

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

จิตติยา จุลรักษ์<sup>1\*</sup>  
ผกาวรรณ นันทะเสน<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูการศึกษาพิเศษ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูการศึกษาพิเศษที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะหมดไฟ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ครูการศึกษาพิเศษ

---

**Received:** November 18, 2024, **Revised:** January 2, 2025, **Accepted:** January 4, 2025,

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*Corresponding author : e-mail: 6512671006@rumail.ru.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Factors affecting burnout among special education teachers in Bangkok.

Thitiya Chunrak <sup>1\*</sup>

Pakawan Nantasen <sup>2</sup>

### Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of burnout in special education teachers, 2) compare burnout in special education teachers with different personal factors, 3) study the relationship between self-efficacy perception and burnout in special education teachers, and 4) study the relationship between social support and burnout in special education teachers. The sample consisted of 189 special education teachers in Bangkok in the academic year 2023. Data was collected using a questionnaire. The statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient, with the statistical significance level set at .05. The research results found that 1) the level of burnout in special education teachers was moderate. 2) Special education teachers with different genders, highest education level, monthly income, and duration of work did not differ significantly in burnout at the .05 level, while different ages had significantly different burnout at the .05 level. 3) Self-efficacy perception has a positive relationship with burnout in special education teachers. with Statistically significant level of .05 4) Social support has a positive relationship with burnout in special education teachers, with Statistically significant level of .05

**Key words:** burnout, social support, self-efficacy, special education teachers

---

**Received:** November 18, 2024, **Revised:** January 2, 2025, **Accepted:** January 4, 2025,

<sup>1</sup> Master's degree student, Faculty of Education, Department of Counseling Psychology, Ramkhamhaeng University

\* Corresponding author: e-mail: 6512671006@rumail.ru.ac.th

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Education, Department of Counseling Psychology, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

ภาวะหมดไฟเป็นปัญหาที่สำคัญของคนวัยทำงาน เป็นภาวะที่บุคคลในวัยทำงานเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สะสมต่อเนื่องกัน เป็นผลพวงมาจากความเครียดและความกดดันในที่ทำงานโดยไม่ได้รับการจัดการทางอารมณ์ที่ดี ทำให้รู้สึกสูญเสียพลังงาน เหนื่อยล้า อ่อนแรง หมดใจ หรือหมดไฟในการทำงาน มีทัศนคติในแง่ลบเกี่ยวกับที่ทำงานหรืองานที่ทำ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน หมดแรงจูงใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง และเพื่อนร่วมงาน ภาวะหมดไฟในระยะยาวที่บั่นทอนจิตใจและร่างกาย จนเป็นสาเหตุที่นำไปสู่โรคเครียด โรคนอนไม่หลับ โรคซึมเศร้าหรือโรคอื่นๆ และรวมไปถึงปัญหาในการแสดงออกเชิงอารมณ์ และพฤติกรรม (ลัญญณ์ศักดิ์ อรรถยากร, 2566) จากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครุหมดไฟในต่างประเทศ พบว่ามีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือ ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต (วชิรญาณมณีนวรัตน์ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, 2565)

ภาวะหมดไฟและความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษเกิดจากหลายปัจจัย จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษ ได้ 2 ประการคือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความรู้ในการดูแล การจัดการกับอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ขาดทักษะในการดูแลกิจวัตรประจำวัน การฝึกพัฒนาการ และขาดประสบการณ์ในการทำงานจนไม่สามารถจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กพิเศษ จากการศึกษาของจิราพรรณ เบญญศรี (2556) ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครู ที่สอนนักเรียนพิการทางการศึกษาระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ได้แก่ การเข้าอบรมทางการศึกษาพิเศษ และการสอนและการดูแลนักเรียนพิการทางการศึกษาประเภทบกพร่องทางการพูดและภาษา รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 2) ปัจจัยภายนอกได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการสนับสนุน ทางสังคม เช่น การได้รับข้อมูล และคำแนะนำในการดูแลเด็ก ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการจัดการวางนโยบายเพื่อป้องกันเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือภาวะหมดไฟในครูที่ดูแลเด็ก พิเศษต่อไปในอนาคต อาชีพครูการศึกษาพิเศษเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะอาชีพครูการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่อบรมสั่งสอนและพัฒนาศักยภาพของเด็กพิเศษ โดยเน้นให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะผ่านกระบวนการให้การศึกษา ดังนั้น วิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ จึงเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบ มีการเตรียมตัวให้มีความพร้อมตามภาระหน้าที่ของอาชีพครูการศึกษาพิเศษ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม และมีการพัฒนาครูให้เป็นครูที่ดีต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองเพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นและความสามารถที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมไปถึงทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่สำคัญในการเป็นครู (จิราพรรณ เบญญศรี และ ชุติมา หุ่มเรืองวงษ์, 2556, หน้า 3)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ (Hinsz, 2005) และการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ (Busch, Fallan, & Petersen, 1998) ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร (Bandura, 2004) การที่จะให้บุคลากรมีความ

