



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2

FACTOR AFFECTING TEACHER BURNOUT OF TEACHERS UNDER
THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE2 IN BANGKOK

วชิรญาณ มณีวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2



ปฏิญานិพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTOR AFFECTING TEACHER BURNOUT OF TEACHERS UNDER
THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE2 IN BANGKOK



WACHIRAYA MANEEWAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2

ของ

วชิรญาณน์ มณีวรรณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ร.อ. ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(ร.อ. ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2
ผู้วิจัย	วชิรญาณม์ มณีวรรณ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ร.อ. ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครู และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มแบบง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณ แบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำแบบจรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .306$ ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .408$ ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .433$ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .473$ และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,, ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Title	FACTOR AFFECTING TEACHER BURNOUT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE2 IN BANGKOK
Author	WACHIRAYA MANEEWAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Lieutenant Apitee Songbundit rtn. , Ph.D.

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of the teacher burnout among teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok; (2) to study the status of the transformational leadership of the principals; (3) to study the relationship between transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality traits and teacher burnout; (4) to study transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, and big five personality traits affecting teacher burnout. The samples included 357 teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok, and employing the theories of Krejcie and Morgan. Then, stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaires, with an IOC was valued from 0.60–1.00, a total reliability of .913, the reliability of transformational leadership was .954, the reliability of job characteristics was .954, the reliability of organizational characteristics was .861, the reliability of big five personality traits was .908, and the reliability of teacher burnout was .928. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The results are as follows: (1) the overall mean score indicated an average level of teacher burnout. In terms of each aspect, physical exhaustion was founded to be the highest, followed by emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal accomplishment; (2) the overall mean score indicated an average level of transformational leadership. In terms of each aspect, moral leadership was the highest, followed by transformational leadership, and transactional leadership; (3) the relationship between transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality traits and teacher burnout was correlated, with a statistical significance of .01 and the correlation coefficients (r) of transformational leadership = .306, job characteristics = .408, organizational characteristics = .433, and big five personality traits = .473; (4) transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, and big five personality traits affected teacher burnout with a statistical significance of .01. The four factors could predict teacher burnout at 37.10%. The big five personality traits had the highest predictive power followed by organizational characteristics, job characteristics, and transformational leadership.

Keyword : Teacher burnout, Transformational leadership, Job characteristics, Organizational characteristics, Big five personality traits

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความเมตตาช่วยเหลือ และความเอาใจใส่อย่างดี ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญาานิพนธ์ รวมถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้วิจัย ทำให้เกิดแนวคิดและมีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญและสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ และขอกราบขอบพระคุณครูอาวุโสทุกท่านที่เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีเพราะได้รับแรงบันดาลใจ และกำลังใจอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อวัชระ และคุณแม่สุจิตราที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนด้านกำลังใจทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียนต่อระดับปริญญาโท ทำให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนครูที่โรงเรียนหอวัง ซึ่งมีส่วนสนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ

วชิรญาณ มณีวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	15
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	16
1.1 สภาพทั่วไป.....	16
1.2 สภาพการดำเนินการ	17
2. ภาวะหมดไฟ	20
2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะหมดไฟ	21
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ	24

3. ภาวะหมดไฟของครู	29
3.1 ความหมายของภาวะหมดไฟของครู	29
3.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู	30
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
4.1 ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
4.2 กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	37
5. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	37
5.1 ความหมายและแนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	37
5.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	40
6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟ	44
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
7.1 งานวิจัยในประเทศ	45
7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	50
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
ประชากร	50
กลุ่มตัวอย่าง	50
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55

บทที่ 4 ผลการศึกษา	56
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย	75
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	92
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	104
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	112
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย	117
ประวัติผู้เขียน.....	119

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	51
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	58
ตาราง 3 ข้อมูลลักษณะงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	60
ตาราง 4 ข้อมูลลักษณะองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	60
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	62
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ.....	63
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย โดยรวมและรายข้อ.....	64
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคล รอบข้าง โดยรวมและรายข้อ.....	65
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	66

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	67
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายข้อ.....	67
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ.....	68
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ	69
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	70
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	72

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ทุกองค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถรอบด้าน ทำให้เกิดความเครียดในตัวผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะความเครียดสะสมเรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, 2562) พบได้ในบุคลากรหลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานาน ซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่น หมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หรือรู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงาน หรือประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่รักษา อาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ หรือบุคลากรมีความคิดอยากลาออก ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากร และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ องค์การอนามัยโลกได้เพิ่มภาวะหมดไฟลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (11th Revision of the International Classification of Disease; ICD-11) โดยจัดเป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ภาวะหมดไฟยังไม่ถูกจัดว่าเป็นความเจ็บป่วยหรือมีเงื่อนไขทางการแพทย์ นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยังชี้แจงเพิ่มเติมว่า คำจำกัดความของภาวะหมดไฟมีลักษณะเฉพาะในบริบทของคนทำงานหรือการทำงานเท่านั้น ไม่ควรถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยหน่ายในแง่มุมอื่นของชีวิต เช่น ครอบครัว คู่ครอง หรือปัญหาส่วนตัว เป็นต้น (พรธนพร กะตะจิตต์, 2562)

ตามทฤษฎีของ Maslach (1981) กลุ่มอาการที่เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน 2) ทศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง มีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้อื่น รู้สึกว่าผู้อื่นตำหนิตนเอง และทำงานอย่างไม่มีชีวิตจิตใจ 3) ลดทอนศักยภาพตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ ในองค์ประกอบสามด้านนี้ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้างเป็นส่วนประกอบหลักที่นิยมนำมาใช้ตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในหลายงานวิจัย (นฤมล สุธีรัฐภูมิ, 2558) นอกจากองค์ประกอบ 3 ด้านนี้แล้ว ยังพบลักษณะอาการของภาวะหมดไฟที่อาจแบ่งได้อีก 1 ลักษณะ คือ ความเหนื่อยล้าทางกาย เป็นอาการปวดศีรษะ หรือ

ปวดเมื่อยตามร่างกาย หดแรงแอ่อนเพลีย ภูมิคุ้มกันต่ำลงอันเป็นสาเหตุให้เกิดอาการเจ็บป่วยอื่นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) และบทความของพรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2562) และจากการศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึกของครูอาวูโส 10 คน มีความเห็นว่าภาวะหมดไฟมีลักษณะอาการทางกายร่วมด้วย จึงได้เพิ่มด้านความเหนื่อยล้าทางกายเป็นอีก 1 องค์ประกอบ The US Bureau of Labor Statistics (BLS) รายงานว่า ในแต่ละปีมีครู 270,000 คน ออกจากอาชีพ ตั้งแต่ปี 2016 และจะมีอัตราสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต และครึ่งหนึ่งของจำนวนครูที่ลาออกจากราชการประสบปัญหาภาวะหมดไฟ (American University, 2021) มีบทความในต่างประเทศกล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครูมีส่วนทำให้คุณภาพของการศึกษาลดลง เพราะเมื่อครูที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟต้องออกจากระบบไป ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยหรือผู้ที่ไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนโดยเฉพาะ จำเป็นต้องมาทำหน้าที่สอนนักเรียนเนื่องจากอัตรากำลังขาดแคลน ห้องเรียนและนักเรียนก็จะขาดคนที่ เป็น “ครู” จริงๆ ในการจัดการเรียนรู้ เหตุการณ์แบบนี้มักเกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างเยอะในหนึ่งห้อง และขาดการสนับสนุนหรือมีปัญหาเรื่องงบประมาณ เรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟของครูเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายควรจะหันมามอง และให้ความสำคัญกับปัญหาภาวะหมดไฟ (The Graide Network, 2019)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นไปได้ บ้างอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือระยะเวลาในการทำงาน มีรายงานการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกล่าวว่าช่วงอายุน้อยมีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่าช่วงอายุมาก (ปองกานต์ ศิริโรจน์, 2563) บางครั้งการทำงานในสภาพแวดล้อมจริงอาจแตกต่างจากความคิดหรืออุดมคติที่คิดไว้ เมื่อผู้เริ่มทำงานใหม่พบกับระบบการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากสิ่งที่คิดไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานจากความรู้สึกผิดหวังหรือความคาดหวังมากเกินไป เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง จนเกิดความรู้สึกอึดอัดใจและเหนื่อยล้า กลายเป็นเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน เมื่อบุคคลมีลักษณะอาการที่เกิดความวิตกกังวลโดยง่าย ไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานให้หมดไปได้ ทำให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด (ศรีสกุล ฉะยมแหลม, 2562) คนทำงานอาจรู้สึกเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟหากรู้สึกว่างานของตนมีภาระงานหนัก และปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารและองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ อย่างเช่น ระบบการบริหารในที่ทำงานที่

ขัดต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ไม่ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน ไม่มีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในองค์กรก่อให้เกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ขาดแคลนการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน (Leah Rockwell, 2021) การทำงานที่อยู่ภายใต้ความคาดหวังสูงจากผู้รับบริการ องค์กรมีระบบการทำงานภายในองค์กรที่สลับซับซ้อนเกินความจำเป็น หรือต้องใช้เวลาสูงตลอดเวลา อาชีพที่อาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่ายจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู อาจารย์ อาชีพบริการ (ลีลินทร์ธร วณิชพันธุ์, 2562) ในด้านบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ต้องปฏิบัติงานวิชาการ มีการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ประเมินผลการเรียนการสอน ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และบริการสังคม (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นครูต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอยแนะนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้โดยใช้วิธีการสมัยใหม่ตามการเปลี่ยนแปลง สามารถบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ (นวลศิริ กษพรธรณ, 2562) นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานภายใต้ความกดดันจากผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับบทความการศึกษาในต่างประเทศ (The Graide Network, 2019) ที่กล่าวว่าสาเหตุของภาวะหมดไฟในครูมีหลายปัจจัย อาจมีที่มาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อม พฤติกรรมของนักเรียน หรือแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายองค์กรต้องอาศัยหลักการหลายอย่าง องค์กรต้องมีผู้บริหารที่ดี มีคุณลักษณะของผู้นำ สามารถชักจูงให้คนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ และมีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ ผู้บริหารมีหน้าที่วางกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย ใช้หลักภาวะผู้นำกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (ธัญญามาส โจนานนท์, 2557) ภายใต้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรพาองค์กรก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้ (วุฒิชัย ใจสงค์, 2557)

ถ้าภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการจนกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง อาจมีสัญญาณบ่งบอกถึงความผิดปกติ ได้แก่ อาการปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามร่างกาย รู้สึกเหนื่อยล้า หดแรงแอนเพลีย ภูมิคุ้มกันต่ำลง อันเป็นสาเหตุให้เกิดอาการเจ็บป่วยอื่นๆ ตามมาได้บ่อยขึ้น และความผิดปกติเกี่ยวกับการนอน เช่น นอนไม่หลับ เป็นต้น สำหรับความผิดปกติทางอารมณ์ ได้แก่ รู้สึกล้มเหลว สิ้นหวัง หงุดหงิดง่าย กังวลใจทุกครั้งที่ต้องไปทำงาน ขาดแรงบันดาลใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ขาดสมาธิและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดทัศนคติเชิงลบต่องานและผู้ร่วมงาน

รู้สึกโดดเดี่ยว ฯลฯ อีกทั้งความผิดปกติทางพฤติกรรม เช่น การขาดความรับผิดชอบต่องาน การหลีกเลี่ยงการทำงาน การปลีกตัวออกจากสังคมส่วนรวม รวมถึงอาจมีการใช้ยาหรือ แอลกอฮอล์ รวมถึงการรับประทานอาหารมากขึ้นเพื่อปลอบประโลมตัวเองจากภาวะดังกล่าว (พิมพ์นิชกานต์, 2561) จากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครุหวิดไฟในต่างประเทศ พบว่ามีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหวิดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือ ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต (EdWeek, 2021) ส่วนตัวอย่างชาวครูที่ตัดสินใจออกจากอาชีพเพราะเริ่มมีภาวะหวิดไฟในการสอนในประเทศไทย คือ ครูโซ่ หรือนายยอดหทัย วีศรีคำ ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ (ยอดหทัย วีศรีคำ, 2562) ครูโซ่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “ผมต้องตัดสินใจทำอะไรต่อ จะอยู่ในกรอบแล้วกลายเป็นสิ่งเดิมๆ ที่หวิดไฟ หรือจะสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อเด็กในอนาคต ผมเลือกจะไปเพื่ออุดมการณ์ ผมอยากเป็นครูที่สามารถไปสอนได้ทุกที่ อยากสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในแบบของผมให้มันเป็นจริงได้เท่านั้นเอง” กรณีของครูโซ่คือเริ่มรู้สึกหวิดไฟ และรู้สึกว่าการทำงานในอาชีพข้าราชการครูไม่ตอบโจทย์ แต่ยังรักการสอนอยู่จึงอยากออกจากอาชีพไปสร้างความสุขในแบบของตัวเอง (ไทยรัฐออนไลน์, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า ปัญหาภาวะหวิดไฟเป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบหลายฝ่าย ทั้งต่อตัวบุคคล ผู้บริหาร และองค์กร ในหลายๆ อาชีพเริ่มมีงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะหวิดไฟบ้างแล้ว ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางแพทย์ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน หรืออาชีพที่มีการทำงานเป็นกะ ด้วยภาระงานและความคาดหวังของสังคมทำให้อาชีพครูค่อนข้างเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง โดยเฉพาะครูในกรุงเทพมหานคร นักเรียน ผู้ปกครอง มีความคาดหวังในตัวครูค่อนข้างสูง และแนวทางการปฏิบัติงานของครูดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารหรือลักษณะของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูที่ส่งผลต่อภาวะหวิดไฟของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

1. ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะหมดไฟ ปัจจัยที่ส่งผลภาวะหมดไฟ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาหากตนเองเกิดภาวะหมดไฟ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลไปใช้วางแผนการบริหารสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟของครู
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านบุคลากรและด้านกลยุทธ์
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,329 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan, 1967 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
- 2) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
- 3) ผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership)

2.1.2 ลักษณะงาน (Job Characteristic)

2.1.3 ลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics)

2.1.4 ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism)
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
- 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)
- 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
- 5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ องค์ประกอบภาวะหมดไฟของ Maslach จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ และจากการศึกษาเบื้องต้นในกรุงเทพมหานคร เพิ่มไปอีก 1 องค์ประกอบ คือ

2.2.1 ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย (Physical Exhaustion)

2.2.2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)

2.2.3 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization)

2.2.4 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะหมดไฟ** หมายถึง เป็นภาวะความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการทำงานหนักเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดสะสมและไม่สามารถกำจัดความเครียดได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและทางร่างกาย และเมื่อมีภาวะหมดไฟถึงจุดหนึ่งแล้ว อาจส่งผลเสียต่อองค์กรที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วยได้

2. **ภาวะหมดไฟของครู** หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจ และร่างกายที่ตอบสนองต่อการสอนและการทำงานในโรงเรียน ทำให้เกิดการตึงเครียดติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่สามารถกำจัดหรือลดลงได้ ซึ่งจะแสดงอาการแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดผลกระทบกับงานที่รับผิดชอบ และเกิดทัศนคติไม่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุของการลาออก และโรคซึมเศร้าได้ ภาวะหมดไฟประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย 2) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 3) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง 4) ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ดังนี้

2.1 ภาวะเหนื่อยล้าทางกาย (Physical Exhaustion) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางร่างกาย ได้แก่ ปวดกล้ามเนื้อ รู้สึกอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกเบื่ออาหาร เกิดอาการมีนงง

2.2 ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้สิ้นหวัง จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน หหมดแรงเมื่อหมดเวลางาน รู้สึกว่างานหนักเกินไป มีความรู้สึกหงุดหงิด เครียดจากการทำงาน

2.3 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจ ได้แก่ มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่เคยสนิทสนม รู้สึกหวาดระแวงกับคนรอบข้าง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย ไม่นินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล

2.4 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจ ได้แก่ มีทัศนคติ

ด้านลบต่อตัวเอง คิดว่าตัวเองไม่มีความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการสอน ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กังวลว่าตัวเองจะประสบความล้มเหลว กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเอง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู หมายถึง องค์ประกอบหรือเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดภาวะหมดไฟของครู ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยเปลี่ยนแปลงมุมมอง ทักษะคติ สร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มี 3 ลักษณะ คือ

