ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*

The Relationship between Working Stress and Teaching Efficiencies of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

[1]จารุวัชร ภูมิพงศ์, สุดคนึง อาจชอบการ และ นริศ แก้วสีนวล
[1]Charuvajhara Bhumibhong, Sutkhanueng Autchobkarn and Narit Kaewsinuan
คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
Faculty of Education and Social Sciences, Southern College of Technology, Thailand.
[1]Corresponding Author's Email: charuvajhara@pcshstrg.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครู 2) ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู 4) พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยความเครียดในการทำงานและ 5) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนสองขั้นตอนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับดีมาก 3) ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.041$) 4) องค์ประกอบความเครียดในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 6.2 (Adjusted $R^2 = .062$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสำหรับทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทในที่ทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน เท่ากับ .342, -.269, -.047, -.025 และ .063 ตามลำดับ และ 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ครูผู้สอนประสบปัญหาความเครียดจากภาระงานนอกเหนือการสอนที่มากเกินไป ความซ้ำซ้อนและเร่งด่วนของงาน รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการและความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลให้เวลา และคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง ข้อเสนอแนะ คือ ควรลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เคารพเวลาส่วนตัวของครู ปรับระบบการบริหารให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมจัดบุคลากรสนับสนุนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดภาระงานเอกสาร

คำสำคัญ: ความเครียด; ความเครียดในการทำงาน; ประสิทธิภาพการสอนของครู

---

*Received August 31, 2025; Revised September 24, 2025; Accepted October 10, 2025

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of working stress among teachers, 2) investigate teachers' teaching efficiency, 3) analyze the relationship between working stress and teaching efficiency, 4) predict teaching efficiency from working stress, and 5) explore problems and suggestions concerning working stress and teaching efficiency. The sample consisted of 331 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, selected using two-stage proportional stratified random sampling based on school size. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings indicated that: 1) teachers experienced a high level of working stress, with stress related to job characteristics ranked the highest; 2) teaching efficiency was rated at a very high level; 3) working stress illustrated no statistical significance relationship with teaching efficiency ($r = -.041$, $p > .05$); 4) components of working stress jointly elaborated 6.2% of the variance in teaching efficiency (Adjusted $R^2 = .062$), with standardized regression coefficients for job characteristics, workplace roles, workplace relationships, career achievement and advancement, and organizational structure of .342, –.269, –.047, –.025, and .063, respectively; and 5) Problems indicated that teachers have experienced stress from excessive non-teaching workloads, overlapping and urgent tasks, as well as issues of management and organizational relationships, all of which diminished instructional time and quality. Recommendations included reducing non-instructional tasks, respecting teachers' personal time, improving administrative clarity and fairness, providing adequate support staff, and adopting digital technology to alleviate redundant paperwork.

Keywords: Stress; Working Stress; Teaching Efficiency

บทนำ

ปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเผชิญกับภาวะความเครียดที่กระทบทั้งสุขภาพกาย จิตใจ และประสิทธิภาพการทำงาน จากรายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2025) รายงานว่า ในปีงบประมาณ 2567 ประเทศไทยมีผู้เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายประมาณ 5,217 คน หรือ 8.02 ต่อประชากรแสนคน ซึ่งสูงที่สุดในรอบทศวรรษ อีกทั้งยังมีผู้พยายามฆ่าตัวตาย 33,926 คน หรือเฉลี่ยวันละ 93 คน ในขณะเดียวกันกรมสุขภาพจิตรายงานว่า ในไตรมาส 2 ปี 2568 มีผู้เข้ารับการประเมินสุขภาพจิตมากกว่า 290,000 คน โดยพบผู้มีความเสี่ยงภาวะซึมเศร้าร้อยละ 7 และผู้มีความเครียดสูงร้อยละ 6.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2567 (Detsakhong, 2025)

ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกอาชีพ โดยเฉพาะงานที่มีความรับผิดชอบสูง ชั่วโมงการทำงานยาวนาน และขาดสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งครูถือเป็นอาชีพเสี่ยงที่เกิดภาวะความเครียดได้อย่างง่าย เนื่องจากต้อง

รับภาระงานที่หลากหลาย แบกรับความคาดหวังสูงจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และสังคม (Thai Health Project, 2024) ภาวะเครียดดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยกรอบการประเมินความเครียดและการเผชิญปัญหาของ Lazarus and Folkman (1984) ที่ชี้ว่า ความเครียดเกิดจากการที่ครูประเมินขั้นต้นว่าภาระงานที่ตนได้รับมีมากเกินกว่าทรัพยากรที่ตนมี เช่น เวลา ความสามารถ หรือการสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด แต่หากครูมีทรัพยากรเพียงพอ ความกดดันจะถูกมองเป็นความท้าทายที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากความเครียดสะสมโดยไม่ได้รับการแก้ไข ย่อมนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Maslach & Jackson, 1981) ซึ่งสะท้อนผ่านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดความผูกพันกับผู้เรียน และการรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง อันส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะครูและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยครูที่มีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถเป็นแรงจูงใจให้ครูทุ่มเทกับการสอนมากขึ้น แต่หากเกินขอบเขตจะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีตัว U กลับด้าน (Inverted-U Theory) ของ Yerkes and Dodson (1908) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นภายใต้ความเครียดระดับปานกลาง นอกจากนี้แนวคิดความเครียดเชิงท้าทายและเชิงอุปสรรคของ Perrewé and Ganster (2007) ชี้ว่า ความเครียดมิได้มีเพียงด้านลบเท่านั้น โดยความเครียดเชิงท้าทาย เช่น งานที่ยาก ความคาดหวังจากภายนอก หรือการจัดการพฤติกรรมนักเรียน จะกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ครูที่เผชิญความเครียดเชิงอุปสรรคอย่างต่อเนื่องจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงและเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในอนาคต

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นหน่วยงานที่ต้องขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียน ในพื้นที่มีโรงเรียน 44 แห่ง และครู 2,343 คน (Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, 2024) โดยครูต้องเผชิญภาระงานที่มีปริมาณมาก ต้องรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะความเครียดและส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครูในสังกัด จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูในบริบทดังกล่าว ช่องว่างทางวิชาการนี้จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้งานวิจัยมีความจำเป็น โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย อันจะนำไปสู่การดูแลสุขภาวะครู การปรับปรุงสภาพการทำงาน และการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยองค์ประกอบของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
5. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยมีความตรงภายใน (Internal Validity) และความตรงภายนอก (External Validity) กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดบูรณาการระหว่างทฤษฎีความเครียดในที่ทำงานและการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดย Cooper and Cartwright (1997) ชี้ว่าความเครียดเกิดจาก 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทในที่ทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพของงาน ขณะที่ Borich (2017) เสนอว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในงานสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยความเครียดอาจบั่นทอนหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพการสอนขึ้นอยู่กับระดับและการจัดการความเครียดของครูแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Skaalvik and Skaalvik (2021) พบว่า ความเครียดเรื้อรังจะลดทอนแรงจูงใจและคุณภาพการสอนของครู ขณะที่ Hussain (2021) และทฤษฎี Yerkes–Dodson (1908) ชี้ว่า ความเครียดในระดับที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานได้

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,343 คน (Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, 2024) กลุ่มตัวอย่างกำหนดตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน คือ 331 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนสองขั้นตอน (Two-stage proportional stratified random sampling) คือ วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนสองขั้นตอน (Two-stage proportional stratified random sampling) โดยกำหนดชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง โดยสุ่มเลือกโรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นสุ่มรายชื่อครูผู้สอนในโรงเรียนที่ถูกเลือกตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละชั้นจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list) ตอนที่ 2 ความเครียดในการทำงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) และ ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เก็บข้อมูลด้วยคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนที่ 4 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย ด้านการบริหารการศึกษา 3 คน การจัดการเรียนรู้ 1 คน และนโยบายระบบสุขภาพ 1 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 33 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสูตร Cronbach’s Alpha (Ounaromloet, 2011) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.968

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.93 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Sombutteera and Thavornpitak, 2015) และข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและสะท้อนลักษณะประชากรได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงานในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์การแปลผลระดับ 5 ระดับ (Silcharu, 2007)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์การแปลผลระดับ 5 ระดับ (Silcharu, 2007)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ (Vanichbancha, 2018)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีการ Enter Regression และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้องค์ประกอบทุกตัวของความเครียดทั้งหมดเป็นตัวแปรอิสระ และมีการตรวจสอบสมมติฐานของการถอดถอยพหุคูณ ประกอบด้วย ความเป็นเชิงเส้น ความปกติของค่าคลาดเคลื่อน ความแปรปรวนสม่ำเสมอ ความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน และการไม่มีภาวะร่วมเชิงพหุ

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดโดยนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 301 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 และมีครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และมีผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความเครียดในการทำงาน (X)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ลักษณะงาน (X_1)	4.26	0.51	มาก	1
2. บทบาทในที่ทำงาน (X_2)	3.70	0.87	มาก	2
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_3)	3.28	0.98	ปานกลาง	3
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4)	3.04	1.16	ปานกลาง	5
5. โครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน (X_5)	3.14	1.23	ปานกลาง	4
รวม	**3.47**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47, S.D = .84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด จากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก คือ ลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D = .51) บทบาทในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D = .87) และสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28, S.D = .98) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04, S.D = 1.16)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการสอนของครู (Y)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Y_1)	4.56	0.47	ดีมาก	1
2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y_2)	4.51	0.50	ดีมาก	3
3. การแสดงความใส่ใจในการสอน (Y_3)	4.49	0.48	ดี	5
4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y_4)	4.52	0.51	ดีมาก	2
5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y_5)	4.50	0.53	ดีมาก	4
รวม	**4.52**	**0.45**	**ดีมาก**	

จากตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.52, S.D = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย3 อันดับแรก คือ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D = .47) รองลงมา คือ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D = .51) และ การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.51, S.D = .50) ตามลำดับ อยู่ในระดับดีมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงความใส่ใจในการสอน ($\overline{X}$ = 4.49, S.D = .48) อยู่ในระดับดี

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ความเครียดในการทำงาน (X)	ประสิทธิภาพการสอนของครู (Y)					รวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
1. ลักษณะงาน (X_1)	0.134*	0.142*	0.156**	0.190**	0.145*	0.170**
2. บทบาทในที่ทำงาน (X_2)	- 0.102	- 0.600	- 0.025	- 0.040	- 0.090	- 0.070
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_3)	- 0.127*	- 0.047	- 0.011	- 0.011	- 0.088	- 0.063
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4)	- 0.105	- 0.040	- 0.020	- 0.020	- 0.079	- 0.058
5. โครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน (X_5)	- 0.087	- 0.031	- 0.023	- 0.031	- 0.076	- 0.055
รวม	- 0.089	- 0.026	- 0.001	- 0.003	- 0.006	- 0.041

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($r = 0.134$, $p < .05$) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($r = 0.142$, $p < .05$) การแสดงความใส่ใจในการสอน ($r = 0.156$, $p < .01$) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($r = 0.190$, $p < .01$) และ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ($r = 0.145$, $p < .05$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.170$, $p < .01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ขณะที่บทบาทในที่ทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งรายด้านและโดยรวม

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยองค์ประกอบของปัจจัยความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ความเครียดในการทำงานต่อประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นตัวพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	b	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.777	0.216	-	17.521	0.000
1. ลักษณะงาน	0.306	0.063	0.342	4.827	0.000
2. บทบาทในที่ทำงาน	- 0.139	0.054	- 0.269	- 2.589	0.010
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	- 0.022	0.054	- 0.047	- 0.405	0.686
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	- 0.010	0.054	- 0.025	- 0.180	0.857
5. โครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน	0.023	0.044	0.063	0.522	0.602
$R = 0.279^a$ $R^2 = 0.078$ $R^2_{adj} = 0.062$ F = 4.987 SEest = 0.438 Durbin Watson = 1.953					

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยความเครียดทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนได้ ร้อยละ 6.2 (Adjusted R^2 = .062, R = .279) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ คือ ลักษณะงาน (β = .342, p < .001) และ บทบาทในที่ทำงาน (β = –.269, p < .01) ส่วนสัมพันธภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างองค์กรไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้ การตรวจสอบสมมติฐานของการถดถอยพหุคูณ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีลักษณะเชิงเส้น ค่าความคลาดเคลื่อนกระจายใกล้การแจกแจงปกติและมีความแปรปรวนสม่ำเสมอ ค่า Durbin–Watson เท่ากับ 1.953 แสดงว่าคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระ และค่าความทนทาน มีค่าระหว่าง 0.17 ถึง 0.62 รวมถึง ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.60–5.96 ไม่พบปัญหาภาวะร่วมเชิงพหุ และสมการถดถอยที่ได้มีลักษณะดังนี้

สมการเชิงคะแนนดิบ (Raw Score Equation)

$$Y' = 3.777 + 0.306X_1 - 0.139X_2 - 0.022X_3 - 0.010X_4 + 0.023X_5$$

สมการเชิงคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score Equation)

