



School Administrators' Empowerment Factors Affecting Job Burnout of Assistant Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit

Napapat Suangpho¹, Nanthima Nakaphong Asvaraksha²

Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

¹E-mail: napapatsu65@nu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-8667-6465>

²E-mail: nanthiman@nu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-0568-8085>

Received 20/04/2024

Revised 25/04/2024

Accepted 18/06/2024

Abstract

Background and Aims: Experiencing burnout at work can lead to a profound lack of motivation, genuine despair, and exhaustion, which can have detrimental effects on both individuals and organizations. Empowerment is a concept that helps promote and support individuals to see the value of their work goals, fostering motivation in their work through confidence in their abilities and the results of empowerment processes. Empowerment has effects on mental well-being and work performance potential, ultimately impacting work efficiency. The purpose of this research is to 1) study the level of school administrators' empowerment factors under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit 2) to study the level of job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit 3) to study the relationship between school administrators' empowerment factors and job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit, and 4) to study the predictive effects of school administrators' empowerment factors affecting job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit.

Methodology: The sample group was 148 assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok, who worked in the academic year 2023, by Quota sampling. Data was collected using questionnaires with a Likert scale of 5 levels. The reliability value is 0.968. analyze data using statistics frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.



Results: 1) The overall results of school administrators' empowerment factors under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit were at a high level. When examining the specific aspects, it is found that the factor with the highest average score is opportunity, while the factor with the lowest average score is information. 2) The overall results of job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit were at a low level. When examining the specific aspects, it is found that the area with the highest average score is emotional exhaustion, while the factor with the lowest average score is reduced personal accomplishment. 3) The relationship between school administrators' empowerment factors and job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit had a negative correlation (-0.198 to -0.539) with the statistical significance of .05 4.) The school administrators' empowerment factors, in terms of support, opportunity, and resources, affected job burnout of assistant teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit with a statistical significance of 0.05 The predictive value was 41.40 percent and could be written in the predictive equation of standard scores as follows:

The regression equation of raw scores

$$\hat{Y} = 5.021 - 0.330X_3 - 0.231X_4 - 0.204X_1$$

The regression equation of standardized scores

$$\hat{Z}_y = -0.377Z_{x3} - 0.235Z_{x4} - 0.213Z_{x1}$$

Conclusion: The empowerment of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit is at a high level, while assistant teachers' job burnout is overall at a low level. Additionally, there is a statistically significant negative correlation at the .05 level between these variables. Factors such as support, opportunity, and resources can collectively explain assistant teachers' job burnout with a statistical significance of 0.05 The predictive value was 41.40 percent.

Keywords: Empowerment; Job Burnout; Assistant Teachers





ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ณปภัช ทรวงโพธิ์, นันทิมา นาคพงศ์ อัศวรักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: บุคคลที่ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานจะขาดแรงจูงใจ ท้อแท้และเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งต่อบุคคลและองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเห็นคุณค่าของเป้าหมายการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีผลทั้งในด้านจิตใจและศักยภาพการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และ 4) เพื่อศึกษาผลการพยากรณ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้ช่วยแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย: 1) ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อยและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.198 ถึง -0.539 4) ผลการพยากรณ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ (X_3) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า (X_4) และการจัดสรรทรัพยากร (X_1) สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.40 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 5.021 - 0.330X_3 - 0.231X_4 - 0.204X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = -0.377Z_{x3} - 0.235Z_{x4} - 0.213Z_{x1}$$

สรุปผล: การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก และภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งยังพบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า และการจัดสรรทรัพยากร สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.40

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ภาวะหมดไฟในการทำงาน; ครูผู้ช่วย

บทนำ

บริบทของการศึกษาไทยได้ดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) เพื่อตอบรับกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและองค์ความรู้ต่างๆ ในอนาคตจะมีอายุสั้นลง เปลี่ยนไว ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563)

โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคน พัฒนาครูอาจารย์และพัฒนาสังคม ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำ (ประหยัด พิมพา, 2561) มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และเสริมสร้างศักยภาพให้มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ครูไทยต้องปรับตัวและพัฒนาตนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย (พระครูสุตวรธรรมกิจ, 2563) และต้องมีทักษะด้านไอซีทีเพื่อจะได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนันท์ สีพาย, 2562) อีกทั้งยังต้องดูแลด้านความประพฤติของผู้เรียน ชัดเภาและหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รู้จักประโยชน์ส่วนตนและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (วิไลลักษณ์ เกื้อนคำแสน, 2565) นอกเหนือจากหน้าที่การสอนและการชัดเจนผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้ว ครูไทยยังมีการงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนและมีสมาธิในการสอนน้อยลง (วีระยุทธ พรพจนธนาต, 2558)

ครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งแรกในการบรรจุเป็นข้าราชการครู มีหน้าที่และภาระงานจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบ โดยครูผู้ช่วยต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องอบรมปมนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ต้องปรับตัวด้วยการการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนางานตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (2566) ได้ประกาศนโยบายที่เกี่ยวกับครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เน้นย้ำให้ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกัน ดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการเฝ้าระวังและดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันมีการจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย มีคุณธรรม จริยธรรม ความคิดและทัศนคติที่ดี ให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีมีศีลธรรม และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีงานทำ มีอาชีพ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษอย่าง



เติมศักยภาพ ซึ่งการวิจัยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาเผยให้เห็นอย่างจริงจังว่าการสอนเป็นอาชีพที่กดดัน และครมีความเสี่ยงที่จะเกิดอาการหมดไฟ (Skaalvik & Skaalvik, 2020)

จากทฤษฎีของ Maslach (1982) นักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย University of California และผู้บุกเบิกในสาขาการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน มีจำนวน 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความเหนื่อยล้าและหมดแรง รู้สึกหมดพลังในการเผชิญหน้ากับสิ่งต่างๆ ในการทำงาน 2) การลดความเป็นบุคคล หมายถึง การเกิดทัศนคติด้านลบต่อบุคคลอื่น จะตอบสนองด้วยความพิิกเฉย การไม่ใส่ใจและไม่ให้ความช่วยเหลือ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง การรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลเกิดความอ่อนเพลียทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ (นครินทร์ ชุนงาม, 2563) ซึ่งเกิดจากความเครียดในการทำงานที่สะสมอย่างต่อเนื่อง (Lubbadeh, 2020) โดยบุคคลที่ประสบภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (ศรีสกุล เฉียบแหลม, 2562) มีการขาดแรงจูงใจ ท้อแท้และเหนื่อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถดำเนินงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้ ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลเสียอย่างมากต่อบุคคลและองค์กรเพราะเป็นภาวะที่จะลดสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงานลง (พรชัย สติศรีธัญกุล, 2563)

บุคคลที่ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานจะขาดแรงจูงใจ ท้อแท้และเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งต่อบุคคลและองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเห็นคุณค่าของเป้าหมายการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีผลทั้งในด้านจิตใจและศักยภาพการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ประนอม ไชยวิชิต, 2559) ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้พบปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอย่างหลากหลายและแตกต่างกัน จากงานวิจัยบุคลากรในโรงพยาบาล Arba Minch General Hospital ประเทศเอธิโอเปีย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลในการลดภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ไปในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านความหมาย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านผลกระทบ และด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ (Muhammed & Guye, 2020)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใดที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และหาแนวทางวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาหากเกิดภาวะหมดไฟในครูผู้ช่วยต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
4. เพื่อศึกษาผลการพยากรณ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

การทบทวนวรรณกรรม

Maslach (1982) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดความเป็นบุคคล และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การได้รับแรงกดดันทางอารมณ์ที่มากเกินไป จนเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและหมดแรงกับการทำงาน รู้สึกหมดพลังที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งต่างๆ ในการทำงาน
- 2) การลดความเป็นบุคคล หมายถึง การเกิดทัศนคติด้านลบต่อบุคคลอื่น มีการแยกตัวจากบุคคลอื่น ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเพิกเฉยและไม่ให้ความช่วยเหลือเสมือนบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตและจิตใจ
- 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง การรู้สึกขาดความมั่นใจในตนเอง คิดว่าบุคคลอื่นไม่ไว้วางใจตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังได้

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy (1990) Kanter (1993) ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562) ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ขานล (2562) และตรียพล โฉมไสว (2563) ได้ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

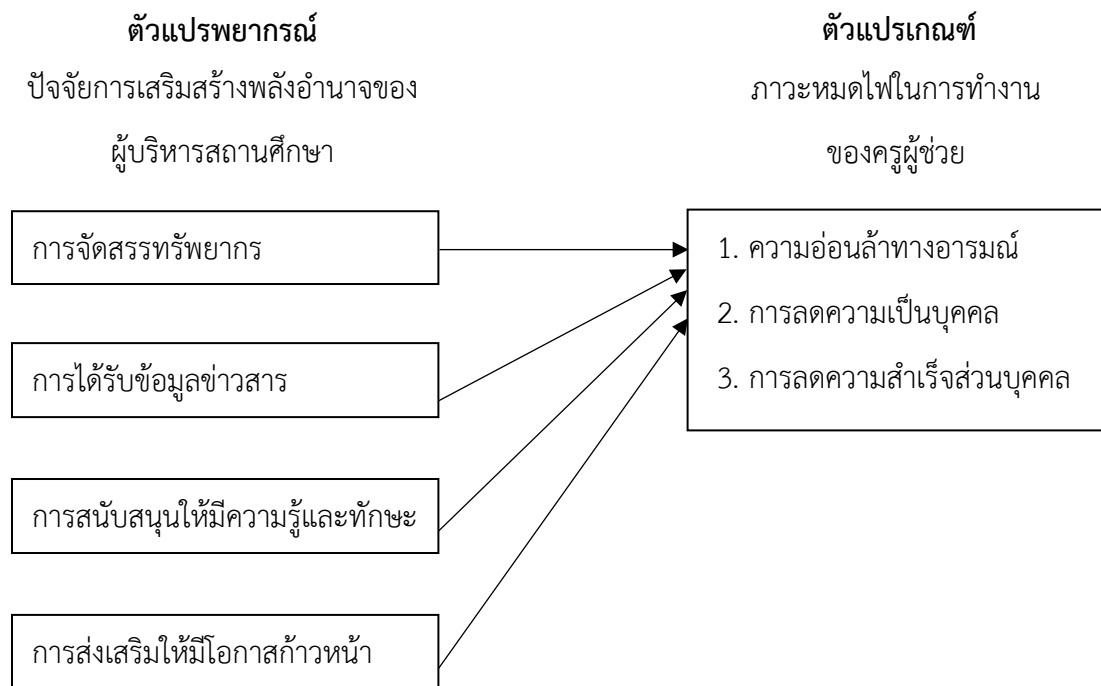
รวมถึงกำหนดขอบเขตของงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความชำนาญของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและจัดสรรเวลาที่เหมาะสมให้บุคลากรได้มีโอกาสขอคำแนะนำและปรึกษาปัญหาต่างๆ

2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การสนับสนุนให้จัดทำฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กร แนวทางการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3) การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความรู้ความสามารถและให้โอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนำผลงาน ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 233 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 148 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้ช่วยแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีขั้นตอน ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย
- 2) สังเคราะห์ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การจัดสรรทรัพยากร 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3) การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ 4) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า

- 3) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็นปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การจัดสรรทรัพยากร 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3) การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ 4) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า และภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดความเป็นบุคคล 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล



- 4) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 5) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 6) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00
- 7) ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 8) นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.882 โดยปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
1) ด้านการจัดสรรทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 2) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874 3) ด้านการสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 และ 4) ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 และภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950
- 9) นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

- 1) ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ช่วย
- 2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ด้วยวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วย Google Forms แนบไปพร้อมหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ สำหรับแบบสอบถาม มีจำนวน 148 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด
- 3) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

- 3) วิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 14)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระดับความสัมพันธ์

0.81-1.00 มีความสัมพันธ์สูง

0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.00-0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ



5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1) ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ข้อที่	ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=148)		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดสรรทรัพยากร	4.38	0.47	มาก	2
2	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.15	0.52	มาก	4
3	การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ	4.36	0.52	มาก	3
4	การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า	4.39	0.46	มาก	1

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การจัดสรรทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.47) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52)

2) ผลการศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์



ตาราง 2 แสดงผลการศึกษาาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ข้อที่	ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย	(n=148)		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.73	0.57	น้อย	1
2	การลดความเป็นบุคคล	1.66	0.52	น้อย	2
3	การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.63	0.48	น้อย	3
รวม		1.67	0.45	น้อย	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.67, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.73, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.66, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.63, S.D. = 0.48)

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตัวแปร	การจัดสรรทรัพยากร (X_1)	การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X_2)	การสนับสนุนในแง่ความรู้และทักษะ	การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า	$Y_{รวม}$
การจัดสรรทรัพยากร (X_1)	1				
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X_2)	.101	1			
การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ (X_3)	.363*	.193*	1		
การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า (X_4)	.490*	.417*	.357*	1	
$Y_{รวม}$	-.465*	-.198*	-.539*	-.474*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.198 ถึง -0.539

4) ผลการพยากรณ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model)

(n=148)					
รูปแบบที่	R	R ²	ΔR^2	ΔF	sig. ΔF
1. X_3	0.539	0.290	0.285	59.686*	.000
2. X_3, X_4	0.618	0.381	0.373	44.707*	.000
3. X_3, X_4, X_1	0.643	0.414	0.402	33.903*	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อ X_1 = การจัดสรรทรัพยากร

X_3 = การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ

X_4 = การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model) พบว่า ในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 มี 1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.285$) ได้ร้อยละ 28.50 มีอำนาจพยากรณ์ ($R^2 = 0.290$) เท่ากับร้อยละ 29.00 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รูปแบบที่ 2 มี 2 ตัวแปรพยากรณ์ คือ การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะและการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.373$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 37.3 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.381$) เท่ากับร้อยละ 38.10 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รูปแบบที่ 3 มี 3 ตัวแปรพยากรณ์ คือ การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า และการจัดสรรทรัพยากร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.402$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 40.20 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.414$) เท่ากับร้อยละ 41.40 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ พบว่ารูปแบบที่ 3 มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดและยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมของการวิจัยเชิงสำรวจทางการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 นำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดรายละเอียดแสดง ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

(n=148)					
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
การจัดสรรทรัพยากร (X_1)	-.204	.072	-.213	-2.826*	.005
การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ (X_3)	-.330	.061	-.377	-5.378*	.000
การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า (X_4)	-.231	.074	-.235	-3.137*	.002
R = .643	R ² = .414		R ² adj = .402		
SE _{est} = .35040	F = 33.903*		a = 5.021		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ (X_3) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า (X_4) และการจัดสรรทรัพยากร (X_1) สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.414 แสดงให้มามีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.35040 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 5.021 - 0.330X_3 - 0.231X_4 - 0.204X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = -0.377Z_{x3} - 0.235Z_{x4} - 0.213Z_{x1}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า

1.1) การจัดสรรทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้ช่วย จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงกำหนดขอบเขตของงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความชำนาญของครูผู้ช่วย และจัดสรรเวลาที่เอื้อให้ครูผู้ช่วยได้มีโอกาสขอคำแนะนำและปรึกษาปัญหาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (1991) ที่กล่าวว่า ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stand together (2021) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครู การให้ครูเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนคุณภาพสูงและเครื่องมือเทคโนโลยีจะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายให้กับนักเรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562) เรื่อง การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การระบุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูผู้ช่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (1990) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้อง