มั่นใจในตนเองและองค์กร มีความเสียสละให้กับองค์กร มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรมุ่งหวัง เพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรต่อไป องค์กรควรจะต้องมีส่วนช่วยในการดูแลปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน และช่วยส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงานและไม่เกิดความเครียดในการทำงานจนกระทั่งกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากรเอง ต่อองค์กรและสังคม (McConnell, 1982) นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีผลการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในงานมักไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Bandura, 1986) ทั้งนี้ จากรายงานความสุขโลกเมื่อเดือนตุลาคมปี 2565 ได้รายงานว่า แนวโน้มความสุขคนไทยลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 จากเดิมที่คนไทยมีความสุขอยู่ในลำดับ 32 ของโลก ในปี 2560 แต่ในปี 2565 ตกลงไปอยู่ที่ 61 นอกจากนี้จากข้อมูลประเมินสุขภาพจิตคนไทยเมื่อปี 2564 พบว่า คนไทยมีสัดส่วนผู้มีภาวะเครียดสูงถึง 14.5% อยู่ในภาวะเสี่ยงซึมเศร้า 16.8% และมีความเสี่ยงฆ่าตัวตาย 9.5% ซึ่งงานวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตให้ดีขึ้นได้ (จันทมา ช่างสลัก, 2566)