4.1 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ ผู้บริหารมอบรางวัลให้ครูเมื่อทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ช่วยเหลือครูเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการทำงาน ติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด มีกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด

4.2 ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทั้งสองฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายให้ครูรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู สนับสนุนให้ครูมีแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ๆ สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ

4.3 ผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูเพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง จูงใจให้ครูมุ่งเป้าไปที่ผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษานุเคราะห์ บริหารงานอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ไขว่เขวออกนอกแนวทางที่วางไว้

5. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะภาระงานของครูที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป ไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน ต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่เร่งรีบ ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน

6. ลักษณะองค์กร หมายถึง รูปแบบโครงสร้างและลักษณะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป สถานศึกษากำหนดเงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร

7. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู หมายถึง ลักษณะอาการที่แสดงออกถึงอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของครู

5.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะอาการของครูที่มีความรู้สึกวิตกกังวลง่าย ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ มีอารมณ์ฉุนเฉียว เมื่อรู้สึกโกรธจะแสดงอาการทันที

5.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะอาการของครูที่มีความกระฉับกระเฉง ปรารถนาเปรี้ยว ชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น ชอบความตื่นเต้นท้าทาย สามารถแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้

5.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) เป็นลักษณะอาการของครูที่สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา มองหาโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความคิดเปิดกว้างรับฟังไอเดียใหม่ๆ รู้สึกว่าชีวิตมีสีสันเมื่อพบเจอสิ่งแปลกใหม่

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะอาการของครูที่มีเป้าหมายในการทำงาน ยึดหลักการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5.5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะอาการของครูที่มีนิสัยสุภาพ โอบอ้อมผ่อนตาม ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7. สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 52 โรงเรียน

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

9. ครู หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสัมภาษณ์เชิงลึกครูอาวุโส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ท่าน ทางด้านเอกสาร ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้แนวคิดภาวะหมดไฟของ Maslach (1976) ที่แบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment) ได้แก่งานวิจัยของ Eija Pakarinen (2019) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนประถม ประเทศฟินแลนด์ พบว่า ภาวะหมดไฟของครูแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน โดยครูประจำวิชาจะมีภาวะหมดไฟระดับสูงกว่าครูตำแหน่งพิเศษ เช่น ผู้ช่วยครู หรือครูสอนนักเรียนพิเศษ และขนาดของชั้นเรียนและนักเรียนที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ไม่มีผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครู Brunsting, Sreckovic, Lane (2014) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟตั้งแต่ปี 1979-2013 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บทบาทหน้าที่ที่ซ้ำซ้อน ความไม่ชัดเจนในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครู นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเรื่องปัญหาสุขภาพของครู และการลดจำนวนครูที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากการสังเคราะห์ ในปี 2018 Fillip Van Droogenbroeck, Bram Spruyt, Quittre, Lafontaine ศึกษาเรื่องบริบทของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูจริงหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า บริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คำสัมภาษณ์เชิงลึกของครูอาวุโส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 10 คน พบว่ามีองค์ประกอบเพิ่มขึ้น 1 องค์ประกอบคือ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (James M. Burn) โดยสังเคราะห์เอกสารของกันหา สังข์สัมฤทธิ์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีของเบิร์น มี 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำจริยธรรม โดยทั้ง 3 แบบมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะก่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามมา

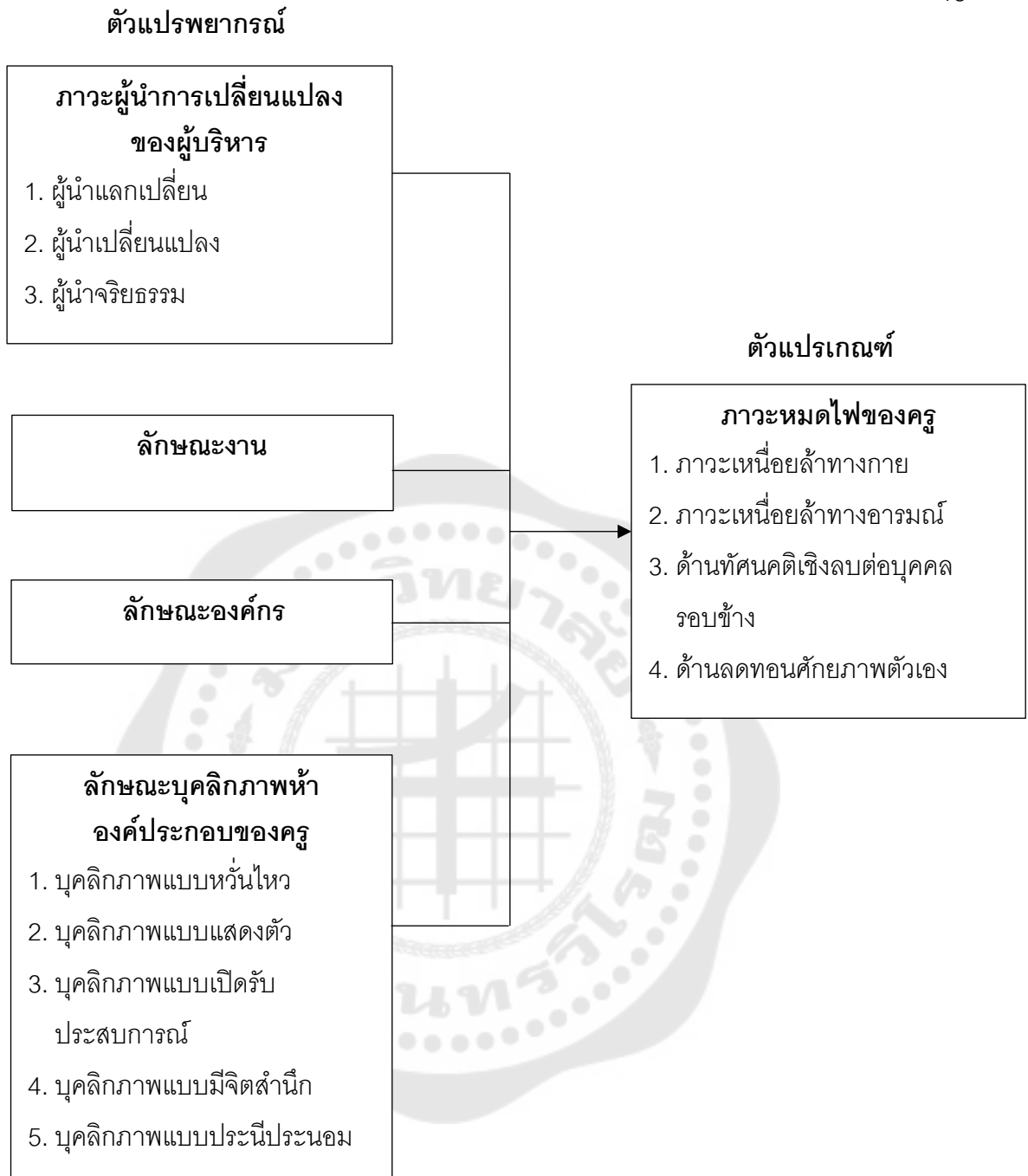
และเกิดเป็นภาวะผู้นำแบบจริยธรรมในท้ายที่สุด เช่นเดียวกับเอกสารของ สวัสดิ์อรร วงศ์ข้าหลวง (2555) กล่าวว่า เบิร์นอธิบายธรรมชาติของความเป็นผู้นำไว้ว่า เป็นส่วนผสมระหว่าง อำนาจ กับผู้นำและผู้ตาม โดยพฤติกรรมของผู้นำจะเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผู้ตามจะสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบิร์น ที่ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 3 ลักษณะ คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) เป็นตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและลักษณะองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของปรัชญางามสมภาค (2560) ที่ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของ ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยผลการวิจัยระบุว่า ลักษณะงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ภาระงานมากเกินไป มีระยะเวลาในการทำงานกระชั้นชิดจนไม่มีเวลาหยุดพัก ความไม่ชัดเจนในงานและอำนาจ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรไม่กระจายอำนาจ เป้าหมายขององค์กรถูกตั้งไว้สูงเกินไปจนพนักงานรู้สึกท้อแท้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่คุ้มค่า วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เงื่อนไขในการทำงานซับซ้อนยุ่งยาก ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน ลักษณะงานและลักษณะองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า อยากหนีออกไปจากงานตรงนั้น มีความคิดในแง่ลบว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ เฉลิมพัชญ์ ใจสะอาด (2562) กล่าวว่า บุคลากรที่มีภาวะหมดไฟจะแสดงพฤติกรรมไม่ใส่ใจในการทำงาน รู้สึกอึดอัดกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รู้สึกเครียดจนไม่อยากทำงาน และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงานมากพอ เช่นเดียวกับ อธิษฐา เจตินัย (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน ความเครียด ระบบบริหารงานภายในองค์กร เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดอาการเครียดสะสมที่ไม่สามารถแก้ไขได้ อึดอัดใจในการทำงาน รู้สึกไม่อยากทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่กดดัน จนกลายเป็นภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของปรัชญางามสมภาคเป็นแนวทางกำหนดตัวชี้วัด ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1) ภาระงานที่มากเกินไป 2) ไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน 3) ต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่

เร่งรีบ และ 4) ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง 2) เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป 3) สถานศึกษากำหนดเงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน และ 4) ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa & McCrae, 1992) ที่แบ่งองค์ประกอบเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ทิพย์วิมล จรดี (2558) นันทิมา นาคาพงศ์ (2559) ทั้งสามคนได้ใช้อำนาจประกอบทั้ง 5 ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในงานวิจัย โดยบุคลิกภาพทั้ง 5 แบบสามารถทำนายภาวะหมดไฟได้ (ปรีชญ์ งามสมภาค, 2560) โดยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวส่งผลต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด (แก้วกานต์ แก้วโกมล, 2560)

สรุป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ตามการแสดงความสัมพันธ์ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 1.1 สภาพทั่วไป
 - 1.2 สภาพการดำเนินการ
2. ภาวะหมดไฟ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะหมดไฟ
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ
3. ภาวะหมดไฟของครู
 - 3.1 ความหมายของภาวะหมดไฟของครู
 - 3.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.1 ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.2 กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 5.1 ความหมายและแนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 5.2 องค์ประกอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานได้ ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไป

1.1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต ได้แก่ สาทร วัฒนา ยานนาวา พระโขนง บางรัก บางนา บางคอแหลม ดินแดง คลองเตย ห้วยขวาง หลักสี่ หนองจอก สายไหม สะพานสูง สวนหลวง วังทองหลาง ลาดพร้าว ลาดกระบัง มีนบุรี iverse บึงกุ่ม บางเขน บางกะปิ ดอนเมือง จตุจักร คันนายาว และคลองสามวา โดยจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 โดยมีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันออก อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร

1.1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด

จากการสำรวจข้อมูลประชากรผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 238 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 186 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 5,329 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 119,647 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2564)

1.2 สภาพการดำเนินการ

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถระบุนายละเอียดของหลักการและแนวคิด ได้ดังต่อไปนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่มืองหลวงการศึกษา

1.2.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง และมีความเป็นพลโลก
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการเพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งสหวิทยาเขต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน
2. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลาง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้เรียนตามศักยภาพตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

1.2.5 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1.2.6 ส่วนราชการภายใน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ครอบคลุมเขตการปกครองทั้ง 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอกหลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนา และสาทร และมีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริม กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

2. ภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ ดังนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะหมดไฟ

2.1.1 ความหมายของภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟ ดังนี้

เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นความเครียดทั้งด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีมาอย่างเรื้อรังยาวนาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและทางใจ เกิดพฤติกรรมที่มีความเย็นชาต่อคนรอบข้าง และความรู้สึกว่าตนไม่มีประสิทธิภาพ

นันทาวดี วรวิสุทธิ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ เป็นการตกอยู่ในสภาวะของความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม เนื่องมาจากกระบวนการสั่งสมและตอบสนองต่อความเครียด จากการประกอบอาชีพเรื้อรังเป็นเวลานาน และไม่สามารถจัดการภาวะความเครียดนั้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ส่งผลเสียทำให้บุคคลเกิดอาการทางกายและจิตใจ โดยภาวะนี้สามารถส่งผ่านหรือติดต่อจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้

ศรีสกุล ฉียบแหลม (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจ และร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการงานต่างๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดต่อเนื่องจนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่ทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจ มีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น เมินเฉย แยกตัว ไม่ต้องการให้ใครมายุ่ง มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกว่สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

นครินทร์ ชุนงาม (2563) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ มีความคับข้องใจ มีความรู้สึกไม่ดี ไร้ความสามารถ ทำงานไม่สำเร็จ พบได้ในหลากหลายบริบทของการทำงานทั้งภาคบริการ อุตสาหกรรม ราชการ หรือเอกชน อันจะก่อผลเสียต่อองค์กรที่ไม่เพียงทำให้สูญเสียบุคลากร ยังทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจได้ ภาวะหมดไฟในการทำงานพบได้ในบุคลากรที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงานระดับสูงแทบตลอดเวลา

ปองกานต์ ศิริโรจน์ (2563) ได้ให้ความหมายภาวะหมดไฟไว้ว่า ความรู้สึกเหนื่อยล้า เหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความเครียดจากการทำงานที่สะสมเป็นระยะเวลานานจนแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่างๆ ตั้งแต่อ่อนเพลีย ไม่สนใจสิ่งใด มีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ตนทำ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

โรงพยาบาลราชวิถี (2564) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นภาวะของการอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นผลจากความเครียดจากงานที่มากเกินไปอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทำให้ผู้มีภาวะหมดไฟมีความรู้สึกว่างงานนั้นเกินกำลังที่จะทำได้ มีอารมณ์ร่วมกับการลดลงมาก และไม่ตอบสนองกับความต้องการในการทำงานหรือทำงานได้ไม่ดี นานเข้าทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง กระทั่งรู้สึกจะทำอะไรก็ไม่ได้ดี เป็นความรู้สึกด้านลบและผิดหวังในตัวเอง จนลงเอยด้วยความรู้สึกที่ไม่สามารถทำประโยชน์ให้ใครได้

อาร์วิดสัน (Arvidsson, 2019) ให้ความหมายของภาวะหมดไฟว่าเป็นลักษณะอาการที่เกิดจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งมาจากลักษณะงานที่มีความต้องการสูง ระบบการจัดการไม่ดี บุคลากรทำงานหนักเกินไป

เอวา ซาโบ (Eva Szabo, 2019) ให้ความหมายของภาวะหมดไฟว่าเป็นอาการที่เกิดจากการทำงานหนักมากเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก เช่น อารมณ์ฉุนเฉียว มองคนอื่นในแง่ร้าย นอกจากนี้ หากภาวะหมดไฟเกิดจากความเครียดในการทำงาน อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายด้วย เช่น ผมร่วง นอนไม่หลับ เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายของภาวะหมดไฟ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟหมายถึง ภาวะความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการการทำงานหนักเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดสะสมและไม่สามารถกำจัดความเครียดได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและทางร่างกาย และเมื่อมีภาวะหมดไฟถึงจุดหนึ่งแล้วอาจส่งผลเสียต่อองค์กรที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วยได้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะหมดไฟ ดังนี้

ธนพร พงศ์บุญชู (2559) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะหมดไฟไว้ดังนี้ ภาวะหมดไฟในการทำงานมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และส่งผลไม่เพียงปรารถนาต่อบุคคลและ

องค์กร เนื่องจากเป็นเหตุให้รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ไม่สนใจบุคคลรอบข้าง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ปรีชญ์ งามสมภาค (2560) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟจะส่งผลเสียต่อบุคคลในด้านสุขภาพจิตและร่างกาย อาจนำมาซึ่งโรคซึมเศร้า ควบคุมตนเองไม่ได้ การพึ่งพาสารเสพติด ส่วนผลเสียต่อองค์กร เช่น การขาดงานบ่อย การก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน คุณภาพงานตกต่ำ และการลาออก

