

แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กัญญาภัทร พงษ์สุภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กัญญาภัทร พงษ์สุภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เสนอโดย นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

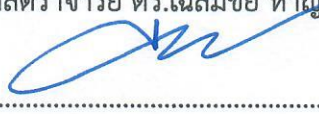

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์) และประกันคุณภาพการศึกษา
วันที่ 27 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิพย์ งามอจาวณิชย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชมชัย หาญกล้า)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการป้องกันการเกิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า
ชื่อนักศึกษา	กัญญภัทร พงษ์สุภา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

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 โดยด้านที่สูงที่สุดคือในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมาคือด้านความรู้สึกล้มเหลวในชีวิตหรือการทำงานและด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาคือทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร การรับผิดชอบในครอบครัว และความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 3) แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่สร้างจากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยได้นำผลของระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 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). เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่สนใจได้นำไปปรับใช้
ในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางป้องกันภาวะหมดไฟ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis Title	Prevention Guidelines and Factors Affecting Burnout Syndrome among School Administrators under the Office of the Basic Education Commission
Thesis Advisor	Dr. Kornwut Phanphrom Assistant Professor, Dr. Chalermchai Hankla
Student Name	Kanyaphat Pongsupa
Department	Educational Administration
Academic Year	2024

Abstract

The objectives of this research were to 1) study burnout syndrome among school administrators under the Office of the Basic Education Commission, 2) analyze personal and organizational factors affecting burnout syndrome among school administrators, and 3) develop guidelines for preventing burnout among school administrators. The population in this research consisted 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 with a reliability coefficient of 0.94 and semi-structured interviews.

The research findings revealed that: 1) the overall level of burnout among school administrators was low. Emotional exhaustion was the most significant 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 toward 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 the four significant influencing variables, 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).

Keywords: Burnout syndrome, School administrators, Guidelines for preventing burnout

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาแนวทางการป้องกันการเกิด และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดำเนินการวิจัย ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์จน สำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาระศ ดร.ทวิช แจ่มจำรัส และ ดร.ปิยะพร ป้อมเกษมศรี ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้เกียรติผู้วิจัย ในการสัมภาษณ์เพื่อพัฒนา แนวทางการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดามารดาและครอบครัววงศ์สุภา ที่มอบขวัญกำลังใจตลอดรวมถึง สร้างแรงบันดาลใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณนางสาวชาลิสา รอดวิจิตร ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ให้ความรู้ด้านการคิดคำนวณค่าต่างๆ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของการใช้สถิติ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จ สมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจในการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษา ในโอกาสต่อไป

กัญญาภัทร พงษ์สุภา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	11
ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	11
ลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	13
การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	15
ผลกระทบหากบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	16
สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	17
บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
รายได้ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
อำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
ปัญหาของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	35
การวินิจฉัยภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	35
แนวทางที่จะลดความเสี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
งานวิจัยในประเทศ.....	38
งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากร.....	46
ตัวอย่างวิจัย.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ)	
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
วัตถุประสงค์.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	110
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	129
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ....	131
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้ (try out)	
เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์.....	137
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	
ในการทำวิทยานิพนธ์.....	139
ภาคผนวก ช หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลในการทำ	
วิทยานิพนธ์.....	156
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	182

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนการแบ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามภูมิภาคของประเทศไทย.....	46
ตาราง 2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ตาราง 3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ตาราง 4	ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	63
ตาราง 5	ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion).....	64
ตาราง 6	ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization).....	65
ตาราง 7	ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จใน ชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment).....	66
ตาราง 8	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	67
ตาราง 9	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	69
ตาราง 10	ผลการวิเคราะห์ความเพียงพอของรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	69
ตาราง 11	ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟใน การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร.....	70
ตาราง 12	ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว...	71
ตาราง 13	ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	72
ตาราง 14	ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านความเหมาะสมของภาระ งานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา.....	73

	หน้า
ตาราง 15 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอำนาจในการตัดสินใจ.....	74
ตาราง 16 ตารางอันดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	75
ตาราง 17 ตารางแสดงตัวแปรทำนายที่สามารถสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญ.....	77
ตาราง 18 รายละเอียดของตัวแปรทำนายที่สามารถสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญ.....	77
ตาราง 19 การวิเคราะห์ปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	79
ตาราง 20 การสังเคราะห์แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	82

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพ 2 สรุปแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	87

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สุขภาพจิตในการทำงานถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะทำให้บุคลากรมีพลังงานด้านบวกที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลที่ดีแก่องค์กร แต่หากบุคลากรมีพลังด้านลบในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรไม่มีจิตใจที่อยากทำงานให้ดี ทำงานเพียงให้เสร็จไปเท่านั้น (ฉัตรชนรณ์ ระเบิด, และวิลาลินี จินตลิจิตติ, 2564) หากบุคลากรประสบปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นภาวะของการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน สาเหตุอาจเกิดจากการขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ เป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน ทีมงานหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ งานหนักเกินไป ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรและทำงานตามหน้าที่ “เหนื่อย เครียด เบื่อ ไม่อยากไปทำงาน” อาจไม่ใช่แค่ลักษณะของความเหนื่อยล้าธรรมดาที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่ภาวะนี้อาจเป็นจุดเริ่มต้นของ “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” (burnout syndrome) (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562) ที่องค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) ได้บรรจุให้เป็นโรคประเภทหนึ่งที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ และบรรจุอยู่ในบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศฉบับที่ 11 International Classification of Diseases หรือ ICD – 11 อย่างเป็นทางการในวันที่ 1 มกราคม 2564 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564) โดยกมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน มีอาการหลัก 3 อาการ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจหมดพลังและเหนื่อยล้า 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความรู้สึกระหว่างความสำเร็จในชีวิต 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นลบ รู้สึกห่างเหินจากคนอื่น (สมบูรณ์ ทศบวร, 2562) และภาวะหมดไฟนี้อาจจะนำไปสู่โรคอื่น ๆ ได้ เช่น โรคนอนไม่หลับ โรควิตกกังวล โรคซึมเศร้า เป็นต้น (กรมการแพทย์, 2562)

สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ เกิดได้จากหลายปัจจัย โดยนักวิชาการหรือนักวิจัยมีการศึกษาหรือให้ความสนใจต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรือที่เรียกว่าอาการภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างแพร่หลาย (วัลลภา ลอเอี่ยม, 2552) งานวิจัยส่วนหนึ่งได้ทำการศึกษาและระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากร ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้หลาย ๆ คนหมดไฟในการทำงาน (Maslach, & Leiter, 1997) คือ ภาระงานหนัก ปริมาณงานมากเกินไป มีความซับซ้อน ถูกบีบบังคับให้ทำงานเสร็จในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ และไม่สามารถควบคุมงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง มีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน

ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเท รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ ขาดความเชื่อใจและการเปิดใจยอมรับกัน และระบบบริหารงานที่ขัดต่อความเป็นตนเองหรือขัดต่อจุดหมายของชีวิต (พรชัย สิทธิศรัณย์กุล, 2564) และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ยังมีผลการศึกษาไม่ชัดเจน ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาทำให้บุคคลขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต หรือขาดความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ นอกจากนี้หากบุคคลมีสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรการทำงานที่ไม่ดี กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของที่ทำงานมีความเคร่งครัดมากเกินไป มีรายละเอียดที่มากเกินไปจนจำเป็น อาจทำให้บุคคลสูญเสียความเป็นตัวเอง จนทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น (วิยะดา เหลืองด่านสกุล, 2565) ซึ่ง นายแพทย์มานัส โพธาภรณ์ รองอธิบดีกรมการแพทย์ ประเทศไทย เคยเปิดเผยไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือที่เรียกว่า burn out นั้น เป็นสิ่งที่จะปรากฏขึ้นกับผู้ที่ประกอบอาชีพได้ในทุกอาชีพ (occupational phenomenon) หากบุคคลอาชีพต่าง ๆ มีความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน จนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลนั้น ๆ นำไปสู่ ภาวะซึมเศร้า โรควิตกกังวล หรือแม้กระทั่งปวดหัวและนอนไม่หลับ จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (กรมการแพทย์, 2562)

ในสายงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาไทย คือการดำรงในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553 มาตรา 39 (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่คือ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ 2) ประสานการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ 5) เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

นอกจากนี้หน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 27 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ซึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

และมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา 3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมายและหน้าที่อื่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมาย SIAD (ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560) โดยผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนหรือสถานศึกษา (symbolic function) ในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้ลงชื่อในหนังสือราชการ เป็นผู้แทน หรือให้การแนะนำ (advisory function) ต้องทำหน้าที่แนะนำ ตักเตือน สั่งสอน กระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น สร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เพื่อทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด เป็นผู้ริเริ่มหรือพยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น (initiative function) ต้องใช้เวลา ความรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ต้องวางแผนและเตรียมการอย่างรอบคอบ ต้องมีความสามารถในการพูด เพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีศิลปะในการเกลี้ยกล่อม เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของโรงเรียน (decision making function) ด้วยความรอบคอบ คำนึงถึงผลดีผลเสีย โดยอาศัยข้อมูล ที่กระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการด้วย เห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย และจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะในการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านการศึกษาในประเทศไทยมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีกฎระเบียบ มีการรับนโยบายที่มากมายจากหน่วยงานต้นสังกัด และมีบุคลากรอยู่ร่วมกันมากมายเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับ โดยการอยู่ร่วมกันนั้นย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในหลาย ๆ ด้าน มีการมองการปฏิบัติงานที่หลายหลายมุมมอง โดยผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดพระราชบัญญัติและระเบียบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย มีภาระงานที่มากมาย นอกจากจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับกำหนดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอีกมากมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนหรือวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในการพัฒนา มีการวางแผนการดำเนินงานในทุกกลุ่มงานของสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน บรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และในบางครั้งอาจจะพบเจอในเรื่องของความขัดแย้ง ภาวะสังคมในปัจจุบัน

ที่มีการแข่งขันสูงและต้องประสบกับความยุ่งยาก รวมทั้งเป็นผู้ที่ถูกคาดหวังจากสังคมสูง ในบทบาทหน้าที่ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติส่วนตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ซึ่งก็กล่าวมาอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟ (burnout) ได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะพบเจอกับปัญหามากมาย ส่งผลให้รู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ รู้สึกเบื่อหน่ายต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรและบุคคลทั่วไป และไม่ภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน (Maslach, & Jackson, 1981) ซึ่งมีความเสี่ยงที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่นเดียวกับผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ และส่งผลให้การบริหารสถานศึกษา การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีประสิทธิภาพที่ถดถอยลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่พบการทำวิจัยที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญของการวิจัยซึ่งจะดำเนินการศึกษาปัจจัยและแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี พร้อมในการปฏิบัติงานรวมไปถึงการใช้ชีวิต อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่า ตามที่องค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) กล่าวถึงอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) จะมีด้วยกันทั้งสิ้น 3 อาการ (Juli Fraga, 2019) ดังนี้ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (reduced personal accomplishment)

จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานส่วนใหญ่แล้ว สามารถแบ่งออกไปเป็น 2 ปัจจัยหลักๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพในองค์กร (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

โดยปัจจัยจากสภาพส่วนบุคคลนั้น ประกอบด้วย 1) ความพอเพียงของรายได้ (นครินทร์ ชุนงาม, 2563) 2) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร หากผู้บริหารมีความคาดหวังสูงในการปฏิบัติงานทุ่มเทจนเกินขีดจำกัด หรือหวังโอกาสในการประสบความสำเร็จและเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังมีโอกาสูงที่บุคคลเหล่านั้นจะสูญเสียกำลังใจจนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว (บุญเอื้อ โจว, 2553) คืออีกหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคคลเพราะการที่บุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งในด้านการดูแลและการเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนการดูแลบิดามารดาที่สูงอายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและขาดความกระตือรือร้นในการทำงานได้

ปัจจัยจากสภาพองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563) เมื่อบุคคลไม่สามารถมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเชิงบวกหรือเกิดความไม่ลงรอยกัน ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกันในสถานศึกษา จนไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ จะทำให้กระตุ้นการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) หากปริมาณงานมีมากเกินไป และขาดความสมดุลกับการใช้ชีวิตประจำวัน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ 3) อำนาจในการตัดสินใจ (มนัสพงษ์ มาลา, 2563) โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ได้ รวมไปถึงบุคคลมีความต้องการตัดสินใจในการดำเนินงาน แต่ไม่สามารถตัดสินใจได้ ขาดอิสระในการตัดสินใจ และไม่ได้รับแรงสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน

เมื่อผู้วิจัยทราบถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาสู่การพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาที่อิงจากปัจจัยต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 28,820 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2567 จำนวน 479 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทุกภูมิภาคของประเทศไทย ให้ครบตามจำนวนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยคำนวณไว้ และกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจาก โปรแกรม sample size calculator รูปแบบออนไลน์ และโปรแกรม g*power

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบไปด้วย

2.1 ตัวแปรทำนาย (predictor variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ

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

2.1.2 ปัจจัยจากสภาพในองค์กร

- 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 2) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหาร
- 3) อำนาจในการตัดสินใจ

สถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย

3 อาการ ได้แก่

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion)
- 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization)
- 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (reduced personal accomplishment)

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานได้ศึกษาในเรื่องของ ภาวะหมดไฟในการทำงานและสามารถนำข้อมูลสารสนเทศนั้นมาพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิด ภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและทำให้การปฏิบัติงาน ร่วมกันกับผู้อื่นเป็นไปด้วยดี

2. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคล ทั่วไป เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักรู้ตนเอง และนำผลการวิจัยที่ได้ไปสังเคราะห์ หาแนวทางการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ได้แนวทางที่ดีในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางไปปรับใช้กับตนเอง เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงาน และยังส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไป ในทางที่ดีอีกด้วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะหมดไฟ หมายถึง ภาวะถดถอยของสุขภาพกายและจิตใจเกิดจากความเครียดเรื้อรังใน การทำงานและบุคคลนั้น ไม่สามารถที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จนมีผลกระทบทางลบต่อ คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน สภาวะความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เกิด จากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน ซึ่งเกิดความเครียดจากงานเกิดจากความจำป็น ที่จะต้องติดต่อ และประสานงานกับผู้ร่วมงานรวมถึงผู้ขอรับบริการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก ดังนี้

1) **ความอ่อนล้าทางอารมณ์(emotional exhaustion)** หมายถึง ความรู้สึกเพิกเฉย ไม่มี พลังงานในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย รู้สึก เหนื่อย ไม่มีอารมณ์ร่วมกับการทำงาน ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อไป หรือพบปะกับผู้คน รู้สึกว่าไม่มีพลัง ใจเหลือจนที่จะสามารถให้ผู้อื่นได้ และดำเนินชีวิตเพียงแคให้ผ่านไปได้ในแต่ละวัน

2) **การลดค่าความเป็นบุคคล(depersonalization)** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก หรือความคิดที่ไม่ดีต่อตนเองและบุคคลอื่น มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการ เมื่อมาขอความคิดเห็นหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมองบุคคลอื่นใน แง่ร้าย

3) **ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน(reduced personal accomplishment)** หมายถึง ความรู้สึกที่คิดว่าว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามารถ ไม่ สามารถจัดการงานหรือบริหารสถานศึกษาได้ และความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณค่าไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้อื่นประสบความสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จะประกอบไปด้วย สถานภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ ทักษะการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา แบ่งได้ ดังนี้ 1) โสด คือ ไม่มีคู่ ยังไม่มีสามีหรือภรรยา 2) สมรส คือ การที่ชายและหญิงยินยอมเป็นสามี ภรรยา และต้องแสดงความยินยอมนั้นให้ปรากฏโดยเปิดเผยและจดทะเบียนต่อหน้านายทะเบียน เป็นการตัดสินใจอยู่ร่วมกันของชายหญิงทางสังคมหรือสัญญาตามกฎหมายระหว่างคู่สมรส สร้างสิทธิ และข้อผูกพันระหว่างคู่สมรสด้วยกัน ระหว่างคู่สมรสและบุตร และระหว่างคู่สมรสกับญาติโดยการ สมรส 3) หม้าย คือ คู่สมรสเสียชีวิต และยังไม่ได้มีการสมรสใหม่ 4) หย่าร้าง คือ การขาดจากการเป็นสามีภรรยาตามวิธีการที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ 5) แยกกันอยู่ คือ ผู้ที่ไม่ได้อยู่ ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว แต่ยังไม่ได้หย่าร้างกันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรสอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จนถึงปัจจุบัน

ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับจากทุกแหล่งต่อเดือน เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยแบ่งได้ดังนี้ ไม่เพียงพอมีหนี้สิน, ไม่เพียงพอไม่มีหนี้สิน, เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือ, เพียงพอมีเหลือเก็บ

ทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด มุมมอง ความเข้าใจ ความเห็นความสัมพันธ์ ที่คาบเกี่ยวกันระหว่าง เรื่องของจิตใจ มุมมอง ความเชื่อ ท่าที หรือความโน้ม เียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น หรือต่อสถานการณ์ ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ มี แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกและลบ และ เชิงลบแนวต่อต้าน ประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึก นั้นแสดงออกมาโดยทาง พฤติกรรมที่สอดคล้องกันตามแนวความคิดที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา

ภาระรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนในครอบครัวต่อการดูแลซึ่งกันและกัน ในทางที่ต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การให้ความรักความอบอุ่น การให้กำลังใจ การ เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว การให้การศึกษอบรมสั่งสอน การ ให้อำนาจเบี่ยงเบนทางสังคม การให้ความคุ้มครองความปลอดภัย และการดูแลรักษาเมื่อคนใน ครอบครัวมีอาการเจ็บป่วย ตัวอย่างของประเภทครอบครัวที่มีในสังคมปัจจุบัน 1) ครอบครัวเดี่ยว คือ ชายหญิงอยู่ร่วมกัน และอาจมีบุตรธิดาของตนเองหรือมีการรับเป็นการเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม 2) ครอบครัวขยาย คือ บิดามารดา เครือญาติและอาจหมายรวมถึง บุคคลที่ไม่ใช่เครือญาติแต่มาอยู่ร่วม ชายคาเดียวกันเสมือนเครือญาติ 3) ครอบครัวที่ไม่มีบุตร 4) ครอบครัวที่บุตรอยู่ร่วมกับบิดาหรือ มารดาเพียงผู้เดียว เป็นต้น

ปัจจัยจากสภาพองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงความรับผิดชอบทั้งหมดที่บุคคลจะต้องปฏิบัติต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกัน หรือแตกต่างกันในองค์กร และการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสานสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งสองลักษณะทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และสิ่งที่คุณจะต้องรับผิดชอบ ถอดดูแลปฏิบัติ ดำเนินการ กำกับติดตาม ตามคำสั่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา รวมไปถึงคำสั่งที่เข้ามาขอความร่วมมือและให้บุคคลนั้นดำเนินงานจากภายนอกสถานศึกษาที่ส่งเข้ามาในสถานศึกษาด้วย

อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมาย ให้มีอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความรู้และความเข้าใจที่ตนเองมีอยู่ ในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด การตัดสินใจนั้นถือว่ากระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจมีการศึกษามานาน

แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการป้องกันการเกิดขึ้น ของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานหรือลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะ ถดถอยของสุขภาพกายและจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.2 ลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.3 การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 1.4 ผลกระทบหากบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 2.1 บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 รายได้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ทักษะคติของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 อำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 ปัญหาของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 3.1 การวินิจฉัยภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - 3.2 แนวทางที่จะลดความเสี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

1. ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นการแสดงของบุคคลต่อความเครียดที่สะสมในการทำงานทางด้านอารมณ์ เพราะความไม่สมดุลระหว่างงานกับบุคคลความไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ของบุคคลกับงานและภาวะ กดดันจากการต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) การที่บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวังอันเนื่องมาจากการอุทิศตนให้แก่วิถีทาง วิธีการดำเนินชีวิต หรือความสัมพันธ์อันใดอันหนึ่งที่ไม่เคยได้รับรางวัลตอบแทนตามที่ บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ หรือการที่เมื่อใดก็ตามที่ระดับความคาดหวังไว้ตรงข้าม

เป็นอย่างมากกับความเป็นจริง และบุคคลนั้นยังพยายามดิ้นรนที่จะเอื้อมไปให้ถึงสิ่งที่บุคคลนั้นตั้งเป้าหมายไว้ ความเครียดรื้อร่อย่อมอยู่ภายในจิตใจ ความขัดแย้งก็จะก่อตัวขึ้น ผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการบั่นทอนทรัพยากรในตัวของคุณลดลง ทำให้ความแข็งแรง พลังงานและความสามารถในการทำงานลดลงตามไปด้วย (วิลเลียมส์ เสรีสิทธิพิทักษ์, 2550)

ภาวะหมดไฟอาจจะหมายถึง ภาวะถดถอยลงของสุขภาพกายและจิตใจเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานและบุคคลนั้น ไม่สามารถที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้จนมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน สภาวะความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน ซึ่งเกิดความเครียดจากงานเกินจากความจำเป็น ที่จะต้องติดต่อและประสานงานกับผู้รับบริการ เช่น คนไข้ ลูกคำ และเกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือ องค์กรได้ สุดท้ายสภาวะนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Muldary, T. W. 1983) ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคคลไม่สามารถปรับตัวเพื่อเผชิญกับสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ภาวะหมดไฟในการทำงานมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และส่งผลที่ไม่พึงประสงค์ต่อบุคคลและองค์กร เนื่องจากเป็นเหตุให้ รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ไม่สนใจบุคคลรอบข้าง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (ธนพร พงศ์บุญชู, 2559)

และนักวิชาการอีกหลายท่านยังได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ว่าเป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลานาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการงานต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดอย่างต่อเนื่อง จนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจมีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่นเมินเฉย แยกตัวไม่ต้องการให้ใครมายุ่ง มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในการทำงาน มีความรู้สึกว่สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานทุกอย่าง และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับที่ทำงานได้ (ศรีสกุล ฉะยมแหลม, และ เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, 2562)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์การสูญเสียความรู้สึกร่วม และเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากความเครียดในการทำงาน (มนัส พงษ์มาลา, 2563) ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นช่วงจังหวะเวลาของบุคคลที่พบเจอกับการสูญเสียความใส่ใจในสิ่งต่าง ๆ และความเหนื่อยล้า จนมีผลกระทบทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Ballard, D., 2013) ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการทางจิตวิทยา มักเกิดจากการที่ความเครียดสะสมจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับอาชีพที่มีความคาดหวังสูง อาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้คนหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ครู และผู้บริหาร เป็นต้น (พัชรภรณ์ สนิตพัฒนสุข, และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์, 2565)

จากการศึกษาความหมายภาวะหมดไฟในการทำงาน สรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน คืออาการที่แสดงออกให้เห็นถึงความเหนื่อยล้า ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดมาจากที่ตัวบุคคลนั้น มีความเครียดสะสมจากหลายๆ ปัจจัยในการทำงานเป็นเวลายาวนาน เมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรม และส่งผลที่ไม่พึงประสงค์ต่อบุคคลและองค์กรรวมถึง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอีกด้วย

2. ลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน

อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) คือ ภาวะที่จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และร่างกาย เกิดความอ่อนล้า เหนื่อย หน่าย เป็นผลมาจากความเครียดจากงานที่ทำ (Carlotto, M. S., & Câmara, S. G, 2019) อันสามารถส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพใน ด้านของจิตเวชและความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายได้ โดยผลของภาวะหมดไฟในการทำงานนี้จะส่งต่อพฤติกรรมใน 3 รูปแบบ ตาม maslach burnout inventory (MBI) 1) อาการหมดกำลังใจในการทำงานนั้นต่อไป หรือภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) ความรู้สึกไม่ดีต่อบุคคลโดยรอบหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือการมีทัศนคติ ด้านลบ (depersonalization) 3) การประเมินศักยภาพในการทำงานของตนเองต่ำ หรือการลดทอนความสามารถของตนเอง (diminished personal accomplishment) (Muhammad, & Hamdy, 2005) ซึ่งลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลเสียต่อบุคคลเองในด้านสุขภาพจิตและร่างกาย อันอาจนำมาซึ่งโรคซึมเศร้า ควบคุมตนเองไม่ได้ การพึ่งพาสารเสพติด อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การขาดงานบ่อย การก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน คุณภาพงานตกต่ำ และการลาออกในท้ายที่สุด (Rasoulilian M, Elahim F, & Afkham Ebrahimi A, 2005)

แพทย์หญิง กมลพร วรรณฤทธิ์ ได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่า หมายถึง ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ขาดความรู้สึกระบอบความสำเร็จในชีวิต 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นลบ รู้สึกห่างเหินจากคนอื่น (กมลพร วรรณฤทธิ์, 2562)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการประกอบด้วย 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์รู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย 2) ด้านลดความเป็นบุคคล มีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกลงใจที่จะประสบความสำเร็จ และ 3) ด้านความสำเร็จรู้สึก หินห่างจากคนอื่น รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรในการทำงาน และภาพรวมการประสบความสำเร็จของงานองค์กร (พัชรภรณ์ สິณัตพัฒนาศุข, และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์, 2565)

ภาวะหมดไฟในการทำงานใน the international diseases (ICD-11) ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอาการป่วยที่อยู่ในกรอบความคิดของผลลัพธ์ที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานที่เกิดจากการที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือทำให้ประสบความสำเร็จได้ยากโดยมีลักษณะ 3 มิติ คือเกิดความรู้ว่า พลังงานลดลงหรือเกิดความเหนื่อย เพิ่มระยะห่างจากงานของตัวเอง

หรือมีความรู้สึกทางลบหรือความเย็นชาที่เกี่ยวข้องกับงานของตัวเองและลดประสิทธิภาพในงาน (World Health Organization, 2019) ภาวะหมดไฟในการทำงานที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถจำแนกอาการได้ดังนี้

1) อาการแสดงทางจิตใจผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีอาการแสดงทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวลและความหดหู่ (Juli Fraga, 2019) ซึมเศร้า สิ้นหวัง เชื่องช้าไม่สนใจเกิดความกลัว มองโลกในแง่ร้ายขาดความสนใจต่อผู้อื่น ไม่มีสมาธิในการทำงาน ลดคุณค่าของตนเองให้น้อยลง (Muldary, T. W, 1983) การมีน้ำตาได้ง่ายขึ้น การเพิ่มของระดับ ความเครียด สูญเสียความหมายและความหวัง รับรู้ถึงความล้มเหลวและความอ่อนแอที่เกิดขึ้น ความนับถือในตนเองลดลง สูญเสียความสนใจความใส่ใจและความพยายามในการทำงานที่ซับซ้อน เกิดความรู้สึกอยากฆ่าตัวตาย (Korunka, et al., 2020) เกิดความไม่พอใจในงานของตนเอง และการดูถูกงานของตนเอง มีความรู้สึกที่ไม่อยากทำงานหรือต่อต้านในการที่ตนเองจะไปทำงาน กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานลดลง (Schaufeli, & Enzmann, 1998) มีความคิดว่าทุกพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความเห็นแก่ตัวและดูถูกทุกอย่างที่บุคคลปฏิบัติหรือแสดงออก (Muldary, T. W, 1983)

2) อาการแสดงทางร่างกายผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีอาการแสดงทางร่างกาย เช่น ปวดหัวการคลื่นไส้ปวดกล้ามเนื้อความอ่อนล้าเรื้อรัง (Korunka, et al., 2020) ปวดท้องรวมถึงความอยากอาหารหรือการพักผ่อนเปลี่ยนไป ทำให้เกิดการเจ็บป่วยได้ง่ายขึ้นเนื่องจากการสะสมความเครียดเป็นระยะเวลานานและไม่ได้รับการแก้ไขส่งผลต่อระบบภูมิคุ้มกันต่ำและไวต่อการเจ็บป่วยง่ายมากขึ้น การนอนไม่หลับ (Juli Fraga, 2019) การเพิ่มหรือลดของน้ำหนักตัว (Muldary, T. W, 1983)

3) อาการแสดงทางพฤติกรรม ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีอาการแสดงทางพฤติกรรม เช่น การจ้องจับผิดและหาเรื่องตำหนิคนอื่นและบุคคลรอบข้าง รักษาสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวไม่ได้รับประทานอาหารหลาย ๆ ครั้งในแต่ละวัน (Muldary, T. W, 1983) หยุดเข้าสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการและไม่ไว้วางใจเพื่อน สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พังพวยาเสพติดและแอลกอฮอล์เกิดความโกรธได้ง่าย เนื่องจากสูญเสียความใจเย็นของตนเองความสามารถในการรับมือกับความเครียดน้อยลง (Juli Fraga, 2019) มีความห่างเหินจากการทำงานโดยมองว่างานทำให้ระดับความเครียดและความท้อแท้ ของตนเองเพิ่มมากขึ้นลดประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองเนื่องจากเกิดความคิดในทางลบต่อการทำงานของตนเองการไม่รับหรือการบังคับผู้อื่นให้เป็นไปตามที่ตนต้องการกลายเป็นคนที่อยู่หนึ่งไม่ได้และมีความหุนหันพลันแล่น (Korunka, et al., 2020) เกิดความรู้สึกเหยียดหยามและลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการการวิจารณ์ผู้มารับบริการในทางที่ไม่ดีมีแนวโน้มของพฤติกรรมความรุนแรงและความก้าวร้าว มีปัญหาในการสื่อสารกับบุคคลรอบข้าง ไม่ให้ความเคารพต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับการบริการ หันหาความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ขาดความระมัดระวังจนทำให้เกิดอุบัติเหตุทั้งที่ไม่น่าจะเกิด (Shanafelt, et al., 2020)

จากลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ปรากฏขึ้น ทำให้ทราบว่ามีมากมายหลายองค์ประกอบ ภาวะหมดไฟนั้นเป็นกระบวนการตอบสนองของตัวบุคคลต่อความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงออกด้วยลักษณะอาการทางร่างกาย เช่น ร่างกาย

เหนื่อยล้าอ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ อาการปวดเมื่อยตามตัว มีช่วงระยะเวลาการนอนหลับที่สั้นลง ระบบย่อยอาหารในกระเพาะผิดปกติ ภาวะหมดไฟในการทำงานที่แสดงออกทางอารมณ์ อย่างเช่น หงุดหงิดง่าย ขอบโมโหผู้อื่น ไม่มีสมาธิในการทำงาน หุนหันพลันแล่น และสุดท้าย ภาวะหมดไฟในการทำงานอาจจะแสดงออกทางความคิด ได้แก่ ไร้ซึ่งอารมณ์ ความรู้สึก เฉยเมยมองเพื่อนร่วมงานเหมือนสิ่งของ รู้สึกเศร้าหมองตลอดเวลานั่นเอง และอาการที่ผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะเป็นคือ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน

3. การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปี ค.ศ. 1981 Maslach และ Jackson พัฒนา Maslach Burnout Inventory (MBI) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานที่ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งสามองค์ประกอบ ซึ่งต่อมาได้ Maslach และคณะ ได้พัฒนาแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานในหลายสาขาอาชีพเพื่อให้เหมาะสมกับสายอาชีพที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) สำหรับ กลุ่มอาชีพที่ให้บริการกับบุคคล 2) Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) สำหรับบุคลากรทางการศึกษา 3) Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS (MP)) สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ 4) Maslach Burnout Inventory - General Survey for Students (MBI-GS (S)) สำหรับนักเรียนและนักศึกษา 5) Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) สำหรับกลุ่มอาชีพอื่นนอกเหนือจากกลุ่มอาชีพอื่นในข้างต้น

Maslach ผู้บุกเบิกเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานได้ทำเครื่องมือการประเมินภาวะหมดไฟ maslach burnout inventory (MBI) ซึ่งออกแบบมาโดยเฉพาะ เพื่อประเมินสามมิติของประสบการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และได้รับการยอมรับเป็นเครื่องมือที่มีมาตรฐานสำหรับการวิจัยในสาขานี้และได้รับการในหลาย ๆ ภาษาในขณะที่มาตรวัดอื่น ๆ เน้นแค่มิติเดียวคือความอ่อนล้า เครื่องมือการประเมินภาวะหมดไฟ maslach burnout inventory (MBI) ถูกพัฒนาเพื่อใช้กับทั่ว ๆ ไป และสามารถนำไปใช้ประเมินได้กับทุกอาชีพ เป็นเครื่องมือที่ถูกปรับปรุงแก้ไขรายการต่าง ๆ ให้เป็นกลางทางอาชีพมากที่สุด และในการประเมินมีการลดการอ้างอิงถึงบุคคลอื่นในทางที่ไม่ดีเกี่ยวกับความไม่สนใจจากงาน ถูกปรับเปลี่ยนเป็นความเย็นชาและให้มิติความสำเร็จส่วนบุคคลเปลี่ยนเป็นความมีประสิทธิภาพในการทำงาน บางมาตรวัดได้เพิ่มมิติของภาวะหมดไฟในการทำงาน spanish burnout inventory ประกอบด้วย 4 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน ความอ่อนล้าทางจิตวิทยา ความเกียจคร้านและความรู้สึกผิด ในเวลาเดียวกันนักวิจัยบางคนกังวลว่าใช้ถ้อยคำที่เป็นกลางมากเกินไปขึ้นหมายถึงการสูญเสียปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับกลุ่มทำงานบริการดังนั้นจึงได้พัฒนามาตรวัดใหม่สำหรับความเครียดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นการตรวจสอบตนเองเบื้องต้น แต่การทำแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach, C., & Jackson, S. (1981) ปรับปรุงโดย วัลลภ วิชาญเจริญสุข, และ สุนทร ศุภพงษ์ (2557) แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ประเมินด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ด้านการเมินเฉยต่องาน (cynicism) และ ด้านความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)

จากการศึกษาเรื่องของการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีการประเมิน 3 ส่วนคือ การประเมินความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยของการทำงาน และด้านความสามารถในการทำงาน ซึ่งในการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานในหลายๆ หน่วยงานจะมีการปรับมาจากแบบประเมินของ Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach, et al. (1981) ให้เข้ากับบริบทของสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันออกไป

4. ผลกระทบหากบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียต่อพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่เพิ่มความเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้าสูงขึ้น และอาการผิดปกติทางจิตหรือนำไปสู่การใช้แอลกอฮอล์หรือยาเสพติด (กรมควบคุมโรค, 2562) สำหรับผลเสียต่อองค์กร พนักงานอาจลางานบ่อยขึ้น การขาดงานอย่างไม่มีสาเหตุ อารมณ์รุนแรงต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานแย่ง และนำไปสู่การลาออกในที่สุด (Rasoulzadeh M, Elahim F, & Afkham Ebrahimi A., 2005)

มีการศึกษาผลที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสุขภาพของผู้ที่ประสบ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) คือ 1) ผลการปฏิบัติงาน (job performance) ส่งผลให้พนักงานขาดงาน มีความตั้งใจลาออก และนำไปสู่การลาออก และสำหรับพนักงานที่ยังคงอยู่ก็ยังคงมีผลผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานและต่อองค์กรลดลง รวมทั้งมีผลกระทบด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งและรบกวนการทำงาน และยังสามารถเป็นโรคติดต่อไปในวงกว้างได้ นอกจากนี้ ยังสามารถแพร่กระจายไปยังชีวิตที่บ้านของพนักงานด้วย (Burke, R. J., & Greenglass, E. R, 2001) 2) สุขภาพ โดยเฉพาะองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเครียด และอาจนำไปสู่การใช้สารเสพติดในรูปแบบต่างๆ สำหรับ สุขภาพจิต ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นหนึ่งในความเจ็บป่วยทางจิต ทำให้เกิดผลกระทบในแง่ของสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า ความนับถือตนเองลดลง และหากภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการ อาจส่งผลด้านต่าง ๆ (กมลพร วรรณฤทธิ์, 2562) ดังนี้ ผลด้านร่างกาย อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะผลด้านจิตใจ บางรายอาจสูญเสียแรงจูงใจ หดหู่ รู้สึกหมดหนทางที่จะช่วยให้ดีขึ้น ส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้า และอาการนอนไม่หลับได้ อาจพบมีการใช้สารเสพติดเพื่อจัดการกับอารมณ์ ผลต่อการทำงานอาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจคิดเรื่องลาออกในที่สุด

และข้อมูลจากนายแพทย์แรนดี้ มิชาเอล เดลโซซ่า (ฟลอร์ เทเลอร์, 2557) เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานว่า อาจส่งผลให้บุคคลนั้นมีอาการทางด้านร่างกาย

และพฤติกรรมที่ผิดปกติจนจำเป็นต้องไปพบแพทย์และจิตแพทย์ เนื่องจากความเครียดที่ยืดเยื้อจะมีผลกระทบต่ออวัยวะและระบบต่าง ๆ ของร่างกาย มีปัญหาเกี่ยวกับการนอนหลับ มีความอยากอาหารที่ผิดปกติ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจร่างกายอย่างละเอียด และในกรณีที่ผู้มีอาการหมดไฟในการทำงานมีความผิดปกติทางจิตใจ เช่น มีอารมณ์เศร้าหมองและวิตกกังวลอยู่เรื่อย ๆ มีอาการหรือเจ็บป่วยด้านร่างกายเพราะความเครียด มีพฤติกรรมเสพติดต่าง ๆ หรือมีภาวะตื่นตระหนก ในกรณีนี้จะต้องได้รับการรักษาทั้งโดยการช้ยาและจิตบำบัด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ป่วยจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตเวชที่ให้การรักษารอบทุกด้าน ๆ ไม่ใช่มุ่งเน้นไปที่บางด้านหรือแค่ด้านใดด้านหนึ่ง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบในการทำงานเมื่อบุคคลนั้นเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและมีความมุ่งมั่นในการทำงานและต้องคัดกรลดลง รวมทั้งมีผลกระทบด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งและรบกวนการทำงาน และยังสามารถเป็นโรคติดต่อไปในวงกว้างได้ อันเนื่องมาจาก สภาพจิตใจของบุคคลไม่อยู่ในสภาวะปกติเนื่องจาก มีอาการอ่อนล้า ขาดกำลังใจ สิ้นหวัง จึงต้องเร่งพัฒนาสภาพจิตใจของบุคคลเหล่านั้น เมื่อเริ่มมีอาการ

สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานคือ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

1) ลักษณะงานที่มีข้อเรียกร้องในงาน (job demand) มากเกินไป หมายถึง ปริมาณงานที่มากเกินไป การเผชิญกับความกดดันด้านเวลา และในเชิงคุณภาพของงานด้วยความขัดแย้งและความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ความรุนแรงในปัญหาของลูกค้า นอกจากนี้ ยังรวมถึงทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานด้วย (job resource) ได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยเฉพาะการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการขาดอิสระ ก็ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

2) ลักษณะของงาน (occupational characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องพบปะติดต่อประสานงานกับบุคคลเป็นหลัก เช่น ครู ตำรวจ ผู้คุมเรือนจำ ซึ่งมีความท้าทายด้านอารมณ์ ที่ต้องเผชิญมากกว่าอาชีพอื่น และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

3) ลักษณะขององค์กร (organizational characteristics) หมายถึง องค์กรที่มีลำดับชั้นมาก มีกฎระเบียบที่ใช้ในการดำเนินงานมาก ซึ่งมักเกิดขึ้นภายในองค์กรขนาดใหญ่ ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรละเมิดความคาดหวังขั้นพื้นฐาน ความเป็นธรรม และความเสมอภาคของพนักงาน จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

ซึ่งปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ยังสามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล หรือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

1) อายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุด พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีระดับ ภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี

2) เพศ ไม่พบความแตกต่างระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย จึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผล

3) สถานภาพสมรส พบว่า เพศชายที่สถานภาพโสด มีแนวโน้มจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วหรือหย่าร้าง

4) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่า อาจเป็นไปได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า ยากกว่า และมีความคาดหวังในหน้าที่การงานมากกว่า อย่างไรก็ตาม ปัจจัยข้างต้นมีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่างๆ

5) ลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานเช่นกัน พบว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-esteem) อยู่ในระดับต่ำ มีความเชื่ออำนาจควบคุมจากภายนอก (an external locus of control) หลีกเลี่ยงปัญหา (an avoidant coping style) ผู้ที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง (neuroticism) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ (type-a personality) เป็นคน วิตกกังวลง่าย กระวนวายใจเมื่อต้องรอคอย มีแนวโน้มที่จะประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่ายกว่า

6) ทักษะคติต่องาน (job attitudes) หมายถึง ผู้ที่มีความคาดหวังต่องานสูง ทั้งในแง่ของทักษะคติต่องาน เช่น รู้สึกตื่นเต้น ทำความพยายาม สนุก และแง่ทักษะคติต่อโอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้ที่มีความคาดหวังสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักและมากเกินความจำเป็น นำไปสู่ความอ่อนเพลียในที่สุด และเมื่อสิ่งที่พยายามลงแรงไปไม่ได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ก็จะทำให้ไปสู่การประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Smith, M., Segal, J., & Robinson, L, 2019) และอีกหนึ่งปัจจัยคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้สึกดังนี้

1) ความรู้สึกว่ามีอำนาจในการควบคุมงานของตนเองน้อยจนถึงไม่มีเลย ซึ่งเกิดจากการที่ไม่สามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้ ต้องรอผู้ที่มีอำนาจที่เหนือกว่า หรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเอง

2) การไม่ได้รับการยอมรับหรือรางวัลตอบแทนในการทำงาน เมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ไม่ได้รับการตอบสนองทั้งในรูปแบบของผลตอบแทนคำชื่นชม หรือการยอมรับ

3) ความคาดหวังจากงานที่ไม่มีความชัดเจนหรือมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้พนักงานสับสนในหน้าที่ของตน ไม่ทราบว่าหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานมีความคาดหวังจากตน อยู่ในระดับใด

4) งานที่น่าเบื่องานประจำที่ต้องทำซ้ำซาก และไม่มีคุณค่า ทำความพยายามในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกว่างงานที่ตนทำไม่มีคุณค่า ไม่สอดคล้องกับความสามารถทักษะและความถนัดของตน แต่ต้องจำยอมทำงานนั้นเป็นระยะเวลานาน

5) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ย่ำแย่และมีความกดดันสูง เมื่อต้องเผชิญกับระบบงานที่ไม่มีแบบแผน ไม่มีมาตรฐาน ไม่มีกระบวนการที่ชัดเจน หรือไม่มีระเบียบ ย่อมทำให้พนักงานต้องใช้พลังงานในการทำงานมากกว่า รวมถึงการได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่ไม่เป็นธรรม

6) งานที่ยากเกินไปและความซับซ้อน ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทพลังงานและพลังใจมากกว่างานอื่น

โดยรวมแล้วภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดของบุคคลจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง (Schaufeli, & Enzmann, 1998) ได้ระบุไว้ใน 4 ลักษณะที่จะก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล อันเกิดจากความคาดหวังในการทำงานของบุคคลที่ไม่ได้รับการสนองหรือบุคลิกของบุคคล ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน

2) ลักษณะของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือกับผู้รับบริการ และข้อปฏิบัติในการทำงานที่ทำให้ต้องฝืนความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงออก

3) ลักษณะขององค์กร ซึ่งหมายถึง ภาระงานที่มากเกินไป รางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงานที่ไม่เหมาะสม ความไม่ชัดเจนในงาน การขาดอำนาจและความไว้วางใจ โครงสร้างงานที่ไม่สอดคล้องกับการเจริญเติบโต

4) ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงภาวะหมดไฟในการทำงานที่มาจากสิ่งภายนอกองค์กร เป็นเรื่องของสังคมและวัฒนธรรมที่หล่อหลอมให้บุคคลมีบุคลิกและความคิดที่อาจสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในแง่ของการจัดการภายในองค์กรแล้ว สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถแสดงได้ใน 3 สาเหตุหลัก คือ ลักษณะทางปัจเจกของบุคคล (personnel characteristic) ลักษณะงาน (job characteristic) และ ลักษณะขององค์กร (organization characteristic) (Silva, Hewage, & Fonseka, 2009) ซึ่งลักษณะทางปัจเจกบุคคลนั้น เกิดจากลักษณะทางบุคลิกภาพและความคิดหรือทัศนคติที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมักเกิดจาก ภาระงานมากเกินไป บวกกับบรรยากาศการทำงานที่ไม่ให้อิสระมากพอ รวมถึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีทำงานได้ เลยทำให้อึดอัดและบั่นทอนไฟในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้คนทำงานเกิดอาการเบื่อหน่ายต่อสิ่งต่างๆรอบตัว หมดสิ้นแรงกายและแรงใจที่จะทำต่อ ไม่มีความสุขกับงาน ไม่มีแรงจูงใจ มากกว่านั้นคือ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์หลงเหลืออยู่อีก (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการไว้ 2 กลุ่ม (ทิพย์รัตน์ บำรุงพนิชถาวร, 2564) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศจากผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

1.2 บุคลิกภาพ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับงาน (Schaufeli & Enzmann, 1998) หากบุคคลมีบุคลิกภาพแบบ A เมื่อต้องรอคอยจะอยู่ไม่นิ่ง มีภาวะอารมณ์ที่ไม่มั่นคงเดียวเชื่อมั่นในตนเอง (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) อ่อนแอ ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ เสมอเกิดความรู้สึกกลัว ความวิตกกังวลเมื่อเจองานที่ยากหรือมีความซับซ้อน มักจะร้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอและทำงานเหมือนเครื่องจักรปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับอย่าง

เดียวขาดความอดทนอดกลั้นส่วนใหญ่จะมีนิสัยดื้อรั้นไม่ชอบทำตามกฎ มักเกิดความอึดอัดในการทำงาน จึงเกิดโอกาสในการลดคุณค่าในตนเองลง (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

1.3 อายุ กลุ่มอายุน้อยมีการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) กลุ่มอายุมากจะมีประสบการณ์ต่อบุคคลหลากหลายประเภท ทำให้เกิดความรอบคอบวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มองโลกได้กว้างระมัดระวังเสมอ ทำให้เกิดความสอดคล้องและการปรับตัวใหม่ความเหมาะสม กับสถานการณ์ในความเป็นจริงได้ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย ส่งผลให้มีโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงานได้น้อยกว่า (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มที่ระดับการศึกษาสูงย่อมมีความคาดหวังสูงต่อตนเองและของบุคคลรอบข้างว่าจะสามารถทำงานได้ดีมีความเชี่ยวชาญสูง (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) และสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนให้สำเร็จได้จึงมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่า (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

1.5 สถานะภาพสมรส จากการศึกษพบว่าสถานะภาพโสดจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วหรือหย่าร้าง (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) กลุ่มสมรสมีความคาดหวังในการประสบความสำเร็จแตกต่างจากกลุ่มโสด กลุ่มสมรสคาดหวังประสบความสำเร็จในเรื่องครอบครัวมากกว่าเรื่องงาน จึงทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้น้อยกว่า กลุ่มโสดที่คาดหวังประสบความสำเร็จในเรื่องงานมากกว่าครอบครัวจึงมีความกดดันและความเสี่ยงในการเจอกับความล้มเหลวหรือความผิดหวังจากงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังได้มากกว่า (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997))

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานจะเกิดกับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 1-5 ปีในกลุ่มที่มีอาชีพให้บริการทางสังคม (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

1.7 ทัศนคติต่องาน บุคคลที่มีความคาดหวังในงานระดับสูง เช่น มีความตื่นตัว ชอบความท้าทาย สนุกกับงานและคาดหวังโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลเหล่านี้จะทุ่มเทในการทำงานและทุ่มเทเกินขีดจำกัดของร่างกายที่จะรับไหว จนเกิดความเหนื่อยล้าหรืออ่อนล้าและเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง หรือไม่คุ้มค่ากับที่ทุ่มเทก็จะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ทางกายภาพ หากสถานที่ทำงานมีเสียงดัง มีความวุ่นวายแสงสว่างน้อยไม่มีการระบายอากาศที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทางลบทั้งต่อร่างกายและจิตใจ กระตุ้นให้เกิดความเครียดจนสามารถทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

2.2 ลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมายงานที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจอยู่ในภาวะกดดัน มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง ตารางการทำงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา งานไม่อยู่ในความสนใจหรือไม่ใช่ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความคิด และจิตใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง

ทางจิตวิทยาและต้นทุนทางสรีรวิทยา เช่น ภาวะความกดดันในการทำงาน ความต้องการทางอารมณ์ (Demerouti, et al., 2001)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความล้มเหลวในการอยู่กับคนอื่น สิ่งที่คุณคาดหวังจากผู้ร่วมงาน คือการได้รับการยกย่องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน การได้รับความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน หากไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีมได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) รวมถึงการที่บุคคลไม่สามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารหรือลูกค้า (Schaufeli, & Enzmann, 1998) นอกจากนั้น ในการทำงานจำเป็นจะต้องมีขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น หากมีความสัมพันธ์กันในทางลบก็จะส่งผลทางลบต่องาน เช่น เกิดความไม่ตรงกันหรือไม่เข้าใจกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้เกิดความไม่พอใจขึ้นและเป็นการกระตุ้น ไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) ในการทำงานคุณไม่สามารถเลือกผู้ร่วมงานและลูกค้าของคุณแต่คุณสามารถมีพลังงานที่ดีได้

2.4 ระบบบริหาร หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Schaufeli, & Enzmann, 1998) การบริหารที่มีลำดับชั้นที่มีความซับซ้อน จากสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) การไม่สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การประสานงานที่ไม่ชัดเจนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความซับซ้อนและความไม่ชัดเจนในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในงาน ยึดอำนาจในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีมุมมองทางลบต่อองค์กร รวมทั้งเมื่อทำงานพลาดก็โดนประเมินผลงานว่า ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้คำชมหรือรางวัลตอบแทนเมื่อทำงานได้ดีก็ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997)

2.5 ภาระงานที่มากเกินไป (work overload) เมื่อปริมาณงานและทรัพยากรที่มีไม่สมดุลกัน (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) และยังอยู่ภายใต้ความกดดัน ของระยะเวลา คุณภาพของงาน ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในงาน ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและสังคม (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P, 1997) นอกจากนั้นเมื่อคุณมีภาระงานที่ตรงกับความสามารถที่จะรับได้คุณสามารถใช้ความมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จและมีโอกาสในการพักผ่อนและการฟื้นฟูสุขภาพปกติมีเวลาในการเติบโตและพัฒนาความเชี่ยวชาญ แต่เมื่อเริ่มมีความรู้สึกว่าการะงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าเรื้อรังไม่สามารถฟื้นฟูสุขภาพสมดุลได้ (Saunders, 2019)

2.6 ความรู้สึกสูญเสียการควบคุมและการไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ได้ (lack of control) บุคคลมีความต้องการในการตัดสินใจด้วยตนเอง แต่ขาดอิสระในการตัดสินใจ ไม่มีแรงสนับสนุนทางสังคม ไม่ได้รับแรงจูงใจที่ดี (Burke, R. J., & Greenglass, E. R, 2001) ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีเป็นพื้นฐานที่ใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาแต่โดนกฎและนโยบายวัฒนธรรมองค์กรบีบบังคับ ทำให้ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจจนส่งผลให้เกิด ความคิดที่ว่าผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากตัวเองจึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบในผลงานที่ออกมาขาดความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัว

เข้ากับสถานการณ์ได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) และการรับรู้ว่าตนเองขาดการควบคุมขาดอิสระในการเข้าถึงทรัพยากร และไม่สามารถตัดสินใจเองได้ย่อมมีผลกระทบทางลบต่อชีวิตการทำงาน (Saunders, 2019)

2.7 ผลงานกับรางวัลที่ได้รับไม่สมดุล (insufficient reward) เมื่อบุคคลได้ทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถแต่ได้รับรางวัลที่ไม่ตรงตามความคาดหวัง ทำให้เกิดความรู้สึกไร้คุณค่าในตนเอง หากได้รับการตอบสนองตรงตามที่คาดหวังจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจการมีคุณค่าต่อผู้อื่น และองค์กรสิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคคลทำงานดีขึ้นแต่หากได้รับการตอบสนองที่ไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุดได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) (Riddle, & Hartley, 1992)

2.8 การรู้สึกว่า ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม (absence of fairness) ความยุติธรรมหมายถึง การที่บุคคลได้รับความเคารพและมีความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสังคม หากบุคคลเกิดความรู้สึกว่า ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมถูกเอาเปรียบ ได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากคนอื่น จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997)

2.9 การจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม conflicting values) การใช้ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลกระทบต่อความคิด พฤติกรรม ทศนคติและค่านิยม (Schaufeli & Enzman, 1998) ส่งให้แต่ละบุคคลมีค่านิยม และลักษณะการปฏิบัติตัวที่ต่างกัน หากไม่สอดคล้องกับค่านิยมหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติขององค์กรบุคคลนั้นก็จะเป็นความรู้สึกเผชิญกับภาวะความกดดันและความเครียดตลอดเวลาการทำงาน จนนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997)

Parental burnout หรือภาวะพ่อแม่หมดไฟ คือภาวะที่พ่อ หรือแม่ หรือผู้เลี้ยงดูเด็กเกิดความเหนื่อยกับการเลี้ยงลูก ท้อแท้ หมดพลัง ไร้เรี่ยวแรง หรือดูแลลูกจนไม่ได้พักผ่อน อีกทั้งในทัศนคติของคนทั่วโลก หากใครสักคนได้อยู่ในสถานะแม่ หรือพ่อก็ตาม ย่อมถูกคาดหวังว่าจะต้องเลี้ยงลูก ดูแลลูกให้ดี ยิ่งถ้าเป็นพ่อเป็นแม่แบบทุ่มเทจะยิ่งได้รับการยกย่องชมเชย จนหลงลืมกันไปว่า พ่อ แม่ ก็เป็นคน ต้องการการพักผ่อน มีความรู้สึกทางลบ มีจิตใจ และไม่ได้เข้มแข็งตลอดเวลา นั่นจึงทำให้พ่อ แม่ มีความกดดันอย่างมากในการเลี้ยงดูลูก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของพ่อ แม่มือใหม่ และพ่อ แม่เลี้ยงเดี่ยว จนนำไปสู่ภาวะพ่อแม่หมดไฟ (Parental burnout) ซึ่งเมื่อพ่อ แม่ กลายเป็นพ่อแม่หมดไฟแล้วไม่ได้รับการเติมพลังใจ หรือไม่ได้รับการช่วยเหลือ ก็จะกลายเป็นพ่อแม่หมดใจ ไม่อยากเลี้ยงลูก ดู ด่า ลูก ทำร้ายลูก หรือทำร้ายตัวเองในที่สุด จากงานวิจัยทางจิตวิทยาของคุณ วิวรรณ คล้ายคลึง และคณะ เมื่อปี พ.ศ. 2561 ได้พบว่า พ่อแม่หมดไฟ (Parental burnout) นั้นมีสาเหตุใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความเครียดในการเลี้ยงดูลูก

การที่เราจะต้องรับผิดชอบชีวิตของใครนั้นย่อมมีความกดดันมากอยู่แล้ว ยิ่งการที่เราต้องรับผิดชอบชีวิตเด็กคนหนึ่งที่เกิดมา แล้วทะนุถนอม เลี้ยงดู อบรม รับผิดชอบทุกอย่างในชีวิตของคนๆ หนึ่ง จนเขาเติบโตใหญ่นั้น เป็นงานที่หนักหนามาก และเลิกกลางครั้นไม่ได้ ทั้งนี้ จากการวิจัยทางจิตวิทยา

พบว่า ผู้เลี้ยงดูเด็กในช่วงปีแรกนั้นมีความเครียดถึง 87.91% และมีความเครียดในระดับสูง ถึง 36.00%

2. สถานการณ์ทางการเงินในครอบครัว

จากงานวิจัยทางจิตวิทยา พบว่า ภาวะพ่อแม่หมดไฟ หรือ Parental burnout มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสถานะทางการเงินของครอบครัว เพราะการเลี้ยงเด็กคนหนึ่งให้เติบโตอย่างมีคุณภาพนั้น ต้องใช้เงินมหาศาล นั่นจึงทำให้พ่อแม่ นอกจากจะมีหน้าที่เลี้ยงลูกแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ทำงานหาเงินมาเลี้ยงลูก ยิ่งในกรณีของพ่อ/แม่เลี้ยงเดี่ยว ยิ่งเหนื่อยหนักเพราะไม่มีคนสับเปลี่ยนเลี้ยงดูลูก ต้องทำทั้งสองอย่างไปพร้อมๆ กัน

3. ความเหน็ดเหนื่อยในการดูแลครอบครัว

ในการเลี้ยงดูเด็กให้เติบโตขึ้นมาเป็นคนที่มีความสุขและมีคุณภาพ พ่อ แม่ หรือผู้เลี้ยงดูต้องทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ เวลา และเงินในการดูแลลูก จึงทำให้ไปรบกวนการใช้ชีวิตประจำวันอย่างเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งงานวิจัยทางจิตวิทยาก็ได้พบว่า ความเหน็ดเหนื่อยในการเลี้ยงลูก มีความสัมพันธ์อย่างมากกับอาการซึมเศร้าของพ่อ แม่ และผู้เลี้ยงดูเด็กค่ะ

4. ปัญหาสุขภาพ

เนื่องจากการทุ่มเทร่างกายแรงใจ และเวลาในการดูแลลูก จึงทำให้พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูส่วนใหญ่ล้มที่จะดูแลตนเอง เช่น รับประทานอาหารไม่ตรงเวลา รับประทานอาหารน้อย ออกกำลังกายน้อยมาก นอนหลับไม่เต็มที่ พักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลให้สุขภาพร่างกายอ่อนแอ ทрудโทรม และมีแนวโน้มว่าจะยอมให้ตนเองเจ็บป่วยเรื้อรัง เพื่อใช้เวลาในการดูแลลูก และไม่ยอมไปหาหมอ หรือไปรักษาเพราะต้องการที่จะเก็บเงินไว้เลี้ยงลูก

5. ความสงสัยในคุณค่าของตนเอง

ด้วยค่านิยม และทัศนคติสากลที่คาดหวังว่าพ่อแม่ ต้องเลี้ยงลูกให้ดี มีคุณภาพ จึงทำให้พ่อแม่ เกิดความสงสัยในคุณค่าของตนเองอยู่เสมอ เพราะมักจะมีสิ่งท้าทายความเชื่อมั่นมั่นในตนเองของเราอยู่ตลอด เช่น เวลาที่ลูกป่วย เวลาที่ลูกบาดเจ็บ เวลาที่ลูกถูกเปรียบเทียบในเชิงพฤติกรรม หรือผลการเรียนกับลูกคนอื่น ซึ่งไม่รู้ว่าจะเทียบกันเพื่ออะไร และคนเทียบมีเจตนาอะไร แต่โดยส่วนใหญ่แล้วคนเป็นแม่ เป็นพ่อ มักจะมีแนวโน้มที่จะโทษตนเองอยู่เสมอ และความรู้สึกผิดนี้เองที่ลดทอนคุณค่าของพ่อแม่ลงโดยไม่รู้ตัว

6. การไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว

ปัญหาสำคัญที่ทำให้พ่อแม่หมดไฟ (Parental burnout) ก็คือ การไม่ได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัวในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายๆ ด้าน หรือบางบ้านหนักกว่านั้น คือ ไม่ได้รับการช่วยเหลือใดๆ จากครอบครัวเลย ก็ต้องการที่จะเลี้ยงดูลูกด้วยตนเอง แต่ก็มีบางช่วงเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือบ้าง เช่น เวลาที่เข้าห้องน้ำ เวลารับประทานอาหาร บางช่วงเวลาที่เจ็บป่วยหนัก หรือมีธุระด่วน เราก็หวังพึ่งพิงคนในครอบครัวที่เราไว้ใจที่สุดให้ดูแลลูกให้เรา แต่หากถูกปฏิเสธการช่วยเหลือพ่อแม่ ก็จะมีมีความเครียดพุ่งสูง และแปรเปลี่ยนเป็นความโกรธตามมา

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (ศรีสกุล เฉียบแหลม, เพ็ญภา แดงด้อมฤทธิ์, 2562) เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่า ตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหาร

จัดการเวลาแย่ลง ซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) ภาระงานหนักและปริมาณงานมากงานมีความซับซ้อนต้องทำงานให้เสร็จในเวลาเร่งรีบ 2) ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน 3) ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป 4) รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม 5) ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน 6) ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง ภาวะหมดไฟในการทำงานมีสาเหตุจากการได้รับ ภาระงานที่หนักและมีปริมาณมากอย่างต่อเนื่องยาวนาน การไม่ได้รับความยุติธรรม ขาดอำนาจในการตัดสินใจ รู้สึกไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับแต่คำตำหนิไม่เคยได้รับคำชื่นชม จากผู้ร่วมงาน บรรยากาศองค์กรที่ขาดความเห็นอกเห็นใจกัน รวมถึงสาเหตุจากปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการที่มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ในระดับต่ำ

จากการศึกษาเรื่องของสาเหตุและปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานข้างต้น เกิดได้จากหลายสาเหตุ ซึ่งผู้วิจัยขอแสดงความคิดเห็นในประเด็นใหญ่ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ประสบการณ์และระยะเวลาทำงาน รายได้ ทักษะการทำงานและครอบครัว ส่วนปัจจัยจากสภาพในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีปัญหา ไม่สามารถพูดคุยหรือเจรจากับผู้ร่วมงานได้อย่างสบายใจ จำนวนภาระงานที่มากเกินไปไม่สามารถบริหารจัดการให้สมดุลกับชีวิต และขาดอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับความกดดันจากสังคม ไม่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1. บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1973) พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ซึ่งจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจาก อำนาจและสถานะตำแหน่งแบบเป็นทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวม ประสาท” (Nerve Center) ขององค์กร ประกอบด้วย

1.1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Symbolic or Figurehead) เป็น บทบาทที่แสดงถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้ หลักเกณฑ์เพื่อกำหนดสังคมขององค์กร แรงจูงใจ กฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน การมอบวุฒิบัตรแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น รวมถึง การเลือกสรรพวกพ้องเพื่อการดำรงอยู่ของ สถานศึกษาหรืออำนาจหน้าที่ของตน

1.2) บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (Leader) เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่างๆ เช่น กำหนดงานให้ทำ การกระตุ้นชักจูงในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและ มีความรับผิดชอบ เพื่อการจ้างการฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้อง พยายามที่จะนำความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไปกำหนดเป็นข้อตกลงเพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงานผู้นำ

มีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของ ผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจของผู้บริหารจะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของ ผู้นำ

1.3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคล หรือกลุ่ม บุคคลภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องพัฒนา เครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของตนด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการดำเนินงานตามบทบาทนี้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ของ หน่วยงานนั้นๆ

2) กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหาร เป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์กรของเขา การเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นที่ จำเป็นของระบบข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็น ผู้ชำนาญการขององค์กรที่มีคลังข้อมูลที่ดีที่สุด ประกอบด้วย

2.1) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (Monitor) ผู้บริหารต้องแสวงหาและรับรู้ ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะได้พัฒนาองค์กรและสภาพแวดล้อมของ องค์กร รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์กรในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์กร เหตุการณ์ภายนอก ความคิดเห็น และแนวโน้มต่างๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบ ความเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการ ตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีคุณค่าพร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้

2.2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ผู้บริหารต้องนำ ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์กร และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใด คนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่าย เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม หรือ ข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอด ค่านิยมสู่องค์กรเพื่อชี้แนะ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารสู่ บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถในทางสัมพันธ์ กับชุมชนประชาสัมพันธ์องค์กรของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่างๆ รายงานข่าว เกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงาน และนโยบายขององค์กร และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

3.1) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบ ควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและ โอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารต้องกำหนดโครงการปรับปรุง โดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้า

ไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ หรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบ และงานใหญ่ๆ บางอย่างของโครงการปรับปรุง อาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2) บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งรบกวน (Disturbance handler) เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายแต่ไม่คาดหวังอย่างฉับไว แต่ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่างๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่างๆ ผู้บริหารต้อง จัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดสิ่งเหล่านี้

3.3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์กรตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแล ระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่างๆ โดย การทำตารางเวลาของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่การ ปฏิบัติงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชา การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวก ใหม่ และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการเป็นผู้แทนขององค์กรในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเจรจา ต่อรองกับองค์กรอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวโขน ผู้ประชาสัมพันธ์และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์กร จากความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องผู้ที่ใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำ บริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และ ศิลป์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหาร จัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่จะต้องปฏิบัติไปตามภาระหน้าที่ ในตำแหน่งที่ตนได้ดำรงอยู่ (ฮาปียะ อาเดมะ, 2557) บริบทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกระทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้นๆ โดยต้องเป็นผู้นำการ วิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำการส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุง พัฒนางานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหาร บุคคล และงานบริหารทั่วไป (เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา (วัลลภา ละอองเอี่ยม, 2552) ไว้ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและ

เป้าหมายของโรงเรียน 2) บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ 4) บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน 5) บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร 6) บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษา (พระมหาสมบุรณ์ สุธมโม, 2557) ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ และวางกรอบทิศทางทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนดังนี้ 1) ตรวจสอบการเตรียมการสอนหรือบันทึกสอน 2) ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา 3) ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศให้ครูเน้นการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู 4) จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีที่ครูประจำชั้น หรือครูประจำวิชาไม่มาปฏิบัติการสอน 5) ควบคุมดูแลให้ครูจัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่เรียนอ่อนและจัดสอนเสริมนักเรียนที่เรียนเก่ง 6) สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 7) ควบคุมดูแล ให้ครูที่รับผิดชอบงานและโครงการดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

(Knezevich, 1984) เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้แก่ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดระบบประมาณแบบโครงการ 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม 3) บทบาทของนักวางแผน (planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ(decision maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (change manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไรอย่างไรควรเปลี่ยนสถานการณ์ใดและเมื่อใด 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียนการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ 9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัย และแก้ปัญหาได้ 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (system manager) สามารถวิเคราะห์ระบบ

และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจการนำทฤษฎีการบริหารมาใช้ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้เข้าใจวิธีการสร้างการพัฒนาหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (personal manager) มีเทคนิค ในการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์การก่อสร้างการบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสารวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดีรู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (ceremonial head) มีความสามารถในการพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่น ในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ 6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) มีจิตวิทยาในการบริหาร 9) มีความสามารถความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี 10) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพหน้าที่ของตนเองดังต่อไปนี้ (เจริญ ไวรวิจกุล, ม.ป.ป., หน้า 79) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องบริหาร 8 ประการได้แก่ 1) การบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนซึ่งหมายถึงครูเจ้าหน้าที่ คนงานและภารโรง เพื่อให้ได้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย 2) การปกครองและแนะแนวนักเรียน ตลอดจนการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน 3) การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนต่าง ๆ และการบริการการสอนเพื่อให้ได้มาซึ่งการสอนที่มีคุณภาพ 4) การบริหารงานต่างๆที่เกี่ยวกับชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นผู้นำของชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้าน 5) การจัดระบบบริหารโรงเรียน กำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิบริหารโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนสมกับเป็นองค์กรที่ดี 6) การบริหารอาคาร

สถานที่และผลิตภัณฑ์ 7) การบริหารงานธุรการ คือ งานเสมียน เอกสารต่างๆ การเงินและการบริการของ โรงเรียน 8) การประเมินผลงาน ซึ่งต้องทำเป็นระยะต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้อธิบายถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่จะผลักดันองค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในสถานศึกษา ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม ครู นักเรียน ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รับรู้และเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา พร้อมให้ความช่วยเหลือกับสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านและทุก ๆ ทาง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี แนวความคิดเรื่องบทบาท (role) จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของการจัดการศึกษา ย่อมทำให้เกิดผลต่อการสร้างเด็กเยาวชนและพลเมือง ให้เป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั่นเอง ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา คือภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะประสิทธิผลมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประเมินผลแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวัง แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบทบาท สำคัญของการบริหารจัดการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่มากมายหลายอย่าง รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในทุก ๆ เรื่องในสถานศึกษา เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และนักเรียนในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงภาวะความเครียดในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นได้ บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าพบกับบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเพื่อเจรจาการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งการเจรจาในแต่ละครั้ง อาจจะประสบผลสำเร็จหรือพบกับความล้มเหลวก็ได้ ทำให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดปัญหาและต้องคอยรับมือและแก้ปัญหาอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียดเรื้อรังในการปฏิบัติงาน และอาจจะส่งผลที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

2. รายได้ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กล่าวใน มาตรา 3 เกี่ยวกับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัติดังนี้

		บาท		
24		43,440		
23.5		42,730		
23		42,020		
22.5		41,310		
22		40,200		
21.5		39,890		
21		39,180		
20.5	บาท	38,490	บาท	
20	30,710	37,750	46,680	
19.5	30,230	37,120	45,570	บาท
19	29,720	36,520	44,860	58,910
18.5	29,260	35,960	44,150	57,930
18	28,770	35,160	43,940	56,950
17.5	28,290	34,770	42,730	55,980
17	27,800	34,170	42,020	55,000
16.5	27,320	33,570	41,310	54,160
16	26,840	32,980	40,600	53,050
15.5	26,150	32,180	39,890	52,160
15	25,570	31,780	39,180	51,090
14.5	25,380	31,180	38,870	50,120
14	24,960	30,590	37,760	49,160
13.5	24,480	30,010	37,040	48,200
13	23,960	29,440	36,330	47,230
12.5	23,520	28,890	35,650	46,260
12	23,070	28,140	34,970	45,300
11.5	22,610	27,810	34,100	44,350
11	22,200	27,280	33,670	43,390
10.5	21,770	26,750	33,020	42,430
10	21,140	26,210	32,370	41,580
9.5	20,930	25,720	31,740	40,540
9	20,520	25,220	31,020	39,540
8.5	20,160	24,720	30,480	38,650
8	19,720	24,210	29,870	37,710
7.5	19,120	23,940	29,240	36,790
7	18,920	23,240	28,630	35,870
6.5	18,510	22,750	28,000	34,860
6	18,120	22,250	27,180	34,070
5.5	17,710	21,760	26,720	33,180
5	17,210	21,260	26,080	32,310
4.5	16,810	20,770	25,520	31,440
4	16,520	20,280	24,800	30,590
3.5	16,100	19,780	24,200	29,830
3	15,700	19,290	23,670	29,080
2.5	15,100	18,790	23,070	28,240
2	14,900	18,300	22,560	27,600
1.5	14,500	17,800	21,860	26,870
1	14,100	17,310	21,220	26,180
ชั้น	อันดับ คศ. 2	อันดับ คศ. 3	อันดับ คศ. 4	อันดับ คศ. 5

บัญชีอัตราเงินวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

วิทยฐานะ	อัตรา (บาท/เดือน)
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	9,900
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	5,600
ผู้อำนวยการชำนาญการ	3,500

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547

จากข้อมูลรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะเห็นได้ชัดว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเงินเดือนใน
การดำรงตำแหน่งตามระยะเวลาและวิทยฐานะ เพราะฉะนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษา ก็ได้รับเงินตามความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำวิทยฐานะของ
ตนเองให้สูงขึ้น

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
นั้นผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือเป็นแม้กระทั่งหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา
ขนาดเล็กหรือสถานศึกษาใหญ่ ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็น
อย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษา แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้
หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ พฤติกรรม รวมไปถึงทัศนคติในการนำของผู้บริหาร
ไม่ดี แม้การบริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา
ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม และทัศนคติใน
การนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร
หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ
ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ
ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และ ทัศนคติในด้านการบริหาร

ทัศนคติและคุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี
1) เป็นผู้มีความรู้ 2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) เป็นผู้มีความกล้าหาญ 4) เป็นผู้มีความ
เด็ดขาด 5) เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกิริยาอาการที่ถูกต้องเหมาะสม 6) เป็นผู้มีความยุติธรรม
7) เป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี 8) เป็นผู้ที่มีความอดทน 9) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น
10) เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว 11) เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ 12) เป็นผู้มีความพินิจ
พิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล 13) เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม 14) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 15) เป็นผู้
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 16) เป็นผู้มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

ทัศนคติและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and
Endurance) จะต้องมีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุก
ชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทนต่อการทำงานหนักและนานๆ

ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่ปริปาก หรือแสดงอาการ ท้อแท้ให้พบเห็น 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น 3) ความสามารถในการจูงใจคน (persuasiveness) ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้น ที่จะได้รับความสำเร็จ 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความฉลาดไหวพริบ (intellectual Capacity) ความฉลาดไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำที่จะใช้ในการบริหารงานหรือใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ

ทัศนคติและคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

ความรู้ทางวิชาการได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษา ให้เกิดความรู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้จัดระดับความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน ของบุคคลที่มาทำงาน ในการเป็นผู้บริหาร

ทัศนคติในด้านการบริหาร

1) ผู้บริหารควรมีแบบแผน เป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายงาน ให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศงาน 2) ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และประโยชน์ ตอบแทน 3) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรม ทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว บริการสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรมการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารมีใจที่จะประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน 5) ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำผลการประเมินไปนิเทศ และพัฒนางานการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อก้าวถึงทัศนคติ ของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งทัศนคติส่วนตัวที่เกิดจาก ประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ

บุญชัย จงกลณี (ม.ป.ป., หน้า 11-12) กล่าวถึงทัศนคติและคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด 2) มีความสามารถรอบด้าน (well rounder) 3) มีพลังผลักดันภายใน (inner drive) ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ 4) ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ (integrity) 5) กล้าหาญทั้งกายและใจ (courage physically and morally) 6) มีความคิดริเริ่ม (initiative) 7) รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา 8) การเสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว 9) มีความยุติธรรม (justice) 10) วางตัวดี (bearing) 11) กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในงานของตน

- 12) ให้เกียรติในผลงานที่ผู้น้อยได้ปฏิบัติ 13) ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้
14) ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ผู้ที่สามารถจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากเอกสารที่กล่าวถึงทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา จะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้คนที่พบเห็นอยู่เสมอ ด้วยตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงาน ถือเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ในสังคม

4. อำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการนำการศึกษา ผู้นำความเปลี่ยนแปลง ต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางในการศึกษาให้เป็นไปตามกระแสของโลก ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษาที่สามารถยืนหยัดได้นั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ ฉะนั้น ความสามารถที่สำคัญของผู้บริหารคือ การตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้ เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่เกือบทุกขั้นตอนทุกกระบวนการของการดำเนินงาน การตัดสินใจนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงเรื่องของการตัดสินใจได้ ตั้งแต่บุคคลล้มตาดันก็จะมีเรื่องต่าง ๆ ให้ตัดสินใจอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกชุดที่จะใส่ หรือเวลาที่จะเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ก็ต้องตัดสินใจเรื่องของเส้นทางการเดินทาง เป็นต้น ซึ่งการตัดสินใจเหล่านี้ เป็นเรื่องที่ไม่ต้องพิจารณาอะไรมากมาย แม้จะตัดสินใจผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก แต่ถ้าเรื่องที่ตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องใหญ่ซึ่งหมายความว่า เรื่องที่ตัดสินใจนั้นหากเกิดความผิดพลาดก็จะเกิดความเสียหายมากหรือแก้ไขได้ยาก เพราะฉะนั้น การตัดสินใจในเรื่องใหญ่ ควรพิจารณาให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ ในบางครั้งอาจจะหมายถึงอนาคตของบุคคลหรือองค์กรได้ ดังนั้นการตัดสินใจถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องนำพาสถานศึกษาให้เกิดความอยู่รอด การตัดสินใจจะต้องก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตลอดจนตระหนักถึงสาเหตุที่อาจจะเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดอีกด้วย (โสภิตา จิตสุวรรณ, 2559)

การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้กำหนด หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ซึ่งขั้นตอนในการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องรู้แนวทาง หลักการ ทฤษฎีการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในการตัดสินใจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง โดยมีกระบวนการตัดสินใจ คือ การนิยามปัญหา การขยายตัวเลือก การเลือกตัวเลือก การนำการตัดสินใจไปใช้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการตัดสินใจไปปรับใช้ในแต่ละสถานการณ์ ในการบริหารงาน ในสถานศึกษาของตนเอง (จิตรกร จันทรสุข, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และ ปารย์พิชชา ก้านจักร, 2564) ดังนี้ 1) รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล 2) รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร 3) รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป 4) รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน และ 5) รูปแบบการตัดสินใจแบบถึงขยะ ดังนั้นการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาเนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการตัดสินใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคิดให้รอบด้านก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ เพราะผลของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา และผลของการตัดสินใจนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะพบเจอกับความสำเร็จหรือความผิดพลาด มีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้บริหารสถานศึกษาได้

5. ปัญหาของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์และคุณภาพการศึกษาที่กำหนดโดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ส่งผลถึงความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสำคัญจากรายงาน ของกระทรวงศึกษาธิการได้ (ณพิชญา เพชรพิมล, และ นพดล เจนอักษร, 2558) สรุปว่าการปฏิรูปการศึกษา ยังต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร ทางการศึกษา ประสิทธิภาพทางการบริหารที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิดวิเคราะห์ ไม่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการศึกษายังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ หรือบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

ภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เอื้อให้เกิดความขัดแย้งที่สูงขึ้น และอาจนำไปสู่ความรุนแรง สอดคล้อง กับแนวคิด Weber (Wisalaphon S., 2010) โดยเชื่อว่าการแข่งขันเป็นรูปแบบหนึ่ง ของความขัดแย้ง ในการบริหารสถานศึกษา ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญอยู่เสมอ โดยความขัดแย้งเป็นภาวะความไม่สมดุลทางจิตใจหรืออารมณ์ สามารถจำแนกความขัดแย้งได้คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานภายนอก (Witudom W., 2008) ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งสูงก็ส่งผลด้านลบในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ความคลางแคลงใจ การแบ่งกลุ่มเพื่อทำให้อีกฝ่ายเกิดความเสียหาย (Wattanasap W., & Wattanasap R., 2009) รวมไปถึงการแข่งขันเพื่อชิงความดี ความชอบ สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยรวมต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความด้อยประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพ ในการบริหาร บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรไม่ชัดเจน ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลในด้านที่ดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารความขัดแย้งอย่างถูกต้องเหมาะสม และใช้วิธีการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจของการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ไม่ใช่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งการดำเนินนโยบายดังกล่าวให้เป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงนั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงาน ใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรม มีความ รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามความต้องการของชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาต่อไป

ปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเจอในแต่ละวัน ไม่ใช่เพียงเรื่องงานเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพูดคุยเจรจากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอ นั่นหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเจอกับปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้รับบริการจากสถานศึกษา เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

1. การวินิจฉัยภาวะหมดไฟในการทำงาน

ระยะต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งนำมาสู่ภาวะหมดไฟ (กรมสุขภาพจิต, 2562) แบ่งได้ดังนี้

1. ระยะฮันนีมูน (the honeymoon) เป็นช่วงเริ่มงาน คนทำงานมีความตั้งใจ เสียสละ เพื่องานเต็มที่ พยายามปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2. ระยะรู้สึกตัว (the awakening) เมื่อเวลาผ่านไป คนทำงานเริ่มรู้สึกว่าความคาดหวังของตนอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองกับความต้องการของตนทั้งในแง่การตอบแทน และการเป็นที่ยอมรับ คนทำงานอาจรู้สึกว่าชีวิตดำเนินอย่างผิดพลาด และไม่สามารถจัดการได้ ทำให้เกิดความคับข้องใจ และเหนื่อยล้า

3. ระยะไฟตก (brownout) คนทำงานรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรัง และหงุดหงิดง่ายขึ้นอย่างชัดเจน อาจมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อหนีความคับข้องใจ เช่น ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ดื่มสุรา ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานเริ่มลดลง อาจเริ่มมีการแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเอง

4. ระยะหมดไฟเต็มที่ (full scale of burnout) หากช่วงไฟตกไม่ได้รับการแก้ไข คนทำงานจะเริ่มรู้สึกสิ้นหวัง มีความรู้สึกที่ตนเองล้มเหลว สูญเสียความมั่นใจในตนเองไป มีอาการของภาวะหมดไฟเต็มที่

5. ระยะฟื้นตัว (the phoenix phenomenon) หากคนทำงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย และพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะสามารถกลับมาปรับตัวเองและความคาดหวังต่องานให้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น รวมถึงสามารถปรับแรงบันดาลใจ และเป้าหมายในการทำงานด้วย

หากการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับ ระยะหมดไฟเต็มที่ (full scale of burnout) จะเริ่มมีความสิ้นหวังในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองนั้นล้มเหลว และมีความคล้ายคลึงกับโรคซึมเศร้า ในบางรายเกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นโรคซึมเศร้าและให้การช่วยเหลือไม่ถูกต้อง จิตแพทย์ได้อธิบายความเหมือนและความแตกต่างระหว่าง ภาวะหมดไฟในการทำงาน และโรคซึมเศร้าไว้อย่างชัดเจนว่า ทั้งสองอย่าง ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มอาการเดียวกัน คือ ภาวะวิกฤติทางอารมณ์และจิตใจ (nervous breakdown) ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถควบคุมตนเองได้ในบางครั้ง จนส่งผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่เป็นความผิดปกติทางจิตที่เห็นได้อย่างชัดเจนจากอาการเศร้าหมอง หมดความสนใจอย่างที่เคย พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปทางด้านการนอนหลับและการรับประทานอาหาร มีความเปลี่ยนแปลงของพลังงานในร่างกาย พลังในการปฏิบัติงานน้อยลงจากที่เคย และมีความรู้สึกผิดชอบรู้สึกที่ตนเองไม่มีประโยชน์ไร้ค่า ไม่มีสมาธิจดจ่อกับสิ่งใดเป็นเวลานานๆ ไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นไม่สามารถทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรง (ฟลอร์ เทเลอร์, 2557) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทความของ แพทย์หญิงกมลพร วรรณฤทธิ์ ที่มาให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่ใช่โรคซึมเศร้า แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานเริ่มเกิดอาการเศร้า หดหู่ เบื่อหน่ายกับทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว เริ่มมีความทรมานกับการใช้ชีวิต หรือมีความคิดที่ไม่อยากจะมีชีวิตอยู่ ผู้นั้นควรสงสยตนเองได้ว่า อาจจะเป็นโรคซึมเศร้า และควรปรึกษาแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญโดยด่วน (กมลพร วรรณฤทธิ์, 2562) เช่นเดียวกันกับ นายแพทย์เซอร์เบิร์ต เจ. ฟรอยเดนเบิร์กเกอร์ ก็ได้ให้ข้อมูลเน้นย้ำว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ใช่โรคซึมเศร้า ถึงแม้ว่าจะมีอาการของความเหนื่อยล้าหมดแรงและสิ้นหวังคล้ายกัน เพราะคนที่มีโรคซึมเศร้าจะเลิกทุกอย่างและมีความเฉยเมย ส่วนบุคคลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้เป็นเช่นนั้น เพราะการที่บุคคลมีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีภาวะซึมเศร้าได้เป็นผลหลังจากที่บุคคลนั้นสะสมความเครียดเป็นเวลานาน ๆ ภาวะหมดไฟในการทำงานได้รับการวินิจฉัยที่ผิดพลาดว่าเป็นโรคซึมเศร้าเพราะมีอาการที่แสดงออกมากคล้ายกัน

จากการศึกษาเอกสารการวินิจฉัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้ทราบว่าการวินิจฉัยภาวะหมดไฟในการทำงานจำเป็นต้องทราบถึงกลุ่มอาการต่าง ๆ ของภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดการวินิจฉัยที่ผิดพลาด ซึ่งการสังเกตกลุ่มอาการภาวะหมดไฟในการทำงานจะต้องดูเป็นระยะที่แบ่งทั้งสิ้น 5 ระยะด้วยกัน เพื่อหาวิธีป้องกันและเสนอแนวทางในการช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องตามอาการ

2. แนวทางที่จะลดความเสี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

หากเกิดภาวะหมดไฟ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้แนะนำวิธีที่หลากหลายและมีความน่าสนใจดังนี้ (กรมการแพทย์, 2562) 1) พัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา และความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงทักษะการสื่อสาร เจรจาต่อรอง การยืนหยัดเพื่อรักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเอง 2) ยอมรับความแตกต่างของคน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่อาจไม่ตรงกัน ไม่ด่วนตัดสินคนอื่น 3) แสวงหาความช่วยเหลือ และหาที่ปรึกษา (coach and mentor) 4) ร่วมกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมเพื่อสุขภาพ

กลยุทธ์ที่แพทย์หลาย ๆ ท่านได้ให้ไว้ในการต่อสู้กับภาวะหมดไฟจากการทำงาน 5 ขั้นตอน (กรมสุขภาพจิต, 2562) ขั้นตอนแรกคือ การสำรวจตัวเราเองว่ากำลังประสบกับความเหนื่อยหน่ายในงานหรือไม่การรับรู้ว่ากำลังประสบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ โดยมีข้อสังเกตเป็นข้อคำถามดังต่อไปนี้คือ ประสบความเครียดอย่างรุนแรง โดยมีอาการอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ เนื่องจากการทำงานหรือไม่ กลัวที่จะไปทำงานทุกวันหรือไม่ กังวลเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าจะเป็นเวลาที่อยู่บ้าน ในเวลาว่างหรือไม่ เคยรู้สึกถูกมองในทางลบอย่างรุนแรง เช่น เหยียดหยามต่องานและเพื่อนร่วมงาน หรืออยู่ห่างกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ รู้สึกไม่สามารถทำงานที่เคยเป็นเรื่องง่าย ได้หรือไม่ พบปัญหาทางร่างกายมากขึ้นเช่นปวดหัวมากขึ้นหรือไม่?

หากพบ เพียง 1 ใน 6 ข้อ นั้นแปลว่า เราสามารถรับรู้อาการของความเหนื่อยหน่ายในงานได้แล้ว และหากพบ 2 ข้อขึ้นไป นั่นคือ เรากำลังจะเข้าสู่ภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ไม่ใช่เรื่องน่ากลัวเพราะมีทางออก

ขั้นตอนที่สอง พยายามนอนให้มากขึ้นการนอนน้อยเกินไป เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำนายนอน ความเหนื่อยหน่ายและเป็นเหตุสนับสนุน ที่น่าจะทำให้งานประจำนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อจนเหนื่อยหน่าย การนอนหลับที่ดีขึ้น เป็นสัญญาณสำคัญที่จะทำให้ร่างกายคนเราสามารถฟื้นตัวจากความเหนื่อยหน่ายและพร้อมที่จะกลับไปทำงาน

ขั้นตอนที่สามคือการ ออกกำลังกาย (หัวใจและหลอดเลือด) อย่างสม่ำเสมอการออกกำลังกาย หัวใจและหลอดเลือด ในปัจจุบันมีการวัดได้ด้วยตนเอง การที่จะบอกว่าการออกกำลังกายที่ถึงระดับที่มีผลต่อการทำงานหัวใจและหลอดเลือดนั้นสามารถทำได้ง่าย เราจะพบเห็นได้จากในปัจจุบันมีอุปกรณ์ประกอบการออกกำลังกาย เช่น นาฬิกาข้อมืออัจฉริยะ หรือ smartwatch ที่สามารถวัดการออกกำลังกายของเราในแต่วันได้ว่าถึงระดับออกกำลังกายหัวใจและหลอดเลือดหรือไม่ เป็นต้น ซึ่งการออกกำลังกายที่ถึงระดับการทำงานของหัวใจและหลอดเลือดนั้น ได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาวินิจฉัยว่า สามารถลดอาการเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญในเวลาเพียง 4 สัปดาห์ ขั้นตอนที่สุดคือการฝึกทำสมาธิการทำสมาธิแบบฝึกสติ เป็นเทคนิคที่ได้รับการยืนยันทางการแพทย์มายาวนาน ที่สามารถช่วยให้เรารับมือกับปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งโปรแกรมฝึกสติและทำสมาธินั้น ปัจจุบันสามารถเข้าถึงง่ายและปฏิบัติได้ง่าย อาทิเช่น ในแอปพลิเคชัน headspace หรือในแอปออกกำลังกายใน smartwatch หรือนาฬิกาข้อมือการออกกำลังกาย ที่ปัจจุบันราคาไม่แพง คนทั่วไปเข้าถึงได้ มีทั้งระบบแอนดรอยด์และไอโอเอส มีวิธีการฝึกฝน เพียงอย่างน้อย 10 นาทีต่อวัน ก็สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายและจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญขั้นตอนสุดท้ายคือการฝึกหายใจ (breathing exercise) การทำสมาธิบางครั้งอาจฟังดูน่ากลัวหรือท้าทาย หลายคนจินตนาการว่าการนั่งสมาธิกำลังนั่งอยู่ในห้องมืดในตำแหน่งที่ต้องเงยสลับ และต้องใช้ความพยายามควบคุมจิตใจของให้ว่างเปล่า แต่การทำสมาธิไม่จำเป็นต้องทำให้ร่างกายอึดอัดหรือนั่งลง และไม่จำเป็นต้องบังคับให้ใจเราว่างเปล่า ลองออกกำลังกายการหายใจอย่างมีสติ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำสมาธิ หายใจเข้า 4 ครั้งและหายใจออก 4 ครั้ง โดยตั้งสติฟังความสนใจอยู่ที่ลมหายใจเข้าออก (โดยใช้โดอะแฟรมหรือกลัมน้ำหอม โดยหายใจเข้านับ 1 ถึง 8 และหายใจออก นับถึง 1 ถึง 8 ค่อยผ่อนลมออกทางปากช้าๆ) เป็นต้น

ทั้งนี้ หากเรตกอยู่ในภาวะหมดไฟ อย่าเพิ่งตกใจไปค่ะ สามารถแก้ไขได้ด้วยการเติมพลังใจด้วยวิธีการต่อไปนี้

1. ยอมรับข้อจำกัดของตัวเอง

หากเหนื่อยก็พัก หากหัวร้อนก็ Time out ตัวเอง หรือแยกตัวออกมาจากลูก ก่อนที่เราจะระเบิดอารมณ์ใส่ลูก หรือใส่คนรัก หรือใส่ใครก็ตาม เพราะการทำร้ายจิตใจกันไม่ได้ทำให้เราหายเหนื่อย และไม่ได้ทำให้เรารู้สึกดีขึ้นแต่อย่างใด

2. ขอความช่วยเหลือจากคนที่เราไว้วางใจ

ถ้าต้องการพักผ่อน หรือมีธุระด่วน อย่าทนเครียดกับความกังวลและห่วงใยเรื่องลูกค่ะ ลองขอความช่วยเหลือจากคนในบ้าน หรือในครอบครัวก่อน หากคนในครอบครัวไม่สะดวกจริง ๆ ลองถามเพื่อนสนิท คุณครูของลูก หรือคนที่คุณไว้วางใจก่อนนะคะ เชื่อแน่ว่าหากเราขอความช่วยเหลือ มีคนพร้อมช่วยอยู่แล้วค่ะ

3. หาเวลาไปเติมความสุขให้ตัวเองบ้าง

หากเครียดนักก็หยุดพักก่อนค่ะ ขนาดทำงานยังมีลาพักร้อน การเป็นพ่อ เป็นแม่ก็ต้องมีพักบ้าง หากแม่เครียดก็สลับกับพ่อ แล้วออกไปเที่ยวกับเพื่อน ไปพักผ่อนตามอัยาศัย หากพ่อเครียดก็เปลี่ยนกับแม่แล้วออกไปเล่นเกม หรือสังสรรค์กับเพื่อน ให้มีแรงใจแล้วกลับมาเลี้ยงลูกใหม่ด้วยจิตใจที่เบิกบาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ใช่โรคซึมเศร้า แต่ถ้าหากคนทำงานเริ่มมีอาการเศร้าหดหู่ เบื่อหน่ายสิ่งรอบตัว รู้สึกทุกข์ทรมานกับการใช้ชีวิต หรือมีความคิดไม่อยากมีชีวิตอยู่ ควรสงสัยว่า อาจเป็นโรคซึมเศร้าแนะนำให้ปรึกษาแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ (กรมการแพทย์, 2562)

กรมการแพทย์ (2564) ได้กล่าวถึงวิธีการรักษาและป้องกัน burnout syndrome ดังนี้

1) การขอความช่วยเหลือ การพูดคุยระบายความเครียด การปรึกษาหารือคนที่อาจช่วยได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง หรือครอบครัว 2) การพบปะสังสรรค์ มีกิจกรรมนอกงานกับเพื่อนร่วมงานบ้าง ทั้งช่วงพัก พักทานอาหารกลางวันและช่วงนอกเวลางาน ในขณะเดียวกันให้ลดการพบปะสังสรรค์พูดคุย กับคนที่ทำให้รู้สึกแย่หรือเป็นลบ 3) การเข้าร่วมกลุ่มที่อาจจะช่วยให้รู้สึกดีขึ้น ชีวิตมีความหมายมากขึ้น เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มทางสังคม จัดอาสาต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ได้เพื่อนใหม่ด้วย ทั้งนี้การเป็นผู้ให้หรือช่วยเหลือผู้อื่น จะมีส่วนช่วยให้เกิดความปลื้มใจและช่วยลดความเครียด แถมยังช่วยให้มีเพื่อนเพิ่มขึ้นด้วย 4) การปรับเปลี่ยนมุมมองต่องานที่ทำ มองหาคุณค่าในงานที่ทำ พยายามทำงานและชีวิตอื่น ๆ มีความสมดุล 5) การผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และได้รับความช่วยเหลือ มีโอกาสทำงานได้ผลดีขึ้น และผ่านเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้ง่ายขึ้น 6) หยุดพักบ้าง พักผ่อนบ้าง พาดว้อออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ดีขึ้น

แนวทางที่จะลดความเสี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีมากมายหลายวิธี โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้ที่เริ่มมีความเครียดในการทำงาน หรือเริ่มรู้สึกว่าการงานไม่อยากจะปฏิบัติงาน หมดความรู้สึกรักกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรดูแลตนเองก่อนที่จะเกิดภาวะหมดไฟอย่างสมบูรณ์ด้วยวิธีที่ลดความเสี่ยง เช่น การพักผ่อนให้เพียงพอในแต่ละวัน เพื่อให้ตนเองมีกำลังในการดำเนินงาน, การพูดคุยปรึกษาหารือกับบุคคลที่ไว้ใจ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน หรือคนในครอบครัว, การฝึกจิตฝึกสมาธิ เพื่อให้จิตใจได้ผ่อนคลายจากความตึงเครียด เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (ปาลักษณ์ โสมแผ้ว, 2565) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่โรงเรียนสังกัดโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่โรงเรียน

สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .158$). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน ลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 6.50 และ มีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ $\pm .40402$ แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหาร และ กำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน และ 3) ด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ จัดลำดับของ ความสำคัญของงานให้เหมาะสม สร้างเครือข่ายในการ ทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถของบุคคล

พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยการรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดใน การทำงานเป็นตัวแปรกำกับ (พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน, 2559) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาระงานมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กรไม่ได้กำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขณะที่ความเครียดใน การทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน

ปรัชญ์ งามสมภาค, และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจในองค์กรที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสวนยาง (ปรัชญ์ งามสมภาค, และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านเหนื่อยล้าทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับภาวะหมดไฟ ในการทำงานด้านการมี ทัศนคติด้านลบ หรือการปลีกแยกตัวออกจากผู้อื่น บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจง่าย มีความสัมพันธ์ เป็นลบกับการมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ลดทอนความสามารถของตนเอง ภาระงานหนักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความยุติธรรม ในองค์กรมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภรณ์ฉัตร โอฐเจริญชัย (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะขาดประสิทธิภาพ ในการทำงานขณะป่วยและภาวะหมดไฟในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน (ภรณ์ฉัตร โอฐเจริญชัย, 2561) ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับความเครียด การยึดติดในคุณค่าของตนจากการ

ปฏิบัติงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ภาวะขาดประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยและภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในงาน การยึดติดในคุณค่าของตนจากการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะขาดประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยและภาวะหมดไฟในการทำงาน

แปงรำ ยงเจริญ (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (แปงรำ ยงเจริญ, 2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจาก การทำงานในภาพรวม ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิ การศึกษา ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามดัชนีชี้วัดสุขภาพจิต (TMHI-55) และแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (นครินทร์ ชุนงาม, 2563) พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้า การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านจากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ของแพทย์มีภาวะหมดไฟเกิดขึ้นและอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ปริมาณงาน การต้องอยู่เวรนอกเวลาบ่อยครั้ง ผลตอบแทนจากงาน (การจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า ค้างจ่าย) ภาวะความกดดันที่เกิดจากงานและการเกิดภาวะแทรกซ้อนหรือการเสียชีวิตของผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างคาดไม่ถึง

ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2563) มีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ covid-19 (ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร, 2563) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคือ ภาระงานที่มากเกินไปความขัดแย้งระหว่างคนกับงาน การได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับงานและสถานะภาพสมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่

วัลลภ วิชาญเจริญ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทผู้วิจัยได้สรุปไว้ว่าผลของการศึกษาและวิจัย (วัลลภ วิชาญเจริญ, 2557) พบว่าผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติเป็นอีกอาชีพหนึ่งซึ่งพบภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นเดียวกับกลุ่มอาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล โดยมีความแตกต่างกับกลุ่มอาชีพอื่นในระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ โดยจะพบระดับภาวะหมดไฟที่สูงในด้านความสามารถในการทำงานเป็นอันดับแรก และมีผลตามมด้วยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงในด้านการเมินเฉยต่องานเป็นลำดับต่อมา และผลจากภาวะหมดไฟในด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการเมินเฉยต่องานส่งผลต่องานส่งผลต่อระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นลำดับถัดไป โดยภาวะหมดไฟที่พบนี้สัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานและสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตอย่างชัดเจน

มนัสพงษ์ มาลา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตสุขภาพที่ 4 (มนัสพงษ์ มาลา, 2563) พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

รายด้านพบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ชัดเจนในประเทศไทยแต่จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะเมื่อยล้าหมดไฟพบการศึกษาของ Maslach & Jackson ซึ่งได้รับการยอมรับทั่วโลกโดยการศึกษาดังกล่าวพบว่าการเกิดภาวะเมื่อยล้าหมดไฟนั้นเกิดจากความเครียดที่สะสมในระยะเวลาอันยาวนาน ทำให้ผลการศึกษารังนี้้นสอดคล้องกับการศึกษาของ อ้อมใจ แต่เจริญวิริยะกุล และคณะ ที่พบระดับความเครียดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดนครนายกในระดับมากและมากที่สุด ร้อยละ 18.20 และสอดคล้องกับการศึกษาของวัชรินทร์ คำมะภา ที่พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเครียดจากการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและนอกจากนี้ผลการศึกษาระดับภาวะเมื่อยล้าหมดไฟของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ติรยา เลิศหัตถศิลป์ ที่พบอัตราการเกิดภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในผู้ปฏิบัติงานทางสาธารณสุขเกือบครึ่งโดยมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 44.70 ส่วนใหญ่มีการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 82.90 และมีความรู้สึกรับสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 79.00

วิยะดา เหลืองดำนสกุล (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานและข้อเสนอแนะในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำต่อยอด สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (วิยะดา เหลืองดำนสกุล, 2565) ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานดังนี้ ความไม่อยากทำงาน มีความเบื่อหน่าย มีภาระงานมาก การหมดไฟ หมดพลัง การปล่อยให้อัตตาไถ่ไปวัน ๆ การขาดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความคิดอยากลาออก ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานคือ ความคาดหวังของตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บทบาทในครอบครัว และการปฏิบัติงาน ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 และปัจจัยป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน การศึกษาเชิงคุณภาพ พบปัจจัยป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานคือการสนับสนุนจากเพื่อนและครอบครัว การเห็นคุณค่าในตัวเอง การสนับสนุนและการปกป้องจากอาจารย์ การวางแผนงานที่ตีเหมาะสม

รุจิรา ดวงเพิ่มทรัพย์, วินิทรานวลละออง, และ ธรรมนาถ เจริญบุญ (2564) มีการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เพื่อศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานและ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ประจำบ้าน (รุจิรา ดวงเพิ่มทรัพย์, วินิทรานวลละออง, และ ธรรมนาถ เจริญบุญ, 2564) โดยเก็บข้อมูลช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2563 ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ แบบสอบถามและแบบทดสอบประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ข้อมูลทั่วไปและส่วนบุคคล 2) ข้อมูลเกี่ยวกับงาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานใน สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 และ 4) แบบทดสอบภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory (MBI) ฉบับภาษาไทย มีผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.2 เป็นเพศชายร้อยละ 56.7 เวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 84.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการนอนหลับที่ไม่เพียงพอร้อยละ 59.7 เคยมีความคิดลาออกจากการเป็น

แพทย์ประจำบ้าน ร้อยละ 58.2 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ผลการศึกษาพบแพทย์ประจำบ้านมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูงร้อยละ 50.7 ด้านลดความเป็นบุคคลในระดับสูงร้อยละ 38.8 และมีการลดความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับต่ำร้อยละ 94.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ เวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ชั่วโมงในการนอนหลับที่ไม่เพียงพอ การมีบุคคลผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาไม่เพียงพอและ การเคยมีความคิดลาออกจากการเป็นแพทย์ประจำบ้าน ในด้านลดความเป็นบุคคล ได้แก่ การมีบุคคล ผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาไม่เพียงพอ ส่วนในด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลพบว่ามีปัญหาด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแพร่ ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ศึกษาได้แก่ ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย อุปกรณ์ป้องกัน ข้อมูลที่ได้รับในการปฏิบัติงานและการป้องกันตนเองในช่วงที่มีการระบาด สวัสดิการ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและผลกระทบด้านการฝึกอบรมในสถานการณ์ที่มีการแพร่ ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เช่น ได้รับการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอ การเรียนล่าช้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนภาวะภาวะหมดไฟในการทำงาน ข้อจำกัดของการศึกษานี้มี ผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวนน้อย เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และผู้ให้ข้อมูล ประเมินตนเอง ไม่มีการสังเกตหรือเก็บข้อมูลโดยวิธีอื่นๆ ผลที่ได้อาจไม่ตรงตามความเป็นจริงทั้งหมด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

อิซาเบล ซาเวเดร่า ริโอนดา (Isabel Saavedre Rionda, 2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะหมดไฟในการทำงานในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและการรับรู้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติทางคลินิกในหมู่ผู้อาศัยในสเปน การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความชุกของอาการหมดไฟในกลุ่มตัวอย่างของแพทย์ประจำบ้านจากสาขาต่างๆ เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อการพัฒนาของอาการหมดไฟ และเพื่อตรวจสอบบทบาทการไกล่เกลี่ยของอาการหมดไฟในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดังกล่าวและข้อผิดพลาดที่รับรู้ในการปฏิบัติทางคลินิก แพทย์ประจำบ้านชาวสเปนทั้งหมด 237 คนเข้าร่วม (อายุเฉลี่ย = 28.87, SD = 3.84; 73.8% เป็นผู้หญิง) มีการใช้ Maslach Burnout Inventory และแบบสอบถามเฉพาะกิจเพื่อประเมินอาการหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบและแบบจำลองการไกล่เกลี่ยได้ดำเนินการ แพทย์ประจำบ้านครึ่งหนึ่งรายงานว่ามีอาการหมดไฟในระดับสูง (48.9%) อาการหมดไฟมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับข้อผิดพลาดที่รับรู้ในการปฏิบัติทางคลินิก พบความแตกต่างที่สำคัญระหว่างแพทย์ประจำบ้านที่มีระดับอาการหมดไฟต่ำและสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีอาการหมดไฟสูงมีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานน้อยกว่า อาการหมดไฟเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างการปรับตัวของความรับผิดชอบ การสนับสนุนในหมู่แพทย์ประจำบ้าน ความพึงพอใจในการสอนและการสับเปลี่ยน ความพึงพอใจโดยทั่วไป และข้อผิดพลาดที่รับรู้ในการปฏิบัติทางคลินิก ระดับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ปรับลดลง การดูแลที่เพิ่มขึ้น และการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน คาดการณ์ว่าระดับความเหนื่อยล้าจะลดลง ซึ่งอาจส่งผลให้มีข้อผิดพลาดน้อยลงในการปฏิบัติทางคลินิก ดังนั้น ควรพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ป้องกันความเหนื่อยล้าและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติทาง

คลินิก เพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างเพียงพอ สุขภาพจิตที่ดีของผู้เชี่ยวชาญในอนาคต และด้วยเหตุนี้ จึงมั่นใจได้ว่าการดูแลสุขภาพของประชาชนจะมีคุณภาพที่สูงขึ้น

ปรินส์, และ แคนาน (Pines, & Keinan, 2005) ได้ศึกษาความเครียดและภาวะหมดไฟ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจอิสราเอล โดยใช้ผู้ศึกษาจำนวน 1,182 คน การศึกษาพบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตบุคคลอื่น (Pines AM & Keinan G, 2005) งานที่ทำไปด้วยความพึงพอใจ งานที่สามารถทำได้สำเร็จลุล่วง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไวน์ไวท์ (Wainwright, E., et al. 2019) ศึกษาถึงภาวะเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาวะซึมเศร้า และความพึงพอใจในงานในแพทย์ประจำบ้านสาขาวิชาวิสัญญีวิทยาในประเทศอังกฤษ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงความพอใจและความสุขในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือต้องการหาปัจจัยในการป้องกัน และอาจมีประโยชน์เป็นแนวทางใน การรับเข้า การจัดการและการติดตามแพทย์ประจำบ้าน (Wainwright, et al., 2019) ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกจากการศึกษาเชิงปริมาณ เรื่องความพึงพอใจและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (well-being) ในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านสาขา วิสัญญีวิทยา (satisfaction and wellbeing in an aesthetic training study (SWeAT)) โดยการ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างทางโทรศัพท์ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สัมภาษณ์จนข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว สัมภาษณ์ แพทย์ประจำบ้านจำนวน 12 คน นำมาวิเคราะห์ แก่นสาระ (thematic analysis) โดยแบ่งผู้เข้าร่วม สัมภาษณ์เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ยากกว่า (มีความเสี่ยงที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานและ ซึมเศร้า) จำนวน 10 คน กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่ง่ายกว่า มีผู้ให้ข้อมูลบางคนได้เข้ารับการรักษาก่อน โดยมีประเด็นดังนี้ ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็นประเด็นรองดังนี้ การติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วย ซึ่งแพทย์ประจำบ้านสาขา วิสัญญีวิทยามีความรู้สึกสนุกเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว การที่ผู้ป่วยมีผลลัพธ์การรักษาที่ดีการ สนับสนุนจากครอบครัวและที่ทำงาน ประเด็นที่ 2 ความเครียดจากการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านสาขาวิสัญญีวิทยา แบ่งเป็นประเด็นรองดังนี้ ปริมาณงานที่ไม่ใช่ทางคลินิกมีปริมาณมากโดยปราศจาก การจัดสรรเวลาความเหนื่อยอ่อนจากความรับผิดชอบที่หลากหลาย ความรัก/เกลียดสัมพันธ์กับงาน ความรู้สึกถึงขอบเขตและความไม่ปลอดภัยในงาน เช่น การขึ้นศาล การเปลี่ยนแปลงเส้นทางของ สังคมในการพบแพทย์ ประเด็นที่ 3 คำแนะนำที่ทำให้สภาพการทำงานและการฝึกอบรมดีขึ้น แบ่งเป็นประเด็นรองดังนี้ต้องการเวลาเพื่อทำงานที่ไม่ใช่ทางคลินิก มีอาจารย์ที่ปรึกษาเพียงพอและได้รับข้อมูลป้อนกลับ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นการให้ความรู้ และสนับสนุนการมีสุขภาพจิตที่ดี อย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบในการดูแลตนเองทั้งในและนอก ที่ทำงาน ข้อจำกัดของการศึกษานี้ คือการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลไม่สมดุลโดย จำนวน 10 คน มีคะแนนความไม่พึงพอใจในงานสูงและเสี่ยง ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

วาลส์ (Walsh, G., et al., 2019) ศึกษาถึงกุญแจสำคัญของการแทรกแซงเพื่อป้องกันและลด ภาวะหมด ไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลในประเทศไอร์แลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหา ประสิทธิภาพของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน และความพึงพอใจในประเด็นของการ แทรกแซง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ หลังจากการสำรวจระดับประเทศเกี่ยวกับความเครียดและภาวะ

หมดไฟในการทำงาน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และวิเคราะห์เชิงแก่นสาระ (thematic analysis) ในอาจารย์แพทย์สาขาต่าง ๆ จำนวน 16 คน และ แพทย์ประจำบ้านสาขาต่าง ๆ จำนวน 16 คน ในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ เน้นการปฏิบัติและการแทรกแซงอย่างเป็นระบบไม่เน้นตัวบุคคล (Walsh, G., et al., 2019) ผลการศึกษาผู้ให้ข้อมูลรู้สึกถึงจำนวนผู้ป่วยมากขึ้น มีการขาดแคลนแพทย์ ความจำเป็นอย่างเร่งด่วนคือการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ สำหรับเรื่องการแทรกแซง อันดับแรกได้แก่การเข้าถึงสิทธิการลาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การทราบล่วงหน้าและมีระบบในการจัดหาบุคลากรมาทำงานแทนเมื่อมีการลาเกิดขึ้น ลำดับถัดไปเป็นการส่งเสริมทางด้านจิตใจ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานในชีวิตประจำวัน เวลาและการฝึกอบรมสายงานทางคลินิก กิจกรรมที่เป็นกุญแจในการจัดการ เช่น การให้คำแนะนำ การแทรกแซงโดยการจัดการศึกษาที่เน้น ด้านความเสี่ยงจากความเครียดจากการทำงาน แนวทางการดูแลรักษา การดูแลตนเอง และการฝึกอบรมถึงการดูแลซึ่งกันและกันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนจาก สายงานทางคลินิก ขาดทักษะและเวลาเกี่ยวกับการจัดการด้านบุคคล องค์กรแพทย์ควรพัฒนาการ จัดการทักษะทางคลินิกอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมขององค์กรต้องเปลี่ยนแปลงจากการแข่งขันและตีตราเป็นวัฒนธรรมของการเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข้อจำกัดของการศึกษานี้คือ ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกมาอย่างจำเพาะเจาะจง ศึกษาในสถาบันฝึกอบรมและโรงเรียนแพทย์ ไม่ได้ศึกษาในแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป

โฮเวน, และ จอง (Hoeven, & Jong, 2006) จาก University of Twente และ Bram Peper จาก Erasmus University ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Organizational communication and burnout symptoms พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ การตอบสนองทางด้านจิตใจต่อความต้องการในงาน (work demands) การศึกษาหลายชิ้นได้ดำเนินการวัดความเหนื่อยหน่ายสาเหตุและผลที่ตามมาแม้ว่าการวิจัยในรากเหง้าของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้มีการยกเอาประเด็นของตัวแปรที่เกี่ยวกับการสื่อสารมาพิจารณาบ้าง แต่ก็ยังขาดการทบทวนที่ครอบคลุมถึงบทบาทของตัวแปรเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจความสัมพันธ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่การสนับสนุนทางสังคมเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการสื่อสารภายในองค์กรด้วย โดยการศึกษาในกลุ่มพนักงานของบริษัทในเครือของชาวดัตช์ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการเงินระหว่างประเทศ ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ต (Hoeven, & Jong, 2006) ซึ่งแบบสอบถามได้รวมกลุ่มของตัวแปรอิสระดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) 2) ลักษณะงาน (job characteristics) 3) การสื่อสารภายในองค์กร (organizational communication) 4) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (engagement with the organization) ในกลุ่มของตัวแปรทั้งหมดนี้ ตัวแปรการมีส่วนร่วมกับองค์กร ดูเหมือนจะเป็นตัวพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุดต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่ตัวแปรเกี่ยวกับการสื่อสาร ก็ยังมีความสำคัญที่สนับสนุนอยู่ด้วย กล่าวคือบรรยากาศการสื่อสารและความพึงพอใจในการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ส่วน Miller, Ellis, Zook, & Lyles (1990) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง An integrated model of communication, stress, and burnout in the workplace จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมา กับทฤษฎีที่จำลองผลด้าน ความเครียดต่างๆ ใน

สถานที่ทำงาน และตัวแปรด้านการสื่อสารที่สำคัญต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน มีการใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ประการคือ ทฤษฎีการประมวลข้อมูลข่าวสารทางสังคม (social information processing theory) (Salancik, & Pfeffer, 1978) กับ ทฤษฎีการลดลงของความไม่แน่ใจ (uncertainty reduction theory) (Berger, & Calabrese, 1975) เพื่อนำเสนอแบบจำลองของตัวแปรด้านการสื่อสารที่นำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ท้ายที่สุดคือความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (occupational commitment) การดำเนินการวิจัยทำขึ้นอย่างเป็นส่วนตัวที่โรงพยาบาลจิตบำบัดผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทั้งในการตัดสินใจ (participation in decision making) และการสนับสนุนทางสังคม (social support) มีผลกระทบที่สำคัญต่อการรับรู้ความเครียดในสถานที่ทำงาน (perceived workplace stress) ความเหนื่อยหน่าย (burnout) ความพึงพอใจ (satisfaction) และความผูกพัน (commitment) ทั้งสำหรับผู้ให้การดูแลและบุคลากรที่ให้การสนับสนุน การรับรู้การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการลดความเครียดในบทบาท (role stress) และเพิ่มการรับรู้ของความพึงพอใจและความสำเร็จส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรโรงพยาบาล โดยได้มีการอภิปรายถึงแบบจำลอง ทฤษฎีและการปฏิบัติต่อไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลของการวิจัยมีความสอดคล้องใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงเรื่องของปัจจัยในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของแต่ละสายงานไปในทิศทางเดียวกันคือ เกิดจากความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปริมาณงานที่มากเกินไปจนไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ และมีความเครียดสะสมจากการทำงาน และเมื่อบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน บุคคลนั้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ได้มาพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป โดยผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นระยะที่สำคัญในการทำวิจัย ซึ่งในระยะนี้ ผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 28,820 คน

ตาราง 1 จำนวนการแบ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามภูมิภาคของประเทศไทย

ขั้นที่ 1	ภาคเหนือ	ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคตะวันตก	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคใต้
	6,051	6,052	12,682	4,035
รวมทั้งสิ้น 28,820 คน				

1.2 ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 479 คน โดยแบ่งเป็นภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเหนือ 82 คน, ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก 158 คน, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 167 คน, ภาคใต้ 72 คน

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจาก โปรแกรม sample size calculator รูปแบบออนไลน์ โดยคำนวณจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มอยู่ที่ $\pm 5\%$ และระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% ได้ขนาดตัวอย่างสัดส่วนที่เหมาะสมอยู่ที่ 380 คน และเนื่องจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์แบบ multiple linear regression analysis ในการคำนวณค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอย จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจาก โปรแกรม g*power โดยใช้สถิติทดสอบ f-test มีค่า effect size ที่ 0.15 มีค่าความคาดเคลื่อนหรือผิดพลาดในการสุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 0.05 ค่าอำนาจทดสอบที่ 0.95 และจำนวนตัวแปรต้นทำนาย 6 ตัว ผลคือจำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต้องไม่ต่ำกว่า 166 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามจำนวนเหมาะสมที่ 380 คน

2. การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง หลังจากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทุกภูมิภาคของประเทศไทย ให้ครบตามจำนวนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยคำนวณไว้ โดยคำนวณค่าเฉลี่ยจากจำนวนประชากรทั้งหมด 28,820 คน แบ่งผู้บริหารสถานศึกษาตามภูมิภาคและคำนวณร้อยละของแต่ละกลุ่ม จากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ที่ 380 คน และตามจำนวนประชากรที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในแต่ละภาค

3. กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 479 คน ผู้วิจัยจึงนำจำนวนทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรทั้งสิ้น 28,820 คน (100%)				
ขั้นที่ 1	ภาคเหนือ	ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคตะวันตก	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
	6,051 (21%)	6,052 (21%)	12,682 (44%)	4,035 (14%)
ขั้นที่ 2	80	80	167	53
กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 380 คน				
ขั้น 3	82	158	167	72
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 479 คน				

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะที่ 1 ซึ่งในแบบสอบถาม จะมีทั้งสิ้น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิภาคของสถานศึกษา เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งได้เป็น 6 ด้าน คือ 1) ความพอเพียงของรายได้ 2) ทักษะต่อการเป็นผู้บริหาร 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 5) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 6) อำนาจในการตัดสินใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีจำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งองค์ประกอบภาวะหมดไฟในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (reduced personal accomplishment) โดยแบบสอบถามจะมีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

1.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะหมดไฟในการทำงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาซึ่งสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะหมดไฟ หมายถึง ภาวะถดถอยของสุขภาพกายและจิตใจเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานและบุคคลนั้น ไม่สามารถที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จนมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน สภาวะความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน ซึ่งเกิดความเครียดจากงานเกิดจากความ

จำเป็น ที่จะต้องติดต่อและประสานงานกับผู้ร่วมงานรวมไปถึงผู้ขอรับบริการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก ดังนี้

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเพิกเฉย ไม่มีพลังงานในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย รู้สึกเหนื่อย ไม่มีอารมณ์ร่วมกับการทำงาน ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อไป หรือพบปะกับผู้คน รู้สึกว่าไม่มีพลังใจเหลือจนที่จะสามารถให้ผู้อื่นได้ และดำเนินชีวิตเพียงแคให้ผ่านไปได้ในแต่ละวัน

2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกหรือความคิดที่ไม่ดีต่อตนเองและบุคคลอื่น มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการ เมื่อมาขอความคิดเห็นหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (reduced personal accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกที่คิดว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามารถ ไม่สามารถจัดการงานหรือบริหารสถานศึกษาได้ และความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองด้อยค่าไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้อื่นประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา แบ่งได้ดังนี้ 1) โสด คือ ไม่มีคู่ ยังไม่มีสามีหรือภรรยา 2) สมรส คือ การที่ชายและหญิงยินยอมเป็นสามีภรรยากันและต้องแสดงความยินยอมนั้นให้ปรากฏโดยเปิดเผยและจดทะเบียนต่อหน้านายทะเบียน เป็นการตัดสินใจอยู่ร่วมกันของชายหญิงทางสังคมหรือสัญญาตามกฎหมายระหว่างคู่สมรส สร้างสิทธิและข้อผูกพันระหว่างคู่สมรสด้วยกัน ระหว่างคู่สมรสและบุตร และระหว่างคู่สมรสกับญาติโดยการสมรส 3) หม้าย คือ คู่สมรสเสียชีวิต และยังไม่ได้มีการสมรสใหม่ 4) หย่าร้าง คือ การขาดจากการเป็นสามีภรรยาตามวิธีการที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ 5) แยกกันอยู่ คือ ผู้ที่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว แต่ยังไม่ได้หย่าร้างกันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว

2.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จนถึงปัจจุบัน

2.5 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับจากทุกแหล่งต่อเดือน เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยแบ่งได้ดังนี้ ไม่เพียงพอมีหนี้สิน, ไม่เพียงพอไม่มีหนี้สิน, เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือ, เพียงพอมีเหลือเก็บ

2.6 ทศนคติต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด มุมมอง ความเข้าใจ ความเห็นความสัมพันธ์ ที่คาบเกี่ยวกันระหว่าง เรื่องของจิตใจ มุมมอง ความเชื่อ ท่าที หรือความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น หรือต่อสถานการณ์ ที่เป็นผลมาจาก ประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกแนว สนับสนุน และ เชิงลบแนวต่อต้าน ประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึก นั้นแสดง ออกมาโดยทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกันตามแนวความคิดที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

2.7 ภาระรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนในครอบครัวต่อ การดูแลซึ่งกันและกัน ในทางที่ต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การให้ความรักความอบอุ่น การให้กำลังใจ การเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว การให้ การศึกษาอบรมสั่งสอน การให้ระเบียบกฎเกณฑ์ทางสังคม การให้ความคุ้มครองความปลอดภัย และการดูแลรักษาเมื่อคนในครอบครัวมีอาการเจ็บป่วย ตัวอย่างของประเภทครอบครัวที่มีในสังคม ปัจจุบัน 1) ครอบครัวเดี่ยว คือ ชายหญิงอยู่ร่วมกัน และอาจมีบุตรธิดาของตนเองหรือมีการรับเป็น การเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม 2) ครอบครัวขยาย คือ บิดามารดา เครือญาติและอาจหมายรวมถึง บุคคลที่ ไม่ใช่เครือญาติแต่มาอยู่ร่วมชายคาเดียวกันเสมือนเครือญาติ 3) ครอบครัวที่ไม่มีบุตร 4) ครอบครัวที่ บุตรอยู่ร่วมกับบิดาหรือมารดาเพียงผู้เดียว เป็นต้น

2.8 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนิน กิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกัน หรือแตกต่างกันในองค์กร และการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสาน สัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งสอง ลักษณะทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้ การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2.9 ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา และสิ่งที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ ถัดดูแลปฏิบัติ ดำเนินการ กำกับติดตาม ตามคำสั่งหรือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา รวมไปถึงคำสั่งที่เข้ามาขอความร่วมมือและให้บุคคลนั้น ดำเนินงานจากภายนอกสถานศึกษาที่ส่งเข้ามาในสถานศึกษาด้วย

2.10 อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมาย ให้มี อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความรู้และความเข้าใจที่ ตนเองมีอยู่ ในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด การตัดสินใจนั้นถือว่าเป็น กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดี แล้วว่า เป็นทางที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัด องค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจมีการศึกษามานาน

2.11 แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการป้องกันการเกิดขึ้น ของภาวะหมดไฟในการทำงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานหรือลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะถดถอยของสุขภาพกายและจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามของงานวิจัยเป็น 3 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิภาคของสถานศึกษา เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ได้ เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ดังนี้

1. ความเพียงพอของรายได้ จำนวน 5 ข้อ
2. ทักษะต่อการเป็นผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ
3. การระับผิดชอบในครอบครัว จำนวน 6 ข้อ
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ
5. ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ
6. อำนาจในการตัดสินใจ จำนวน 6 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถาม มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถาม มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถาม ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถาม น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถาม น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำนวน 10 ข้อ
2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำนวน 10 ข้อ
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 10 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

1.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยจำนวน 2 ท่าน, ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาจำนวน 2 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item-objective congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นต้องมีค่าความเที่ยงตรงไม่น้อยกว่า 0.5

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกัน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) (Cronbach, 1971, p. 160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 0.94

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ทำหนังสือถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา

2. นำหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนบหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (google form)

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน google form เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำข้อมูลการตอบกลับของผู้บริหารสถานศึกษา

1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมี กระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ความเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

มีการปรับค่าตัวแปรเป็นทางตรงกันข้าม เนื่องจากภาวะหมดไฟ เป็นตัวแปรเชิงลบ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ในระยะนี้เป็นการศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการจัดอันดับตามค่าในระยะที่ 1 และการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์สังเคราะห์ รวมถึงการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการศึกษานั้นตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3. เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (purposive selection) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประเด็นที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บจากผู้ให้สัมภาษณ์คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาร่างข้อคำถามเพื่อดำเนินการในสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่อง แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ ของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา

3. แก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเสนอแนะ

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไข ปรับปรุง ไปทดลองใช้ กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาประเด็นแก้ไขในแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้จริง

5. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ถูกต้อง จัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่จัดพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว หรือ ผ่านโปรแกรม Zoom, Line ตามความสะดวกของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 30 – 45 นาที โดยประมาณ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 3 คือเพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกระบวนการคือ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสรุป สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อดำเนินการพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และนำแนวทางที่ได้ไปนำเสนอในงานวิจัย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางไปปรับใช้กับตนเอง เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (สุรียรี ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 90)

โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหา หรือระหว่าง ข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อคำถาม
 S_i แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.1.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 X แทน ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และโดยพิจารณาความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบเอฟ (F – test) จากสูตร (วิไลทองแผ่, 2542, หน้า 227)

$$F = \frac{S^2_{\text{มาก}}}{S^2_{\text{น้อย}}} \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1,$$

ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} , \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ

2.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดย
การทดสอบค่า (T-test) จากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, หน้า 109)

2.3.1 กรณีที่ค่าแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-test
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

2.3.2 กรณีที่ค่าแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-test
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	S_2	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

2.4 สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) ที่มีลักษณะเหมือนกันกับวิธี Simple Linear Regression คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นแบบเชิงเส้นตรง แต่ที่แตกต่าง คือ Multiple Linear Regression Analysis (Freeman, 2009) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ที่มีตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัว โดยความสัมพันธ์แทนด้วยสมการทางคณิตศาสตร์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \cdots + \beta_k x_k$$

เมื่อ	Y	แทน	ข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้ (output)
	β_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอย ซึ่งเป็นค่าจุดตัด (Intercept) แกน y ของสมการ
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น 1, 2, ..., k

จากสมการแสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรต้น (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรต้น $(\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)$ สามารถอธิบาย

การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_k X_k + \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \cdots + b_k X_k$$

เมื่อ	X	คือ	ตัวแปรต้น
	Y	คือ	ตัวแปรตาม
	K	คือ	จำนวนตัวแปรต้น

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรต้นทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรต้นแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรต้นนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรต้นตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \cdots - b_k X_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (*error*) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรต้น (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรต้นที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติ F-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบเอฟ (f-distribution)
$Sig.$	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$Adjust R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (ค่าอิทธิพล)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$SE (\beta)$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 479 คน ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=479)	ร้อยละ
รวม	479	100.00
1. ภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม		
1) ภาคเหนือ	82	17.10
2) ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคตะวันตก	157	33.00
3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	167	34.90
4) ภาคใต้	72	15.00
รวม	479	100.00
2. เพศ		
1) ชาย	154	32.20
2) หญิง	325	67.80
รวม	479	100.00
3. สถานภาพ		
1) โสด	98	20.50
2) สมรส	310	64.70
3) หม้าย	20	4.20
4) หย่าร้าง	25	5.20
5) แยกกันอยู่	26	5.40
รวม	479	100.00
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา		
1) 1 – 5 ปี	92	19.20
2) 6 – 10 ปี	85	17.70
3) 11 – 15 ปี	141	29.50
4) 16 – 20 ปี	113	23.60
5) 21 – 25 ปี	26	5.40
6) 26 ปีขึ้นไป	22	4.60
รวม	479	100.00
5. ขนาดของโรงเรียน		
1) โรงเรียนขนาดเล็ก	101	21.10
2) โรงเรียนขนาดกลาง	251	52.40
3) โรงเรียนขนาดใหญ่	110	23.00
4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	17	3.50
รวม	479	100.00
รวม	479	100.00

จากตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในช่วง 11-15 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ขนาดโรงเรียนของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ของภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	2.14	0.57	1.00	3.75	น้อย
2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)	2.08	0.59	1.00	3.80	น้อย
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน(Reduced Personal Accomplishment)	2.11	0.58	1.00	3.70	น้อย
รวม	2.11	0.56	1.00	3.70	น้อย

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Emotional Exhaustion) โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.56$) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด พบว่าสูงที่สุดคือในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.14$,

$S.D.=0.57$) รองลงมาคือด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน(Reduced Personal Accomplishment) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.58$) และด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.08$, $S.D.=0.59$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปรายด้านดังปรากฏในตาราง 6 ถึง 8

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	$n=479$				
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)					
1. ท่านไม่รู้สึกสดชื่นและสดใสทุกวันที่เดินทางไปปฏิบัติงาน	2.44	0.83	1.00	5.00	น้อย
2. เมื่อท่านพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษาท่านมีความรู้สึกไม่ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ	2.17	0.78	1.00	4.00	น้อย
3. ท่านไม่พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตของท่าน	2.06	0.70	1.00	4.00	น้อย
4. ท่านไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.13	0.70	1.00	4.00	น้อย
5. ท่านไม่มีพลังใจในการปฏิบัติงาน	2.12	0.71	1.00	4.00	น้อย
6. การทำงานนอกเวลาของท่าน เป็นปัญหาต่อการทำงาอื่น ๆ	2.12	0.74	1.00	4.00	น้อย
7. ท่านไม่เคยให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา	2.21	0.79	1.00	5.00	น้อย
8. ท่านไม่ปรารถนาที่จะพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น	2.07	0.73	1.00	4.00	น้อย
9. ท่านไม่ปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา	2.04	0.72	1.00	4.00	น้อย
10. ท่านไม่มีความสนใจที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น	2.07	0.71	1.00	4.00	น้อย
รวม	2.14	0.57	1.00	3.70	น้อย

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สดชื่นและสับสนทุกวันที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.44$, $S.D.=0.83$) รองลงมาคือ ท่านไม่เคยให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.21$, $S.D.=0.79$) และ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษาจะมีความรู้สึกไม่ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ ($\bar{X}=2.17$, $S.D.=0.78$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=2.04$, $S.D.=0.72$)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)					
1. ท่านไม่มีความภูมิใจในตนเอง	2.11	0.78	1.00	5.00	น้อย
2. ท่านไม่มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานทุกคน	2.01	0.70	1.00	4.00	น้อย
3. ผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมและมีมุมมองที่ไม่ดีต่อท่าน	2.09	0.70	1.00	5.00	น้อย
4. ผู้ร่วมงานของท่าน มีความกังวลใจต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.10	0.68	1.00	4.00	น้อย
5. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ	2.14	0.70	1.00	5.00	น้อย
6. ท่านไม่ให้อะไรและเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา	2.11	0.67	1.00	4.00	น้อย
7. ท่านไม่มีกัลยาณมิตรที่ดีในสถานศึกษา	2.07	0.72	1.00	4.00	น้อย
8. ผู้ร่วมงานของท่านไม่เคารพและไม่ให้อะไรแก่ท่าน	2.07	0.70	1.00	4.00	น้อย
9. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อท่าน	2.08	0.72	1.00	4.00	น้อย
10. ท่านไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา	2.05	0.67	1.00	4.00	น้อย
รวม	2.08	0.59	1.00	3.80	น้อย

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล(Depersonalization) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.70$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความภูมิใจในตนเอง ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.78$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้อำนาจและเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.67$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=2.01$, $S.D.=0.70$)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment)

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน(Reduced Personal Accomplishment)					
1. ท่านรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต	2.04	0.71	1.00	4.00	น้อย
2. ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ไม่สามารถพัฒนาได้	2.15	0.68	1.00	4.00	น้อย
3. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับการปฏิบัติงานของท่าน	2.05	0.70	1.00	4.00	น้อย
4. ท่านรู้สึกกดดันเมื่อท่านปฏิบัติงาน	2.09	0.68	1.00	4.00	น้อย
5. ท่านไม่สามารถบริหารสถานศึกษาได้ตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้	2.20	0.76	1.00	5.00	น้อย
6. ท่านขาดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา	2.15	0.69	1.00	4.00	น้อย
7. ท่านไม่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	2.13	0.70	1.00	4.00	น้อย
8. ท่านไม่วางแผนการทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง	2.14	0.69	1.00	4.00	น้อย
9. ท่านไม่สามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานตามแบบแผนที่ตั้งไว้	2.08	0.69	1.00	4.00	น้อย
10. ท่านบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	2.11	0.71	1.00	4.00	น้อย
รวม	2.11	0.58	1.00	3.70	น้อย

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ได้ ($\bar{x}=2.20$, $S.D.=0.76$) รองลงมาคือ ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถพัฒนาได้ ($\bar{x}=2.15$, $S.D.=0.68$) และ ขาดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x}=2.15$, $S.D.=0.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางแผนการทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง ($\bar{x}=2.14$, $S.D.=0.69$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของตนเอง, ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ($\bar{x}=2.04$, $S.D.=0.71$)

ตอนที่ 3 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวิเคราะห์ผลของผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 8 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 (IS)	0.010	0.028	0.011	0.358	.721
2. ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร ^a (AM)	-0.324	0.043	-0.339	-7.571*	.000
3. ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ^a (FR)	0.216	0.028	0.247	7.598*	.000
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ^a (WR)	-0.362	0.049	-0.367	-7.430*	.000
5. ความเหมาะสมภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ^a (SW)	-0.204	0.048	-0.201	-4.226*	.000
6. อำนาจในการตัดสินใจ ^a (DP)	-0.044	0.056	-0.041	-0.791	.430

หมายเหตุ $R^2 = 0.617$, $adj R^2 = 0.612$; a มีค่า $VIF < 10$ และ $Tolerance > 0.1$

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 6 ตัว ได้แก่ 1) ความเพียงพอของรายได้ 2) ทักษะต่อการเป็นผู้บริหาร 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 5) ความเหมาะสมภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 6) อำนาจในการตัดสินใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = 0.617$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=126.833, p=.000$) โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

$$\widehat{BO} = 0.011\widehat{IS} - 0.339\widehat{AM}^* + 0.247\widehat{FR}^* - 0.367\widehat{WR}^* - 0.201\widehat{SW}^* - 0.041\widehat{DP} + e$$

เมื่อพิจารณาสมการทำนายพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = -0.367$) รองลงมา คือ ทักษะต่อการเป็นผู้บริหาร ($\beta = -0.339$) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ($\beta = 0.247$) และความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = -0.201$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ความเพียงพอของรายได้ได้ที่นัยสำคัญระดับ .05 ($t=0.358, p=0.721$) และ อำนาจในการตัดสินใจ .05 ($t=-0.791, p=0.430$)

จากสมการสามารถแปลความหมายได้ว่าเมื่อปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะต่อการเป็นผู้บริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะลดลง 0.339 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอื่นมีค่าคงที่ เมื่อมี ภาระรับผิดชอบในครอบครัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.247 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอื่นมีค่าคงที่ เมื่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะลดลง 0.367 หน่วยเมื่อควบคุมให้ตัวแปรอื่นมีค่าคงที่ และความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะลดลง 0.201 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอื่นมีค่าคงที่

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ความเพียงพอของรายได้	3.33	0.61	1.60	5.00	ปานกลาง
2. ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	3.88	0.58	1.50	5.00	มาก
3. ภาระรับผิดชอบในครอบครัว	3.56	0.64	1.00	5.00	มาก
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.97	0.56	2.13	5.00	มาก
5. ความเหมาะสมของภาระงานและความ รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	3.81	0.55	2.00	5.00	มาก
6. อำนาจในการตัดสินใจ	3.85	0.52	2.00	5.00	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาสรุปรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่มีมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.56$) รองลงมาคือปัจจัยด้านทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.58$) ปัจจัยด้านอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.52$) ปัจจัยด้านความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.55$) และปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.64$) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=0.61$)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความเพียงพอของรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความเพียงพอของรายได้	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. รายรับของท่านมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.89	1.00	5.00	มาก
2. ท่านได้รับเงินจากอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจาก การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ที่บ้านมี กิจการค้าขาย, ธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น	2.63	1.24	1.00	5.00	ปานกลาง
3. รายรับที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอต่อการ ดำเนินชีวิต	3.35	0.88	1.00	5.00	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ความเพียงพอของรายได้	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
4. ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือน	3.27	0.92	1.00	5.00	ปานกลาง
5. ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้เป็นอย่างดี	3.83	0.84	2.00	5.00	มาก
รวม	3.33	0.61	1.60	5.00	ปานกลาง

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณารายข้อในด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สามอันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.84$) รองลงมาคือ รายรับของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.89$) และ รายรับที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับต่อเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.88$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีเงินออมในแต่ละเดือน ($\bar{X}=3.27$, $S.D.=0.92$) และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินจากอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ที่บ้านมีกิจการค้าขาย, ธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น ($\bar{X}=2.63$, $S.D.=1.24$)

ตาราง 11 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร

ทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกรักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	3.91	0.75	1.00	5.00	มาก
2. ท่านมีความต้องการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	3.95	0.71	1.00	5.00	มาก
3. การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิตของท่าน	3.81	0.74	1.00	5.00	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	3.87	0.76	1.00	5.00	มาก
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	3.95	0.73	1.00	5.00	มาก
6. ท่านวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต	3.81	0.75	1.00	5.00	มาก
รวม	3.88	0.58	1.50	5.00	มาก

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.71$) และผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจต่อตำแหน่ง ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.73$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรักในตำแหน่งของตนเอง ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.75$) และ ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.76$) ตามลำดับ ส่วนในค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิต ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.74$) และผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.75$)

ตาราง 12 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายนามการะับผิดชอบในครอบครัว

ภาระรับผิดชอบในครอบครัว	n=479				
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ท่านมีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแล	3.79	0.79	1.00	5.00	มาก
2. ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	3.43	1.00	1.00	5.00	มาก
3. ครอบครัวของท่านไม่เข้าใจการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน	3.25	1.15	1.00	5.00	มาก
4. ท่านมีบุตรหรือธิดาที่ยังต้องดูแลอย่างใกล้ชิด	3.43	1.09	1.00	5.00	ปานกลาง
5. ท่านต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.69	0.78	1.00	5.00	มาก
6. ท่านต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว	3.76	0.80	1.00	5.00	มาก
รวม	3.56	0.64	1.00	5.00	มาก

* ภาระรับผิดชอบในครอบครัว เป็นปัจจัยเชิงลบ

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่ต้องดูแล ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.78$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.80$) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.78$) ตามลำดับ ส่วนในค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=1.00$) และครอบครัวไม่เข้าใจการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=1.15$)

ตาราง 13 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	n=479				
	$\bar{x}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ท่านกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาพูดคุยกันด้วยดี	4.01	0.69	2.00	5.00	มาก
2. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	3.94	0.67	1.00	5.00	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.98	0.65	2.00	5.00	มาก
4. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้	3.89	0.67	2.00	5.00	มาก
5. ทุกคนในสถานศึกษาของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.94	0.69	1.00	5.00	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน	3.91	0.70	1.00	5.00	มาก
7. ท่านสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้	4.01	0.69	2.00	5.00	มาก
8. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.04	0.66	1.00	5.00	มาก
รวม	3.97	0.56	2.13	5.00	มาก

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.04$, $S.D.=0.66$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาพูดคุยกันด้วยดี ($\bar{x}=4.01$, $S.D.=0.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้ ($\bar{x}=4.01$, $S.D.=0.69$) และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=0.65$) ตามลำดับ ส่วนในค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ($\bar{x}=3.91$, $S.D.=0.70$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{x}=3.89$, $S.D.=0.67$)

ตาราง 14 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ความเหมาะสมของภาระงานและความ รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	n=479				
	$\bar{x}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ภาระงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเหมาะสม	3.90	0.71	1.00	5.00	มาก
2. ต้นสังกัดมอบหมายภาระงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแก่ท่านอย่างเหมาะสม	3.84	0.73	1.00	5.00	มาก
3. ท่านสามารถบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้	3.92	0.70	2.00	5.00	มาก
4. ท่านไม่ได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	3.68	0.88	1.00	5.00	มาก
5. ท่านไม่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของท่าน	3.56	0.91	1.00	5.00	มาก
6. ท่านกำกับติดตามงานที่รับผิดชอบ	3.95	0.73	2.00	5.00	มาก
รวม	3.81	0.55	2.00	5.00	มาก

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.95$, $S.D.=0.73$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้ ($\bar{x}=3.92$, $S.D.=0.70$) และ ภาระงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{x}=3.90$, $S.D.=0.71$) ตามลำดับ ส่วนในค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับงานอื่นๆ นอกจากงานในตำแหน่ง ($\bar{x}=3.68$, $S.D.=0.88$) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง ($\bar{x}=3.56$, $S.D.=0.91$)

ตาราง 15 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอำนาจในการตัดสินใจ

อำนาจในการตัดสินใจ	n=479				
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล
1. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยอมรับการตัดสินใจของท่าน อย่างเต็มที่และปราศจากข้อโต้แย้ง	3.92	0.66	2.00	5.00	มาก
2. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เลือกให้ท่านตัดสินใจในเรื่องของการทำงานเพียงผู้เดียว	3.66	0.82	1.00	5.00	มาก
3. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของท่าน	3.95	0.67	2.00	5.00	มาก
4. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ไม่เคยขัดต่อคำสั่งของท่าน	3.86	0.74	1.00	5.00	มาก
5. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ชื่นชมการตัดสินใจในการทำงานของท่าน	3.88	0.64	2.00	5.00	มาก
6. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ขอความช่วยเหลือจากท่านในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.83	0.66	1.00	5.00	มาก
รวม	3.85	0.52	2.00	5.00	มาก

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านอำนาจในการตัดสินใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.67$) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเต็มที่และปราศจากข้อโต้แย้ง ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.66$) และ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ชื่นชมการตัดสินใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.64$) ตามลำดับ ส่วนในค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับ ได้แก่ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ขอความช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.66$) และ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เลือกให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในเรื่องของการทำงานเพียงผู้เดียว ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=0.82$)

ตอนที่ 4 แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในตอนี่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากค่าภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรเพื่อสังเคราะห์ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำไปสู่การสร้างและพัฒนาแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ค่าของภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดอันดับเพื่อวิเคราะห์ค่าสูงสุดของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 16

ตาราง 16 ตารางอันดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะหมดไฟในการ ทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3 อันดับแรก	อันดับสุดท้าย
1. ความอ่อนล้าทาง อารมณ์ (Emotional Exhaustion)	1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึก ไม่สดชื่นและสับสนทุกวันที่เดินทางไป ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.44$, $S.D.=0.83$) 2. ผู้บริหารไม่เคยให้กำลังใจ ในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.21$, $S.D.=0.79$) 3. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบเห็น ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาจะมีความรู้สึกไม่ ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่มี พลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.17$, $S.D.=0.78$)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ ปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=2.04$, $S.D.=0.72$)
2. การลดค่าความเป็น บุคคล (Depersonalization)	1. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ปฏิบัติงานไม่ เป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.70$) 2. ผู้ร่วมงานมีความกังวลใจต่อการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.67$) 3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความภูมิใจใน ตนเอง ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.78$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้เกิดเกียรติและ เคารพการตัดสินใจในการทำงานของ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.11$, $S.D.=0.67$)	1. ตามลำดับ ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่มีความ เข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=2.01$, $S.D.=0.70$)

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะหมดไฟในการ ทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3 อันดับแรก	อันดับสุดท้าย
3. ความรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จในชีวิตหรือ การทำงาน (Reduced Personal Accomplishment)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้ ($\bar{X}=2.20$, $S.D.=0.76$) 2. ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถพัฒนาได้ ($\bar{X}=2.15$, $S.D.=0.68$)ขาดประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา ($\bar{X}=2.15$, $S.D.=0.69$) 3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางแผนการ ทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.69$)	1. ผู้บริหารสถานศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจกับการ ปฏิบัติงานของตนเอง, ผู้บริหารสถานศึกษา รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จใน ชีวิต ($\bar{X}=2.04$, $S.D.=0.71$)

4.2 ตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแสดงข้อมูลของตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพล
ต่อภาวะหมดไฟจัดอันดับจากมากที่สุุดตามลำดับขั้นตอนนี้จะทำให้เห็นถึงปัจจัยที่ควรพัฒนา

ตาราง 17 ตารางแสดงตัวแปรทำนายที่สามารถสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรทำนายที่สามารถสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีนัยสำคัญ	$n=479$ β
1. ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร	-0.339
2. ภาระรับผิดชอบในครอบครัว	0.247
3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-0.367
4. ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	-0.201

จากตาราง 17 เมื่อต้องการปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดลง ควรพัฒนาตามลำดับรายด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร ($\beta=-0.339$) 2) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ($\beta=0.247$) 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta=-0.367$) และ 4) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta=-0.201$)

ตาราง 18 รายละเอียดของตัวแปรทำนายที่สามารถสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรทำนาย	3 อันดับแรก	2 อันดับสุดท้าย
1. ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.71$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจต่อตำแหน่ง ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.73$) 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรักในตำแหน่งของตนเอง ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.75$)	1. การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิต ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.74$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.75$)

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	3 อันดับแรก	2 อันดับสุดท้าย
2. ภาระรับผิดชอบในครอบครัว	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแล ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.78$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.80$) 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.78$)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=1.00$) 2. ครอบครัวไม่เข้าใจการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=1.15$)
3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.66$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาพูดคุยกันด้วยดี ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.68$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้ ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.69$) และทุก 3. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.65$)	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.70$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{X}=3.89$, $S.D.=0.67$)
4. ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.73$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.70$)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่ง ($\bar{X}=3.68$, $S.D.=0.88$) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	3 อันดับแรก	2 อันดับสุดท้าย
	3. ภาระงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.71$)	ภาระงานของตนเอง ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.91$)

4.3 ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 มาวิเคราะห์หาค่าสูงสุดของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดลำดับปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 19 การวิเคราะห์ปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ข้อมูลภาวะหมดไฟและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา
1	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 1. 1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สดชื่นและสับสนทุกวันที่เดินทางไปปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.44$, $S.D.=0.83$) 2. ผู้บริหารไม่เคยให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.21$, $S.D.=0.79$) 3. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษาจะมีความรู้สึกไม่ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ ($\bar{X}=2.14$, $S.D.=0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีพลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.17$, $S.D.=0.78$)	ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สดชื่นและสับสนเมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลภาวะหมดไฟและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา	
2	ทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อยากวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต	1.การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิต ($\bar{X}$=3.81, $S.D.$=0.74) 2.ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X}$= 3.81, $S.D.$=0.75)	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ อยากวางแผนทำผลงาน วิชาการเพื่อเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นใน อนาคต
3	ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแลและเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแล ($\bar{X}$=3.79, $S.D.$=0.78) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว ($\bar{X}$=3.76, $S.D.$=0.80) 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X}$=3.70, $S.D.$=0.78)	ผู้บริหารสถานศึกษามี หน้าที่หรือภาระใน ครอบครัวที่จะต้องดูแล และเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว รวมถึงผู้ บริหาร สถานศึกษาต้องใช้เวลา บางส่วนในการดูแล สมาชิกในครอบครัว
4	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้สึกสบายใจในการทำงานและต้องคอยควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกลสบายใจในการทำงาน ($\bar{X}$=3.91, $S.D.$=0.70) 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{X}$=3.89, $S.D.$=0.67)	ในบางครั้งผู้บริหร สถาน ศึก ษา ขาด ความรู้สึกลสบายใจใน การทำงานและต้องคอย ควบคุมการทำงานของ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา อยู่เสมอ

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลภาวะหมดไฟและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา
5	ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ยังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง	ผู้บริหารสถานศึกษา ยังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง

4.4 แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากการวิเคราะห์ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ และสร้างแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

ตาราง 20 การสังเคราะห์แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟ	แนวทางการป้องกัน	แนวทางการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สดชื่นและสับสนเมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาไม่มีพลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษาจะมีความรู้สึกไม่ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ	1. สร้างระบบการทำงานของตนเอง 2. อดทนและแข็งแกร่งกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 3. ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ก่อนเสมอ และทำให้สำเร็จ 4. เสริมแรงในการทำงานให้กับตนเอง	1. วางแผนการทำงานของตนเองให้มีระบบและเป็นระเบียบเรียงลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างมีขั้นตอนว่า มีงานอะไรบ้างและงานแต่ละอย่างมีความสำคัญเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2. กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อบริหารงานและร่วมดำเนินงานให้สำเร็จ คอยมองหาเป้าหมายใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3. อดทนกับการทำงานไม่หลุดจากสิ่งที่จะต้องทำ มีจิตใจที่จดจ่อ ไม่วอกแวกกับสิ่งเร้าอื่น ๆ มีความแข็งแกร่งที่จะอดทนอยู่กับสิ่งที่น่าเบื่อให้ได้ 4. ทำงานอย่างมีกำลังใจโดยการให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ ต่อไปในบางครั้งการทำงานเกิดข้อผิดพลาด ก็ไม่ควรตำหนิตัวตนเอง แต่ให้ปรับความคิดโดยนำข้อผิดพลาดมาปรับและพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น ไม่อยู่กับความเศร้าหมองใจ เพราะจะทำให้เราขาดกำลังใจในการทำงาน ยึดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น มองโลกในด้านที่ดี เชื่อมั่นในตนเองเสมอ

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟ	แนวทางการป้องกัน	แนวทางการปฏิบัติ
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยอมวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต	- ส่งเสริมชีวิตในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี - พัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน - ปฏิบัติงานโดยนึกถึงส่วนรวม	- หาสิ่งที่ดี ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ - นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ในชีวิตของตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอด รวมไปถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาตนเอง - ทำสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงส่วนรวมและผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพราะถือได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟ	แนวทางการป้องกัน	แนวทางการปฏิบัติ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแลและเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	1. ตระหนักรู้ความสำคัญของงานและครอบครัว แบ่งเวลาให้ถูกต้องเหมาะสม 2. ปรับความสมดุลในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องงานและเรื่องของครอบครัว 3. เอาใจใส่กับงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน	1. บริหารเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว แบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวให้ดีที่สุด เราควรแยกทั้งสองสิ่งออกจากกัน โดยไม่ให้มีผลกระทบซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าเป็นเวลาทำงานก็ควรทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อถึงเวลาเลิกงาน หากงานยังไม่เสร็จก็อาจจะทำล่วงหน้าได้บ้าง แต่ไม่ให้รบกวนเวลาของการที่จะได้เจอหน้าครอบครัวของตนเอง ลำดับความสำคัญของงานนั้นว่ามีความสำคัญหรือเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2. วางแผนการใช้ชีวิตให้มีคุณภาพ หากคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า หรืองานที่ต้องทำล่วงหน้าได้ ก็จะสามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ดีขึ้น และการวางแผนแบ่งเวลาจะต้องไม่เกิดความเสียหายกับทั้งงานและการดูแลครอบครัว 3. มีความเข้าใจกันในครอบครัว รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและครอบครัวไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กก็ตาม คอยช่วยเหลือคำแนะนำ ช่วยปลอบประโลมกัน และกัน เพื่อแก้ไขให้ดีที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟ	แนวทางการป้องกัน	แนวทางการปฏิบัติ
4	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาและในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน	1. ทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ 2. ตัดสินใจทำการใดด้วยความสมเหตุสมผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน 3. ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล 4. เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	1. สร้างความเป็นกลางในการบริหารงาน และมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน และเข้าใจความเป็นบุคคล ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ 2. ร่วมกันคิดร่วมกันทำ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ไม่นำอารมณ์หรือความคิดอคติมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยเสริมแรงให้กันไม่ว่าจะเป็นทั้งทางใจหรือทางด้านความคิด 3. มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมรวมถึงกำกับติดตาม คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และมองความแตกต่างของบุคคลเป็นเรื่องปกติในชีวิตการทำงาน เรียนรู้ และทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน ไม่เปลี่ยนในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น แต่ปรับความคิดและหาวิธีการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของบุคคลให้ได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความรักและความเข้าใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา 4. เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เรียนรู้การทำงานไปด้วยกัน ช่วยสอนงานให้กับผู้ร่วมงานด้วยรักและความเมตตา กับทุกคน ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาการเกิดภาวะหมดไฟ	แนวทางการป้องกัน	แนวทางการปฏิบัติ
5	ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและ ผู้บริหารสถานศึกษายังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง	1. ทำงานกับผู้อื่นด้วยความเมตตากรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือ 2. สร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเอง	1. ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นและชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน 2. เข้าช่วยเหลือและร่วมงานสังคมกลุ่มเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้เครือข่ายที่สร้างขึ้น ช่วยสนับสนุนการศึกษาเพื่อผลประโยชน์สูงสุด 3. บริหารให้เป็นระบบอย่างดีที่สุดทั้งสถานศึกษาของตนเองและหน่วยงานที่ขอความร่วมมือในการดำเนินงาน 4. มีการมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานที่ท่านสามารถไว้วางใจในการดำเนินงานเมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จากการสังเคราะห์ปัญหาและแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปออกมาได้เป็นโมเดลดังนี้

แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

87

แนวทางป้องกัน

1. สร้างระบบการทำงานของตนเอง
2. อดทนและแข็งแกร่งกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
3. ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้อยู่เสมอ และทำให้สำเร็จ
4. เสริมแรงในการทำงานให้กับตนเอง

S

แนวทางการปฏิบัติ

1. วางแผนการทำงานของตนเองให้มีระบบและเป็นระเบียบ เรียงลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างมีขั้นตอนว่ามีงานอะไรบ้างและงานแต่ละอย่างมีความสำคัญเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด
2. กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อบริหารงานและร่วมดำเนินงานให้สำเร็จ คอยมองหาเป้าหมายใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. อดทนกับการทำงานไม่หลุดจากสิ่งที่จะต้องทำ มีจิตใจที่จดจ่อ ไม่ย่อท้อกับสิ่งเร้าอื่น ๆ มีความแข็งแกร่งที่จะอดทนอยู่กับสิ่งที่น่าเบื่อให้ได้
4. ทำงานอย่างมีกำลังใจโดยการให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ ต่อไปในบางครั้งการทำงานเกิดข้อผิดพลาด ก็ไม่ควรตำหนิตัวตนเอง แต่ให้ปรับความคิดโดยนำข้อผิดพลาดมาปรับและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ไม่อยู่กับความเศร้าหมองใจ เพราะจะทำให้เราขาดกำลังใจในการทำงาน ยิ่งให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น มองโลกในด้านที่ดี เชื่อมมันในตนเองเสมอ

แนวทางป้องกัน

1. ส่งเสริมชีวิตในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี
2. พัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน
3. ปฏิบัติงานโดยมีถึงส่วนรวม

P

แนวทางการปฏิบัติ

1. หาสิ่งที่ดี ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ
2. นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ในชีวิตของตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความเก่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาตนเอง
3. ทำสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงส่วนรวมและผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพราะถือได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางป้องกัน

1. ตระหนักถึงความสำคัญองงานและครอบครัว แบ่งเวลาให้ถูกต้องเหมาะสม
2. ปรับความสมดุลในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องงานและเรื่องของครอบครัว
3. เอาใจใส่กับงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

A

แนวทางการปฏิบัติ

1. บริหารเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว แบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวให้ดีที่สุด เราควรแยกข้อสงสัยออกจากกันโดยไม่ให้ผลกระทบซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าเป็นเวลาทำงานก็ควรทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อถึงเวลาเลิกงาน หากงานยังไม่สำเร็จก็อาจจะทำส่วนเวลาได้บ้าง แต่ไม่ให้อารมณ์เวลาของการที่จะได้เจอหน้าครอบครัวของตนเอง ลำดับความสำคัญของงานนั้นว่า มีความสำคัญหรือเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด
2. วางแผนการใช้ชีวิตให้มีคุณภาพ หากคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า หรืองานที่ต้องทำล่วงหน้าได้ ก็จะสามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ดีขึ้น และการวางแผนแบ่งเวลาจะไม่เกิดความเสียหายกับทั้งงานและการดูแลครอบครัว
3. มีความเข้าใจกันในครอบครัว รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและครอบครัวไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กก็ตาม คอยช่วยเหลือคำแนะนำ ช่วยอุปถัมภ์และกัน เพื่อแก้ไขให้ดีที่สุด

แนวทางป้องกัน

1. ทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ
2. ตัดสินใจทำการใดด้วยความรอบคอบ ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน
3. ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล
4. เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

R

แนวทางการปฏิบัติ

1. สร้างความเป็นกันเองในการบริหารงาน และมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน และเข้าใจความเป็นบุคคล ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ
2. ร่วมกันคิดร่วมกันทำ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้อารมณ์หรือความอคติมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยเสริมแรงให้กันไม่ปล่อยให้ทั้งทางใจหรือทางด้านความคิด
3. มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมรวมถึงกำกับติดตาม คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และมองความแตกต่างของบุคคลเป็นเรื่องปกติในชีวิตการทำงาน เรียนรู้และทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน ไม่เปลี่ยนในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น แต่ปรับความคิดและหาวิธีการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของบุคคลให้ได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความรักและความเข้าใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา
4. เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เรียนรู้การทำงานไปด้วยกัน ช่วยสอนงานให้กับผู้ร่วมงานด้วยรักและความเมตตาต่อกันทุกคน ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ

แนวทางป้องกัน

1. ทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเมตตากรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือ
2. สร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเอง

แนวทางการปฏิบัติ

1. ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นและชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน
2. เข้าช่วยเหลือและร่วมงานสังคมกลุ่มเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้เครือข่ายที่สร้างขึ้น ช่วยสนับสนุนการศึกษา เพื่อผลประโยชน์สูงสุด
3. บริหารให้เป็นระบบอย่างดีที่สุดทั้งสถานศึกษาของตนเองและหน่วยงานที่ขอความร่วมมือในการดำเนินงาน
4. มีการมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานที่ทำงานสามารถไว้วางใจในการดำเนินงานเมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

K

Spark

S – System, Strength, Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ)

P – Positivity, Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม)

A – Awareness, Attentiveness (ตระหนักรู้ ใส่ใจ)

R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุผลสมผล ยอมรับ เอาใจใส่)

K – Kindness (มีความเมตตากรุณา)

ภาพ 2 สรุปแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 479 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกเป็นภาคเหนือ 82 คน, ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก 158 คน, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 167 คน, และภาคใต้ 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบ Google ฟอรม

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 มีค่าดัชนีสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ที่ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นรายตัวแปร ดังนี้ 1) ความพอเพียงของรายได้ มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.85$ 2) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.82$ 3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.82$ 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.91$ 5) ความเหมาะสมของภาระ

งานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.91$ และ 6) อำนาจในการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่น $\alpha=0.92$

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (standard deviation) และ วิเคราะห์ค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะ (purposive selection) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาส 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา 2 คน และนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3

สรุปผลการวิจัย

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

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

3. แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ SPARK ประกอบด้วย

S – System, Strength, Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ) สร้างระบบการทำงานของตนเองอดทนและแข็งแกร่งกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้อยู่เสมอ และทำให้สำเร็จ สุดท้ายผู้บริหารจะต้องเสริมแรงในการทำงานให้กับตนเอง โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) วางแผนการทำงานของตนเองให้มีระบบและเป็นระเบียบ เรียงลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างมีขั้นตอนว่ามึงงานอะไรบ้างและงานแต่ละอย่างมีความสำคัญเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2) กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อบริหารงานและร่วมดำเนินงานให้สำเร็จ คอยมองหาเป้าหมายใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) อดทนกับการทำงานไม่หลุดจากสิ่งที่จะต้องทำ มีจิตใจที่จดจ่อ ไม่วอกแวกกับสิ่งเร้าอื่น ๆ มีความแข็งแกร่งที่จะอดทนอยู่กับสิ่งที่น่าเบื่อให้ได้ 4) ทำงานอย่างมีกำลังใจโดยการให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ ต่อให้ในบางครั้งการทำงานเกิดข้อผิดพลาด ก็ไม่ควรตำหนิตัวตนเอง แต่ให้ปรับความคิดโดยนำข้อผิดพลาดมาปรับและพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น ไม่อยู่กับความเศร้าหมองใจ เพราะจะทำให้เราขาดกำลังใจในการทำงาน ยึดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น มองโลกในด้านที่ดีเชื่อมั่นในตนเองเสมอ

P – Positivity, Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม) ส่งเสริมชีวิตในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี พัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานโดยนึกถึงส่วนรวม โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) หาสิ่งที่ดี ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ 2) นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ในชีวิตของตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความเก่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอด รวมไปถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาตนเอง 3) ทำสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงส่วนรวมและผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพราะถือได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

A – Awareness, Attentiveness (ตระหนักรู้ ใส่ใจ) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแลและเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว หากเกิดสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักรู้ความสำคัญของงานและครอบครัว โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) บริหารเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว แบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวให้ดีที่สุด เราควรแยกทั้งสองสิ่งออกจากกันโดยไม่ให้มีผลกระทบซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าเป็นเวลาทำงานก็ควรทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อถึงเวลาเลิกงาน หากงานยังไม่สำเร็จก็อาจจะทำล่วงเวลาได้บ้าง แต่ไม่ให้รบกวนเวลาของการที่จะได้เจอหน้าครอบครัวของตนเอง ลำดับความสำคัญของงานนั้นว่า มีความสำคัญหรือเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2) วางแผนการใช้ชีวิตให้มีคุณภาพ หากคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าหรืองานที่ต้องทำล่วงหน้าได้ ก็จะสามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ดีขึ้น

และการวางแผนแบ่งเวลาจะต้องไม่เกิดความเสียหายกับทั้งงานและการดูแลครอบครัว
3) มีความเข้าใจกันในครอบครัว รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและครอบครัวไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กก็ตาม คอยช่วยให้คำแนะนำ ช่วยปลอบประโลมกันและกัน เพื่อแก้ไขให้ดีที่สุด

R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุสมผล ยอมรับ เอาใจใส่) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้สึกลบใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีความรู้สึกลบใจกล่าว ผู้บริหารควรจะทำางานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ ตัดสินใจทำการใดด้วยความสมเหตุสมผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) สร้างความเป็นกลางในการบริหารงาน และมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน และเข้าใจความเป็นบุคคล ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ 2) ร่วมกันคิดร่วมกันทำ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ไม่นำอารมณ์หรือความคิดอคติมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยเสริมแรงให้กันไม่ว่าจะเป็นทั้งทางใจหรือทางด้านความคิด 3) มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมรวมถึงกำกับติดตาม คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และมองความแตกต่างของบุคคลเป็นเรื่องปกติในชีวิตการทำงาน เรียนรู้และทำความรู้จักกับผู้ร่วมงาน ไม่เปลี่ยนในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น แต่ปรับความคิดและหาวิธีการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของบุคคลให้ได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความรักและความเข้าใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา 4) เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เรียนรู้การทำงานไปด้วยกัน ช่วยสอนงานให้กับผู้ร่วมงานด้วยรักและความเมตตากับทุกคน ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ

K – Kindness (มีความเมตตากรุณา) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและผู้บริหารสถานศึกษายังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรจะทำางานกับผู้อื่นด้วยความเมตตา กรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือ สร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเอง โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นและชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษา 2) เข้าช่วยเหลือและร่วมงานสังคมกลุ่มเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้เครือข่ายที่สร้างขึ้น ช่วยสนับสนุนการศึกษา เพื่อผลประโยชน์สูงสุด 3) บริหารให้เป็นระบบอย่างดีที่สุดทั้งสถานศึกษาของตนเองและหน่วยงานที่ขอความร่วมมือในการดำเนินงาน 4) มีการมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานที่ท่านสามารถไว้วางใจในการดำเนินงานเมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อภิปรายผล

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

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Emotional Exhaustion) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนั้นอาจมีสาเหตุจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือตำแหน่งที่สำคัญ มีหน้าที่มากมาย ต้องคอยตรวจสอบ กำกับติดตาม รวมถึงการบริหารภาระงานภายในสถานศึกษา ภาระงานด้านพัฒนาการศึกษา ภาระงานด้านการประสานงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเองและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ จึงต้องมีพลังแรงกายแรงใจในการดำเนินงานอยู่เสมอ (พระมหาสมบุญ สุธมโม, 2557) เพื่อให้งานด้านการศึกษาดำเนินไปได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ระดับน้อย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟ (Emotional Exhaustion) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้าน ซึ่งพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนสูงที่สุด คือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นไปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานทุกวัน ต้องเป็นผู้ที่บริหารงานบนความเสี่ยง ต้องคอยคิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามายังสถานศึกษา ในบางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจจะหนักเกินที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับมือ จึงมีภาวะเครียดและขาดความสุขในการทำงาน ทำให้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีระดับคะแนนสูงที่สุด ซึ่งอาจจะตรงกับที่ สุนันท์รุ่ง อรุณแสงทอง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่ผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้จัดการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมาก แต่ในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ และไม่รู้สึกสดชื่นและสดใสทุกวันที่เดินทางไปปฏิบัติงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงไม่มีพลังใจในการปฏิบัติงาน

รองลงมาคือด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน (Reduced Personal Accomplishment) อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้เป็นอย่างดี แต่เมื่อปฏิบัติงาน ระหว่างทางอาจจะเกิดปัญขึ้นและไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนทำให้เป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งไว้ไม่สำเร็จ และในบางครั้งการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะที่มีความรู้สึกเครียดสะสมจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับอาชีพที่มีความคาดหวังสูง อาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้คนหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ เช่น แพทย์ พยาบาล เกษกร ครู และผู้บริหาร เป็นต้น (พัชรภรณ์ สนิตพัฒนาศุข, และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์, 2565) ทำให้ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงาน เป็นอันดับรองลงมา

ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าคะแนนน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ทรงคุณค่า และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักคุณค่าของตนเองว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญกับสถานศึกษาอย่างไร ตระหนักรู้และชื่นชอบในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ ในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น ในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่รู้จักและรักในคุณค่าของตนเอง ทำให้ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีคะแนนต่ำที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความล้มเหลวในการอยู่กับคนอื่น สิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน คือการได้รับการยกย่องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน การได้รับความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน หากไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันหรือ ทำงานเป็นทีมได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) รวมถึงการที่บุคคลไม่สามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน นอกจากนั้นในการทำงานจำเป็นจะต้องมีขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น หากมีความสัมพันธ์กันในทางลบก็จะส่งผลทางลบต่องาน เช่น เกิดความไม่ตรงกันหรือไม่เข้าใจกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้เกิดความไม่พอใจขึ้นและเป็นการกระตุ้น ไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องสื่อสารและ

ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ อยู่เสมอ ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเจรจาพูดคุยได้ บางครั้งอาจจะมีปัญหาเรื่องความเข้าใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเกิดทั้งความสัมพันธ์ด้านบวกและด้านลบกับผู้บริหารสถานศึกษาตามมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1973) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่เป็นผู้จัดการสิ่งรบกวน (Disturbance handler) เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายแต่ไม่คาดหวังอย่างฉับไว แต่ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ และมักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องจัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะจัดการสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2) ทักษะคิดต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังต่องานสูง ทั้งในแง่ของ ทักษะคิดต่องาน เช่น รู้สึกตื่นเต้น ทำความพยายาม สนุก และเก่งทักษะคิดต่อโอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้ที่มีความคาดหวังสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักและมากเกินไปจนเกิดความจำเริญ นำไปสู่ความอ่อนเพลียในที่สุด และเมื่อสิ่งที่พยายามลงแรงไปไม่ได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ก็จะนำไปสู่การประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Smith, Segal, & Robinson, 2019)

3) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นผู้เลี้ยงดูครอบครัวที่เกิดความเหนื่อย ท้อแท้ หมดพลัง ไร้เรี่ยวแรง หรือดูแลคนในครอบครัวจนไม่ได้พักผ่อน อีกทั้งในทัศนคติของคนทั่วโลก หากใครสักคนได้อยู่ในสถานะแม่ หรือพ่อก็ตามย่อมถูกคาดหวังว่าจะต้องเลี้ยงลูก ดูแลลูกและครอบครัวให้ดี ยิ่งถ้าเป็นพ่อแม่แบบทุ่มเทจะยิ่งได้รับการยกย่องชมเชย จนหลงลืมกันไปว่า พ่อ แม่ ก็เป็นคน ต้องการการพักผ่อน มีความรู้สึกทางลบ มีจิตใจ และไม่ได้เข้มแข็งตลอดเวลา นั่นจึงทำให้มีความกดดันอย่างมากในการดูแลคนในครอบครัว จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (วิวรรณ คล้ายคลึง, 2561)

4) ความเหมาะสมของภาระงานและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (work overload) อาจจะเป็นเพราะปริมาณงานและทรัพยากรที่มีไม่สมดุลกัน (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) และยังอยู่ภายใต้ความกดดัน ของสังคม (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) นอกจากนั้นเมื่อเริ่มมีความรู้สึกว่าการะงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าเรื้อรังไม่สามารถฟื้นฟูสู่ภาวะสมดุลได้ (Saunders, 2019)

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีทั้งหมด 2 ปัจจัยคือ 1) อำนาจในการตัดสินใจ และ 2) ความเพียงพอของรายได้ โดยสาเหตุที่ทั้ง 2 ปัจจัยส่งผลต่อภาวะหมดไฟแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอาจมีสาเหตุดังนี้

1) อำนาจในการตัดสินใจ อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือตำแหน่งที่ต้องตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานจึงให้สิทธิการตัดสินใจเรื่องการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการนำการศึกษา ผู้นำความเปลี่ยนแปลง ต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางในการศึกษาให้เป็นไปตามกระแสของโลก ซึ่งปัจจุบัน

สถานศึกษาที่สามารถยับยั้งได้นั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ ฉะนั้นความสามารถที่สำคัญของผู้บริหารคือ การตัดสินใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องนำพาสถานศึกษาให้เกิดความอยู่รอด การตัดสินใจจะต้องก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ (โสภิตา จิตสุวรรณ, 2559) จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพล แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ความเพียงพอของรายได้ อาจเป็นเพราะการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้หลักการบริหารเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นเรื่องการบริหารความเพียงพอของรายได้ผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่เป็นปัญหาต่อภาวะหมดไฟในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการตอบสนองแบบสอบถามและผลคะแนนด้านความสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้เป็นอย่างดี เฉลี่ยสูงสุด ประกอบกับ ศรีสุกุลและเพ็ญภา (ศรีสุกุล เฌิบแหลม, เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, 2562) ได้กล่าวว่า หากผู้ใดได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไปจะทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดขึ้นได้น้อยมาก ยิ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานในสายบริหารสถานศึกษา มีรายได้ที่เพียงพอและยังมีการบริหารที่ดีในการดำเนินชีวิต ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ก็จะส่งผลน้อยต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ซึ่งตามที่มาร์ชวาชและไลเนอร์ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) กล่าวว่าหากงานกับสิ่งที่ควรได้รับไม่สมดุล (insufficient reward) เมื่อบุคคลได้ทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถแต่ได้รับรางวัลที่ไม่ตรงตามความคาดหวัง ทำให้เกิดความรู้สึกไร้คุณค่าในตนเอง หากได้รับการตอบสนองตรงตามที่คาดหวังจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจการมีคุณค่าต่อผู้อื่นและองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคคลทำงานดีขึ้นแต่หากได้รับการตอบแทนที่ไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุดได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนของผู้บริหารสถานศึกษาหรือรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่น่าสนใจและมีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยที่สุด

3. แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าโมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน SPARK เป็นโมเดลที่สามารถป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุดังนี้

โมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน SPARK เป็นโมเดลที่มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาและชีวิตประจำวัน เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดีเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้สามารถอภิปรายแนวทางต่าง ๆ ในโมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน spark ได้ดังต่อไปนี้

S – System, Strength, Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สดชื่นและสดใสเมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาไม่มีพลังใจในการปฏิบัติงาน

และเมื่อพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษาจะมีความรู้สึกไม่ดีใจและไม่ยินดีที่ได้พบเจอ หากเกิดความรู้สึกดังกล่าวผู้บริหารจะต้อง สร้างระบบการทำงานของตนเองอดทนและแข็งแกร่งกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้อยู่เสมอ และทำให้สำเร็จ สุดท้ายผู้บริหารจะต้องเสริมแรงในการทำงานให้กับตนเอง โดย S – System Strong and Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ) มีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) วางแผนการทำงานของตนเองให้มีระบบและเป็นระเบียบ เรียงลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างมีขั้นตอนว่า มีงานอะไรบ้างและงานแต่ละอย่างมีความสำคัญเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2) กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อบริหารงานและร่วมดำเนินงานให้สำเร็จ คอยมองหาเป้าหมายใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) อดทนกับการทำงานไม่หลุดจากสิ่งที่จะต้องทำ มีจิตใจที่จดจ่อ ไม่วอกแวกกับสิ่งเร้าอื่น ๆ มีความแข็งแกร่งที่จะอดทนอยู่กับสิ่งที่น่าเบื่อให้ได้ 4) ทำงานอย่างมีกำลังใจโดยการให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ ต่อให้ในบางครั้งการทำงานเกิดข้อผิดพลาด ก็ไม่ควรตำหนิตัวตนเอง แต่ให้ปรับความคิดโดยนำข้อผิดพลาดมาปรับและพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น ไม่อยู่กับความเศร้าหมองใจ เพราะจะทำให้เรขาดกำลังใจในการทำงาน ยึดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น มองโลกในด้านที่ดี เชื่อมมั่นในตนเองเสมอ

ข้อดีของการใช้ S – System, Strength, Success (ระบบ แข็งแรง ความสำเร็จ) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการทำงาน กำหนดทิศทางการทำงานและตั้งเป้าหมายใหม่ในทุก ๆ วัน อดทนและแข็งแกร่งกับการทำงาน เสริมแรงในการทำงานให้กับตนเองจะทำให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบไม่ยุ่งวุ่นวาย สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เมื่อมีเป้าหมายใหม่ในการทำงาน ผู้บริหารจะเกิดความรู้สึกที่สดใหม่อยู่เสมอเหมือนการได้ตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างความชำนาญให้กับตนเองในการปฏิบัติงาน และเมื่อพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารจะสามารถผ่านพ้นไปได้เนื่องจากมีความอดทนและแข็งแกร่งในการทำงาน

ในการนำแนวทาง S ไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเริ่มต้นการวางแผนการสร้างระบบการทำงานเพราะรายละเอียดในเรื่องของการวางระบบงานถือได้ว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึงต้องคิดทบทวนให้รอบด้าน และต้องมีการวางแผนสำรองในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตเนื่องจากในบางครั้ง เราก็ไม่สามารถกำหนดเรื่องหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

P – Positivity, Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกไม่อยากวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเหล่านี้ขึ้น ผู้บริหารควรส่งเสริมชีวิตในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีพัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานโดยนึกถึงส่วนรวม โดย P – Positivity and Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม) มีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) หาสิ่งที่ดี ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ 2) นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ในชีวิตของตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความเก่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอด รวมไปถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาตนเอง

3) ทำสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงส่วนรวมและผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพราะถือได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อดีของการใช้ P – Positivity, Personality (คิดทางบวกโดยส่วนรวม) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานและปฏิบัติงานโดยนึกถึงส่วนรวม จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความสำเร็จในการทำงาน และสามารถยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดได้ ผู้บริหารจะเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เป็นการเพิ่มความรู้และสร้างคุณค่าให้กับตนเอง

ในการนำแนวทาง P ไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพราะถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาลงทุนและลงแรงเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะที่มากมายให้กับตัวผู้บริหารสถานศึกษา เพราะฉะนั้น การพัฒนาตนเองจะต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

A – Awareness, Attentiveness (ตระหนักรู้ ใส่ใจ) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแลและเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว หากเกิดสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักรู้ความสำคัญของงานและครอบครัว แบ่งเวลาให้ถูกต้องเหมาะสมปรับความสมดุลในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องงานและเรื่องของครอบครัว เอาใจใส่กับงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน โดย A – Awareness, Attentiveness (ตระหนักรู้ ใส่ใจ) มีแนวทางปฏิบัติคือ 1) บริหารเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว แบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวให้ดีที่สุด เราควรแยกทั้งสองสิ่งออกจากกันโดยไม่ให้มีผลกระทบซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าเป็นเวลาทำงานก็ควรทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อถึงเวลาเลิกงาน หากงานยังไม่สำเร็จก็อาจจะทำล่วงเวลาได้บ้าง แต่ไม่ให้รบกวนเวลาของการที่จะได้เจอหน้าครอบครัวของตนเอง ลำดับความสำคัญของงานนั้นว่า มีความสำคัญหรือเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด 2) วางแผนการใช้ชีวิตให้มีคุณภาพ หากคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าหรืองานที่ต้องทำล่วงหน้าได้ ก็จะสามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ดีขึ้น และการวางแผนแบ่งเวลาจะต้องไม่เกิดความเสียหายกับทั้งงานและการดูแลครอบครัว 3) มีความเข้าใจกันในครอบครัว รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและครอบครัวไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กก็ตาม คอยช่วยให้คำแนะนำ ช่วยปลอบประโลมกันและกัน เพื่อแก้ไขให้ดีที่สุด

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

ในการนำแนวทาง A ใช้ในการบริหารงานและบริหารครอบครัว ในบางครั้งเราก็ไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะเกิดปัญหาได้ขึ้น เพราะฉะนั้น การเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตั้งรับและหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิต

R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุสมผล ยอมรับ เอาใจใส่) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้สึกลบภายในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาและในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้สึกลบภายในการทำงาน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมถึงการที่ไม่สามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน (Schaufeli, & Enzmann, 1998) เกิดความไม่ตรงกันหรือไม่เข้าใจกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้เกิดความไม่พอใจขึ้น เมื่อผู้บริหารมีความรู้สึกลบดังกล่าว ผู้บริหารควรจะทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ ตัดสินใจทำการใดด้วยความสมเหตุสมผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดย R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุสมผล ยอมรับ เอาใจใส่) มีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) สร้างความเป็นกลางในการบริหารงาน และมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน และเข้าใจความเป็นบุคคล ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ 2) ร่วมกันคิดร่วมกันทำ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ไม่นำอารมณ์หรือความคิดเห็นมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยเสริมแรงให้กันไม่ว่าจะเป็นทั้งทางใจหรือทางด้านความคิด 3) มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมรวมถึงกำกับติดตาม คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และมองความแตกต่างของบุคคลเป็นเรื่องปกติในชีวิตการทำงาน เรียนรู้และทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน ไม่เปลี่ยนในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น แต่ปรับความคิดและหาวิธีการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของบุคคลให้ได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความรักและความเข้าใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา 4) เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เรียนรู้การทำงานไปด้วยกัน ช่วยสอนงานให้กับผู้ร่วมงานด้วยรักและความเมตตากับทุกคน ที่สำคัญต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเสมอ

ข้อดีของการใช้ R – Reasonability, Receptiveness, Regard (สมเหตุสมผล ยอมรับ เอาใจใส่) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ ตัดสินใจทำการใดด้วยความสมเหตุสมผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้สถานศึกษามีแต่ความสุข ผู้ร่วมงานก็จะเต็มใจที่จะทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปด้วยความรักและความสุข และสถานศึกษาจะเป็นเหมือนครอบครัวที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึ่งทางด้านการงานและด้านจิตใจ

ในการนำแนวทาง R ไปใช้ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทั้งหมดรักและเข้าใจในการเป็นบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นเรื่องที่ยาก อาจต้องใช้เวลาหรืออาจจะไม่สามารถทำได้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญอีกหนึ่งอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับในความแตกต่างและหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับผู้ร่วมงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

K – Kindness (มีความเมตตากรุณา) ซึ่งจะช่วยป้องกันในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและผู้บริหารสถานศึกษายังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเองผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งและผู้บริหารสถานศึกษายังคงรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น ๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของตนเอง อาจเป็นเพราะ เมื่อปริมาณงานและทรัพยากรที่มีไม่สมดุลกัน (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) และยังอยู่ภายใต้ความกดดัน ของระยะเวลาคุณภาพของงาน ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในงาน ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและสังคม (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Maslach, C., & Leiter, M.P., 1997) ซึ่งผู้บริหารควรจะทำงานกับผู้อื่นด้วยความเมตตากรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือ สร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเอง โดย K – Kindness (มีความเมตตากรุณา) มีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นและชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษา 2) เข้าช่วยเหลือและร่วมงานสังคมกลุ่มเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้เครือข่ายที่สร้างขึ้น ช่วยสนับสนุนการศึกษา เพื่อผลประโยชน์สูงสุด 3) บริหารให้เป็นระบบอย่างดีที่สุดทั้งสถานศึกษาของตนเองและหน่วยงานที่ขอความร่วมมือในการดำเนินงาน 4) มีการมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานที่ท่านสามารถไว้วางใจในการดำเนินงานเมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ข้อดีของการใช้ K – Kindness (มีความเมตตากรุณา) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานกับผู้อื่นด้วยความเมตตากรุณา ไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อขอความร่วมมือและสร้างเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ และมีกลยุธิมิตรที่ดีในการปฏิบัติงาน

ในการนำแนวทาง K ไปใช้การร่วมงานหรือการได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น ๆ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ดีแต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงเสมอว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดูแลและบริหารงานในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการวางแผนหรือการบริหารงานให้ทั้งภายในและภายนอกสอดคล้องกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงระลึกอยู่เสมอ แต่วิธีการปฏิเสธผู้บริหารก็ต้องหาวิธีการทำให้บัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการนำแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไปใช้ เพื่อให้การป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเริ่มต้นการวางแผนการสร้างระบบ และต้องคิด ทบทวนให้รอบด้าน ต้องมีการวางแผนสำรองในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิต เนื่องจากในบางครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถกำหนดเรื่องหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ การปฏิบัติตนของผู้บริหาร สถานศึกษา จะต้องเป็นไปในทางที่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความอดทนสู้กับปัญหาที่ผู้บริหาร จะต้องเจอในทุก ๆ วัน สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างร่างกายและแรงใจให้กับตนเอง อยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเป็นสิ่งที่จะต้องใช้เวลา ลงทุนและลงแรงเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะที่มากมายให้เกิดกับตัวผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะ ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น และนำองค์ความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง รวมไปถึงการให้ความรู้ แนะนำ กับผู้ร่วมงานได้ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอยู่

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานและบริหารครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน เพราะในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องบริหารงานบนความเสี่ยงเพราะฉะนั้น การ เตรียมการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยตั้งรับ และ หาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิต

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่ดี และมีทางสายกลาง (มัธยมาปฏิพา) เพราะเป็นการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง พอเหมาะพอดีไม่สุดโต่งไป ในทางใดทางหนึ่งจนเกินไป มีสติและปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ประมาทใน ทุกเรื่องที่ดีทุกคำพูดทุกสิ่งที่ทำ มีความเพียรพยายามอย่างถูกต้อง ประกอบอาชีพอย่างสุจริต จะทำ ให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องมีความรักและศรัทธาในตำแหน่งอาชีพของตนเอง เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน เพราะการทำงานด้วยความรักและศรัทธา เป็นรากฐานที่จะช่วย ให้การประกอบอาชีพเป็นไปได้อย่างดี มีความสุข ประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้อื่น อีกด้วย

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในชีวิต ไม่ได้หมายความว่าให้เพิกเฉยต่อ ผู้อื่น แต่เป็นความเข้าใจในความแตกต่างของการเป็นมนุษย์ มีความเชื่อมั่นในแนวคิดและความ ต้องการของตัวเอง แต่ทั้งนี้ก็ยังเปิดรับความคิดความเห็นใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อใช้พัฒนาตัวเองต่อไป ความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้นไปตามอายุ เพราะฉะนั้นหนึ่งสิ่งที่เราควรจะมีให้เจอก่อนที่ ความเครียดจะสะสมเลยก็คือ วิธีการมีความสุขด้วยตัวเอง อาจจะเป็นงานอดิเรกหรือการได้ใช้เวลากับ สิ่งที่รัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตใจที่เมตตา เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน คิดถึงหัวใจ ของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นถ้อยคำการพูดควรพูดด้วยวาจาที่ดี ไม่ควรใช้คำพูดที่แสดงถึงการไม่รักษาน้ำใจ ต่อผู้อื่น นอกจากจะไม่ได้เพื่อนร่วมงานที่ดีแล้วยังอาจไม่ศรัทธาในที่ทำงานมาแทน และควรแสดงต่อ ผู้อื่นเหมือนที่เราต้องการให้ผู้อื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าความดี นั้นจะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม แม้ผู้อื่นไม่ได้รับรู้กันทุกคน แต่หัวใจของผู้บริหาร สถานศึกษาจะรับรู้ได้เสมอ

1.7 ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทั้งหมด รักและเข้าใจในการเป็น บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นเรื่องที่ยาก อาจต้องใช้เวลาหรืออาจจะไม่สามารถทำได้

เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญอีกหนึ่งอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับในความแตกต่างและหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับผู้ร่วมงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม ในด้านความเพียงพอของรายได้และอำนาจในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำโมเดลป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน SPARK ไปใช้และศึกษาผลที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบก่อนการใช้และหลังการใช้ เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโมเดล

2.3 ในการพัฒนาแนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานครั้งต่อไป อาจจะมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่ไม่ใช่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองเพิ่มเติม ที่จะช่วยเสริมให้แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลพร วรรณฤทธิ. (2562). **รู้ทันโรค จิตเวช**. สืบค้น พฤษภาคม 21, 2566, จาก <https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1385%20%20%20>
- กรมการแพทย์. (2562). **รู้จักภาวะหมดไฟ Burn Out**. สืบค้น กรกฎาคม 31, 2565, จาก <http://www.hfocus.org/content/2019/10/17916>
- _____. (2564). **ระบบสุขภาพสหรัฐอเมริกา ทำแพทย์-พยาบาล หมดไฟ เหตุจากภาระงานเกินตัวเทคโนโลยีล้ำหลัง**. สืบค้น กรกฎาคม 31, 2565, จาก <http://www.hfocus.org/content/2019/10/17970>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- กองบริหารงานบุคคล. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2560). **ศิลปะการบริหารสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้น พฤษภาคม 21, 2566, จาก <http://personnel.ssru.ac.th/useruploads/files/20170908/52787bb37299e5b1ff87a04d630dbfaa14d.pdf>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมมาภา, และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ. (2562). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรกร จันทรสุข, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และ ปาร์พืชชา ก้านจักร, (2564). **การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(2), 223-236.**
- เจริญ ไวรวิจกุล. (ม.ป.ป.). **การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี**. สุรินทร์: สำนักงานเลขาธิการบัณฑิต สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- ฉัตรกรณ์ ระเบิด, และ วิลาสินี จินตลิขิตดี. (2564). **ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 15(2), 60-79.**
- ณพิชญา เพชรพิมล, และ นพดล เจนอักษร. (2558). **อุปสรรคในการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(2), 121-125.**
- ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19. วิทยานิพนธ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- นครินทร์ ชุนงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 28(4), 348-359.
- บุญเอื้อ ใจ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชัย จงกลณี. (ม.ป.ป.). คุณธรรมของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.
- ปภาลักษณ์ โสมแก้ว. (2565). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรัชญ์ งามสมภาค, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์การต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์การ: กรณีศึกษาองค์การสวนยาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2562). Burn-out Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์.
- ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แปงร่า ยงเจริญ. (2562). ความสุขและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย สิทธิศรีณกุล. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. สืบค้น กุมภาพันธ์ 16, 2566, จาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=273>.
- พระมหาสมบุญ สุธมโม (ทองแก้ว). (2557). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 1(1), 89-102.
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ.2547. (2547, ธันวาคม 21). ราชกิจจานุเบกษา, 121(79ก).

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 27 (2553, กรกฎาคม 16). ราชกิจจานุเบกษา, 121(62ก).
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553 มาตรา 39 (2553, กรกฎาคม 16). ราชกิจจานุเบกษา, 120(62ก).
- พัชรภรณ์ สິณตพัฒนะสุข, และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. (2565). **ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : โรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่.
- พลพงศ์ สุวรรณวาทิน. (2559). **การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฟลอว์ เทย์เลอร์. (2557). **พักใจในพระเจ้า** (พิมพ์ครั้งที่ 2). (แปลจาก When god tells you to rest โดยมานา วิวัฒน์วิริยะ). กรุงเทพฯ: กนกบรรณสาร.
- ภรณ์ฉัตร โอธูเจริญชัย. (2561). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะขาดประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยและภาวะหมดไฟในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน**. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มนัสพงษ์ มาลา. (2563). **ภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตสุขภาพที่ 4**. กรุงเทพฯ: กองวิศวกรรมการแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4.
- มานัส โพธารมณ์. (2562). **Burn out ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรคแต่อาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ได้**. สืบค้น พฤษภาคม 21, 2566, จาก <https://www.hfocus.org/content/2019/10/17916>
- รุจิรา ตวงเพิ่มทรัพย์, วินิทธา นวลละออง, และ ธรรมนาถ เจริญบุญ. (2564). **ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19**. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 66(2), 189-202.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). **ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัท ยาข้ามชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา ละอองเอี่ยม. (2552). **การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิยะดา เหลืองด่านสกุล. (2565). **ภาวะหมดไฟและข้อเสนอแนะในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้านต่อยอด สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช: การศึกษาเชิงผสมผสาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วิไล ทองแผ. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์. (2550). **ภาวะหมดไฟ ความหมาย แบบทดสอบและแนวทางป้องกัน**. วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา, 1(2), 121.
- วิวรรณ คล้ายคลึง. (2561). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำบทบาทแม่ ของย่า/ยายที่เลี้ยงดูหลานวัยขวบปีแรก**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีสกุล เฉลียบแหลม, และ เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). **ภาวะหมดไฟในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : แพทยสารทหารอากาศ.
- สมบุรณ์ ทศบวร. (2562). **Burn out ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรคแต่อาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ได้**. สืบค้น พฤษภาคม 21, 2566, จาก <https://www.hfocus.org/content/2019/10/17916>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: เฟลีนสตูดิโอ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สุนันท์รุ่ง อรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โสภิตา จิตสุวรรณ. (2559). **พฤติกรรมที่ตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณ รักธรรม, และ ปิเตอร์ รักธรรม. (2560). **พฤติกรรมการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฮาบีบะ อาเดมะ. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอนอำเภอแฉ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- Ballard, D. (2013). 10 Signs You're Burning Out - And What To Do About It. Retrieved December 20, 2022, from <https://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/04/01/10-signs-youre-burning-out-andwhat-to-do-about-it/#49af2c97625b>
- Break through. (2020). **Why is burnout is on the rise?**. Retrieved December 20, 2022, from <https://www.break-through.ca/blogposts/burnout-on-the-rise>
<http://doc.utwente.nl/61549/1/Hoeven06organizational.pdf>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work- family conflict and psychological burnout among nursing staff. **Psychology & Health**, 16(5), 583–594.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors. **Psico-USF**, 24(3), 425-435.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing**. New York : Harper & Row.
- Demerouti, et al., (2001). The job demands-resources model of burnout Journal of Applied Psychology, 1(3), 86
- Freeman, R. B. (2009). Working for Nothing the Supply of Volunteer Labor. **Chicago Journal**. 146-150.
- Henry Mintzberg. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper and Row.
- Herbert J. Freudenberger, & Geraldine Richelson. (2531). **จิตสลาย : ราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ**. (แปลจาก มาลินี วงศ์พานิช) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- Hoeven, C. T., & Jong M. D. (2006). **Organizational communication and burnout symptoms**. Retrieved. May 09, 2016, from
- Honkonen T, et al. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population-results from the Finnish Health 2000 Study. **J Psychosom Res**, 6(6), 59-61.
- Isabel Saavedra Rionda. (2021). **The Role of Burnout in the Association between work-related factors and perceived errors in clinical practice among Spanish residents**, doi: 10.3390/ijerph18094931.
- Juli, F. (2019). **A guide to burnout**. Retrieved October 11, 2022, from <https://www.healthline.com/health/tips-for-identifying-and-preventing-burnout#stages>
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education**. (4th ed). New York: Harper and Row.

- Korunka, C., et al. (2020). **Burnout: Definition, recognition and prevention approaches**. Retrieved October 11, 2022, from https://www.bridgestoeurope.com/wpcontent/uploads/2020/03/BOIT_theoretical_abstract_2705.pdf
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Organizational Behavior**, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory. **Maslach Burnout Inventory Manual**, 1(1), 191-218.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Miller, K. I., Ellis, B. H., Zook, E. G., & Lyles, J. S. (1990). An integrated model of communication, stress, and burnout in the workplace. **Communication Research**, 17(3), 300-326.
- Mintzberg, H. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper and Row.
- Mommy Gift. (2566). เลี้ยงลูกจนหมดไฟ (Parental Burnout) ทำอย่างไรดี. Retrieved July 25, 2023, from <https://simplymommynote.net/health/parenting-burnout/>
- Muhammad, H. A., & Hamdy, H.I. (2005). Burnout, supervisory support, and work outcome: A study from an Arabic cultural perspective. **International Journal of Commerce & Management**, 15(4), 230.
- Mulday, T. W. (1983). **Burnout and health professionals: Manifestation and management**. Norwalk, CO: Appleton-Century-Crofts.
- Pines AM, & Keinan G. (2005). **Stress and burnout: The significant difference**. Pers Individ Dif.
- Rasoulmian M, Elahim F, & Afkham Ebrahimi A. (2005). Relation of burnout with individual characteristics in nurses. **Iran J Psychiatry Clin Psychol**, 9(4), 18-24.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). **The burnout companion to study and practice: A critical analysis**. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Shanafelt, T.D., et al. (2002). Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program. **Annals of Internal Medicine**, 136, 358-67
- Silva, CG Hewage, & P Fonseka. (2009). Burnout : an emerging occupational health problem. **Galle Medical Journal**. 2009(1), 192
- Smith, M., Segal, J., & Robinson, L. (2019). **Burnout Prevention and Treatment**. Retrieved October 15, 2024, from <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnoutprevention-and-recovery.htm>

- Wainwright, E., et al. (2019). Stress, burnout, depression and work satisfaction among UK anaesthetic trainees: a qualitative analysis of in-depth participant interviews in the Satisfaction and Wellbeing in Anaesthetic Training study. **Anaesthesia**, **74(10)**, 1240-1251.
- Walsh, G., et al. (2019). Doctor, how can we help you? Qualitative interview study to identify key interventions to target burnout in hospital doctors. **BMJ Open**, **9(9)**, 192-198.
- Wattanasap, W., & Wattanasap, R. (2009). **Resolving conflicts in schools**. Bangkok: King Prajadhipok's Institute.
- Wisalaphon, S. (2010). **Conflict Management**. Retrieved September 14, 2019, from [http:// www.edu2.stou.ac.th](http://www.edu2.stou.ac.th)
- Witudom, W. (2008). **Organizational behavior**. Nonthaburi: Thanatat.
- World Health Organization. (2019). **Burnout an “occupational phenomenon” :International Classification of Diseases**. World Health Organization, Geneva, Switzerland.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิภาคของสถานศึกษา เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของท่านระหว่างการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ จำนวน 30 ข้อ

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ดังนั้น ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านใช้ข้อมูลที่เป็นจริง ในการพิจารณาตัดสินใจว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด คำตอบของท่านจะสงวนไว้เป็นความลับ โดยจะประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านมีผลอย่างสำคัญยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. โรงเรียนของท่าน อยู่ในภูมิภาคใด

- ☐ ภาคเหนือ ☐ ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคตะวันตก
☐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ☐ ภาคใต้

2. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

3. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย
☐ หย่าร้าง ☐ แยกกันอยู่

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

- ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี
☐ 21 – 25 ปี
☐ 26 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
☒ โรงเรียนขนาดกลาง
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของท่านระหว่างการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา
ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการ มาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ท่านเห็นด้วยกับข้อรายการต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
1	รายรับของท่านมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ					
2	ท่านได้รับเงินจากอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจากการเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา เช่น ที่บ้านมีกิจการค้าขาย, ธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น					
3	รายรับที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต					
4	ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือน					
5	ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้เป็นอย่างดี					
6	ท่านมีความรู้สึกรักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา					
7	ท่านมีความต้องการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา					
8	การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิตของท่าน					
9	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา					
10	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา					
11	ท่านวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นใน อนาคต					
12	ท่านมีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแล					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
13	ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว					
14	ครอบครัวของท่านไม่เข้าใจการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน					
15	ท่านมีบุตรหรือธิดาที่ยังต้องดูแลอย่างใกล้ชิด					
16	ท่านต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว					
17	ท่านต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว					
18	ท่านกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาพูดคุยกันด้วยดี					
19	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
20	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
21	ท่านสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้					
22	ทุกคนในสถานศึกษาของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
23	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
24	ท่านสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้					
25	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน					
26	ภาระงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเหมาะสม					
27	ต้นสังกัดมอบหมายภาระงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแก่ท่านอย่างเหมาะสม					
28	ท่านสามารถบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้					

ข้อ ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
29	ท่านไม่ได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา					
30	ท่านไม่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของท่าน					
31	ท่านกำกับติดตามงานที่รับผิดชอบ					
32	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยอมรับการตัดสินใจของท่าน อย่างเต็มใจและปราศจากข้อโต้แย้ง					
33	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เลือกให้ท่านตัดสินใจในเรื่องของการทำงานเพียงผู้เดียว					
34	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของท่าน					
35	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ไม่เคยขัดต่อคำสั่งของท่าน					
36	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ชื่นชมการตัดสินใจในการทำงานของท่าน					
37	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ขอความช่วยเหลือจากท่านในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านซึ่งข้อความมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกสดชื่นและสดใสทุกวันที่เดินทางไปปฏิบัติงาน					
2	เมื่อท่านพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ท่านมีความรู้สึกดีใจและยินดีที่ได้พบเจออยู่เสมอ					
3	ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตของท่าน					
4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5	ท่านมีพลังใจในการปฏิบัติงาน					
6	การทำงานนอกเวลาของท่าน ไม่เป็นปัญหาต่อการทำงานอื่น ๆ					
7	ท่านให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					
8	ท่านปรารถนาที่จะพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น					
9	ท่านปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา					
10	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
11	ท่านมีความภูมิใจในตนเอง					
12	ท่านมีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานทุกคน					
13	ผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมและมีมุมมองที่ดีต่อท่าน					
14	ผู้ร่วมงานของท่าน ปราศจากความกังวลใจต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
15	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจ					
16	ท่านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					
17	ท่านมีกัลยาณมิตรที่ดีในสถานศึกษา					
18	ผู้ร่วมงานของท่านเคารพและให้เกียรติท่าน					
19	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน					
20	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		5	4	3	2	1
21	ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					
22	ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน สามารถพัฒนาได้					
23	ท่านรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติงานของท่าน					
24	ท่านไม่รู้สีกกดดันเมื่อท่านปฏิบัติงาน					
25	ท่านสามารถบริหารสถานศึกษาได้ตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้					
26	ท่านบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ท่านมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา					
28	ท่านวางแผนการทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง					
29	ท่านสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานตามแบบแผนที่ตั้งไว้					
30	ท่านบริหารสถานศึกษาได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นที่พึงพอใจ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

**ตารางค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา
และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์**
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม							
1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง ☐ แยกกันอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี ☐ 26 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ขนาดของโรงเรียน ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOCเฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา							
1. รายรับของท่านมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านได้รับเงินจากอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ที่บ้านมีกิจการค้าขาย, ธุรกิจออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. รายรับที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและไม่มีหนี้สิน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4. เมื่อท่านคำนวณรายจ่ายในแต่ละเดือนสามารถนำเงินที่เหลือปรับเป็นเงินเก็บได้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านมีความรู้สึกรักในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ความต้องการของท่าน ในการเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
7. การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตของท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ระดับความสุขของท่าน เมื่อได้ทำงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ถือได้เป็นตำแหน่งที่ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
10. ในอนาคต ท่านมีความคิดมากน้อยเพียงใด ที่จะเลื่อนตำแหน่งและเป็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา	0	0	+1	+1	+1	3	0.6
11. ท่านมีหน้าที่หรือภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัวมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ระดับความสามารถของท่านในการบริหารจัดการเวลาให้กับครอบครัวได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13. ครอบครัวของท่าน มีความเข้าใจการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14. ท่านมีบุตรหรือธิดาที่ยังต้องดูแลอย่างใกล้ชิดเนื่องจากยังไม่สามารถดูแลตัวเองได้ (หากไม่มีให้ลงที่น้อยที่สุด)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
15. ท่านต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ชราภาพหรือมีอาการป่วย (หากไม่มีให้ลงที่น้อยที่สุด)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16. ท่านต้องช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17. การพูดคุยของท่านกับผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นไปด้วยดีในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
18. ผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน ยินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20. ท่านสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานในองค์กรได้ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21. ทุกคนในองค์กรของท่านช่วยเหลือกันในการทำงานที่ท่านมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
22. ท่านมีความรู้สึกอึดอัดในการทำงานร่วมกับคนในองค์กรมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23. ท่านสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. ปัญหาส่วนตัวของคนในองค์กรมีผลต่อการทำงานร่วมกับท่านในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25. ระดับความเหมาะสมของภาระงานหรือจำนวนงานในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
26. ท่านมีความเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัด เป็นจำนวนงานที่เหมาะสมในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
27. ท่านสามารถบริหารจัดการกับจำนวนภาระงานได้อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28. ท่านได้รับการแต่งตั้งรับผิดชอบงานต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29. ท่านได้รับคำสั่งจากหน่วยงานนอกสถานศึกษา ให้รับผิดชอบงานที่มากเกินไปจนจำเป็นบ่อยครั้งเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30. งานที่ท่านต้องดำเนินการกำกับติดตามมีจำนวนมากเกินความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
31. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ยอมรับการตัดสินใจของท่านอย่างเต็มใจและไม่มีข้อโต้แย้งอยู่บ่อยครั้ง	0	0	+1	+1	+1	3	0.6
32. ผู้ร่วมงานในองค์กร มอบหมายให้ท่านตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ อยู่เพียงผู้เดียว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
33. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของท่านในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมที่ขัดต่อคำสั่งของท่านมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
35. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน จะชื่นชมการตัดสินใจในการทำงานของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
36. ผู้ร่วมงานในองค์กรขอความช่วยเหลือจากท่านในการตัดสินใจเรื่องงานรวมถึงเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้งหรือไม่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน							
1. ท่านรู้สึกสดชื่นและสดใสทุกครั้งที่ตื่นนอน และก่อนเดินทางไปปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. เมื่อท่านพบเห็นผู้ร่วมงานในองค์กรท่านมีความรู้สึกดีใจและยินดีที่ได้พบเจออยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตของท่านมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านมีพลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. การทำงานนอกเวลา ส่งผลให้ท่านมีปัญหาในการทำสิ่งอื่นมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ท่านให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานของท่านมากนักน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
8. ระดับความต้องการของท่านที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6
9. ระดับความต้องการของท่านที่อยากจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6
10. ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ท่านมีความภูมิใจในตนเองในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ท่านมีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานทุกคนมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานของท่านมีมุมมองและพฤติกรรมที่ดีต่อท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14. ความกังวลใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานของท่าน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
15. ท่านรู้สึกได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16. ท่านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจหรือการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
17. ท่านมีกัลยาณมิตรที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18. ผู้ร่วมงานของท่านเคารพและให้เกียรติท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
19. นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อท่านและท่านนำข้อเสนอแนะของนักเรียนมาปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
20. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21. ท่านรู้สึกว่ ระดับความประสบความสำเร็จในชีวิตของท่านอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
22. ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน สามารถพัฒนาไปได้อีกมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23. ท่านรู้สึกพอใจกับสิ่งที่ท่านมี ในการปฏิบัติงานประจำวันของท่าน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. การปฏิบัติงานของท่านมีความกดดันจนทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
25. การบริหารสถานศึกษาของท่านเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26. การบริหารสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27. ผลงานที่ท่านได้รับ เกินขีดความสามารถของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
28. ระดับการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานของท่าน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
29. ท่านคิดว่าท่านมีทักษะในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานตามแบบแผนที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30. ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาของท่าน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ค่าดัชนีความสอดคล้อง							0.94

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|--|
| 1. อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ดร.ทวิซ แจ่มจำรัส | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามเอก |
| 5. ดร.ปิยะพร ป้อมเกษตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๕๑๖/๒๕๖๗

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๕๑๗/๒๕๖๗

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติครุฑจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสย์กร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๕๑๘/๒๕๖๗

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว. ๐๖๒๔.๐๒/๔๖๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ทวีข แจ่มจรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์,
๒. แบบสอบถาม
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๓๗๐๓๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่ง
ในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์
ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อให้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัศกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๓-๑๓๓๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๓-๑๓๓๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๖๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวีมหาสาร
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๓๕๐๐๐

๓๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ปิยะพร ป้อมเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๐๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่ง
ในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์
ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กิตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๕-๓๓๓๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๕-๓๓๓๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือใน
การทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๖๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือ
วิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้
เครื่องมือดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในการทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิณี แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัญญากร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วศ๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัญญากร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วส๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๓๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาคัญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วศ๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วส๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๑๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ท่าบุญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อให้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ท่าบุญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัญญาภัทร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วศ๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วศ๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชาติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัตยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๓๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วส๑๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๓๑๑๓๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ขอศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วศ๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๖/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๓

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หงษ์เกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๒

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัญญากร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๑๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ์ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ท่าญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัญญาภรณ์ เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/วส๑๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้ขออนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล
ในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๙๔๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แพนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๔๔๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๙๔๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสะพานนาคร

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๙๙๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเพลิง

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๔๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขุนรามวิทยา

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๑๗๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิณี แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๙๙๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยบาดาลพิทยาคม

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๐๓๑๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรรณิ์ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รตัสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๙๙๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวีมหาสาร
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะค่า

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๑๑๐๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/ว๕๔๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวสำโรง

ด้วยนางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๑๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการป้องกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผลนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้
นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รายรับของท่านมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ (VAR00001)	479	1.00	5.00	3.5678	0.88873
ท่านได้รับเงินจากอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจากการ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ที่บ้านมีกิจการ ค้าขาย, ธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น (VAR00002)	479	1.00	5.00	2.6263	1.24432
รายรับที่ท่านได้รับต่อเดือนเพียงพอต่อการดำเนิน ชีวิต (VAR00003)	479	1.00	5.00	3.3528	0.88381
ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือน (VAR00004)	479	1.00	5.00	3.2714	0.92469
ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้เป็นอย่างดี (VAR00005)	479	2.00	5.00	3.8288	0.83836
ท่านมีความรู้สึกรักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (VAR00006)	479	1.00	5.00	3.9061	0.74986
ท่านมีความต้องการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (VAR00007)	479	1.00	5.00	3.9457	0.70945
การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในชีวิตของ ท่าน (VAR00008)	479	1.00	5.00	3.8121	0.74189
ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา (VAR00009)	479	1.00	5.00	3.8664	0.76186
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (VAR00010)	479	1.00	5.00	3.9478	0.73139
ท่านวางแผนทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นในอนาคต (VAR00011)	479	1.00	5.00	3.8121	0.75308
ท่านมีหน้าที่หรือภาระในครอบครัวที่จะต้องดูแล (VAR00012)	479	1.00	5.00	3.7891	0.78918
ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว (VAR00013)	479	1.00	5.00	3.4322	0.99952
ครอบครัวของท่านไม่เข้าใจการทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน (VAR00014)	479	1.00	5.00	3.2484	1.15298

ท่านมีบุตรหรือธิดาที่ยังต้องดูแลอย่างใกล้ชิด (VAR00015)	479	1.00	5.00	3.4301	1.08952
ท่านต้องใช้เวลาบางส่วนในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว (VAR00016)	479	1.00	5.00	3.6931	0.77606
ท่านต้องเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน ครอบครัว (VAR00017)	479	1.00	5.00	3.7620	0.79600
ท่านกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาพูดคุยกันด้วยดี (VAR00018)	479	2.00	5.00	4.0084	0.68756
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีช่วยเหลือท่านอย่าง เต็มที่ (VAR00019)	479	1.00	5.00	3.9353	0.67065
ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน (VAR00020)	479	2.00	5.00	3.9833	0.64986
ท่านสามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานใน สถานศึกษาได้ (VAR00021)	479	2.00	5.00	3.8935	0.66843
ทุกคนในสถานศึกษาของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (VAR00022)	479	1.00	5.00	3.9436	0.68681
ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน (VAR00023)	479	1.00	5.00	3.9102	0.70137
ท่านสามารถทำงานได้กับทุกคนในองค์กรได้ VAR00024	479	2.00	5.00	4.0084	0.69059
ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน VAR00025	479	1.00	5.00	4.0418	0.66466
ภาระงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมี ความเหมาะสม (VAR00026)	479	1.00	5.00	3.9019	0.70916
ต้นสังกัดมอบหมายภาระงานตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาแก่ท่านอย่างเหมาะสม (VAR00027)	479	1.00	5.00	3.8434	0.72789
ท่านสามารถบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้ (VAR00028)	479	2.00	5.00	3.9248	0.70458
ท่านไม่ได้รับงานอื่น ๆ นอกจากงานในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา (VAR00029)	479	1.00	5.00	3.6806	0.88233

ท่านไม่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นๆ ให้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมจากภาระงานของท่าน (VAR00030)	479	1.00	5.00	3.5595	0.91026
ท่านกำกับติดตามงานที่รับผิดชอบ (VAR00031)	479	2.00	5.00	3.9478	0.73424
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยอมรับการตัดสินใจของท่าน อย่างเต็มใจและปราศจากข้อโต้แย้ง (VAR00032)	479	2.00	5.00	3.9165	0.65753
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เลือกให้ท่านตัดสินใจในเรื่องของการทำงานเพียงผู้เดียว (VAR00033)	479	1.00	5.00	3.6639	0.81933
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของท่าน (VAR00034)	479	2.00	5.00	3.9478	0.67175
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ไม่เคยขัดต่อคำสั่งของท่าน (VAR00035)	479	1.00	5.00	3.8601	0.74265
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ชื่นชมการตัดสินใจในการทำงานของท่าน (VAR00036)	479	2.00	5.00	3.8789	0.63539
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ขอความช่วยเหลือจากท่านในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว (VAR00037)	479	1.00	5.00	3.8267	0.66064
ท่านรู้สึกสดชื่นและสดใสทุกวันที่เดินทางไปปฏิบัติงาน (re_38)	479	1.00	5.00	2.4447	0.83125
เมื่อท่านพบเห็นผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ท่านมีความรู้สึกดีใจและยินดีที่ได้พบเจออยู่เสมอ (re_39)	479	1.00	4.00	2.1691	0.78065
ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตของท่าน (re_40)	479	1.00	4.00	2.0564	0.70485
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (re_41)	479	1.00	4.00	2.1336	0.69885
ท่านมีพลังใจในการปฏิบัติงาน (re_42)	479	1.00	4.00	2.1190	0.71185
การทำงานนอกเวลาของท่าน ไม่เป็นปัญหาต่อการทำงานอื่นๆ (re_43)	479	1.00	4.00	2.1211	0.73890

ท่านให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา (re_44)	479	1.00	5.00	2.2067	0.79029
ท่านปรารถนาที่จะพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น (re_45)	479	1.00	4.00	2.0710	0.73123
ท่านปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา (re_46)	479	1.00	4.00	2.0397	0.72355
ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น (re_47)	479	1.00	4.00	2.0710	0.71386
ท่านมีความภูมิใจในตนเอง (re_48)	479	1.00	5.00	2.1106	0.77505
ท่านมีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานทุกคน (re_49)	479	1.00	4.00	2.0146	0.70101
ผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมและมีมุมมองที่ดีต่อท่าน (re_50)	479	1.00	5.00	2.0919	0.69961
ผู้ร่วมงานของท่าน ปราศจากความกังวลใจต่อการปฏิบัติงานของท่าน (re_51)	479	1.00	4.00	2.1023	0.67840
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจ (re_52)	479	1.00	5.00	2.1441	0.70423
ท่านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจในการทำงานของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา (re_53)	479	1.00	4.00	2.1065	0.66529
ท่านมีกัลยาณมิตรที่ดีในสถานศึกษา (re_54)	479	1.00	4.00	2.0689	0.72425
ผู้ร่วมงานของท่านเคารพและให้เกียรติท่าน (re_55)	479	1.00	4.00	2.0731	0.70033
นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน (re_56)	479	1.00	4.00	2.0793	0.71591
ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา (re_57)	479	1.00	4.00	2.0522	0.67486
ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต (re_58)	479	1.00	4.00	2.0376	0.70759
ศักยภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาได้ (re_59)	479	1.00	4.00	2.1503	0.68330

ท่านรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติงานของท่าน (re_60)	479	1.00	4.00	2.0459	0.70115
ท่านไม่รู้สึกกดดันเมื่อท่านปฏิบัติงาน (re_61)	479	1.00	4.00	2.0898	0.68017
ท่านสามารถบริหารสถานศึกษาได้ตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ ตั้งไว้ (re_62)	479	1.00	5.00	2.1983	0.76284
ท่านบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (re_63)	479	1.00	4.00	2.1461	0.68726
ท่านมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา (re_64)	479	1.00	4.00	2.1273	0.69552
ท่านวางแผนการทำงานก่อนปฏิบัติงานจริง (re_65)	479	1.00	4.00	2.1420	0.69419
ท่านสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงาน ตามแบบแผนที่ตั้งไว้ (re_66)	479	1.00	4.00	2.0835	0.69466
ท่านบริหารสถานศึกษาได้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายเป็นที่พึงพอใจ (re_67)	479	1.00	4.00	2.1106	0.71026
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO	2.1136	.55748	479
IS	3.3294	.60950	479
AM	3.8817	.58379	479
FR	3.5592	.63924	479
WB	3.9656	.56436	479
SW	3.8097	.55089	479
DP	3.8490	.52010	479

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IS	479	1.60	5.00	3.3294	.60950
AM	479	1.50	5.00	3.8817	.58379
FR	479	1.00	5.00	3.5592	.63924
WB	479	2.13	5.00	3.9656	.56436
SW	479	2.00	5.00	3.8097	.55089
DP	479	2.00	5.00	3.8490	.52010
BO	479	1.00	3.70	2.1136	.55748
EE	479	1.00	3.70	2.1432	.57208
DN	479	1.00	3.80	2.0843	.59188
RP	479	1.00	3.70	2.1132	.57654
Valid N (listwise)	479				

Correlations

		BO	IS	AM	FR	WB	SW	DP
Pearson Correlation	BO	1.000	-.186	-.669	-.048	-.719	-.574	-.603
	IS	-.186	1.000	.307	.265	.208	.341	.326
	AM	-.669	.307	1.000	.322	.721	.596	.700
	FR	-.048	.265	.322	1.000	.235	.431	.388
	WB	-.719	.208	.721	.235	1.000	.681	.739
	SW	-.574	.341	.596	.431	.681	1.000	.759
	DP	-.603	.326	.700	.388	.739	.759	1.000
Sig. (1-tailed)	BO	.	.000	.000	.147	.000	.000	.000
	IS	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	AM	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	FR	.147	.000	.000	.	.000	.000	.000
	WB	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	SW	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	DP	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	BO	479	479	479	479	479	479	479
	IS	479	479	479	479	479	479	479
	AM	479	479	479	479	479	479	479
	FR	479	479	479	479	479	479	479
	WB	479	479	479	479	479	479	479
	SW	479	479	479	479	479	479	479
	DP	479	479	479	479	479	479	479

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DP, IS, FR, AM, SW, WB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BO

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.786 ^a	.617	.612	.34710	.617	126.833	6	472	.000	1.812

a. Predictors: (Constant), DP, IS, FR, AM, SW, WB

b. Dependent Variable: BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.686	6	15.281	126.833	.000 ^b
	Residual	56.867	472	.120		
	Total	148.553	478			

a. Dependent Variable: BO

b. Predictors: (Constant), DP, IS, FR, AM, SW, WB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.953	.142		34.983	.000					
	IS	.010	.028	.011	.358	.721	-.186	.016	.010	.837	1.195
	AM	-.324	.043	-.339	-7.571	.000	-.669	-.329	-.216	.405	2.471
	FR	.216	.028	.247	7.598	.000	-.048	.330	.216	.766	1.305
	WB	-.362	.049	-.367	-7.430	.000	-.719	-.324	-.212	.333	3.007
	SW	-.204	.048	-.201	-4.226	.000	-.574	-.191	-.120	.358	2.795
	DP	-.044	.056	-.041	-.791	.430	-.603	-.036	-.023	.295	3.389

a. Dependent Variable: BO

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	IS	AM	FR	WB	SW	DP
1	1	6.921	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.027	15.971	.00	.56	.03	.09	.04	.01	.01
	3	.023	17.312	.00	.30	.01	.73	.01	.00	.00
	4	.011	24.940	.94	.08	.03	.04	.00	.04	.01
	5	.009	28.500	.00	.00	.55	.04	.00	.36	.02
	6	.005	38.622	.05	.06	.30	.10	.93	.18	.03
	7	.004	41.206	.01	.00	.09	.00	.02	.41	.92

a. Dependent Variable: BO

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.8909	3.8764	2.1136	.43796	479
Residual	-1.49124	1.25028	.00000	.34492	479
Std. Predicted Value	-2.792	4.025	.000	1.000	479
Std. Residual	-4.296	3.602	.000	.994	479

a. Dependent Variable: BO

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	154	32.2	32.2	32.2
	2.00	325	67.8	67.8	100.0
	Total	479	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	98	20.5	20.5	20.5
	2.00	310	64.7	64.7	85.2
	3.00	20	4.2	4.2	89.4
	4.00	25	5.2	5.2	94.6
	5.00	26	5.4	5.4	100.0
	Total	479	100.0	100.0	

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	92	19.2	19.2	19.2
	2.00	85	17.7	17.7	37.0
	3.00	141	29.4	29.4	66.4
	4.00	113	23.6	23.6	90.0
	5.00	26	5.4	5.4	95.4
	6.00	22	4.6	4.6	100.0
	Total	479	100.0	100.0	

ขนาดร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	101	21.1	21.1	21.1
	2.00	251	52.4	52.4	73.5
	3.00	110	23.0	23.0	96.5
	4.00	17	3.5	3.5	100.0
	Total	479	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
EE	479	1.00	3.70	1026.60	2.1432	.57208
DN	479	1.00	3.80	998.40	2.0843	.59188
RP	479	1.00	3.70	1012.20	2.1132	.57654
BO	479	1.00	3.70	1012.40	2.1136	.55748
Valid N (listwise)	479					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
IS	479	1.60	5.00	1594.80	3.3294	.60950
AM	479	1.50	5.00	1859.33	3.8817	.58379
FR	479	1.00	5.00	1704.83	3.5592	.63924
WB	479	2.13	5.00	1899.50	3.9656	.56436
SW	479	2.00	5.00	1824.83	3.8097	.55089
DP	479	2.00	5.00	1843.67	3.8490	.52010
Valid N (listwise)	479					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
re_38	479	1.00	5.00	1171.00	2.4447	.83125
re_39	479	1.00	4.00	1039.00	2.1691	.78065
re_40	479	1.00	4.00	985.00	2.0564	.70485
re_41	479	1.00	4.00	1022.00	2.1336	.69885
re_42	479	1.00	4.00	1015.00	2.1190	.71185
re_43	479	1.00	4.00	1016.00	2.1211	.73890
re_44	479	1.00	5.00	1057.00	2.2067	.79029
re_45	479	1.00	4.00	992.00	2.0710	.73123
re_46	479	1.00	4.00	977.00	2.0397	.72355
re_47	479	1.00	4.00	992.00	2.0710	.71386
EE	479	1.00	3.70	1026.60	2.1432	.57208
Valid N (listwise)	479					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
re_48	479	1.00	5.00	1011.00	2.1106	.77505
re_49	479	1.00	4.00	965.00	2.0146	.70101
re_50	479	1.00	5.00	1002.00	2.0919	.69961
re_51	479	1.00	4.00	1007.00	2.1023	.67840
re_52	479	1.00	5.00	1027.00	2.1441	.70423
re_53	479	1.00	4.00	1009.00	2.1065	.66529
re_54	479	1.00	4.00	991.00	2.0689	.72425
re_55	479	1.00	4.00	993.00	2.0731	.70033
re_56	479	1.00	4.00	996.00	2.0793	.71591
re_57	479	1.00	4.00	983.00	2.0522	.67486
DN	479	1.00	3.80	998.40	2.0843	.59188
Valid N (listwise)	479					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
re_58	479	1.00	4.00	976.00	2.0376	.70759
re_59	479	1.00	4.00	1030.00	2.1503	.68330
re_60	479	1.00	4.00	980.00	2.0459	.70115
re_61	479	1.00	4.00	1001.00	2.0898	.68017
re_62	479	1.00	5.00	1053.00	2.1983	.76284
re_63	479	1.00	4.00	1028.00	2.1461	.68726
re_64	479	1.00	4.00	1019.00	2.1273	.69552
re_65	479	1.00	4.00	1026.00	2.1420	.69419
re_66	479	1.00	4.00	998.00	2.0835	.69466
re_67	479	1.00	4.00	1011.00	2.1106	.71026
RP	479	1.00	3.70	1012.20	2.1132	.57654
Valid N (listwise)	479					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	479	1.00	5.00	3.5678	.88873
VAR00002	479	1.00	5.00	2.6263	1.24432
VAR00003	479	1.00	5.00	3.3528	.88381
VAR00004	479	1.00	5.00	3.2714	.92469
VAR00005	479	2.00	5.00	3.8288	.83836
IS	479	1.60	5.00	3.3294	.60950
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00006	479	1.00	5.00	3.9061	.74986
VAR00007	479	1.00	5.00	3.9457	.70945
VAR00008	479	1.00	5.00	3.8121	.74189
VAR00009	479	1.00	5.00	3.8664	.76186
VAR00010	479	1.00	5.00	3.9478	.73139
VAR00011	479	1.00	5.00	3.8121	.75308
AM	479	1.50	5.00	3.8817	.58379
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00012	479	1.00	5.00	3.7891	.78918
VAR00013	479	1.00	5.00	3.4322	.99952
VAR00014	479	1.00	5.00	3.2484	1.15298
VAR00015	479	1.00	5.00	3.4301	1.08952
VAR00016	479	1.00	5.00	3.6931	.77606
VAR00017	479	1.00	5.00	3.7620	.79600
FR	479	1.00	5.00	3.5592	.63924
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00018	479	2.00	5.00	4.0084	.68756
VAR00019	479	1.00	5.00	3.9353	.67065
VAR00020	479	2.00	5.00	3.9833	.64986
VAR00021	479	2.00	5.00	3.8935	.66843
VAR00022	479	1.00	5.00	3.9436	.68681
VAR00023	479	1.00	5.00	3.9102	.70137
VAR00024	479	2.00	5.00	4.0084	.69059
VAR00025	479	1.00	5.00	4.0418	.66466
WB	479	2.13	5.00	3.9656	.56436
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00026	479	1.00	5.00	3.9019	.70916
VAR00027	479	1.00	5.00	3.8434	.72789
VAR00028	479	2.00	5.00	3.9248	.70458
VAR00029	479	1.00	5.00	3.6806	.88233
VAR00030	479	1.00	5.00	3.5595	.91026
VAR00031	479	2.00	5.00	3.9478	.73424
SW	479	2.00	5.00	3.8097	.55089
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00032	479	2.00	5.00	3.9165	.65753
VAR00033	479	1.00	5.00	3.6639	.81933
VAR00034	479	2.00	5.00	3.9478	.67175
VAR00035	479	1.00	5.00	3.8601	.74265
VAR00036	479	2.00	5.00	3.8789	.63539
VAR00037	479	1.00	5.00	3.8267	.66064
DP	479	2.00	5.00	3.8490	.52010
Valid N (listwise)	479				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO	2.1136	.55748	479
IS	3.3294	.60950	479
AM	3.8817	.58379	479
FR	3.5592	.63924	479
WB	3.9656	.56436	479
SW	3.8097	.55089	479
DP	3.8490	.52010	479

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IS	479	1.60	5.00	3.3294	.60950
AM	479	1.50	5.00	3.8817	.58379
FR	479	1.00	5.00	3.5592	.63924
WB	479	2.13	5.00	3.9656	.56436
SW	479	2.00	5.00	3.8097	.55089
DP	479	2.00	5.00	3.8490	.52010
BO	479	1.00	3.70	2.1136	.55748
EE	479	1.00	3.70	2.1432	.57208
DN	479	1.00	3.80	2.0843	.59188
RP	479	1.00	3.70	2.1132	.57654
Valid N (listwise)	479				

Correlations

		BO	IS	AM	FR	WB	SW	DP
Pearson Correlation	BO	1.000	-.186	-.669	-.048	-.719	-.574	-.603
	IS	-.186	1.000	.307	.265	.208	.341	.326
	AM	-.669	.307	1.000	.322	.721	.596	.700
	FR	-.048	.265	.322	1.000	.235	.431	.388
	WB	-.719	.208	.721	.235	1.000	.681	.739
	SW	-.574	.341	.596	.431	.681	1.000	.759
	DP	-.603	.326	.700	.388	.739	.759	1.000
Sig. (1-tailed)	BO	.	.000	.000	.147	.000	.000	.000
	IS	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	AM	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	FR	.147	.000	.000	.	.000	.000	.000
	WB	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	SW	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	DP	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	BO	479	479	479	479	479	479	479
	IS	479	479	479	479	479	479	479
	AM	479	479	479	479	479	479	479
	FR	479	479	479	479	479	479	479
	WB	479	479	479	479	479	479	479
	SW	479	479	479	479	479	479	479
	DP	479	479	479	479	479	479	479

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DP, IS, FR, AM, SW, WB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BO

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	IS	AM	FR	WB	SW	DP
1	1	6.921	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.027	15.971	.00	.56	.03	.09	.04	.01	.01
	3	.023	17.312	.00	.30	.01	.73	.01	.00	.00
	4	.011	24.940	.94	.08	.03	.04	.00	.04	.01
	5	.009	28.500	.00	.00	.55	.04	.00	.36	.02
	6	.005	38.622	.05	.06	.30	.10	.93	.18	.03
	7	.004	41.206	.01	.00	.09	.00	.02	.41	.92

a. Dependent Variable: BO

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.8909	3.8764	2.1136	.43796	479
Residual	-1.49124	1.25028	.00000	.34492	479
Std. Predicted Value	-2.792	4.025	.000	1.000	479
Std. Residual	-4.296	3.602	.000	.994	479

a. Dependent Variable: BO

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.786 ^a	.617	.612	.34710	.617	126.833	6	472	.000	1.812

a. Predictors: (Constant), DP, IS, FR, AM, SW, WB

b. Dependent Variable: BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.686	6	15.281	126.833	.000 ^b
	Residual	56.867	472	.120		
	Total	148.553	478			

a. Dependent Variable: BO

b. Predictors: (Constant), DP, IS, FR, AM, SW, WB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.953	.142		34.983	.000					
	IS	.010	.028	.011	.358	.721	-.186	.016	.010	.837	1.195
	AM	-.324	.043	-.339	-7.571	.000	-.669	-.329	-.216	.405	2.471
	FR	.216	.028	.247	7.598	.000	-.048	.330	.216	.766	1.305
	WB	-.362	.049	-.367	-7.430	.000	-.719	-.324	-.212	.333	3.007
	SW	-.204	.048	-.201	-4.226	.000	-.574	-.191	-.120	.358	2.795
	DP	-.044	.056	-.041	-.791	.430	-.603	-.036	-.023	.295	3.389

a. Dependent Variable: BO

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวกัญญาภัทร พงษ์สุภา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	113/3 หมู่ 3 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านเขาสะพานนาคร อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.)
	สาขาวิชา ดนตรีศึกษา - ดนตรีไทย
	มหาวิทยาลัยรัตนครินทร์วิโรฒ
	พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี