

LEADERSHIP CHANGES AMONG ADMINISTRATORS AND BURNOUT AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, GROUP 3 UPPER NORTHEASTERN REGION

Orawan PRAPHAN¹, Naitawan KUMHOM¹ and Sopee WIWATCHANKIT¹

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; ntawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) Study the level of executive transformation leadership 2) Study the level of burnout and 3) Study the relationship between executive transformation leadership and burnout of educational personnel under the Office of Special Education Administration, Group 3, Upper Northeastern Region. The sample group used in this research was 226 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient analysis. The results of the study found that 1) the overall leadership of executives was at a high level. When classified by aspect, it was found that the number 1 aspect was transactional leadership, followed by transformational leadership, and finally ethical leadership, respectively. 2) Burnout is at a high level overall. When classified into each aspect, it is at a high level in all aspects. It was found that the aspect at a high level, ranked first, is negative attitude towards people around them, followed by physical fatigue, and finally, the aspect of reducing one's potential, respectively. 3) The relationship between executive transformational leadership and burnout was in the same direction with statistical significance at the 0.000 level. The results of the analysis of the relationship between executive transformational leadership and burnout using the multiple regression method found that transactional leadership, transformational leadership, and ethical leadership had a multiple correlation coefficient (R) of 0.970 and can explain the variation of leadership, executive change and burnout with statistical significance at 0.01 level by 97.80 percent ($R^2 = 0.978$) and found to be statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Executive, Burnout

CITATION INFORMATION: Praphan, O., Kumhom, N., & Wiwatchankit, S. (2024). Leadership Changes among Administrators and Burnout among Educational Personnel under the Office of Special Education Administration, Group 3 Upper Northeastern Region. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 95

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน

อรรธรณ ประพาน¹, ในตะวัน กำหม่อม¹ และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ¹

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ตามลำดับ 2) ภาวะหมดไฟโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง รองลงมาคือ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.970 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 97.80 ($R^2 = 0.978$) และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, ภาวะหมดไฟ

ข้อมูลการอ้างอิง: อรรธรณ ประพาน, ในตะวัน กำหม่อม และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 95

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการให้บริหารด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ มีศักยภาพตามเป้าและความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามมาตรฐานของหลักสูตรที่กำหนด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564) สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีความเป็นนิติบุคคล บุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้เพียงพอก่อน เพื่อให้การสอนและภารกิจอื่นๆ ประสบความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในปัจจุบันได้

ปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ทุกองค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถรอบด้าน ทำให้เกิดความเครียดในตัวผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะความเครียดสะสม เรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน พบได้ในบุคลากรหลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานาน ซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่น หมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หรือรู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงาน หรือประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่รักษาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ หรือบุคลากรมีความคิดอยากลาออก ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากร และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ องค์การอนามัยโลก ได้เพิ่มภาวะหมดไฟลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (11th Revision of the International Classification of Disease; ICD-11) โดยจัดเป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ภาวะหมดไฟยังไม่ถูกจัดว่าเป็นความเจ็บป่วยหรือมีเงื่อนไขทางการแพทย์ นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยังชี้แจงเพิ่มเติมว่า คำจำกัดความของภาวะหมดไฟมีลักษณะเฉพาะในบริบทของการทำงานหรือการทำงานเท่านั้น ไม่ควรถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยหน่ายในแง่มุมอื่นของชีวิต เช่น ครอบครัว คู่ครอง หรือปัญหาส่วนตัว เป็นต้น (พรรณพร กะตะจิตต์, 2562)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นไปได้ บ้างอาจมีสาเหตุมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือระยะเวลาในการทำงาน มีรายงานการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวว่า ช่วงอายุน้อยมีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า ช่วงอายุมาก (ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563) บางครั้งการทำงานในสภาพแวดล้อมจริงอาจแตกต่างจากความคิดหรืออุดมคติที่คิดไว้ เมื่อผู้ที่เริ่มทำงานใหม่พบกับระบบการทำงาน หรือวัฒนธรรม องค์กรที่แตกต่างจากสิ่งที่คิดไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานจากความรู้สึกผิดหวังหรือความคาดหวังมากเกินไป เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง จนเกิดความรู้สึกอึดอัดและเหนื่อยล้า กลายเป็นเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน เมื่อบุคคลมีลักษณะอาการที่เกิดความวิตกกังวลโดยง่าย ไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานให้หมดไปได้ ทำให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด คนทำงานอาจรู้สึกเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ หากรู้สึกว่างานของตนมีภาระงานหนัก และปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน (ศรีสกุล เนียบแหลม, 2562)

นอกจากนี้ผู้บริหาร และองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ อย่างเช่น ระบบการบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ไม่ส่งเสริมแรงบันดาลใจ ในการทำงานไม่มีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในองค์กรก่อให้เกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ขาดแคลนการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่อยู่ภายใต้ความคาดหวังสูงจากผู้บริหาร องค์กรมีระบบ การทำงานภายในองค์กรที่สลับซับซ้อนเกินความจำเป็น หรือต้องใช้พลังงานสูงตลอดเวลา อาชีพที่อาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่ายจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่น บุคลากรทางการศึกษาในด้านบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ต้องปฏิบัติงานวิชาการ มีการสร้างสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ดังนั้น ครูต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอยแนะนำแนวทางการใช้

เทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้โดยใช้วิธีการสมัยใหม่ตามการเปลี่ยนแปลง สามารถบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ ครูยังต้องทำงานภายใต้ความกดดันจากผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดภายใต้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรพองอกร้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้ (ลีลันทรธร วณิชพันธุ์, 2562)

