

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ
และอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

The Relationship among Teacher Transformational Leadership, Academic
Motivation and Academic Burnout of Under Graduate Student in the
North Eastern of Thailand

วีระศักดิ์ จินารัตน์

Veerasak Jinarat

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

The Eastern University of Management and Technology

Veerasakji@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการที่มีผลต่ออาการหมดไฟในการเรียน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจำนวน 23 ข้อขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรม และนำไปทดสอบคุณภาพก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 1,242 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์กับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีผลวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า $r = .54$ ขณะที่แรงจูงใจทางวิชาการกับอาการหมดไฟในการเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า $r .37$ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและอาการหมดไฟในการเรียนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) องค์ประกอบแรงจูงใจทางวิชาการมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์อาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการไม่มีแรงจูงใจ โดยทั้งสามองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันตัวแปรผลที่ค่า $F = .143$ (Sig. 000) และมีสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ค่า $R^2 .26$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู แรงจูงใจทางวิชาการ และอาการหมดไฟในการเรียน

Abstract

The objective of this research is to study the relationship and analyze the influencing variables of teacher transformational leadership and academic motivation on academic burnout. The researcher developed 23 items of a questionnaire from the literature review and tested its quality before collected 1,242 respondents of the under graduate students in the north eastern of Thailand. The statistical analysis are correlation coefficient analysis and multi regression analysis. The research results revealed that

1) Teacher transformational leadership and academic motivation related moderately and significantly in the same direction at $r = .54$ (Sig .01). Meanwhile, academic motivation and academic burnout also related significantly in the same direction at low level, $r = .37$ (Sig .01). Besides, teacher transformational leadership and academic burnout no related significantly.

2) The variables of academic motivation in terms of internal motivation, external motivation and motivation influenced simultaneously and significantly on academic burnout at $F = .143$ (Sig .000), $R^2 = .26$

Keywords: Teacher Transformational Leadership, Academic Motivation and Academic Burnout

1. บทนำ

OECD (2016) ได้รายงานเกี่ยวกับการออกจากการเรียน (Academic dropout) เป็นปัญหาอันดับแรกของสถาบันการศึกษาทั่วโลกและในประเทศไทย นักศึกษาออกกลางคันมากถึง 2% ของนักศึกษาทั้งหมดหรือไม่น้อยกว่า 1.2 ล้านคนในปีการศึกษา 2564 ทั้งนี้ Ryan & Deci (2017) ได้แสดงให้เห็นว่า กลไกเชิงจิตวิทยา (Psychological Mechanism) มีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของนักศึกษา (Student's Achievement) การตั้งใจเรียน (Persistiul) และแรงจูงใจ (Motivation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนและการตั้งใจในแรงจูงใจ (Motivation) เป็นแนวคิดที่มีหลากหลายปรากฏตามมาเป็นผลลัพธ์ เป็นเอกลักษณ์ ของแต่ละคนที่แสดงออก (Guay, et al., 2016) นักวิชาการหลายคนจึงได้ใช้ทฤษฎีมุ่งเน้นในตนเอง (Self-Determinative: SDT) ในการอธิบายแรงจูงใจทางวิชาการ (Academy motivation) (Ryan & Deci, 2017)

Faidah et al (2020) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยา (Psychological concept) ที่สำคัญที่สุดในการศึกษาของนักศึกษาโดยเฉพาะแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Cognitive motivation) ที่อยู่ภายในจิตสำนึกของนักศึกษาที่ต้องการความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของนักศึกษา (Jaemu, et al., 2008) ดังนั้นทฤษฎีการมุ่งเน้นในตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) จึงเป็นรูปแบบของแรงจูงใจที่แบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และไม่มีแรงจูงใจ (Amotivation) (Fryer & Bovee, 2016) เพื่อใช้ในการศึกษาแรงจูงใจทางวิชาการ (Academic motivation) ขณะเดียวกันที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในสถานศึกษายังสามารถสร้างความร่วมมือในสถาบัน วัฒนธรรมการ

ทำงาน ความโปร่งใสทางวิชาการ และการจัดการ รวมทั้งสร้างสรรค์ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) (Lodder & Meijets, 2017) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบันในสถานศึกษาเพื่อสร้างความสมดุลของความต้องการของชุมชน และเป็นรูปแบบและผู้นำที่เกิดขึ้นจากภายใน (Internal Factors) ในการสร้างความแตกต่างจากผู้นำการศึกษาในอดีตที่มีพฤติกรรมแรงกดดันจากภายนอก (External Factors) เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม นอกจากนี้แล้ว อิทธิพลของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 มีผลต่ออารมณ์และปฏิกิริยาเชิงจิตวิทยาของบุคคล เช่น ความกลัว ความกังวลและเป็นห่วงของคนทั่วโลก (Li, et al., 2020) มหาลัยจึงต้องปิดการสอนจากวิธีการสอนซึ่งหน้า (Face-to-Face) มาเป็นออนไลน์ (Online teaching) ทำให้นักศึกษามหาวิทยาลัยมีความไม่มั่นคงและเป็นห่วงในการเรียนมากขึ้น อิทธิพลของการแพร่ระบาดครั้งนี้จึงส่งผลต่อแรงจูงใจทางวิชาการ (Pasion et al., 2020) เนื่องจากแรงจูงใจทางวิชาการเป็นเหตุผลของนักศึกษาในการตั้งใจ (Attend) ผูกพัน (Commitment) และพยายาม (Attempt) ต่อการเรียน Pasion et al (2020) จึงได้ยืนยันว่า โควิด-19 มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทางวิชาการ

ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักศึกษา (Student's Motivation) ที่อาจเกี่ยวข้องกับ ความสงสัย (Curiosity) ความสนใจ (Interest) เป้าหมาย (Goals) และความเชื่อในความรอบรู้ของตนเอง (Self-Efficacy Belief) ของนักศึกษาในการเลือกเข้าร่วมกิจกรรมในการเรียน แล้วนำมาอธิบายว่า นักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยที่มีแรงจูงใจสูงจะเข้าร่วมในกระบวนการเรียนและประสบผลสำเร็จในการเรียน หรืออาจต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอาการหมดไฟในการเรียนแล้วพัฒนาไปสู่กิจกรรมอื่นอีก เป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจในฐานะผู้เกี่ยวข้องทางวิชาการ เพราะฉะนั้นปัญหาสำคัญของการทำวิจัยนี้อยู่ที่ความไม่รู้และอยากรู้เพื่อนำไปใช้ในการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในสังคมเท่านั้น

2. วัตถุประสงค์วิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการกับอาการหมดไฟในการเรียน

2.2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการต่ออาการหมดไฟในการเรียน

3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร (Population) หมายถึงนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะ ทุกหลักสูตรและทุกชั้นปีของสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 55 แห่งจำนวนเป็นสถาบันอุดมศึกษาในเขตอีสานตอนบน 11 จังหวัดจำนวน 29 สถาบัน และสถาบันอุดมศึกษาในเขตอีสานตอนล่าง 8 จังหวัดจำนวน 26 สถาบัน แต่ไม่ทราบจำนวนนักศึกษาที่แน่นอน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถระบุจำนวนนักศึกษาที่แท้จริงของแต่ละสถาบันทำให้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน .10 และมีความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 138 คนต่อหน่วยประชากร (กัญญสิริ จันทร์เจริญ, 2554) โดยผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในระดับจังหวัดร้อยละ 50 ได้จังหวัดตัวแทนในเขตภาคอีสานตอนบนจำนวน 5 จังหวัดและจังหวัดในเขตภาคอีสานตอนล่างอีก 4 จังหวัดรวมจังหวัดตัวอย่าง

ทั้งหมด 9 จังหวัดจึงทำการสุ่มจับสลากรายชื่อสถาบันของแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้จังหวัดละ 1 สถาบันรวมมีสถาบันตัวอย่างจำนวน 9 สถาบันและแต่ละสถาบันมีขนาดตัวอย่างจำนวน 138 คนเท่ากัน

วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างจากการจับสลากรายชื่อจังหวัดแล้วจับสลากรายชื่อสถาบันที่อยู่ในเขตจังหวัดที่จับสลากได้จำนวน 1 สถาบัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้สุ่มตัวอย่างแบบ Snow ball โดยเริ่มจากเครือข่ายที่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัยสถาบันละ 1 เครือข่ายก่อนแล้วใช้วิธีบอกต่อไปยังตัวอย่างอื่นที่รู้จักต่อไปจนกว่าจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนสถาบันละ 138 คน

เพราะฉะนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. สุ่มตัวอย่างจับสลากรายชื่อจังหวัดในเขตภาคอีสานทั้งสองตอนในสัดส่วนร้อยละ 50 ได้จังหวัดตัวอย่างในเขตอีสานตอนบนจำนวน 5 และจังหวัดในเขตภาคอีสานตอนล่างอีกจำนวน 4 จังหวัดรวมจังหวัดตัวอย่างจำนวน 9 จังหวัด
2. สุ่มตัวอย่างแบบจับสลากรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัดที่จับสลากได้จังหวัดละ 1 สถาบันรวมมีสถาบันตัวอย่างจำนวน 9 สถาบัน
3. ประชาสัมพันธ์งานวิจัยไปยังเครือข่ายที่รู้จักในสถาบันที่สุ่มจับสลากเพื่อรับสมัครเครือข่ายที่สมัครใจ
4. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบอกต่อจากเครือข่ายที่สมัครใจไปยังตัวอย่างอื่นที่รู้จักจนกว่าจะได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตาราง ประชากรและสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

ภาคอีสาน	จำนวนจังหวัด	จำนวนสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนจังหวัดและสถาบันตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง
อีสานตอนบน	11	29	5	690
อีสานตอนล่าง	8	26	4	552
รวม	19	55	9	1,242

แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลที่มีคำตอบครบทุกข้อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผล และนั่นอาจส่งผลให้ได้จำนวนข้อมูลคลาดเคลื่อนไปจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างถูกยืนยันจากจำนวนข้อมูลที่รวบรวมกลับมาคืนได้และมีคำตอบครบข้อ

