

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*
TEACHERS BURNOUT UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

สุชารัตน์ แก้วอุดร

Sucharat Kaewudon

ทณงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ

Tanongsak Koomkhainam

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, ประเทศไทย

Khon Kaen University NongKhai Campus, Thailand.

E-mail: prattana69@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 312 คน การวิจัยแบ่งออกเป็นระยะที่ 1 การศึกษาระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอโดยการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 2) แนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารควรใช้โครงสร้างการบริหารในการแก้ไขปัญหา สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศองค์กรที่ดี เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง สร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ติดตามการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

* Received: 23 February 2024; Revised: 19 June 2024; Accepted: 24 June 2024



คำสำคัญ: ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน, การป้องกันความท้อแท้

Abstract

The objectives of this research were 1) to study teacher burnout under Loei Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to find the approach to managing and preventing teacher burnout under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The research is divided into 2 phases. Phase 1, is to study the level of teacher burnout. The sample consisted of 312 administrators and teachers by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.958. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2, is to find the approach management and prevention of teacher burnout by interviewing 6 experts using semi-structured interviews. The data was analyzed by content analysis and presented by description.

Research findings were as follows; 1) Overview of teacher burnout indicated a low level of performance. The lowest mean score was lack of personal accomplishment, followed by exhaustion and the highest mean score was lack of personal accomplishment. 2) Guidelines for management and prevention of teacher burnout were as follows; (1) exhaustion, firstly, the administrator should use structures of school management to solve problems, secondly, establish a good relationship, thirdly, have a good organizational climate, and fourthly, improve teacher morale. (2) depersonalization, firstly, the administrator should assign roles fairly, secondly, give teachers the chance to work with all their abilities, thirdly, encourage teachers to develop themselves, fourthly, give priority to everyone fairly, fifthly, assign tasks according to knowledge, ability, and aptitude, sixthly, motivate teachers to see their self-worth, and seventhly, create a positive organizational climate and everyone is a part of the organization. 3) lack of personal accomplishment, firstly, the administrator and teachers set the goal of the organization together, secondly, to promote teachers to have potential, thirdly, there is supervision and follow-up, and fourthly, take responsibility and find the solutions together.

Keywords: Teacher Burnout, Discouragement in Work, Prevention of Discouragement



บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ด้านต่าง ๆ ครูคือองค์ประกอบที่สำคัญ ครู มีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้วิชาความรู้ เทคนิคการเรียนรู้ตลอดจนศาสตร์ต่าง ๆ ให้นักเรียนเกิดความรู้ และการพัฒนาคนทุกด้าน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษานอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ยังต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมแรงจากครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน ทุ่มหาความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรารคณา พนาสันต์ และสุภารัตน์พิชา ปิยะธรรมวรากุล, 2561) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันในด้านการศึกษามีการวางรากฐานของอนาคตเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา อาจทำให้สถานศึกษาสร้างปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงกดดันหลาย ๆ อย่างให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน การแบกรับภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวหรือเวลาพักผ่อน และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย จึงทำให้บุคลากรอาจเผชิญกับภาวะเครียด เกิดผลเสียหรือปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพ เกิดการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะเครียดที่อาจนำไปสู่โรคซึมเศร้า อาการนอนไม่หลับ หลับไม่สนิท หลับยากตื่นง่าย ซึ่งเป็นผลจากความเครียดจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิตคู่หรือปัญหาด้านความสัมพันธ์ ด้านการงาน อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการสร้างสรรค์ผลงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และการที่ได้ทำงานอยู่กับความกดดันเป็นประจำหรือเวลานาน ๆ อาจทำให้เกิดภาวะเครียดสะสมจนเรื้อรัง จนเกิดการอ่อนล้าทั้งกายและใจ หดเหี่ยวแรง ท้อแท้ จิตใจห่อเหี่ยว ความกระตือรือร้นในการทำงานและความอดทนต่องานลดลง ไม่อยากทำงาน อาจถึงขั้นอยากลาออก อาการเหล่านี้เรียกว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (Stepanski, E. J, 2002)