ไม่ปกปิดข้อมูลสารสนเทศอันมีค่า สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเอง ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ใช้วิธีการสื่อสารกับบุคลากรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่กล่าวว่า การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่บุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลังอำนาจ เมื่อบุคคล ทีมงาน และองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้รับอำนาจแล้ว พฤติกรรมของบุคคล ทีมงานและองค์กร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562) เรื่อง การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ สาณกุล (2565) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การให้ความรู้และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3) การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาคู่มือผู้ช่วยให้มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน มีทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ที่ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ว่า จะมุ่งเน้นพัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พิภพ (2564) เรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้โอกาสครูผู้ช่วยในการแสดงความรู้ความสามารถและให้โอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยมีโอกาสนำเสนอผลงาน ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (1990) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า โดยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่าๆ กับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกินศักดิ์ ศรีสว (2564) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ

ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ โพทอง (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบการทำงานที่ดี มีการมอบหมายหน้าที่โดยพิจารณาตามความสามารถของครู และมีการจัดสภาพแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย สิทธิศรีณกุล (2563) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มักจะเกิดจากการขาดการบริหารจัดการที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความกดดัน มีความรับผิดชอบในงานและความคาดหวังในกาทำงานสูงมากเกินไป และทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเองจนทำให้เกิดความเครียดและเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ในที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seidler (2014) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงานที่มอบให้กับครูและบุคลากร โดยลดเงื่อนไขหรือภาระงานลง รวมถึงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำให้สามารถลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2564) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zabala (2022) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครูและกลยุทธ์การรับมือในช่วงเวลาที่เกิดโรคระบาด: ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้า อยู่ในระดับต่ำ

2.2) ด้านการลดความเป็นบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัญญ์ศักดิ์ อรรถมยกร (2566) ที่กล่าวว่า ครูที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคล เกิดจากการที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินทั้งกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้องในทีม บุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานหรือบุคคลภายนอกที่ต้องติดต่อสื่อสาร รู้สึกเฉยเมย เฉยชา ไร้ชีวิตชีวา และไม่มีความผูกพันกับบุคคลหรือองค์การที่ทำงานอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Madikane (2023) ที่กล่าวว่า ในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างทีม และมีส่วนร่วมในเครือข่าย รวมถึงส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนขวัญ จรงค์หนู (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชกรณ ะบิล (2564) ที่

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

2.3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสครูในการแสดงความรู้ความสามารถและให้โอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ ทายความสามารถ มีการเปิดรับความคิดเห็น สอนงาน ช่วยเหลือและให้การแนะนำในการทำงานกับครู สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูในการเป็นผู้นำด้วยการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ โดยพิจารณางานที่ไม่ยากเกินไป เมื่องานสำเร็จจะกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจและกล้าที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้ช่วยได้ว่า คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอันประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนขวัญ จรงค์หนู (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชนกร ะบิล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1, X_2, X_3, X_4) กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.198 ถึง -0.539 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นการตอบสนองต่อภาวะทางอารมณ์และความเครียดเรื้อรังต่อการทำงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบการทำงานอย่างเหมาะสม มีการจัดสรรและจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้ช่วย สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีการจัดเวลาให้เพียงพอเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีโอกาสแสดงความคิดเห็น รับคำแนะนำ และปรึกษาปัญหาต่างๆ อย่างเพียงพอ รวมถึงสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้ครูผู้ช่วยสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกสบาย มีการส่งเสริมครูผู้ช่วยให้มีความรู้และทักษะใหม่ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้โอกาสครูผู้ช่วยแสดงความรู้ความสามารถ รับผิดชอบงานที่