3.2 เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจำนวน 23 ข้อขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมแล้วนำไปทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้รวบรวมข้อมูล โดยมีผลทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นต่อไปนี้

ตาราง ผลทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	Goodness of fit	KMO	Extraction	Variance
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Chi-Square 108.50 Df 75 Sig. 007	.90	.68-.92	70.41%
แรงจูงใจวิชาการ	Chi-Square 46.87 Df19 Sig. 000	.75	.61-.86	61.54%

จากตารางพบแบบสอบถามนี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีค่า Goodness of fit อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองตัวแปร รวมถึงมีจำนวนข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ที่ค่า KMO .90 และ .75 รวมถึงมีค่าน้ำหนักของแต่ละปัจจัยมากกว่า .50 ขึ้นไปคือมีคะแนนระหว่าง .61-.92 ตลอดจนมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 70.41 และร้อยละ 61.54 จึงแปลผลได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความตรง

ส่วนผลการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นตามค่า Cronbach's Alpha ที่ .94 กับมีความเที่ยงตรงรายข้อระหว่าง .62-.78

3.3 การเก็บข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการตามหลักจริยธรรมในมนุษย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยจัดทำ Link แบบสอบถามและจัดส่งไปยังเครือข่ายที่สมัครใจในการเข้าร่วมให้ข้อมูล

3.3.2 ประสานงานและติดตามผลการประชาสัมพันธ์ไปยังอาสาสมัครอื่นของแต่ละเครือข่ายจนกว่าจะได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3.3 ตรวจสอบจำนวนคำตอบที่ได้รับกลับคืนมา

3.3.4 คัดแยกข้อมูลที่มีคำตอบครบทุกข้อสำหรับนำไปวิเคราะห์ผล และพบว่าได้ข้อมูลที่มีสภาพสมบูรณ์พอสำหรับการวิเคราะห์ผลคิดเป็นร้อยละ 95.65 จากจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564)

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้กำหนดเงื่อนไขสำคัญเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประกอบด้วย

1. การจัดทำคำประกาศและคำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์วิจัย คุณสมบัติอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย สิทธิและประโยชน์ที่อาสาสมัครจะได้รับ

2. ข้อกำหนดเกณฑ์ในการเข้าร่วม เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีทุกสาขา ทุกคณะ และทุกหลักสูตรของสถาบันในระดับอุดมศึกษาภายในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยินยอมให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจโดยใช้ข้อความต่อไปนี้

"ท่านได้อ่านทุกข้อความและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ชัดเจนดีแล้ว และยินดีให้ข้อมูลวิจัยนี้ ใช่ หรือ ไม่ใช่"

และถ้าตอบว่าใช่ ผู้วิจัยได้ระบุข้อความเพิ่มต่อไปอีกว่า

"ถ้าท่านยินดีให้ข้อมูล ให้กด Link เพื่อตอบคำถามต่อไป แต่ถ้าไม่ใช่ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ณ ที่นี้"

3 เกณฑ์การคัดออก หมายถึงอาสาสมัครไม่ส่งคำตอบ และไม่ยินดีให้ข้อมูลวิจัย

4. การยุติการวิจัย เมื่อพบว่าผู้ใดผู้หนึ่งที่เข้าร่วมทำวิจัยได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ผ่านการส่งข้อความ คำถามและข้อสงสัยมาที่ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ติด Link เชื่อมต่อไปยังเพจผู้วิจัยโดยตรง นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยจะยุติการทำวิจัยเมื่อพบว่าได้ข้อมูล

เพียงพอแล้วสำหรับการวิเคราะห์ผล โดยผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบจำนวนคำตอบที่ได้รับกลับคืนประจำวัน

5. อาสาสมัครเข้าร่วมวิจัยมีสิทธิจะไม่ตอบคำถามบางข้อ และไม่ส่งคำตอบกลับคืนผู้วิจัยได้โดยปราศจากเงื่อนไขใดใด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการกับอาการหมดไฟในการเรียน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson เนื่องจากข้อมูลเป็นแบบอันดับภาคชั้น และได้กำหนดเกณฑ์แปลความหมายและทิศทางความสัมพันธ์ต่อไปนี้

ค่า r ต่ำกว่า .40 แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่า r ระหว่าง .40-.60 แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า r ตั้งแต่ .61 ขึ้นไปแปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันมาก

(บุญศรี พรหมมาพันธ์, 2561)

3.4.2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการต่ออาการหมดไฟในการเรียน โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมาวิเคราะห์อิทธิพลของแต่ละชุดตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรผลแล้วนำเอาคะแนนมาตรฐานที่ได้ไปสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ประกอบกับข้อเสนอแนะอื่นต่อไป ซึ่งเรื่องนี้ บุญศรี พรหมมาพันธ์ (2561) อธิบายแนะนำว่า การแสดงอำนาจการพยากรณ์ของแต่ละชุดตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลร่วมกันตามค่า R^2 ในรูปของร้อยละ ขณะที่การแสดงค่า Durbin-Watson เพื่อแสดงความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน รวมไปถึงความสำคัญของการแสดงค่า F แสดงความเป็นอิสระของค่าแปรปรวนอันเป็นหลักสำคัญของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) แต่อย่างไรก็ตามความแม่นยำของสมการหรือแบบจำลองที่ได้ขึ้นอยู่กับร้อยละสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Korgudomthrap & Twitchpongton, 2021) รวมถึงการนำเอาแบบจำลองที่ได้ไปใช้ประโยชน์อื่นต่อไป (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564)

4. การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) เป็นหัวข้อสำคัญที่มีการศึกษาในช่วง 2-3 ศตวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในการจัดการศึกษาสาธารณะ ทั้งในยุโรปและออสเตรเลียแนวคิดภาวะผู้นำครูจึงมีการพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำครูในชั้นเรียน (Transformational Classroom Leadership) มีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับชั้นเรียนรวมไปถึงมหาวิทยาลัย (University) (Pounder, 2016) ดังนั้นภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) จึงเริ่มตั้งแต่การเป็นครูตามลำดับขั้น (Hierarchy) และเป็นผู้ตัดสินใจคนแรก (Power Decision) (Frymier, 1987) ระยะที่สองเป็นการกำกับโครงสร้าง (Instructional Dimension) เป็นลักษณะของการเป็นผู้นำทีมและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) (Darling-Hammond, 1998) และระยะที่สาม เป็นการบูรณาการการสอน (Teacher) และภาวะผู้นำ (Leadership) เช่น การออกแบบชั้นเรียน การตีความ การเรียนร่วม แก้ไขปัญหา ภาวะผู้นำครูจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าตำแหน่ง (Position) จึงต้องมีพฤติกรรม (Behavior) และลักษณะ (Characteristic) มากกว่าภาระหน้าที่ที่เป็นรูปแบบ (Formal Positional Duties) (Silva, et al., 2000)

Deci & Ryan (1985) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำในด้านการตัดสินใจการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของผู้ตามและมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ทำงาน (Retention) หรือลาออก และประกอบด้วย 1) การสร้างอิทธิพลทางความคิด (Idealized Influence) เป็นความตั้งใจ (Willingness) ของผู้นำในการเสียสละความสนใจส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน 2) การคำนึงถึงปัจเจกชน (Individual Consideration) เป็นการแนะนำและตรวจสอบเพื่อสนับสนุนงานของผู้ตามเพื่อการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ขณะเดียวกันที่แนวคิด (Concept) ของคำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นความหมายที่ ผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มศักยภาพของคุณธรรม (Moral) และแรงจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะผลักดันให้ผู้ตามทำงานให้มากกว่าความคาดหวังหรือผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรต้องการโดยผ่านกระบวนการศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization) นอกจากนี้ Bass & Avolio (1995) ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกระตุ้นแรงจูงใจ (Inspirational Motivation) โดยการใช้ความเป็นธรรมชาติของผู้นำในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พูดตามหรือถูกจ้างอุทิศตนตามวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งการสร้างทีมงานหรือให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างอิทธิพลทางความคิด (Idealized Influence) ผู้นำได้รับความยกย่อง เคารพนับถือ และความไว้วางใจจากผู้ตาม ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้พูดตามทำงาน 3) การคำนึงถึงปัจเจกชน (Individualized Consideration) เป็นความตั้งใจของผู้นำในการสนับสนุนติดตามและพัฒนาผู้ตามโดยให้ความสนใจให้ความต้องการของผู้ตาม 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำมุ่งเน้นการตั้งคำถามและทำให้ผู้ตามสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา

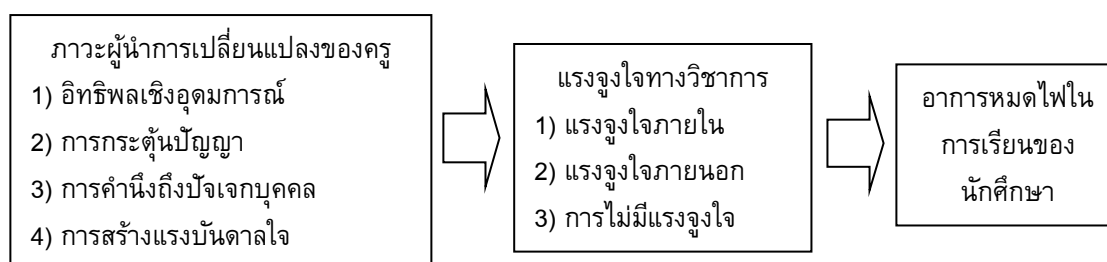
แต่อย่างไรก็ตาม Howell et al (1993) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามสนใจความต้องการของผู้ตามเป็นประเด็นสำคัญเพื่อให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อองค์กรลักษณะและวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change) จึงเป็นเนื้อหาของการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนผ่าน (Transformation) และที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ในตัวกับบทบาทของครูมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทางวิชาการหรือไม่ และอย่างไร ซึ่งในประเด็นนี้ Schunk (2012) ได้อธิบายแรงจูงใจ (Motivation) ว่าหมายถึงสิ่งที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นความปรารถนาของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ขณะที่ Vallerand & ได้ดัดแปลงแรงจูงใจในบริบทของการศึกษาและแบ่งรูปแบบของแรงจูงใจได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ซึ่งหมายถึงระดับของการมุ่งมั่นในตนเองที่ขับเคลื่อนโดยความปรารถนาเพื่อความพึงพอใจส่วนตัว (Personal satisfaction) ซึ่งอาจไม่หวังผลประโยชน์ใดใด 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรางวัลภายนอก และ 3) ไม่มีแรงจูงใจ (Motivation) สะท้อนการขาดแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก และด้วยเหตุนี้ทำให้แรงจูงใจทางวิชาการ (Academy motivation) จึงเป็นทั้งแนวคิดของแรงจูงใจภายในและภายนอก ซึ่งอาจไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แรงจูงใจทางวิชาการในแง่ของการศึกษาแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) จึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงการได้รับเป้าหมายทางวิชาการ สะท้อนความพึงพอใจของการได้รับทางวิชาการ และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นการสะท้อนปัจจัยภายนอกที่นักศึกษาแสดงออกในความปรารถนาในความสำเร็จในงานวิชาการเพื่อเป้าหมายของการศึกษาเพื่อให้ผู้อื่นพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลตอบแทน ส่วน Ryan & Deci (2019) ได้ใช้ทฤษฎีมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) เกี่ยวกับแรงจูงใจในมนุษย์ (Human motivation) ที่มีอิทธิพลในบริบททางสังคมด้านพฤติกรรมมนุษย์ (Human behavior) โดยได้อธิบายว่าอิทธิพลของครูหรืออาจารย์มีอิทธิพลในการสนับสนุนความ