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เป็นอาการป่วยที่มีแนวความคิดว่าเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเครียดเป็นระยะเวลานาน และมีความต่อเนื่องในการทำงานที่เกิดจากไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือทำให้ประสบความสำเร็จได้ยาก โดยมีลักษณะ 3 มิติ คือ การเกิดความรู้สึกว่าพลังงานลดลงหรือเกิดความเหนื่อย เพิ่มระยะห่างจากงานของตนเองหรือมีความคิดทางลบหรือความเย็นชาที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตนเอง และส่งผลให้มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (World Health Organization, 2022) ผู้ที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มักเป็นผลมาจากการสะสมความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนมีอาการแสดงออกที่ผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น มีความรู้สึกเหนื่อยล้า หดเหี่ยวแรง อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ หดหู่ หดห้วง ท้อแท้ หงุดหงิด โมโหง่าย รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เริ่มเกิดภาวะหมดไฟ ประกอบด้วยด้านร่างกายมีอาการเหนื่อยล้า ไม่สดชื่น การนอนผิดปกติ หลับยาก น้ำหนักเพิ่ม หรือลดอย่างมาก อาการปวดกล้ามเนื้อและภูมิคุ้มกันโรคน้อยลง ด้านพฤติกรรมจะมีอาการแยกตัวชอบอยู่คนเดียว หวาดระแวงสงสัยผู้อื่นและขาดความรับผิดชอบในงาน ด้านอารมณ์จะมีความรู้สึกหดหู่ เศร้า หงุดหงิด โกรธง่าย คับแค้นใจ น้อยใจ



และไม่พอใจในงานที่ทำ ด้านความคิดจะเริ่มมองงานหรือคนอื่นในแง่ร้าย หวาดระแวง โทษคนอื่น สงสัยความสามารถของตนเองและอยากเลี่ยงปัญหา (โรงพยาบาลราชวิถี, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจากภาระงานหรือนโยบายต่าง ๆ และการที่ได้ทำงานอยู่ด้วยความกดดันเป็นประจำหรือเวลานาน ๆ อาจทำให้เกิดภาวะเครียดสะสมจนเรื้อรัง ทำให้บุคลากรอาจเกิดการอ่อนล้าทั้งกายและใจ หหมดเรี่ยวแรง ท้อแท้ จิตใจท้อเหี่ยว ความกระตือรือร้นในการทำงานและความอดทนต่องานลดลง ไม่อยากทำงาน อาจถึงขั้นอยากลาออก ปักจ้ายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและผลกระทบจากการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนั้น การศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันความท้อแท้ในการปฏิบัติงานหรือหากเกิดก็ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดในระดับที่สถานศึกษาสามารถรับมือได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

โดยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการวิจัยที่ครอบคลุมใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย และ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดของเนื้อหา แต่ละส่วนดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 155 โรงเรียน จำนวน 1,534 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 155 คน และข้าราชการครูจำนวน 1379 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ จำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคล และ 3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อกำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.5 ซึ่งทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

2.3 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งมีบริบทใกล้เคียง



กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสหวิทยาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอให้ทางสถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์เช่นกัน

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน โดยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและไปรษณีย์ครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถาม สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้จากระยะที่ 1 มาสรุป เพื่อร่วมกำหนดประเด็นข้อคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อจะนำไปใช้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 6 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ดังนี้



2.1.1 กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและนโยบาย ประกอบด้วยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

2.1.2 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 4 ท่าน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบในระยะที่ 1 มาสร้างประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการทางการป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.2.1 การหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.2.2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัยและสรุปประเด็นข้อค้นพบจากผลการศึกษาในระยะที่ 1

2.2.3 กำหนดโครงสร้างคำถาม

2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างคำถามที่กำหนด

2.2.5 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

2.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบการจดบันทึก และได้รับอนุญาตให้บันทึกเสียง และการบันทึกภาพจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าที่รวบรวมได้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน

2.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร และการถอดบทสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียง พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละคน



2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการบรรยายในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน รองลงมา คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบความท้อแท้ใน การปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.63	0.54	น้อย
การลดคุณค่าความเป็นบุคคล	1.92	0.37	น้อย
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.44	0.53	น้อยที่สุด
รวม	1.66	0.42	น้อย

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.66$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($\bar{X}=1.44$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}=1.63$, S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล ($\bar{X}=1.92$, S.D.=0.37)

2. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงเลือกระดับที่มีความท้อแท้ ตั้งแต่ระดับปานกลาง - ระดับมากที่สุด มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางในการป้องกันการเกิดความท้อแท้ ในระยะที่ 2



2.1 ผู้บริหารใช้โครงสร้างการบริหารในการแก้ไขปัญหา สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเพื่อประเมินสถานการณ์ไปในตัว สร้างบรรยากาศแวดล้อมทางอ้อม หาทงออกและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดี บรรยากาศองค์กรที่ดีเป็นกลไกสำคัญในการลดความท้อแท้ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญกับวันสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมเชิงบวกในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูแสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีการรับฟัง พูดคุยถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากร ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี

2.2 ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ทำให้เขารู้สึกว่าไม่มีคุณค่าหรือลดคุณค่าของเขา ชื่นชม และให้ความสำคัญให้ทุกคนรู้สึกมีความสำคัญและส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.3 มีการกำหนดเป้าหมาย ภาพลักษณ์ขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริม พัฒนาคูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจ ผู้บริหารช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน อย่าให้รู้สึกหนักอยู่คนเดียว ไม่โทษคนใดคนหนึ่ง ดูปัจจัยแวดล้อมและสาเหตุ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ รับผิดชอบและหาทางออกร่วมกัน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง และทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารให้กำลังใจ ยอมรับกับความผิดพลาด เอาความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จเป็นประสบการณ์และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีอุดมการณ์ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อสนองนโยบายของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ ครูจึงมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานไว้มาก ทั้งในเรื่องของการจัดการศึกษาและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อผลที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอันเกิดจากความไม่ชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความไม่แน่ใจว่าจะทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร ทำงานไปเพื่ออะไร รู้สึกตนเองไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ บางครั้งต้องปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อมกัน จนไม่สามารถทำอะไรให้ได้ดี รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ยังมีความสามารถไม่เพียงพอ มีความสำเร็จในงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จึงทำให้ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัชยา ศรีทา กล่าวว่า ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน



หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถหรือยังมีความสามารถ ไม่เพียงพอ ไม่สามารถทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้คาดหวังหรือตามที่วางเป้าหมายไว้ (จิรัชยา ศรีทา, 2560)

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะครูมีความตระหนักถึงความเป็นครู ซึ่งครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ เพราะถือว่าครูคือผู้สร้างสมาชิกใหม่ของสังคมให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเกี่ยวข้องกับเด็กโดยตรง ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่นมั่นคงในด้านของจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เช่นนั้นความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูผู้สอนจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และอาจทำให้นักเรียนได้รับรู้ ส่งผลให้เกิดความเครียดกับนักเรียน ทำให้มีผลต่อการเรียนโดยตรง และอาจทำให้พฤติกรรม การตั้งใจเรียนของนักเรียนลดต่ำลง จากบทบาทภาระหน้าที่ของครูที่เป็นผู้พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่หาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์แยกแยะ ตลอดจนการสั่งสอนให้มีคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นพลเมืองดี ครูจะต้องไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ในฐานะที่ครูเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนเป็นผู้นำด้านวิชาการในชุมชน ท่ามกลางสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบายของรัฐบาล การเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ ทำให้ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวในการทำงาน หหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน รู้สึกหมดแรงหลังจากเลิกงานในทุกวัน เหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นที่พึ่งพาของนักเรียน มีความหนักแน่น มั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัค วงศ์ภักดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หหมดกำลังใจหรือหมดเรี่ยวแรงที่จะทำงาน ตลอดจนเกิดความวิตกกังวลและความเครียดที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (สุภัค วงศ์ภักดี, 2560)

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล ที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะนโยบายการด้านการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนจัดการศึกษา ให้ได้ตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องมีการวางแผนการทำงาน การตั้งกฎกติกา ระเบียบของการทำงานเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตาม จึงส่งผลให้เมื่อครูต้องทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่ขาดความโปร่งใสในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ไม่เคารพกฎระเบียบ และเพื่อนร่วมงานมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกัน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น และเกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ ซึ่งจากปัญหาและความกดดันในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้ครูมีความเครียดสะสมเป็นเวลานาน หรือเป็นประจำทุกวัน ย่อมก่อให้เกิดความอ่อนล้าทั้งร่างกายและจิตใจ รู้สึกหมดเรี่ยวแรง มีความอดทนต่องานที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น จนถึง



ชั้นขาดพลังในการดำเนินชีวิต แต่หากครู เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาทุกคนนั้น มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันวางแผนการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลในบุคคลหนึ่ง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หันหน้าเข้าหากัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนร่วมงานจะต้องมีความเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อีกทั้งการใช้เหตุผล ความเที่ยงธรรมของผู้บริหาร นโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส อันเป็นที่เข้าใจและยอมรับได้ของทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูมีความท้อแท้ในด้านด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของเบนเอม และแอลเลน (Benaim, S., Allen, I, 1967) กล่าวว่า การคบหาเพื่อนเพื่อก่อให้เกิดมิตรภาพในวัยผู้ใหญ่ นั้น ก่อให้เกิดความสนิทสนมความชื่นชมยินดี เป็นการสร้างความพึงพอใจกับตนเอง ช่วยให้มีการยอมรับตนเองมากขึ้น ช่วยในการสร้างกำลังใจ เป็นผู้คอยปลอบหรือให้กำลังใจในยามที่ผิดหวังและโศกเศร้าเหงาใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนขวัญ จรงค์หนู และนนทิรัตน์ พัฒนภักดิ์ กล่าวว่า ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล คือ ความรู้สึกทางลบที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น เกิดจากการตอบสนองต่อการงานหนัก ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและการป้องกันตนเอง ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลเป็นองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (เหมือนขวัญ จรงค์หนู และนนทิรัตน์ พัฒนภักดิ์, 2563)

2. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปพบว่าผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ (1) ผู้บริหารใช้โครงสร้างการบริหารในการแก้ไขปัญหาสังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเพื่อประเมินสถานการณ์ไปในตัว สร้างบรรยากาศแวดล้อมทางอารมณ์ทางออกและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน (2) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีบรรยากาศองค์กรที่ดีเป็นกลไกสำคัญในการลดความท้อแท้ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน (3) ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้มีความสำคัญกับวันสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร (4) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมเชิงบวกในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูแสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ และ (5) ผู้บริหารมีการรับฟัง พูดคุยถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากร ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี

2) ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกระจายบทบาทมอบหมายงานให้ทุกคนอย่างยุติธรรม (2) ผู้บริหารไว้วางใจให้โอกาสครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล (3) ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ทำให้เขารู้สึกว่าไม่มีคุณค่าหรือลดคุณค่าของเขา ซินชม และให้ความสำคัญให้ทุกคนรู้สึกมีความสำคัญและส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และ (4) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



3) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ได้แก่ (1) มีการกำหนดเป้าหมาย ภาพลักษณ์ขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริม พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจ (2) ผู้บริหารช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมงาน อย่าให้รู้สึกหนักอยู่คนเดียว ไม่โทษคนใดคนหนึ่ง คุบปัจจัยแวดล้อมและสาเหตุ ปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ รับผิดชอบและหาทางออกร่วมกัน (3) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง และทำงานร่วมกันเป็นทีม และ (4) ผู้บริหารให้กำลังใจ ยอมรับกับความผิดหวัง เอาความรู้สึกละที่ไม่ประสบความสำเร็จเป็นประสบการณ์และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

จากผลการนำเสนอแนวทางการจัดการความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อจัดการและป้องกันการเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด โดยการพยายามค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดและวิธีการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับความเครียด การตั้งเป้าหมายและความคาดหวังตามความเป็นจริง เพื่อลดความกดดันในการทำงาน การปรึกษา ขอความคิดเห็น ความช่วยเหลือ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อคลายความเครียด การพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมนอกงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และยอมรับฟังความคิดเห็น และจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอดิเรก พักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับโยธิน วิเชษฐวิชัย ที่ได้ศึกษาเรื่องรู้ก่อนป้องกันได้ หากสังเกตพบว่าอยู่ในข่ายเกิดความท้อแท้ในการทำงานควรเริ่มปรับสมดุลให้ชีวิต ดังนี้ 1) พักผ่อนให้เพียงพอ 2) รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงสิ่งกระตุ้น 3) หากมีเวลาพักผ่อนเพื่อห่างไกลจากงานสักพัก 4) สร้างความสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน จัดระเบียบการทำงานให้ลุล่วงตามลำดับความสำคัญ 5) กำหนดเวลาการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละวัน ไม่เสียเวลาจัดการงานที่ทำไม่ได้หรือติดขัดนานเกินไป จนส่งผลให้ทำงานไม่สำเร็จสักชิ้นเดียว 6) ขอความเห็น ความช่วยเหลือ แม้กระทั่งการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อคลายความเครียด 7) ไม่ควรนำงานกลับมาทำต่อที่บ้าน 8) หากิจกรรมผ่อนคลายทำในช่วงวันหยุด 9) ออกกำลังกายอย่างน้อยวันละ 30 นาที 5 ครั้งต่อสัปดาห์ และ 10) ลดการสื่อสารในโลกโซเชียลลง เพราะนอกจากจะเบียดบังเวลาแล้ว การท่องโลกโซเชียลมาก ๆ ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มากเกินไป (โยธิน วิเชษฐวิชัย, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับโรงพยาบาลราชวิถี ได้กล่าวถึงวิธีการรักษาและป้องกันดังนี้ 1) การขอความช่วยเหลือ การพูดคุยระบายความเครียด การปรึกษาหารือคนที่อาจช่วยได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง หรือครอบครัว 2) การพบปะสังสรรค์ มีกิจกรรมนอกงานกับเพื่อนร่วมงานบ้าง ทั้งช่วงพักทานอาหารกลางวันและช่วงนอกเวลางาน ในขณะเดียวกันให้ลดการพบปะสังสรรค์พูดคุยกับคนที่ทำให้รู้สึกแย่หรือเป็นลบ 3) การเข้าร่วมกลุ่มที่อาจจะช่วยให้รู้สึกดีขึ้น ชีวิตมีความหมายมากขึ้น เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มทางสังคม จิตอาสาต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ได้เพื่อนใหม่ด้วย ทั้งนี้การเป็นผู้ให้หรือช่วยเหลือผู้อื่น จะมีส่วนช่วยให้เกิดความปลื้มใจและช่วยลดความเครียด แถมยังช่วยให้มีเพื่อนเพิ่มขึ้นด้วย 4) การ



ปรับเปลี่ยนมุมมองต่องานที่ทำ มองหาคุณค่าในงานที่ทำ พยายามทำให้งานและชีวิตอื่น ๆ มีความสมดุล
5) การผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความเครียดในการทำงานและได้รับความช่วยเหลือ
มีโอกาทำงานได้ผลดีขึ้น และผ่านเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้ง่ายขึ้น และ 6) หยุดพักบ้างพาตัว
ออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ดีขึ้น (โรงพยาบาลราชวิถี,
2567)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 สรุปว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน รองลงมา คือ ด้านความอ่อนล้าทาง
อารมณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมให้ครูร่วมทำกิจกรรม
สันทนาการหลังเลิกงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความอ่อนล้าทางอารมณ์ สนับสนุน ช่วยเหลือและให้
ความยุติธรรมแก่ครูผู้สอน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู
ให้กำลังใจและชมเชยในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.2 ผลการวิจัยด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วน
ร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีให้ครูทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานร่วมกัน

1.3 ผลการวิจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางภาระ
งานในการปฏิบัติงานของครูอย่างทั่วถึงและชัดเจน และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูเพื่อสร้างความมั่นใจ
รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในตนเอง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรนำแนวทางการจัดการความ
ท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย/ กลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การ
ปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาครั้งนี้ ได้แนวทางการจัดการความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา ดังนั้น จึงควรนำแนวทางนี้ สู่การปฏิบัติในโรงเรียนด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา



(Case Study Research) เพื่อหาแนวการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จิรัชยา ศรีทา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบ้านนางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จังหวัดเลย. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โยธิน วิเชษฐวิชัย. (2561). รู้ก่อนป้องกันได้ Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail>.
- โรงพยาบาลราชวิถี. (2564). สัญญาณ Burnout Syndrome อาการของคน เบื่องาน หมดไฟ และวิธีจัดการ. เรียกใช้เมื่อ 18 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.rajavithi.go.th/rj/?p=16953>.
- วารจกณ พนาสันต์ และสุภารัตน์พิชา ปิยะธรรมวรกุล. (2561). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 12(7), 141-151.
- สุภัค วงศ์ภักดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เหมือนขวัญ จรงค์หนู และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 13(2), 48-61.
- Benaim, S., Allen, I. (1967). *The middle years*. London: England: T. V. Publications L.
- Stepanski, E. J. (2002). *Etiology of insomnia*. In T. L. Lee-Chiong, M. J. Sateia, M. A. Carskadon (Eds.). *Sleep medicine* (pp. 161-168). Philadelphia: Hanley & Belfus.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases*. Retrieved October 20, 2022 from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.