แก้วกานต์ แก้วโกมล (2560) ให้ความสำคัญของภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นปัญหาที่องค์กรต้องตระหนัก เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางลบที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคคล ซึ่งไม่เพียงกระทบต่อตัวบุคคลเองเท่านั้นแต่ยังส่งผลกระทบต่อองค์กรอีกด้วย เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล เมื่อคนในองค์กรเกิดภาวะหมดไฟแล้วลาออก องค์กรก็ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการหาบุคลากรใหม่ หรือถ้าคนในองค์กรเกิดภาวะหมดไฟแล้วไม่ลาออกก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน และเป็นปัญหาต่อการเจริญเติบโตขององค์กร

ปองกานต์ ศิริโรจน์ (2563) กล่าวว่า ผลกระทบจากภาวะหมดไฟไม่ได้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานเท่านั้น ยังกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมอีกด้วย ประกอบกับองค์การอนามัยโลก (WHO) พิจารณาให้ภาวะหมดไฟเป็นภาวะผิดปกติที่ต้องได้รับการรักษาในทางการแพทย์ ดังนั้นภาวะหมดไฟในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญของทุกองค์กร

ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2563) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีปัญหาภาวะหมดไฟจะมีพฤติกรรมขาดงานบ่อย มีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไป โดยส่วนใหญ่จะลางานด้วยอาการปวดหัว ปวดท้อง หรือไข้หวัด เป็นต้น และจะแสดงออกทางอารมณ์ไม่สูงส่งกับเพื่อนร่วมงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่ำลงจนนำไปสู่การลาออกจากงานได้

กรรณิการ์ มีสวัสดิ์ (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะหมดไฟไว้ว่า หากปล่อยผู้ที่มีภาวะหมดไฟไว้ในสภาพแวดล้อมเดิมโดยไม่รักษา หรืออยู่ในสภาพอาการของภาวะหมดไฟเป็นเวลานาน จะส่งผลต่อการทำงาน เช่น ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจคิดเรื่องลาออกในที่สุด หรือนานวันเข้าก็อาจเกิดโรคซึมเศร้าได้เช่นกัน

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่ต้องได้รับการจัดการแก้ไขทางการแพทย์อย่างถูกต้อง เนื่องจากมีผลเสียทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลให้ผู้ที่มีภาวะหมดไฟเกิดโอกาสเป็นโรคซึมเศร้า และลาออกจากงานได้

ทางองค์กรก็จะได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือการจัดสรรบุคลากรใหม่ เพื่อมาทดแทนผู้ที่มีปัญหาภาวะหมดไฟ

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะหมดไฟ ดังนี้

จากงานวิจัยของกล่าวถึงที่มาของภาวะหมดไฟไว้ว่า คำว่า หมดไฟ หรือ burnout ปรากฏขึ้นครั้งแรกในหนังสือนิยายของ Graham Greene เป็นเรื่องราวของสถาปนิกผู้มีชื่อเสียงที่รู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพสังคมแวดล้อมจึงออกเดินทางไปยังป่าในแอฟริกา ต่อมาเมื่อมีการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานครั้งแรกในปี 1974 โดย Harbert J. Freudenberger โดยเขาค้นพบว่า ปัญหาภาวะหมดไฟมาจากการทำงานหนักเกินไปหรือมีภาระที่ต้องจัดการมากเกินไปเกินความสามารถของบุคคลนั้นจะรับได้ ส่วนใหญ่จะเกิดกับอาชีพบริการ ต่อมาในปี 1976 Christina Maslach ได้เผยงานวิจัยว่า ภาวะหมดไฟไม่เพียงแต่เกิดกับสายอาชีพบริการเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดกับทุกอาชีพที่บุคคลนั้นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ไม่เอื้ออำนวย เกิดความเครียด ประสบปัญหาในที่ทำงานซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้เป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่องกัน ต่อมา Maslach and Jackson (1981) ได้กำหนดอาการ 3 อาการเป็นตัวชี้วัดและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือ 1) Emotional Exhaustion ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) Depersonalization การมีทัศนคติด้านลบต่อผู้อื่น 3) Diminished Personal Accomplishment การลดทอนความสามารถตนเอง นอกจากนี้ Maslach และคณะได้เสนอเครื่องมือในการวัดระดับภาวะหมดไฟ Maslach Burnout Inventory ที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา โดยครั้งแรกจัดทำแบบทดสอบที่ใช้กับอาชีพด้านบริการ (MBI-General Services Survey or MBI-HSS) ครั้งที่สองจัดทำขึ้นเพื่ออาชีพด้านบริการ การศึกษา (MBI-Educators Survey or MBI-ES) และครั้งที่สาม Maslach ร่วมมือกับ Jackson และ Leiter (2013) จัดทำแบบทดสอบสำหรับทุกอาชีพ (MBI-General Survey or MBI-GS) โดยแบบทดสอบจะวัดค่าและประเมินค่าเป็นสูง กลาง ต่ำ เพื่อนำไปเฝ้าระวังต่อไป (ปรัชญ์ งามสมภาค , 2560)

อาการของระยะหมดไฟจะค่อยๆ เกิดขึ้นเป็นระยะ ซึ่ง Miller & Smith แบ่งตามระยะการทำงานไว้ 5 ระยะ คือ

1. ระยะฮันนีมูน (The honeymoon) เป็นช่วงเริ่มต้นการทำงานใหม่ ๆ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน และเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ภาวะรู้สึกตัว (The awakening) เป็นช่วงที่เริ่มรู้ว่าการทำงานในอุดมคติที่ตนเองคิดไว้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกรู้ว่าการทำงานไม่ตอบสนองกับความต้องการของตนเอง ไม่สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้เกิดความอึดอัดคับข้องใจ

3. ภาวะไฟตก (Brownout) เป็นช่วงที่มีความรู้สึกเหนื่อยล้าต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน มีอาการอารมณ์แปรปรวน จนอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกอัดอั้นตันใจ เช่น ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ใช้เงินฟุ่มเฟือย เป็นต้น

4. ภาวะหมดไฟเต็มที (Full scale of burnout) ช่วงนี้จะเกิดขึ้นหากภาวะไฟตกไม่ได้รับการแก้ไข เป็นช่วงที่รู้สึกหมดหวัง ปลีกตัวจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นอาการของภาวะหมดไฟเต็มที

5. ภาวะฟื้นตัว (The phoenix phenomenon) เป็นช่วงที่คนทำงานได้หยุดพัก รักษาอาการหมดไฟ มีความรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น สามารถปรับตัวปรับความรู้สึกจนกลับมาทำงานได้ตามเดิม มีความคาดหวังต่องานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

จากภาวะที่กล่าวมาข้างต้น หากอาการระยะที่ 3 และ 4 ไม่ได้รับการรักษาปล่อยให้เกิดอาการเหล่านี้ต่อเนื่องไปหลายปี จะทำให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรง และอาจเป็นสาเหตุของโรคซึมเศร้าได้ (ศรีสกุล ฉุยบแหลมคม, 2562)

ภาวะหมดไฟต่างจากโรคซึมเศร้าตรงที่ภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่หมดแรงกายแรงใจในการทำงาน คล้ายจะไม่มีแรง ซึ่งเป็นเฉพาะกับเรื่องการทำงานเท่านั้น (ชนาภรณ์ ธรรมรัฐ, 2560) การป้องกันและรักษาภาวะหมดไฟสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

- สสำรวจอาการของตนเอง กล่าวคือสังเกตและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอในด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ถ้าพบความผิดปกติหรือมีอาการใดเกิดขึ้นอย่างผิดสังเกตขอให้ค้นหาที่มาที่ไปของปัญหาและพยายามแก้ไข ถ้าไม่สามารถจัดการกับภาวะที่เกิดขึ้นได้ควรไปพบแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ

- รู้สึกเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจตัวเอง หากรู้สึกที่ตัวเองกำลังจะประสบภาวะหมดไฟ ให้ทำความเข้าใจและยอมรับสภาวะที่เกิดขึ้น ไม่โทษตัวเอง และเริ่มต้นแก้ไขอาการต่อไป

- เข้าใจปัญหา และลงมือแก้ไขอย่างชาญฉลาด กล่าวคือ ภาวะหมดไฟเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ให้ทำความเข้าใจกับสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่และหาทางออกที่สามารถแก้ปัญหาได้ยั่งยืน

- หยุดพักเพื่อจัดการความเครียด หากบุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน เป็นระยะเวลาเวลานานเกินไป ย่อมต้องเกิดภาวะหมดไฟตามมา ฉะนั้น ผู้ที่ต้องเผชิญกับความเครียดสะสมจนเกิดความเหนื่อยล้าทางกายและอารมณ์ ต้องหยุดพักเพื่อปรับสภาวะของร่างกายจิตใจให้กลับมาเป็นปกติก่อนกลับไปทำงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่เกิดจากการที่บุคคลมีความเครียดสะสมในการทำงานเป็นระยะเวลาเวลานานเกินไป จนเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และจิตใจ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หากไม่รีบแก้ไขจะนำไปสู่อาการโรคซึมเศร้าในที่สุด

2.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ ดังนี้

ฉัตรกมล สิงห์น้อย (2551) ได้ศึกษาตัวแปร 7 ตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของนักกีฬา คือ ความวิตกกังวล การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตัวเอง การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งทีมงาน การฝึกหนักเกินไปทัศนคติของบุคคลรอบข้าง การควบคุมจากปัจจัยภายนอก ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ นอกจากตัวแปรด้านทัศนคติของบุคคลรอบข้าง ตัวแปรด้านอื่นมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟด้วยกันทั้งสิ้น โดยตัวแปรแต่ละตัวที่สามารถทำนายภาวะหมดไฟมีลักษณะ ดังนี้

- ความวิตกกังวล คือ ความรู้สึกตื่นตระหนก วิตกกังวลเกี่ยวกับการแข่งขัน เป็นอารมณ์ที่แสดงออกมา และส่งผลต่อความสามารถในการเล่นกีฬา
- การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตัวเอง หมายถึง การนำเป้าหมายมาตั้งเป้า หล่อหลอมเป็นทัศนคติของตนเอง ประเมินความสามารถของผู้อื่น และตั้งเป้าเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้
- การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งทีมงาน มีลักษณะคล้ายกับแบบมุ่งที่ตัวเอง แต่จะสร้างเป้าหมายเพื่อเรียนรู้ทักษะต่างๆ ด้วยความท้าทาย ต้องการประสบความสำเร็จ
- การฝึกหนักเกินไป คือ การฝึกเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือฝึกนานและหนักเกินกว่าที่ร่างกายของนักกีฬาจะรับไหว
- การควบคุมจากปัจจัยภายนอก คือ การถูกควบคุมจากปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความคาดหวังของโค้ช ความต้องการของผู้ปกครอง เงินรางวัล เป็นต้น ทำให้นักกีฬาเกิดความกังวลเกี่ยวกับเงินไขนี้

- ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ คือ การทำงานซ้ำซ้อนหลายหน้าที่ในคนเดียว ซึ่งทำให้น้ำที่ใดหน้าที่หนึ่งเกิดปัญหา และไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จนตัวนักกีฬาเกิดความกังวลและอึดอัดใจ

เมอพัชฎ์ ใจสอาด (2562) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคล โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านระบบบริหาร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อภาวะหมดไฟทั้งหมด ซึ่งด้านที่มีระดับสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สถานที่ทำงานที่เอื้อและอำนวยความสะดวกในการทำงาน อากาศปลอดโปร่งถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ

- ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในด้านที่ตัวเองถนัด มีความท้าทาย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเหล่านี้จะไม่เผชิญกับภาวะหมดไฟ ตรงข้ามกับงานที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการนานกว่าปกติ มีความกดดันหรือความคาดหวังสูงจะมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟจากความเครียดที่สะสมเป็นเวลานาน

- ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กล่าวคือ การทำงานในองค์กรมีความราบรื่น มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถดำเนินงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงได้

- ด้านระบบบริหาร พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร การประเมินผลมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ระบบบริหารแบบนี้จะช่วยให้บุคลากรไม่เกิดความเครียดในการทำงาน

อิษฎา เจตินัย (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยแบ่งปัจจัยทางจิตวิทยาออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแสวงหาสิ่งสนับสนุน พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหนีปัญหา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะงาน โดยผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด

- การเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา เป็นการแก้ปัญหาแบบจัดการอย่างทัน่วงที่ไม่เป็นดินพอกหางหมู สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้รวดเร็ว ทำให้ไม่เกิดอาการอ่อนเพลีย หดหู่ เบื่อหน่าย กลายเป็นภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ กล่าวคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน อยากเอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ สามารถจัดการความเครียดในที่ทำงานได้โดยไม่เกิดความเครียดสะสม ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลากรที่ไม่มีกำลังในการทำงาน รู้สึกว่าไม่สามารถประสบความสำเร็จ จนเกิดความเครียดในการทำงานสะสมเป็นระยะเวลานาน จนเกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Maslach & Jackson (1982)

- คุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์การควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเพื่อลดโอกาสเสี่ยงที่บุคลากรจะเกิดภาวะหมดไฟ

นครินทร์ ชุนงาม (2563) ศึกษาปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟด้านสุขภาพจิตในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลทั่วไป โดยตัวชี้วัดของสุขภาพจิตแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ ด้านคุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่า ตัวชี้วัดสุขภาพจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในระดับต่ำ แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟทุกตัว หากบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพจิตดี เข้าใจปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน สามารถจัดการปัญหาหรือหาวิธีแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ไม่นำภาพในอุดมคติและการทำงานในชีวิตจริงมาเปรียบเทียบ บั่นทอนกำลังใจตนเอง จนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของภาวะหมดไฟ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟมีหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1) ลักษณะงาน อย่างเช่น การทำงานหนักเกินไป เผชิญความเครียดในการทำงานเป็นเวลานาน การทำงานซ้ำซ้อน หรือความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นต้น 2) ลักษณะองค์กร อย่างเช่น ระบบการบริหารงานของผู้บริหาร การกระจายอำนาจ การประเมินผลงาน การรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 3) ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล อย่างเช่น การรับมือกับปัญหาและวิธีการแก้ไข วิธีการจัดการกับความเครียดหรือความกดดันในที่ทำงาน ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เป็นต้น

3. ภาวะหมดไฟของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู ดังนี้

3.1 ความหมายของภาวะหมดไฟของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟของครู ดังนี้

ซารา (Sarah Bousquet, 2012) ให้นิยามของภาวะหมดไฟ ดังนี้ ภาวะหมดไฟของครูเป็นปัญหาจริงจังกี่ต้องได้รับการแก้ไข ครูที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟจะมีอาการ เหนื่อยล้าทางกาย ความมั่นใจในตัวเองลดต่ำลง ขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ส่งผลกระทบต่อนักเรียน เมื่อครูเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าหรือมีอาการเจ็บป่วยทางร่างกายอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน จะทำให้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานได้

ดอนน่า (Donna Jacobson, 2015) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครู เป็นภาวะความเครียดจากการทำงานของครู ซึ่งความเครียดนั้นอาจเกิดมาจากพฤติกรรมของนักเรียน การพยายามบริหารเวลาระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ซึ่งส่งผลให้ครูต้องแบกรับภาระหนักจนนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟ

คีธ ซี เฮอร์แมน (Keith C. Herman, 2018) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครูมีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากอาชีพครู การขาดงานอย่างสม่ำเสมอ และประสิทธิภาพในการสอนลดลง ภาวะหมดไฟของครูทำให้เกิดอาการความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และลดทอนความสามารถของตนเอง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดทัศนคติแง่ลบต่อนักเรียน หรือการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อนักเรียน

เฮนริก ลินด์ควิสท์ (Henrik Lindqvist, 2019) พูดถึงภาวะหมดไฟของครูไว้ว่ามีรายงานการวิจัยที่กล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครูส่งผลกระทบต่อสุขภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยภาวะหมดไฟคืออาการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่เกิดจากความเครียดและการที่สิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่หวังไว้

ไอแซค เอ ฟรายด์แมน (Issac A. Friedman, 2019) การศึกษาภาวะหมดไฟในอาชีพครู ได้ความว่า ภาวะหมดไฟในครูเป็นภาวะที่เกิดจากแรงกดดันในการทำงานของครู ทำให้เกิดอารมณ์ฉุนเฉียวได้ง่าย เหนื่อยล้าทางอารมณ์ วิตกกังวลเกินเหตุ เกิดภาวะซึมเศร้า รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แสดงพฤติกรรมต่อต้านต่อผู้คนรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและนักเรียน

ทิโม สโลวิตต้า (Timo Salovitta, 2021) ได้พูดถึงภาวะหมดไฟของครูไว้ว่า ภาวะหมดไฟจะเกิดขึ้นเมื่อครูมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ไม่ได้รางวัลหรือการตอบแทนที่เหมาะสม รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นอาการเหนื่อยล้าที่ไม่เพียงแสดงออกถึงภาวะด้านลบของสุขภาพกาย-ใจของครู ความพึงพอใจต่องาน แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จและการประเมินผลของนักเรียนอีกด้วย

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟของครู หมายถึง ภาวะอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจ และร่างกายของครูที่ตอบสนองต่อการสอนและการทำงานในโรงเรียน ทำให้เกิดการตั้งเครียดติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะแสดงอาการในด้านลบออกมา เช่น รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ไม่มีแรงทำงาน เกิดทัศนคติไม่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดผลกระทบกับงานที่รับผิดชอบและนักเรียน ถ้ามีภาวะหมดไฟในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุของการลาออก และโรคซึมเศร้าได้

3.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ดังนี้

3.2.1 ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย

จากการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ครูอาวุโสทั้ง 10 คน และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความเหนื่อยล้าทางกายได้ดังนี้

อาการเริ่มต้นของภาวะหมดไฟมักเริ่มจากความผิดปกติของร่างกาย เช่น มีอาการเหนื่อยล้า ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อที่เดิมซ้ำๆ การนอนหลับผิดปกติ น้ำหนักเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งร่างกายของคนเปลี่ยนแปลงไปเกิดจากแรงกดดันในการทำงานเป็นเวลานาน จนเกิดความเครียดสะสม และความเครียดนั้นก็ส่งผลกระทบต่อร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลง (ศรีสกุล ฉียบแหลม, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดอนน่า (Donna, 2015) ที่กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานหนักของครูส่งผลต่ออาการเจ็บป่วยของร่างกาย การปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ หรืออาการ office syndrome ทำให้ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน หรือทำให้เสียบุคลิกภาพ เช่นเดียวกับการสอดคล้องกับการศึกษาของเฮนริก (Henrik, 2019) ภาวะหมดไฟของครูส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและการเกิดโรคหัวใจ

สรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าทางกาย คือ ความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ความไม่สบายตัว โรคที่เกิดจากภูมิคุ้มกันร่างกายลดลง โดยอาการทั้งหมดเป็นผลกระทบจากความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักเป็นระยะเวลา

3.2.2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เป็นภาวะอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจที่เกิดจากความเครียดและการทำงานหนัก เมื่อครูต้องใช้พลังงานในการสอน การทำงานในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกเครียด เหนื่อยหน่าย กระวนกระวาย ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Sarah, 2012) เกิดความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวังกับการทำงาน ออยากลาออก อาการที่เกิดขึ้นเป็นอาการผิดปกติที่เกิดจากการทำงานของสารเคมีในสมอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของครูเวลาสอนนักเรียน (Timo, 2564) ซึ่งอาจทำให้นักเรียนต้องเผชิญกับอารมณ์ไม่คงที่ของครู ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจฟฟรีย์ ดอร์แมน (Jeffrey Dorman, 2003) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู พบว่า การทำงานหนักเกินไป บรรยากาศของชั้นเรียน ระบบการบริหาร ล้วนส่งผลต่อความเครียดของครู ซึ่งส่งผลต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ทำให้ครูรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง จิตใจท้อเหี่ยว ไร้กำลังใจในการทำงาน นักเรียนไม่ได้รับการบริการที่เต็มประสิทธิภาพจากครู

3.2.3 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง คือ ภาวะที่ครูเกิดความกดดันจากการทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน ทำให้เกิดทัศนคติไม่ดีต่อบุคคลรอบข้าง (Afsaneh Ghanizadeh, 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูพิเศษที่ต้องรับภาระมากกว่าครูทั่วไป เช่น ครูสอนสองภาษา หรือครูสอนชั้นประถมศึกษา ที่ต้องรับความกดดันหรือความคาดหวังจากผู้ปกครองเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฌอน แบนดี้ สก็อต (Sean Brady Scott, 2019) กล่าวว่า ความแตกต่างของจำนวนนักเรียนในชั้นเรียน โครงสร้างหลักสูตรวิชาเรียน และประเภทการสอนของครู มีผลต่อระดับภาวะหมดไฟของครู เมื่อครูเกิดความเครียดจากการทำงานเป็นเวลานานโดยไม่ได้รับการแก้ไข จะทำให้เกิดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในแง่ลบ ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่สนใจการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ไม่ได้คำนึงถึงความเข้าใจของนักเรียน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Keith C. Herman, 2018)

3.2.4 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง

ด้านลดทอนศักยภาพตนเองเป็นลักษณะอาการที่เกิดขึ้นเมื่อมีภาวะหมดไฟ ครูจะรู้สึกไม่มั่นใจในตัวเอง ปฏิบัติการสอนโดยมีทัศนคติความเชื่อในแง่ลบ ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนและประสิทธิภาพในการสอนลดลง (Keith C. Herman, 2018) สอดคล้องกับงานวิจัยของอซนอร์ เอทาร์ อักเดเมียร์ (Oznur Atas Akdemir, 2019) ได้สรุปไว้ว่า ด้านลดทอนศักยภาพตนเองเป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟ หมายถึงความรู้สึกขาดแคลน ไม่มั่นใจใน

ตัวเอง กังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเกี่ยวโยงมาจากความเครียดและอารมณ์ฉุนเฉียวในการทำงานที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

4.1 ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

วาสนา วงษ์สิงห์ (2554) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่มีส่วนเปลี่ยนแปลงทัศนคติขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และให้อำนาจบุคลากรในการสลับตำแหน่งมาเป็นผู้นำ ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการแปรสภาพขององค์กรไปสู่ระดับที่ดีขึ้นทันการเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาองค์กรทุกระดับชั้นให้ทำงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรสนใจผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

จิรวรรุทธิ์ บุญวัฒนาภรณ์ (2557) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารทำงานอย่างมีรูปแบบกระบวนการเพื่อพัฒนาให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้อำนาจบุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จตุรภัทร ประทุม (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่ทำให้เกิดอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามใช้คุณลักษณะของตัวเองพัฒนาองค์กร และค่อนข้างให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อทัศนคติหรือสมมติฐานของบุคลากรในองค์กร มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรให้มีเป้าหมายร่วมกัน

จิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในเรื่องระบบบริหาร เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร มุ่งให้เกิดการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพที่ดีขึ้น

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยเปลี่ยนแปลงมุมมอง ทศนคติ สร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก และจัดกลุ่มแนวคิดไว้หลายแบบ ซึ่งแต่ละแบบก็มีการถกเถียงข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกัน ดังนี้

James M. Burns (อ้างถึงใน วรพงษ์ แสงกล้าหาญ, 2559) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนามาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี ว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะทำให้หมโนทัศน์ของผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำเพื่อให้บรรลุจุดหมาย และแสดงออกถึงค่านิยม ทศนคติของทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ทักษะการทำงาน แรงจูงใจ เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำจริยธรรม ซึ่งทั้งสามแบบจะมีลักษณะต่างกัน ดังนี้

1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) หมายถึง ผู้นำใช้วิธีการแลกเปลี่ยนกับผู้ตามเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งที่แลกเปลี่ยนจะเป็นรางวัลและความต้องการของผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือทางกายภาพ ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้มักมีอยู่ในองค์กรทั่วไป เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (วรพงษ์ แสงกล้าหาญ, 2559)

2) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) หมายถึง ผู้นำใช้วิธีกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองให้ถึงจุดสูงสุด ทำให้ผู้ตามมีจิตสำนึกถึงอุดมการณ์อันสูงส่ง เช่น ความเสมอภาค หรือสิทธิมนุษยชน มีค่านิยมสูงส่ง ความต้องการสูงส่ง ตามทฤษฎีความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ไม่ให้ผู้ตามถูกรอบงำด้วยอำนาจด้านลบ เช่น ความโลภ ความอิจฉาริษยา เป็นต้น เป็นลักษณะผู้นำที่ตรงข้ามกับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3) ผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leader) หมายถึง ผู้นำใช้วิธียกระดับความประพฤติเชิงจริยธรรมทั้งของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อ ผู้ตามตั้งคำถามกับวิธีปฏิบัติงานหรือค่านิยมแบบเดิมจนก่อให้เกิดความขัดแย้ง และผู้ตามเกิดความต้องการไปให้ถึงจุดหมายที่สูงขึ้น เมื่อนั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560)

นอกจากนี้ Burns ยังกล่าวว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงจะมีอำนาจในเชิงบารมี เนื่องจากผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านให้ได้ เช่น ความเชื่อ หรือวิสัยทัศน์ เป็นต้น โดยผู้ที่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีพฤติกรรม 3 ด้าน ดังนี้

- 1.) เป็นต้นแบบที่มีคุณค่า ทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส และมีแนวทางการปฏิบัติตรงตามมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.) มีเป้าหมายในการทำงาน พยายามทำให้ผู้ตามมีทัศนคติและค่านิยมเดียวกัน เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร
- 3.) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่เคารพเลื่อมใส

ภายหลังการนำเสนอแนวคิดของเบิร์น นักวิชาการหรือนักการศึกษาก็ยังคงศึกษาแนวคิดนี้ต่อไป จนกระทั่งแบส (Bass, 1985) นำเสนอมุมมองในแง่ของผู้ตามว่าจะรู้สึกเคารพ ชื่นชอบ เชื่อถือ และไว้วางใจในตัวผู้นำในรูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bernard M. Bass (อ้างถึงใน พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยดัดแปลงมาจากแนวคิดของ James M. Burns โดยเขาได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำไม่ได้เป็นเรื่องของบารมีเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้ผู้ตามทำตามความต้องการของผู้นำได้ แต่ยังมีส่วนประกอบอื่นอีก 3 ส่วนคือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้ง 4 องค์ประกอบรวมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และความพยายามของผู้ตาม โดย Bass ไม่ได้เน้นให้ผู้ตามต้องฟังพาดูผู้นำตลอดเวลา แต่ผู้นำต้องสร้างความผูกพัน และมีรางวัลเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้ตรงตามประสิทธิภาพขององค์กร เน้นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและค่านิยมที่ดีของผู้ตาม ให้ความสำคัญของการกระทำมากกว่า

ผลประโยชน์ ซึ่งแตกต่างจาก Burns ที่เน้นเรื่องผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมมากกว่าการกระทำ (ศศิธร วงษาลภ, 2557)

Bass & Avolio (อ้างถึงใน ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ โดยใช้ชื่อว่ารูปแบบความเป็นผู้นำแบบเต็มพิสัย โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี คือ ผู้นำที่ได้รับความชื่นชม เคารพ และไว้วางใจจากผู้ตาม เป็นผู้นำที่มีจิตใจดีงาม ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา และคำนึงถึงผู้ตามมากกว่าตนเอง

- การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจบริบทขององค์กร หรือทิศทางที่องค์กรต้องการพัฒนา กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

- การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำที่คอยตั้งคำถามหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาและสามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำที่สนใจและตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้ตามจะรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้ตาม

2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- การให้รางวัลตามสถานการณ์ เป็นข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตาม ถ้าผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ผู้นำจะให้รางวัลในสิ่งที่ผู้ตามปรารถนา

- การจัดการโดยมีข้อยกเว้น แบ่งเป็นเชิงรุกและเชิงรับ การจัดการเชิงรุกคือ ผู้นำจะคอยควบคุมการทำงานไม่ให้เบี่ยงเบนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเข้าไปแก้ไขเมื่อจำเป็น ส่วนการจัดการเชิงรับคือ ผู้นำจะรอให้เกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นก่อน ถึงจะเข้าไปลงมือแก้ไข

3) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพที่สุด เพราะผู้นำจะหลีกเลี่ยงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น หลีกเลี่ยงการแทรกแซงการทำงานของผู้ตาม และเมินเฉยต่องาน ไม่มีความรับผิดชอบ (ศศิธร วงษาลภ, 2557)

Bennis and Nanus (อ้างถึงใน สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560) เบนนิส (Bennis) คือนักคิดคนแรกๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาได้รับตำแหน่งสำคัญทางวิชาการมากมาย ในปีพ.ศ.2528 เบนนิสและนาฮูส (Bennis and Nanus) ได้ก่อตั้งบริษัทชื่อ “Center for Future Research ศูนย์วิจัยเพื่ออนาคต” และร่วมกันศึกษาวิจัยหลายเรื่องจนมีชื่อเสียงโด่งดัง เขาได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยผู้นำจะพยายามเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และพัฒนาความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้การทำงานมีศักยภาพมากขึ้น ทักษะสำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคือ ความสามารถในการคิด พิจารณาว่าเราควรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางไหน และอย่างไร โดยเบนนิสได้อธิบายส่วนประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1) Influence Motivation หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ตาม โดยใช้วิสัยทัศน์กระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และมีรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2) Inspiration หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้ทักษะสื่อสารจูงใจให้ผู้ตามมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3) Intellectual Simulation หมายถึง ผู้นำที่แสดงให้เห็นปัญหาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงกระตุ้นและหาทางแก้ปัญหา

4) Individual Consideration หมายถึง ผู้นำที่มอบหมายงานยากและท้าทายให้แก่ผู้ตาม เชื่อมมั่นในตัวผู้ตาม และการสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความเปิดเผย สร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้ตาม

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (นิตยา นาคดิถก, 2557)

1) มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล และกำหนดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน
2) เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์

3) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

4) เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร มุ่งมั่นในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และตัดสินใจเด็ดขาดว่องไว

5) ใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสมตามบริบท เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

สรุป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (James M. Burn) ที่ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำจริยธรรม

4.2 กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของเบิร์น (James M. Burns) ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma Influence) เป็นกระบวนการที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกชื่นชม มีความภูมิใจ ผู้นำจะกำหนดแนวทางให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ และรู้สึกถึงเป้าหมายขององค์กรเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ มีความไว้วางใจร่วมกันเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ อุทิศตนเพื่องานและองค์กร ทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความมั่นใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นวิธีการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาโดยผู้ตามจะต้องมีความพึงพอใจที่จะทำ ผู้นำจะกระตุ้นหรือชักจูงผู้ตามโดยให้ความรู้ทางวิชาการ ข้อเท็จจริง หลักการ หรือทฤษฎีต่างๆ รวมไปถึงกลวิธีในการปฏิบัติงาน

4) การคิดถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ใส่ใจรายละเอียดและมีการติดต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะกระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดด้วยตนเอง มีความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

5. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการและแนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ความหมายและแนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

5.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557) คุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่ถูกจัดกลุ่มลักษณะที่คล้ายกันไว้ด้วยกัน โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพด้านหน้าไหว บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก

สมรรถพงษ์ ขจรมณี (2559) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลทั้งลักษณะภายนอกและภายในที่มีความคงที่ในการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม โดยลักษณะที่แสดงออกแบ่งเป็น 5 ลักษณะคือ แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบหน้าไหว

รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม (2560) ให้ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้ คุณลักษณะคงที่ของคนที่เกิดจากการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบมาจัดกลุ่มคำคุณศัพท์ในภาษาอังกฤษเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ การเปิดรับประสบการณ์ จิตสำนึก แสดงตัว ประนีประนอม และหน้าไหว

ภัทราพร คำจินดา (2562) ให้นิยามของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ว่าเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะภายในและลักษณะภายนอกของแต่ละบุคคล โดยเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพโดยรอบ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้ 5 กลุ่ม คือ แบบหน้าไหว แบบแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม และแบบมีสติ

กษศรณ์ นุชประสพ (2563) ให้ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีผลต่อการกำหนดรูปแบบการใช้ชีวิต และพฤติกรรมการรับรู้ของบุคคลนั้นๆ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะอาการที่แสดงออกถึงอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ คือ แบบหน้าไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก และแบบประนีประนอม

5.1.2 แนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายแนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ และการศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการว่า สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพที่มีองค์ประกอบน้อยที่สุด แต่ครอบคลุมลักษณะของบุคลิกภาพมากที่สุด

ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ แต่ผลการศึกษาก็ยังมีค่าคงที่