ท้าทายเพื่อส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามระดับความรู้และความสามารถของครูผู้ช่วย เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเอื้ออำนวยให้การทำงานของครูผู้ช่วยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงกลม อนุเอกจิตร (2560) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กร ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การโดยมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทำงานบรรลุเป้าหมายของแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaya & Altinkurt (2018) เรื่อง บทบาทของการเสริมพลังอำนาจในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูจำนวน 374 คน ในเมืองมูลา ประเทศตุรกี ระหว่างปีการศึกษา 2015-2016 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gong et al. (2021) ได้ทำการศึกษาบทบาทของการเสริมพลังอำนาจในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศจีน จำนวน 363 คน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการเสริมพลังอำนาจในระดับที่สูง จะทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4) ผลการพยากรณ์ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจัย การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ (X3) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า (X4) และการจัดสรรทรัพยากร (X1) สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.414 แสดงให้มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.35040 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า

4.1.1) การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยมีความรอบรู้ใน

เนื้อหาวิชาและวิธีการสอนด้วยการมอบโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้ผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมกับส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ของครูผู้ช่วยให้พร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Short (1994) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammed & Guye (2020) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรในโรงพยาบาล Arba Minch General Hospital ประเทศเอธิโอเปีย พบว่า การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ เป็นหนึ่งในปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ

4.1.2) การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยออกแบบการจัดการเรียนรู้และสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการให้ครูผู้ช่วยรับผิดชอบกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา และบูรณาการการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกันอยู่เสมอ ทั้งยังส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยมีโอกาสเลื่อนหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรวิญญา เรือนกาศ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ครูได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นคือการเปลี่ยนจากตำแหน่งเดิมมาสู่การเป็นหัวหน้างาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Orgambidez et al. (2017) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลชาวโปรตุเกส โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 297 คน พบว่า การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

4.1.3) การจัดสรรทรัพยากร สามารถร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในวิชาชีพ มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้ช่วย กำหนดขอบเขตของงานที่เหมาะสมกับความรู้และความชำนาญครูผู้ช่วย อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้แสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำและปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ตรียพล โหมไสว (2563) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้สนับสนุนทรัพยากร ซึ่งหมายถึงการเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรต่อการทำงานให้เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Orgambidez et al. (2017) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลชาวโปรตุเกส โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 297 คน พบว่า การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจัยการสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้มีความรอบรู้ในรายวิชา โดยการได้รับโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจัยการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สูงรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้รับผิดชอบและมีอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถของครูผู้ช่วย เพื่อสะท้อนให้ครูผู้ช่วยเห็นถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

1.3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบไปด้วย การจัดสรรทรัพยากร การสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะและการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำปัจจัยดังกล่าว มาพัฒนาจัดทำคู่มือมุ่งเน้นให้ผู้บริหารใหม่หรือผู้บริหารประจำการใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาของตัวผู้บริหารเอง ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.2) ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลรัตนราชกัญญา*, 5(2), 533-548.



- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เก็นศักดิ์ ศรีสว. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ฉัตรชกรณ ระเบิด. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย, 15(2), 60-79.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 553-566.
- ดาร์รัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(2), 115-130. <https://doi.org/10.14456/jmsnpur.2019.9>
- ตริยพล โฉมไสว. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(1), 123 -136.
- ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน. วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 17(1), 100-110.
- ธัญยสิดา สุทธิฐาน. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 830-843.
- นครินทร์ ชุนงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 28(4), 348-359.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมาภรณ์ สานกุล. (2565). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประนอม ไชยวิจิต. (2559). รูปแบบการบริหารการเสริมพลังอำนาจครูให้สามารถบูรณาการภาษาอังกฤษในการสอนเนื้อหาวิชาหลักของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประหยัด พิมพ์. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน (Current Thai Studies). วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร, 7(1), 242-249.



