

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

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

วชิรญาณ์ มณีวรรณ¹, ร.อ.ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์²

Wachiraya Maneewan¹, Apitee Songbundit²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : May 3,2022

Revised : May 25,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครู และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มแบบง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำแบบจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะ

องค์กร 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 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

Abstract

The purpose of this research are as follows: (1) to study the level of the teacher burnout of 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 the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality and teacher burnout; (4) to study the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality affecting teacher burnout. The samples were 357 teachers under Secondary educational Service Area Office Two, Bangkok and employing the theories of Krejcie and Morgan. The 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 and the IOC was valued from 0.60 – 1.00, the total reliability was .913, the reliability of transformational leadership was .954, the reliability of the job characteristics was .954, the reliability of organizational characteristics was .861, the reliability of big five personality was .908, 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 follow (1) The overall mean score indicated a 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 a average level of transformational leadership. In terms of each aspect, moral leadership was founded to be the highest, followed by transformational leadership, and transactional leadership; (3) The relationship between the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality and teacher burnout was correlated, with a statistical significant of .01 and the correlation coefficients (r) of transformational leadership = .306, job characteristics = .408, organizational characteristics = .433, and big five personality = .473; (4) The transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, and big five personality affecting teacher burnout with a statistical significance of .01. The 4 factors could predict teacher burnout at 37.10%. The big five

personality had the highest predictive power followed by organizational characteristics, job characteristics, and transformational leadership.

Keywords: Factor Affecting Teacher Burnout, Transformational Leadership, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Big Five Personality Traits

ภูมิหลัง

การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ทุกองค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถรอบด้าน ทำให้เกิดความเครียดในตัวผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะความเครียดสะสมเรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน [1] พบได้ในบุคลากรหลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานาน ซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่น หมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หรือรู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงาน หรือประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่รักษาอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความคิดอยากลาออก ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นไปได้ บ้างอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา บ้างก็เกิดจากการทำงานในสภาพแวดล้อมจริงแตกต่างจากความคิดหรืออุดมคติที่คิดไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานจากความรู้สึกผิดหวังหรือความคาดหวังมากเกินไป คนทำงานอาจรู้สึกเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟหากรู้สึกว่างานของตนมีภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารและองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ อย่างเช่น ระบบการบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ไม่ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน ไม่มีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในองค์กรก่อให้เกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ขาดแคลนการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน [2] การทำงานที่อยู่ภายใต้ความคาดหวังสูงจากผู้รับบริการ องค์กรมีระบบการทำงานภายในองค์กรที่สลับซับซ้อนเกินความจำเป็น หรือต้องใช้พลังงานสูงตลอดเวลา อาชีพที่อาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่ายจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู อาจารย์ อาชีพบริการ [3] ในด้านบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ต้องปฏิบัติงานวิชาการ สร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการเรียนการสอน ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และบริการสังคม ดังนั้นครูต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอยแนะนำแนวทาง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้โดยใช้วิธีการสมัยใหม่ตามการเปลี่ยนแปลง สามารถบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ [3-4] นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานภายใต้ความกดดันจากผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูเกิดภาวะหมดไฟได้

ถ้าภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการจนกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง อาจมีผลกระทบร้ายแรงตามมาจากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครูหมดไฟในต่างประเทศ พบว่า มีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือ ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต [5] ส่วนตัวอย่างครูที่ตัดสินใจลาออกเพราะเริ่มมีภาวะหมดไฟในการสอนในประเทศไทย คือ ครูโซ่ หรือนายยอดททัย ธีศรีคำ ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ [8] ครูโซ่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้

ว่า “ผมต้องตัดสินใจทำอะไรต่อ จะอยู่ในกรอบแล้วกลายเป็นสิ่งเดิมๆ ที่หมดไฟ หรือจะสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อเด็กในอนาคต ผมเลือกจะไปเพื่ออุดมการณ์ ผมอยากเป็นครูที่สามารถไปสอนได้ทุกที่ อยากสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในแบบของผมให้มันเป็นจริงได้เท่านั้นเอง” กรณีของครูโชคือเริ่มรู้สึกหมดไฟ และรู้สึกว่าการอยู่ในอาชีพข้าราชการครูไม่ตอบโจทย์ แต่ยังรักการสอนอยู่จึงอยากลาออกจากอาชีพไปสร้างความสุขในแบบของตัวเอง [6]

