

แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Prevention Guidelines and Factors Affecting Burnout Syndrome of School
Administrators under the Office of the Basic Education Commission

กัญญาภัทร พงษ์สุภา^{1*} กรวุฒิ แพนพรหม² และเฉลิมชัย หาญกล้า³

^{1*}ผู้ประพันธ์บรรณกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อีเมล: kanyaphat1429@gmail.com

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อีเมล: saraband_edu@lawasri.tru.ac.th

Kanyaphat Pongsupa^{1*}, Kornwut Phanphrom² and Chalermchai Hankla³

^{1*}Corresponding Author, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Email: kanyaphat1429@gmail.com

²Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Email: saraband_edu@lawasri.tru.ac.th

Received: December 04, 2024 / Revised: March 25, 2025 / Accepted: April 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,820 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 479 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบ่งเป็นภูมิภาคของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ 0.94 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่สูงที่สุด คือ ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมาคือด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานและด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาคือทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร ภาระรับผิดชอบในครอบครัว และความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 3) แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่สร้างจากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยได้นำผลของระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงที่สุด 1 ด้าน และตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 4 ตัวแปร

นำมาสู่ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ จนได้มาเป็น โมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟที่มีชื่อว่า SPARK S=(System, Strength, Success), P=(Positivity, Personality), A=(Awareness, Attentiveness), R=(Reasonability, Receptiveness, Regard), and K=(Kindness). เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่สนใจได้นำไปปรับใช้ในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางป้องกันภาวะหมดไฟ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the burnout syndrome among school administrators under the Office of the Basic Education Commission, 2) analyze personal and organizational factors that affect burnout syndrome among school administrators, and 3) develop guidelines for preventing burnout among school administrators. The population in this research consists of 28,820 school administrators under the Office of the Basic Education Commission. The sample group consisted of 479 administrators at educational institutions under the Office of the Basic Education Commission, selected through stratified random sampling. The tools used for data collection were a research questionnaire for research with a reliability coefficient of 0.94 and semi-structured interviews.

The research findings revealed that: 1) the overall state of burnout among school administrators was at a low level. Emotional exhaustion was the greatest factor, followed by feelings of lack of success in life or work, and devaluation of individuality. 2) Factors influencing burnout syndrome among school administrators included four statistically significant variables: workplace relationships, attitudes towards being an executive, family responsibilities, and the appropriateness of workload and responsibilities for educational institution administrators. 3) Guidelines for preventing burnout syndrome were developed based on data analysis and expert interviews the researcher used the highest level of burnout experienced by educational institution administrators in one aspect, along with four variables that significantly influenced burnout, to develop the interview questions, resulting in the SPARK burnout prevention model : S=(System, Strength, Success), P=(Positivity, Personality), A=(Awareness, Attentiveness), R=(Reasonability, Receptiveness, Regard), and K=(Kindness).

Keyword: Burnout syndrome, School Administrator, Guidelines for preventing burnout

บทนำ

สุขภาพจิตในการทำงานถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการที่บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะทำให้บุคลากรมีพลังงานด้านบวกที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลที่ดีแก่องค์กร แต่หากบุคลากรมีพลังด้านลบในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรไม่มีจิตใจที่อยากทำงานให้ได้ผลดี ต้องการงานเพียงให้เสร็จไปเท่านั้น (Rabil, & Jintalikhitdee, 2021) หากบุคลากรประสบปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นภาวะของการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน สาเหตุอาจเกิดจากการขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ เป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน ทีมงานหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ งานหนักเกินไป “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” ที่องค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) ได้บรรจุให้เป็นโรคประเภทหนึ่งที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ (Palitpolkarnpim, 2019) โดยแพทย์หญิงกมลพร วรณฤทธิ์ (2562) ได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน มีอาการหลัก 3 อาการ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจหมดพลังและเหนื่อยล้า 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นลบ รู้สึกห่างเหินจากคนอื่น (Department of Medical Services, 2019)

สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ เกิดได้จากหลายปัจจัย (Maslach & Leiter, 1997) ได้แก่ ภาระงานหนัก ปริมาณงานมากเกินไป มีความซับซ้อน ถูกบีบบังคับให้ทำงานเสร็จในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ และไม่สามารถควบคุมงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ ขาดความเชื่อใจและการเปิดใจยอมรับกัน และระบบบริหารงานที่ขัดต่อความเป็นตนเองหรือขัดต่อจุดหมายของชีวิต ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะปรากฏขึ้นกับผู้ที่ประกอบอาชีพได้ในทุกอาชีพ (occupational phenomenon) หากบุคคลอาชีพต่าง ๆ มีความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน จนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะส่งผลต่อสุขภาพของบุคคลนั้น ๆ นำไปสู่ ภาวะซึมเศร้า โรคจิตกังวล หรือแม้กระทั่งปวดหัวและนอนไม่หลับ จนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Department of Medical Services, 2019)

หน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ค.ก.ศ.) กำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมายและหน้าที่อื่นของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนหรือสถานศึกษา (symbolic function) ในกิจกรรมต่าง ๆ ต้องทำหน้าที่แนะนำ ตักเตือนสั่งสอน กระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น สร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เป็นผู้ริเริ่มหรือพยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น (initiative function) ต้องใช้เวลา ความรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ต้องวางแผนและเตรียมการอย่างรอบคอบ ต้องมีความสามารถในการพูด เพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีศิลปะในการเกลี้ยกล่อม เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของโรงเรียน (decision making function) ด้วยความรอบคอบ คำนึงถึงผลดีผลเสีย โดยอาศัยข้อมูลที่กระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการด้วย เห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย และจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะในการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านการศึกษาในประเทศไทยมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในการพัฒนา มีการวางแผนการดำเนินงานในทุกกลุ่มงานของสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน และในบางครั้งอาจจะพบเจอในเรื่องของความขัดแย้ง ภาวะสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและต้องประสบกับความยุ่งยาก รวมทั้งเป็นผู้ที่ถูกคาดหวังจากสังคมสูง ในบทบาทหน้าที่ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติส่วนตัว (Ministry of Education, 2001) ซึ่งที่กล่าวมาอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟ ได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะพบเจอกับปัญหามากมาย ส่งผลให้รู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ รู้สึกเบื่อหน่ายต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรและบุคคลทั่วไป และไม่ภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน (Maslach & Leiter, 1997) ซึ่งมีความเสี่ยงที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเช่นเดียวกับผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ และส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีประสิทธิภาพที่ถดถอยลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการทำวิจัยที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความต้องการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและนำมาสู่ประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา เพราะข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการกำหนด

แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,820 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 479 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทุกภูมิภาคของประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบไปด้วย

2.1 ตัวแปรทำนาย (predictor variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ

- 1) ความเพียงพอของรายได้
- 2) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร
- 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว

2.1.2 ปัจจัยจากสภาพในองค์กร

- 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 2) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) อำนาจในการตัดสินใจ

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่

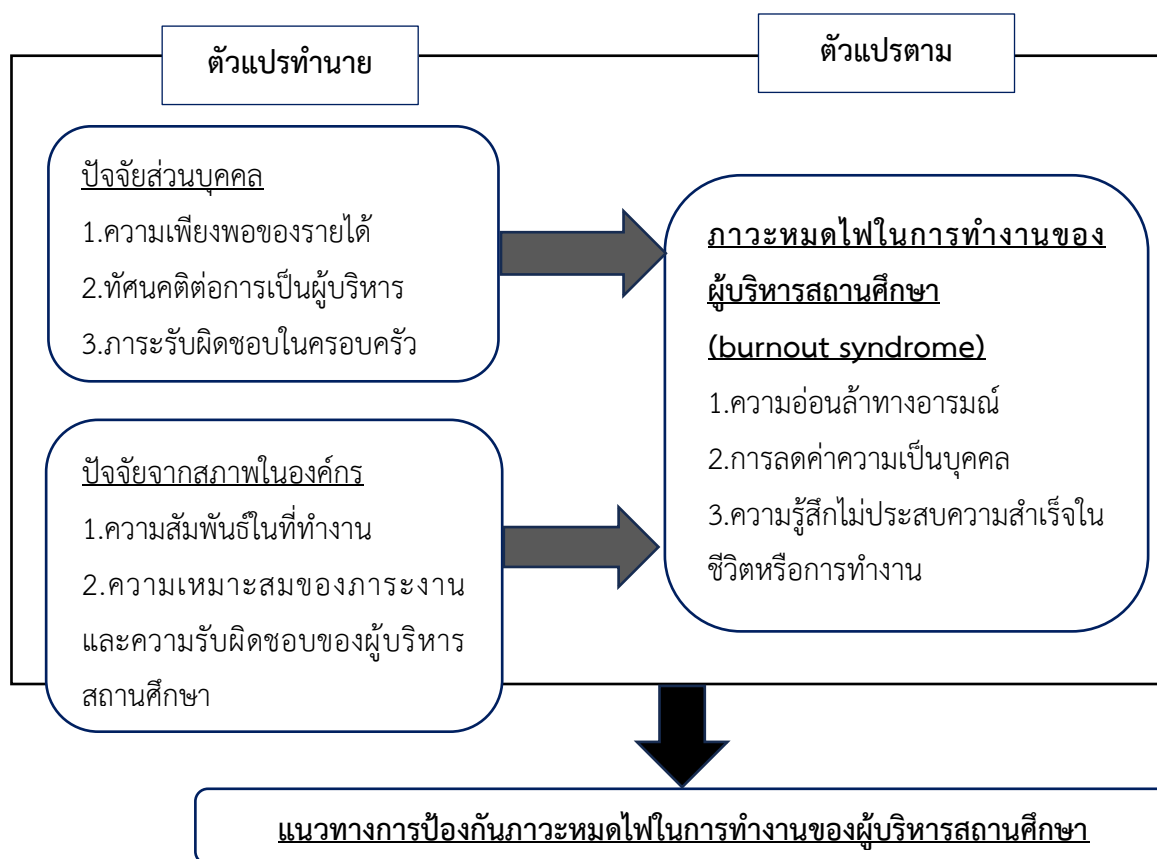
- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) การลดค่าความเป็นบุคคล
- 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา

2567

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 479 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกเป็นภาคเหนือจำนวน 82 คน, ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตกจำนวน 158 คน, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 167 คน, และ ภาคใต้จำนวน 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบ Google ฟอรม ลักษณะการประเมิน มี 2 รูปแบบ คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิภาคของสถานศึกษา เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ได้ เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นต้องมีค่าความเที่ยงตรงไม่น้อยกว่า 0.5 และแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าระหว่าง 0.940

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (standard deviation) และ วิเคราะห์ค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาส 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา 2 คน โดยผู้อำนวยการแต่ละท่านเป็นผู้ที่มีไฟในการทำงานสูง และนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Emotional Exhaustion) โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยด้านที่สูงที่สุดคือในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.57$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment) ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.58$) และด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) ($\bar{X}=2.08$, $S.D.=0.59$) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.14	0.57	1.00	3.75	น้อย
2. การลดค่าความเป็นบุคคล	2.08	0.59	1.00	3.80	น้อย
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน	2.11	0.58	1.00	3.70	น้อย
รวม	2.11	0.56	1.00	3.70	น้อย

* ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามเป็นเชิงบวกและมีการกลับการคำนวณของผลลัพธ์ เพื่อให้การตอบแบบสอบถามไม่เป็นไปในด้านลบนั่นเอง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงตามค่าอิทธิพล คือ 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = -0.367$) 2) ทศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร ($\beta = -0.339$) 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ($\beta = 0.247$) 4) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = -0.201$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ($\beta = 0.011$) และอำนาจในการตัดสินใจ ($\beta = -0.041$) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	SS	df	MS	F	p
Regression	91.686	6	15.281	126.833	.000
Residual	56.867	472	0.120		
Total	148.553	478			
	b	SE	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	4.953	0.142		34.983	.000
1. ความเพียงพอของรายได้ ^a	0.010	0.028	0.011	0.358	.721
	b	SE	β	t	p
2. ทศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร ^a	-0.324	0.043	-0.339	-7.571*	.000
3. ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ^a	0.216	0.028	0.247	7.598*	.000
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ^a	-0.362	0.049	-0.367	-7.430*	.000
5. ความเหมาะสมภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ^a	-0.204	0.048	-0.201	-4.226*	.000
6. อำนาจในการตัดสินใจ ^a	-0.044	0.056	-0.041	-0.791	.430
หมายเหตุ $R^2 = 0.617$, $adj R^2 = 0.612$; a (หมายถึงไม่มีตัวแปรทำนายใดมีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ multicollinearity) มีค่า $VIF < 10$ และ $Tolerance > 0.1$					

3. แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการนำผลการวิจัยใน ข้อที่ 1,2 สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อได้มาซึ่งแนวทางคือ โมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ SPARK



ภาพที่ 2 โมเดล SPARK

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่นำมากำหนดเป็นประเด็นในการอภิปรายได้ 3 ประเด็น คือ 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Emotional Exhaustion) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่เป็นเช่นนั้นอาจมีสาเหตุจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือตำแหน่งที่สำคัญ มีหน้าที่มากมาย ต้องคอยตรวจสอบ กำกับติดตาม รวมถึงการบริหารภาระงานภายในสถานศึกษา ภาระงานด้านพัฒนาการศึกษา ภาระงานด้านการประสานงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเองและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ครอบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ และวางกรอบทิศทางทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ จึงต้องมีพลังร่างกายแรงใจในการดำเนินงานอยู่เสมอ (พระมหาสมบุญ สุธมโม,

2557) เพื่อให้งานด้านการศึกษาดำเนินไปได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง และไม่สามารถที่จะละทิ้งหน้าที่ในการเป็นผู้บริหารงานให้ผู้อื่น ได้ดำเนินงานไปในทิศทางที่ดี ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักรู้อยู่เสมอ จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนจะต้องเติมไฟในการทำงานให้ตนเองอยู่เสมอและทำให้ผลการสรุปภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ที่ระดับน้อย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนสูงสุด คือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นไปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานทุกวัน บริหารงานบนความเสี่ยง ต้องคิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ในบางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจจะหนักเกินที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับมือ จึงมีภาวะเครียดและขาดความสุขในการทำงาน ทำให้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีระดับคะแนนสูงสุด

รองลงมาคือด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้เป็นอย่างดี แต่เมื่อปฏิบัติงาน ระหว่างทางอาจจะเกิดปัญหาขึ้นและไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) จนทำให้เป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งไว้ไม่บรรลุผลสำเร็จ และในบางครั้งการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดภาวะเครียดสะสม จากการทำงานมาเป็นเวลานาน

ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคะแนนน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ทรงคุณค่า และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักคุณค่าของตนเองว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา ตระหนักรู้และชื่นชอบในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (พระมหาสมปурณ์ สุธมโม, 2557) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่รู้จักและรักในคุณค่าของตนเอง ทำให้ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีคะแนนต่ำที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 2) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว และ 4) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแต่ละปัจจัยส่งผลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจมีสาเหตุดังนี้

1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความล้มเหลวในการอยู่กับคนอื่น สิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน คือการได้รับการยกย่องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน การได้รับความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน หากไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันหรือ ทำงานเป็นทีมได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน (Maslach & Leither, 1997 อ้างถึงใน ธนพร พงษ์บุญชู, 2559) รวมถึงการที่บุคคลไม่สามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน นอกจากนั้น ในการทำงานจำเป็นจะต้องมีขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น หากมีความสัมพันธ์กันในทางลบก็จะส่งผลทางลบต่องาน เช่น เกิดความไม่ตรงกันหรือไม่เข้าใจกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้เกิดความไม่พอใจขึ้นและเป็นการกระตุ้น ไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, 1997 อ้างถึงใน ธนพร พงษ์บุญชู, 2559)

2) ทักษะต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติต่องานเป็นผู้ที่มีความคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแง่ทัศนคติต่อโอกาสในการบรรลุ ความสำเร็จในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้ที่มีความคาดหวังสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักและมากเกินไปจนนำไปสู่ความอ่อนเพลียในที่สุด และเมื่อสิ่งที่พยายามลงแรงไปไม่ได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ก็จะนำไปสู่การประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Smith, Segal, & Robinson, 2019)

3) การรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นผู้เลี้ยงดูครอบครัวที่เกิดความเหนื่อย ท้อแท้ หมดพลัง ไร้เรี่ยวแรง หรือดูแลคนในครอบครัวจนไม่ได้พักผ่อน อีกทั้งในทัศนคติของคนทั่วโลก มีความคาดหวังให้ผู้ที่เป็บุคคลที่ต้องดูแลครอบครัวให้ดีจึงจะเป็นเรื่องที่สมบูรณ์ของชีวิตครอบครัว นั้นจึงทำให้มีความกดดันอย่างมากในการดูแลคนในครอบครัว จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (วิวรรณ คล้ายคลึง, 2561)

4) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (work overload) อาจจะเป็นเพราะปริมาณงานและทรัพยากรที่มีไม่สมดุลกัน (Maslach & Leiter, 1997 อ้างถึงใน ธนพร พงษ์บุญชู, 2559) และยังอยู่ภายใต้ความกดดัน ของสังคม (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001 อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563) ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach & Leiter, 1997 อ้างถึงใน ธนพร พงษ์บุญชู, 2559) นอกจากนั้นเมื่อเริ่มมีความรู้สึกว่าการะงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าเรื้อรังไม่สามารถฟื้นฟูสู่สภาวะสมดุลได้

3. แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน SPARK ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำปัจจัยเหล่านั้นมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อดำเนินการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สังเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้ทรง ฌนได้เป็นโมเดลที่มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาและชีวิตประจำวัน เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดีเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อดีของการใช้ S – System, Strength, Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการทำงาน กำหนดทิศทางการทำงานและตั้งเป้าหมายใหม่ในทุก ๆ วัน อดทนและแข็งแกร่งกับการทำงาน เสริมแรงในการทำงานให้กับตนเองจะทำให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบไม่วุ่นวาย สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

ในการนำแนวทาง S ไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเริ่มต้นการวางแผนการสร้างระบบการทำงานเพราะรายละเอียดในเรื่องของการวางระบบงานถือได้ว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงต้องคิดทบทวนให้รอบด้าน และต้องมีการวางแผนสำรองในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิต เนื่องจากในบางครั้ง เราก็ไม่สามารถกำหนดเรื่องหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

ข้อดีของการใช้ P – Positivity, Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานโดยนึกถึงส่วนรวม จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความสำเร็จในการทำงาน

ในการนำแนวทาง P ไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพราะถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาลงทุนและลงแรงเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะที่มากมายให้เกิดกับตัวผู้บริหารสถานศึกษา เพราะฉะนั้น การพัฒนาตนเองจะต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ข้อดีของการใช้ A – Awareness, Attentiveness (ตระหนักรู้ ใส่ใจ) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักรู้ความสำคัญของงานและครอบครัว แบ่งเวลาให้ถูกต้องเหมาะสม ปรับความสมดุลในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องงานและเรื่องของครอบครัว เอาใจใส่กับงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ในการนำแนวทาง A ใช้ในการบริหารงานและบริหารครอบครัว ในบางครั้งเราก็ไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะเกิดปัญหาใดขึ้น เพราะฉะนั้น การเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตั้งรับและหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิต

ข้อดีของการใช้ R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุสมผล ยอมรับ เอาใจใส่) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ ตัดสินใจทำการใดด้วยความ

สมเหตุสมผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

ในการนำแนวทาง R ไปใช้ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทั้งหมด รักและเข้าใจในการเป็นบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นเรื่องที่ยาก อาจต้องใช้เวลาหรืออาจจะไม่สามารถทำได้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญอีกหนึ่งอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับในความแตกต่างและหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับผู้ร่วมงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

ข้อดีของการใช้ K – Kindness (มีความเมตตากรุณา) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานกับผู้อื่นด้วยความเมตตากรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือและสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ และมีกัลยาณมิตรที่ดีในการปฏิบัติงาน

ในการนำแนวทาง K ไปใช้การร่วมงานหรือการได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น ๆ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ดีแต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงเสมอว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดูแลและบริหารงานในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการวางแผนหรือการบริหารงานให้ทั้งภายในและภายนอกสอดคล้องกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงระลึกอยู่เสมอ แต่วิธีการปฏิเสธผู้บริหารก็ต้องหาวิธีการทำให้บัวไม่ให้น้ำไม่ให้ขุ่น เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเริ่มต้นการวางแผนการสร้างระบบ และต้องคิดทบทวนให้รอบด้าน ต้องมีการวางแผนสำรองในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิต เนื่องจากในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถกำหนดเรื่องหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นไปในทางที่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความอดทนสู้กับปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องเจอในทุก ๆ วัน สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างร่างกายและแรงใจให้กับตนเองอยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานและบริหารครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน เพราะในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องบริหารงานบนความเสี่ยงเพราะฉะนั้น การเตรียมการรับมือกับ

สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่ง que ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยตั้งรับและหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิต

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่ดี และมีทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) เพราะเป็นการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง พอเหมาะพอดีไม่สุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่ง จนเกินไป มีสติและปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ประมาทในทุกเรื่องที่คิดทุกคำพูดทุกสิ่ง que ทำ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจิตใจที่เมตตา เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน คิดถึงหัวใจของผู้อื่น ทั้งถ้อยคำการพูดควรพูดด้วยวาจาที่ดี ไม่ควรใช้คำพูดที่แสดงถึงการไม่รักษาน้ำใจต่อผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม ในด้านความเพียงพอของรายได้และอำนาจในการตัดสินใจ ที่ มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำโมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน SPARK ไปใช้และศึกษาผลที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบก่อนการใช้และหลังการใช้ เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโมเดล

2.3 ในการพัฒนาแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานครั้งต่อไป อาจจะมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่ไม่ใช่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองเพิ่มเติม ที่จะช่วยเสริมให้แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

- Department of Medical Services. (2019). *Know the state of burnout. Retrieved.*
<http://www.hfocus.org/content/2019/10/17916>. [in Thai]
- Klaiklue, W. (2018). *Factors related to stress in performing the role of mother of a grandmother/grandmother who is raising her first-year-old grandchild* [Master of Nursing Science in Family Practice Nursing]. Burapha University. [in Thai]
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. *Maslach Burnout Inventory Manual*, 1(1), 191-218.
- Ministry of Education. (2001). Basic Education Curriculum B.E. 2001. Bangkok: Academic Quality Development.

- Palitpolkarnpim, P. (2019). *Burn-out syndrome, a state of burnout at work*. Amarin Publishing House. [in Thai]
- Phongbunchu, T. (2016). *The directing influence of leadership on the relationship between work stress, work burnout and deviant work behavior* [Master of Business Administration - MBA]. Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University. [in Thai]
- Rabil, C., & Jintalikhitdee, W. (2021). The state of burnout in the work of personnel in Office of the Basic Education Commission. *Suan Sunandha Academic and Research Journal Suan Sunatta Rajabhat University*, 15(2), 60-79. [in Thai]
- Sirorat, P. (2020). *A study on job burnout (Job Burnout) of state enterprise employees Baby boomer generation group* [Master of management thesis college of management]. Mahidol University. [in Thai]
- Smith, M., Segal, J., Robinson, L., & Segal, R. (2019, August 22). *Burnout prevention and treatment: Techniques for dealing with overwhelming stress*.
<https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>.
- Suthammo, S. T. (2014). The role of administrators in developing educational quality. *Periscope Education Journal*, 1(1), 89-102. [in Thai]
- Wanrit,K. (2019). *Know about psychiatric diseases*. Faculty of Medicine Siriraj Hospital.
<https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1385%20%20%20>