เป็นอิสระและการควบคุมทางจิตวิทยา (Psychological control) การสนับสนุนความเป็นอิสระของนักศึกษา ได้แก่ การสอนที่สร้างความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determinant) กฎระเบียบในตนเอง (Self-Regulation) แนวคิดตนเอง (Self-concept) ส่วนด้านการควบคุมเชิงจิตวิทยาหมายถึง การควบคุมแรงจูงใจของครูเพื่อให้นักศึกษาผูกพันในชั้นเรียน (Trigueros et al., 2019) นักวิชาการหลายคนจึงได้ใช้แง่มุมของการสนับสนุนความเป็นอิสระและการควบคุมเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของนักศึกษา แต่ยังมี การศึกษาน้อยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู (Teacher behaviors) และความเครียดหรือไม่เครียดเชิงจิตวิทยา

เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อแรงจูงใจทางวิชาการแต่ไม่สามารถระบุได้ชัดว่ามีผลกระทบต่อไปยังอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาด้วยหรือไม่ และเรื่องนี้ศรีสกุล เฌิบแหลม (2562) อธิบายว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลได้รับแรงกดดันจากการทำงานเป็นเวลานานจนทำให้เกิดความเครียดสะสมซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อาการหลักประการคือมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบขาดความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จมองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่นซึ่งเป็นโรคทางจิตที่ต้องได้รับการรักษาโดยจัดอยู่ในกลุ่มโรคทางจิตเวชตามเกณฑ์การวินิจฉัยโรคขององค์การอนามัยโลก ขณะที่ กอเกษ ต่ายเกิด (2562) อธิบายว่าภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome)¹ ตามนิยามแรกเริ่มของ MBI (Maslach Burnout Inventory) กล่าวว่าภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) คือ ภาวะทางจิตสังคมประกอบด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์(emotional exhaustion),การลดความเป็นบุคคล(depersionalization) และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล(diminished personal accomplishment) ในปัจจุบัน MBI ได้แก้ไขนิยามใหม่โดยได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) คือการตอบสนองระยะยาวต่อภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากการทำงาน

ดังนั้นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดขึ้นจากปัจจัยเหตุด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจทางวิชาการอาจมีผลกระทบต้อาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาได้จริง แต่ยังไม่สำคัญเท่าพฤติกรรมของครูอาจารย์กับฝ่ายบริหารของสถาบันในระดับอุดมศึกษาจะนำไปใช้เพื่อเหตุผลของการพัฒนาศักยภาพของโลกอีกต่อไป

5 กรอบแนวคิดวิจัย



6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

6.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและแรงจูงใจทางวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า $r = .54$ ขณะที่แรงจูงใจทางวิชาการกับ

อาการหมดไฟในการเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า $r = .37$ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและอาการหมดไฟในการเรียนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทั้ง 4 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์อาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงกว่าปกติ โดยมีค่า Std error = 1.12 รวมถึงมีความคลาดเคลื่อนที่ไม่เป็นอิสระต่อกันที่ค่า Durbin-Watson ที่ .95 ต่ำกว่าค่าปกติระหว่าง 1.50-2.50 นอกจากนี้แล้วยังพบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความแปรปรวนไม่เป็นอิสระต่อกันตามค่า F ที่ .93 (Sig. 442) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง อิทธิพลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูต่ออาการหมดไฟในการเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนมาตรฐาน	ผลทดสอบ t	นัยสำคัญทางสถิติ	สัมประสิทธิ์อิทธิพล
ค่าคงที่	-	14.441	.000*	F = .936 (Sig. 442) R ² .00, Std e = 1.12 Durbin-Watson .95
อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	.007	.13	.890	
การกระตุ้นปัญญา	.006	.12	.901	
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.073	1.44	.148	
การสร้างแรงบันดาลใจ	-.085	-1.79	.072	

