiphong Vimalin, Kritsada Phongpittaya

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟ ได้แก่ 1) ด้านสถานภาพส่วนบุคคล 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านระบบบริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 378 คน จากนั้นสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .914 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ แบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านระบบบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก 2. ภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมด

Received: 2023-06-06 Revised: 2023-06-26 Accepted: 2023-06-28

¹ มหาวิทยาลัยเกริก Kirk University. Corresponding Author e-mail:

chotiphongball@gmail.com

² มหาวิทยาลัยเกริก Kirk University.

ไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ โดยรวมและรายด้านของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะหมดไฟ; ครู; ภาวะเครียดจากการทำงาน

Abstract

The purpose of this research is to study burnout factors including 1) personal status 2) physical condition 3) nature of work 4) Individuals relationship and 5) administrative systems relating to burnout syndrome among teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 which were 1) emotional exhaustion 2) poor interrelationship and 3) failure at work. The sample, selected by probability sampling, consists of 378 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. Data was collected using a 5-scale rating which has a questionnaire consistency index between 0.80 - 1.00 questionnaire with the reliability value of .914. Frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression analysis were used to analyze the data. The results shown that 1. Factors relating to burnout syndrome among teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 were in high level. Physical condition had the highest level followed by individuals relationship. An administrative system had the lowest level. 2. The burnout syndrome among teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was in high level. Emotional exhaustion had the highest level followed by failure at work. Poor interrelationship had the lowest level. 3. Factors relating to burnout syndrome among teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 showed that the overall factors and each aspect factors were statistically significant at the level 0.01

Keywords: Burnout; Teacher; Work stress

บทนำ (Introduction)

ในภาคการศึกษาอาชีพครูเป็นอาชีพของคนทำงานที่ต้องพบกับความเครียดต่าง ๆ เช่น ชั่วโมงสอนที่มาก ต้องพบกับนักเรียนที่มีปัญหา ปัญหากับขั้นตอนการทำงานที่หลายขั้นตอน เช่น งานเอกสาร งานประเมินต่าง ๆ งานการเข้าอบรมและสัมมนา ปัญหาส่วนตัว เช่น ปัญหาหนี้สิน ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ เป็นต้น ผลการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัย พบว่า 93% ของครูที่ถูกสำรวจว่ามีความเครียดในระดับที่สูงนั้น ส่งผลให้นักเรียนของพวกเขามีผลการเรียนที่ต่ำและมี

พฤติกรรมที่ก้าวร้าว (Seefah, 2022) ภาวะหมดไฟของครูมีส่วนทำให้คุณภาพของการศึกษาลดลง เพราะเมื่อครูที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟ ต้องออกจากระบบไป ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การสอน น้อยหรือผู้ที่ ไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนโดยเฉพาะ จำเป็นต้องมาทำหน้าที่สอนนักเรียน เนื่องจาก อัตราากำลังขาดแคลน ห้องเรียนและนักเรียนก็จะขาด คนที่เป็น “ครู” จริง ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ เหตุการณ์แบบนี้มักเกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างเยอะในหนึ่งห้อง และขาดการสนับสนุนหรือมีปัญหาเรื่องงบประมาณ เรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟของครูเป็น เรื่อง สำคัญที่ทุกฝ่ายควรจะหันมามอง และให้ความสำคัญกับปัญหาภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะครูใน กรุงเทพมหานคร นักเรียน ผู้ปกครอง มีความคาดหวังในตัวครู ค่อนข้างสูง และแนวทางการ ปฏิบัติงานของครูดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารหรือลักษณะของการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง เป็นปัญหาที่สร้างความเครียดสะสม จนทำให้ครูบางคนมีอาการอ่อนล้า และร่างกายที่อ่อนล้า ทำให้ ประสิทธิภาพการสอนหรือการทำงานด้านอื่น ๆ ด้วยคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับความรู้หรือ วิชาการที่ไม่เต็มที่ (Maneewan, 2021) จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการรับราชการ วิทยฐานะ และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้าน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านระบบบริหาร มีผลต่อภาวะหมดไฟ ของครูได้ คือ ครูเพศหญิงอาจมีภาวะความเครียด เนื่องจากเป็นคนละเอียด เก็บเรื่องเล็กน้อยมาใส่ใจ อายุที่มากอาจจะมีเรื่องราวในชีวิตที่ผ่านมา ทำให้มีความเครียด หรือปัจจัยด้านองค์กรหรือที่ ทำงาน อาจสร้างความเครียดจนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น มีสถานที่ทำงานหรือ สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เกิดความกังวล การมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ทำให้มีการมองเห็นที่ต้อง เพ่งดู ด้านลักษณะงานที่ทำ มีปริมาณงานมากจนเกินความรับผิดชอบ หรืองานที่ทำให้เกิด ความเครียดยาวนานไม่มีการพักผ่อน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ที่สร้างความเครียด เช่น หัวหน้างานจ้องจับผิด ไม่ถูกกับเพื่อนร่วมงาน และด้านระบบบริหาร คือ องค์กรมีขั้นตอนการทำงาน ที่ยุ่งยากและซับซ้อน องค์กรไม่มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีระบบการจ่าย ผลตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ไม่ยุติธรรม เป็นต้น

