

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการภาวะหมดไฟ  
ของบุคลากรทางการศึกษา

Application of Buddhist Principles for Burnout Management  
among Educational Personnel

พระครูสุจิตพัฒนพิธาน  
Phrakrusujitpattanaphthan

หน่วยวิทยบริการวัดหมอนไม้ จังหวัดอุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Wat Mon Mai Academic Services Unit, Uttaradit Province,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
First Author Email: praanusorn-2009@hotmail.com

(Received: Mar 23, 2026; Revised: Apr 7, 2026; Accepted: Apr 17, 2026)

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้ต้องการนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการภาวะหมดไฟ (Burnout) ของบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นปัจจัยหลักของการทำหน้าที่ของความเป็นครูที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการการศึกษาและสุขภาวะของครู พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงภาวะของการหมดไฟ (Burnout) มักจะแสดงออกมาทางกิริยาท่าทางและอารมณ์ เช่น 1. ความเหนื่อยล้าด้านอารมณ์ เฉื่อยชา เหม่อลอย ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงาน 2. ชอบมองโลกในแง่ร้าย หรือ มีทัศนคติในเชิงลบต่ออาชีพการงานของตน และ 3. การลดทอนความเชื่อมั่นในความสามารถของตน คือ ด้อยค่าความสามารถของตน และไม่ให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องด้วย ความไม่สมดุลระหว่างภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและสภาพทางจิตใจ เป็นเหตุทำให้บุคลากรทางการศึกษาลาออกและหางานที่เหมาะสมกับตัวเองด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาย่างเป็นวงกว้าง ฉะนั้น บทความนี้จึงใคร่แนะนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาวะหมดไฟเชิงพุทธ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 คือ รู้ปัญหา รู้ที่มาของปัญหา เพื่อตัดปัญหา และรู้วิธีการสลัดซึ่งปัญหา และใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือสร้างความตระหนักรู้ ความเพียรในความพอดีของงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร ลดการยึดมั่นในอัตตา และสร้างพื้นที่ความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการภาวะหมดไฟ มิใช่เพียงแค่การรักษาสุขภาพจิตใจเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในการองค์กรให้เกิดความยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

**คำสำคัญ:** การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม; ภาวะหมดไฟ; บุคลากรทางการศึกษา

## Abstract

This academic article aims to present an approach for applying Buddhist principles to manage burnout among educational personnel critical factor in teaching performance that significantly impacts both educational quality and teacher well-being. Burnout behaviors are often manifested through physical and emotional cues, such as: (1) Emotional exhaustion, characterized by lethargy, absenteeism of mind, and a detachment from duties; (2) Depersonalization, involving cynicism or a negative attitude toward one's profession; and (3) Reduced personal accomplishment, manifested as self-depreciation and a disregard for one's responsibilities. These behaviors stem from an imbalance between professional workload and psychological state, leading to resignations and a search for more suitable careers, which ultimately disrupts the education system at large.

Consequently, this article proposes a Buddhist-based burnout management framework utilizing the Four Noble Truths: identifying the problem, tracing its origin, eliminating the cause, and practicing the path to liberation. Furthermore, the Four Paths to Success (Iddhipāda) are employed as tools to cultivate mindfulness and balanced effort. This approach aims to foster a Kalyāṇamitta (Noble Friendship) organizational culture, reduce ego-attachment, and create a psychologically safe collaborative environment. The integration of Buddhist principles is, therefore, not merely a means of psychological healing but a strategic human resource management tool for organizational sustainability, enabling educators to thrive amidst the challenges and societal changes of the modern era with genuine happiness.

**Keywords:** Application of Buddhist Principles; Burnout; Educational Personnel

## บทนำ

ภาวะหมดไฟ (Burnout) ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน นับว่าเป็นปัญหาระดับสากลสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สาเหตุเกิดจากภาระงานที่ล้นมือ ทำให้เกิดอาการ เหนื่อยล้า เครียด และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานนี้ องค์การอนามัยโลก ได้บรรจุให้เป็นโรคประเภทหนึ่งที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ และบรรจุในบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศฉบับที่ 11 ถูกนิยามไว้ใน ICD-11 ว่า “ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานซึ่งไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม โดยมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ รู้สึกเบื่อหน่าย การมีระยะห่างทางจิตใจจากงานมากขึ้น หรือความรู้สึกในแง่ลบหรือเยาะเย้ยถากถางเกี่ยวกับงานของตน และ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (องค์การอนามัยโลก, 2562) ทำให้เกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยเกิดจากความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ

ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต และมองความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นลบ รู้สึกห่างเหินจากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มารับบริการ (กมลพร วรรณฤทธิ์, 2564) ประกอบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องสงคราม ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา การทำงานที่เต็มไปด้วยการแข่งขันกับระยะเวลาและกดดันจากนโยบายภาครัฐ เมื่อสถานการณ์เหล่านี้ถูกบีบบังคับให้ครูต้องปฏิบัติตามเช่นนี้ อาจทำให้บุคลากรในวัยทำงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำหน้าที่ไปในที่สุด ดังนั้น จึงก่อให้เกิดความเสี่ยงสะท้อนของครูว่าด้วยเรื่องภาระงานล้นมือ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อคืนครูให้กลับสู่ห้องเรียนและทุ่มเทกับหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่ และเป็นผลดีกับผู้เรียนในอนาคต การกำหนดภาระงานต้องกำหนดภาระงานของครูให้เหมาะสม ควรยึดตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดขอบเขตของงานหลักอย่างชัดเจน เช่น การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา การวัดประเมินผล และหลักสูตร ฉะนั้นปัญหาสำคัญอยู่ที่การตีความงานสนับสนุนวิชาการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเปิดช่องให้ครูถูกมอบหมายงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนอย่างไม่มีขอบเขต (ธนวรรณ สุวรรณपाल, 2568) เห็นได้ว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ในการทำงานของครู ไม่ใช่เป็นเรื่องแปลกใหม่ที่กำลังเกิดขึ้น แต่เกิดจากการปรับตัวไม่ทันของครูต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

### ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อทัศนคติในทางลบในการทำงานร่วมกับคนอื่น และอาจตัดสินใจลาออกจากการงานในที่สุด ซึ่งจะส่งผลเสียต่อหน่วยงานทั้งจากการขาดแคลนบุคลากรและทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องรับภาระงานที่มากขึ้น ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของหน่วยงานด้วยประสิทธิภาพของหน่วยงานที่ต่ำลงและนำไปสู่ความล้มเหลวของหน่วยงานในที่สุด (ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์, 2556: 17-30) ภาวะหมดไฟเป็นปัญหาที่พบได้มาก โดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอาชีพในการบริการ โดยพบว่าร้อยละ 15-50 ของคนทำงาน อาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากสถิติการลาออกจากการงานของแพทย์ พยาบาล พบว่าในแต่ละปีมีการลาออกถึงร้อยละ 48.68 (กฤษดา แสงวดี, 2554: 5) สอดคล้องกับหลักคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้อธิบายว่า มนุษย์ยุคนี้ มีความแปลกแยก 3 อย่าง คือ การแปลกแยกจากธรรมชาติ การแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ และการแปลกแยกจากกิจกรรมแห่งชีวิตของตนเอง เมื่อเราทำงานโดยไม่ได้อาศัยการผลของงานนั้น ก็คือ เราแปลกแยกจากการกระทำของตนเอง เมื่อแปลกแยกแล้ว การทำงานก็เป็นทุกข์ตลอดเวลา จะสุขก็ต่อเมื่อได้วัตถุหรือได้เงินมา ความสุขมีอยู่ตอนได้เงินเท่านั้น นอกนั้นเป็นความทุกข์ทั้งหมด นี่คือนิยามของมนุษย์ยุคปัจจุบัน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2564: 29) เช่นเดียวกับภาระงานที่บุคลากรทางการศึกษาต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน เช่น

1. ภาระงานที่ไม่ใช่การสอน ที่ต้องรับภาระ เช่น งานธุรการและงานเอกสาร การที่ครูต้องทำรายงาน โครงการ แผนงบประมาณ และงานพัสดุ ซึ่งบางครั้งก็กินเวลามากกว่าการเตรียมการสอน นอกจากนี้ ยังต้องเร่งสร้างผลงานเพื่อรับการประเมิน ถึงแม้การประเมินผลงานในปัจจุบันจะเน้นไปที่ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นหลักก็ตาม แต่แนวทางปฏิบัติครูก็ต้องอยู่เก็บรวบรวมข้อมูลหรือการจัดทำสื่อการสอนไว้เป็นฐานข้อมูลในการรับการประเมิน นอกจากนี้ ครูยังต้องรับภาระหน้าที่เสริม เช่น การทำหน้าที่เวรยาม งานโภชนาการสำหรับนักเรียน หรือการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนในพื้นที่ที่ห่างไกลโดยใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัว

2. ความกดดันจากความคาดหวังของสังคม การทำหน้าที่ของความเป็นครูในการสอนนักเรียนเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่สังคมหรือผู้ปกครองคาดหวัง เมื่อครูถูกคาดหวังไว้ว่า ครูคือผู้ปกครองคนที่สองของนักเรียน บทบาทจึงไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะการสอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องเป็นนักจิตวิทยาเพื่อสร้างความเข้าใจกับนักเรียน และขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์ด้วย นอกจากนี้ ครูยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการเปลี่ยนคณะผู้บริหารหรือนโยบายใหม่ ครูจำต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน ไม่อย่างนั้นจะสนองงานตามนโยบายไม่ได้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูหมดไฟในการทำงาน

3. ปัญหาโครงสร้างและความเหลื่อมล้ำในองค์กร บางโรงเรียนขาดแคลนด้านทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน และงบประมาณในการบริหารจัดการ ครูหนึ่งคนต้องทำหน้าที่ในหลายๆ อย่างไม่ว่าจะทำหน้าที่สอนในหลายๆ วิชา แม้บางวิชาไม่มีความถนัดก็ตาม และยังต้องมารับผิดชอบงานบริหารควบคู่กันไป และที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง ก็คือ ความสัมพันธ์ในองค์กร บางโรงเรียนยังใช้ระบบอำนาจนิยมในการบริหารจัดการโรงเรียน ทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในองค์กรไม่น่าอยู่ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากองค์ประกอบข้างต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายทาง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม นโยบาย หรือเกิดจากอำนาจนิยมขององค์กร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งระบบขององค์กร ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละบุคคล บางคนที่สามารถบริหารจัดการภาวะอารมณ์เหล่านี้ได้ ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองและหน้าที่การงาน ตรงกันข้ามกับบางคนที่ไม่สามารถบริหารจัดการภาวะอารมณ์เหล่านี้ได้ ย่อมก่อให้เกิดความท้อแท้และหมดไฟในการทำงานไปในที่สุด

### ความหมายของภาวะหมดไฟ (Burnout)

C. Maslach and S. E. Jackson ให้นิยาม (Burnout) ว่า เป็นอาการที่เกิดจากความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และสภาพจิตใจ เป็นอาการที่หมดกำลังใจ และสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าโอกาสในการประสบความสำเร็จลดลง เกิดความรู้สึกในแง่ลบต่อตนเอง งาน และผู้ร่วมงาน จากความเครียดที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน (C. Maslach and S. E. Jackson, 1982: 51) เป็นอาการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานลดลง และมีความรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้นมันยุ่งยากซับซ้อนไปหมด โดยมีสัญญาณเตือน คือ

ความรู้สึกคับข้องใจ อารมณ์พล่าน การถอนตัวออกจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ลดลง และมีปัญหาด้านสุขภาพ ศรีสกุล เฌิบแหลม และ เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์ ให้ความหมายว่าเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เหนื่อยหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดได้ง่าย มองโลกในทางลบ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ เริ่มมาทำงานสายถี่ขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาแย่ลง โดยมีพฤติกรรมแสดงออกผิดปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ศรีสกุล เฌิบแหลม และ เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์, 2562: 44-52) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เหนื่อยหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาแย่ลง ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ เช่น ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก มีความซับซ้อนต้องทำงานให้เสร็จในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้ได้รับการตอบสนองหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจและการเปิดใจยอมรับกัน ระบบบริหารในที่ทำงานขัดต่อคุณค่า และ จุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง (จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์, 2567: 157) สรุป ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) เป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดสะสมเรื้อรังจากการทำงาน โดยมีองค์ประกอบหลักคือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การสูญเสียแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ การลดทอนคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ลบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งนำไปสู่การถอนตัวออกห่างจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อสภาวะทางกาย โดยสาเหตุเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน อาทิเช่น ปริมาณงานที่ล้นตัว การขาดอำนาจการตัดสินใจ ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับความทุ่มเท ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า Burnout ไม่ใช่เพียงความเหนื่อยล้าชั่วคราว แต่เป็นภาวะถดถอยเชิงบูรณาการที่ต้องอาศัยการปรับปรุงทั้งในระดับบุคคลและโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

### ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

ภาวะหมดไฟเป็นอาการที่เกิดจากความเครียดสะสมเรื้อรังในที่ทำงาน ที่ไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม แล้วอะไรเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดภาวะหมดไฟได้ นั่นก็อาจเป็นเพราะว่า การวางเงื่อนไขกับการทำงานที่ไม่เหมาะสม รวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะและประเภทของปัจจัยดังกล่าวมีดังนี้

ทฤษฎีของ Maslach และ Leiter ได้ระบุสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟไว้ 6 สาเหตุด้วยกัน คือ

1. ภาระงานที่มากเกินไป (Work load) ปริมาณงานที่ไม่สัมพันธ์กับเวลาหรือทรัพยากรที่มี ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าสะสม
2. การขาดอำนาจการควบคุม (Lack of Control) การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือไม่สามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองได้

3. ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า (Insufficient Reward) ทั้งในรูปของค่าตอบแทน (เงินเดือน/สวัสดิการ) และทางจิตใจ (คำชมเชย/ความก้าวหน้า)

4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Community) การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รวมถึงความขัดแย้งในที่ม

5. ความไม่ยุติธรรม (Absence of Fairness) ระบบการประเมินผลหรือการบริหารที่ไม่โปร่งใส ลำเอียง หรือขาดความเท่าเทียม

6. ความขัดแย้งด้านคุณค่า (Values Conflict) เป้าหมายขององค์กรขัดต่อจริยธรรมหรือเป้าหมายชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (Maslach, C., & Leiter, M. P.), 1997: 38-61)

นอกจากนี้ Maslach และ Leiter ยังได้กล่าวถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อภาวะหมดไฟเพิ่มเติมดังนี้ว่า

1. โครงสร้างการบริหารที่ตึงเครียด องค์กรที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีอิสระในการตัดสินใจ

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ เช่น การชิงดีชิงเด่น ขาดความไว้วางใจกัน หรือการสื่อสารที่เน้นการตำหนิมากกว่าการสนับสนุน

3. ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ พนักงานไม่รู้ว่าขอบเขตงานของตนเองสิ้นสุดที่ตรงไหน หรือต้องรับผิดชอบงานที่ทับซ้อนกับผู้อื่น ทำให้เกิดความสับสนและกดดัน

4. ทรัพยากรไม่เพียงพอ การถูกคาดหวังให้สร้างผลงานที่ดีเลิศ แต่เครื่องมือ งบประมาณ หรือจำนวนบุคลากรกลับไม่เอื้ออำนวย

5. บรรยากาศการทำงานที่หยุดนิ่ง ขาดโอกาสในการเติบโตหรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้งานกลายเป็นกิจวัตรที่น่าเบื่อหน่ายและไร้ความหมาย (Christina Maslach and Michael P. Leiter), 1997: 38-61) นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงปัจจัยด้านบุคคลอีกไว้อีก 5 ลักษณะ คือ

1. บุคลิกภาพ ผู้ที่ยึดถือความสมบูรณ์แบบ มักตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินจริงและตำหนิตนเองอย่างรุนแรง เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ทำให้ความเครียดสะสมได้ง่าย

2. ทักษะการเผชิญปัญหา ผู้ที่มักใช้วิธีหลีกเลี่ยงปัญหา แทนการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ จะมีความเสี่ยงสูงกว่าผู้ที่มีทักษะการจัดการอารมณ์ที่ดี

3. ความทุ่มเทเกินขีดจำกัด ผู้ที่ให้ความสำคัญกับงานจนกลายเป็นอัตลักษณ์ทั้งหมดของชีวิต เมื่อเกิดปัญหาในงานจะรู้สึกเหมือนคุณค่าในตัวเองพังทลาย

4. ภาระทางครอบครัวและสังคม ปัจจัยภายนอก เช่น การต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย หรือปัญหาการเงินส่วนตัว ซึ่งเบียดบังพลังงานที่ควรจะใช้ในการฟื้นฟูตัวเอง

5. ทศนคติและการมองโลก คนที่มีแนวโน้มมองโลกในแง่ร้าย หรือมีระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต่ำ จะรู้สึกท้อแท้ต่ออุปสรรคได้เร็วกว่า (Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter), 2001: 409-413) การทำงานในลักษณะนี้ อะไรเป็นตัวชี้ความสำเร็จ

ของงาน หรือเป็นการพัฒนามนุษย์ด้านใด สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงเกณฑ์วัดความสำเร็จ คือเกณฑ์ของมนุษย์ที่พัฒนาอารยธรรมขึ้นมา โดยเฉพาะในยุคของระบบผลประโยชน์ที่เน้นการแข่งขัน มีแนวโน้มที่จะทำให้คนวัดความสำเร็จในแบบหนึ่งโดยเฉพาะ คือวัดด้วยการได้ผลประโยชน์มากที่สุด (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2564: 63)

สรุป ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ คือ เกิดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเกินขอบเขต ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ผลของการตอบสนองไม่คุ้มกับภาระหน้าที่ที่ทำ มีความขัดแย้งในองค์กร องค์กรขาดความยุติธรรม และขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน สอดคล้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โครงสร้างขององค์กรที่มีความตึงเครียด ขาดความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน หากวิเคราะห์โครงสร้างระบบการศึกษา จะพบว่าบุคลากรทางการศึกษานอกจากทำหน้าที่ในการสอนแล้วยังต้องรับภาระเชิงบริหารภายใต้กฎระเบียบที่เข้มงวด ภายใต้การมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด หากระบบการบริหารจัดการยังดำเนินไปในลักษณะนี้ จะส่งผลกระทบต่อคุณค่าของความเป็นครู คือ เมื่อครูมีอุดมการณ์อยากสอนเด็ก แต่กลับต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำเอกสารประเมิน สิ่งนี้อาจทำให้จิตวิญญาณของความเป็นครูน้อยลง และอาจด้อยค่าในอาชีพของความเป็นครูต่อไป ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจในการทำงาน เห็นคุณค่าในอาชีพของความเป็นครู และพร้อมจะทำหน้าที่ต่อไป ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมจำนวนมากที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพราะพุทธศาสนา มองปัญหาอย่างมีเหตุมีผล หรือที่เรียกว่า อิทัปปัจจยตา เมื่อมีเหตุปัจจัยเหล่านี้เกิดขึ้น ภาวะหมดไฟก็ย่อมเกิดขึ้นเป็นธรรมดา ฉะนั้นการนำหลัก อริยสัจ 4 มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่มาของปัญหา การใช้หลักอิทธิบาท เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความพอดีของการทำงาน ประกอบกับการใช้หลักพรหมวิหาร และหลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร ลดการยึดมั่นในอำนาจ และสร้างพื้นที่ความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน

#### การประยุกต์ใช้อริยสัจ 4 กับภาวะหมดไฟ (Burnout)

จากสภาพปัญหาและปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรดังกล่าว สามารถศึกษาทำความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำหลักธรรมนั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งหลักพุทธธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในครั้งนี้ จะนำเอาหลักอริยสัจ 4 และ หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา หรือ ครู ได้เห็นและเข้าใจในหลักอริยสัจ 4 และอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักว่าด้วยปัญหา ที่มาของปัญหา การตัดปัญหา และวิธีตัดปัญหา ตามหลักของอริยสัจ 4 และเสริมด้วยหลักการทำงานด้วยความพอใจ พากเพียรในสิ่งที่ทำ เอาใจใส่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และใช้เหตุผลในการพิจารณา โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

อริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา เนื่องด้วยเป็นหลักที่อธิบายถึงเหตุและผล โดยมีใจความว่า เมื่อทุกข์เกิดขึ้น ทุกข์เกิดขึ้นจากอะไร และเมื่อทุกข์ดับลง ความดับนั้นจะดับด้วยวิธีการหรือ

รูปแบบใด อริยสังจึงเป็นการกล่าวถึงเรื่องของความทุกข์ล้วนๆ ดังใจความตอนหนึ่งว่า “ทั้งในกาลก่อนและในบัดนี้ เราย่อมบัญญัติทุกข์และความดับทุกข์เท่านั้น” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (2539) อริยสัง 4 หมายถึง สภาวะตามความเป็นจริง ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ เป็นหลักธรรมคำสอนที่สำคัญที่สุดที่พระพุทธองค์ทรงตรัสรู้ เป็นสังจะความจริงอันประเสริฐของพระอริยะ 4 ประการ ประกอบไปด้วย ทุกข์ ทุกขสมุทัย (เหตุให้เกิดทุกข์) ทุกขนิโรธ (ความดับทุกข์) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา หรือ มรรค (ทางแห่งความดับทุกข์) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556: 1378) พระพุทธองค์ ทรงขยายความอริยสัง 4 ประการไว้ในธัมมจักกัปปวัตตนสูตรที่ทรงแสดงแก่ปัญจวัคคีย์ว่า 1. ทุกขอริยสัง คือ ความเกิดเป็นทุกข์ ความแก่เป็นทุกข์ ความเจ็บเป็นทุกข์ ความตายเป็นทุกข์ ความประสบกับสิ่งไม่เป็นที่รักเป็นทุกข์ ความพลัดพรากจากสิ่งเป็นที่รักเป็นทุกข์ ความไม่ได้สิ่งที่ตนปรารถนาเป็นทุกข์ ว่าโดยย่อ ความยึดมั่นขั้น 5 เป็นทุกข์ 2. ทุกขสมุทัยอริยสัง คือ ตัณหาอันนำไปเกิดอีก เป็นความเพติดเพลินและความกำหนัด ทำให้เพติดเพลินในอารมณ์นั้น ๆ ได้แก่ กามตัณหา ภวตัณหา วิภวตัณหา 3. ทุกขนิโรธอริยสัง คือ ความที่ตัณหาดับไปอย่างไม่มีเหลือด้วยวิราคะ ความสละ ความสลัดทิ้ง ความพ้น ความไม่อาลัยในตัณหา 4. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัง คือ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ ได้แก่ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ (ชนิดาภา พรหม, 2566: 38-45) กล่าวโดยทั่วไปได้แก่ สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ขาดความอดทน นำไปสู่ปัญหาให้เกิดขึ้นในชีวิต พระพุทธองค์ทรงจำแนกทุกข์ออกไว้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. สภาวะทุกข์ คือ ทุกข์ประจำ หมายถึง ความทุกข์ที่สรรพสัตว์ต้องเผชิญ โดยหลีกเลี่ยงไม่ได้มี 3 ประเภทคือ ขาติ คือ ความเกิดเป็นทุกข์ ชรา คือ ความแก่เป็นทุกข์ และมรณะ คือ ความตายเป็นทุกข์

2. ปกิณณกทุกข์ คือ ทุกข์จร หมายถึง การที่จิตใจไม่สามารถทนต่อสภาวะภายนอกที่มากระทบผู้ที่มีปัญญานั้น ถึงจะพ้นจากทุกข์ชนิดนี้ไปได้ ได้แก่ ความเศร้าโศกเสียใจ ความคร่ำครวญ ความไม่สบายกาย ความน้อยใจ ความท้อแท้ ความเบื่อหน่ายต่อสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจ ความพลัดพรากจากสิ่งที่พึงพอใจ และความไม่ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนา (พระสมชาย ฐานวุฑโฒ, 2533: 281-283) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ในมุมมองของจิตตปัญญาศึกษามีได้เป็นเพียงปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงาน แต่เป็นสัญญาณของความบกพร่องในการตระหนักรู้สภาวะภายในตนเอง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผ่านโครงสร้างอริยสัง 4 ได้ดังนี้

1. ทุกข์ คือ สภาวะปัญหา ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความหมายในเนื้องาน เป็นสภาวะที่จิตใจขาดการเชื่อมโยงกับโลกภายใน จนเกิดความกระด้างและไร้พลัง (วิจารณ์ พานิช, 2555: 186)

2. สมุทัย คือ ที่มาของปัญหา เกิดจากการทำงานที่มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ภายนอกหรือผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด จนละเลยการสำรวจความรู้สึกและทัศนคติของตนเอง นำไปสู่การยึดติดในอัตตาและความคาดหวังที่เกินจริง (วิจารณ์ พานิช, 2558: 28) สอดคล้องกับคำว่าตัณหาในมิติทางพุทธศาสนา

3. นิโรธ คือ สภาวะปัญหาที่หมดไป คือการเข้าถึงจิตสำนึกใหม่ ที่มีความมั่นคงทางใจ มีความสุขจากการทำงานด้วยใจที่ปล่อยวางจากความคาดหวังที่บีบคั้น และกลับมามีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(นามจิตต์ แก้วสว่าง และคณะ, 2557: 10)

4. มรรค คือ แนวทางการแก้ไข คือการใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา เช่น การฝึกสติ การสะท้อนคิด และสุนทรียสนทนา เพื่อสร้างความตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์และลวดลอคติในใจ อันเป็นหนทางสำคัญในการเยียวยาและป้องกันภาวะหมดไฟอย่างยั่งยืน (อริสา สุมาลย์, 2561: 145) มรรค จึงเป็นแนวทางหรือข้อปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการภาระงานและฟื้นฟูภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ “มรรค” ยังหมายถึงกระบวนการบริหารจัดการชีวิตและงานอย่างมีสติ โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือหลักในการปรับสมดุลภาระงาน

สรุปและวิเคราะห์ อริยสัจ 4 กับการจัดการภาวะหมดไฟ (Burnout) เนื่อหาดังกล่าวเป็นการนำอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นโครงสร้างของเหตุและผลทางพระพุทธศาสนา มาเป็นกรอบในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟ อริยสัจ 4 ไม่ได้เป็นเพียงหลักความเชื่ออย่างเดียว แต่ยังเป็นสัจจะความจริง เจิงประจักษ์ที่พระพุทธองค์ทรงจำแนกไว้เพื่อการหลุดพ้นจากทุกข์ โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ทุกข์ สภาพของปัญหา ที่ทนได้ยาก สมุทัย สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ คือความทะยานอยากที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดปัญหา นิโรธ คือ เป้าหมายเป็นสภาวะที่ปัญหาหรือต้นตอหายไป ตามหลักของมรรค คือ กระบวนการ วิธีการปฏิบัติเพื่อไปสู่การแก้ปัญหาตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เพราะภาวะการหมดไฟเกิดจากความทุกข์ คือ สภาวะที่เหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะการยึดติดผลลัพธ์ การมุ่งเน้นแต่ความสำเร็จภายนอกจนเกิดต้นตอ หรือความคาดหวังที่เกินจริง ทำให้ละเลยการสำรวจสภาวะจิตใจนิโรธการปรับเปลี่ยนสภาวะจิต การบรรลุถึงสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ ภาวะหมดไฟ มิใช่เพียงความเหนื่อยล้าทางกายภาพจากการทำงานหนักแต่อย่างเดียว แต่ยังหมายถึง วิกฤตทางจิตวิญญาณด้วย ที่เกิดจากการขาดความตระหนักรู้ การแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนจึงไม่ใช่การลาออกจากงานเพียงอย่างเดียว แต่คือการใช้ มรรค หรือกระบวนการขัดเกลาจิตใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านภายในจิตใจ ทำให้บุคคลสามารถเท่าทันอารมณ์ ลดลอคติ และกลับมาทำงานด้วยความรักความเข้าใจความเอาใจใส่ และการวิเคราะห์ในคุณค่าที่แท้จริงของการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อให้มีความสุข

#### การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท 4 ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (2539) อิทธิบาท ที่แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิฤทธิ์หรือความสำเร็จ หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่างคือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร คือ จิตตะ ความคิดจดจ่อ และวิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง แปลให้ง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำเอาใจฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2543: 842-846) นอกจากนี้ ท่านยังได้ขยาย

ใจความเพิ่มเติมว่า ฉันทะ ความพอใจคือ ต้องการที่จะทำให้ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วิริยะ ความเพียรคือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาจุระ ไม่ท้อถอย จิตตะ ความคิดมุ่งมั่นคือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิสต์อุทิสใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวนคือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2548: 160)

บุคลกรและองค์กรจะเกิดการพัฒนาได้ก็ด้วยการพัฒนาจิตใจเป็นรากฐาน เมื่อจิตใจเข้มแข็งหน้าทีการทำงานทั้งหลายย่อมสำเร็จได้ตั้งใจ ด้วยมีใจรักในหน้าที่การงาน มีความเพียรและอุตุน มีใจจดจ่อกับงาน และใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน (สนอง วรอุไร, 2550: 97) ฉะนั้นแนวทางเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสุข โดยการนำหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเปลี่ยนจากภาวะหมดไฟให้กลายเป็นการปลุกไฟในใจให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป โดยมีแนวทางดังนี้

1. การจัดการด้านภาระงาน ด้วยอิทธิบาท 4 ฉันทะ สร้างความรักในงานที่ทำวิริยะ เพียรอย่างเหมาะสม ไม่ดิ่งไม่หย่อน จิตตะ โฟกัสงานทีละอย่าง ลดการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน ที่ทำให้สมองล้า วิมังสา การประเมินและพัฒนาระบบการทำงานให้ง่ายขึ้น

2. การจัดการสภาพแวดล้อม ด้วยพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เมตตาและมูทิตา ในการจัดสรรงาน และมีอุเบกขา ความเป็นกลาง เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อลดแรงกดดันที่เกินจำเป็น

สรุป อิทธิบาท เป็นเครื่องมือในการปรับสมดุลภาระงานให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต โดยการมีฉันทะ คือ การสร้างความรักในงาน การปรับทัศนคติให้เห็นคุณค่าของงานมากกว่ามองค่าตอบแทน วิริยะ มีความเพียรที่สมดุลโดยยึดหลักทางสายกลางในการทำงาน ไม่หักโหมจนนำไปสู่ภาระงานที่เกินตัว จิตตะ คือ การทำงานทีละอย่างเรียบลำดับความสำคัญของงาน และฝึกให้จิตจดจ่อกับงานที่อยู่ตรงหน้า เพื่อลดภาวะความตึงเครียดกับงานที่ต้องทำหลายๆ อย่างพร้อมกัน ที่อาจส่งผลทำให้สมองเหนื่อยล้า และวิมังสา คือ การประเมินภาระงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาโดยใช้สติปัญญาไตร่ตรอง เพื่อตัดสิ่งที่ไม่จำเป็นออก และปรับปรุงขั้นตอนของการทำงานให้ดีขึ้นเกิดประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน

## บทสรุป

ภาวะหมดไฟ (Burnout) ไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ที่เกิดจากการรับภาระหน้าที่ในการทำงานที่ล้นมือเพียงอย่างเดียว แต่ภาวะหมดไฟยังสะท้อนให้เห็นถึงความเหนื่อยล้าและความขัดแย้งระหว่างสภาวะทางจิตใจกับกระแสความคาดหวังจากสังคมอีกด้วย เมื่อพิจารณาผ่านแนวคิดตามหลักอริยสัจ 4 จะพบว่า ความทุกข์ของบุคลากรทางการศึกษานั้น ถูกฝังลึกอยู่ในความไม่สมดุลกันระหว่างร่างกาย และสภาพจิตใจ จนก่อให้เกิดความหดหู่ที่กัดเซาะลึกเข้าไปในจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู โดยมีสมุทัย หรือเหตุแห่งทุกข์ที่นิยมเอาผล

ความสำเร็จมาเป็นตัวชี้วัดเชิงประจักษ์ และพฤติกรรมความเร่งรีบในการทำงานที่เกินขีดจำกัดของมนุษย์ จนสมองและจิตใจตกอยู่ในสภาวะล้าสะสมอย่างและก่อให้เกิดภาวะหมดไฟได้

แนวทางการแก้ไขปัญหภาวะหมดไฟสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช้การทอดทิ้งภาระหน้าที่หรือ การลาออกจากงานเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาแต่อยู่ที่การเข้าถึง นิโรธ คือ การดับทุกข์หรือการตัดปัญหา โดยการเดินตามแนวทางมรรค คือ การรู้วิธีการในการแก้ไขปัญห เป็น การสร้างฐานที่มั่นคงทางอารมณ์ให้เข้มแข็งเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะเป็นการดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นของจิตใจให้กลับมาจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ เปลี่ยนความกังวลในอนาคตและความคาดหวังที่ว่างเปล่าให้กลายเป็นความรักในหน้าที่ (ฉันทะ) มีความเพียรที่ประกอบด้วยสติ (วิริยะ) มีความรับผิดชอบและตั้งมั่นในเป้าหมายของการทำงาน (จิตตะ) และการใช้ปัญญาใคร่ครวญด้วยเหตุและผล (วิมังสา) เพื่อแก้ไขปัญหายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการภาวะหมดไฟ (Burnout) ในยุคปัจจุบัน มิใช่การปฏิเสธโครงสร้างการบริหารแบบสากลหรือหลักการสมัยใหม่ แต่เป็นการคืนจิตวิญญาณของความเป็นครูให้ กลับคืนสู่ระบบการศึกษาที่กำลังเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงระบบของสังคม เมื่อบุคลากรทางการศึกษารู้และเข้าใจในการบริหารจัดการตนเองด้วยสติและการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 และอริยบท 4 เปลี่ยนทัศนคติจากคำว่าภาระหน้าที่ ให้กลายเป็นบทเรียนแห่งการพัฒนา และเปลี่ยนความเมื่อยล้า ให้กลายเป็นพลังของการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ย่อมนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จแก่ตัวเองและองค์กรสืบต่อไปอย่างยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

- กมลพร วรณฤทธิ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout syndrome). [ออนไลน์]  
[https://www.si.mahidol.ac.th/sirirajdoctor/article\\_detail.aspx?ID=1385](https://www.si.mahidol.ac.th/sirirajdoctor/article_detail.aspx?ID=1385) [5 กุมภาพันธ์ 2569]
- กฤษดา แสงดี. (2554). *ประมวลหลักปฏิบัติองค์การอนามัยโลก ว่าด้วยการสรรหาบุคลากรด้านสุขภาพเข้าทำงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: เดอะกราฟิก ชิสเต็มส์ จำกัด.
- จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์. (2567). กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 157.
- ชนิดาภา พรหมิ. (2566). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4. *วารสารบรรลพการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-45.
- นามจิตต์ แก้วสว่าง และคณะ. (2557). จิตตปัญญาศึกษา: การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1), 10.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด, *บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์จำกัด.
- พระสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2533). *มงคลชีวิต ฉบับธรรมทายาท*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บีเอ็มเค บุ๊คส์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2556*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์. (2550). บทความพื้นฐานวิชาการ ภาวะหมดไฟ: ความหมาย แบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไข. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา*, 1(2), 121.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์. ศรีสกุล ฉียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารแพทย์สารทหารอากาศ* 65 (2), 44-52.
- สภาองค์กรของผู้บริโภค. (2568). *ลดภาระงาน ที่ไม่ใช่งานสอน คืนครูให้ห้องเรียน คืนเวลาให้การศึกษา*. [ออนไลน์] <https://www.tcc.or.th/250768-teacher-workload/> [5 กุมภาพันธ์ 2569]
- สนอง วรอุไร. (2550). *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์. สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2564). *ธรรมะกับการทำงาน* พิมพ์ครั้งที่ 8. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- องค์การอนามัยโลก. (2569). ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ทางอาชีพ: การจำแนกโรคระหว่างประเทศ. [ออนไลน์] <https://www.who.int/news/item/28-05-2019> [5 กุมภาพันธ์ 2569]
- อริสา สุมาลย์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพด้วยจิตตปัญญาศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- C. Maslach and S. E. Jackson. (1982). *Burnout in Health Profession: A Social Psychological Analysis*. in *Social Psychology of Health and Illness*, ed. G.S Sanders, and J. M. Suls San Francisco: L. Erlbaum Associates.
- Christina Maslach and Michael P. Leiter. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.