*P Value .05

ขณะเดียวกันที่ องค์ประกอบแรงจูงใจทางวิชาการมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์อาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการไม่มีแรงจูงใจ โดยทั้งสามองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันตัวแปรผลที่ค่า F = .143 (Sig. 000) และมีสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ค่า R² .26 กับมีคะแนนคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ .96 รวมถึงมีค่า Durbin-Watson ที่ 1.15 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำเอาคะแนนมาตรฐานมาสร้างสมการพยากรณ์จะได้สมการแสดงแบบจำลองต่อไปนี้

อาการหมดไฟในการเรียน = $-.08(\text{แรงจูงใจภายใน}) + .10(\text{แรงจูงใจภายนอก}) + .51(\text{ไม่มีแรงจูงใจ})$
ตามตารางต่อไปนี้

ตาราง อิทธิพลองค์ประกอบแรงจูงใจทางวิชาการต่ออาการหมดไฟในการเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนมาตรฐาน	ผลทดสอบ t	นัยสำคัญทางสถิติ	สัมประสิทธิ์อิทธิพล
ค่าคงที่	-	8.82	.000*	F = .143 (Sig. 000) R ² .26, Std e = .96 Durbin-Watson 1.15
แรงจูงใจภายใน	-.08	-2.57	.010*	
แรงจูงใจภายนอก	.10	3.30	.001*	
ไม่มีแรงจูงใจ	.51	20.71	.000*	

*P Value .05

เพราะฉะนั้นจากผลวิจัยที่สรุปได้นี้ก็นำมาอธิบายและให้เหตุผลเพิ่มเติมต่อไปได้อีกว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่แรงจูงใจทางวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับอาการหมดไฟในการเรียนอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีผลต่อแรงจูงใจทางวิชาการแต่ไม่มีผลต่ออาการหมดไฟในการเรียน ส่วนแรงจูงใจทางวิชาการกลับมีผลโดยตรงต่ออาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะการไม่มีแรงจูงใจ เช่นความรู้สึกเสียเวลาในการเรียน และการคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะเรียนให้จบได้กับความคิดว่าแต่ละวิชามีความยากเกินกว่าความสามารถจะจบได้มีผลต่ออาการหมดไฟในการเรียนได้โดยตรง และด้วยเหตุผลนี้ทำให้การขาดความรู้สึกลงในการกระทำและผลลัพธ์ของการกระทำไม่มีการแสดงออกที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเนื่องจากขาดสมรรถนะและการควบคุม (Vallerand & Bissonnette, 1992) ดังนั้นจึงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ขาดความเชื่อ (Belief) ในความสามารถที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการเนื่องจากเก็บความสามารถที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้

นอกจากนี้แล้ว ศรีสกุล เขียวแหลม (2519) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลได้รับแรงกดดันจากการทำงานเป็นเวลานานจนทำให้เกิดความเครียดสะสมซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พบอาการหลักคือมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบขาดความรู้สึกระบบความสำเร็จมองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบรู้สึกเหินห่างจากคนอื่นซึ่งเป็นโรคทางจิตที่ต้องได้รับการรักษาโดยจัดอยู่ในกลุ่มโรคทางจิตเวชตามเกณฑ์การวินิจฉัยโรคขององค์การอนามัยโลก เพราะฉะนั้นอาการหมดไฟในการเรียนอาจเป็นเหตุผลของทั้งส่วนตัวที่นักศึกษาแต่ละคนมีไว้ในครอบครองที่ต่างกัน หากแต่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอาการเหนื่อยล้าเหล่านี้ของนักศึกษาได้นั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจทางวิชาการในเชิงบวก โดยเฉพาะการทำให้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ไปตามความหมายของชีวิตนักศึกษาแต่ละคน (กำไล ปราณี, 2559)

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีผลต่อแรงจูงใจทางวิชาการโดยเฉพาะการกลับด้านจากเดิมที่ไม่มีแรงจูงใจมาเป็นแรงจูงใจทางวิชาการในเชิงบวก ทั้งนี้เพราะมีผลต่ออาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาโดยตรง (อโนทัย สุนสวัสดิ์, 2021)

2) จากผลวิจัยสรุปได้สอดคล้องกันระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับอาการหมดไฟในการเรียน กับผลการวิเคราะห์อิทธิพลพยากรณ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่ออาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบทบาทและการแสดงออกตามกรอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูไม่มีผลกระทบแต่อย่างใดต่ออาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษา โดยเฉพาะผลทดสอบเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนให้กับนักศึกษาที่มีผลทดสอบอิทธิพลเป็นลบและนั่นหมายความว่าถ้าครูอาจารย์สามารถสร้างแรงบันดาลใจในเชิงบวกได้อาจมีผลต่อการพยากรณ์อาการหมดไฟในการเรียนได้ทั้งที่เพิ่มขึ้นและลดลง สอดคล้องกับคำอธิบายของ Crowther(1997) ที่นำเสนอภาวะผู้นำครูจะต้องเป็นบุคคลที่ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่ดีเยี่ยม (Pedagogical Excellence) และมีอิทธิพลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Stimulation Change) และการสร้างสรรค์ปรับปรุงโรงเรียนและสังคมเศรษฐกิจ ดังนั้นคุณภาพของผู้นำครูจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในธรรมชาติ (Bass, 1995)

ดังนั้นการสร้างอิทธิพลในเชิงบวกของครูอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาย่อมต้องมีผลกระทบต่อการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาได้ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือการสร้างอิทธิพลในเชิงบวกมีผลต่อการลดลงของอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษา หรือมีน้อยลงได้ โดยเฉพาะการสร้างคามเชื่อมั่น

และศรัทธาต่อศักยภาพการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่นักศึกษาอันเป็นภารกิจสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยตรง (Bass, et al., 2003)

รวมไปถึงผลวิจัยที่สรุปได้นี้ ทำให้รู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการไม่มีแรงจูงใจ โดยเฉพาะการไม่มีแรงจูงใจจะมีความเกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกเสียเวลาในการเรียน และการคิดว่าไม่มีความสามารถในการเรียนให้จบได้กับการคิดว่าแต่ละรายวิชายากเกินกว่าข้าพเจ้าจะรับได้ ซึ่งเรื่องนี้ Li et al (2020) อธิบายแรงจูงใจทางวิชาการ (Academic motivation) ในรูปแบบของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียน (Learning) และผลการเรียนของนักศึกษาซึ่งมีคุณค่าในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ที่แตกต่างกันในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากบริบทของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยนอกจากจะต้องได้รับความรู้แล้วจะต้องมีการเข้าร่วมภายใน (Intrinsic engagement) ในกระบวนการเรียน นักศึกษาจึงต้องรักษาระดับแรงจูงใจในความยุ่งยากในกระบวนการเรียน นอกจากนี้แล้ว Reddy & Menon (2018) ได้กล่าวว่า การศึกษาในบริบทของมหาวิทยาลัยสร้างความกังวลและความเครียดให้แก่ นักศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมการแข่งขันทำให้นักศึกษามีโอกาสในการพักผ่อนน้อย จึงทำให้มีผลต่อผลงานทางวิชาการ (Academy performance) อาจารย์ผู้สอนจึงต้องพัฒนาทัศนคติเชิงบวกให้แก่ นักศึกษา รวมถึงการสนับสนุนความสามารถส่วนตัวของนักศึกษา ความรู้ แรงจูงใจภายในในการศึกษา (Choi, et al., 2019) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญต่อความเครียดทางวิชาการ (Academic Stress) แรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และการสร้างการเรียนรู้เพื่อผลงานทางวิชาการให้แก่ นักศึกษา (Trignerog, et al., 2019)

ดังนั้นแล้วการเกิดอาการหมดไฟในการเรียนเป็นผลจากปัจจัยอิทธิพลของแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก กับที่มีอิทธิพลมากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการไม่มีแรงจูงใจซึ่งถูกอธิบายว่าเป็นผลเกิดขึ้นจากความรู้สึกและความคิดในเชิงลบที่มีต่อตนเอง โดยเฉพาะทัศนคติและค่านิยมในเชิงลบต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งสามารถป้องกันมิให้เกิดปัญหาการหมดไฟในการเรียนได้ถ้าเข้าใจตนเองโดยมีผู้บริหารและครูอาจารย์ทำหน้าที่คอยสนับสนุน ทั้งนี้เพราะการหมดไฟในการเรียนเป็นอาการที่เกิดขึ้นส่วนตัวมากกว่าเป็นผลจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (Deci & Ryan, 2000)

7. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัยนี้นำมาเป็นข้อเสนอสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

อธิการบดี ผู้บริหารและอาจารย์ประจำหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำเอาผลวิจัยนี้ไปพัฒนาหลักสูตร และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจทางวิชาการแล้วลดปัญหาการแสดงอาการหมดไฟในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันลงได้ โดยให้ความสำคัญกับ การเพิ่มแรงจูงใจภายใน ลดแรงจูงใจจากภายนอกหรือปรับให้สมดุลกันกับการป้องกันการไม่มีแรงจูงใจ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้บริหาร นักวิชาการ ครูอาจารย์และนักวิจัยทั่วไปอาจนำเอาผลวิจัยนี้ไปใช้ทำวิจัยต่อยอดขึ้นมาได้ เช่นทำวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัยแบบมีส่วนร่วมตลอดจนถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาแรงจูงใจภายใน ภายนอกและการจัดการไม่มีแรงจูงใจที่ช่วยให้นักศึกษาปรารถนาที่จะเรียนแบบกระตือรือร้น

บรรณานุกรม

- กอกษ ต่ายเกิด. (2562). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) ในนักศึกษาแพทย์ระดับชั้นพรีคลินิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *Thammasat Medical Journal*, 19, 127-138.
- กัญญสิริ จันทรเจริญ. (2554). บทที่ 5 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, https://www.ict.up.ac.th/surinhips/ResearchMethodology_2554....PDF.
- กำไล ปราณี (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2561). เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการใช้สหสัมพันธ์และการถดถอยในการวิจัย, *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 11(1), 32-45.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos, พิมพ์ครั้งที่ 1: กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีสกุล เฉียบแหลม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(2), 44-52
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). มาตรฐานงานวิจัยเชิงปริมาณและการพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 1: อุบลราชธานี, ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด.
- อโนทัย สุนสวัสดิ์ (2564). How WFH Impacts the Mental Health of Thai People: Dr. Anothai Soonsawat. *บทความสุขภาพจิต*, 10 มิถุนายน 2564, <https://www.theoasiscare.com/post/how-wfh-impacts-the-mental-health-of-thai-people-dr-anothai-soonsawat>
- Bass, B.M. (1995). **Theory of Transformational Leadership Redux**. *The Leadership Quarterly*, 6, 463-478. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90021-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90021-7)
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1995). **Multifactor Leadership Questionnaire: Manual Leader Form, Rater and Scoring Key for MLQ (Form 5x-Short)**. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). **Prediction unit performance by assessing transformational and transactional leadership**. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Choi, C., Lee, J., Yoo, M.S., & Ko, E. (2019). **South Korean children's academic achievement and subjective well-being The mediation of academic stress and the moderation of perceived fairness of parents and teachers**. *Child. Youth Serv.*, 100, 22-30 [CrossRef]

- Crowther, F. (1997). **Teachers as Leaders-An Exploratory Framework**. *International Journal of Educational Management*, 11(1): 6-13.
- Darling-Hammond, L. & McLaughlin, M. (1995). **Policies that Support Professional Development in an Era of Reform**. *Phi Delta Kappan*, 76, 597-604.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum
- 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.
- Faridah, I., Sari, F.R., Wahyuningsih, T., Oganda, F.P. & Rahardja, U. (2020). **Effect digital learning on student motivation during Covid-19**. In: IEEE, 2020 8th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM), pp. 1-5. Pangkal, Indonesia: IEEE <https://doi.org/10.1109/CITSM50537.2020.9268843>
- Frymier, J. (1987). **Bureaucracy and the Neutering of Teachers**. *Phi Delta Kappan*, 69, 9-16.
- Fryer, L.K. & Bovee, H.N. (2016). **Supporting students' motivation for e-learning teachers matter on and offline**. *The Internet and Higher Education*, 30, 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2016.03.003>
- Guay, F., Lessard, V., & Dubois, P. (2016). **How can we create better learning contexts for children? Promoting students' autonomous motivation as a way to foster enhanced educational outcomes**. In L. W. Chia, J. C. K. Wang, & R. M. Ryan (Eds.), *Building autonomous learners*. Springer
- Howell, J.M., & Bruce, J.A. (1993). **Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance**. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902. doi:10.1037/0021-9010.78.6.891
- Jaemu, L., Kim, Y. & Lee, Y. (2008). **A web-based program to motivate underachievers learning number sense**. *International Journal of Instructional Media*, 35(2), 185-195.
- Korgudomthrap, S., & Twitchpongton, P. (2021). The accuracy of multiple regression models in conditional randomized data based analysis to predict academic performance of Naval cadets, *Journal of Science and Technology*, 4(1), 76-88.
- Lodders, N., & Meijers, F. (2017) Collective learning transformational leadership and new forms of careers guidance in universities, *British Journal of Guidance & Counselling*. 45(4). 1-15. <https://doi.org/10.1080/03069885.2016.1271864>.
- Li, S., Wang, Y., Xuc, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of Covid-19 epidemic declaration on psychological consequences: A study on active Weibo users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2032. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>

- OECD. (2016). PISA 2015 results (volume 1): Excellence and equity in education.
- Pasion, R., Dias-Oliveira, E., Camacho, A., Morais, C., & Franco, R. C. (2020). Impact of COVID-19 on undergraduate business students: A longitudinal study on academic motivation, engagement and attachment to university. *Accounting Research Journal*. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2020-0286>, ahead-of-print
- Pounder, J.S. (2016). *Transformational Classroom Leadership*. *Educational Management Administration & Leadership*. ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206068216 SAGE Publications (London, Thousand Oaks and Delhi).
- Reddy, K.J. Menon, K.R, & Thattil, A. (2018). Academic Stress and Its Sources among University Students. *Biomed. Pharmacol. J.*, 11, 531-537.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2019). Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *In Advances in Motivation Science, Elsevier: Amsterdam*, 6, 111-156.
- Schunk, D.H., (2012). *Learning Theories an Educational Perspective, 6th ed*. Pearson Boston.
- Silva, D.Y., Gimbert, B. & Nolan, J. (2000). Sliding the Doors: Locking and Unlocking Possibilities for Teacher Leadership. *Teachers College Record*, 102(4), 779-804.
- Trigueros, R., Aguilar-Parra, J.M., López-Liria, R., Rocamora-Pérez, P., Parra, A., & Liria, L. (2019). The Dark Side of M the Self-Determination Theory and Its Influence on the Emotional and Cognitive Processes of Students in Physical Education. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 4444.
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, Extrinsic, and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: A Prospective Study. *Journal of Personality*, 60, 599-620. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>