

ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
วิทยาเขตรัชโยธิน

BURNOUT LEVEL OF NO-RANK TEACHER UNDER THE BANGKOK
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SECTION 2,
RATCHAYOTHIN UNITED CAMPUS

¹จรรุวรรณ ทองขุนดำ, ²พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ ³มีชัย ออสุวรรณ

¹Jaruwan Tongkudam, ²Prompilai Buasuwan, and ³Meechai Orsuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Kasetsart University, Thailand

¹Jaruwan.ton@ku.th

Received : May 2, 2022; Revised : May 20, 2022; Accepted : May 30, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน จำนวน 160 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test)

¹ นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) และการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อากากระดับต่ำ 61 คน (ร้อยละ 38.1) มีอาการระดับปานกลาง 37 คน (ร้อยละ 23.1) มีอาการระดับสูง 62 คน (ร้อยละ 38.8) ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล มีอาการระดับต่ำ จำนวน 108 คน (ร้อยละ 67.5) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) มีอาการระดับสูงจำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.5) ด้านความรู้สึกลดประสบความสำเร็จส่วนบุคคล มีอาการระดับต่ำจำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.3) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.8) และมีอาการระดับสูงจำนวน 80 คน (ร้อยละ 50.0) 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว และปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาระงานนอกเหนืองานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคล มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ, ครู, โรงเรียนมัธยมศึกษา, กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research article aims to 1) study levels of burnt-out conditions in No-rank teachers under the Bangkok secondary education Service Area Office Section 2, RATCHAYOTHIN United campus. 2) compare levels of burnt-out in No-rank Teachers separated by individual factors and workload factors. The tools used in this research were a 7-level estimate scale questionnaire by collecting data from a sample of No-Rank Teachers under the Bangkok secondary education Service Area Office Section 2, RATCHAYOTHIN United campus, a total of 160 people. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and Least Significant Difference. The result of the research indicated that 1)

the level of burnt-out in No-Rank Teachers under the Bangkok secondary education Service Area Office Section 2, RATCHAYOTHIN United campus, Emotional Exhaustion factor at low level 61 people (38.1%), intermediate level 37 people (23.1%), high level 62 people (38.8%). Depersonalization factor at low level 108 people (67.5%), intermediate level 32 people (20%), high level 20 people (12.5%). Decreased Occupational Accomplished factor at low level 42 people (26.3%), intermediate level 38 people (23.8%), and high level 80 people (50%). 2) comparison of the burnt-out condition of individual factors divided by gender, age, marriage status, service period, salary, and family obligation. And workload factor divided by teaching hours and other things apart from teaching found that gender, age, salary, family obligation, and teaching hours of No-rank teachers under the Bangkok secondary education Service Area Office Section 2, RATCHAYOTHIN United campus were not different. For the individual factor, marriage status and service period have statistically significant at 0.05. For the Emotional exhaustion factor and the Depersonalization factor in part of other things apart from teaching have, the level of burnt-out condition statistically significant at 0.05.

Keywords: burn out, teachers, Secondary Schools, Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรต้องพัฒนาศักยภาพให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานในองค์กรและพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง ยั่งยืน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (วรรณพร พรายสวาท, 2552)

องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่ให้การตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ปรารถนา รวมถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงาน การกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สีกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Warr, 1990, อ้างถึงใน ปทุมรัตน์, 2556) ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งให้คอยดูแลติดตามทั้งด้านการทำงาน พฤติกรรม สุขภาพ เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของคุณบุคลากรในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งบุคลากรอาจต้องเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ มากมาย เช่น การประชุมต่อเนื่องหลายวัน โดนหัวหน้าตำหนิ แกรับภาระที่หนัก จนไม่มีเวลาพักผ่อน เคร่งเครียดกับงาน เหล่านี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรทั้งสิ้น (ชัยยุทธ กลีบบัว และ พรรณรพี สุทธิวรรณ, 2552) ซึ่งการที่บุคลากรต้องเผชิญกับภาวะเครียด และกดดันต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน หรือเป็นประจำทุกวัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดอาการอ่อนล้าทั้งกายและใจ รู้สึกหมดเรี่ยวแรง มีความอดทนต่อ งานที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน จนถึงขั้นขาดพลังงานในการดำเนินชีวิต อาการเหล่านี้ เรียกว่า ภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นภาวะทางจิตวิทยาอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการตอบสนองต่อ ความเครียดที่ดำเนินมาอย่างยาวนานในการทำงาน