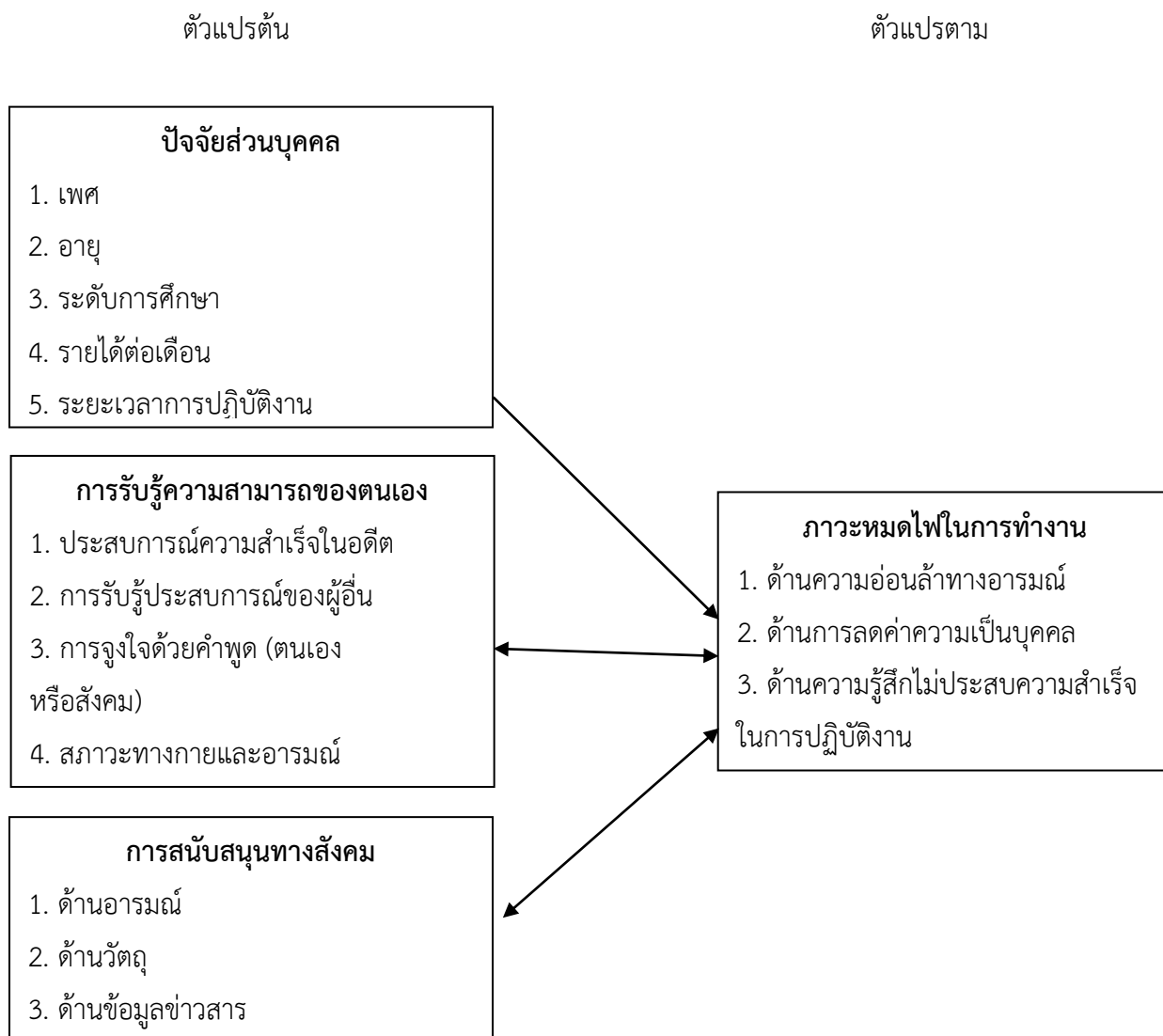
การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ตามแนวคิดของ House (1981) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ จำแนกออกเป็นการสนับสนุน 4 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่อง เห็นคุณค่า ให้กำลังใจ แสดงความห่วงใย สอบถามรับฟังความรู้สึก 2) การสนับสนุนด้านการประเมินค่า (Appraisal Support) เป็นการรับรู้และประเมินค่าสถานการณ์ ส่งเสริมให้ประเมินศักยภาพตนเอง เลือกใช้การเผชิญความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้คำแนะนำ และให้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และ 4) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) เป็นการช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้เงิน เวลา รวมถึงการช่วยเหลือด้านสิ่งของและการให้บริการ และการสนับสนุนทางสังคมช่วยป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น รวมไปถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานจะมีส่วนช่วยป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษได้ (ธนาภรณ์ ตั้งทองสว่าง, 2563)

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สำคัญของครูการศึกษาพิเศษอันจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษและดำรงรักษาครูการศึกษาพิเศษให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

### วัตถุประสงค์

- 1) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ
- 2) เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ
- 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูการศึกษาพิเศษ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 158 โรงเรียน จำนวน 357 คน (รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, 2566) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 189 คน โดยคำนวณสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

## 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Albert Bandura ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อคำถาม จำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านประสบการณ์ความสำเร็จด้วยตนเอง
2. ด้านการรับรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น
3. ด้านการจูงใจด้วยคำพูด
4. ด้านทางกายและอารมณ์

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Grasha (1995) ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านอารมณ์
2. ด้านวัตถุ
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Maslach (1976) ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินขึ้นเองโดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสัมภาษณ์ครูการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลมาประมวลและกำหนดเนื้อหา โครงสร้างของแบบสอบถาม จากนั้นสร้างแบบสอบให้ครอบคลุมเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ต่อมาแบบสอบถามนี้จะถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ไว้ ส่วนข้อที่

ไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับปรุงหรือตัดออกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นแบบสอบถามจะถูกนำไปทดลองใช้กับครูการศึกษาพิเศษ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ .907 ค่าความเชื่อมั่นของการสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ .749 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เท่ากับ .843

### 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ครูการศึกษาพิเศษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด
2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดหรือนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และภาวะหมดไฟในการทำงานของครู
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Itemed Objective Congruence : IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา
5. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ไปยังสถานศึกษาที่มีครูการศึกษาพิเศษ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 158 โรงเรียนขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตอบแบบสอบถาม และส่งคืนแบบสอบถามที่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนได้ครบตามจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deration)
- 6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบสมมติฐานสถิติ t-test One-way ANOVA และสถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

## 1. ผลการศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

1.1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 และเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40

1.1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 57.15 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.52 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 94.71 และระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

1.1.4 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า/เท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ตามลำดับ

1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 47.09 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98 10-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.65

1.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ), ( $SD = 0.13$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ความสำเร็จด้วยตนเอง ด้านการรับรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น ด้านการจูงใจด้วยคำพูด และด้านร่างกายและอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนทางสังคมของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ), ( $SD = 0.16$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านวัตถุ ด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.52$ ), ( $SD = 0.79$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบผลภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุ 21-30 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างจากครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.133 พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ความสำเร็จด้วยตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ - 0.104 ด้านการรับรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.146 ด้านการภูมิใจด้วยคำพูด อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.017 และด้านทางกายและอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.143

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

4.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 3.83 พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์กับภาวะหมดไฟของครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.216 ด้านวัตถุ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.327 และด้านข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.383

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.52$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ใน

ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.48$ ) และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.75$ ) ทั้งนี้อาจมาจากครูการศึกษาพิเศษมีภาระงานที่หนักนอกจากการสอนหนังสือเด็กพิเศษ และยังต้องปรับพฤติกรรมของเด็ก จึงส่งผลกระทบทำให้ครูการศึกษาพิเศษ รู้สึกเหนื่อยล้าทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ หงุดหงิดง่าย นอนไม่หลับ จนนำไปสู่การไม่ยอมมาทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิต (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผลพบว่าครูมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยทางด้านเพศ จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศหญิงมีภาวะหมดไฟร้อยละ 2.54 มากกว่าเพศชาย ซึ่งมีภาวะหมดไฟร้อยละ 2.47 แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ในสังคมปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น โรงเรียนเห็นความสำคัญกับความสามารถในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษทั้งเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูการศึกษาพิเศษเพศหญิงและเพศชายมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวดี สุมาลัย (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดู พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่ทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.2 ปัจจัยทางด้านอายุ จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี มีภาวะหมดไฟร้อยละ 2.54 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีภาวะหมดไฟ ร้อยละ 2.50 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีภาวะหมดไฟ ร้อยละ 2.40 และ ช่วงอายุ 51-60 ปี มีภาวะหมดไฟ ร้อยละ 3.14 แสดงให้เห็นว่าอายุที่มากขึ้นมีภาวะหมดไฟมากขึ้น ในการทดสอบสถิติพบว่าอายุ แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุมากได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น จึงทำให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Donald E. Super (1968) ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพและแนวคิดเรื่อง Career Stage ดังนั้น อายุ 22-24 ปี เป็นระยะทดลองปฏิบัติงาน ระยะนี้อยู่ในช่วงระยะที่บุคคลเริ่มทดลองปฏิบัติงานเริ่มทำงาน อายุ 22-24 ปี เป็นระยะทดลองปฏิบัติงาน ระยะที่บุคคลเริ่มทดลองปฏิบัติงานเริ่มทำงาน อายุ 25-30 ปี เป็นระยะทดลองปฏิบัติงาน ระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วแต่ถ้าอาชีพยังไม่มีความเหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนอาชีพใหม่ได้ อาจมีการเปลี่ยนงานหนึ่งหรือสองครั้งก่อนที่จะได้งานที่เหมาะสม อายุ 31-44 ปี ระยะประกอบอาชีพถาวร เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมบุคคลจะมีความมั่นคงในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ตนเอง และอายุ 45-65 ปี ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ เป็นช่วงที่ชีวิตมีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานเป็นช่วงต่อเนื่องของการสร้างหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา นิธิวาสิน (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า อายุแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีภาวะหมดไฟ

มากที่สุดอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 2.52 รองลงมา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.48 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษาพิเศษที่จบทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท มีภาวะหมดไฟในการทำงานเหมือนกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาวรณ พรหมโยธิน (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มสถาบันเฉพาะกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจุบันครูการศึกษาพิเศษ มีเงินเดือนเริ่มต้น 15,000 บาท และมีระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นจากการประเมินของผู้บริหาร ทำให้เห็นว่าเงินเดือนที่ต่างกัน ครูการศึกษาพิเศษมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ สิ้นดี พัฒนะสุข และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.5 ปัจจัยทางด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากภาระงานของครูการศึกษาพิเศษเหมือนกัน คือมีหน้าที่สอน และช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษส่งผลต่อการมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .133$  ,  $p < .01$ ) จากผลการศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (Maslach and Jackson, 1986, p.1; Maslach, 1986 quoted to Mcshane and Von Glinow, 2003, p.209-210) กล่าวถึงผู้ที่มีความหมดไฟในการทำงานในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล คิดว่าตนเองล้มเหลว สูญเสียการนับถือคุณค่าในตนเอง และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง นั่นคือ ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ดังนั้นเมื่อครูการศึกษาพิเศษมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ย่อมทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci & Ryan (2000) ทฤษฎีแรงจูงใจแบบกำหนดเอง เชื่อว่ามนุษย์จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดี เมื่อได้รับแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน จากความต้องการพื้นฐาน ความสามารถ ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ แรงจูงใจสามารถใช้ส่งเสริมความพึงพอใจของครูการศึกษาพิเศษโดยการเปิดโอกาสให้ครูการศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและส่งเสริม

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมได้ อาจทำให้ครูการศึกษาพิเศษเห็นคุณค่าในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้สึกว่าเป็นตนเองที่ตัวออกห่างจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกขาดความเชื่อมโยงด้านอารมณ์กับสถานที่ทำงาน และไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .380$ ,  $p < .01$ ) จากผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของแมคเอลลอย (McElroy, 1978 Cited by Lathlean; & Cornner, 1991: 139-142) ที่อธิบายว่า สาเหตุของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อบุคคล และปัจจัยภายนอก คือการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Wills (1985) เป็นทฤษฎี Social Support Buffer hypothesis อธิบายไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยให้ผู้คนเอาชนะประสบการณ์ที่เครียดหรือภาวะหมดไฟในการทำงานได้ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเหมาะสมกันระหว่างคนกับองค์กร คนกับงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟของครูเพื่อการพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูการศึกษาพิเศษได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดอื่นๆ

### เอกสารอ้างอิง

จิราพรรณ เบญญศรี และชุติมา หุ่นเรืองวงศ์.(2556). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครูที่สอนนักเรียนพิการทางการศึกษาระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนาภรณ์ ตั้งทองสว่าง. (2563). แรงสนับสนุนทางสังคมจากมหาวิทยาลัยในสถานการณ์โควิด-19 ของ นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะวดี สุมาลัย. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดู. [ปริญญานิพนธ์ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี.
- ผดุง อารญะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล. (2544). การเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติกับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แว่นแก้ว.
- พัชรภรณ์ สິณัตพัฒนสุข และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. (2564). ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 31(1), 113-124.
- พัสกร แนวประณีต, พูลพงศ์ สุขสว่าง และสุชาดา กรเพชรปาน. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูเมธ แก้วเขียว. (2556). การศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษใน เขตกรุงเทพมหานคร. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถขยากร. (2566). ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes). สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>.
- วชิรญาณ มณีวรรณ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภารวรรณ พรหมโยธิน. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มสถาบันเฉพาะกิจ ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bandura, A. (2004). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bousquet, S. (2012). *Teacher Burnout: Causes, Cures and Prevention*. American International College.
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary differences in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment, and organizational commitment among faculty employees in Norwegian colleges: An empirical assessment of indicators of performance. *Quality of Higher Education*, 4, 137-157.
- Cohen, S., & Wills, A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.

- Hinsz, V. B. (2005). Mood, gender, and situational influences on risk-taking advice for others. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.1.1>
- Maslach, C , Schaufeli, W. B. , & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Super, Donald E. and Crites, John O. (1968 ). *Appraising Vocational Fitness*. Delhi Universal Book Stall.
- Szabo, E. (2019). Teacher burnout in the light of workplace, organizational, and social factors. *Hungarian Educational Research Journal*, 9(3), 1-21.  
DOI:10.1556/063.9.2019.3.44