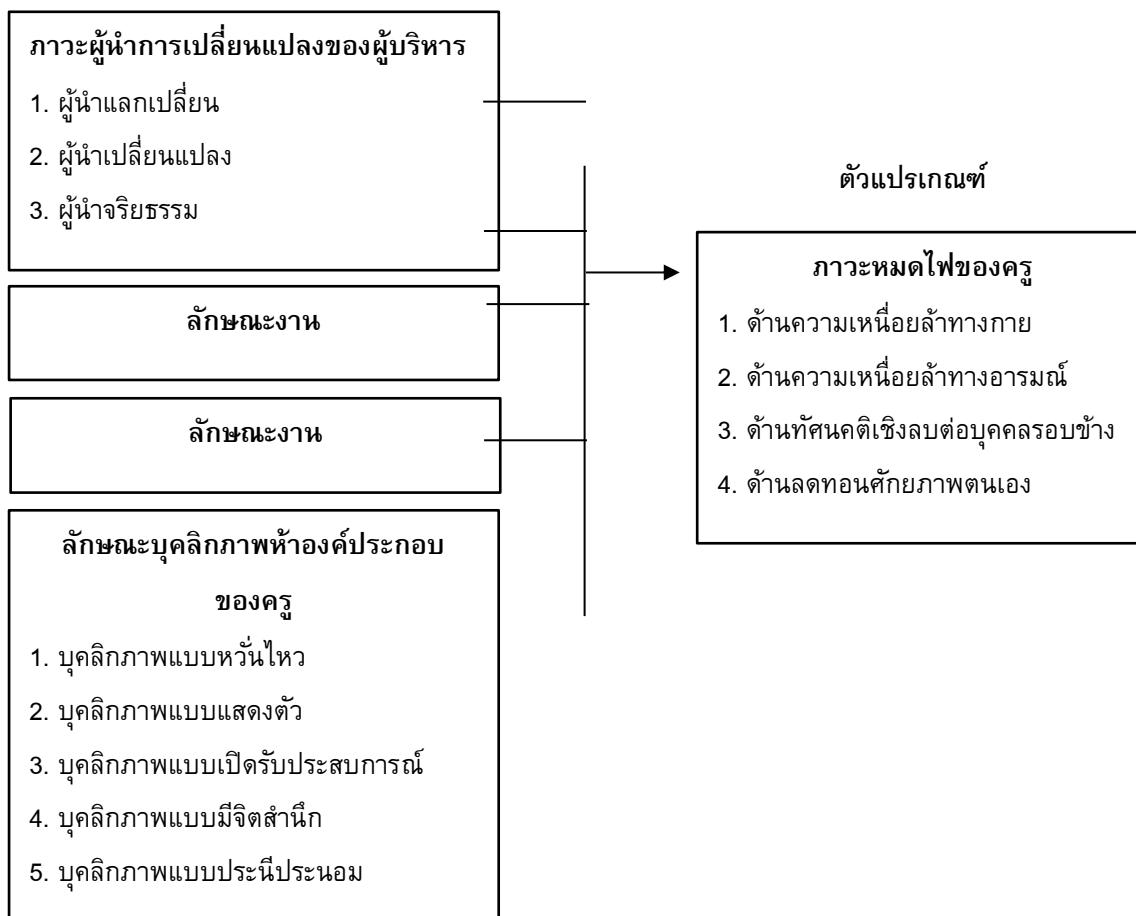
จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัญหาภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญและมีผลกระทบหลายฝ่าย ทั้งต่อตัวบุคคล และองค์กรหรือบริษัท ด้วยภาระงานและความคาดหวังของสังคมทำให้อาชีพครูค่อนข้างเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังในตัวครูค่อนข้างสูง และแนวทางการปฏิบัติงานของครูดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครูที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5,329 คน จากทั้งหมด 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 357 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [10] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างตามที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ และสาขาวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน และลักษณะองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบ่งเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญาพันธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยกำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม โดยได้รับคืนครบตามจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