ภาคการศึกษาที่มีการปรับตัวให้ทันกับปัจจุบันและมีการวางรากฐานของอนาคต เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คือ ครู เพราะครูเปรียบเสมือนกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นครูจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ใน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ งานของครูไม่ได้มีเพียงการจัดการเรียนรู้และอบรมนักเรียนเท่านั้น ยังมีภาระงานอื่น เช่น งานในสำนักต่าง ๆ ภายในโรงเรียน งานเอกสาร งานการประเมินทั้งจากภายในภายนอก งาน อื่นอีกมากมายที่ครูจะต้องรับผิดชอบ และดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

ระยะเวลา 5-10 ปีที่ผ่านมา มีการเกษียณอายุราชการ ย้ายตำแหน่ง และบรรจุ แต่งตั้งเกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน มากส่งผลให้ปัจจุบันข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นครูที่ไม่มีวิทยฐานะ และถือได้ว่าเป็นอนาคตขององค์กร การพัฒนาและดูแลครูกลุ่มนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากครูเหล่านี้เกิดภาวะหมดไฟ ขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน เพื่อพัฒนาและดูแลครูที่ ไม่มีวิทยฐานะให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 440 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 160 คน ที่ได้มาจากการใช้โปรแกรม g power

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน

ตอนที่ 2 แบบประเมินภาวะหมดไฟ ใช้ข้อคำถามที่จัดทำโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ฉบับเผยแพร่ และมีการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีพครู โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบ 7 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย (0 คะแนน), รู้สึกบ้างนาน ๆ ครั้ง (1 คะแนน), รู้สึกบ้างแต่ไม่บ่อย (2 คะแนน), รู้สึกค่อนข้างบ่อย (3 คะแนน), รู้สึกบ่อย (4 คะแนน), รู้สึกบ่อยมาก (5 คะแนน) และรู้สึกเช่นนี้ทุกวัน (6 คะแนน) โดยแบบสอบถามระดับภาวะหมดไฟ มีคำถามทั้งหมด 22 หัวข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ ด้านการลดความเป็นบุคคล 5 ข้อ ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล 8 ข้อ ทำการรวบรวมคะแนนแต่ละด้านแล้วนำมาประเมินภาวะหมดไฟ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน โดยใช้สถิติค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

3.2 ประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ใช้สถิติค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ และเทียบกับเกณฑ์การประเมินภาวะหมดไฟของกรมสุขภาพจิต

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบที (t-test) สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

จากศึกษาภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน มีดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 และเป็นเพศชาย 47 คนคิดเป็นร้อยละ 29.4 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาคือสถานภาพสมรส 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 รองลงมาคือ มากกว่า 25,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ภาระครอบครัว ส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง จำนวน 52 คน

2. การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน

(n=160)

ภาวะหมดไฟ	ระดับภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ จำนวน (%)	ปานกลาง จำนวน (%)	สูง จำนวน (%)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	61(38.1)	37(23.1)	62(38.8)
ด้านการลดความเป็นบุคคล	108(67.5)	32(20.0)	20(12.5)
ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	42(26.3)	38(23.8)	80(50.0)

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีอาการระดับต่ำ 61 คน (ร้อยละ 38.1) มีอาการระดับปานกลาง 37 คน (ร้อยละ 23.1) มีอาการระดับสูง 62 คน (ร้อยละ 38.8) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล มีอาการระดับต่ำ จำนวน 108 คน (ร้อยละ 67.5) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) มีอาการระดับสูงจำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.5) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความสำเร็จส่วนบุคคล มีอาการระดับต่ำจำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.3) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.8) มีอาการระดับสูงจำนวน 80 คน (ร้อยละ 50.0)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบที (t-test) ในการเปรียบเทียบตามความแตกต่างจำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามเงินเดือนพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2 และ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน

(n=160)

ปัจจัย	ภาวะหมดไฟในการทำงาน		\bar{X}	S.D	t	P
เพศ	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	หญิง	1.96	.870	-1.127	.261
		ชาย	2.13	.900		
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	หญิง	1.43	.730	-.453	.651
		ชาย	1.49	.650		
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนบุคคล	หญิง	2.26	.853	.444	.658
		ชาย	2.19	.825		
สถานภาพสมรส	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	โสด	2.09	.866	2.069*	.040
		สมรส	1.75	.874		
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	โสด	1.41	.667	-1.114	.271
		สมรส	1.58	.841		
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนบุคคล	โสด	2.26	.844	.786	.433
		สมรส	2.14	.833		
เงินเดือน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	15,000≤25,000	2.02	.880	.684	.495
		25,000<35,000	1.85	.899		
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	15,000≤25,000	1.46	.724	.756	.451
		25,000<35,000	1.31	.480		
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนบุคคล	15,000≤25,000	2.22	.840	1.000	.319
		25,000<35,000	2.46	.877		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามภาระครอบครัว พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามภาระงานสอน พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ และการจำแนกตามภาระงานนอกเหนืองานสอน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน

(n=160)

ปัจจัย	ภาวะหมดไฟในการทำงาน		ss	df	ms	f	sig
อายุ	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.844	4	.711	.917	.456
		ภายในกลุ่ม	119.252	155	.769		
		รวม	122.000	159			
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.220	4	.055	.108	.980
		ภายในกลุ่ม	79.380	155	.512		
		รวม	79.600	159			
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.742	4	.685	.964	.429
		ภายในกลุ่ม	110.233	155	.711		
		รวม	112.975	159			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	6.371	3	2.124	2.841*	.040
		ภายในกลุ่ม	116.623	156	.748		
		รวม	122.994	159			
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.220	4	.055	.108	.980
		ภายในกลุ่ม	79.380	155	.512		
		รวม	79.600	159			
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.742	4	.685	.964	.429
		ภายในกลุ่ม	110.233	155	.711		
		รวม	112.975	159			
ภาวะครอบครัว	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.393	3	.464	.596	.619
		ภายในกลุ่ม	121.601	156	.779		
		รวม	122.994	159			
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.742	3	.914	1.855	.139
		ภายในกลุ่ม	79.380	156	.493		
		รวม	79.600	159			
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.355	3	.785	1.107	.348
		ภายในกลุ่ม	110.620	156	.709		
		รวม	112.975	159			
ภาระงานสอน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.062	2	2.031	2.681	0.072
		ภายในกลุ่ม	118.932	157	.758		
		รวม	122.994	159			
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.933	2	.467	0.931	0.396
		ภายในกลุ่ม	78.667	157	.501		
		รวม	79.600	159			
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	0.017	0.983
		ภายในกลุ่ม	112.951	157	.719		
		รวม	112.975	159			

ปัจจัย	ภาวะหมดไฟในการทำงาน		ss	df	ms	f	sig
ภาวการณ์อกเหนืองานสอน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.083	4	1.771	2.368*	.050
		ภายในกลุ่ม	115.911	155	0.748		
		รวม	122.994	159			
	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.962	4	1.490	3.137*	.016
		ภายในกลุ่ม	73.638	155	0.475		
		รวม	79.600	159			
	ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.647	4	0.412	0.573	.682
		ภายในกลุ่ม	111.328	155	0.718		
		รวม	112.975	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการประเมินภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนใหญ่มีอาการระดับสูง 62 คน (ร้อยละ 38.8) รองลงมาคือมีอาการระดับต่ำ 61 คน (ร้อยละ 38.1) และมีอาการระดับปานกลาง 37 คน (ร้อยละ 23.1) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล ส่วนใหญ่มีอาการระดับต่ำ จำนวน 108 คน (ร้อยละ 67.5) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) มีอาการระดับสูงจำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.5) การประเมินภาวะหมดไฟด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีอาการระดับสูงจำนวน 80 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมามีอาการระดับต่ำจำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.3) และมีอาการระดับปานกลางจำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.8) จากการศึกษาพบว่าครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง ด้านการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ทำให้คาดการณ์ได้ว่า ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน เกิดความเหนื่อยหน่าย เกิดความเครียด ท้อแท้ อ่อนล้า สิ้นหวัง อีกทั้งยังรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดพลังกำลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของตนเอง ทั้งที่แบกรับภาระงานมากมาย

แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่ยังไม่เกิดทัศนคติด้านลบหรือไม่ใส่ใจผู้รับบริการ อาจเนื่องจากการแบกรับภาระงานที่หนัก สอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) พบว่า สาเหตุการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ภาระงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อีกทั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน อยู่ในเขตที่มีค่าครองชีพสูง ทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก บ้านพักครุมีน้อย ประสิทธิภาพและความปลอดภัยไม่เพียงพอครูต้องเช่าหอพักบริเวณใกล้โรงเรียน หรือไกลโรงเรียนออกไปแต่จะเพิ่มรายจ่ายด้านการเดินทาง ซึ่งครูที่ไม่มีวิทยฐานะไม่ได้รับเงินพิเศษประจำตำแหน่ง รายได้กับรายรับไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องจัดสรรเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อาจทำให้ครูเกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ จิรัชญา ชัยชุมนุช (2564) ภาระงานที่มากเกินไปครูได้รับมอบหมายงานมากแต่ไม่สอดคล้องกับเงินเดือนและขาดความเข้าใจในสิทธิและสวัสดิการของครูการทำงานล่วงเวลาจนดึก เกณฑ์มาทำงานในช่วงวันหยุด ทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งอาจส่งผลให้ครูเกิดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สอดคล้องกับ Maslach และคณะ (2001) พบว่าความเครียดจากการทำงานที่สะสมเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ แต่ครูยังมีใจรักการสอน ดูแลและใส่ใจผู้รับบริการ ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล พบผลการประเมินระดับภาวะหมดไฟในระดับสูง สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ละเทอมจะมีการประเมินครูเพื่อขยับเงินเดือน โดยคิดในรูปแบบของเปอร์เซ็นต์ แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินตามการพัฒนาของนักเรียน และการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นตัวเลขาอาจเป็นการตัดสินผลงานของครูสำหรับบางครูบางท่านที่ได้รับการประเมินในระดับสูงจะมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง แต่หากครูบางท่านที่แม้จะทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่เมื่อผลการประเมินออกมาในระดับที่ต่ำกว่าความคาดหวัง ทำให้ครูละอายใจที่ตนเองมีไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือคิดว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม จนเกิดความรู้สึกท้อแท้ ไม่มีพลังในการทำงาน ไม่สนุกกับงาน อาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

2. เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านภาระงาน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ภาระครอบครัว ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน จากการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรชกรณ์ ระเบิด (2563) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ

สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินจำแนกตามเงินเดือนซึ่งพบว่า เงินเดือนแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินจำแนกตามอายุ พบว่ามีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรชกรณ์ ระเบิด (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดค่าความเป็นบุคคล อาจเนื่องจากครูที่ไม่มีวิทยฐานะส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีอายุช่วง 25-30 ปี อายุไม่ต่างกันมากนักจึงทำให้ระดับภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน สถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน จากการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ที่เป็นโสดจะมีภาวะหมดไฟ มากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เพราะผู้ที่เป็นโสดจะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก และเห็นงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ที่สมรสจะไม่ทุ่มเทียดงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในด้านชีวิตครอบครัวพอ ๆ กับการทำงาน จึงเกิดความเสีงน้อยกว่าผู้ที่เป็น โสด และยังมีบุคคลที่แบ่งเบาภาระทางด้านต่าง ๆ อีกด้วย สอดคล้องกับปทุมรัตน์ สุกุลพิมลรัตน์ (2556) พบว่าพนักงานที่โสดมีระดับภาวะหมดไฟสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน ทดสอบรายคู่พบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงที่สุด รองลงมาคือครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี และ ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไปตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ช่วง 3 ปีแรกระดับภาวะหมดไฟยังไม่สูงแต่จะเพิ่มขึ้นในช่วง 4-6 ปี จากนั้นจะลดลงเมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจากในช่วง 1-3 ปี ครูยังไม่ได้รับการระงานนอกเหนืองานสอนและตำแหน่งในฝ่ายบริหารที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แต่เมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นมีภาระงานนอกเหนืองานสอนมีตำแหน่งในฝ่ายบริหารสูงขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอาจทำให้มีระดับภาวะหมดไฟที่สูงขึ้นด้วย เมื่อครูสามารถปรับตัวเข้ากับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่สูง เข้าใจงานและระบบการทำงานได้แล้ว อาจทำให้ระดับภาวะหมดไฟลดลงเมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้นสอดคล้องกับละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) พบว่า เมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้น วิทยุฒิและประสบการณ์จะทำให้โอกาสเกิดภาวะหมดไฟลดลง ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานครเขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินจำแนกตามภาระครอบครัวพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของปทุมรัตน์ สุกุลพิมพ์รัตน์ (2556) พบว่า พนักงานที่มีความเครียดร้อนมาก มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าพนักงานที่ไม่มีภาระครอบครัว มีภาระครอบครัวไม่เครียดร้อน มีภาระครอบครัวเครียดร้อนปานกลาง

