

การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
A Study of Burnout syndrome for Educational institution Administrator
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

กฤตพร อ่อนแก้ว* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Krittaporn Ornkaew* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: thejaochoo@gmail.com

(Received: December 24, 2024; Revised: November 19, 2024; Accepted: December 21, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา 108 โรงเรียน และผู้บริหาร 108 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.971 รวมถึงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานและวางแผนติดตามภาระงานอย่างชัดเจน จัดการภาระงานตามเวลาและความถนัดของบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน รวมถึงเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษาไม่ให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดและการจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกันโดยเลือกและคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา และสนับสนุนความเข้าใจในการทำงานร่วมกันผ่านการพูดคุยอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ชี้แจงบทบาทหน้าที่ชัดเจน และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อลดแรงต่อต้านและสร้างความใกล้ชิดในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางแก้ไข, ภาวะหมดไฟ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the burnout syndrome of school administrators, under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the burnout syndrome of school administrators classified according to educational institution size, and 3) propose guidelines for treating burnout syndrome among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The informants consisted of 108 school administrators. The research instruments included a 5-level Likert scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from +0.60 to +1.00 and a reliability coefficient of 0.971, as well as a structured interview. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis.

The research findings were as follows: The burnout syndrome of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was found to be at a moderate level overall. The comparison of burnout syndrome levels among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, categorized by school size, revealed no statistically significant differences overall. The guidelines for treating burnout syndrome among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 indicated that administrators should develop skills and strategies to prioritize institutional tasks and create clear workload tracking plans. In addition, tasks should be divided into major and minor responsibilities, with systematic workload management and support mechanisms established to assist in managing workloads. Administrators should understand the roles and responsibilities of personnel and encourage task allocation based on individual interests and abilities through rational dialogue. This includes clarifying the importance of assigned tasks, supporting personnel development and training, fostering a collaborative organizational culture, and actively listening to feedback. Administrators should adhere to central policies while considering the context and mission of educational institutions to ensure that policies do not negatively impact students or schools. Policies should be carefully studied and analyzed, discussions should be organized, and collaborative approaches should be developed by selecting and prioritizing key tasks based on institutional resources. Furthermore, administrators should establish positive relationships with personnel through dialogue and public hearings, serve as role models, involve staff in decision-making processes, and build intimacy and trust. Activities should also be organized to strengthen relationships and enhance professional competencies.

Keywords: Treating Guidelines, Burnout Syndrome, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะหมดไฟ หรือ Burnout Syndrome คือ ภาวะมลพิษทางอารมณ์ที่เกิดจากการสะสมความเครียดจากการทำงานมาในระยะหนึ่ง จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อสุขภาพใจและกาย องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ขึ้นทะเบียนให้การรับรองภาวะหมดไฟ เป็นโรคใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้คนในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเร่งรีบ กดดัน จนทำให้รู้สึกหมดพลัง หมดไฟ ไร้เรี่ยวแรง หมดแรงจูงใจในการทำงานและการใช้ชีวิต ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานควรเข้ารับการการรักษาและรับการบำบัดกับแพทย์เฉพาะทางที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ทราบถึงที่มาของปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการจัดการกับปัญหาอันเป็นที่มาของความเครียด (ลัญฉะศักดิ์ อรรถขยากร, 2566) ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 ที่เมืองเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ขึ้นทะเบียนให้ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นโรคใหม่ที่เป็นผลจากความเครียดเรื้อรัง ในสถานที่ทำงาน ซึ่งควรได้รับการดูแลจากแพทย์เฉพาะทางก่อนจะรุนแรงและคุกคามการใช้ชีวิต ภาวะนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียด จนบางครั้งรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย ไม่หยิบจับทำอะไร รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองงานที่กำลังทำอยู่ในเชิงลบขาดความสุขสนุกในเนื้องาน หมดแรงจูงใจประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง บางรายอาจรู้สึกเห็นห่างจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (รุ่งโรจน์ สมบุญเก่า, 2566)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากความเบื่อหน่ายจากการทำงาน โดยก่อนปี 1970 ยังไม่มีปรากฏการใช้คำว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ใน วารสารวิชาการ จนกระทั่งในช่วงปี 1974 Herbert Freudenberger นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน บรรยายถึงภาวะ “Burnout” หรือ “หมด(เชื้อ)ไฟ” โดยเปรียบเทียบสภาพจิตใจของคนที่ถูก ความเครียดจากการทำงานแผดเผากับตึกที่ถูกไฟไหม้จากภายใน และจากกรณีศึกษาของ Herbert Freudenberger พบว่า คนที่มีอาการ Burnout มักจะอยู่ในวิชาชีพที่ต้องคอยช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พยาบาล ครู ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักจิตวิทยา ซึ่งมักจะมีอุดมคติบางอย่างที่จะทำเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคม และพยายามผลักดันตัวเองอย่างเต็มที่เพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย แต่ยิ่งพยายามก็เหมือนกับการวิ่งชนกำแพง ความผิดหวังครั้งแล้วครั้งเล่าทำให้คนเหล่านี้สร้างกำแพงขึ้นมาป้องกัน ตัวเอง ฉุดยวบยาให้กับความรู้สึกอันเจ็บปวดนั้น แม้พวกเขาจะยังคงทำงานหนักเหมือนเคย แต่ภายในกลับรู้สึกว่างเปล่าและค่อย ๆ ขาดกำลังใจที่จะเดินหน้าต่อ (Freudenberger, 1974, อ้างถึงใน ญัฐพล พูลวิเชียร, 2565) โดยภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน และเพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเองว่า ไม่มีความสามารถที่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมองตนเองในแง่ลบ (สโรชาพัชร เตชะโรจนกัญจน์, 2564) ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถพบได้ในบุคลากร หลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานานซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่นหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันหรือ รู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงโดยอาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่ได้รับการรักษา อาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ หรือ ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดอยากจะลาออกจากงานส่งผลให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรหรือผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) และยังพบว่าภาวะหมดไฟเกิดจากการสนองความต้องการขององค์กร จึงทำให้องค์กรอาจจะสร้างปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงกดดันหลาย ๆ อย่างให้กับบุคลากร ปริมาณงานมากเกินไป หรือมีความซับซ้อนสูง โดยมาพร้อมกับข้อกำหนดด้านเวลาอันเข้มงวด อาจทำให้พนักงานขาดเวลาพักผ่อน สูญเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ การที่พนักงานขาดอำนาจในการจัดการงานของตนเอง เช่น ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร ก็สร้างความรู้สึกไร้ความคืบหน้า และขาดความมั่นใจในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรอาจเผชิญกับภาวะ เครียด และเกิดผลเสียหรือปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพ เกิดการเจ็บป่วยทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจจนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด (Maslach & Jackson, 1981 อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียนได้กำหนดให้มีนโยบาย วิสัยทัศน์ที่แสดงถึงปัญหาและการป้องกันปัญหาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของบุคลากรในสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสถานศึกษาเป็นองค์กรชั้นนำ สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่มาตรฐานสากลบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้มีการดำเนินการตามนโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการระบุยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในเรื่องคืนครูสู่ห้องเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มีการดำเนินการตามนโยบายในการลดภาระงานเอกสารให้กับครูเพื่อเป็นการลดภาระงานที่มากเกินไปของบุคลากร ซึ่งส่งผลไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาระงานที่ลดลงตามไปด้วย แสดงให้เห็นการตระหนักถึงภาวะหมดไฟที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้กับบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2567) และในปัจจุบันพบว่ายังมีผู้บริหารที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอันเกิดจากหลายสาเหตุ โดยส่วนหนึ่งของสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น มาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านองค์กร (ฉัตรชรินทร์ ระเบียบ และวิลาสินี จินตลิจิตติ, 2564) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะหมดไฟได้มีผู้ศึกษามาแล้ว ดังเช่น ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน และเพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกค้า รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเองว่า ไม่มีความสามารถที่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมองตนเองในแง่ลบ (สโรชาพัชร เตชะโรจนกัญจน์, 2564) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จึงต้องการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟ เปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประสบภาวะหมดไฟ และจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและนำเสนอเป็นแนวทางการให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการพัฒนางานบริหารบุคลากรของสังกัดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 142 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 108 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562) กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วน ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (ผู้บริหารสถานศึกษา)
ขนาดเล็ก	63	48	48
ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ	60	60	60
รวม	142	108	108

