

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
กับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
The Relationship Between Administrative Behavior Of School
Administrators And Job Burnout Syndrome Of Teacher Under
The Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1

วิราภานต์ ศรีด้วง (Wirakan Sriduang)*

รัตนา กาญจนพันธุ์ (Ratana Kamjanapun)**

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : พฤติกรรมการบริหาร, ภาวะถดถอยในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Advisor Associate Professor, Lecturer in Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the administrative behavior of school administrators, 2) to study the job burnout syndrome of teachers, and 3) to examine the relationship between administrative behavior of school administrators and job burnout syndrome of teacher under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted 322 teachers who work under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 in academic year 2024, which were selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed by mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The teachers' perceptions of the administrative behavior of school administrators under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1, overall were at the high level. 2) The teachers' perceptions of the job burnout syndrome under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1, overall were at the moderate level. And 3) The relationship between the administrative behavior of school administrators and job burnout syndrome of teachers under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 were negatively collected at the low level with the significance level of .05

Keywords : Administrative Behavior, Job Burnout Syndrome, School administrators

บทนำ

ในโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านต่าง ๆ ทั้งเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อทุกมิติของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและแข่งขันในระดับโลก การศึกษาไม่เพียงแต่เน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะทางวิชาการ แต่ยังต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การศึกษาในยุคนี้จึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีบทบาทในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม การมีพฤติกรรมการบริหารที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียน (Leithwood, Louis, Anderson & Wahlstrom, 2004)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่ตั้งไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โดยลิเคิร์ต (Likert, 1967: 120) กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถจัดการทรัพยากรและประสานงานระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนในโรงเรียนมีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ โดยการบริหารที่ดีนั้นจะช่วยส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ โดยการจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน และช่วยสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกผูกพันในองค์กร เพื่อดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา (Tanleng, 2022: 8) ในทางกลับกันหากผู้บริหารขาดพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดีอาจทำให้ครูรู้สึกเครียด ท้อแท้ และเกิดภาวะถดถอย (หมดไฟ) ในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู แต่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ภาวะหมดไฟในการทำงานหรือ "burnout" เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดสะสมจากการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ประสบภาวะนี้รู้สึกหมดพลังงานและขาดแรงจูงใจในการทำงาน โดยมักจะแสดงออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การรู้สึกท้อแท้ หมดเรี่ยวแรงในการทำงาน หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมที่เคยชอบ นอกจากนี้ยังอาจทำให้บุคลากรรู้สึกห่างเหินจากเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะในครูที่อาจเกิดความรู้สึกไม่สามารถให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้ หรือมีความต้องการลาออกจากการเป็นครู ซึ่งมีผลกระทบอย่างหนักต่อคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล (Faculty of Medicine Siriraj Hospital, 2019) พบว่า บุคลากรในหลากหลายบริบทที่เผชิญกับความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานานมักจะมีอาการของภาวะหมดไฟ โดยอาจแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรู้สึกหมดแรงในการทำงาน การทำงานอย่างขาดความกระตือรือร้น และการลดทอนศักยภาพของตนเอง ตามทฤษฎีของแมสลาซ (Maslach, 1981) ภาวะหมดไฟประกอบด้วย 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมายถึงความรู้สึกหมดพลังและหมดกำลังใจในการทำงาน 2) ทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ผู้ที่มีภาวะหมดไฟมักจะรู้สึกว่าคุณอื่นตำหนิและวิจารณ์ตนเอง และ 3) การลดทอนศักยภาพตนเอง คือความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถและไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ ทั้งนี้ หากภาวะหมดไฟไม่ได้รับการแก้ไข จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและการพัฒนาในองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอยในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาภาวะหมดไฟในครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวนครู 1,800 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, 2011) ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการใช้ขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด คือ เล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ 2) การสุ่มแบบอย่างง่าย โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างเพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ และการเป็นผู้นำ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2) นำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนาเครื่องมือและข้อคำถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3) นำเครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4) นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.441-0.745 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.964

7) จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2567 และรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงผลดังตาราง 1
ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การเป็นผู้นำ	4.34	0.63	มาก	3
2. การตัดสินใจ	4.30	0.64	มาก	4
3. แรงจูงใจ	4.38	0.63	มาก	2

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของครู			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับที่
4. การติดต่อสื่อสาร	4.41	0.61	มาก	1
รวม	4.36	0.59	มาก	

ตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ

1.1 ครูมีการรับรู้ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกิจและโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเจอวิกฤติ

1.2 ครูมีการรับรู้ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน ชัดเจน และเหมาะสมกับสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสม

1.3 ครูมีการรับรู้ด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นให้ครูเชื่อมั่น เชื่อถือ และตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ครูมีการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงกับครูอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูได้รับทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับภาวะถดถอยในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู	การรับรู้ของครู			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	2.81	0.89	ปานกลาง	1
2. การลดความเป็นบุคคล	2.39	0.76	น้อย	3
3. การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	2.52	0.75	ปานกลาง	2
รวม	2.53	0.76	ปานกลาง	

ตาราง 2 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดความสำเร็จส่วนบุคคล และการลดความเป็นบุคคล

2.1 ครูมีการรับรู้ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูพยายามบริหารเวลาระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว รองลงมา คือ ครูมีภาวะเครียดจากการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีพฤติกรรมแสดงออกที่ไม่สุภาพ

2.2 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความเป็นบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูไม่อยากไปเกี่ยวข้องกับใคร รองลงมา คือ ครูไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้องกับตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูแสดงพฤติกรรมต่อต้านต่อผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและนักเรียน

2.3 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูกังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน รองลงมา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูไม่เต็มใจที่ปฏิบัติงานสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู

พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	-0.232**	-0.036	-0.025	-0.115*	-0.232**	-0.036
X ₂	-0.195**	-0.016	-0.008	-0.088	-0.195**	-0.016
X ₃	-0.238**	-0.046	-0.041	-0.126*	-0.238**	-0.046
X ₄	-0.188**	-0.037	-0.037	-0.101*	-0.188**	-0.037
X _{tot}	-0.225**	-0.036	-0.029	-0.113*	-0.225**	-0.036

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = -0.113^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มากที่สุด ($r_{xy} = -0.225^{**}$) รองลงมาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = -0.036$)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ

1.1 ครูมีการรับรู้ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกิจและโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเจอวิกฤติ

1.2 ครูมีการรับรู้ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ผู้บริหารนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน ชัดเจน และเหมาะสมกับสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสม

1.3 ครูมีการรับรู้ด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นให้ครูเชื่อมั่น เชื่อถือ และตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ครูมีการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงกับครูอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูได้รับทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะหมดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดความสำเร็จส่วนบุคคล และการลดความเป็นบุคคล

2.1 ครูมีการรับรู้ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูพยายามบริหารเวลาระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว รองลงมา คือ ครูมีภาวะเครียดจากการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูมีพฤติกรรมแสดงออกที่ไม่สุภาพ

2.2 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความเป็นบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูไม่อยากไปเกี่ยวข้องกับใคร รองลงมา คือ ครูไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้องกับตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูแสดงพฤติกรรมต่อต้านต่อผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและนักเรียน

2.3 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูกังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน รองลงมา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูไม่เต็มใจที่ปฏิบัติงานสอน

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อภารกิจต่าง ๆ โดยการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ครู และกระตุ้นให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีการชี้แนะ ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม และสื่อสารให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ นั้นเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของกู๊ด (Good, 1973: 14) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการวินิจฉัย ออกคำสั่ง ควบคุม แนะนำ และจัดการกิจการของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ภารกิจดังกล่าว จะต้องเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งโปรแกรมการสอนหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ และการแนะแนว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันสินี ทิพย์พาล (Thippahon, 2022: 221) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายนที มั่นสรวง (Mansalung, 2020) ที่พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ครูมีการรับรู้ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความรับผิดชอบและเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยกำหนดเป้าหมาย จูงใจ ประสานงาน ควบคุม และตัดสินใจ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกิจของสถานศึกษาและจัดการศึกษาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อองค์กรมีการพัฒนาและดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2018) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถจูงใจทีมงานได้ จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของพัฒน์ฉัตร แซ่ภู (Saephu, 2020) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของฟูลแลน (Fullan, 2001) ที่พบว่า การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูและการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานของครู โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง จะช่วยเพิ่มขวัญ กำลังใจและลดความเครียดของครู ส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาว

1.2 ครูมีการรับรู้ด้านการตัดสินใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจสามารถเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ มีหลักการ มีเหตุผล และเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการองค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของมินท์สเบิร์ก (Mintzberg, 1976) กล่าวถึงกระบวนการการตัดสินใจที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร การตัดสินใจที่เหมาะสมจะช่วยลดความเครียดจากงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยธนพล

สะพังเงิน (Sapangngoen, 2021) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเลธวูด, หลุยส์, แอนเดอร์สัน และวอลสตรีม (Leithwood, Louis, Anderson & Wahlstrom, 2004) ที่พบว่า การตัดสินใจที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาความสามารถของครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

1.3 ครูมีการรับรู้ด้านแรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารกระตุ้นให้บุคคลมีความเชื่อมั่น ตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อต้องการสิ่งที่ยังคงได้กำหนดไว้และตอบสนองความต้องการของตนเอง มีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ เพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ จนกลายเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของเดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสามระดับ (Self-Determination Theory) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลสามารถกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้นและลดความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน โดยผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจภายในจะช่วยให้ครูมีกำลังใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชศรี สุวิรัตน์, นัญจรี เจริญสุข และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (Suwirat, Charoensuk and Sangkhaosuthirak, 2021: 231) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิศ เจริญกุล (Charoenkul, 2020) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ครูมีการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารแลกเปลี่ยนข่าวสารด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ และมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องแนวคิดของฮาร์กีย์ (Hargie, 2011) กล่าวถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรและช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวลัย ชูศรีवास (Chusriwas, 2019) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา ปานศรีแสง (Pansriseng, 2022) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะหมดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาการหมดไฟมีโอกาสเกิดขึ้นได้กับทุกคน ครูมีความเครียดสะสมเป็นเวลานานและไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ทำให้มีการแสดงออกถึงความอ่อนล้า อ่อนเพลีย มีความสนใจงานลดลง มีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น และยังรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสลาซ, ซอยฟลิ และไลเตอร์ (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) ได้กล่าวถึง Burnout Syndrome เป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่ตอบสนองต่อความเครียดจากการทำงานที่ได้สะสมมาเป็นช่วงระยะเวลาาน โดยบุคคลจะมีอาการที่แสดงออกถึงความอ่อนล้า ความอ่อนเพลีย และมีความสนใจในงานลดลง และรู้สึกไม่มีประสิทธิภาพหรือรู้สึกไม่บรรลุเป้าหมายในงานของตนเอง ซึ่ง Burnout Syndrome เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นได้กับคนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนหรือมีการติดต่อกับคนอื่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรญาณ มณีวรรณ (Maneewan, 2022: 165-166) ที่พบว่า ระดับภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีณี เจริญสุขธนวัฒน์ (Charoensukthanawat, 2020) ที่พบว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งมีภาวะหมดไฟภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ครูมีการรับรู้ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูเกิดความเหนื่อยล้าทางกายและจิตใจ เกิดความเครียดจนรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจในการทำงาน และได้รับความกดดันจากเพื่อนครูและผู้บริหารและความคาดหวังจากผู้ปกครอง จนส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุนา อภิวัฒน์นวล (Apiwatnawaphon, 2024: 58) ได้กล่าวถึง ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความรู้สึกเหนื่อย หมดเรี่ยวแรงตลอดจนคับข้องใจ และเกิดความเครียดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชนัน ระเบิด (Rabil, 2021: 60) ที่พบว่า บุคลากรมีภาวะหมดไฟด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของคีเรียคู (Kyriacou, 2001) ที่พบว่า ภาวะความเครียดในครูที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สนับสนุนและภาระงานที่มากเกินไป แสดงให้เห็นว่าการจัดการกับความเครียดและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพักผ่อนช่วยลดภาวะนี้ได้

2.2 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความเป็นบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากครูมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จึงไม่มีการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสลาชและแจ็กสัน (Maslach & Jackson, 1981) ได้พูดถึงภาวะ depersonalization ว่าเป็นการลดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหินจากผู้ร่วมงานและนักเรียน ซึ่งส่งผลเสียต่อการทำงานและความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของณปภัช ทรวงโพธิ์ (Suangpho, 2024: 614) ที่พบว่า ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของฟิชเชอร์และโซเนนตาก (Fisher, S. & Sonnentag, S., 2012) ที่พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนและการเคารพในฐานะบุคคลจะสามารถลดความรู้สึกของการลดทอนความเป็นบุคคลและสามารถทำงานได้ดีขึ้น

2.3 ครูมีการรับรู้ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูไม่มั่นใจในตนเอง มีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ทำให้เกิดความกังวลในการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และงานที่ทำก็ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิด ออซนุร์ อาตัส อัคเดมียร์ (Oznur Atas Akdemir, 2019) ได้กล่าวถึง การลดความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟที่ทำให้รู้สึกไม่มั่นใจในตัวเอง กังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดและอารมณ์ฉุนเฉียวในการทำงานที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย สอดคล้องกับงานวิจัย วชิรญาณ มณีวรรณ (Maneewan, 2022: 165-166) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟของครูด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทราวดี ธนศิลาไทย (Thanasilathai, 2020: 63) ที่พบว่า พนักงานมีภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะถดถอย (Burnout) ในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการทำงานในสถานศึกษา

ผู้บริหารมีความต้องการงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วทันใจ หรืออาจจะมอบหมายงานที่ยากจนเกินไป ทำให้ครูเกิดความเครียดนำไปสู่การเกิดความอ่อนล้าที่ก่อให้เกิดความกดดันทางจิตใจ และเพิ่มความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจนเกิดภาวะถดถอยหรือภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด คาราเซคและธีโอเรลล์ (Karasek and Theorell, 1979) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่มีการพูดถึงและนำมาใช้ในการศึกษาเรื่องของความเหนื่อยหน่าย คือ ทฤษฎีแบบจำลองความต้องการของงาน และความสามารถในการควบคุมการทำงาน ระบุว่าความเครียดในการทำงานที่นำไปสู่ความอ่อนล้าก่อให้เกิดความกดดันทางด้านจิตใจ (mental strain) และยังเพิ่มความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ โดยมีสาเหตุมาจากการที่บุคคลมีแรงกดดันจากข้อเรียกร้องจากการทำงานที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัย ปรสิษฐ์ งามสมภาค (Ngamsomphak, 2020) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัย คีลส์ เอ็ดเวิร์ดส์ เพรตต์เชตต์ (Keleigh Edwards Pritchett, 2024) ที่พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารตามทีครูรับรู้มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างรวดเร็วหรือการมอบหมายงานที่ยากเกินไปอาจทำให้ครูเกิดความเครียดและภาวะถดถอยทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด จากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าการบริหารงานที่เหมาะสมและการสนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมงานได้จะช่วยป้องกันปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสม สนับสนุนครูในการพัฒนาความสามารถในการควบคุมการทำงานของตนเอง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสื่อสารที่โปร่งใสและการพัฒนาทักษะอาชีพของครูจะช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา การใช้การเป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียน การให้ครูมีโอกาสดูแลความคิดเห็นจะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและลดความเครียดที่เกิดจากการไม่รู้ข้อมูลหรือถูกตัดสินใจจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว
3. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การจูงใจที่ไม่เพียงแค่อำนาจหรือสิ่งจูงใจทางกายภาพ แต่ยังให้การสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การให้คำชื่นชมในความสำเร็จหรือการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างความรู้สึกของการมีคุณค่าในงาน

4. การสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและครู เช่น การประชุมประจำเดือน การจัดกิจกรรมพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารข้อมูลและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการเข้าใจผิดหรือการขาดข้อมูลสำคัญในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดแนวทางพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟของครู เพื่อค้นหาปัจจัยหรือแนวทางที่สามารถป้องกันและลดภาวะหมดไฟในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยการสร้างโมเดลการบริหารของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของครู เพื่อสร้างโมเดลที่จะทำให้เห็นภาพรวมของปัจจัยต่าง ๆ และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบนโยบายหรือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและลดภาวะถดถอยในการทำงานของครูในระยะยาว

References

- Apiwatnawaphon, S. (2024). Development of a burnout measurement scale for teachers in basic education institutions under The Office of The Private Education Commission. *Journal of Research and Development, Rajabhat University* 9(1): 55-66. (in Thai)
- Charoenkul, W. (2020). Motivation in teaching performance at Banyang Suang School. Independent study for Master of Education in Accounting Graduate School Silpakorn University. (in Thai)
- Charoensukthanawat, S. (2020). The relationship between organizational atmosphere and employee burnout in an electronics company. Master of Psychology Thesis Program in Counseling Psychology Graduate School Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Chusriwas, W. (2019). The Management Behavior of Female Leaders Affecting the Effectiveness of Schools under The Kalasin Provincial Primary Educational Service Area Office. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Roi Et Rajabhat University. (in Thai)
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. 7th ed. America: Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4): 227–268.
- Faculty of Medicine Siriraj Hospital. (2019). Burnout Syndrome. [Online]. Retrieved September 18, 2024, from <https://www.si.mahidol.ac.th>
- Fisher, S., & Sonnentag, S. (2012). The role of social support in teacher burnout. *Journal of Applied Psychology* 96(5): 1044-1054.

- Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change. 3rd ed. Teachers College Press.
- Good, C.V. (1973). Dictionary of education. New York: McGraw-Hill.
- Hargie, O. (2011). Skilled interpersonal communication: Research, theory, and practice. 5th ed. Routledge.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285-308.
- KeLeigh, E.P. (2024). The Relationship Between Teacher Burnout and Principal Leadership Style. Alabama: Auburn.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Past and present. *British Journal of Educational Psychology* 71(1): 3-19.
- Leithwood, Louis, Anderson & Wahlstrom. (2004). How leadership influences student learning. New York: The Wallace Foundation.
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.
- Maneewan, W. (2021). Factors affecting burnout in teachers in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Secondary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis Program in Education Administration Graduate School Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Mansalung, S. (2020). The relationship between school administrators' behaviors and teachers' motivation to teach under The Lopburi Secondary Educational Service Area Office. Independent study for Thesis Program in Education Administration Graduate School Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2: 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.
- Mintzberg, H. (1976). The structure of organizations: A synthesis of the research. Prentice-Hall.
- Ngamsompak, P. (2020). The influence of governance principles in state-owned enterprises that received the outstanding state enterprise award and have the highest income in the country. Ph.D. Thesis Program in Management Graduate School Silpakorn University. (in Thai)
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. 8th ed. Sage Publications.
- Oznur, A.A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal Education and Training Studies* 7(4): 171-179.

- Pansriseng, A. (2022). The Relationship Between Communication Skills of School Administrators and Their Effectiveness in School Management of Administrators in Bangkok, Bueng Kum District, under the Bangkok Metropolitan Administration. *Education Journal, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University* 5(1): 89-99. (in Thai)
- Rabil, C. (2021). Burnout in personnel at the Office of the Basic Education Commission. *Suansunandha Academic and Research Journal* 15(2): 60-79. (in Thai)
- Sapangngoen, T. (2021). The relationship between school administrators' behaviors and teachers' performance under The Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. Master of Education Thesis Program in Education Administration Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Saephu, P. (2020). Administrative behaviors of administrators affecting the management of student care systems in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education, Mahanakorn University of Religion* 8(1): 26-44. (in Thai)
- Suangpho, N. (2024). Factors enhancing the empowerment of school administrators affecting the burnout of assistant teachers under the Phitsanulok and Uttaradit Secondary Education Service Area Office. *Interdisciplinary Academic and Research Journal* 4(4): 597-622. (in Thai)
- Suwirat, D., Charoensuk, N., and Sangkhaosuthirak, S. (2021). Administrative behaviors of school administrators related to student care system implementation in educational institutions under The Secondary Educational Service Area Office 11. *Rajabhat University Roi Et Journal* 15(1): 231-247. (in Thai)
- Tanleng, P. (2022). The relationship between school administrators' behaviors and teachers' performance in schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office. Master of Education Thesis Program in Education Administration Graduate School Hatyai University. (in Thai)
- Thippaphon, S. (2022). Administrative behavior of school administrators under The Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University* 8(1): 221-237. (in Thai)