$$Z'Y = 0.342Z_1 - 0.269Z_2 - 0.047Z_3 - 0.025Z_4 + 0.063Z_5$$

โดยที่

Y', $Z'Y$ = คะแนนพยากรณ์ของประสิทธิภาพการสอน

X_1, Z_1 = ลักษณะงาน

X_2, Z_2 = บทบาทในที่ทำงาน

X_3, Z_3 = สัมพันธภาพในที่ทำงาน

X_4, Z_4 = ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

X_5, Z_5 = โครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ครูจำนวนมากรับภาระงานนอกเหนือการสอนเกินความเหมาะสม ทั้งงานเอกสาร งานประเมิน และกิจกรรมตามนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนการสอน ภาระเหล่านี้ใช้เวลามากและกระทบต่อคุณภาพการสอน อีกทั้งงานจากหลายหน่วยงานมีลักษณะซ้ำซ้อนและมีกำหนดส่งกระชั้นชิด ทำให้ครูต้องเร่งรัดการสอนและลดความหลากหลายของกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ ความคาดหวังสูงจากผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพ และการบริหารที่ไม่เป็นธรรม ล้วนบั่นทอนขวัญกำลังใจและบรรยากาศการทำงาน ขณะเดียวกันครูยังเผชิญแรงกดดันจากพฤติกรรมนักเรียนที่ขาดวินัย และความคาดหวังของผู้ปกครองที่ไม่สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน ส่งผลให้ครูต้องใช้เวลาและพลังงานมากขึ้นในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งภาระด้านสุขภาพร่างกาย ความเหนื่อยล้าสะสม และภาระครอบครัวเป็นปัจจัยซ้ำเติมความเครียด ขณะเดียวกัน การขาดสื่อและอุปกรณ์การสอน รวมถึงความไม่พร้อมของเทคโนโลยีการศึกษา ทำให้กระบวนการสอนไม่ราบรื่นและลดทอนประสิทธิภาพโดยรวม ภาพรวมนี้สะท้อนความท้าทายรอบด้านที่ควรได้รับการแก้ไขในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการอย่างจริงจัง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ความเครียดของครูมีทั้งมิติเชิงท้าทาย และเชิงอุปสรรค ความเครียดเชิงท้าทาย เช่น การจัดการพฤติกรรมนักเรียน การพัฒนานวัตกรรมการสอน หรือความคาดหวังจากผู้บริหาร หากได้รับการจัดการเหมาะสมจะเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ในทางกลับกัน ความเครียดเชิงอุปสรรค เช่น ภาระงานนอกการสอน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์เชิงลบในองค์กร และข้อจำกัดด้านทรัพยากร กลับลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพของครูอย่างชัดเจน การจัดการความเครียดจึงไม่อาจใช้แนวทางเดียว แต่ควรใช้มาตรการที่หลากหลาย ทั้งการลดภาระงาน ปรับโครงสร้างองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และใช้เทคโนโลยีสนับสนุน กลไกเหล่านี้จะช่วยเปลี่ยนความเครียดเป็นพลังสร้างสรรค์และลดผลกระทบด้านลบให้น้อยที่สุด ผลลัพธ์ไม่เพียงทำให้ครูมีสุขภาพกายใจดีขึ้นและลดภาวะหมดไฟ แต่ยังสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ เกิดนวัตกรรมใหม่ในระดับวิชาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร และในระดับสังคมก่อให้เกิดครูคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน สามารถอธิบายได้ตาม Figure 1 ดังนี้

