



**แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้
Guidelines for Preventing Burnout of Assistant Teachers
under the Khon Kaen Educational Service Area Office 1
by Conducting User Experience Research**

กนกวรรณ โพธิ์พยัคฆ์^{1*}, คณิต นามปักไต้², ธนวัฒน์ ลิทธิจันทร์เสน³, สิริญา หินตะ⁴,
สิริรัตน์ ภูจำพล⁵, จตุภูมิ เขตจัตุรัส⁶ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ⁷
Kanokwan Popayak^{1*}, Khanit Nampuktai², Thanawat Siddhichansen³, Sirinya Hinta⁴,
Sirirut Poojapon⁵, Jatuphum Khetjaturat⁶ and Dawruwan Thawinkarn⁷

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1*5}

รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁶

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁷

Master of Education (Educational Administration), Faculty of Education, Khon Kaen University^{1*5}

Associate Professor Dr., Faculty of Education, Khon Kaen University⁶

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Khon Kaen University⁷

Corresponding author, E-mail: kanokwan.pop@kkumail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุ ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ 2) พัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน และ 3) ตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารและการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุ ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 10 คน โดยการเลือกแบบ สโนว์บอล ซึ่งเข้าเกณฑ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ระยะที่ 2 การออกแบบแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน จากข้อมูลในระยะที่ 1 และสังเคราะห์เป็นแนวทาง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยครูผู้ช่วย 142 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูผู้ช่วยทั้ง 10 คน มีคะแนนที่บ่งชี้อยู่ในเกณฑ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ กายภาพ สังคม จิตวิทยา และจิตวิญญาณ โดยแต่ละมิติประกอบด้วย 3 แนวทางการป้องกัน แต่ละแนวทางเสนอตามบทบาทของผู้บริหารและครู และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $S.D. = 0.11$) และผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.91$)

คำสำคัญ: แนวทางการป้องกัน, ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย, การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of burnout, its causes, needs, and preventive guidelines regarding burnout among assistant teachers by conducting user experience research, 2) develop guidelines to prevent burnout among assistant teachers, and 3) assess the appropriateness, feasibility, propriety and satisfaction with the proposed burnout prevention guidelines. This research included three phases. In the first phase, a literature review and user experience study were conducted to explore the level of burnout, its causes, needs, and preventive guidelines regarding burnout among assistant teachers. The participants included 10 assistant teachers under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024, selected through snowball sampling. All participants met the criteria for experiencing burnout. In the second phase, a burnout prevention guideline was designed based on the insights gained in phase one and synthesized using information from five experts. In the third phase, the appropriateness, feasibility, and propriety of the proposed guidelines were evaluated by five experts, and satisfaction with the burnout prevention guidelines was studied among 142 assistant teachers. The research instruments included 1) a burnout assessment form, 2) a semi-structured interview form, 3) an evaluation form for the appropriateness, feasibility, and propriety of the burnout prevention guidelines, and 4) a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that 1) all 10 assistant teachers showed scores indicating burnout, 2) the burnout prevention guidelines consist of four dimensions: physical, social, psychological, and spiritual, each dimension includes three preventive guidelines, with each guideline presented based on the roles of both school administrators and teachers, and 3) the appropriateness, feasibility, and propriety of the guidelines were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.92$, $S.D. = 0.11$), and the satisfaction level was also rated at the highest level ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.91$).

Keywords: Prevention Guidelines, Burnout of Assistant Teachers, User Experience Research



บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นสภาวะหนึ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย เป็นสภาวะที่คนรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความปลอดภัย รู้สึกว่าสิ่งที่ตนกำลังเผชิญอยู่นั้นควรได้รับการบรรเทาและแก้ไขให้ดีขึ้น หากผู้ที่เผชิญกับความเครียดไม่สามารถจัดการกับความเครียด หรือสภาวะอารมณ์ ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ได้ ก็เกิดสภาวะที่รู้สึกกังวลใจและเครียดเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ใวันนาน ๆ จะก่อให้เกิดความเครียดสะสม เกิดความผิดปกติของอารมณ์ ร่างกาย และพฤติกรรม จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) หรือโรคทางจิตเวชอื่น ๆ เช่น โรคซึมเศร้า เป็นต้น โดยเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2562 ที่ผ่านมา องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้เพิ่มภาวะเมื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (11th Revision of the International Classification of Diseases; ICD-11) โดยองค์การอนามัยโลก ได้จัดให้เป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (Occupational Phenomenon) ซึ่งถือเป็นภาวะความผิดปกติที่ได้รับการระบุไว้ในคู่มือวินิจฉัยและจัดประเภทของโรคระหว่างประเทศ (ICD-11) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวินิจฉัยทางการแพทย์อย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก โดยเน้นย้ำว่าเป็นผลจากการจัดการความเครียดในที่ทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (WHO, 2019)

ซึ่งตามทฤษฎีของ Maslach (1981) กลุ่มอาการที่เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง มีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้อื่น รู้สึกว่าผู้อื่นตำหนิตนเอง และทำงานอย่างไม่มีความสุข จิตใจ และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ โดยความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้างเป็นส่วนประกอบหลักที่นิยมนำมาใช้ตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานในหลายงานวิจัย (นฤมล สุธีรวิฑูมิ, 2558) นอกจากนี้ที่กล่าวมายังพบลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานที่แบ่งได้อีกลักษณะหนึ่ง คือ ความเหนื่อยล้าทางกาย เป็นอาการปวดศีรษะ หรือปวดเมื่อยตามร่างกาย หมดแรง อ่อนเพลีย ภูมิคุ้มกันต่ำลง เป็นสาเหตุให้เกิดอาการเจ็บป่วยอื่นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) และบทความของ พรชัย สิทธิศรีธัญกุล (2562) และจากการศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึกของครูอาวุโส 10 คน มีความเห็นว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน มีลักษณะอาการทางกายร่วมด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอาจมีหลายปัจจัยที่สามารถเกิดขึ้นได้ บ้างอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือระยะเวลาในการทำงาน มีรายงานการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล ระบุว่าช่วงอายุน้อยมีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าช่วงอายุมาก (ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563) สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่พบกับระบบการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากสิ่งที่คิดไว้ มักก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน รู้สึกอึดอัดใจและเหนื่อยล้าจนกลายเป็นเกิดความเครียดสะสม เมื่อไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานให้หมดไปได้ ทำให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด (ศรีสกุล ฉะชัยแหลม, 2562) จากการศึกษาบทความหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครูหมดไฟในต่างประเทศ พบว่า มีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจลาออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือ ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนิน



ชีวิต (Madeline, 2021) มีตัวอย่างชาวครูที่ตัดสินใจลาออกจากอาชีพเพราะเริ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงานและการสอนในประเทศไทย (ยอดหทัย ธีศรีคำ, 2562) โดยจากข้อมูลสรุปได้ว่า ครูเริ่มรู้สึกหมดไฟ และรู้สึกว่าการอยู่ในอาชีพข้าราชการครูไม่มีความสุข ทั้งจากภาระงานมากและงานที่นอกเหนือจากการสอน (ไทยรัฐออนไลน์, 2562) ซึ่งปัญหาข้างต้น จะส่งผลกระทบต่อตรงต่อตนเองและผู้เรียน ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับประเทศในภายหลัง และ Maslach (1981) ยังพบว่า การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลอายุน้อยมีแนวโน้มเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์มากกว่าผู้สูงอายุ ภาวะหมดไฟในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคคลและสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะงานและนิสัยส่วนบุคคล การทำความเข้าใจและพัฒนา แนวทางการป้องกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมุ่งหวังว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้มีความรู้ความเข้าใจ และแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในสถานศึกษาที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการของครูผู้ช่วย และครูผู้ช่วยมีข้อเสนอที่จะเป็นแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างไร
2. แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยสัมภาษณ์จากประสบการณ์ผู้ใช้ ผู้เชี่ยวชาญ และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางเป็นอย่างไร
3. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจ ของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับใด

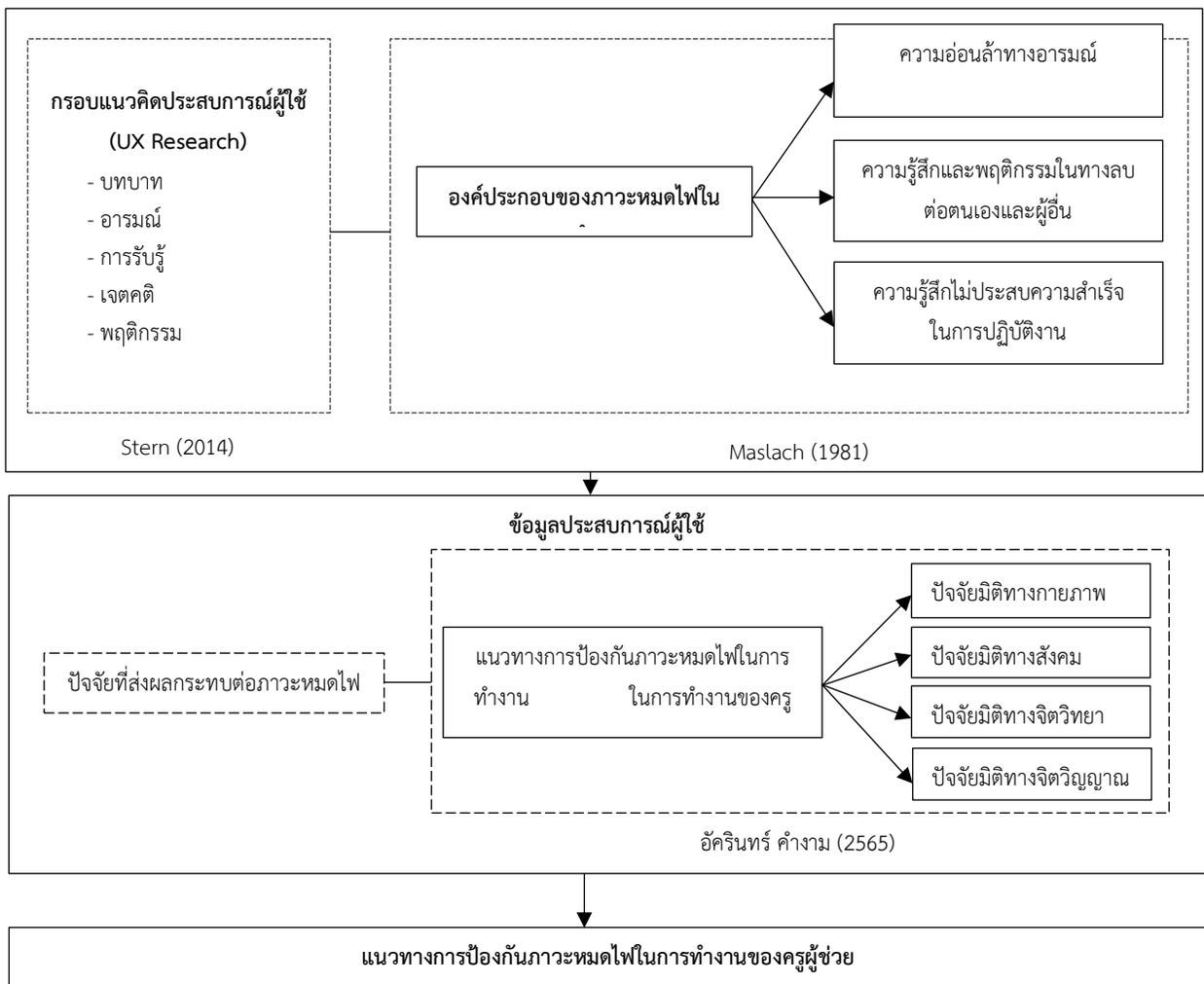
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในมุมมองประสบการณ์ผู้ใช้



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach (1981) และแนวคิดการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User Experience Research) มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยบทบาท อารมณ์ การรับรู้ เจตคติและพฤติกรรม (Stern, 2014) ทำให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ตามกรอบแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ใน 4 มิติ (อักรินทร์ คำงาม, 2565) แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการทำงาน ความต้องการและแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการ



ทำงานจากครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้แบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ และสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาสาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสังเกต โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 10 คน ที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling)

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 10 คน ที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามเกณฑ์การประเมินของ Maslach Burnout Inventory-Health Services Survey (MBI-HSS) จำนวน 22 ข้อ โดยผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล วัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยใช้แบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามเกณฑ์การประเมินของ MBI-HSS และสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วย 10 คน ที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน มาประเมินผล โดยเกณฑ์การให้คะแนนอ้างอิงตามเกณฑ์การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach (1986) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เข้าเกณฑ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน และสัมภาษณ์ครูผู้ช่วยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Analysis) เพื่อนำผลการศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ใช้เป็นข้อมูลสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในระยะที่ 2 และเป็นข้อมูลพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อมูลสาเหตุ ความต้องการ และแนวทางการป้องกัน ที่ได้จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครู 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คนและนักจิตวิทยา 1 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยมิติทางกายภาพ 2) ปัจจัยมิติทางสังคม 3) ปัจจัยมิติทางจิตวิทยา และ 4) ปัจจัยมิติทางจิตวิญญาณ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีความเที่ยงตรง โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67–1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครู 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน และนักจิตวิทยา 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในระยะที่ 1 ประกอบกับศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน ในระยะ ที่ 2 มาออกแบบและจัดทำแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยในระยะนี้จะแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครู 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน และนักจิตวิทยา 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สำหรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ข้อ มีความเที่ยงตรง โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.6–1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครู 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คนและนักจิตวิทยา 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดโดยใช้เกณฑ์ตาราง



สำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 142 คน และได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจครูผู้ช่วย จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีความเที่ยงตรง โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งเครื่องมือ โดยให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในรูปแบบของกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ผ่านลิงก์ และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แบบสอบถามตอบกลับมา 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย

องค์ประกอบ ภาวะหมดไฟใน การทำงาน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน						\bar{X}	การแปลผล
	ต่ำ		กลาง		สูง			
	เกณฑ์ คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์ คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์ คะแนน	ร้อยละ		
ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	0-16	-	17-26	30	27-54	70	29.00	ระดับสูง
ด้านการลด ความเป็นบุคคล	0-6	50	7-12	-	13-30	50	8.60	ระดับกลาง
ด้านความสำเร็จ ส่วนบุคคล	0-31	100	32-38	-	39-48	-	14.80	ระดับต่ำ

ในการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยใช้แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานตามเกณฑ์การประเมินของ Maslach Burnout Inventory-Health Services Survey (MBI-HSS) ของครูผู้ช่วย ทั้ง 10 คน (เพศชาย 4 คน และเพศหญิง 6 คน ช่วงอายุระหว่าง 24-39 ปี) พบว่ามีคะแนนที่บ่งชี้อยู่ในเกณฑ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 29.00$) ด้านการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 8.60$) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 14.80$)



ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ความต้องการและแนวทาง
การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย จากการสัมภาษณ์ครูผู้ช่วยที่มีภาวะหมดไฟ
ในการทำงาน

ปัจจัย	สาเหตุ	ความต้องการ และแนวทางการป้องกันฯ	ข้อสรุปที่นำไปสู่การสร้าง แนวทางการป้องกันฯ
มิติทางกายภาพ	ภาระงานมาก สภาพแวดล้อม ขาดแคลน อุปกรณ์ ค่าตอบแทนน้อย การเลื่อนขั้นไม่เหมาะสม	ลดภาระงาน จัดหาสื่อ อุปกรณ์ ค่าตอบแทน สอดคล้องกับการทำงานและ ผลการปฏิบัติงาน	สาเหตุเกิดจากภาระงาน สภาพแวดล้อม และ ค่าตอบแทนต้องมีการ ปรับให้เหมาะสม
มิติทางสังคม	เพื่อนร่วมงาน อุปนิสัย ที่แตกต่างกัน ขาดอำนาจ ในการตัดสินใจ และอิสระ ในการทำงาน	สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารรับฟัง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	สาเหตุเกิดจากเพื่อน ร่วมงาน ความสัมพันธ์ การ มีส่วนร่วมตัดสินใจ และ อิสระในการทำงาน
มิติทางจิตวิทยา	ความเครียด กดดัน ไม่ถนัด ในงาน ขาดประสบการณ์ ทำหลายบทบาทหน้าที่	ควรมีการวางแผน การทำงานและจัดลำดับ ความสำคัญ จัดคน ให้เหมาะสมกับงาน พัฒนา ทักษะที่ไม่ถนัด พักผ่อน และ ทำจิตใจให้สงบ	สาเหตุจากความเครียด ความกดดันจากงาน ที่ไม่ถนัด ต้องทำ หลายบทบาทหน้าที่ ต้องการพัฒนาทักษะ และ พักผ่อน
มิติ ทางจิตวิญญาณ	งานยาก ซ้ำซาก จำเจ ถูก เข้มงวด งานพิเศษสำคัญกว่า งานสอน ไม่มีความสุขใน การทำงาน	ควรลดงานพิเศษ ให้ครูได้พัฒนาตนเอง และเตรียมการสอน ทำงาน ให้มีความสุข และสอนได้อย่างเต็มที่	สาเหตุเกิดจากการทำงานที่ นอกเหนือจากงานสอน ทำงานที่ยากซ้ำซาก จำเจ ทำให้ไม่มีความสุข

จากผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุ ความต้องการ และแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟ
ในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า มีปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน
และข้อสรุปที่นำไปสู่การสร้างแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ มิติทางกายภาพ มิติทางสังคม
มิติทางจิตวิทยา และมิติทางจิตวิญญาณ



2. ผลการพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักจิตวิทยา เพื่อรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย	
แนวทางการป้องกันในมิติทางกายภาพ	
ภาระงาน	บทบาทผู้บริหาร: มอบหมายงานตามความถนัด วางแผน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน บทบาทครู: จัดสรรเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว พัฒนาทักษะความสามารถ
สภาพแวดล้อม	บทบาทผู้บริหาร: จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนครู ใช้หลักการบริหาร 4M แต่งตั้งที่เลี้ยง บทบาทครู: พัฒนาสื่อการเรียนการสอน
ค่าตอบแทน	บทบาทผู้บริหาร: ยึดหลักธรรมาภิบาล พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลัก PA บทบาทครู: อบรมเตรียมความพร้อมครูผู้ช่วย ยึดแนวคิดความพอเพียง
แนวทางการป้องกันในมิติทางสังคม	
เพื่อนร่วมงาน	บทบาทผู้บริหาร: ทำงานแบบมีส่วนร่วม จัด PLC สร้างวัฒนธรรมองค์กรช่วยเหลือกัน บทบาทครู: สร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน
ความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง	บทบาทผู้บริหาร: สร้างระบบดูแลช่วยเหลือ เสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บทบาทครู: ใช้ความรู้จิตวิทยาพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
อำนาจตัดสินใจ	บทบาทผู้บริหาร: สนับสนุนอิสระในการตัดสินใจ เปิดกว้าง บริหารความขัดแย้ง บทบาทครู: ตัดสินใจตามภาระงานและบทบาทหน้าที่
แนวทางการป้องกันในมิติทางจิตวิทยา	
ความเครียด กอดตัน	บทบาทผู้บริหาร: วางแผนงาน แข่งขันเชิงบวก ศึกษานูมิหลัง สนับสนุน ให้คำปรึกษา บทบาทครู: ลดความเครียด สร้างทัศนคติเชิงบวก ขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
งานที่ไม่ถนัด	บทบาทผู้บริหาร: จัดสรรงบประมาณบุคคลเพิ่ม จัดวางคนให้เหมาะสม เน้นทำงานร่วมกัน
ขาดประสบการณ์	บทบาทครู: พัฒนาตนเอง สร้างเครือข่ายการทำงาน เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
ทำงานหลายหน้าที่	บทบาทผู้บริหาร: ดูแลจิตใจครู ขอการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษา บทบาทครู: ใช้เวลากับนักเรียน ปรับตัว แบ่งงาน สอนบูรณาการ วางแผน
แนวทางการป้องกันในมิติทางจิตวิญญาณ	
ทำงานที่ยากซ้ำซากจำเจ	บทบาทผู้บริหาร: ให้เวลาและทรัพยากร ลดภาระงานพิเศษ สนับสนุนสร้างแรงจูงใจ บทบาทครู: ใช้เทคโนโลยี กำหนดเป้าหมาย พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เห็นคุณค่าในตนเอง
ความสุขในการทำงาน	บทบาทผู้บริหาร: สนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บทบาทครู: สร้างบรรยากาศที่ดี ปรับทัศนคติ วางแผน ดูแลสุขภาพ
ความสำคัญ	บทบาทผู้บริหาร: ให้การสนับสนุนการทำงานของครูผู้ช่วย เป็นแบบอย่างที่ดี
คุณค่างานสอน	บทบาทครู: สร้างจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา

จากข้อมูลสามารถนำมาพัฒนาคู่มือแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย โดยคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างเนื้อหาประกอบด้วย แนวทางการป้องกันในมิติทางกายภาพ มิติทางสังคม มิติทางจิตวิทยา และมิติทางจิตวิญญาณ ซึ่งแนวทางในแต่ละมิติ ประกอบด้วย 3 ข้อ รวมทั้งหมด 12 ข้อ ในบทบาทของผู้บริหาร และบทบาทของครู ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ตัวอย่างคู่มือแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในมุมมองประสบการณ์ผู้ใช้

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการทำงานของครูผู้ช่วย		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชื่อแนวทาง	ภาษาไทย	5.00	0.00	มากที่สุด
	ภาษาอังกฤษ	4.80	0.27	มากที่สุด
วัตถุประสงค์ของแนวทาง		4.87	0.16	มากที่สุด
แนวทางการป้องกันภาวะ หมดไฟในการทำงาน	มิติทางกายภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	มิติทางสังคม	4.87	0.16	มากที่สุด
	มิติทางจิตวิทยา	4.87	0.16	มากที่สุด
	มิติทางจิตวิญญาณ	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยภาพรวม		4.92	0.11	มากที่สุด

ในด้านการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92, S.D. = 0.11$) เมื่อพิจารณารายมิติ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกมิติ



ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของแนวทางการป้องกันป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

องค์ประกอบ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านเนื้อหา สอดคล้อง ถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัย เหมาะสม	4.52	0.88	มากที่สุด
ด้านภาษา ถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน สื่อความหมาย	4.46	0.95	มาก
ด้านการออกแบบ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย น่าเชื่อถือ	4.51	0.89	มากที่สุด
ด้านการนำไปใช้ น่าสนใจ ใช้ได้จริง ตรงตามความต้องการ	4.52	0.93	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.50	0.91	มากที่สุด

จากการศึกษาความพึงพอใจจากครูผู้ช่วย พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อแนวทางการป้องกันในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ และด้านการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านภาษาอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานตามเกณฑ์การประเมินของ Maslach Burnout Inventory-Health Services Survey (MBI-HSS) พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูผู้ช่วยมีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย อ่อนเพลีย และขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันมีสาเหตุเนื่องมาจากภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังที่สูงเกินความสามารถ และการขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสภาวะกดดันส่วนบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูผู้ช่วย ในด้านการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับกลาง จะเห็นได้ว่า ครูผู้ช่วยมีแนวโน้มที่มีทัศนคติไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในที่ทำงาน ความคิดเห็นที่แตกต่างในวิธีการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ขาดความท้าทาย จนอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของครูผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยเริ่มขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ขาดการได้รับการยอมรับในความสามารถและขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการขาดประสบการณ์ ความสามารถ หรือการขาดโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maslach and Leiter (2001) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและองค์ประกอบต่าง ๆ โดยมองว่าความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังที่สูงเกินไป และความเครียดส่วนบุคคล การลดความเป็นบุคคลมีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกว่าตนเองแยกตัวออกมาจากผู้อื่น มองเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนในเชิงลบ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนความสำเร็จส่วนบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าตนเอง ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ดี และไม่ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2565)



ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร และ ลักษณะบุคลิกภาพของครู ล้วนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานของครูนั้น มีความเชื่อมโยงกับทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย หรือขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม ก็ยังส่งผลให้ครูมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผลการพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางกายภาพ มิติทางสังคม มิติทางจิตวิทยา และมิติทางจิตวิญญาณ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์บริบทการทำงานของครูผู้ช่วยอย่าง รอบด้าน รวมถึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จนนำมาสู่การพัฒนาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานที่ ครอบคลุมทุกมิติ โดยแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานในมิติทางกายภาพ เน้นการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัครินทร์ คำงาม (2565) ที่พบว่า แนวทางเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานผู้บริหารควรมีบทบาทใน การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู รวมทั้งจำกัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาและ ทรัพยากรที่มี โดยควรลดงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น บริหารอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มิติทางสังคมเน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กานต์ชนก แซ่ฮ่วย (2554) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี มิติทางจิตวิทยา เน้นการจัดการความเครียด การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก และการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นฤมล สุธีรัฐดี (2558) ที่พบว่าการจัดการความเครียดและการพัฒนาทักษะในการรับมือกับความกดดัน เป็นสิ่งจำเป็นในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน และมิติทางจิตวิญญาณ แนวทางการป้องกันในมิตินี้เน้นการ ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ การสร้างความสุขในการทำงาน และการส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณ ความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Leiter (2016) ที่ว่าการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ทำจะช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการป้องกัน ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทการ ทำงานของครูผู้ช่วย มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการป้องกันภาวะหมดไฟในการ ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาความพึงพอใจจากครูผู้ช่วยยังพบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจ ต่อแนวทางการป้องกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามระเบียบวิธีวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้อย่างเป็นระบบ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ได้แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครูผู้ช่วยที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปภัช ทรวงโพธิ์ และ นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิรัช (2567) ที่ศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ



ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เหมาะสม จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่ดี ให้ครูผู้ช่วยแสดงความคิดเห็น รับข้อมูลข่าวสาร และได้รับคำแนะนำอย่างเพียงพอ สนับสนุนให้พัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในงาน จะช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานในครูผู้ช่วยได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรนำแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้ง 4 มิติ ที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ โดยจัดทำเป็นนโยบายหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพครูผู้ช่วยอย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ช่วย เกิดการรวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) หรือมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้มีพื้นที่ปลอดภัยในการปรึกษาปัญหา แบ่งปันประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ และวิชาการ จากเพื่อนร่วมงานและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งจะช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำแนวทางไปใช้ และผลลัพธ์อื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ชนก แซ่ฮ่วย. (2554). ปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณปภัช ทรวงโพธิ์ และ นันทิมา นาคาพงษ์ อัศวรักษ์. (2567). ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์. *วารสารวิชาการและการวิจัยสหวิทยาการ*, 4(4), 597–622.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *ทำไมครูไทยอยากลาออก*. <https://www.thairath.co.th/news/society/2242022>
- นฤมล สุธีรัฐดี. (2558). ภาวะหมดไฟในการทำงาน: สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางการป้องกันแก้ไข. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 34(2), 145–164.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). ปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาล และการสาธารณสุขภาคใต้*, 7(3), 147–160.
- พรชัย สิทธิศรีณัฏกุล. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(5), 963–973.



- พัลพงศ์ สุวรรณวาทิน. (2559). *ปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยอดหทัย ธีศรีคำ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ปัจจัยทำนายและผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(40), 20–33.
- วชิรญาณ มณีวรรณ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(36), 195–209.
- ศรีสกุล เขียบแหลม. (2562). ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(5), 1482–1498.
- อักรินทร์ คำงาม. (2565). *โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Madeline, W. (2021, September). *Teachers are not OK, even though we need them to be*. Education Week. <https://www.edweek.org/teaching-learning/teachers-are-not-ok-even-though-we-need-them-to-be/2021/09>
- Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, N. J. Nathan, & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53–75). American Psychological Association.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Stern, C. (2014). *CUBI User Experience model*. <http://www.cubiux.com/>
- World Health Organization. (2019). International statistical classification of diseases and related health problems (11th ed.). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>