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.971

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความ ซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ	3.64	0.96	มาก	1
2. การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.60	1.37	ปานกลาง	2
3. ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมาย ในชีวิตของตนเอง	2.50	1.34	น้อย	3
4. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	2.46	1.48	น้อย	5
5. การขาดอิสระในการทำงาน	2.47	1.44	น้อย	4
รวม	2.73	1.32	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 1.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลา เร่งรีบ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 1.37) และด้านที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 1.48)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะหมดไฟของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1	สถานศึกษา ขนาดเล็ก		สถานศึกษา ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำใน เวลาเร่งรีบ	3.50	1.02	3.76	0.91	-1.41	.16
2	การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	2.46	1.48	2.72	1.29	-.99	.32
3	ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง	2.37	1.41	2.60	1.29	-.89	.38
4	สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	2.30	1.52	2.59	1.45	-1.02	.31
5	การขาดอิสระในการทำงาน	2.36	1.50	2.56	1.39	-.71	.48
รวม		2.60	1.39	2.85	1.27	-1.00	.33

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีแนวทางการพัฒนาตามรายละเอียด ดังนี้
1) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้รับงานที่มีลักษณะของความเร่งด่วน
บ่อยครั้ง ดังนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะและหาแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงานในสถานศึกษาและจัดตั้งแผนการ
ติดตามภาระงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรแบ่งงานใหญ่และงานย่อย กำหนดเวลาจัดการภาระงาน และจัดตั้งฝ่ายสนับสนุน
เพื่อช่วยจัดการภาระงานเร่งด่วน 2) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากรไม่ยอมรับงาน
และมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความยุติธรรม ดังนี้ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับภาระหน้าที่และ
ความรับผิดชอบ ผ่านการพูดคุยอย่างมีเหตุและผล และมอบหมายงานตามความถนัด โดยพิจารณาจากความสนใจและ
ความสามารถของแต่ละบุคคล เสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร รวมทั้งชี้แจงถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และ
สนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและเปิดรับฟังผลสะท้อนเพื่อสร้างความไว้วางใจ
ภายในองค์กร 3) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายจากส่วนกลางมีความขัดแย้งกับ
การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของ
สถานศึกษา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดและการจัด
ประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ โดยเลือกและคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของ
สถานศึกษา 4) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการ
เข้ากับบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและการรับฟังความคิดเห็น
อย่างจริงใจ เพื่อปรับปรุงตนเองโดยไม่ใช้อคติส่วนตัว การเป็นแบบอย่างที่ดีและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจ นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี รวมถึงกิจกรรมกลุ่มที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมเพื่อลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและทำให้บุคลากรเกิดความเคารพซึ่งกันและกัน และ 5) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันและช่วยลดแรงต่อต้านต่อการปฏิบัติงาน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

5.1.1 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงที่สุดในการจัดการและดำเนินงานของสถานศึกษา ต้องทำตามนโยบายและข้อปฏิบัติที่มีแนวทางและกรอบในการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงต้องดูแลพัฒนาการของผู้เรียนในภาพรวมแบบกว้างของสถานศึกษา ทั้งยังต้องบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2562) ได้ระบุสาเหตุที่เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นผลกระทบจากการขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มีความรับผิดชอบในงานและความคาดหวังในการทำงานสูงมากเกินไป ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเองจนทำให้เกิดความเครียด ทำงานที่มีความวุ่นวายทำให้ต้องใช้พลังงานสูงจึงเหนื่อยง่ายได้ง่าย และขาดแรงสนับสนุนทางสังคม และสอดคล้องกับแนวคิด Maslach and Leiter (1997, อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง, 2565) ที่ได้ระบุว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) บุคคลต้องทำงานในปริมาณมาก และมีทรัพยากรที่น้อยเกินไป การปรับโครงสร้างและลดขนาดองค์การทำให้บุคคลที่เหลืออยู่มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในเวลาจำกัด การมีภาระงานมากขึ้นย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ พบว่า ด้านการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าสถานศึกษาขาดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเหมือนหัวหน้าและถือเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจเหนือตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนที่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทำให้ส่งผลทางลบและขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่ไว้วางใจ การไม่เข้าใจต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา การปิดกั้นและไม่เปิดโอกาสหรือรับฟังการแสดงความคิดเห็น รวมถึงไม่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สโรชาพัชร เดชโรจนกัญจน์ (2564) ที่ได้ระบุว่า ภาวะ

หมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Leiter (1997, อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง, 2565) ที่ได้ระบุว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นลักษณะการเกิดอาการอ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หดงอร่างกายและใจจนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงาน นำไปสู่การตอบสนองต่อการทำงานที่มีความเครียดจนไม่สามารถปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดนั้นได้

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงกดดันจากภาระงานความรับผิดชอบในการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมีลักษณะเหมือนกันในทุกขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางมาจากที่เดียวกัน ทำให้ความเครียดจากการจัดการภาระงาน และบริหารสถานศึกษามีความใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การขาดความสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพบเจอในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดลักษณะของภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ของผู้บริหารตั้งแต่ยังเป็นครูก็มีส่วนช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีลักษณะที่ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Chemiss (1980, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิริโรจน์, 2563) ที่ระบุว่า องค์ประกอบของสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าเกิดจากความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในงานและจากตัวบุคคล เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดอิสระในการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายหรือการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความเครียดจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีการตอบสนองต่อความเครียด ที่หลากหลายและแตกต่างกันไป ซึ่งพนักงานบางรายอาจมีการปรับเปลี่ยนเจตคติไปในทางลบ ทำให้เป้าหมายในงานลดลง ความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กรลดลงซึ่งส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานเช่นสถานศึกษามีความไม่แตกต่างกันในเรื่องของขนาดขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิริโรจน์, 2563) ที่ได้ระบุว่า ประสบการณ์เป็นองค์ประกอบของสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือยังไม่เคยทำงานในองค์กร เมื่อต้องประสบกับบรรยากาศในการทำงานที่ไม่คุ้นเคยและระบบงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะปรับตัวได้ดีกว่า เช่นเดียวกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสั่งสมมาตั้งแต่ก่อนรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใดก็ตามเกิดภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องทำตามระบบบริหารที่เป็นนโยบายและข้อบังคับจากต้นสังกัด ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งทำให้ความรู้สึกทางลบที่เกิดจากระบบบริหารและนโยบายไม่ได้ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001, อ้างถึงใน ปาริฉัตร ฤทธิณเกษกุล, 2564) ที่ได้ศึกษารวบรวมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟ โดยกล่าวถึงรูปแบบหรือนโยบายในการทำงาน องค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีระบบการทำงานเป็นทีม จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ

ส่วนองค์การที่มีระเบียบเคร่งครัด มีระบบบริหารจัดการที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มักพบว่าพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบบริหารของขนาดสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอส่งผลให้ภาวะหมดไฟของผู้บริหารแต่ละไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith et al. (2013, อ้างถึงใน ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร, 2563) ที่ได้สรุปองค์ประกอบสาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานว่า การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีมาตรฐาน ขาดระบบระเบียบ หรือในสถานที่ทำงานที่มีความกดดันสูง กล่าวคือ การที่บุคคลต้องทำงานในสภาพแวดล้อมสังคมที่เอารัดเอาเปรียบ มีการดูถูก กลั่นแกล้งรังแก มีการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กร ตลอดจนการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นระบบ ขาดมาตรฐาน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งจากระบบการทำงานของสถานศึกษาพบว่าระบบการทำงานในสถานศึกษาไม่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าขนาดใดก็ตาม

5.3 จากผลการศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำเสนอประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.3.1 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ พบว่า การพัฒนาทักษะและหาแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงาน และจัดตั้งฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันจะช่วยลดภาระของงานที่มีความเร่งด่วนและลดการเกิดภาวะหมดไฟได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาทักษะในการจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักวิธีการบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความกังวลเกี่ยวกับการต้องทำทุกอย่างให้สำเร็จภายในเวลาที่มีอย่างจำกัด นอกจากนี้การสร้างฝ่ายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความกดดันจากภาระงาน ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องแบกรับความเครียดทั้งหมดเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร วรณฤทธิ์ (2562) ที่ได้ให้วิธีการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ไว้ดังนี้ การพัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา และความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงทักษะการสื่อสาร เจรจาต่อรอง การยืนหยัดเพื่อรักษาสีที่ชื่นชอบ ธรรมของตนเอง และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของนนทาวดี วรสุวิธ (2563) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.2 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารควรสื่อสารถึงบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบกับบุคลากรอย่างมีเหตุผล มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ เสริมสร้างกำลังใจ ชี้แจงความสำคัญของงาน สนับสนุนการอบรมพัฒนาทักษะ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสื่อสารที่ชัดเจนและมีเหตุผลจะช่วยลดความเข้าใจผิดระหว่างบุคลากร ผู้บริหารที่มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นและลดความเครียดจากการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะส่วนบุคคล การเสริมสร้างกำลังใจและชี้แจงความสำคัญของงานช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทของตน และมีความรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ซึ่งช่วยลดความรู้สึกถูกละเลยหรือไม่เห็นคุณค่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นนทาวดี วรสุวิธ (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ลดภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความเข้มแข็งทางใจในการทำงาน ตลอดจนมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและสามารถจัดการกับตัวเองได้เมื่ออยู่ในภาวะเสี่ยงหรือประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้อย่างเข้มแข็ง และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Eastern Washington University (2021, อ้างถึงใน ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร, 2564) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การพัฒนาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาประสิทธิภาพ แรงสนับสนุนทางสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง สร้างธรรมเนียมที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย

5.3.3 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาด้านระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียด จัดประชุมเพื่อหาแนวทางร่วมกัน และคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษา ช่วยให้สามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับตามสภาพแวดล้อมและความต้องการเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจถึงความหมายที่แท้จริงของนโยบายและสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ลดการตีความผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ นอกจากนี้การจัดประชุมเพื่อหาแนวทางร่วมกันเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายมากขึ้น และช่วยสร้างความรู้สึกว่าการมีภาระงานที่โปร่งใสและยืดหยุ่น การคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ลดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างคุณค่าชีวิตส่วนตัวและระบบการทำงานในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงแนวทาง ในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การยอมรับความแตกต่างของคน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่อาจไม่ ตรงกัน ไม่ด่วนตัดสินคนอื่นภายในองค์กร จะช่วยเกิดความร่วมมือและส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรภายในองค์กรได้ระหว่างองค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของภาณุมาศ เกสรสุริวงศ์ และคณะ (2566) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การจัดการและรับมือกับความเครียดในชีวิตประจำวัน ไม่ให้สะสมจนบั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

5.3.4 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและรับฟังอย่างจริงใจ ปรับปรุงตนเองโดยไม่ถือคติเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและรับฟังอย่างจริงใจ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อใจระหว่างกัน การปรับปรุงตนเองโดยไม่ถือคติเป็นการแสดงถึงความพร้อมในการพัฒนาและเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับบุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ทำให้บุคลากรมีโอกาสรู้จักและเข้าใจกันมากขึ้น ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการทำงาน การลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งช่วยสร้างความเท่าเทียมในองค์กร ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นบวกและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cherniss (1980, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดจากความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในงานและจากตัวบุคคล เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดอิสระในการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายหรือการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001, อ้างถึงใน ปาริฉัตร กฤษณเกษกุล, 2564) ที่ได้ศึกษารวบรวมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟ พบว่าเกิดจากองค์ประกอบดังนี้ การสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยช่วยป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น

นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่ป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

5.3.5 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการขาดอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมกันและช่วยเสริมแรงต่อต้านต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจขอบเขตและความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้การทำงานมีระเบียบและเกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยสามารถช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมลพร วรณฤทธิ์ (2562) ได้ให้วิธีการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ไว้ดังนี้ ยอมรับความแตกต่างของคน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่อาจไม่ตรงกัน ไม่ด่วนตัดสินคนอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของนันทวดี วรสุวิธ (2563) ที่ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมี องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ ลดภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความเข้มแข็งทางใจในการทำงาน ตลอดจนมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและสามารถจัดการกับตัวเองได้เมื่ออยู่ในภาวะเสี่ยงหรือประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้อย่างเข้มแข็ง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ดังนั้นจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดการลำดับความสำคัญของงาน มอบหมายงานให้ทีมงานที่เหมาะสม กระจายความรับผิดชอบให้มากขึ้น ใช้เทคโนโลยีช่วยจัดการเวลาและงาน รวมถึงสื่อสารความต้องการและข้อจำกัดอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจ มีการจัดทำแผนและกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานต้นสังกัด

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัด มีการสำรวจภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสังเกตทิศทางการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา จึงเห็นควรให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาส่งเสริมและจัดตั้งการแลกเปลี่ยนถึงปัญหาจากการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟจากภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษาแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาจากผู้เชี่ยวชาญ

โดยตรง

7. เอกสารอ้างอิง

- กมลพร วรรณฤทธิ์. (2562). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)*. https://www.si.mahidol.ac.th/sirirajdoctor/article_detail.asp?ID=1385
- คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). *ภาวะหมดไฟ Burn Out*. <https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385>
- ฉัตรชกรณ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิจิตต์. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 15(2), 60-79. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssajournal/article/view/251834/172626>
- ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานที่ประกอบวิชาชีพบัญชีโดยมีความสามารถ ในการฟื้นฟูพลังเป็นตัวแปรกำกับ [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล พูลวิเชียร. (2565). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพิษณุโลก [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิพรรัตน์ บำรุงพินิจถาวร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทาวดี รวรสวัสดิ์. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 7. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ*, 13(2), 603-613. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/article/view/255135/173324>
- ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร. (2563). ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน [วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6207011559_14080_15484.pdf
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริฉัตร กฤษณเกษกุล. (2564). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562). *Burnout หมดไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่งโลกยุคใหม่*. <https://url.in.th/upAHP>
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ตักสิลาการพิมพ์.

- ภาณุมาศ เกษรสุริวงศ์, อานนท์ โหมดกลิ่น, มนัส คำฟัก, ชัชวาลย์ กันเพชร, และสสิริพร เขาวนชัย. (2566). ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์*, 10(1), 15-24. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/rtna-socialj/article/view/259518/178405>
- รุ่งโรจน์ สมบุญเก่า. (2566). ภาวะผู้นำหมดไฟ “จาซินดา อาเดิร์น”. <https://theactive.thaipbs.or.th/read/burnout-leaders-effect>
- ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถยากร. (2566). *ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndromes)*. <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>
- วรารณ เลิศวิสัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=4914&context=chulaetd>
- ศุภสินี พรหมณพันธุ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง*. http://www.abstract.ru.ac.th/mbacampus/AbstractPdf/2566-3-4_1711096337.pdf
- สโรชาพัชร เดชโรจนกิจจาน. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=6630&context=chulaetd>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. (2567). *เกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1*. <https://www.korat1.go.th/>