

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนประถมศึกษา มีฐานะเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพียงใด รวมถึงการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพได้นั้น ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบที่สำคัญมากในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้(นิพนธ์ กินาวงศ์ 2523 :13 อ้างถึงใน ผัน หอมเกตุ 2539 : 2)

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ทั้งงานภายในโรงเรียน และการประสานงานกับชุมชน ทั้งในงานของโรงเรียน และจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ด้วย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สำหรับหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมี 4 ประการคือ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 38 อ้างถึงใน สุมณฑา พงษ์มาลา 2528 : 12 – 13)

1. เป็นตัวแทนของโรงเรียนหรือของสถาบัน (Symbolic Function) เช่น จะต้องเป็นตัวแทนในกิจการต่าง ๆ ที่กระทำในนามของโรงเรียน เป็นผู้ลงชื่อในหนังสือราชการ

2. เป็นผู้ให้คำแนะนำ หรือให้การแนะนำ (Advisory Function) คือจะต้องทำหน้าที่แนะนำ ตักเตือน สั่งสอน กระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น สร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เพื่อทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด และด้วยความหวังที่จะให้ครูเหล่านั้นพร้อมที่จะทำงาน ในฐานะเป็นผู้บริหารต่อไปในวันข้างหน้า

3. เป็นผู้ริเริ่มหรือพยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น (Initiative Function) งานด้านนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และพึงระลึกว่าการเริ่มงานใหม่นั้น จะต้องวางแผน และเตรียมการอย่างรอบคอบ อย่าให้เป็นการลองผิด ลองถูก เอาครู และโรงเรียนเป็นที่ทดลอง ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตาม จะต้องมิผู้คัดค้านไม่เห็นด้วยอยู่เสมอ ครูใหญ่จะต้องมีความสามารถในการพูด เพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีศิลปะในการเกลี้ยกล่อม

4. เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของโรงเรียน (Decision Making Function) งานชิ้นนี้เป็นขั้นสุดยอด ดังนั้น ในการตัดสินใจจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ ถึงผลได้ผลเสีย โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องที่สุดเท่าที่จะทำได้ อาจต้องรับฟังความคิดเห็นของหลาย ๆ ฝ่าย และจะต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการด้วย

จะเห็นว่าการของผู้บริหารโรงเรียน มีความยุ่งยากมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างจากคนทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเด็ดเดี่ยวในการทำงาน มีกำลังใจ และความตั้งใจในการทำงานสูง ความสามารถในการศึกษา และเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีความสามารถรอบด้าน มีความทะเยอทะยาน และกระตือรือร้น มีความสุภาพเห็นอกเห็นใจ และจริงใจต่อคนทั่วไป มีศีล มีสัตย์ เทียงธรรม ปราศจากอคติ มีความสามารถในการแนะนำ และถ่ายทอดความรู้ มีศรัทธา ต่องาน และผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ (นิพนธ์ ศศิธร 2523 : 195 อ้างถึงใน ผัน หอมเกตุ 2539 : 2)

จากข้อความข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องประสบกับความยุ่งยาก รวมทั้งเป็นผู้ที่ถูกคาดหวังจากสังคมสูง ในบทบาทหน้าที่ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติส่วนตัว ซึ่งทำให้ผู้บริหารเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้ คือความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และบุคคลทั่วไป และความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน (Maslach and Jackson 1981 : 91 – 113. อ้างถึงใน สุวดี เจ็ดเสมียนใหม่ 2536 : 2)

ภาวะหมดไฟ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะบุคคลซึ่งต้องทำงาน ด้านบริการทางสังคมต้องเกี่ยวข้อง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา อันได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพ แพทย์ พยาบาล ครู หนายความ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น (Maslach 1986 : 3. อ้างถึงใน เตือนใจ ชันติสิทธิ์ 2535 : 2) ซึ่ง อิวานิชกิ (Iwanicki 1983 : 27 – 32) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากแรงกดดันจากพลังทางการเมือง และสังคม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียนที่มีต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญสำหรับครู

2. ความเครียดจากองค์กร อันเป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียน ที่จะดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียน

3. ความเครียดที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาท ซึ่งจะเป็นผลมาจาก ปัญหาระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มาใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การไม่มีเวลาเพียงพอ ที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านอาชีพ มีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง

ผลของผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟ จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเท กระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว จึงทำให้เกิดความตั้งใจทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากอาชีพครู (Freudenberger and Richelson 1983 : 3) ผลของภาวะหมดไฟมีดังนี้ (Schwab and others 1986 : 14 – 27 อ้างถึงใน สุวดี เจ็ดเสมียนใหม่ 2536 : 2)

1. ผลต่อการทำงานทางจิตใจ จะทำให้ครูมีความท้อถอย สูญเสียความตั้งใจ และสมาธิในการทำงาน

2. ผลของภาวะหมดไฟที่มีต่อการทำงานทางอารมณ์ จะทำให้ครูที่มีภาวะหมดไฟเกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย คับข้องใจ และไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานได้

3. ผลของภาวะหมดไฟที่มีต่อพฤติกรรม จะทำให้พลังงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานหมดสิ้นลง หลีกเลียงที่จะติดต่อกับสังคม และเพื่อนร่วมงาน เกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน และขาดงานบ่อยครั้ง หรืออาจจะลาออกจากอาชีพครู

จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นผู้ที่มีโอกาสเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ เนื่องจากภาระหน้าที่ซึ่งยุ่งยาก และความคาดหวังจากสังคมสูง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเกิดภาวะหมดไฟจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาแก่เยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติด้วย จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับภาวะหมดไฟของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนป้องกัน และแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาทกับภาวะหมดไฟ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน กับภาวะหมดไฟ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
2. ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)
3. ความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน (Personal Accomplishment)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 136 คน ตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 607 – 610) โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) มีหน่วยการสุ่มเป็นโรงเรียน (Sampling Unit)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับการศึกษา
- 1.3 ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน
- 1.4 ขนาดโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะหมดไฟ (Burnout) ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2.2 ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

2.3 ความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ภาวะหมดไฟ (Burnout) หมายถึง กลุ่มอาการของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกไม่สมหวังในความสำเร็จของตน ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัดได้โดยแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะหมดไฟ แปลมาจากแบบสอบถามของ แมสลาค และแจ๊คสัน (Maslach and Jackson 1981: 99 – 113 อ้างถึงใน กิตติ แสงเทียนฉาย 2531 : 15) ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นมีคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน ได้แก่ ความท้อถอย ความท้อแท้ เป็นต้น ภาวะหมดไฟ มีลักษณะสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อนสิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้นานๆจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

2. ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล หมายถึง ความรู้สึกด้านลบและมีเจตคติในแง่ร้ายต่อบุคคล ซึ่งแสดงออกให้เห็น โดยเฉพะ ไม่ใส่ใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้มาติดต่อขอความช่วยเหลือ และการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3. ความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ รู้สึกว่าตัวเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้มาขอความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังได้

ปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในที่นี้หมายถึง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบเกี่ยวกับโรงเรียน ในที่นี้หมายถึง ขนาดโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ช่วง (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข 2528 : 29 อ้างถึงใน นิตยา อินกลิ่นพันธ์ 2539 : 23) คือ

1.1 อายุต่ำกว่า 50 ปี

1.2 อายุ 50 – 60 ปี

2. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ (จิระพันธ์ ศวัสดี 2538 : 6)

2.1 ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร นับตั้งแต่เริ่มเป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ช่วง (จรรยาวัธ สวัสดิ์ 2538 : 6)

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งแบ่งขนาดโดยจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

4.2 ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท (ผัน หอมเกตุ 2539 : 6)

ระดับภาวะหมดไฟ หมายถึง ระดับภาวะหมดไฟซึ่งพัฒนาขึ้นโดย กิตติ แสงเทียนฉาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 เกณฑ์ระดับภาวะหมดไฟ

องค์ประกอบของภาวะหมดไฟ	ระดับต่ำ	ระดับกลาง	ระดับสูง
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 15	16 - 31	≥ 32
2. ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคล	≤ 8	9 - 17	≥ 18
3. ความไม่สมหวังในความสำเร็จ ของตน	≥ 34	19 - 33	≤ 18

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบภาวะหมดไฟ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท กับภาวะหมดไฟ
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกัน และแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟ ของผู้บริหารโรงเรียน
3. เป็นสารสนเทศในการวางแผนการดำเนินงานสุขภาพจิตโรงเรียน ด้านการป้องกัน ปัญหา และส่งเสริมสุขภาพจิตในโรงเรียนในจังหวัดชัยนาท ของโรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ และหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิตที่รับผิดชอบ