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2565 มุ่งเน้นที่จะบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสภาพการทำงานของครูและบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ต้องปรับตัวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ด้วยภาระงานและความคาดหวังของสังคมทำให้ครูมี ความเครียดและต้องเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ มากมาย ซึ่งการที่ครูและบุคลากรต้องเผชิญกับภาวะ เครียด ย่อมส่งผลต่อการทำงานจนอาจกระทบถึงการดำเนินชีวิตประจำวันของครู (The secondary educational service area office bangkok 2, 2022)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่จะนำข้อมูล

ที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุขส่งผลปฏิบัติงานสอนและงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 6,047 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการเปิดตารางของยามาเน (Yamane, 1973) ความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มีประชากร จำนวน 6,047 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 378 คน สุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการรับราชการ วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะหมดไฟของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย ด้านสภาพส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านระบบบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis-Stepwise Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยภาวะหมดไฟของครู	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสถานภาพส่วนบุคคล	4.03	0.56	มาก	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.62	0.55	มากที่สุด	1
3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	4.10	0.57	มาก	3
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.36	0.61	มาก	2
5. ด้านระบบบริหาร	3.98	0.59	มาก	5
รวม	4.21	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) และด้านระบบบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะหมดไฟของครู	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	4.36	0.63	มาก	1
2. ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล	3.96	0.62	มาก	3
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.16	0.62	มาก	2
รวม	4.16	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การศึกษาภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ความรู้สึกไม่ประสบ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) และความรู้สึกด้อยสัมพันธ์กับบุคคล มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.62)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.est	β	t	Sig
1. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล (X ₄)	0.82 ^a	0.68	0.68	0.610	0.02	0.72	25.62*	0.00
2. ด้านระบบบริหาร (X ₅)	0.86 ^b	0.75	0.74	0.208	0.03	0.24	8.42*	0.00
3. ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (X ₂)	0.87 ^c	0.75	0.75	0.068	0.02	0.10	3.37*	0.00

Constant = 0.358, S.E.est y1y2y3 = 0.13641, $P \leq 0.01$, $R^2 = 0.75$

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ โดยรวมและรายด้านของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X₄) รองลงมา คือ ด้านระบบบริหาร
(X₅) และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X₄) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.72 รองลงมา คือ ด้านระบบบริหาร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
เท่ากับ 0.24 และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.10
ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 75 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm = 0.13641$ ดังนั้นจึงเขียนสมการ ได้ดังนี้
สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.358 + 0.610X_4 + 0.208X_5 + 0.068X_2$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.72Z_4 + 0.24Z_5 + 0.10Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านระบบบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านสถานภาพส่วนบุคคลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า อายุไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุเป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล รวมทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภทมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น ความสุขุมรอบคอบ รู้จักใช้ชีวิต มองชีวิตได้กว้างไกล และระแวงระวังมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ในขณะเดียวกันครูที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความเข้าใจทักษะด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวที่รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongkhundam (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตราชโยธิน ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตราชโยธิน จำแนกตามอายุ พบว่ามีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Sumalai (2021) ที่พบว่า สัดส่วนของภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสถาบันบำราศนราดูรในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ แต่สัดส่วนนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในระดับสูงทั้งในกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และเป็นผู้ปฏิบัติ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า สถานศึกษามีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการ

ทำงานของครูและบุคลากร สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อทัศนคติของบุคคลในองค์กร สถานศึกษาที่มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับครูและบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูซึ่งมีผลต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1997) ที่กล่าวถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การทำงานในองค์กรที่มีความพลุกพล่าน เสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ หรือการถ่ายเทอากาศไม่ดี ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นผลที่เกิดมาจากความเครียดต่อเนื่องและบุคคลไม่สามารถจัดการกับความเครียดเหล่านั้นได้ ทำให้กลายเป็นความเครียดเรื้อรัง และยังสอดคล้องกับ Valsania et al. (2022) ที่พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟอาจเกิดจากตัวบุคคลหรือองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ตารางการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะงานที่รับผิดชอบของครู เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่มาก ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Maslach & Jackson (1986) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเพื่อลดโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟ

1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและเกิดภาวะหมดไฟ เช่น การขาดโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในทางบวกได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cartwright & Cooper (1997) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเครียดในการทำงาน เพราะเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในสภาพที่ติดขัด ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี อาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟไม่ยอมรับร่วมงาน และยังสอดคล้องกับ Halbesleben & Buckley (2004) ที่พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือความสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อภาวะหมดไฟ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อน และครอบครัว บุคคลที่มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีจะสามารถลดโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้

1.5 ด้านระบบบริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย สูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบบริหารเป็นอีกหนึ่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ เนื่องจากขาดการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งทางด้านนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ครูยังไม่มีความเข้าใจในระบบบริหาร จึง ทำให้เกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนและไม่เข้าใจกับระบบบริหารที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Leiter (1997) ได้เสนอสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่เกิดจากความเครียดในการทำงานไว้ 6 ประการ หนึ่งในนั้นคือ ผลงานกับรางวัลที่ได้รับไม่สมดุลกัน (Insufficient reward) การไม่ได้ถูกตอบสนอง ในด้านรางวัลเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกถูกลดค่าของตัวเองลง รางวัลอาจจะจะเป็นเงินหรือ ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจ ความรู้สึก มีคุณค่าหรือความสำคัญต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลทำงานได้ ดีขึ้น เมื่อไม่ได้รับการตอบสนอง อย่างเพียงพอจึงทำให้ขาดแรงจูงใจและส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา

2. การศึกษาภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย สูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความรู้สึกไม่ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย สูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะลักษณะงานของครู จากสภาพการทำงานที่มีภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้า ทางร่างกายและจิตใจ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Supanpop (2016) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความเหนื่อยหน่ายใน การทำงานเป็นภาวะที่เกิดขึ้นหลังจากเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยการเมินเฉย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ งาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสาเหตุของความเครียดในงาน การสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองเป็น ลักษณะของภาวะไร้ ชี้อารมณ์ และยังสอดคล้องกับ Therdthoonphuphuch & Lueboonthavatchai (2017) ที่พบว่า การเกิดภาวะหมดไฟเป็นผลตามมาจากความเครียดรุนแรง สามารถเกิดภาวะนี้ขึ้นได้ในทุกสาขาอาชีพ มีสาเหตุจากแรงกดดันจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ มักจะมีอาการของภาวะหมดไฟหลัง จากการสะสมความเครียดมาเป็นเวลานานหลายปี

2.2 ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกอยากกลับบ้านเมื่อทำงานเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นอาชีพที่ต้องเข้างานและเลิกงานเป็นเวลา อาจทำให้เกิดอาการเหนื่อยล้า และความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลของครู เป็นความรู้สึกและทัศนคติต่อตนเองในแง่ลบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1982) ได้อธิบายลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าเป็นการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จและผลิตภาพในงาน ขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ไม่มีความก้าวหน้าในงาน รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีพฤติกรรมในทางลบต่อผู้อื่น มีความสูญเสียการนับถือตนเองและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

2.3 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ความรู้สึกเบื่อกับการที่หัวหน้างานสั่งโดยไม่คำนึงถึงภาระงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการทำงานของแต่ละโรงเรียน โดยครูมีหน้าที่สอนนักเรียนให้มีความรู้ แต่สำหรับประเทศไทย ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งครูแต่ละโรงเรียนอาจจะแบกรับภาระงานที่นอกจากการสอนไม่เท่ากันทำให้ครูมีภาระงานมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1982) ที่กล่าวถึงความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลว สูญเสียการนับถือตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและขาดความภาคภูมิใจ ในความสามารถและผลงานของตนเอง และยังสอดคล้องกับ Jaronghnu & Pathanapakdee (2020) ที่พบว่าภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นว่าหากบุคลากรยังเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จมากเท่าไร จะทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ โดยรวมและรายด้านของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านระบบบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 75 จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น การทำงานคนเดียว โดยไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้เกิดความกดดัน สอดคล้องกับ Cheaplamp & Dangdomyouth (2020) ที่พบว่า หากมีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานในระดับสูงและคะแนนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ากำลังอยู่ในภาวะหมดไฟ ในการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการจัดการเพื่อให้เข้าสู่ระยะฟื้นตัวโดยเร็ว ได้แก่ การจัดการกับความเครียด การพิจารณาถึงข้อดี-ข้อเสียของการลาออกจากงาน การค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต การวางแผนชีวิตตามเป้าหมายที่เลือกและวิธีการอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

3.2 ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านระบบบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้สำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน หากครูไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และระบบบริหารมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน จะทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพและก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tangphet (2015) พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานหมายถึง สัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เป็นสัมพันธภาพที่ไม่ดีไม่ว่าจะเป็นกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร และการให้บริการลูกค้า มักจะพบปัญหาจากการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ทำให้พนักงานไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นได้ จึงมักก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม หรือการให้บริการลูกค้าอยู่เสมอ นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย อ่อนล้าทางอารมณ์

3.3 ปัจจัยภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น ความสามารถในการจัดการปัญหาทางอารมณ์หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อาจส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Sakulpimolrat (2013) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด คือ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของครู ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านระบบบริหาร เพื่อให้ครูเกิดไฟในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี

2. ครูและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถช่วยลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายสาเหตุ ปัญหา ของการเกิดภาวะหมดไฟได้ละเอียดมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- Cartwright, S & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. New York: Sage.
- Cheaplamp, S. & Dangdomyouth, P. (2020). Burnout Syndrome. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*. 66(2), 44-52.
- Halbesleben, Jonathon R.B. & Buckley, M. Ronald. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*. 30(6), 859-879.
- Jaisa-ard, Cherphach. (2019). Factors affecting professional burnout of humanresources administration division staff of nmb-minebea tha co ltd. Retrieved October 29, 2022, from: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991041.pdf>
- Jaronghnu, M. & Pathanapakdee, N. (2020). Relationship between burnout and performance efficiency of academic supporting staff in university. *The Journal of Faculty of Applied Arts*, 13(2), 49-61.
- Maneewan, W. (2021). *Factors affecting burnout of teachers in schools under the jurisdiction of Bangkok Secondary Education Service Area Office 2*. Master's Thesis. Srinakarinwirot University.
- Maslach, C. (1982). *Job burnout: how people cope in E.A. McConnell (ed.) Burnout in the nursing professional: coping strategies, causes and costs*. St.Louis: C.V. Mosby.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *The Maslach burnout inventory manu*. (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: JosseyBass.

- Sakulpimolrat, P. (2013). *Burnout in the workplace of operational employees of V Rubber Corporation Co., Ltd.* Master's Thesis. Sillapakorn University.
- Seefah, E. (2022). *Teacher stress and ways to reduce stress*. Retrieved October 29, 2022, from: <https://www.educathai.com>.
- Sumalai, P. (2021). The register nurses' burnout in bamrasnaradura infectious disease institute. *Journal of Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province*. 4(2), 66-78.
- Supanpop, N. (2016). *The relationship between work stress quality of work life, perceived value of work and work burnout of academic personnel A case study of an autonomous university in Bangkok*. Master's Thesis. Thammasart University.
- Tangphet, L. (2015). *The relationship between perceived workload working relationship with Job burnout with self-efficacy as a directing variable*. Master's Thesis. Thammasart University.
- The secondary educational service area office bangkok 2. (2022). *Basic Information*. Retrieved July 3, 2022, from <https://www.sesao2.go.th/>
- Therdthoonphuphuch, W. & Lueboonthavatchai, P. (2017). Work stress and burnout among licensed lawyers at Thai Lawyers Council under Royal Patronage. *Chulalongkorn medical journal*. 61(5), 663-676.
- Thongkhundam, J. (2022). *Burnout of teachers without academic standing Under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2, Ratchayothin Campus*. Master's Thesis. Kasetsart University.
- Valsania, Sergio Edu et al. (2022). Burnout: a review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*. 19(3), 1-27.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.