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยด้านภาระงานพบว่า ด้านภาระงานสอน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องครูมีความรักในการสอน อยากมอบความรู้ อยากทุ่มเทให้กับการสอนและการพัฒนานักเรียน ทำให้ภาระงานสอนไม่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับจิรัชญา ชัยชุนนุ (2564) กล่าวว่า ผู้ที่เข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการครูมีความรักในการสอน อยากมอบความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนานักเรียน ส่วนภาระงานนอกเหนืองานสอน ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มครูที่ภาระงานนอกเหนืองานสอน 5 กลุ่ม คือไม่ได้รับงานนอกเหนืองานสอน มีงานนอกเหนืองานสอน 1-5 คาบต่อสัปดาห์ มีงานนอกเหนืองานสอน 6-10 คาบต่อสัปดาห์มีงานนอกเหนืองานสอน 11-15 คาบต่อสัปดาห์ และมีภาระงานนอกเหนืองานสอนมากกว่า 15 คาบต่อสัปดาห์ จากการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน ครูที่ไม่ได้รับภาระงานนอกเหนืองานสอนมีระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคล อาจต่ำกว่าครูที่มีภาระงานนอกเหนืองานสอนมากกว่า อาจเนื่องจาก ครูที่มีภาระงานนอกเหนืองานสอนมาก มีภาระงานในความรับผิดชอบสูงกว่า ต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความถนัด ต้องใช้เวลาและความพยายามในการทำงานสูง ครูต้องทำงานล่วงเวลา เลิกดีก ถูกเกณฑ์ไปช่วยในวันหยุด เพราะเป็นงานในความรับผิดชอบอาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและสะสมมาเป็นระยะเวลาานาน (เหมือนขวัญ จรงค์หนู. 2562) ทำให้มีระดับภาวะหมดไฟสูงกว่าครูที่ไม่มีภาระงานนอกเหนืองานสอน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาวะหมดไฟของครูอาจเกิดจากการทำงานนอกเหนืองานสอนที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจที่ทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานให้ลุล่วงจนอาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสะสมมาเป็นระยะเวลาานานอาจก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ เมื่อครูสามารถเรียนรู้งาน มีความถนัดในงานมากขึ้น สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่เสียเวลาในการทำงาน ทำให้ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2564, จาก <https://mhc7.go.th/wp-content/uploads/2017/09/แบบประเมินภาวะหมดไฟ-ฉบับเผยแพร่.pdf>
- ฉัตรชกรณ ระเบิด. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย, ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), กรุงเทพมหานคร.
- ชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณรพี สุทธิวรรณ. (2552). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการทำงาน*. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม), กรุงเทพมหานคร.
- จิรัชญา ชัยชุมขุน. (2564). *ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปลปัญหา #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักให้เป็นผู้เสียสละ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2564, จาก <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415#:~:text=>
- ปทุมรัตน์ สกลพิมพ์รัตน์. (2556). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงาน บริษัทเอกชน ในกลุ่ม Generation Y*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ละม้าย เกิดโภคทรัพย์. (2548). *การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะทำงานกับความสุขในการทำงาน : ศึกษา เฉพาะกรณี พนักงานขายของบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร.
- เหมือนขวัญ จรงค์หนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter and. M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.