ในปีค.ศ.1915 เวบบ์ (Webb) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั่วไปทางปัญญาของสเปียร์แมน แล้วพบองค์ประกอบบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (General Factor of Intelligence) และองค์ประกอบเจตนาธรรมณ์ (Will)

ในปีค.ศ.1919 การ์เน็ตต์ (Garnett) นำผลการศึกษาของเวบบ์มาวิเคราะห์อีกครั้ง ทำให้ค้นพบองค์ประกอบที่ 3 คือ องค์ประกอบความเฉลียวฉลาด (Cleverness) รวมเป็น 3 องค์ประกอบ โดยมีชื่อเรียกในปัจจุบันว่า องค์ประกอบของเวบบ์-การ์เน็ตต์

ต่อมาในปีค.ศ.1943 แคทเทลล์ (Cattell) ได้นำลักษณะนิสัยของงานวิจัยจากอัลพอร์ทและอ็อดเบิร์ต (Allports & Odbert) มาศึกษาโดยใช้หลักวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์กัน แต่แคทเทลล์สรุปว่า การศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถใช้ได้เลยนำผลไปพัฒนาต่อยอดเป็นชุดแบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (ทิพย์วิมล จรัส, 2558)

ในปีค.ศ.1947 ฟิสค์ (Fiske) นำงานของแคทเทลล์มาศึกษาต่อแล้วพบว่า มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่ใช้อธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่ต่างจากกัน คือ องค์ประกอบ การปรับตัวทางสังคม (Social Adaptability) องค์ประกอบการคล้อยตาม (Comfirmity) องค์ประกอบควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) องค์ประกอบเชาวน์ปัญญา (Inquiring Intelligence) และองค์ประกอบการแสดงออกของตนเองอย่างเชื่อมั่น (Confident Self-expression) การศึกษาของฟิสค์ นับเป็นก้าวสำคัญเพราะในระยะเวลาต่อมาได้มีการนำผลการศึกษาของเขาไปวิเคราะห์ใหม่ ซึ่งผลที่ออกมาภายหลังก็ยังมีค่าคงเดิมตามผลการศึกษาของฟิสค์

ในปีค.ศ.1961 ทูพส์ และคริสเทล (Tupes & Christel) ได้นำรายการลักษณะนิสัยของแคทเทลล์มาสร้างเป็นแบบวัด 30 ข้อ โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วพบว่า มีองค์ประกอบ 5 แบบที่มีค่าคงที่แม้ว่าจะทดสอบซ้ำ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพาได้ (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ถือเป็นต้นแบบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

หลังจากทูพส์ และคริสเทลพบองค์ประกอบทั้ง 5 ข้างต้นแล้วก็มีนักการศึกษาและนักวิจัยท่านอื่นที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งอย่างซ้ำ ได้แก่ นอร์แมน (Norman, 2506) ดิกแมน (Digman, 2531) บอธวินและบัสส์ (Botwin & Buss, 2532) จนกระทั่งคอสตาและแมคเคอร์

(Costa & McCrae, 2528) ร่วมกันศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยคนก่อนๆ จนได้องค์ประกอบ 3 ตัวแรก คือ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) และการเปิดกว้าง (Openness to Experience) หลังจากนั้นจึงค้นพบองค์ประกอบเพิ่มอีกสององค์ประกอบ คือ การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) (นันทิมา นาคาพงศ์, 2559)

สรุป ถึงแม้ว่าชื่อเรียกองค์ประกอบทั้งห้าองค์ประกอบจะแตกต่างกันไป แต่แนวคิดของคอस्ता และแมคครูกถูกนำไปใช้ในวงกว้าง ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้จะใช้ชื่อเรียกองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว Neuroticism 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว Extraversion 3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง Openness to Experience 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก Conscientiousness และ 5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม Agreeableness

5.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ สามารถอธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

- 1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ร่ายล้อมด้วยผู้คนมากมาย ช่างพูดช่างคุย และชอบแสดงออก
 - 2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีงาม พร้อมจะให้ความร่วมมือกับผู้อื่น เป็นที่น่าไว้วางใจ
 - 3) บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีหลักการ ยึดมั่นในเหตุผล มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบ
 - 4) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์ วิตกกังวล โกรธง่าย มีความท้อแท้ และคิดถึงแต่ตนเอง
 - 5) บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to Experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ช่างฝัน มีความอยากรู้อยากเห็น และมีน้ำใจกว้างขวาง
- พิชญวิมล จรลี (2558) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) คือ บุคคลที่มีความวิตกกังวลง่าย ถูกกระตุ้นให้แสดงอารมณ์ได้ง่าย มีแนวคิดที่ไม่สมเหตุสมผล รู้สึกอึดอัดง่าย และสามารถรับมือกับความเครียดได้ยาก

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) คือ บุคคลที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบใช้เวลาในสังคม ชอบพบปะพูดคุยกับคนแปลกหน้า และใช้เวลาอยู่ในสังคมเป็นจำนวนมาก

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง บุคคลที่มีสิ่งที่น่าสนใจเป็นจำนวนมาก มีความสนใจสิ่งใหม่อยู่เสมอ เป็นบ่อเกิดของความคิดสร้างสรรค์ ซาบซึ้งในความงามของศิลปะ และพร้อมรับค่านิยมใหม่ของสังคม

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคคลที่มีความประนีประนอมสูง ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของผู้อื่นเป็นส่วนมาก มีความตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น และนิสัยสงบเสงี่ยม ไม่รู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคคลที่มีจิตสำนึกสูง มีวินัยในตนเองเพื่อมุ่งเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ ไม่วอกแวก มีความสามารถและประสิทธิภาพ คิดไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติงาน

นนทิมา นาคาพงศ์ (2559) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) ความหวุ่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความวิตกกังวล ความท้อแท้ ความประหม่า ความโกรธ และความเครียด

2) การแสดงออกอย่างเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความอบอุ่น กล้าแสดงออก การทำกิจกรรมใหม่ ๆ การแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์เชิงบวก

3) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงการมีความรู้สึก สนุกสนาน มีจินตนาการ มีความคิด และยอมรับค่านิยม

4) การเห็นตามผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงการไว้ใจผู้อื่น การคล้อยตามผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จิตใจอ่อนโยน และการถ่อมตัว

5) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงการมีความสามารถ ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ความรับผิดชอบในงานของตนเอง ความเป็นระเบียบ

อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2559) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ระดับความรุนแรงของอารมณ์และอารมณ์ที่ไม่มั่นคง เช่น ความวิตกกังวล ความโกรธ ความท้อแท้ การถูกกระตุ้นจากสภาพแวดล้อม ความเปราะบางทางอารมณ์ และการคิดถึงตนเองเป็นส่วนใหญ่

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ระดับความเข้มข้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น ความชอบในการทำกลางผู้คน ชอบทำกิจกรรม และแสวงหากิจกรรมน่าตื่นเต้น

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การแสวงหาประสบการณ์ในชีวิต มีอารมณ์สุนทรีย์ ค่อนข้างเปิดเผยความรู้สึก และยอมรับค่านิยมในสังคม

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดจากความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคคล มีความเชื่อใจในผู้อื่น คล้อยตามความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง มีความสุภาพ แต่ตรงไปตรงมา

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทำงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วง มีแรงจูงใจให้มุ่งสู่เป้าหมาย มีระเบียบและวินัยในตนเอง มีความสุขุมรอบคอบ

ภัทราพร คำจินดา (2562) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) แสดงถึง ผู้ที่มีลักษณะทางอารมณ์ไม่มั่นคง หวั่นไหวและเปาะบางได้โดยง่าย มีอาการวิตกกังวล ไม่มั่นคงเมื่อโดนกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) แสดงถึงผู้ที่มีลักษณะมั่นใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ ชอบเข้าสังคม มีความเป็นผู้นำ คล่องแคล่วว่องไว ชอบความตื่นเต้นท้าทาย และมองโลกในแง่ดี

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) แสดงถึงผู้ที่มีลักษณะนิสัยช่างฝัน ช่างจินตนาการ รักงานศิลปะและความงาม ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ มีความอยากรู้อยากเห็น ทดลองทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) แสดงถึงผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ค่อนข้างถ่อมตัว และโอนอ่อนผ่อนตามได้ง่าย

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แสดงถึงผู้ที่มีความพยายามไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่น มีวินัยในตนเอง มีความละเอียดรอบคอบ

กษศรณ นุชประสพ (2563) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) คือ ลักษณะของผู้ที่มีอาการวิตกกังวลง่าย จัดการความโกรธไม่ได้ ท้อแท้สิ้นหวัง และคิดถึงแต่ตัวเองเป็นหลัก

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) คือ ลักษณะของผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ระบายอารมณ์ด้วยผู้คนจำนวนมาก แสวงหาความตื่นเต้นโดยการทำกิจกรรมใหม่ๆ และมีอารมณ์ทางบวก

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ ลักษณะของผู้ที่มีจินตนาการกว้างไกล ซาบซึ้งในสุนทรียภาพ ชอบลงมือปฏิบัติ เป็นคนเปิดเผยความรู้สึก และยอมรับค่านิยมหรือกระแสสังคมใหม่ๆ

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ ลักษณะของผู้ที่ไว้ใจผู้อื่น โอนอ่อนผ่อนตามความคิดของคนรอบตัว ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมตรงไปตรงมา และมีจิตใจอ่อนโยน

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) คือ ลักษณะของผู้ที่มีระเบียบวินัย รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ไม่ทำผู้อื่นเดือดร้อน มีความสุขุมรอบคอบไม่ประมาท และมุ่งมั่นให้ตนเองประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะอาการทางลบของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น อาการวิตกกังวล จัดการกับความเครียดได้ยาก หรือมีอาการฉุนเฉียว สิ่งเร้าที่มากระตุ้นไม่จำเป็นต้องมีความเข้มข้นมากก็สามารถกระตุ้นให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเกิดอาการทางลบได้

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะอาการของบุคคลที่มีความกระฉับกระเฉง ชอบสร้างความสัมพันธ์ พบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น ใช้เวลากับกลุ่มหรือหมู่คณะ ชอบความตื่นเต้นท้าทาย หากิจกรรมใหม่ๆ ทำ และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) เป็นลักษณะอาการของบุคคลที่สนใจสิ่งรอบข้างหรือสิ่งใหม่เป็นอย่างมาก แต่ไม่ได้มุ่งมั่นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างจริงจัง มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับสถานการณ์ใหม่ในชีวิตเสมอ

4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะอาการของบุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จในชีวิต มีเป้าหมายในการทำงาน มีวินัย และมีความรอบคอบเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะอาการของบุคคลที่มีความถ่อมตน ไม่ชอบขัดแย้งกับบุคคลอื่น มีนิสัยโอนอ่อนผ่อนตาม เป็นมิตรและเห็นด้วยกับความคิดของผู้คนรอบข้าง

6. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของ มีดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อม และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับภาวะหมดไฟ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วงพงศ์ แสงกล้าหาญ (2559) ศึกษาเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงาน โดยตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

- การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการใช้อิทธิพลของอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

- การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

2) ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร

สสิพรรณ นิลสงวนเดช (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานองค์กรเกษตรกรรม จากการศึกษาปัจจัยต่างๆ พบว่า อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

สัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล

อัครพล ดิศผดุง (2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานประกอบด้วย ด้านภาระงาน ด้านลักษณะงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์มากที่สุด คือ ด้านภาระงานมากเกินไป ด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

3) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ปรัชญ์ งามสมภาค (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์การ ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดให้ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นลักษณะส่วนบุคคล และตั้งสมมติฐานว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และสามารถทำนายภาวะหมดไฟได้ ผลการวิจัยพบว่า

- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นของภาวะหมดไฟ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับด้านทัศนคติเชิงลบ และบุคลิกภาพแบบหัวนโหน่งมีความสัมพันธ์กับด้านลดทอนความสามารถของตนเอง

- บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบสามารถทำนายภาวะหมดไฟได้

อิษฎา เจตินัย (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ และผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานได้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

- ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีผลต่อความเครียด ความกดดัน ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และการควบคุมอารมณ์ตนเอง

- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการทำงานและการทำงานหนัก หรือยากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า รู้สึกกดดัน และส่งผลเสียต่อการทำงานในที่สุด

- แก้วกานต์ แก้วโกมล (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงาน พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ โดยบุคลิกภาพแบบวันไหวมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ยาก และเกิดความเครียดสะสม ไม่สามารถจัดการกับความเครียดหรือความกดดันจากการทำงานได้ ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในที่สุด

- เฉลิมพัชญ์ ใจสะอาด (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานฝ่ายบุคคล โดยกำหนดปัจจัย ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบริหาร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟ คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กร นโยบายขององค์กร เกี่ยวกับการดูแลพนักงาน และสิ่งแวดลอมภายในองค์กร เช่น ความสะอาด แสงสว่างในการทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก โดยปัจจัยที่กล่าวมาทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมจนกลายเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

- ศรีสกุล เขียบแหลม (2562) ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะหมดไฟ พบว่า บุคคลที่ได้รับแรงกดดันจากการทำงานหนักเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนานจะเกิดความเครียด มีพฤติกรรมแสดงออกที่ผิดปกติทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นภาวะหมดไฟ ซึ่งอาการดังกล่าวแบ่งเป็นอาการหลัก 3 อาการ คือ 1) รู้สึกไร้เรี่ยวแรง มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) รู้สึกว่าตัวเองไม่ประสบความสำเร็จ ไม่มีความสามารถในการทำงาน 3) รู้สึกห่างเหินจากเพื่อนร่วมงาน มองว่ามีความสัมพันธ์กับบุคคลกรในที่ทำงานเชิงลบ ซึ่งผู้ที่เผชิญปัญหาภาวะหมดไฟในขั้นวิกฤติจะมีแนวโน้มลาออกจากงาน

- ทิววรรณ ศรีสวัสดิ์ (2563) ศึกษาหาความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่ การปฏิบัติงานหนักเกินไป ความขัดแย้งในหน้าที่ นิสัยวิตกกังวล การล่อหลอมให้มีเป้าหมายมุ่งที่ตัวเอง และการล่อหลอมให้มีเป้าหมายมุ่งที่งาน ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด คือ การทำให้บุคลากรมีเป้าหมายแบบมุ่งงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานหนักเกินไป

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

- คล็อด เฟร์เน็ต (Claude Fernet, 2012) ศึกษาเรื่องการทำนายภาวะหมดไฟของครูในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานที่มากเกินไป และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนส่งผลให้แรงบันดาลใจในการทำงานของครูลดลง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง

- อัฟซาน่า กานิซาเด (Afsaneh Ghanizadeh, 2015) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในครูนิสิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ ได้แก่ การทำงานผิดพลาด การไม่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน งานหนัก ความมั่นใจในตัวเอง การควบคุมอารมณ์ จำนวนนักเรียนต่อชั้นเรียนที่มากเกินไป ความไม่เคารพครูของนักเรียน พฤติกรรมก่อกวนในห้องเรียนของนักเรียน อายุ และลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ซึ่งจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า พฤติกรรมก่อกวนในห้องเรียนของนักเรียนส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของครูนิสิตมากที่สุด

- ดอนน่า จาค็อบสัน (Donna Jacobson, 2016) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟของครูต่อคนรอบข้าง ได้แก่ ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูมีหลายปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น กฎเกณฑ์ทางการศึกษา ความคาดหวังเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หรือระบบการบริหารงานของผู้บริหาร ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากครูมีภาวะหมดไฟ ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดกับนักเรียน นักเรียนจะขาดแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการเรียน ขาดผู้สนับสนุนในกระบวนการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้ไม่เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ครูขาดการสื่อสารและร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปัญหาภาวะหมดไฟของครูสามารถแก้ไขและป้องกันได้โดยการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนระบบและวิธีในการทำงาน โดยคำนึงถึงครูและนักเรียนเป็นหลัก ให้ความสนใจผลกำไรหรือประโยชน์ของผู้ถือหุ้นน้อยลง

- แคเรน อี รัมชลาค (Karen E. Rumschlag, 2017) ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องภาวะหมดไฟ ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างครูในรัฐโอไฮโอจำนวน 162 คน พบว่า ครูที่ประสบปัญหา

ภาวะหมดไฟมักเกิดจากปัจจัยใหญ่ๆ 2 ปัจจัย คือ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อครู่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาานและพบเจอกับปัญหาต่างๆ ในที่ทำงาน ทำให้เกิดภาวะด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของภาวะหมดไฟก่อนเป็นอันดับแรก รวมถึงอาการปวด เมื่อยล้าตามร่างกาย

- เคิร์ธ ซี เฮอร์แมน (Keith C. Herman, 2017) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟของครูกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลกระทบจากภาวะหมดไฟของครูที่เกิดกับนักเรียน รายงานการวิจัยเขียนว่า ปัญหาความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข เพราะมีผลกระทบโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ครูที่มีภาวะหมดไฟจะลดทอนความสามารถของตนเองลง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงตามไปด้วย

- ไอแซก เอ ฟรายด์แมน (Issaac A. Friedman, 2018) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับความรู้สึกของครูที่มีภาวะหมดไฟ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเหนื่อยล้า สิ้นหวังจากการทำงาน และการลาออกเป็นจุดสูงสุดของครูที่มีภาวะหมดไฟ โดยองค์ประกอบด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์พบว่ามีค่ามากที่สุด ในครูที่มีภาวะหมดไฟระดับสูงสุด ขณะที่ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นความรู้สึกของครูที่มีภาวะหมดไฟในระดับต่ำ

- ทิมู สโลวิต้า (Timo Saloviita, 2019) อธิบายไว้ว่า การเข้าใจปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มคุณภาพการศึกษาได้ และปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในครู ได้แก่ จำนวนนักเรียนต่อห้อง ทักษะคติและแนวคิดของผู้บริหาร การสนับสนุนการศึกษาทั้งภาครัฐและโรงเรียน โดยเฉพาะปัจจัยด้านระบบการบริหารภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานภายใต้ความกดดันจากระบบการบริหารหรือวิสัยทัศน์ที่ขัดแย้งกับความเป็นจริง และจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนที่มากเกินไป ส่งผลให้ครูเสี่ยงที่จะประสบกับภาวะหมดไฟมากที่สุด

- แอมมานูเอล เอส. โอ (Emmanuel S.O, 2019) ศึกษาเรื่องการทำนายผลกระทบของลักษณะองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเองของครู ต่อภาวะหมดไฟของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการศึกษาแสดงว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูมีระดับสูง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โครงสร้างการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดภาวะหมดไฟ

- ลอรา เจ โซคอลล (Laura J. Sokal, 2020) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟของครูช่วงโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาดส่งผลให้ครูเกิดภาวะเครียด และประสบปัญหาภาวะหมดไฟ เนื่องจากครูมีความรู้สึกเหนื่อยล้าและมีความเครียดสะสมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ขาดการสนับสนุนทั้งทางด้านอุปกรณ์และนโยบายการดำเนินการ ครูจึงรู้สึกกดดัน เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานเป็นระยะเวลาช้านาน และคิดว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จนเกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

- ไอเนอร์ เอ็ม. สคัลวิก (Einar M. Skaalvik, 2021) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟของครูและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการสอน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานภายใต้ระยะเวลาจำกัดเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนต่ำ และด้านบริบทหน้าที่กับการทำงานจริงของครูไม่สอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของครู ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

- จิน เทียน (Jin Tian, 2022) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู โดยทำการวิจัยในครู ประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายภาวะหมดไฟของครูได้ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบผ่าน 1) สมรรถนะทางอารมณ์และสังคมของครู ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ตนเอง และความสามารถในการปรับตัว 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน

สรุป จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และบุคลิกภาพห้องศึประกอบของครู มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู โดยภาวะหมดไฟก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,329 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1967) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตาราง 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	4	129	6
ขนาดใหญ่	11	1377	48
ขนาดใหญ่พิเศษ	37	3823	303
รวม	52	5329	357

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สาขาวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามครูเกี่ยวกับลักษณะงาน และลักษณะองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 3) ผู้นำแบบจริยธรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 5) บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย 2) ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 3) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง 4) ด้านลดทอน

ศักยภาพตัวเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟของครู

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดหรือนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟของครู

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Itemed Objective Congruence : IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษา

ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่

คะแนน 1 (สอดคล้อง)

คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ)

คะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง)

ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่แน่ใจ โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ

แบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงาน และลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงหน่วยงาน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 357 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตอบแบบสอบถาม และส่งคืนแบบสอบถามที่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนได้ครบตามจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่สัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนนะ, 2560)

สูงกว่า .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - 90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ต่ำกว่า .01 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์สถิติวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Itemed Objective Congruence : IOC)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990, 204)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deration)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ สาขาวิชาที่สอน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะงาน และลักษณะองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์สถิติ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
\hat{y}	แทน	คะแนนของภาวะหมดไฟของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนของภาวะหมดไฟของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	คะแนนของลักษณะงาน
X_3	แทน	คะแนนของลักษณะองค์กร
X_4	แทน	คะแนนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
Y_1	แทน	คะแนนของด้านความเหนื่อยล้าทางกาย
Y_2	แทน	คะแนนของด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์
Y_3	แทน	คะแนนของด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

Y_4 แทน	คะแนนของด้านลดทอนศักยภาพตนเอง
Y แทน	คะแนนของภาวะหมดไฟของครู
F แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
** แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ลักษณะงาน และลักษณะองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ สาขาวิชาที่สอน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. หญิง	272	76.19
2. ชาย	85	23.81
รวม	357	100.00
อายุ		
1. 21-30 ปี	77	21.57
2. 31-40 ปี	214	59.94
3. 41-50 ปี	37	10.36
4. 51-60 ปี	29	8.13
รวม	357	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาที่สอน		
1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	48	13.45
2. คณิตศาสตร์	65	18.21
3. ภาษาไทย	14	3.92
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	60	16.81
5. ศิลปะ	14	3.92
6. สุขศึกษา และพลศึกษา	5	1.40
7. ภาษาต่างประเทศ	111	31.09
8. การงานอาชีพ	40	11.20
รวม	357	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 76.19 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 59.94 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.36 รองลงมามีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.09 รองลงมาเป็นสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21 รองลงมาเป็นสาขาวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.81 รองลงมาเป็นสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 รองลงมาเป็นสาขาวิชาการงานอาชีพ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 รองลงมาเป็นสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 กับสาขาวิชาศิลปะ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 รองลงมาเป็นสาขาวิชาสุขศึกษา และพลศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตาราง 3 ข้อมูลลักษณะงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้าน	ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ภาระงานมากเกินไป	4.26	.72	มาก
2	ไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน	3.85	.85	มาก
3	ต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่เร่งรีบ	4.08	.74	มาก
4	ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน	3.74	.94	มาก
	รวม	3.98	.62	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านภาระงานมากเกินไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 รองลงมา คือ ด้านต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่เร่งรีบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ส่วนด้านไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85 และด้านทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94 ตามลำดับ

ตาราง 4 ข้อมูลลักษณะองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้าน	ลักษณะองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	3.82	.89	มาก
2	เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป	4.00	.78	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน	ลักษณะองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
3	สถานศึกษากำหนดเงื่อนไขในการทำงาน ซับซ้อน	3.94	.80	มาก
4	ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร	3.87	1.09	มาก
	รวม	3.91	.69	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ลักษณะองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านเป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษากำหนดเงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ส่วนด้านผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับ บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 และด้านโครงสร้าง สถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะหมดไฟของครู	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย	3.27	.81	ปานกลาง
2	ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	3.31	.81	ปานกลาง
3	ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง	2.76	.84	ปานกลาง
4	ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง	2.95	.75	ปานกลาง
	รวม	3.07	.63	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 รองลงมา คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ส่วนด้านลดทอนศักยภาพตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน	3.40	1.06	ปานกลาง
2	รู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลางาน	3.26	.96	ปานกลาง
3	หงุดหงิด เครียดกับการทำงาน	3.34	.85	ปานกลาง
4	รู้สึกอ่อนล้า ไม่มีกำลังใจทำงาน	3.35	.93	ปานกลาง
5	รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังกับชีวิต	3.09	.98	ปานกลาง
6	รู้สึกว่างานหนักเกินไป	3.41	.91	ปานกลาง
	รวม	3.31	.81	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า รู้สึกว่างานหนักเกินไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 และรู้สึกอ่อนล้า ไม่มีกำลังใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .93 ตามลำดับ ส่วนรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวังกับชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .98

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอน ตลอดจนเวลาทำงาน	3.57	.98	มาก
2	มีอาการปวดศีรษะเป็นประจำ	3.13	1.01	ปานกลาง
3	เกิดอาการปวดกล้ามเนื้อตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย	3.43	1.03	ปานกลาง
4	รู้สึกไม่อยากรับประทานอาหารตามเวลาของมืออาหาร	3.10	1.04	ปานกลาง
5	เกิดอาการมึนงง เวียนศีรษะ	3.04	.93	ปานกลาง
6	นอนไม่หลับแม้จะเลยเวลานอนปกติไปแล้ว	3.34	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.27	.81	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า รู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอน ตลอดจนเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .98 เกิดอาการปวดกล้ามเนื้อตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 และนอนไม่หลับแม้จะเลยเวลานอนปกติไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ตามลำดับ ส่วนเกิดอาการมึนงง เวียนศีรษะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .93

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย	2.75	.97	ปานกลาง
2	มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมโดยไม่มีสาเหตุ	2.83	1.01	ปานกลาง
3	ไม่ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล คำชมเชย	2.69	.98	ปานกลาง
4	รู้สึกหวาดระแวงว่าคนรอบข้างไม่ชอบตนเอง	2.87	.93	ปานกลาง
5	ไม่ยินดีกับความสามารถของนักเรียน	2.65	.90	ปานกลาง
6	รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี	2.75	.92	ปานกลาง
	รวม	2.76	.84	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่ารู้สึกหวาดระแวงว่าคนรอบข้างไม่ชอบตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .93 รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .92 และรู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .97 ตามลำดับ ส่วนไม่ยินดีกับความสามารถนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	คิดอยู่เสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถ	2.98	.96	ปานกลาง
2	รู้สึกว่าการสอนของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ	2.91	.97	ปานกลาง
3	คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน	2.78	.95	ปานกลาง
4	กังวลว่าตนเองจะถูกตำหนิจากการทำงาน	3.07	.82	ปานกลาง
5	กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน	3.11	.97	ปานกลาง
6	ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้น	2.84	.89	ปานกลาง
	รวม	2.95	.75	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .97 กังวลว่าตนเองจะถูกตำหนิจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 และคิดอยู่เสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96 ตามลำดับ ส่วนคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .95

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.28	.83	ปานกลาง
2	ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	3.48	.87	ปานกลาง
3	ผู้นำแบบจริยธรรม	3.57	.84	มาก
	รวม	3.45	.78	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 รองลงมา คือ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ	3.10	.90	ปานกลาง
2	ผู้บริหารติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.36	.95	ปานกลาง
3	ผู้บริหารช่วยเหลือครู ตอบแทนความพยายามในการทำงาน	3.19	1.05	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	\bar{X}	SD	ระดับ
4	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจน คร่งครัด	3.47	.88	ปานกลาง
	รวม	3.28	.83	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจน คร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88 ผู้บริหารติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .95 ผู้บริหารช่วยเหลือครู ตอบแทนความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้ครูรับทราบ	3.58	.96	มาก
2	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู	3.11	1.19	ปานกลาง
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาวิธีดำเนินงานแบบใหม่ๆ	3.38	1.01	ปานกลาง
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง	3.87	.84	มาก
	รวม	3.48	.87	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้ครูรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาวิธีดำเนินงานแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 และผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผู้นำแบบจริยธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความยุติธรรม	3.50	.96	ปานกลาง
2	ผู้บริหารจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา	3.53	.97	มาก
3	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษา	3.64	.87	มาก
4	ผู้บริหารยึดมั่นอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษา	3.61	.83	มาก
รวม		3.57	.84	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ .87 ผู้บริหารยึดมั่นอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ผู้บริหารจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .97 และผู้บริหารมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

	ภาวะหมดไฟ				โดยรวม (Y)
	Y1	Y2	Y3	Y4	
X1	.251**	.180**	.299**	.228**	.306**
X2	.387**	.371**	.262**	.260**	.408**
X3	.295**	.388**	.342**	.333**	.433**
X4	.457**	.401**	.306**	.319**	.473**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .251, .180, .299 และ .228 ตามลำดับ

2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย และด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .387 และ .371 ตามลำดับ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .262 และ .260 ตามลำดับ

3. ลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .388, .342 และ .333 ตามลำดับ ลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางกายในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .295

4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .401, .306 และ .319 ตามลำดับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ด้านความเหนื่อยล้าทางกายในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .457

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์สถิติ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SEb	t	p-value
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X1)	.075	.093	.042	1.798*	.043
ลักษณะงาน (X2)	.103	.101	.055	1.862*	.044
ลักษณะองค์กร (X3)	.293	.323	.048	6.140*	.000
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู (X4)	.474	.343	.073	6.524*	.000
R = .609	SEest = .50204		F = 52.003		
R2 = .371	a = .562				

จากตาราง 15 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .562 + .474(X_4) + .293(X_3) + .103(X_2) + .075(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .093(Z_{x1}) + .323(Z_{x2}) + .101(Z_{x3}) + .343(Z_{x4})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deration) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำแบบจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากอาการหมดไฟมีโอกาสเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่อยู่ในระบบการศึกษา ทั้งครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้ครูและนักเรียนต้องจัดการเรียนรู้ออนไลน์ จากที่เคยเห็นหน้า พบปะพูดคุยกันในห้องเรียน ก็ต้องเปลี่ยนมาใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนใหม่ทั้งหมดให้ตอบสนองกับการเรียนออนไลน์ รวมถึงระยะเวลาการสอนที่ลดน้อยลง เนื่องจากชั่วโมงเรียนขาดหายไปเพราะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา และการสอบวัดระดับที่กระชั้นชิด ทำให้ครูเกิดความกดดันและความเครียดสะสม จนค่อยๆ พัฒนากลายเป็นภาวะหมดไฟ (สยามรัฐออนไลน์, 2564) จากข้อมูลของศาสตราจารย์เชอร์รี เบิร์ก คาร์เตอร์ (Sherrie Bourg Carter) นักจิตวิทยา ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะหมดไฟนั้นเกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ การทำกิจวัตรประจำวันซ้ำๆ เป็นระยะเวลานานจนไม่ได้รับการพักผ่อน ซึ่งผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟจะไม่ได้เกิดอาการขึ้นในทันที แต่จะค่อยๆ แสดงอาการอย่างช้าๆ และมีสัญญาณเตือนออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริค คล็อบ และฟรานซิสกา เพเรล (Eric Klopp and Franziska Perels, 2021) ได้วิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดไฟของครูในช่วงสถานการณ์โควิด (Covid-19) กับความเชื่อมั่นในตนเองและการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ครูชาวเยอรมันซึ่งทำแบบสอบถาม 2 รอบ ในช่วงระยะเวลาของสถานการณ์โควิดตั้งแต่ปีค.ศ. 2019-2020 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟของกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามครั้งที่ 2 มีระดับเพิ่มสูงขึ้นจากการทำแบบสอบถามครั้งแรก เนื่องมาจากปัจจัยความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-efficacy) ลดลงเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทิม เพรสลีย์ (Tim Pressley, 2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานการณ์โควิด (Covid-19) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับภาวะหมดไฟในช่วงสถานการณ์โควิดเพิ่มสูงขึ้น และการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากเกิดความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้บริหาร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านทัศนคติ

เชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และด้านความเหนื่อยล้าทางกายได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกก่อนด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Brown Center Chalkboard, 2022) เมื่อครูต้องปรับตัวและปรับการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์โควิดที่เกิดขึ้น ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าทางกายและจิตใจ เกิดความเครียด วิตกกังวล เนื่องจากการสอนออนไลน์ตลอดทั้งวันโดยไม่ได้เปลี่ยนอิริยาบถ การจัดการชั้นเรียนออนไลน์ การเตรียมกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ และความคาดหวังจากผู้ปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นสาเหตุให้ครูเกิดความเครียดสะสมและไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้จนทำให้เกิดด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเองตามมา จากความคาดหวังเรื่องผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง ทำให้ครูรู้สึกกดดันตนเอง รู้สึกว่าประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และขาดการสนับสนุนจากโรงเรียนทั้งด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (Adam Edelman, 2022) จากผลการสำรวจครูในประเทศสหรัฐอเมริกาของศูนย์ GBAO Strategies พบว่า 55% ของจำนวนครู ผู้ตอบแบบสำรวจจะมีแผนจะลาออกเนื่องจากสถานการณ์โควิด ทำให้เกิดความเครียดสะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอรา โซคัล (Laura Sokal, 2022) ที่พบว่า หลังจากสถานการณ์โควิดเกิดขึ้นเป็นระยะเวลาานานกว่า 3 เดือน ครูในประเทศแคนาดา มีระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้างเพิ่มมากขึ้น หลังจากนั้นความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องการควบคุมชั้นเรียนและความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง รวมไปถึงทัศนคติในการประกอบอาชีพก็เปลี่ยนไป เช่นกัน

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาและผลักดันสถานศึกษาให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนไป ทำให้หน่วยงานการศึกษาต่างๆ เปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ เพื่อตอบสนองให้เยาวชนสามารถใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ ดำเนินชีวิต ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สำเร็จได้เพียงลำพังจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทุกภาคส่วน ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี (Stokes, D. Michelle, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ

รุ่งนภา จันทรลี (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พันธ์กร พงาม (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำแบบจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ด้านผู้นำแบบจริยธรรมเป็นรูปแบบการบริหารงานที่ผู้บริหารมีความเท่าเทียมในการปกครอง ไม่ลำเอียงเข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปกครองบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (อาคม มากมีทรัพย์, 2557) คุณธรรม จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจทางบวกต่อบุคลากรในสถานศึกษา ไน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ และเกิดความเชื่อมั่นเมื่อมีการสื่อสาร สั่งการจากผู้บริหาร ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถกระทำได้ง่าย ทำให้มองข้ามขั้นตอนบางอย่าง และปล่อยปละละเลยบุคลากรคิดว่าทำแค่บางขั้นตอนก็เพียงพอแล้ว พฤติกรรมเช่นนี้ของผู้บริหารทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างชัดเจนเท่าที่ควร (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559) และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน เข้าใจว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการสิ่งใด แล้วเลือกรางวัลในการจูงใจได้อย่างเหมาะสม (วสันต์ สุทธาวาศ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กันไปตามแต่สถานการณ์ เมื่อสถานการณ์มีความซับซ้อนสูงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในขณะที่สถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Kotter, 1990 อ้างถึงใน วสันต์ สุทธาวาศ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Muhamad Nuruz Zaman, 2020) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับเพิ่มสูงขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด (Covid-19)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ครูจะมีมุมมอง ทักษะคติ หรือลักษณะการทำงานแบบไหนขึ้นอยู่กับพฤติกรรม และรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารเป็นตัวกำหนด (Stokes, D. Michelle, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คล็อด เฟอว์เน็ต (Claude Fernet, 2012) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่งสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟโดยตรง กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายองค์กรได้ ทำให้ครูเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้ครูเกิดภาวะหมดไฟในที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิน เทียน (Jin Tian, 2022) ศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อภาวะหมดไฟของครูในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู โดยเฉพาะด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาระงานอันหนักหน่วงที่ครูต้องรับผิดชอบติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน รวมถึงระยะเวลาที่ต้องเร่งทำงานให้เสร็จ สร้างความกดดันและความเครียดให้กับครูจนเกิดเป็นภาวะหมดไฟได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอมมานูเอล เอส โอ (Emmanuel S.O., 2019) พบว่า ภาระงานที่มากเกินไป ระยะเวลาในการทำงานกระชั้นชิด สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และคุณภาพของการทำงานของครู มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บาบารา เอ็ม เบิร์น (Barbara M. Byrne, 2010) วิจัยเกี่ยวกับการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี ห้าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานหนักเกินไปเป็นระยะเวลานาน และความขัดแย้งในเรื่องบทบาทหน้าที่การทำงาน (role conflict) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู และงานวิจัยของ สุนันท์ชา นิธิวาสิน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะติดงาน ความเครียดจากงาน และภาวะหมดไฟใน

ครูโรงเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ เนื่องจากรู้สึกที่ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษา ทำให้เป้าหมาย เจื่อนใจ และการกระจายอำนาจในการทำงาน มีผลกระทบกับการทำงานของครู ทำให้ครูเกิดความเครียด ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง อีกทั้งถ้าไม่ได้รับการสนับสนุน หรือขาดการประสานงานจากผู้บริหาร ทำให้ครูไม่แน่ใจในแนวทางการทำงาน เกิดความลังเล ไม่มั่นใจ กลายเป็นความเครียดสะสมจากการทำงาน (Einar M. Skaalvik, 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร่วซวน หลี (Ruoxuan Li, 2021) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ครูอยากลาออก ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายในการทำงานของครู ภาวะหมดไฟ และบริบทของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า เป้าหมายและโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ทำให้ครูไม่เชื่อมั่นในความสามารถตัวเอง ส่งผลให้เกิดความเครียดและอยากลาออกในที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แอนโทนี แกรี ดวอร์คิน (Anthony Gary Dworkin, 2003) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับขนาด และโครงสร้างของสถานศึกษา รูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของครู รวมถึงแนวคิดของ ปรัชญ์ งามสมภาค (2560) กล่าวไว้ว่า ลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อลักษณะการทำงานและความพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อภาวะหมดไฟ เช่น โครงสร้างองค์กรที่ไม่กระจายอำนาจ ความไม่เป็นธรรมในองค์กร หรือวัฒนธรรมในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกันโดยมีบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนด (ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) ดังนั้นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจึงมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกานต์ แก้วโกมล (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในภาระงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ แบบแสดงตัว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แอ็คเนสซ่า ซิลเวีย ซาวัสส์ก้า (Agnieszka Sylwia Zawadzka, 2018) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟในครู พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู

ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านลดทอนศักยภาพตนเอง และงานวิจัยของ ลิซ่า อี คิม (Lisa E. Kim, 2019) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบุคลิกภาพของครู ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน และภาวะหมดไฟของครู ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ แบบหัวนโหว

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 ได้ร้อยละ 37.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพคือสิ่งที่บ่งบอกตัวตนของบุคคล (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2565) เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ดังนั้นการทำงานและรับมือกับปัญหาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันออกไป (OK Nation, 2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุธ แคสทิลโล- กัวด้า (Ruth Castillo-Gualdo, 2019) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟของครู ประเทศสเปน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของครู ซึ่งสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟ ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง นอกจากนี้การทำงานของครูยังต้องมืองค์ประกอบหลายด้านเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการทำงาน ภาระหน้าที่ของครู โครงสร้าง ระบบการทำงานของสถานศึกษา อำนาจของครูในการตัดสินใจ และทัศนคติ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจเซ่ เอ การ์เซีย-อารโรโย (Jose A. Garcia-Arroyo, 2017) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาระงานที่มากเกินไปและภาวะเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ของครูในประเทศเอกวาดอร์ กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานที่หนักเกินควร ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและภาวะหมดไฟ จากผลการวิจัยพบว่า ภาระงานที่มากเกินไปส่งผลโดยตรงต่อความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งของภาวะหมดไฟ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ไอนอร์ เอ็ม สกัลวิก (Einar M. Skaalvik, 2017) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ผลการวิจัยพบว่า ความกดดันจากการทำงาน

ภายในระยะเวลากระชั้นชิด การบริหารที่ไม่เป็นธรรมชาติของผู้บริหาร แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู และงานวิจัยของ โกวก เควน ชัง (Kwok Kuen Tsang, 2022) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะหมดไฟของครู และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 339 คนในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู และความมั่นใจในตนเอง

โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู นับว่าเป็นปัจจัยที่มีอำนาจการพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพเป็นปัจจัยภายในที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ทำให้ครูแต่ละคนมีวิธีการรับมือต่อภาระงานหนัก ความเครียด การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานแตกต่างกันออกไป ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟของครู สอดคล้องกับ แก้วกานต์ แก้วโกมล (2560) สรุปว่า หากองค์กรมีบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ในทางเดียวกัน หากบุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในการทำงาน ป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่นเดียวกับ อรุณรักษ์ ครองเชื้อ (2557) สรุปว่า บุคลิกภาพของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่สามารถรับมือกับงานได้สำเร็จลุล่วง มักมีบุคลิกภาพร่าเริง กระตือรือร้น สุขภาพอ่อนโยน ให้เกียรติหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ ต่างจากพนักงานที่ทำงานไม่ค่อยได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทำนองเดียวกันยัง สอดคล้องกับ ชูติมา ทองไกรแก้ว (2562) สรุปว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหัวน้ำใจ จะเกิดอารมณ์เครียด หงุดหงิดได้ง่าย เมื่อต้องรับมือกับงานหลายงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบชอบแสดงตัว จะทำให้บุคคลนั้นมีนิสัยร่าเริง ชอบเข้าสังคม ทำงานด้านบริการได้ดี บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะมีความอดทน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะทำให้บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน

อีกทั้งด้านลักษณะองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาคือสถานที่ทำงานสำหรับครู เป็นองค์ประกอบที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำงานให้กับครู กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เข้มงวดจนไม่มีความยืดหยุ่นใน

การทำงาน เป้าหมายของสถานศึกษาที่สูงเกินกว่าครูจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นได้ หรือ การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือ ไม่มีแนวทางในการทำงาน ทำให้ ครูรู้สึกกดดัน เกิดเครียดสะสมกันเป็นระยะเวลานาน สอดคล้องกับ นิโคลา แชคเคิลตัน (Nichola Shackleton, 2019) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ไม่เหมาะสมสามารถส่งผลกระทบต่อ สุขภาพกาย และสุขภาพใจของครูได้ เนื่องจากองค์ประกอบที่รวมกันเป็นองค์กรที่มีผลต่อ การทำงานของครู คือ เป้าหมายที่สูงเกินไปของสถานศึกษา ทรัพยากรของโรงเรียน อิศระในการ ทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความเครียด ความอ่อนล้าของครู เช่นเดียวกับ ศรี มุลยานี (Sri Mulyani, 2021) สรุปว่า ลักษณะโครงสร้าง เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา ล้วนเป็นเงื่อนไขในการทำงานของครู เมื่อครูรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานภายใน สถานศึกษา จะทำให้ครูมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ในทาง กลับกันถ้าสภาพแวดล้อมหรือลักษณะของสถานศึกษาไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ครูจะเกิด ความเครียดสะสม และทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย

ด้านลักษณะงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครู ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ครูมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนอย่างเดียว เช่น งานพัสดุ งานแผนงาน งานสถานที่ งานพยาบาล งานเอกสารต่างๆ เป็นต้น อาจทำให้ครูต้องทุ่มเทกับภาระ งานที่มากเกินไป นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยแข่งกับระยะเวลาที่กระชั้นชิด จนบางครั้งต้องทำงานหนักเป็นระยะเวลานาน ไม่ได้มีวันหยุดพัก เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในที่สุด สอดคล้องกับ เฉลิมพัชญ์ ใจสะอาด (2560) สรุปว่า บุคคลมักคิดว่า งานเป็นตัวกำหนดคุณค่าของคน จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างหนัก จนบางครั้งเกินความสามารถที่จะรับมือได้ ทำให้เกิดผลกระทบตามมา เช่น ความเครียด นอนหลับ ยาก ร่างกายเกิดความอ่อนเพลีย จนกระทั่งแสดงพฤติกรรมของภาวะหมดไฟ ได้แก่ อาการเหนื่อย หน่ายในการทำงาน ละเลย ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน เช่นเดียวกับ อิชฎา เจตินัย (2563) สรุปว่า พนักงานในองค์กรที่มีภาวะหมดไฟอาจเกิดความเหน็ดเหนื่อยที่มากจากการทำงานหนัก เกินไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสั้น ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน เกิดความเครียดสะสมเป็น ระยะเวลานานโดยไม่ได้รับการไข ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกายและจิตใจ จนกระทั่งพนักงานเกิด ภาวะหมดไฟ

รวมถึงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อภาวะหมดไฟของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็น ผู้บังคับบัญชาของครู การทำงานของครูจะเป็นไปในทิศทางใดก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ทักษะคติของ

ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ก็จะทำให้ครุมีกำลังใจทำงาน นำพาสถานศึกษาพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ไม่ส่งเสริมให้ครุมุ่งมั่นในการทำงาน หรือ ทำให้ครุเกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ครุจะไม่สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายของ สถานศึกษา และอาจเกิดเป็นภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับ มุस्ताฟา เซย์ยาดี กาชาบะ (Mostafa Sayyadi Ghasabeh, 2015) สรุปว่า องค์การต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อจัด ระเบียบองค์กร และมองหากระบวนการความรู้ใหม่ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีใจรัก ทุ่มเทกับการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเครียดหรือ ความกดดันในการทำงาน สามารถนำพาองค์กรแข่งขันในประชาคมโลกได้ เช่นเดียวกับ แมทธิว แอนด์เดอร์สัน (Matthew Anderson, 2017) สรุปว่า สถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งเป้าหมายไปที่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้สถานศึกษาเริ่มมีระบบการทำงานแบบองค์กรอิสระที่ เน้นผลกำไร มีการจัดการภายในองค์กรที่สลับซับซ้อน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารต้องมี เพื่อให้ผลักดันให้ครุมีกำลังใจทำงาน มุ่งเป้าไปที่ความสำเร็จของสถานศึกษา สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และรับมือกับภาระงานภายในสถานศึกษาได้ ถ้าผู้นำไม่มีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนได้ ทำให้ครุเกิดความเครียด และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในทำนองเดียวกันกับ มานาเยเมน เพนดิติคาน (Manajemen Pendidikan, 2018) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมี เพื่อกระตุ้นให้ครุมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษานั้นจะมีผล การปฏิบัติงานที่ดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปกครอง ครุจะไม่มีกำลังใจ ทำงาน คุณภาพในการทำงานลดลง เกิดความเฉื่อยชา เหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับภาวะหมดไฟของครุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้ ครุได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นแนวทาง ป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาแนวทางในการบริหาร ปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้การทำงานของครูไม่เกิด ความเครียดเกินไปจนเป็นต้นเหตุของภาวะหมดไฟ โดยเน้นพัฒนาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนั้น สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติในการทำงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพสังคมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้อื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองในด้านการลดความเหนื่อยล้าทางกาย เนื่องจาก ผลวิจัยแสดงถึงระดับความเหนื่อยล้าทางกายที่มีผลต่อภาวะหมดไฟของครูมากที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟของครู เพื่อการพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Bousquet, S. (2012). *Teacher Burnout: Causes, Cures and Prevention*. American International College,
- Donna, A. J. (2016). *Causes and Effects of Teacher Burnout. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Education*. Walden University,
- Ghanizadeh, A., and Jahedizadeh, S. (2015). Teacher Burnout: A Review of Sources and Ramifications. *วารสาร Society and Behavioral Science*, Imam Reza International.
- Inger Arvidsson. (2019). Burnout among school teachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *Research Gate BMC public health*.
- Issac, A. F. (2018). *Burnout in Teachers: The Concept and its Unique Core Meaning*. (Educational an Psychological),
- Jeffrey, P. D. (2003). Relationship Between School and Classroom Environment and Teacher Burnout: A LISREL Analysis. *วารสาร Springer Social Psychology of Education*, 6, 107-127.
- Karen, E. R. (2017). *Teacher Burnout: A Quantitative Analysis of Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, and Depersonalization*. Hopewell-London school.,
- Keith, C. H. (2017). *Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes*. (Ph.D. Hammill Institute on Disabilities),
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.
- Laura, J. S., Lesley, G. E., Trudel, J., and Babb., C. (2020). *Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands- Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic*. University of Winnipeg, Canada.
- Lindqvist, H., Weurlander, M., and Wernerson, A. (2020). *Talk of Teacher Burnout among Student Teachers*. Stockholm University.

- Nelson, C. B., Melissa, A. S., and Kathleen, L. L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *วารสาร Education and treatment of children*, 37(4).
- Oznur, A. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal Education and Training Studies*.
- Pimnichakan. (2018). *Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟ เมื่อแรงบันดาลใจหดหาย เบื่อหน่าย ไร้เรี่ยวแรง*. สืบค้นจาก <https://book.mthai.com/all-books/6398.html>
- Saloviita, E., and Saloviita, T. (2019). Teacher Burnout Explained: Teacher-, Student-, and organization-level variables. *วารสาร Teaching and Teacher Education University of Jyväskylä, Finland*(97), 103221.
- Sean, B. S. (2018). *Factors Influencing Teacher Burnout and Retention Strategies*. University of Akron. Honor research projects,
- Szabo, E. (2019). Teacher Burnout in the Light of Workplace, organizational, and social factors. *วารสาร Hungarian educational research journal*, 9(3).
- The Graide Network. (2019). *Teacher Burnout Solutions & Prevention – How to Retain Talented Educators*. Retrieved from <https://www.thegraidenetwork.com/blog-all/teacher-burnout-solutions-prevention>
- กวรรณิการ์ มีสวัสดิ์. (2563). การให้การปรึกษาคนวัยทำงานที่มีภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(1 (มกราคม-มิถุนายน)).
- กษศรณ นุชประสพ. (2563). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะเสี่ยงทางเพศ บุคลิกภาพห้ำหั่นองค์ประกอบ และความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 12(3 (กันยายน-ธันวาคม)).
- แก้วกานต์ แก้วโกมล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำหั่นองค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1 (มกราคม-เมษายน)).
- คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2562). *ภาวะหมดไฟ Burn Out*. สืบค้นจาก <https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385>

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จีรวิบูลย์ บุญวัฒนาภรณ์. (2557). *ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง. (2560). *ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์.* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรกมล สิงห์น้อย. (2551). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในนักกีฬา.* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตวิทยาศาสตร์การกีฬา), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนาภรณ์ ธรรมณัฐ. (2560). *Burnout Syndrome ไม่ใช่โรคซึมเศร้า แต่เป็นภาวะหมดไฟในงาน ที่ทำให้คุณหมดใจ คล้ายๆ จะหมดแรง.* สืบค้นจาก <https://thestandard.co/burnout-syndrom/>
- เฉมอพัชญ์ ใจสะอาด. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากร บุคคล บริษัทเอ็นเอ็นบี-มินิแบไทย จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้า ขนาดเล็กแห่งหนึ่ง.* (ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). *อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดใน การทำงานภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน.* (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญญามาส โฉจนวนนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด สร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด.* (ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร,

- นครินทร์ ชุนงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 28(4), 348-359.
- นฤมล สุธีรัฐ. (2558). ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 32(91 (มกราคม-มิถุนายน)).
- นวลศิริ กชพรรณ. (2562). 5 บุคลิกครูยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://www.spu.ac.th/contents/2020/03/06/5-บุคลิก-ครูยุคดิจิทัล/>
- นันทาวดี วรสุวัธ. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ป้องกันภาวะหมดไฟดูแลใจคนทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 7 (EPI-BP Model). (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นันทิมา นาคพงศ์. (2559). การสร้างและพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหลักสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- นิตยา นาคติลก. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), คณะการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรัชญ์ งามสมภาค. (2560). อิทธิพลส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์กรที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสวนยาง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงวัฒนธรรม*.
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562). *Burn Out ภาวะหมดไฟในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=273>

- พรรณพร กะตะจิตต์. (2562). WHO ประกาศภาวะหมดไฟเป็นความผิดปกติ. สืบค้นจาก <https://www.scimath.org/article-biology/item/10629-who>
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ภัทราพร คำจินดา. (2563). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง. วารสารสุทธิปริทัศน์, 34(110 (เมษายน-มิถุนายน)).
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2557). ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ยอดหทัย ธีศรีคำ. (2562). ไม่อยากหมดไฟ ครูใช้ลาออกจากราชการ. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- รัชนีวรรณ วิเศษถนอม, and สมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2560). โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวัฒนธรรมไทยหรือไม่. *Journal of the association of researchers*, 22(2 (May-August)).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. สืบค้นจาก <https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- ลีลินทร์ธร วิเศษพันธ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในประเทศไทย. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- วรวงศ์ แสงกล้าหาญ. (2559). การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานในองค์กรอิสระแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วาสนา วงษ์สิงห์. (2554). ทฤษฎีภาวะผู้นำ. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/384595>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1).
- วุฒิชัย ใจสงค์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 22(38 (ม.ค.-เม.ย.)).
- ศรีสกุล เขียบแหลมคม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. (ปริญญาานิพนธ์ดุขฎฐฎบฎนฎต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร วงษาลาภ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- สลีพรรณ นิลสงวนเดชะ, and ณัฎควรรต บัวทอง. (2559). ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(5 (ก.ย.-ต.ค.)), 545-560.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. (ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1 (มกราคม-เมษายน)).
- อัศวพล ดิศมดุง. (2559). อิทธิพลของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ของพนักงานบริษัทไทยอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อิชฎฎา เจตนิญ. (2563). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 13.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
 อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์
 อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา
 อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นางสุรางค์ ตระกูลราษฎร์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
5. ดร.สายันต์ โพธิ์ทอง
 ข้าราชการครูชำนาญการ โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	มีระยะเวลาในการทำงานกะชั้นชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ลักษณะองค์กร

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

<p>ลักษณะองค์กร หมายถึง รูปแบบโครงสร้างและลักษณะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป สถานศึกษากำหนดเงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร</p>								
ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3	เงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน ยุ่งยาก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

<p>ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ ผู้บริหารมอบรางวัลให้ครูเมื่อทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ช่วยเหลือครูเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการทำงาน ติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด มีกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด</p>								
ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	ผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารช่วยเหลือครูตอบแทนความพยายามในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจน ครัดเคร่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทั้งสองฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายให้ครูรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู สนับสนุนให้ครูมีแนวทางดำเนินงานแบบ								
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ						ผล การ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
5	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้ครูรับทราบ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาวิธีดำเนินงานแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ผู้นำแบบจริยธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ปฏิบัติต่อครูเพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง จูงใจให้ครูมุ่งเป้าไปที่ผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษานุเคราะห์ บริหารงานอย่างมีอุดมการณ์ไม่ไขว่เขว ออกนอกแนวทางที่วางไว้								
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ						ผล การ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
9	ผู้บริหารมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารยึดมั่นอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
บุคลิกภาพแบบห่วงใย หมายถึง ลักษณะอาการของครูที่มีความรู้สึกวิตกกังวลง่าย ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ มีอารมณ์ฉุนเฉียว เมื่อรู้สึกโกรธจะแสดงอาการทันที								
1	รู้สึกวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆ ได้ง่าย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	มีอารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิดง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	เมื่อรู้สึกโกรธจะแสดงอาการทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง ลักษณะอาการของครูที่มีความกระฉับกระเฉง ปราดเปรี้ยว ชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น ชอบความตื่นเต้นท้าทาย สามารถแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้								
5	เป็นคนกระฉับกระเฉง ปราดเปรี้ยว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	รู้สึกดีที่ชีวิตมีความตื่นเต้นท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	แก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะอาการของครูที่สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ตลอดเวลา มองหาโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความคิดเปิดกว้างรับฟังไอเดียใหม่ๆ รู้สึกว่าชีวิตมีสีสันเมื่อพบเจอสิ่งแปลกใหม่								
9	สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	มองหาโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	มีความคิดเปิดกว้าง รับฟังสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	รู้สึกว่าชีวิตมีสีสันเมื่อได้เจอสิ่งแปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะอาการของครูที่มีเป้าหมายในการทำงาน ยึดหลักการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่								
13	มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ยึดถือหลักการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผล การวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง ลักษณะอาการของ ครูที่มีนิสัยสุภาพ โอนอ่อนผ่อนตาม ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน								
17	มีนิสัยโอนอ่อนผ่อนตาม ผู้อื่น	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
18	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	มีความยืดหยุ่นในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาวะหมดไฟของครู

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผล การ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ภาวะเหนื่อยล้าทางกาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางร่างกาย ได้แก่ รู้สึกอ่อนเพลีย ปวดกล้ามเนื้อ นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกเบื่ออาหาร เกิดอาการมึนงง								
1	รู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่น นอน ตลอดจนเวลา ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	มีอาการปวดศีรษะเป็น ประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	เกิดอาการปวดกล้ามเนื้อ ตามส่วนต่างๆ ของ ร่างกาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	รู้สึกไม่ยอมรับประทาน อาหารตามเวลาของมื้อ อาหาร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<p>ภาวะเหนื่อยล้าทางกาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางร่างกาย ได้แก่ รู้สึกอ่อนเพลีย ปวดกล้ามเนื้อ นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกเบื่ออาหาร เกิดอาการมึนงง</p>								
5	เกิดอาการมึนงง เวียนศีรษะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	นอนไม่หลับแม้จะเลยเวลานอนปกติไปแล้ว	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<p>ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้สิ้นหวัง จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงานหมดแรงเมื่อหมดเวลางาน รู้สึกว่างานหนักเกินไป มีความรู้สึกหงุดหงิด เครียดจากการทำงาน</p>								
7	จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	รู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลางาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	หงุดหงิด เครียดกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	รู้สึกอ่อนล้า ไม่มีแรงทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังกับชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	รู้สึกว่างานหนักเกินไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหน้อย								
ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหน้อย								
ล่าทางด้านจิตใจ ได้แก่ มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่เคยสนิทสนม รู้สึกหวาดระแวงกับคนรอบข้าง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย ไม่ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล								
ภาวะเหน้อยล่าทางกาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหน้อยล่าทางร่างกาย ได้แก่ รู้สึกอ่อนเพลีย ปวดกล้ามเนื้อ นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกเบื่ออาหาร เกิดอาการมึนงง								
13	รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
14	มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมโดยไม่มีสาเหตุ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	ไม่ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล คำชมเชย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
16	รู้สึกหวาดระแวงว่าคนรอบข้างไม่ชอบตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ไม่ยินดีกับความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
18	รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

<p>ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อย ล้าทางด้านจิตใจ ได้แก่ มีทัศนคติด้านลบต่อตัวเอง คิดว่าตัวเองไม่มีความสามารถ ขาด ประสิทธิภาพในการสอน ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กังวลว่าตัวเองจะประสบความล้มเหลว กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเอง</p>								
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ผล การ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<p>ภาวะเหนื่อยล้าทางกาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้า ทางร่างกาย ได้แก่ รู้สึกอ่อนเพลีย ปวดกล้ามเนื้อ นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกเบื่ออาหาร เกิด อาการมึนงง</p>								
19	คิดอยู่เสมอว่าตนเองไม่มี ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	รู้สึกว่า การสอนของตนเอง ไม่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	คิดว่าตนเองไม่มีความ สามารถควบคุมชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	กังวลว่าตนเองจะถูกตำหนิ จากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	กังวลในข้อผิดพลาดจาก การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	ไม่คิดพัฒนาความสามารถ ของตนเองให้เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามครูเกี่ยวกับลักษณะงาน และลักษณะองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู

ทั้งนี้คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานแต่ประการใด โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษารวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม เพื่อทราบถึงภาวะหมดไฟของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาสืบไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาววชิรญาณ์ มณีวรรณ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ เพศ อายุ สาขาวิชาที่สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. สาขาวิชาที่สอน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณิตศาสตร์

ภาษาไทย

สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ศิลปะ

สุขศึกษา และพลศึกษา

ภาษาต่างประเทศ

การงานอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามครูเกี่ยวกับลักษณะงาน และลักษณะองค์กร

จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นลักษณะงาน 4 ข้อ และลักษณะองค์กร 4 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแสดงระดับพฤติกรรมตามความคิดเห็นของท่าน

ด้านที่ 1 ลักษณะงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป	5	4	3	2	1
2	ไม่มีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
3	มีระยะเวลาในการทำงานกะชั้นชิด					
4	ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดเป็นเวลานาน					

ด้านที่ 2 ลักษณะองค์กร

ข้อ	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	โครงสร้างสถานศึกษาไม่กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง					
2	เป้าหมายของสถานศึกษาถูกตั้งไว้สูงเกินไป					
3	เงื่อนไขในการทำงานซับซ้อน ยุ่งยาก					
4	ผู้บริหารไม่ค่อยสื่อสารกับบุคลากร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแสดงระดับพฤติกรรมตามความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 3.1 แบบสอบถามครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน จำนวน 12 ข้อ

ข้อ	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน					
1	ผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ					
2	ผู้บริหารติดตามการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด					
3	ผู้บริหารช่วยเหลือครู ตอบแทนความพยายามในการทำงาน					
4	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจน เคร่งครัด					
	ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้ครูรับทราบ					
6	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาวิธีดำเนินงานแบบใหม่ๆ					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง					
	ผู้นำแบบจริยธรรม					
9	ผู้บริหารมีความยุติธรรม					

ข้อ	ข้อความคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ผู้บริหารจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารยึดมั่นอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษา					

ส่วนที่ 3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู จำนวน 20 ข้อ

ข้อ	ข้อความคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว					
1	รู้สึกวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆ ได้ง่าย					
2	ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้					
3	มีอาการมึนงง หงุดหงิดง่าย					
4	เมื่อรู้สึกโกรธจะแสดงอาการทันที					
	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว					
5	เป็นคนกระฉับกระเฉง ปราดเปรี้ยว					
6	ชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น					
7	รู้สึกดีที่ชีวิตมีความตื่นเต้นท้าทาย					
8	สามารถแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้					
	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์					
9	สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา					
10	มองหาโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
11	มีความคิดเปิดกว้าง รับฟังสิ่งใหม่ๆ					
12	รู้สึกว่าชีวิตมีสีสันเมื่อได้เจอสิ่งแปลกใหม่					

ข้อ	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก					
13	มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน					
14	ยึดถือหลักการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ					
15	มีความสุขรอบคอบในการทำงาน					
16	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่					
	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม					
17	มีนิสัยโอนอ่อนผ่อนตามผู้อื่น					
18	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
19	ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
20	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน					

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู จำนวน 24 ข้อ

ข้อ	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย					
1	รู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอน ตลอดจนเวลาทำงาน					
2	มีอาการปวดศีรษะเป็นประจำ					
3	เกิดอาการปวดกล้ามเนื้อตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย					
4	รู้สึกไม่อยากรับประทานอาหารตามเวลาของมื้ออาหาร					
5	เกิดอาการมึนงง เวียนศีรษะ					
6	นอนไม่หลับแม้จะเลยเวลานอนปกติไปแล้ว					
	ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์					
7	จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน					
8	รู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลางาน					
9	หงุดหงิด เครียดกับการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	รู้สึกอ่อนล้า ไม่มีกำลังใจทำงาน					
11	รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังกับชีวิต					
12	รู้สึกว่างงานหนักเกินไป					
	ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง					
13	รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย					
14	มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม โดยไม่มีสาเหตุ					
15	ไม่ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล คำชมเชย					
16	รู้สึกหวาดระแวงว่าคนรอบข้างไม่ชอบตนเอง					
17	ไม่ยินดีกับความสามารถของนักเรียน					
18	รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี					
	ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง					
19	คิดอยู่เสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถ					
20	รู้สึกว่า การสอนของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ					
21	คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน					
22	กังวลว่าตนเองจะถูกตำหนิจากการทำงาน					
23	กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน					
24	ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้



ที่ อว 8718/586



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์

เนื่องด้วย นางสาวชิรญาณ มณีวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร. เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุรางค์ ตระกูลราษฎร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิรญาณ มณีวรรณ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 065 458 8983

ที่ อว 8718/589



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวชิรญาณ์ มณีวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร. เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สายันต์ โพธิ์ทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิรญาณ์ มณีวรรณ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 065 458 8983



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/589

วันที่ 7 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวชิรญาณ มณีวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร. เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 065 458 8983

จึงเรียนมาเพื่อขอกวามอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิรญาณ มณีวรรณ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/587



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวชิรณัฐ มณีวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร. เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนมีนาคม 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 065 458 8983



ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 047/2565E

เรียน นางสาว วชิรญาณ์ มณีวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-047/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 047/2565E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการ จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-047/2565

Date of Approval 11 กุมภาพันธ์ 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 11 กุมภาพันธ์ 2566

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ขอความกรุณาให้ผู้วิจัย ส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการ มาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-047/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุธีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

โทรสาร 0-2259-1822



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววชิรญาณ์ มณีวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	11 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 การศึกษาระดับบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2560 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแปล คณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	189/120 The mark condo รัชดาแอร์พอร์ตติ่ง แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม.