

การประยุกต์ปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ
ในบริบทการบริหารการศึกษาApplication of the Philosophy of Education and Organizational Culture
Theories to Prevent Burnout in Educational Administration Contextsวัชร เกษทองมา^{1*}, สุธาสินี แสงมุกดา² และ เซิน ถึง³Watchara Ketthongma^{1*}, Suthasinee Saengmookda², and Shen Ting³

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวคิดปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ และนำเสนอแนวทางการประยุกต์เพื่อลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟ (Burnout) ในบริบทการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขอบเขตการสังเคราะห์ครอบคลุมปรัชญา ประสบการณ์นิยม ที่เน้น “โลกแห่งประสบการณ์” (The world of experience) และการเรียนรู้ โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) ร่วมกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Edgar Schein 2) Competing Values Framework (CVF) ของ Cameron และ Quinn และ 3) Culture Change Model ของ Roger Connors และ Tom Smith รวมถึงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของภาวะหมดไฟในครู ผลการสังเคราะห์พบว่า ทฤษฎีทั้ง 3 มีความสอดคล้องกับบริบททางการศึกษา 3 บริบท คือ บริบทด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ บริบทด้านหลักสูตร ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และบริบทด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในสถานศึกษา ซึ่งเชื่อมโยงกับปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนชั่วโมงการสอน

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม³โปรแกรมการเรียนสองภาษา โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน บางบอน กรุงเทพมหานคร¹Graduate student of Doctor of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom²Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom³Mini-Bilingual Program, Sarasas Wites bangbon, Bangbon, Bangkok

* Corresponding Author, E-mail: watchara.crmu@gmail.com, watchara.ket@student.mbu.ac.th

และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอเชิงประยุกต์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้ปรัชญาประสบการณ์นิยมและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบในการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้ครูใหม่ การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเกื้อกูล ซึ่งอาจสนับสนุนการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในที่ทำงาน และเอื้อต่อการสร้างอัตลักษณ์ที่ดีงามของวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันความเชื่อมโยงดังกล่าว

สำคัญ: ภาวะหมดไฟ ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บริบทสถานศึกษา

Abstract

This academic article synthesizes the philosophy of education and organizational culture theories and proposes ways to apply them to reduce the risk of burnout in the educational administration contexts of school administrators. The scope of the synthesis covers experimentalism (pragmatism), which emphasizes the “world of experience” and “learning by doing,” together with three organizational culture theories: 1) Edgar Schein’s organizational culture theory, 2) the Competing Values Framework (CVF) developed by Cameron and Quinn, and 3) the Culture Change Model developed by Roger Connors and Tom Smith, as well as research evidence on factors associated with teacher burnout. The synthesis indicates that the three theories align with three educational contexts: the physical and environmental context, including tangible elements that reflect organizational cultural identity; the curriculum context, which emphasizes learner-centered and experiential learning; and the context of interpersonal interaction within educational institutions. These contexts link to key burnout risk factors: teaching experience, teaching hours, and relationships with colleagues. As an applied proposal, school administrators may use experimentalism and organizational culture theories as a framework to create positive experiences for novice teachers, allocate workloads appropriately, and promote a supportive (clan) culture. Such practices may help reduce the risk of workplace burnout and support the creation of positive organizational cultural identities; however, direct empirical research is still needed to confirm these links.

Keywords: burnout, philosophy of education, organizational culture theory, educational administration, school administrators, educational contexts

บทนำ (Introduction)

ปรัชญาและทฤษฎีพบเห็นบ่อยในการอ้างอิงหลักการทางวิชาการที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ เพื่อต่อยอดกระบวนการคิดให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อก้าวถึง “ปรัชญา” มองได้หลายมุม และสิ่งที่เป็นจุดเด่นของปรัชญาคือการกล่าวถึงองค์ความรู้ที่เป็นนามธรรมที่สุดและสามารถหยิบยกประยุกต์เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ได้ทุกศาสตร์ ที่กล่าวเช่นนี้นั้นหมายถึงปรัชญาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ วิทยาการมาตั้งแต่แรกเริ่มและยังคงเคียงคู่อยู่กับศาสตร์ทุกแขนงตลอดไป ปรัชญาถ้าแปลตามพจนานุกรมแล้ว หมายถึง “วิชาที่ว่าด้วยหลักแห่งความรู้และความจริง” (Royal Institute, 1982) Kneller (1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปรัชญาคือวิธีคิดอย่างเป็นระเบียบเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นความพยายามที่จะค้นหาความสอดคล้องของแนวคิดและประสบการณ์ทั้งหมด ดังนั้นปรัชญาคือ การศึกษาแนวคิด หลักการ และกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ตามความเป็นจริง ของธรรมชาติที่มีอยู่ แตกต่างจากทฤษฎี ซึ่งหมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่คิดตามหลักวิชา เพื่อเสริมเหตุผล และรากฐานให้เกิดปรากฏการณ์ หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นมาอย่างเป็นระบบ (Royal Institute, 1982) ดังนั้นทั้งปรัชญาและทฤษฎี ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอ้างอิง และต่อยอดระบบการคิด ในศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้การประยุกต์เข้ากับ บริบท สถานการณ์ หรือองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ ต่อวิชาการและสังคมมากที่สุด ปรัชญา และทฤษฎีทางการศึกษา จะเป็นการนำเอาวิธีคิด แนวความคิด หลักการต่างๆ รวมไปถึงกฎเกณฑ์เพื่อต่อยอด หรือบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ และส่งผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ กับบุคลากร ทางการศึกษาและสังคมให้ได้มากที่สุด

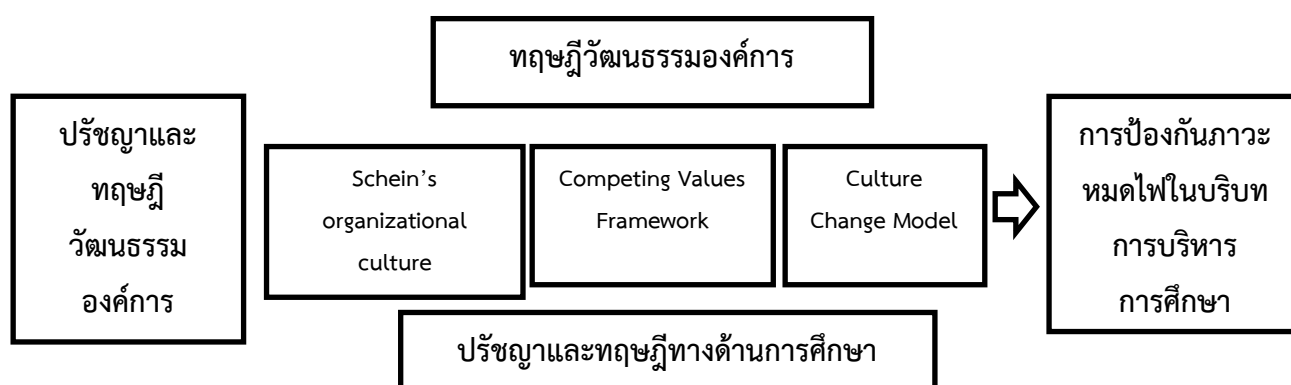
แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีนักคิด นักทฤษฎีหลายคนได้ให้ความหมายไว้ (Bogale & Debela, 2024) ซึ่งจะกล่าวถึงโดยละเอียดในหัวข้อที่ 3.3 ทฤษฎี ด้านวัฒนธรรมองค์การที่นิยม อ้างอิงอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Schein, Competing Values Framework และ Culture Change Model ซึ่งทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าว ได้ถูกหยิบยก ขึ้นมาอ้างอิง และประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อน องค์การด้านการศึกษา แต่ก็เห็นได้ว่าในปัจจุบัน ปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา ก็ยังมีให้พบเห็นอยู่บ่อยครั้งไม่ว่าจะเป็น โรคซึมเศร้า (Depression) ภาวะหมดไฟ (Burnout) ภาวะความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) หรือแม้กระทั่งการฆ่าตัวตายหรือการทำร้ายตัวเอง (Suicide and Self-harm) เป็นต้น ซึ่งมีหลากหลาย ปัจจัยเข้าเกี่ยวข้อง ผู้เขียนขอหยิบยกประเด็นเรื่อง ภาวะหมดไฟ (Burnout) มาเป็นกรณีการเรียนรู้ สำหรับปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การนี้ ภาวะหมดไฟ (Burnout) ไม่ถูกจัดว่าเป็นโรคที่ต้องรักษา เหมือนกับโรคทางจิตเวชทั่วไป โดยองค์การอนามัยโลก จัดให้เป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Occupational phenomenon) มิใช่ภาวะทางการแพทย์

(World Health Organization [WHO], 2019) แต่หากปล่อยไว้ในระยะนาน อาจส่งผลกระทบต่อการเกิดโรคอื่นๆ ได้ Freudenberger (1974) จิตแพทย์ชาวอเมริกันได้เริ่มศึกษา โดยใช้คำว่า “เหนื่อยล้าและท้อแท้” (Burn-out) โดยศึกษาปรากฏการณ์ จากการสังเกตตนเอง และเพื่อนร่วมงาน จนพบว่า ความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลียมาจากการทำงานหนัก ภายใต้งานกดดัน โดยเฉพาะผู้ที่ต้องให้บริการและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างมากและไม่หยุดหย่อน ต่อมา Maslach (1976) นักจิตวิทยาสังคม ได้ศึกษาอารมณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของพนักงานบริการ ซึ่งงานของ Maslach ได้รับการยอมรับและอ้างอิงจำนวนมาก จากนั้น Maslach และ Jackson (1981) ได้พัฒนา แบบประเมินเพื่อวัดภาวะหมดไฟในที่ทำงานที่ชื่อว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การเข้ากับภาวะหมดไฟในบริบทสถานศึกษา อย่างเป็นระบบยังมีอยู่อย่างจำกัด

บทความวิชาการนี้เป็นการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการประยุกต์ปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารการศึกษาเพื่อลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในบริบทด้านการศึกษา ผู้เขียนได้ร้อยเรียงอธิบายตามลำดับดังนี้ 1) ปรัชญาและทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทด้านการศึกษา 2) ภาวะหมดไฟ อธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ และผลกระทบสำหรับครู 3) ที่มาและทฤษฎี วัฒนธรรมองค์การ อธิบายถึงตัวทฤษฎีที่มา องค์ประกอบ 4) การประยุกต์ปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ กับบริบทของการบริหารการศึกษา และ 5) การประยุกต์เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในบริบทการศึกษา โดยวัตถุประสงค์ของบทความวิชาการนี้คือ 1) ศึกษาแนวคิดปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับบริบทการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ 2) ศึกษาผลกระทบของภาวะหมดไฟที่ส่งผลกระทบ ต่อครูและการบริหารการศึกษา และ 3) สังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ต่อบริบทด้านการบริหารการศึกษาเพื่อลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟ

กรอบแนวคิดและขอบเขตการสังเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary synthesis) จากตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาแนวประสบการณ์นิยม ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ 3 ทฤษฎี และหลักฐานงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของภาวะหมดไฟในครู จากนั้นวิเคราะห์เชื่อมโยงปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟกับองค์ประกอบของทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การในบริบทสถานศึกษา 3 บริบท คือ บริบทเชิงพื้นที่ บริบทเชิงเนื้อหา (หลักสูตร) และบริบทเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ที่อาจช่วยลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ การสังเคราะห์เอกสารดังกล่าวอาศัยหลักการวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) ที่เป็นการคัดเลือก ประเมิน และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารอย่างเป็นระบบ (Bowen, 2009) และแนวทางการทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ (Integrative review) ที่มุ่งสังเคราะห์แนวคิดจากหลายแหล่ง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดหรือมุมมองใหม่ (Snyder, 2019; Torraco, 2005) รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 ผังแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

การประยุกต์ปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การกับการป้องกันภาวะหมดไฟในบริบทการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ปรัชญาและทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบททางการศึกษา

สิ่งที่เป็นนามธรรมในเชิงของความคิด คุณค่า ความเป็นจริง สัจธรรม ก็คงหนีไม่พ้นคำว่า “ปรัชญา” ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของปรัชญาและทฤษฎีไว้แล้วในบทนำ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงหลักปรัชญาและทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบททางการศึกษา ในช่วงการศึกษาปรัชญาแรกเริ่มจะคุ้นชินกับคำว่า อภิปรัชญา (Metaphysics) ภาววิทยา (Ontology) ญาณวิทยา (Epistemology) หรือคำอื่น ๆ ที่มีความหมายในเชิงความจริง หรือแนวทางในการศึกษาเรียนรู้ความเป็นจริงนั้น ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นรากฐาน ให้เกิดหลักทฤษฎีแยกย่อยออกมาหลายอย่าง อาทิ สุนทรียศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมืองการปกครอง หรือแม้กระทั่งศาสตร์ว่าด้วยการศึกษา (Education) เป็นต้น

บริบททางการศึกษามีหลายองค์ประกอบ เช่น สถานที่ บุคลากร เจตนา ผู้ให้การศึกษา ผู้รับการศึกษา และอีกหลายสิ่งประกอบสร้างเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดเป็นองค์การด้านการศึกษา ขึ้นมาเพื่อเป้าประสงค์ให้การเรียนรู้ร่วมกัน ปรัชญาทางการศึกษามีความสอดคล้องกับปรัชญาทั่วไป อย่างใกล้ชิดด้วยการศึกษาถึงความจริงแท้เช่นกัน มีลักษณะของการค้นหาความจริง และสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกช่วงวัย นักคิดหรือนักทฤษฎี อาทิ John Dewey, Jean Piaget, Benjamin Bloom ไม่ได้เพียงออกแบบแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังสนใจเรื่องราวของมนุษย์ ที่สอดคล้องกับบริบทสังคม ความรู้ ความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้ชีวิตเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น เช่น Dewey (1916, 1938) ที่เชื่อมโยงการศึกษาับประสบการณ์ และสังคมประชาธิปไตย Piaget (1952) ที่อธิบายพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ และ Bloom (1956) ที่จำแนกจุดมุ่งหมายทาง การศึกษาด้านพุทธิพิสัย

“รากของการศึกษาอาจขม แต่ผลของมันนั้นหวาน” (The roots of education are bitter, but the fruit is sweet) เป็นคำกล่าวที่มีการอ้างถึงว่าเป็นของ Aristotle (384–322 B.C.) ผู้เป็นศิษย์ของ Plato สิ่งนี้นักปรัชญายุคก่อนคริสตกาลนั้นจะเป็นเชิงสัจจะถึงความจริงแท้ที่ต้องการหาเหตุผลประกอบและเป็นอภิปรัชญา (Metaphysics) เมื่อกาลเวลาผ่านไปก็จะมีนักคิดปรัชญา และพยายามสร้างทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทสังคมออกมาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งถือว่าเป็นปรัชญาประยุกต์เข้ากับบริบทต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายของสังคม เช่นเดียวกันกับปรัชญาด้านการศึกษาที่ได้เลือกแนวทางปรัชญาต่างๆ ผสมเข้ากับบริบทด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติและหลักคิดไปในทิศทางเดียวกัน ผู้เขียนขอยกปรัชญาประสบการณ์นิยมกับการศึกษามาเป็นกรณีตัวอย่างในการอธิบาย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำคือ Pragmatism, Experimentalism และ Instrumentalism ปรัชญาประสบการณ์นิยมนี้มีแนวคิดที่เกี่ยวกับโลกและจักรวาลที่เน้นไปถึง “โลกแห่งประสบการณ์” (The world of experience) มีแนวความคิดที่ว่าความรู้ที่แท้จริงนั้นคือ สิ่งที่น่ามาปฏิบัติในชีวิตและได้ผล (The truth as what works) หมายความว่าทั้งแนวคิด ความรู้ จริยธรรม แนวคิดที่เกี่ยวกับความดี เป็นการกระทำที่สังคมส่วนรวมเห็นชอบ และยอมรับว่าถูกต้อง (Pitilerdsirikul & Parongsuk, 2023) นักปรัชญาที่สอดคล้องกับการศึกษา อาทิ William James, John Dewey, Charles Peirce ได้อธิบายสอดคล้องกับบริบททางการศึกษา เช่น การเน้นประสบการณ์ การจำลองสถานที่ จากสังคมใหญ่เป็นสังคมเล็ก การเสริมสร้างประสบการณ์ทางสังคม และหากประยุกต์กับแนวคิดการเรียนการสอนนั้น จะเป็นรูปแบบการแก้ปัญหา สอนโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) การเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ รวมไปถึงการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรม เพื่อจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้มีจริยธรรมที่ดีงาม

ปรัชญาและทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับบริบทด้านการศึกษา เปรียบโลกและสังคมนี้ เสมือนห้องการเรียนรู้ที่ใหญ่และการประยุกต์มวลประสบการณ์เน้นการเรียนรู้ การนำไปใช้ การศึกษาเรื่องคุณธรรม และการจัดสภาพแวดล้อมในสังคมให้เกิดการเรียนรู้ต่อกันและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ที่อธิบายว่าบุคลกรเรียนรู้พฤติกรรมในองค์กรผ่านการสังเกตและประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น (Koutroubas & Galanakis, 2022) ทั้งนี้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ล้วนไม่เหมือนกัน เมื่ออยู่ในองค์กรเดียวกัน ย่อมอาจมีสิ่งที่ไม่ถูกกับจริตของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของสุขภาวะของบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องแบกรับภาระและแรงกดดันทั้งสังคม ชุมชน ผู้คาดหวัง และการบริหารจัดการด้านการศึกษาในองค์กร ซึ่งผู้เขียนจะขออธิบายประเด็นภาวะหมดไฟในบริบทสถานศึกษาต่อไป

2. ภาวะหมดไฟคืออะไร (ความสำคัญและผลกระทบ)

ภาวะหมดไฟ (Burnout) หมายถึง อาการอ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมดกำลังใจ และใจ จนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงาน นำไปสู่การตอบสนอง

ต่อการทำงานที่มีความเครียด จนไม่สามารถปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดนั้นได้ (Maslach & Jackson, 1981) องค์การอนามัยโลก (WHO, 2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) รู้สึกหมดพลังงานหรืออ่อนล้า 2) มีระยะห่างทางจิตใจต่องาน หรือมีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บุคลากรทางการศึกษา เช่น ครู ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่การศึกษาในบริบทสถานศึกษา ล้วนเป็นอาชีพที่มีความเฉพาะ และต้องมีใบประกอบวิชาชีพ เพื่อยกระดับความเป็นวิชาชีพเฉพาะ บทบาทของบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่รองรับความคาดหวังของผู้ปกครอง เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่นักเรียน ต้องหาวิถีต่าง ๆ เช่น นโยบาย หลักการ การบริหาร มาประยุกต์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์กับนักเรียนมากที่สุด จากนั้นเมื่อภาระงานต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงเกิดภาวะที่ทำงานหนักมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยล้าหมดแรง

จากงานวิจัยเรื่องความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตสุขภาพที่ 7 ของ สายชล หอมมาตร (Thornmart, 2023) ซึ่งศึกษาในครูจำนวน 539 คน พบว่าครูมีความชุกของภาวะหมดไฟร้อยละ 17.6 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟมี 3 ปัจจัยหลัก คือ

1) ประสบการณ์ทำงานเป็นครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 4.10 เท่า เมื่อเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจอธิบายได้จากการปรับตัวเข้ากับบริบทของโรงเรียน เช่น ด้านนโยบายผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอน ผู้ร่วมงาน หรือกิจกรรมอาสาที่นอกเหนือจากการสอน

2) จำนวนชั่วโมงการสอน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} = 0.003$) เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการสุดท้าย พบว่า ผู้ที่มีการสอนจำนวน 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 2.09 เท่าของผู้ที่มีการสอนน้อยกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} = 0.005$) กล่าวคือ ครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 3.17 เท่า เมื่อเทียบกับครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก ซึ่งอาจนำไปสู่การแยกตัว (Isolation) หรือการรู้สึกถูกแปลกแยกและกีดกันออก (Exclusion) และทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวเกิดภาวะความเหงา (Loneliness)

ภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงหลายปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งนอกจากปัจจัยภายในที่เกิดจากมวลประสบการณ์ในอดีต ที่มีลักษณะความเป็นเฉพาะของตัวตนเองแล้ว ยังมีสิ่งที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับสังคม สิ่งแวดล้อม ชุมชน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือแรงกดดันจากผู้คาดหวัง ผู้ปกครอง เป็นต้น งานวิจัยในบริบทไทย ยังได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร ในฐานะปัจจัยที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู (Maneeewan & Songbundit, 2022) ซึ่งสะท้อนว่าปัจจัยระดับองค์การเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ และหากปัจจัยเหล่านี้

ไม่ได้รับการแก้ไข หรือปรับให้เกิดความปกติขึ้นแล้วก็อาจนำไปสู่ภาวะอื่น ๆ หรือโรคทางจิตเวชได้ ดังนั้น ทฤษฎี หลักคิด วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมจึงต้องอาศัยหลากหลายภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการป้องกัน ผู้เขียนจึงมองถึงปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบททางด้านการศึกษา เพื่ออธิบายถึงการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีดังกล่าว เป็นแนวทางที่อาจช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟในบริบททางการศึกษา

3. ที่มาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีนักคิด นักทฤษฎีหลายคนได้ให้ความหมายไว้ เป็นการผสมผสานวัฒนธรรมหลากหลายมิติทั้งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ชุดของคุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานขององค์การ และที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ วิถีปฏิบัติ ภาษา คุณธรรม จริยธรรม จนทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์การนั้นๆ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (Wongwaisayawan, 1997) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า “อันสิ่งต่างๆ ที่ประกอบขึ้นด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและฐานคติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือของสมาชิกส่วนใหญ่ ในองค์การ” สอดคล้องกับ Gordon (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐาน ฐานของกลุ่มวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไร และต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร” นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นตัวกำหนดอัตลักษณ์ ขององค์การ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกกับองค์การ (Poonsawad et al., 2020) ดังนั้นสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ความประพฤติขององค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน ในองค์การ ทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์การที่นิยม อ้างอิงอย่างแพร่หลาย และผู้เขียนเลือกนำมาสังเคราะห์ ในบทความนี้ มี 3 ทฤษฎีหลักดังนี้

3.1 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Schein (Schein's organizational culture) พัฒนาโดย Edgar Schein (1992) ทฤษฎีนี้เป็นที่นิยมปรับใช้ในบริบทองค์การ และถูกนำไปเป็นรูปแบบการพัฒนา องค์การ หลายองค์การด้วยกัน โดยได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) Artifacts เป็นวัฒนธรรมด้านกายภาพที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น มองเห็น สัมผัสได้ จับต้องได้ ถือว่าเป็นระดับของวัฒนธรรม ที่อยู่พื้นผิวที่สุด เช่น โลโก้ขององค์การ การแต่งกาย เครื่องแบบ คำขวัญ ประกาศ เป็นต้น 2) Espoused beliefs and values เป็นความเชื่อและค่านิยมที่องค์การประกาศยึดถือ เช่น เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และปรัชญาขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ตกลงร่วมกันในองค์การว่าอะไรดีหรือไม่ดี และ 3) Basic underlying assumptions ฐานคติพื้นฐาน เป็นความเชื่อที่ฝังลึกและถูกยึดถือโดยไม่รู้ตัวของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นรากของค่านิยมและการกระทำร่วมกัน เช่น การแสดงความเคารพ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3.2 Competing Values Framework (CVF) เป็นทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Cameron และ Quinn (2006) โดยจำแนกวัฒนธรรมองค์การตาม 2 มิติ คือ มิติความยืดหยุ่นกับความมั่นคง

และการควบคุม และมิติการมุ่งเน้นภายในกับการมุ่งเน้นภายนอก ได้เป็นองค์ประกอบหลัก 4 รูปแบบ คือ Clan เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ประกอบจากความร่วมแรงร่วมใจ มีความยืดหยุ่นและเกื้อกูลในการทำงาน เพื่อจัดสร้างสิ่งเกิดประโยชน์ร่วมกันเป็นแรงขับเคลื่อนใน Adhocracy เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความยืดหยุ่น และความคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ มุ่งเน้นนวัตกรรมและการปรับเปลี่ยน Hierarchy เป็นวัฒนธรรมภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการควบคุม มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ เป็นระบบสายการบังคับบัญชา ตามรูปแบบผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ Market เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายนอก การแข่งขัน และการสร้างผลลัพธ์ที่ประจักษ์ หรือเรียกอีกนัยยะหนึ่งคือวัฒนธรรมแบบตลาด ทั้งนี้ CVF ได้ถูกนำไปใช้ในการวินิจฉัยวัฒนธรรม และภาวะผู้นำในองค์การบริการ เช่น การปฏิรูปบริการสุขภาพชุมชน (O'Neill et al., 2021)

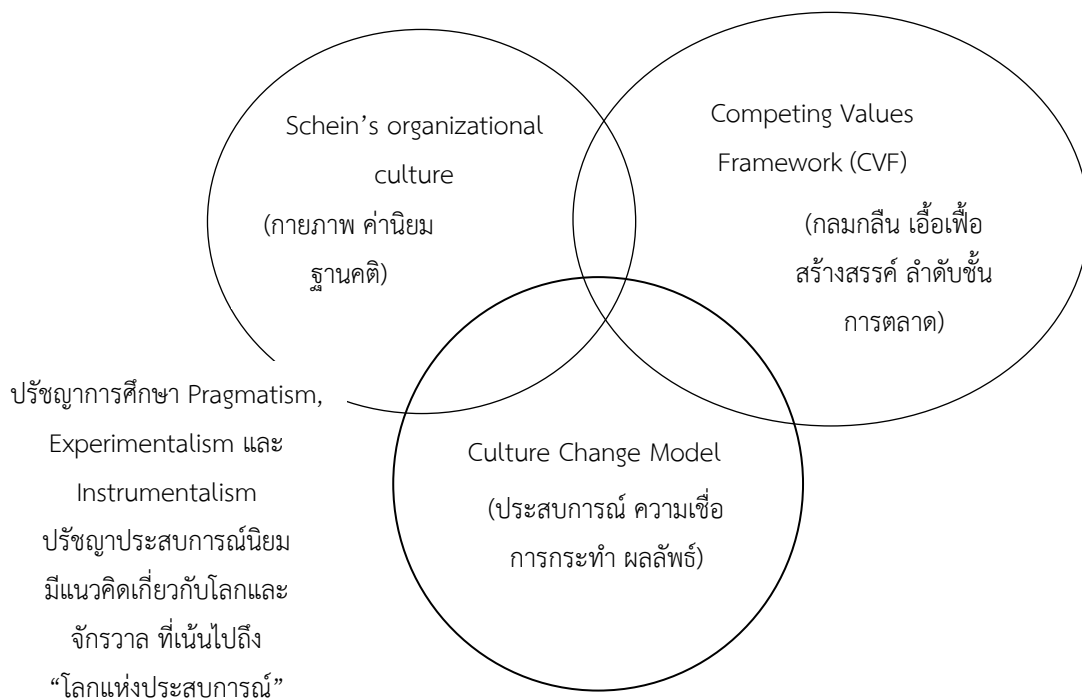
3.3 Culture Change Model พัฒนาโดย Roger Connors และ Tom Smith (2011) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผ่านความรับผิดชอบ และการกระทำที่มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน จากฐานรากสู่ยอดของพีระมิดผลลัพธ์ (Results Pyramid) คือ 1) ประสบการณ์ (Experiences) เป็นการรับรู้ของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์การ ที่ได้รับประสบการณ์ในแต่ละวัน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ระบบต่าง ๆ หรือวิธีการสื่อสาร เป็นต้น 2) ความเชื่อ (Beliefs) เชื่อมโยงถึงทัศนคติกับสิ่งที่เรา และบริบทสังคมแวดล้อมปฏิบัติอยู่ เช่น จริยธรรมในองค์การ การกระทำที่ส่งผลกระทบต่อภายในองค์การ เป็นต้น 3) การกระทำ (Actions) สะท้อนไปถึงพฤติกรรมในแต่ละวัน และการเลือกปฏิบัติในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในสังคม และ 4) ผลลัพธ์ (Results) คือเป้าหมายที่องค์การจะไปให้ถึง ซึ่งต้องอาศัยฐานล่างที่จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ ซึ่งจะเห็นการไล่เรียงตั้งแต่ประสบการณ์ การทำงานร่วมกันที่ส่งผลเป็นลำดับขั้น คือ ประสบการณ์ จะสร้างให้เกิดความเชื่อ และเมื่อมีความเชื่อจะส่งผลให้เกิดการกระทำร่วมของคนในองค์การ และผลของทั้ง 3 ส่วนนี้ จะเป็นผลลัพธ์ภาพรวมอัตลักษณ์ขององค์การในที่สุด

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การมีจุดเน้นและความแตกต่างกันทั้งลักษณะการดำเนินการและเป้าหมาย แต่จุดร่วมที่เห็นได้ชัดคือทำให้้องค์การนั้น ๆ มีจุดมุ่งหมายและอัตลักษณ์ที่ชัดเจน เมื่อปฏิบัติและแก้ไขปัญหาร่วมกันแล้วเป็นที่ยอมรับก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ในการปฏิบัติเพื่อให้สมาชิก (ใหม่) ได้เรียนรู้ และเป็นกลไกพื้นฐานที่้องค์การใช้กำหนดค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิก เช่นเดียวกับบริบททางการศึกษา (Educational Contexts) ที่ต้องอาศัยศาสตร์การบริหาร (Administration) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งในบริบทสถานศึกษาของไทยก็พบว่าวัฒนธรรมองค์การอาจมีลักษณะแตกต่างกันตามประเภทของโรงเรียน (Khanthondee, 2019)

3.4 การประยุกต์ปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การกับบริบทของการบริหารการศึกษา

บริบทการศึกษาผู้เขียนจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญในการบริหารวัฒนธรรมองค์การ ด้านการศึกษา คือ 1) บริบทในเชิงพื้นที่ สถานที่ คือโรงเรียน สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และการจัดแจง

เรื่องสถานที่ต่าง ๆ 2) บริบทด้านหลักสูตรที่จัดให้กับผู้รับการศึกษาคือนักเรียน หลักการเน้นและความหมายของชีวิต และ 3) บริบทด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนนี้จะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้สอนและผู้บังคับบัญชา และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เมื่อนำทั้งปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์การมาเป็นรูปแบบในการประยุกต์กระบวนการและหลักคิดต่าง ๆ จะเห็นได้ถึงความหลากหลายและการหยิบประเด็นที่เกี่ยวข้องมาใช้ในแต่ละภาคส่วนเพื่อประกอบกันขึ้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในองค์การการศึกษา รายละเอียดดังภาพ 2



ภาพ 2 ผังแสดงจุดเชื่อมของปรัชญาและทฤษฎี

ผังข้างต้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของปรัชญาทางการศึกษาและหลักทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์การที่มีความสอดคล้องกัน โดยอธิบายภาพรวมของปรัชญา ที่เป็นมวลรวมระบบความคิดทั้งหมดเชิงสังจะว่า ปรัชญาแนวประสบการณ์นิยมอาจถือเป็นฐานคิด ที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์การ โดยเฉพาะในประเด็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ

3.4.1 บริบทในเชิงพื้นที่เป็นส่วนของกายภาพ รวมไปถึงที่ตั้งของหน่วยงาน องค์การที่มีความสอดคล้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วยภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ที่มาของเรื่องราวต่าง ๆ ส่วนนี้จะปรากฏในทฤษฎีของ Schein (1992) ในระดับ Artifacts ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด เช่น มหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาที่เน้นการก่อสร้างอาคาร และผังสถานที่สอดคล้องกับ

หลักธรรมทางพุทธศาสนา ไม่กางเขนสัญลักษณ์เชิงคริสต์ศาสนา หรือสัญลักษณ์การแต่งกาย ในหมู่บ้านชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

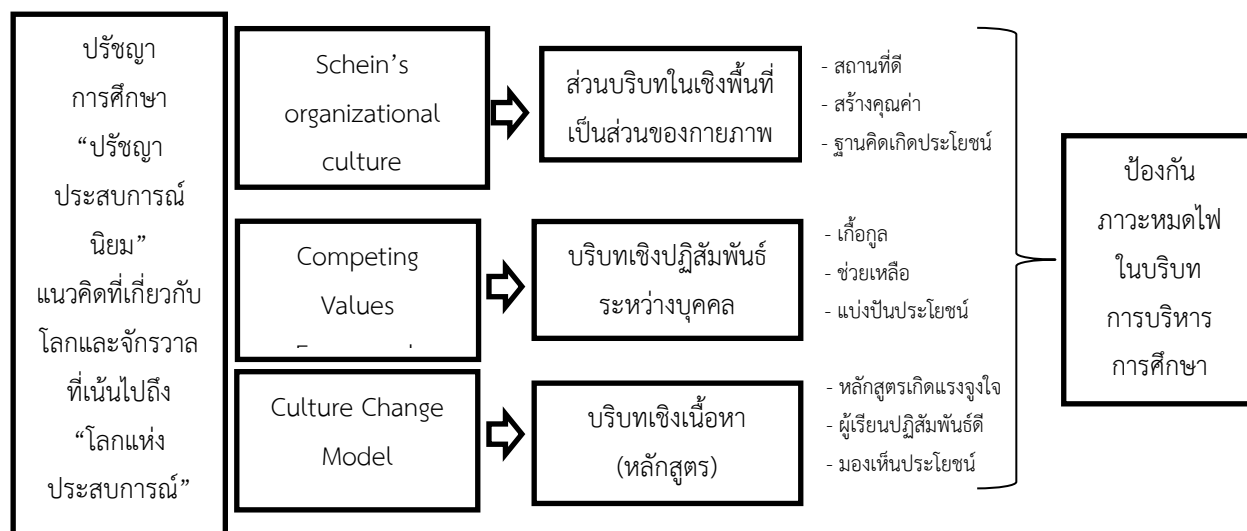
3.4.2 บริบทเชิงเนื้อหา (หลักสูตร) ที่สอดคล้องกับหลักทฤษฎีและปรัชญามากที่สุด คือ หลักสูตรเชิงมวลประสบการณ์ เน้นที่กระบวนการเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) ทฤษฎีที่สอดคล้องที่สุดคือ Culture Change Model ของ Connors และ Smith (2011) ที่กล่าวถึง หลักประสบการณ์เป็นฐานเริ่มต้น และนำไปสู่ความเชื่อ ส่งผลต่อการกระทำ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ ภาพรวมขององค์การ

3.4.3 บริบทเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บริบทสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลจะตรงกับ หลักทฤษฎีของ Cameron และ Quinn (2006) มากที่สุด ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องด้วยการเน้นย้ำถึงระดับ ความยืดหยุ่น และการควบคุมในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านที่เน้นความยืดหยุ่นและการมุ่งเน้นภายใน จะเป็นวัฒนธรรมแบบกึ่งอูฐ (Clan) ส่วนด้านที่เน้นการควบคุมจะเป็นการปฏิบัติเชิงลำดับชั้น (Hierarchy) และการแข่งขันเชิงการตลาด (Market) โดยมองภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มุม

จะเห็นว่าทั้งปรัชญาและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ทฤษฎีล้วนเกี่ยวข้องกับบริบท ด้านการศึกษา อย่างเห็นได้ชัด แต่ที่เกี่ยวข้องมากที่สุดจะเป็นส่วนปัจเจกบุคคลที่มีทั้งประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม สภาวะจิตใจ และส่วนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ เนื่องจากการใช้ชีวิต ในองค์การร่วมกันของหลากหลายปัจเจกบุคคลย่อมเกิดความเห็นต่างจากหลากหลายประสบการณ์และการรับรู้ ซึ่งส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ ภาวะหมดไฟ (Burnout) ในที่ทำงานจึงอาจเกิดขึ้นได้

5. การประยุกต์เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในบริบทการศึกษา

จากการอธิบายเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าการสร้างอัตลักษณ์โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้จุดเด่นของ องค์การนั้นแตกต่าง และดังกล่าวกว่ากันว่าประสบการณ์ของบุคลากรและบริบททางการศึกษา มีความหลากหลาย เมื่ออยู่ในองค์การเดียวกันย่อมมีสิ่งที่ถูกจริตหรือไม่ถูกจริตบ้าง ผู้เขียนจึงได้พยายาม เชื่อมโยง ความสอดคล้องกับภาวะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่า ภาวะหมดไฟ อาจเกิดขึ้นได้ และจะประยุกต์ปรัชญา และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การได้อย่างไร รายละเอียดดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงกรอบการประยุกต์ปรัชญาและทฤษฎีเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในบริบทการศึกษา

จากความชุกของภาวะหมดไฟ (Burnout) ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ การบริหารงาน ด้านการศึกษา จะเห็นถึงสาเหตุของการเกิดและผลกระทบที่อาจตามมา เช่น ภาวะซึมเศร้าในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบทั้งต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้ สายชล หอมมาตร (Thornmart, 2023) ได้นำเสนอ แนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในที่ทำงานของครูผู้ช่วย ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในงานวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสังคม 3) ด้านจิตวิทยา และ 4) ด้านจิตวิญญาณ และแยกบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักฐานที่ผู้เขียน นำมาใช้ประกอบการสังเคราะห์แนวทางป้องกันในบริบทสถานศึกษา

เมื่อสังเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟเข้ากับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ อาจสรุปเป็นข้อเสนอ เชิงประยุกต์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน เชื่อมโยงกับ Culture Change Model ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ ในฐานะฐานรากของความเชื่อ และการกระทำ (Connors & Smith, 2011) และปรัชญาประสบการณ์นิยม ที่เน้นการเรียนรู้โดยการลงมือทำ ผู้บริหาร จึงควรจัดประสบการณ์การทำงานเชิงบวกให้ครู ที่มีประสบการณ์น้อย เช่น ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้ ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงการสอน เชื่อมโยงกับวัฒนธรรม แบบ Hierarchy ของ CVF ที่เกี่ยวข้องกับระบบ ระเบียบ และการจัดสรรงาน ผู้บริหารจึงควรใช้กลไก เชิงโครงสร้างเพื่อกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม และ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมแบบ Clan ของ CVF และระดับค่านิยมและฐานคติของ Schein ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมค่านิยมการเกื้อกูล ช่วยเหลือ และแบ่งปันประโยชน์ ข้อเสนอนี้สอดคล้องกับ Maslach และ Leiter (2016) ที่ชี้ว่าความไม่สอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงานในด้านภาระงาน ชุมชนในที่ทำงาน

ความเป็นธรรม และค่านิยม เป็นแหล่งสำคัญ ของภาวะหมดไฟ และสอดคล้องกับ Skaalvik และ Skaalvik (2011) ที่พบว่าความสอดคล้อง ของค่านิยมระหว่างครูกับโรงเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน และความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครู

ดังนั้น เมื่อปรัชญาประสบการณ์นิยมและทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์การในแต่ละส่วน ได้มีบริบท ประกอบกันขึ้นแล้ว อาจทำให้เกิดเป็นคุณค่าที่ดีในบริบทของการศึกษา และเอื้อต่อ การลดความเสี่ยง ของภาวะหมดไฟได้ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอดังกล่าวเป็นข้อเสนอเชิงแนวคิด ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่นำมาอ้างอิงส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ จึงยังไม่สามารถสรุปความเป็นเหตุเป็นผล ได้โดยตรง ควรมีการวิจัยเชิงประจักษ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ กับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

สรุป

ภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นประเด็นสำคัญของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ด้วยภาระและความรับผิดชอบ แรงกดดัน และแรงกดดันต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนถือเป็นตัวแปรสำคัญอย่างยิ่ง ของบริบทการศึกษา เพราะการขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานต้องอาศัยกำลังคน ที่พร้อมด้วยคุณค่า และมีประสิทธิภาพ บทความนี้ได้สังเคราะห์ปรัชญาประสบการณ์นิยม และทฤษฎีวิวัฒนาการ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของ Schein, Competing Values Framework และ Culture Change Model เข้ากับบริบท การศึกษา 3 บริบท คือ บริบทเชิงพื้นที่ บริบทเชิงเนื้อหา (หลักสูตร) และบริบทเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเชื่อมโยงกับปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟ 3 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนชั่วโมงการสอน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปรัชญาและทฤษฎี ด้านวัฒนธรรมองค์การ นี้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะทุกชีวิตย่อมมีองค์การของตนเองในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอย่างแนบแน่น

ดังนั้นหลักปรัชญาและทฤษฎีวิวัฒนาการที่นักทฤษฎีหลายท่านได้วางรากฐานไว้ จึงอาจสนับสนุนการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟที่กำลังคุกรุ่นอยู่ในจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหากมิได้มีการดูแลร่างกายและจิตใจให้อยู่ในภาวะปกติ ก็อาจจะนำไปสู่สิ่งที่ร้ายแรงมากกว่าเดิมได้ ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะประโยชน์ไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจ เพื่อทำให้ชีวิตเกิดสุขภาวะที่ดี และมีความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาประเด็นปรัชญาการบริหารการศึกษาเปรียบเทียบกับตะวันตกและตะวันออกที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นภาพเปรียบเทียบในการจัดการและบริหารวัฒนธรรมองค์การการศึกษาเพื่อให้เห็นภาพ ความแตกต่างเพิ่มมากขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างด้านการศึกษา หากมีการเปรียบเทียบกลุ่มด้านผู้ให้บริการด้านสุขภาพและการบริการด้านความรู้ จะเห็นภาพความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาปรัชญาเกี่ยวกับศาสนาเพื่อประยุกต์เข้ากับภาวะสุขภาพในบริบททางการศึกษาจะเห็นความแตกต่างและประเด็นใหม่มากยิ่งขึ้น
4. การวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามกรอบ Competing Values Framework กับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง จะช่วยยืนยันข้อเสนอเชิงแนวคิดของบทความนี้

References

- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay.
- Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2340129.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed.). Jossey-Bass.
- Connors, R., & Smith, T. (2011). *Change the culture, change the game: The breakthrough strategy for energizing your organization and creating accountability for results*. Portfolio/Penguin.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. Macmillan.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Macmillan.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Khanthondee, P. (2019). *A comparative study of organizational culture between secondary school and educational opportunity expansion school* [Doctoral dissertation, Silpakorn University]. [In Thai]

- Kneller, G. F. (1971). *Introduction to the philosophy of education* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Koutroubas, V., & Galanakis, M. (2022). Bandura's social learning theory and its importance in the organizational psychology context. *Psychology Research*, 12(6), 315–322.
<https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.06.001>
- Maneewan, W., & Songbundit, A. (2022). Factors affecting teacher burnout of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 in Bangkok. *Educational Administration Journal*, 19(36), 196–207. [In Thai]
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16–22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- O'Neill, D., De Vries, J., & Comiskey, C. M. (2021). Leadership and community healthcare reform: A study using the Competing Values Framework (CVF). *Leadership in Health Services*, 34(4), 485–498. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2021-0007>
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children* (M. Cook, Trans.). International Universities Press.
- Pitilerdsirikul, N., & Parsongsuk, J. (2023). Philosophy of education and educational concept. *Rajapark Journal*, 17(52), 511–523. [In Thai]
- Poonsawad, A., Raktham, A., Chirinang, P., & Tharawas, C. (2020). Sustainable organizational culture model. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 3(3), 109–119. [In Thai]
- Royal Institute. (1982). *Royal Institute dictionary B.E. 2525*. Aksorn Charoen Tat. [In Thai]
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Thornmart, S. (2023). Prevalence and factors affecting burnout in secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office in the Health Region 7. *KKU Journal for Public Health Research*, 16(3), 135–156. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/264424> [In Thai]
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367.
<https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Wongwaisayawan, S. (1997). *Organizational culture: Concepts, research and experiences*. Four Press. [In Thai]
- World Health Organization. (2019, May 28). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>