- พรชัย สิริศรีธัญกุล. (2563). *BURNOUT* หมดยุคไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่ง โลกยุคใหม่. โรงพยาบาลจุฬารณย์ สภากาชาดไทย. <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/burnout>
- พรชัย สิริศรีธัญกุล. (2563). ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (Prevalence and Associated Factors of Burnout Syndrome among Ship Officers of The Royal Thai Navy). *วารสารแพทยนาวิ*, 47(1), 204-222.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2563). การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21 (Development of Thai Teachers to 21st Century). *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 5(2), 19-30.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัญญ์ศักดิ์ อรรถนยากร. (2566). *ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)*. โรงพยาบาลเมดพาร์ค. Retrieved from: <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- วรัญญา เรือนกาศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- วิไลลักษณ์ เกื่อนคำแสน. (2565). บทบาทของครูไทยในยุคปกติวิถีใหม่. *วารสารดุสิตบัณฑิตทาง สังคมศาสตร์*, 12(3), 674-684.
- วีระยุทธ พรพจนธนาศ. (2558). ปัญหาการศึกษาไทย : การสัมภาษณ์ผู้มีสวนเกี่ยวข้องกับการศึกษา (Thai Educational Problems: An Interview from Educational). *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 15(2), 48-55.
- ศรีสกุล เฉียบแหลม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *แพทยสารทหารอากาศ*, 65(2), 44-52.
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). *5 สถานการณ์การศึกษาไทยที่ควรรู้เพื่อเป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน*. Retrieved from: <https://research.eef.or.th/5-สถานการณ์การศึกษาไทยที่>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์*



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ที่ ศธ 0206.4/ว 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนันท์ สีพาย. (2562). บทบาทของครูไทยในการศึกษา 4.0 (The Role of Thai Teachers in Education 4.0). *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 25(2), 3-14.
- เหมือนขวัญ จรงค์หนู. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย. *วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 13(2), 48-61.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 65-80.
- อำนาจ โพทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Covey, S. (1991). *Principle-centered Leadership*. Summit Books.
- Gong, Z., Li, M. & Niu, X. (2021). The Role of Psychological Empowerment in Reducing Job Burnout Among Police Officers: A Variable-Centered and Person-Centered Approach. *SAGE Journals*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020983305>
- Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation*. 2nd edition. New York, NY: Basic Books.
- Kaya, C., & Altinkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *TED EĞİTİM VE BİLİM*, 43(193), 63-78. 10.15390/EB.2018.6961.
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15.
- Madikane, A. (2023, June 27). *The High Cost of Burnout - And How to Avoid it*. Retrieved from: LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/high-cost-burnout-how-avoid-asanda-madikane>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books.



- Muhammed, O., & Guye, A. (2020). Effects of Empowerment on Job Burnout: The Mediating Role of Job Satisfaction in Case of Arba Minch General Hospital, Southern Ethiopia. *International Journal of Science and Research*, 9(3), 1254-1262.
- Orgambidez, A., Alés, Y., Vazquez-Aguado, O. & March-Amengual, J. (2017). Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. *Journal of Nursing Management*, 25(8), 1-8. <https://doi.org/10.1111/jonm.12499>
- Seidler, A. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion - A systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-13. 10.1186/1745-6673-9-10
- Short, P.M. (1994). Defining teacher empowerment. *Education*, 114(4), 488–493.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616.
- Smith, B. (2023). An Exploration of Burnout and Stress. *American Journal of Nursing* 123(5), 50-51. 10.1097/01.NAJ.0000933944.49481.bd
- Stand together. (2021). *7 ways to empower K-12 teachers today*. Retrieved from: <https://standtogether.org/news/ways-to-empower-k-12-teachers/>
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People*. William Morrow.
- Zabala, V. (2022). Teachers' Burnout Levels and Coping Strategies in the Time of Pandemic: Basis for a Proposed Program to Manage Teachers Burnout. *Asia Research Network Journal of Education*, 2(3), 166–189.

