

แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1  
Guideline for Preventing Occupational Burnout Among Educational  
Administrators in Phrae Primary Educational Service Area Office 1

ราเชน สุตาตะ<sup>1</sup>, สธิรพร ชาวนชัย<sup>2</sup> และ สำราญ มีแจ้ง<sup>3</sup>

Rachen Sutata<sup>1</sup>, Sathiraporn Chaowachai<sup>2</sup> and Samran MeJang<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>1</sup>Student, Master of Education, Faculty of Education, Naresuan University.

<sup>2-3</sup>อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>2-3</sup>Lecturer, Faculty of Education, Naresuan University.

Corresponding Author e-mail: Rachens66@nu.ac.th

Received: 2025-02-03 Revised: 2025-03-01 Accepted: 2025-03-04

### บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำนวน 76 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล

2. แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อนำเสนอนโยบายและสร้างความเข้าใจ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับครูผู้สอนในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและการทำงานอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ และติดตามการบริหารงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่านการสนับสนุนงบประมาณ การยกย่องชื่นชม

**คำสำคัญ (Keywords):** ภาวะหมดไฟในการทำงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

## Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of burnout among school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1, and 2) propose the burnout prevention guidelines of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in two steps: Step 1: study the level of burnout among school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1. The informants of this research consisted of 76 administrators selected through purposive sampling. The data is collected through surveys using a 5-point Likert scale and analyzed the data using mean values and standard deviations. Step 2: study of burnout prevention guidelines of school administrators under the Phrae Primary Educational. The group of information consisted 4 experts. Collecting data through interviews and analyzing the information using content analysis. The research findings were as follows:

1. The overall results level of burnout among school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 were at a low level. When examining the specific aspects, it is found that the area with the highest average score

is the emotional exhaustion, while the area with the lowest average score is depersonalization.

2. The proposed burnout prevention guidelines of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 revealed that school administrators should meetings with parents, the communities, and school committees to present policies and foster mutual understanding. Clear communication with teachers for jointly setting goals and implementing systematic operations. The Educational Service Area Office should provide support and supervision, create positive motivation through budget support and praise.

**Keywords:** Occupational Burnout; School Administrator; Phrae Primary Educational Service Area Office 1

## บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกับผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้เกิดทักษะการสื่อสาร เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิต คิดแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง (สธิพร เขาวนชัย, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีกระบวนการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังประสบอยู่ ดำเนินการออกแบบวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (มฤดี เฟื่องสง่า, 2566)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้จัดภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในแนวทางการวินิจฉัยโรค ฉบับที่ 11 (Revision of the International Classification of Diseases หรือ ICD-11) เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน มีอาการรู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกลงใจที่จะประสบความสำเร็จ และ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2562) โดยภาวะหมดไฟ

ในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 อาการ ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกอ่อนเพลีย หดหู่กำลังใจ เกิดความรู้สึกหมดพลังในการเผชิญหน้ากับงานและการให้บริการ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล เป็นการแสดงออกถึงทัศนคติด้านลบต่องานหรือผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมเฉยเมย เย็นชา หรือแยกตัวจากบุคคลอื่น ขาดความสุภาพอ่อนโยน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เป็นความรู้สึกว่าตนเองด้อยประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน การประเมินตนเองในแง่ลบ รู้สึกไร้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (Maslach, 1981) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะหมดไฟในการทำงานแต่สามารถหาทางออกหรือจัดการภาวะความเครียดของตนเองได้แล้วนั้น ก็จะนำพาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ แต่หากจัดการไม่ได้จะส่งผลต่อตนเองในด้านการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกหมดพลัง สูญเสียพลังจิตใจมีทัศนคติเชิงลบต่อความสามารถในการทำงานของตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในความสำเร็จและเริ่มพัฒนากลายเป็นโรคซึมเศร้า เบื่อหน่าย ท้อแท้ ส่งผลต่อสถานศึกษาในด้านการบริหารงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหินห่างหรือเป็นไปทางลบกับผู้บุคลากรในสถานศึกษา (ภาณุมาศ เกษรสุริวงศ์ และคณะ, 2566)

จากการวิเคราะห์สภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า มีจุดอ่อนและอุปสรรคที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตาม ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์การปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เปลี่ยนแปลงบ่อยและฉับพลัน มีภาระงานเร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติจากส่วนกลางและหน่วยงานภายนอก ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาไม่เป็นตามแผนที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและหาแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนแนวทางการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### 1. รูปแบบของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ จะใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 แบบสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ด้วยวิธี การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน รวมทั้งหมด 76 คน

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นหัวข้อในแบบสอบถาม กำหนดกรอบความคิด แนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาโดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อ

คำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ รวมทั้งสิ้น 37 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

นำแบบสอบถามทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) ของครอนบัก ผลปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .96

สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านละ 2 ข้อ

คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 3) ด้านความรู้สึกล้มประสบความสำเร็จส่วนบุคคล โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านละ 2 ข้อ ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงานและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามจำนวน 76 ฉบับ ถึงผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ลงรหัสชุดแบบสอบถามและกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมาย เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

##### 5.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผล จากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม

| ที่ | ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา  | n = 76    |      | ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน |
|-----|-------------------------------------------|-----------|------|--------------------------|
|     |                                           | $\bar{X}$ | S.D. |                          |
| 1   | ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์                  | 2.17      | 0.78 | น้อย                     |
| 2   | ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล                 | 1.47      | 0.57 | น้อยที่สุด               |
| 3   | ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล | 1.74      | 0.61 | น้อย                     |
|     | รวม                                       | 1.80      | 0.56 | น้อย                     |

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.80$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.17$ ) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 1.74$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ( $\bar{X} = 1.47$ ) ตามลำดับ

2. ผลการนำเสนอแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

**ตารางที่ 2** แสดงแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

| ที่ | ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถาน           | แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา                                                        |
|-----|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.17$ ) | 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประชุมวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และประชุมผู้ปกครองเพื่อแจ้งนโยบายและเป้าหมายของ |



| ที่ | ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถาน                                                   | แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                       | <p>สถานศึกษาให้ผู้ปกครองรับทราบอย่างชัดเจน มีการสร้างความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกัน</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อรายงานข้อมูลของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองรับทราบ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน</p>                                                                                                                                                                                          |
| 2   | <p>ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล</p> <p>(<math>\bar{X} = 1.47</math>)</p>                 | <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพูดคุยสื่อสาร กำหนดเป้าหมายของการทำงานกับครูผู้สอนให้ชัดเจน คอยกำกับ ดูแล สนับสนุนทุกขั้นตอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท มีภาวะผู้นำ และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริม กำกับ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารกิจการของสถานศึกษาควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงาน 4 ฝ่าย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับมอบหมาย</p> |
| 3   | <p>ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล</p> <p>(<math>\bar{X} = 1.74</math>)</p> | <p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน</p> <p>2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น งบประมาณ การชื่นชม การประกาศเกียรติคุณกับผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดตั้งทีมศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานด้านนโยบายช่วยให้คำแนะนำปรึกษาตามนโยบายจุดเน้น แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง</p>                                                           |

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล

1.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานและหน้าที่ในการกำกับดูแล แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องตัดสินใจภายใต้ความกดดันเกิดความเหนื่อยล้าจนอาจรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการงานได้ส่งผลให้เกิดความเครียด และกังวลใจ นอกจากนี้ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารต้องพยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย การแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนและซับซ้อนเกินความสามารถ ทำให้รู้สึกไม่มั่นใจ ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดแรงจูงใจในการทำงาน การถูกคาดหวังผลลัพธ์จากผู้บังคับบัญชาการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาที่รวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ที่กล่าวว่า ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์เป็นความรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้สิ้นหวังจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน หมดแรงเมื่อหมดเวลางาน รู้สึกว่างานหนักเกินไปไม่มีความสุขหงุดหงิด เครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา แซ่เล้า (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้อำนาจในการบริหารจัดการการปกครองตนเอง และการจัดสรรทรัพยากร การถูกคาดหวังจากรัฐบาล โรงเรียนและชุมชน ทำให้มีบทบาทหน้าที่หลากหลาย โดยต้องจัดการดูแลระบบสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และต้องกำกับดูแลชุมชนที่โรงเรียนตั้งอาศัยเพื่อเจรจาและจัดสรรทรัพยากรสำหรับโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชกรณ์ ระเบิด (2564) เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจึงต้องมี มีทักษะการสื่อสาร การตระหนักและให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและควบคุมพฤติกรรมเชิงลบที่จะแสดงต่อผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2548) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกคอยประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียนเพื่อ

สร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานกับชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา เหลืองดำนสกุล (2565) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟและข้อเสนอแนะในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้านต่อยอด สาขาสุนัขสัตวศาสตร์นิเวศวิทยา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. จากการศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมวางแผนร่วมกับผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างข้อตกลงร่วมกัน ควรมีการประชาสัมพันธ์รายงานข้อมูลการทำงานและช่องทางการติดต่อสอบถามให้ผู้ปกครองรับทราบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และมีช่องทางการติดต่อและประชาสัมพันธ์การทำงานของสถานศึกษาจะช่วยลดความรู้สึกดตันจากความคาดหวังและจัดการความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของลัญญณ์ศักดิ์ อรรถยากร (2566) ที่ได้กล่าวว่า การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานที่ดีที่สุด คือการจัดการกับความเครียด การปล่อยวางทางความคิด การทำจิตใจให้สบาย การได้รับความช่วยเหลือเพื่อหาทางออกจากเพื่อนร่วมงาน การวางแผนเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญ์ พิเศษสิทธิ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถทำได้โดยการฝึกยืดหยุ่นตามสถานการณ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและลดความคาดหวังในการทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกินความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรอร วรรณภีระ (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรประจำโรงพยาบาล ได้กล่าวว่า การจัดการที่ตัวบุคคลมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มความสามารถในการทำงาน ทักษะ การเผชิญหน้าหรือปรับตัวโดยการควบคุมอารมณ์ การขอความเห็น ความช่วยเหลือ และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

2.2 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพูดคุยกำหนดเป้าหมายการทำงานกับครูผู้สอนให้ชัดเจน และคอยกำกับ ดูแล สนับสนุนทุกขั้นตอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด วิเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทตนเองมีภาวะผู้นำและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพูดคุยสื่อสารให้ชัดเจนช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่ให้เกิดความสับสนและกังวลในการทำงาน และการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกบทบาทเพื่อลดความกังวลจากงานที่อาจไม่ตรงกับความสามารถของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย สิทธิศรีธัญกุล (2562) ที่ได้กล่าวว่า การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ควรมีการผูกมิตรกับผู้อื่น การพูดคุยระบายความเครียด การปรึกษาหารือคนที่อาจช่วยได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และได้ความช่วยเหลือ มีโอกาสทำงานได้ผลดีขึ้น และผ่านเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ รุจิรัตน์ จันทะคุณและนันทิชา โชติพิทยานนท์ (2566) ที่ได้กล่าวว่า แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ควรมีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาและรับมือกับความเครียด มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถมีทักษะในการบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ศุภอร กองแพ้ง (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้กล่าวว่า องค์กรต้องเริ่มต้นจากมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่าง Generation ต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์กร เพิ่มการสื่อสารของคนในองค์กรร่วมกันเพื่อให้คนในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีเข็มทิศมองเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

2.3 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ควรมีการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนการทำผลงาน การยกย่องชื่นชม การประกาศเกียรติคุณ กับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะและความสามารถในการบริหารงาน เพื่อตอบสนองนโยบายที่เร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงานให้

สอดคล้องกับผลลัพธ์การทำงานของผู้บริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สรณสิริ กิจดิยะพงศ์ (2565) ที่ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีสิ่งจูงใจ เช่น เงิน รางวัล การให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ สอดคล้องกับแนวคิดของ จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ (2567) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรมีการทบทวนนโยบาย ในที่ทำงานเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานหรือลดภาระงานที่มากเกินไป มีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความรู้สึกและการที่องค์กรดำเนินการตามข้อเสนอแนะ จะสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานมีความมุ่งมั่นและเกิดความไว้วางใจต่อผู้นำและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถเป็น ผู้จัดการภาวะหมดไฟในการทำงานขององค์กรได้ โดยการมีภาวะผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจน และการลงพื้นที่เพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง ดูแลสุขภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและจัดการ ความขัดแย้งในสถานศึกษา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระ งานในการบริหารจัดการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารเชิงบวก ให้เกียรติเคารพผู้อื่น รับฟังและเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร มีการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสภาพ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมพูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษาและมีช่องทางติดต่อและประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นทราบถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ควรสื่อสาร

เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอนให้ชัดเจนและกำกับ ดูแล ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ควรส่งเสริมกำกับ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และให้คำแนะนำปรึกษางานตามนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2.2 ควรทำการศึกษารูปแบบการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสุขภาพจิต. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome). สืบค้น 1 กันยายน 2567, จาก <https://dmh.moph.go.th/news/view.asp?id=2270>
- จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์. (2567). กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 6(1), 154 - 167.
- ฉัตรขกรณ์ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิตติ. (2564) . ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย, 15(2), 60 - 79.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พชรอร วรรณภีระ. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรประจำโรงพยาบาล. วารสารเภสัชกรรมไทย, 16(2), 308 - 322.
- พรชัย สิทธิศรีณกุล. (2562). รู้เท่าทัน Burnout ไม่ใช่โรค. สืบค้น 20 สิงหาคม 2567, จาก <https://kcmh.chulalongkornhospital.go.th/line/รู้เท่าทัน-Burnout-ไม่ใช่โรค/>

- พิชญ์ พิเศษสิทธิ์. (2563). ฟังคำตอบจากคุณหมอ! คุณกำลังเข้าสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานหรือเปล่า. สืบค้น 18 สิงหาคม 2567, จาก [https://www.phyathai.com/th/article/3049-ฟังคำตอบจากคุณหมอ\\_\\_คุณก?srsltid=AfmBOorWC2p1wkji4WwP9YYJTh-V1rzkpsVJJ-DFT\\_S5OuqAedmhMNtP](https://www.phyathai.com/th/article/3049-ฟังคำตอบจากคุณหมอ__คุณก?srsltid=AfmBOorWC2p1wkji4WwP9YYJTh-V1rzkpsVJJ-DFT_S5OuqAedmhMNtP).
- ภาณุมาศ เกษรสุริวงค์ และ คณะ. (2566). ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ, 10(1), 15 - 24.
- มฤดี เพ็งสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 162 - 175.
- รัตนา แซ่เล้า. (2565). จากความท้าทาย สู่คุณภาพการศึกษาของประเทศไทย : ภาวะเครียด การบริหารทรัพยากรและความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: The Asia Foundation.
- รุจิรัตน์ จันทะคุณและนันทิชา โชติพิทยานนท์. (2566). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ, 6 (3), 196 - 211.
- ลัญญ์ศักดิ์ อรรถมยากร. (2566). ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes). สืบค้น 18 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>.
- วชิรญาณ มณีวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิยะดา เหลืองด่านสกุล. (2565). ภาวะหมดไฟและข้อเสนอแนะในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้านต่อยอด สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุภอร กองแพ้ง. (2565). การศึกษาแนวทางบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษา สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถิพร เขาวนชัย. (2567). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. พิษณุโลก: การพิมพ์ ดอทคอม.

- สรณสิริ กิจติยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(1), 149 - 156.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้น 18 กันยายน 2567, จาก <https://drive.google.com/file/d/1rHOXYux65QPyp2ZjFbLbLS9bwelu4dQV/view>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คำนำ.
- Maslach, C. , & Jackson, S. E. (1981) . The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior, 2(2), 99 - 113.