การยึดติดในคุณค่าของตนจากการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดภาวะขาดประสิทธิภาพในการทำงานในขณะป่วย และภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากการยึดติดในคุณค่าของตนจากการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยการลงมือกระทำด้วยตนเองและมองว่าการประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการทำงาน เกิดจากความทุ่มเท ความผูกพัน และความกดดันในการทำงาน หากมีการยึดติดในคุณค่าของตนจากการปฏิบัติงานในระดับสูง บุคคลจะมีแนวโน้มมาทำงานในขณะที่ยังไม่พร้อมเพื่อรักษาระดับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความกดดันในการทำงานยังส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์และความสามารถในการทำงานลดลง (Hallsten, Josepheson, & Torgen, 2005) ถ้าภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการจนกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง อาจมีผลกระทบร้ายแรงตามมาจากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครุหมดไฟในต่างประเทศ พบว่า มีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือให้เหตุผลว่า เป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต (วชิรญาณ มณีวรรณ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า ภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบหลายฝ่ายทั้งต่อตัวบุคคล ผู้บริหาร และองค์กร บุคลากรทางการศึกษาค่อนข้างเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง เนื่องจาก นักเรียน ผู้ปกครอง มีความคาดหวังค่อนข้างสูง และแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารหรือลักษณะของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยเกิดความสุขและความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน

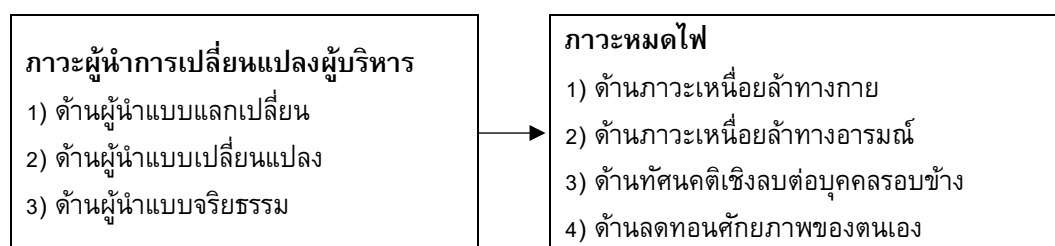
การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบนตามแนวคิดของ James M. Burn (1987) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบจริยธรรม และ ภาวะหมดไฟ ตามแนวคิดของ Brunsting, Sreckovic and Lane (2014) ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน จำนวน 532 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1967 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ซ้ำตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .885

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร X_{total}	M	SD	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1) ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.89	0.44	มาก	1
2) ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	3.56	0.06	มาก	2
3) ด้านผู้นำแบบจริยธรรม	3.55	0.20	มาก	3
รวม	3.99	0.70	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง รองลงมาคือ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน

ภาวะหมดไฟ Y_{total}	M	SD	ระดับภาวะหมดไฟ	อันดับที่
1) ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย	3.65	0.46	มาก	2
2) ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์	3.64	0.50	มาก	3
3) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง	3.70	0.65	มาก	1
4) ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง	3.64	0.51	มาก	4
รวม	3.64	0.48	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ภาวะหมดไฟ (Y)	
	Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
1) ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.888***	0.000
2) ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.780***	0.000
3) ด้านผู้นำแบบจริยธรรม	.716***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.970 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 97.80 ($R^2 = 0.978$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$\text{Decision} = .1.884 + .069 + .072 + .088$$

$$(3.349) (2.749) (3.564)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำแบบจริยธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลทางบวกต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน 2) ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางบวกต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน 3) ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ส่งผลทางบวกต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและการอภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำแบบจริยธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tichy and Devanna (1986 อ้างถึงใน อาริยา สุขโต, 2561) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้สรุปลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญความจริง 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชื่นทำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทักษะ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำแบบจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ และอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และแรงจูงใจทางวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง รองลงมาคือ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางกาย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลดทอนศักยภาพของตนเอง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระศักดิ์ จินารัตน์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ และอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจทางวิชาการมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์อาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน พบว่า ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.888 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านผู้นำแบบจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 ลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 และบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระศักดิ์ จินารัตน์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ และอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการไม่มีแรงจูงใจ โดยทั้งสามองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันตัวแปรผลที่ค่า $F = .143$ (Sig. 000) และมีสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ค่า $R^2 = .26$

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นแนวทางป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์
- 2) สนับสนุนให้การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่เกิดความเครียดเกินไปจนเป็นต้นเหตุของภาวะหมดไฟ โดยเน้นพัฒนาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟของครู เพื่อการพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไนตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณพร กะตะจิตต์. (2562). WHO ประกาศภาวะหมดไฟเป็นความผิดปกติ. สืบค้นจาก <https://www.scimath.org/article-biology/item/10629-who>
- ลีลินทร์ วนิชพันธุ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วชิรญาณ มณีวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ และอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ศรีสกุล เียบแหลม และ เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. แพทยสารทหารอากาศ, 65(2), 44-52.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อารียา สุขโต. (2563). *วิกฤติโควิด-19 กับการปรับตัวของธุรกิจการบิน*. สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20210120134825.pdf.

Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37, 681-711.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Hallsten, L., Josephson, M., & Torgen, M. (2005). *Performance-based self-esteem A driving force in burnout process and its assessment*. National Institute for Working Life: Stockholm.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).