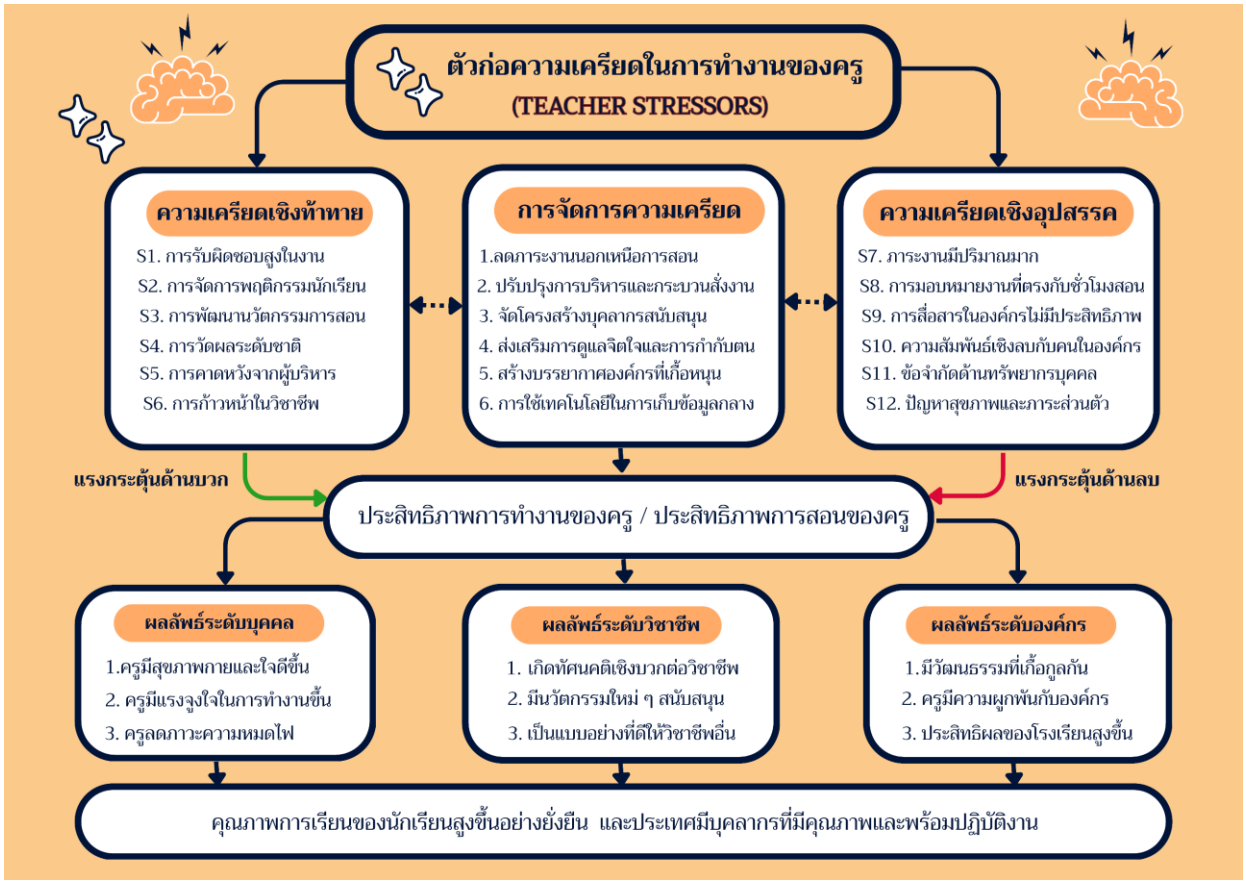


Figure 1: Teacher Stress Management Model for Enhancing Teaching Effectiveness

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความเครียดในระดับสูง โดยเฉพาะด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงสุด เพราะครูต้องรับผิดชอบงานการจัดการเรียนการสอน งานเอกสารและงานธุรการ งานตามนโยบายจากหน่วยงานต้อนสังกัด ที่มีข้อจำกัดของการดำเนินงานในด้านเวลาและทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าจำนวนภาระงานที่มีมากเกินไปเป็นปัจจัยหลักของความเครียดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suwanmalee (2022) Skaalvik and Skaalvik (2021) และ Creagh (2023) ที่พบว่าภาระงานนอกเหนือจากการสอนเป็นตัวกระตุ้นความเครียด และส่งผลต่อภาวะความหมดไฟ นอกจากนี้บทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน การทับซ้อนระหว่างการสอนกับงานธุรการ ทำให้รับแรงกดดันจากความคาดหวังที่สูงจากฝ่ายบริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Travers และ Cooper (1996) ที่อธิบายว่าความไม่ชัดเจนของบทบาทและการทับซ้อนของบทบาทหน้าที่สัมพันธ์กับความเครียดของครูที่เพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับ Hussain (2021) ที่ระบุว่าบทบาทที่ซับซ้อนส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ขณะเดียวกันสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ผู้บริหารเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าการสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนร่วมงานที่ไม่ให้การช่วยเหลือ และพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นยิ่งเพิ่มระดับความเครียดให้กับครูซึ่งสอดคล้องกับ Bottiani (2021) และ Riiska (2025) ที่ยืนยันว่าความสัมพันธ์ในโรงเรียนที่ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและปัญหาวินัยของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเครียดให้กับครู ในด้านโครงสร้างและบรรยากาศการทำงาน พบว่านโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและการสื่อสารทั้งจากเขตพื้นที่สู่โรงเรียน รวมถึงภายในโรงเรียนที่ยังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ครูต้องปรับรูปแบบ

การทำงานและการจัดการเรียนรู้ให้สอดรับกับนโยบายใหม่ อีกทั้งยังต้องตีความภารกิจที่ไม่ชัดเจนด้วยตนเอง ก่อให้เกิดความเครียดและแรงกดดันในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงสอดคล้องกับ Emeljanovas, Sabaliauskas, Mėžienė, and Istomina (2023) ที่ยืนยันว่า การบริหารจัดการที่ไม่ต่อเนื่องและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนบั่นทอนความผูกพันในงานของครู ข้อค้นพบนี้สะท้อนภาพรวมความเครียดของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ว่าความเครียดไม่ใช่เพียงแค่ประเด็นส่วนบุคคลของครู หากแต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เพราะได้รับการพัฒนาผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัด PLC และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้สามารถวางแผนการสอนเป็นระบบและถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Tumsuk, Tawee and Suntawan (2025) และ Sorsai (2024) ที่ชี้ว่าความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูสามารถประยุกต์ใช้จิตวิทยาการศึกษาและการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การชื่นชมและการให้คะแนน เพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก ซึ่งตรงกับผลของ Khanum (2025) และ Doe (2024) ที่ชี้ว่าการเสริมแรงบวกช่วยเพิ่มทักษะและแรงจูงใจของผู้เรียนในการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ครูยังใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การทำโครงงาน และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น สอดคล้องกับ Heilporn (2022) López (2021) และ Shaath (2021) ที่ชี้ว่าความหลากหลายของการจัดกิจกรรมการสอนช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมเชิงรุกของผู้เรียน อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ส่วนการแสดงความใส่ใจแม้ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเพราะภาระงานมากจำกัดเวลาการดูแลรายบุคคล แต่ครูยังรักษาคุณภาพการสอนสูงได้ด้วยแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับ Puangmalai and Chantarayukol (2021) ที่ระบุว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า โดยรวม ความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและแตกต่างจากผลการศึกษาของ Suwanmalee, Srinualchan, Kaewmuangchan, and Sribunrueang. (2022), และ Jittarunotai (2022) ที่ผลการวิจัยพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน แม้จะอยู่ในระดับต่ำหรือเป็นความสัมพันธ์เชิงลบก็ตาม ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าความเครียดของครูในเขตพื้นที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนโดยตรง เนื่องจากครูมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ (psychological resilience) ที่ช่วยบรรเทาผลกระทบของความเครียด มีทักษะการจัดการเวลา การจัดการทางอารมณ์ ทักษะการแก้ปัญหา และการจัดลำดับความสำคัญของงาน ส่งผลให้ครูที่เผชิญความเครียดอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด Yerkes and Dodson (1908) ที่เสนอว่าความเครียดในระดับปานกลางช่วยกระตุ้นสมาธิและเพิ่มความพยายาม ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Perrewé and Ganster (2007) ชี้ว่าความเครียดจากภาระงานสอนหรือการจัดการพฤติกรรมของนักเรียนเป็นความเครียดเชิงท้าทายที่ช่วยส่งเสริมการใช้ศักยภาพของครู แต่ความเครียดจากงานธุรการ นโยบายเร่งด่วน และงานที่ซับซ้อนเป็นความเครียดเชิงอุปสรรคที่ลดแรงจูงใจและบั่นทอนประสิทธิภาพการสอน ในขณะที่ความเครียดของครูไม่ได้มีผลในเชิงลบเสมอไปหากได้รับแรงเสริมเชิงบวก เช่น คำชื่นชมจากผู้บริหารหรือการเห็นความสำเร็จของนักเรียน ครูสามารถปรับสมดุลความเครียดให้อยู่ในระดับที่จัดการได้และยังรักษาประสิทธิภาพการสอนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเหตุผลทางอารมณ์ (AET) ของ Weiss and Cropanzano (1996) อธิบายว่าเหตุการณ์เชิงบวกช่วยปรับอารมณ์และพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามครูที่เผชิญความเครียดเรื้อรังต่อเนื่อง

โดยไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม จะส่งผลต่อสมาธิในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการสอนที่ลดลง ความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง และนำไปสู่ภาวะหมดไฟ และลาออกจากงานในที่สุด (Robbins, 1986; CCOHS, 2018)

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ความเครียดในการทำงาน 2 ด้าน คือ ลักษณะงาน และบทบาทในที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดรองลงมาคือบทบาทในที่ทำงาน ข้อค้นพบนี้ชี้ว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและชัดเจนสามารถกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความรู้สึกที่มีคุณค่าและแรงจูงใจที่จะเอาชนะความยากลำบาก จึงทำให้การสอนของครูยังคงมีประสิทธิภาพถึงแม้จะเผชิญความเครียด ในขณะที่ความไม่ชัดเจนหรือการทับซ้อนของบทบาทส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูลดลง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Suwanmalee, Srinualchan, Kaewmuangchan and Sribunrueang (2022) ที่พบว่าความเครียดด้านงานที่ได้รับมอบหมายสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Hussain (2021) ที่ยืนยันว่าความเครียดจากภาระงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับนัยสำคัญ

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 พบว่า ครูเผชิญความเครียดหลายมิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน โดยเฉพาะภาระงานนอกเหนือจากการสอน เช่น งานเอกสาร งานประเมิน และงานตามนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องกับห้องเรียนโดยตรง ทำให้เวลาและพลังงานที่ควรใช้กับการเตรียมการสอนและดูแลผู้เรียนลดลง สถานการณ์นี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความเครียดและการรับมือ (Transactional Model of Stress) ของLazarus และ Folkman (1984) ที่อธิบายว่าความเครียดเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน อีกทั้งภาระงานซ้ำซ้อนและเร่งด่วนจากหลายหน่วยงานยังคุกคามสมดุลชีวิตและสุขภาพจิตของครูโดยตรง ผลการศึกษายังพบว่าความเร่งด่วนของงานทำให้ครูต้องลดเวลาในคาบเรียนหรือเร่งรัดเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ความเครียดเชิงอุปสรรค และความเครียดเชิงท้าทายของ Perrewé และ Ganster (2007) ที่มองว่าความเครียดจากอุปสรรค เช่น งานธุรการและคำสั่งเร่งด่วน จะบั่นทอนแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความเครียดจากลักษณะงานสอนในระดับที่เหมาะสมสามารถทำหน้าที่เป็น ความเครียดเชิงท้าทายที่กระตุ้นให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนและสร้างแรงบันดาลใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hussain (2021) ที่ยืนยันว่าภาระงานสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการสอน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญ โดยพบว่าการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง การเลือกปฏิบัติและการบริหารที่ไม่ยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกขาดแรงสนับสนุน

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับสูง โดยเฉพาะจากลักษณะงานที่ซับซ้อนและภาระงานหลากหลาย ทั้งงานสอน งานธุรการ และงานตามนโยบายที่ต้องรับผิดชอบพร้อมกัน ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร ความไม่ชัดเจนและการทับซ้อนของบทบาทหน้าที่ยังสร้างแรงกดดันเพิ่มเติม ขณะที่ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน บรรยากาศการบริหาร พฤติกรรมของนักเรียน และความคาดหวังจากผู้ปกครอง ล้วนซ้ำเติมภาวะความเครียด อย่างไรก็ตาม ครูยังคงรักษาประสิทธิภาพการสอนในระดับสูง โดยมีจุดแข็งด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ แม้การดูแลรายบุคคลจะเป็นความท้าทายเพราะภาระงานที่มาก แต่แรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในวิชาชีพช่วยให้คุณภาพการสอนยังคงสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการสอนพบว่า โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ที่อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านลักษณะงาน

ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการสอน ภาระงานที่ชัดเจนและท้าทายสามารถกระตุ้นศักยภาพของครู ในทางกลับกัน บทบาทที่ซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนกลับลดทอนแรงจูงใจ โดยสรุป ความเครียดไม่ได้ส่งผลในด้านลบเสมอไป หากแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะ ระดับ และกลไกการจัดการที่ครูและโรงเรียนมี นอกจากนี้ยังพบปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ภาระงานเอกสารซ้ำซ้อน ความเร่งด่วนของคำสั่ง ความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เกื้อหนุน พฤติกรรมนักเรียน ความคาดหวังจากผู้ปกครอง ปัญหาสุขภาพของครู และข้อจำกัดทรัพยากร ซึ่งล้วนเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขเชิงระบบ ทั้งด้านการบริหาร การจัดโครงสร้างบุคลากรสนับสนุน และการเสริมสร้างสุขภาวะครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูมีความเครียดในการทำงานในระดับสูง จึงควรมีมาตรการจัดการในหลายระดับ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ การปรับลดงานธุรการและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จัดทำปฏิทินงานที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควบคู่กับการจัดสรรบุคลากรสนับสนุนด้านการเงิน พัสดุ และงานโครงการ เพื่อคืนเวลาให้ครูมุ่งเน้นการสอน นอกจากนี้ควรส่งเสริมระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยง การจัด PLC และกิจกรรมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรและพื้นที่พักผ่อนเพื่อสร้างสมดุลชีวิต ขณะเดียวกัน ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการตนเอง เช่น การบริหารเวลา การควบคุมอารมณ์ และการสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อรักษาคุณภาพการสอนอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสะท้อนว่าครูมีศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนที่เอื้อต่อผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ควรมีมาตรการเพื่อสนับสนุนให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้มากกว่าผู้ปฏิบัติตามตัวชี้วัด จัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อยกระดับการสอนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการอบรม การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องและเผยแพร่ผลงานที่โดดเด่น ในขณะเดียวกัน ครูควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการออกแบบบทเรียน การใช้เทคโนโลยี การประเมินตามสภาพจริง และการจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เพื่อรักษามาตรฐานการสอนที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ การพัฒนากลไกเสริมแรงเชิงบวก เช่น การยกย่องและเผยแพร่ตัวอย่างการสอนที่ประสบความสำเร็จ การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และการจัดระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยงที่เน้นการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนความกดดันในงานสอนให้เป็นแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน ครูควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการจัดการความเครียดและการสร้างแรงจูงใจภายใน รวมทั้งมีศูนย์สำหรับการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่ครูในการให้คำแนะนำเชิงจิตวิทยาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต เพื่อรักษาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ความเครียดในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน คือ ลักษณะงาน และบทบาทในที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรนำไปใช้ดำเนินการดังนี้ การออกแบบมาตรการที่สร้างความสมดุลระหว่างการมอบหมายงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ เช่น การกำหนดขอบเขตงานสอนที่ชัดเจน การแบ่งภารกิจที่เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของครู และการสร้างระบบสนับสนุนเพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนของบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความท้าทายในงานสอนเป็นแรงผลักดันที่เสริมพลังเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ขณะเดียวกันควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบบทบาทและภารกิจของตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาระงานที่นอกเหนือการสอนมีมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการสอน และสมดุลในการใช้ชีวิต ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและไม่เกี่ยวข้องกับห้องเรียน ปรับระบบงานธุรการและงานเอกสารไปสู่รูปแบบดิจิทัลที่สะดวกและไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเพิ่มบุคลากรสายสนับสนุนในโรงเรียนเพื่อช่วยแบ่งเบาภารกิจทางธุรการและงานโครงการต่าง ๆ ควบคู่กับการจัดโครงสร้างเวลาการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อคืนครูสู่บทบาทหลักในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันควรมีมาตรการดูแลสุขภาวะกายใจของครูและกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าเรื้อรังและรักษาคุณภาพวิชาชีพในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกประสบการณ์ของครู เช่นใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน เพื่ออธิบายประสบการณ์จริง และกลยุทธ์การรับมือ

2.2 การบูรณาการตัวแปรด้านสุขภาวะและแรงจูงใจ จากผลการวิจัยสะท้อนว่าครูจำนวนมากยังคงสามารถรักษาประสิทธิภาพการสอนแม้จะมีภาวะความเครียดในระดับสูง ซึ่งอาจอธิบายได้จากแรงจูงใจภายในและความผูกพันในวิชาชีพ การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาตัวแปรด้านสุขภาวะจิต เช่น ความผูกพันในงาน ความยืดหยุ่นทางจิตใจ แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอก เพื่อให้เข้าใจกลไกที่ช่วยให้ครูสามารถรักษาคุณภาพการสอนภายใต้ความเครียดที่สูงได้

References

Borich, G. D. (2017). *Effective Teaching Methods*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Bottiani, J. H. (2021). Teacher Stress and Burnout in Urban Middle Schools: Associations with Job Demands, Resources, and Effective Classroom Practices. *Journal of School Psychology*, 77, 442–465.

Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2018). Workplace Stress – General. Retrieved February 18, 2025, from https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). Healthy Mind; Healthy Organization-A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 14–17.

Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, Work Intensification, and Time Poverty for Teachers and School Leaders: A Systematic Research Synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661–680.

Detsakhong, T., et al. (2025). Final Research Report: The Mental Health Situation of Thai People Through Mental Health Check In. Mental Health Knowledge Center, Department of Mental Health. Retrieved September 9, 2025, from https://dmhelibrary.org/items/show/1759

Doe, A., Sulong, A., & Haengyama, M. (2024). The Development of Learning Management by Using Positive Reinforcement Towards Responsibility on Al-Tarikh Subject for Secondary Islamic Studies Stage Students, Year 2. *Al-Nur Journal*, 19(37), 16–25.

Emeljanovas, T., Sabaliauskas, S., Mėžienė, B., & Istomina, N. (2023). The Relationships between Teachers' Emotional Health and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–11.

Galton, M., & MacBeath, J. (2008). *Teachers under Pressure*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Heilporn, G. (2022). An Examination of Teachers' Strategies to Foster Student Engagement in Blended Learning in Higher Education. *Education and Information Technologies*, 26(1), 1–14.

Hussain, W. (2021). Correlation between Organizational Stress and Workload Stress Effect the Academic Performance of Elementary School Teachers. *Ilkogretim Online – Elementary Education Online*, 20(2), 1165–1170.

International Health Policy Program. (2023). *Thai Health Watch 2024*. Bangkok: Ministry of Public Health.

Jittarunotai, J. (2022). Work Stress Factors and Work Performance Efficiency of Customs Officers Related to Tariff Classification. (Master's Thesis). Faculty of Political Science, Chulalongkorn University. Bangkok.

Khanum, B. (2025). Role of Positive Reinforcement Strategies in Students' Learning Performance at Elementary Level. *Advance Social Science Archive Journal*, 4(1), 2218–2235.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–608.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

López, F. E. (2025). Effectiveness of Teaching Methods in Higher Education Within an Education Sustainable Development Context: A Comparison Study. *Educational Point*, 2(1), 2–18.

Marzano, R. J. (2009). *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2025). *Thai Social Conditions: Quarter 2, 2025*. Retrieved September 9, 2025, from https://www.nesdc.go.th/?p=74855&ddl=74851

Ounaromloet, T. (2011). *Statistics and Social Science Research*. Bangkok: Kasetsart University Press.

Perrewé, P. L., & Ganster, D. C. (2007). *Exploring the Work and Non-Work Interface* (Vol. 6). UK: Elsevier JAI.

Puangmalai, N., & Chantarayukol, P. (2021). Intrinsic and Extrinsic Motivations Affecting Remote Working Efficiency During the COVID-19 Pandemic. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 13(2), 96–118.

Riiska, C. H. (2025). Teacher Stress Survey: 45% Say This Is Their Most Stressful Year Yet. Prodigy Education. Retrieved May 10, 2025, from https://www.prodigygame.com/main-en/blog/teacher-stress-survey

Robbins, S. P. (1986). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. (3rd ed.). New Jersey, USA: Prentice-Hall.

Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi. (2024). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2025*. Trang: Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi.

Shaath, M. S. (2021). Evaluating the Effectiveness of Faculty Teachers' Performance at Gaza Strip Universities in the Light of Total Quality Standards. *Journal of Al-Aqsa University, Humanities Series*, 14(1), 280–297.

Silcharu, T. (2007). *Research and Statistical Data Analysis Using SPSS*. Bangkok: Business R&D.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher Stress and Coping Strategies. *Education Inquiry*, 12(1), 1273–1291.

Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology: Theory and Practice*. New York: Allyn & Bacon.

Sombutteera, K., & Thavornpitak, Y. (2015). Response Rate and Factors Associating Mailed Questionnaire Response Rate in Nursing Sciences and Public Health Research. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 15(1), 105–116.

Sorsai, S., & Uppamaiathichai, T. (2024). Guidelines Development of Teaching Efficiency of Teachers under the Phrae Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani*, 7(2), 130–141.

Suwanmalee, S., Srinualchan, S., Kaewmuangchan, S., & Sribunrueang, P. (2022). Stress Factors Affecting Teachers' Performance in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. *Sakon Nakhon Rajabhat University Academic Journal*, 14(40), 185–195.

Thai Health Project. (2024). Stress: The Silent Threat to Thai Society. In *Thai Health 2024*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teacher Under Pressure: Stress in Teaching Profession*. New York: Routledge.

Tumsuk, S., Tawee, S., & Suntawan, T. (2025). The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teachers' Teaching Efficiency under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. *Sakon Nakhon Rajabhat University Journal of Education*, 6(2), 175–186.

Vanichbancha, K. (2018). *Statistics for Research* (12th ed.). Bangkok: Samlada Partnership Ltd.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes, and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). UK: JAI Press.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit Formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.