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

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบ จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\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

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพทำ องค์กรประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .306 ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ = .408 ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .433 บุคลิกภาพทำองค์กรประกอบของครูมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .473

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพทำ องค์กรประกอบของครู ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพทำองค์กรประกอบ มี

อำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X ₁)	.075	.093	.042	1.798*	.043
ลักษณะงาน (X ₂)	.103	.101	.055	1.862*	.044
ลักษณะองค์กร (X ₃)	.293	.323	.048	6.140*	.000
บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ (X ₄)	.474	.343	.073	6.524*	.000
R = .609	SE _{est} = .50204		F = 52.003		
R ² = .371	a = .562				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่ม
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้าน
ทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์
แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้ครูและนักเรียนต้องจัดการเรียนรู้ออนไลน์กระบวนการที่ใช้ใน
การจัดการเรียนรู้อาจต้องเปลี่ยนใหม่ทั้งหมดให้ตอบสนองกับการเรียนออนไลน์ รวมถึงระยะเวลาการสอนที่ลด
น้อยลง และการสอบวัดระดับที่กระชั้นชิด ทำให้ครูเกิดความกดดันและความเครียดสะสม จนค่อยๆ พัฒนา
กลายเป็นภาวะหมดไฟ [7] สอดคล้องกับงานวิจัยของทีม เพอร์สลี [8] ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ
ของครูในสถานการณ์ โควิด (Covid-19) พบว่า ครูมีระดับภาวะหมดไฟในช่วงสถานการณ์โควิดเพิ่มสูงขึ้น
เนื่องจากเกิดความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้บริหาร

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบ
จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง ที่

เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้นำแบบจริยธรรมเป็นรูปแบบการบริหารงานที่ผู้บริหารมีความเท่าเทียมในการปกครอง ไม่ลำเอียงเข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปกครองโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ [9] พบว่า ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจทางบวกต่อบุคลากรในสถานศึกษา โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ และเกิดความเชื่อมั่นเมื่อมีการสื่อสารหรือสั่งการจากผู้บริหาร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ครูจะมีมุมมอง ทศนคติ หรือลักษณะการทำงานแบบไหนขึ้นอยู่กับพฤติกรรม และรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารเป็นตัวกำหนด [10] สอดคล้องกับงานวิจัยของจิน เทียน [11] ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อภาวะหมดไฟของครูในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู โดยเฉพาะด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาระงานอันหนักหน่วงที่ครูต้องรับผิดชอบติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน รวมถึงระยะเวลาที่ต้องเร่งทำงานให้เสร็จ สร้างความกดดันและความเครียดให้กับครูจนเกิดเป็นภาวะหมดไฟได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอมมานูเอล เอส โอ [12] พบว่า ภาระงานที่มากเกินไป ระยะเวลาในการทำงานกระชั้นชิด สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และคุณภาพของการทำงานของครู มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษา ทำให้เป้าหมาย เจื่อนไข และการกระจายอำนาจในการทำงาน มีผลกระทบกับการทำงานของครู ทำให้ครูไม่แน่ใจในแนวทางการทำงาน จนเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน [13] สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนโทนี่ แกรี ดอว์ริคิน [14] กล่าวว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับขนาด และโครงสร้างของสถานศึกษา รูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของครู 4) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกันโดยมีบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนด [15] สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกานต์ แก้วโกมล [16] ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบุคลิกภาพคือสิ่งที่บ่งบอกตัวตนของบุคคล [17] เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่กำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ดังนั้นการทำงานและรับมือกับปัญหาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันออกไป [18] สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุฐ แคลทิลโล- กัวต้า [19] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟของครู ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของครู ซึ่งสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟ นอกจากนี้การทำงานของครูยังต้องมีองค์ประกอบหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการทำงาน ภาระหน้าที่ของครู โครงสร้าง ระบบการทำงานของสถานศึกษา อำนาจของครูในการตัดสินใจ และทัศนคติ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจเซ่ เอ การ์เซีย-อาร์โรโย [20] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาระงานที่มากเกินไปและภาวะเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ของครูในประเทศเอกวาดอร์ พบว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานที่หนักเกินควร ทำให้ครูเกิดความเครียดจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ไอเนอร์ เอ็ม สกัลวิก [21] ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ผลการวิจัยพบว่า ความกดดันจากการทำงานภายในระยะเวลากระชั้นชิด การบริหารที่ไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู และงานวิจัยของ โกวก เควน ชัง [22] ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะหมดไฟของครู และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 339 คนในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ โดยส่งผลกระทบในด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู และความมั่นใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นแนวทางป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาแนวทางในการบริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้การทำงานของครูไม่เกิดความเครียดเกินไปจนเป็นต้นเหตุของภาวะ หมดไฟ โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เรื่องผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้อื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติในการทำงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน

สถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้อื้ออานวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กตสันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ในด้านการลดความเหนื่อยล้าทางกาย เนื่องจากผลวิจัยแสดงถึงระดับความเหนื่อยล้าทางกายที่มีผลต่อภาวะหมดไฟของครูมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟของครู เพื่อการพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2562). *ภาวะหมดไฟ Burn Out*. สืบค้นจาก <https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385>
- [2] สยามรัฐออนไลน์. (2564). *นักจิตวิทยาระดับโลกวิเคราะห์ปม ทำให้เด็กและครูหมดไฟในการเรียน-การสอน*. สืบค้นจาก <https://siamrath.co.th/n/257460>
- [3] นวลศิริ กษพรธณ. (2562). *5 บุคลิกครูยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.spu.ac.th/contents/2020/03/06/5-บุคลิก-ครูยุคดิจิทัล/>
- [4] ยอดหทัย ธีศรีคำ. (2562). *ไม่อยากหมดไฟ ครูโซ่ ลลาออกจากราชการ*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- [5] Education Week. (2021). *Teachers are stressed out, and it's causing some to quit*. สืบค้นจาก <https://www.edweek.org/teaching-learning/teachers-are-stressed-out-and-its-causing-some-to-quit/2021/02>
- [6] ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *ไม่อยากหมดไฟ ครูโซ่ ลลาออกจากราชการ ขอทำตามฝันสร้างโรงเรียนแห่งความสุข*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- [7] ลีลินทร์ธ วนิชพันธ์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในประเทศไทย*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- [8] Tim Pressley. (2019). *Factor Contributing to Teacher Burnout During Covid-19*. *Educational Researcher*, vol. 50, pp. 325-327.
- [9] ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- [10] Stokes, D. Michelle. (2013). *Exploring the relationship between cultural intelligence, transformational leadership, and burnout in doctorate of education students*. Liberty University.
- [11] Jin Tian. (2022). *The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: the mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship*. *วารสาร Journal of Educational Administration*, 2022

- [12] Emmanuel S.O. (2019). Predictive Effects of Perceived School Environment, Teacher Efficacy, Internal Locus of Control on Secondary Schools Teacher Burnout. *วารสาร The international Journal of Indian Psychology*, Vol.7, March 2019
- [13] Einar M. Skaalvik. (2020). Teacher Burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. *Theory and Practice*, Vol.26, 2021
- [14] Anthony Gary Dworkin. (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. *วารสาร International Education Journal*, vol.4 2003
- [15] ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. (บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, คณะการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ).
- [16] แก้วกานต์ แก้วโกมล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธุรกิจ พลังงานแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1 (มกราคม-เมษายน)).
- [17] กระทรวงแรงงาน e-Labour บริการประชาชน. *บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ*. สืบค้นจาก <https://lb.mol.go.th/คนหางาน-คนว่างงาน/แนะแนวอาชีพ/บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ>
- [18] OK Nation. (2551). *บุคลิกภาพกับศักยภาพการทำงานในองค์กร*. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=187871>
- [19] Ruth Castillo-Gualda. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *APA PsycArticles*, vol.26
- [20] Jose A. Garcia-Arroyo. (2017). Work overload and emotional Exhausted in University Teaching. *Universitas Psychological*, vol.18 2019
- [21] Einar M. Skaalvik. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, vol.20, 2017
- [22] Kwok Kuen Tsang. (2022). Transformational leadership, teacher burnout, and psychological empowerment: A mediation analysis. *social behavior and personality*, vol.50 2022