

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
The Model of Human Resource Management for Coping with
Teacher Burnout in the Schools under Mukdahan
Primary Educational Service Area Office

เจนจิรา ห้วยทราย^{1*} ภัทรวดี วัฒนศัพท์² และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ³

Jenjira Huaisai^{1*}, Patravoot Vatanasapt² and Dawruwan Thawinkarn³

(Received: October 27, 2023; Revised: December 10, 2023; Accepted: December 13, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบหลายช่วง (multi - phase design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 280 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์สถิติอ้างอิงด้วยโปรแกรม SPSS สำหรับการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มี 4 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน มี 2 ตัวบ่งชี้ 2) การส่งเสริม

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Master's degree student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² Associate Professor, Department of Otorhinolaryngology, Faculty of Medicine, Khon Kaen University

³ Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

* Corresponding Author Email: jenjira.h@kkumail.com

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มี 2 ตัวบ่งชี้ และ 4) การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี มี 3 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลการวัดตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 40.340$, $df = 28$, $\chi^2 / df = 1.441$, P-Value = 0.0616, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.0021, CFI = 0.994, TLI = 0.990

3. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วยชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป้าหมายความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$ SD=0.44, $\bar{X}=4.53$ SD=0.49, $\bar{X}=4.74$ SD=0.39 ตามลำดับ)

คำสำคัญ รูปแบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

Abstract

This research is mixed methods research with a multi-phase design. The purposes of this research were to study the components and indicators of human resource management for coping with teacher burnout, to verify the congruence between the model for measuring human resource management for coping with teacher burnout components in the schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office with the empirical data, and to propose the model of human resource management for coping with teacher burnout components in the schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 280 school administrators and teachers from the schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, obtained through multi-stage sampling. The tool used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with content validity between 0.80 and 1.00; and a reliability coefficient of 0.98. Descriptive and inferential statistics were utilized with the SPSS program. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was utilized with the M-plus program. Then, the feasibility, propriety, and utility of the model were evaluated.

The research findings were as follows:

1. Human resource management for coping with teacher burnout consisted of 4 components and 10 indicators, namely 1) competency-based recruitment and selection, comprising 2 indicators, 2) collaborative professional development, comprising 3 indicators,

3) participatory performance appraisal, comprising 2 components, and 4) teacher retention for well-being, comprising 3 indicators.

2. The model for measuring the indicators of human resource management for coping with teacher burnout in the schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office was congruent with the empirical data, according to the statistical values of $\chi^2 = 40.340$, $df = 28$, $\chi^2 / df = 1.441$, $P\text{-Value} = 0.0616$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR = 0.021$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.990$.

3. The model of human resource management for coping with teacher burnout in the schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office consisted of the title, principles and concepts, objectives, achievement goals, and mechanisms for success. The results of the model evaluation revealed that the feasibility, propriety, and utility of the model were at the highest level. ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.44$, $\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.49$, $\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.39$, respectively).

Keywords: model, human resource management, teacher burnout

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) นับเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนทำงานในหลากหลายสาขาอาชีพ ทุกเพศ ทุกวัย ทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรทางการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ถูกบรรจุในประกาศบัญญัติจำแนกโรคระหว่างประเทศฉบับที่ 11 ขององค์การอนามัยโลก ให้เป็นภาวะผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (World Health Organization (WHO), 2019) ซึ่งเป็นลักษณะอาการที่เกิดจากการสะสมความเครียดจากการทำงานมาเป็นเวลานานและขาดการรับมือที่ดี ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะหมดไฟในการทำงานแสดงพฤติกรรมที่สามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และ 3) การลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล (Maslach et al., 2001) สำหรับภาวการณ์หมดไฟในการทำงานของครูไทยนั้น พบว่า ครูในโรงเรียนหลายสังกัด ประสบภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ครูที่ไม่มีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธินส่วนใหญ่ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 38.8 และ ร้อยละ 50.0 ตามลำดับ) ซึ่งส่งผลให้ครูไม่มีวิทยฐานะเกิดความเหนื่อยหน่ายเกิดความเครียด ท้อแท้ อ่อนล้า สิ้นหวัง อีกทั้งยังรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดพลังกำลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของตนเอง ทั้งที่แบกรับภาระงานมากมาย (Tongkudam et al., 2022) ส่วนในบริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X}=10.13$) (Phoonsawat, 2022) นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับการว่าจ้างภายใต้ระบบและนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยเหมือนกัน ทำให้มีแนวโน้มที่จะได้รับประสบการณ์และการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายคลึงกัน (Rojburanawong, 2021) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาวะหมดไฟในการทำงานของครูนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ปัจจัยมิติทางกายภาพ ประกอบด้วย ภาระงาน ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน การสนับสนุนทางด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง 2) ปัจจัยมิติทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การขาดอำนาจในการตัดสินใจและขาดอิสระทางวิชาชีพ และบุคลิกภาพครู 3) ปัจจัยมิติทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความเครียดและความกดดันจากการทำงาน และความคลุมเครือและความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ และ 4) ปัจจัยมิติทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วย ทศนคติต่องาน และการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ (Kamngam, 2022) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นมีความรู้สึกอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความแปรปรวนทาง อารมณ์ โกรธ โมโหง่าย มีทัศนคติด้านลบต่องาน รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม เช่น ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดการเลี้ยงงาน หลีกเลี้ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสุดท้ายนำไปสู่ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าหรือความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Sirorat, 2020; Charoenrattanaumporn, 2020; Lertwilai, 2020)

ครูเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการรับมือศึกษา และยังเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุทุกเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ (SDG 4) อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ หากครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ ภาวะหมดไฟในการทำงานจึงมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน และกลายเป็นข้อกังวลที่สำคัญสำหรับนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการสรรหาแนวปฏิบัติในการบริหารมนุษย์เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู (Cheng et al., 2023) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสามารถในการแข่งขันของทั้งองค์กรได้ (Starostina et al., 2021) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายและจุดเน้นในการพัฒนาครู เพื่อให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะความรู้ที่จำเป็นเพื่อทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ ตลอดจนขยายผลการพัฒนาผ่านศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Ministry of Education, 2022, February 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้ดำเนินงานภายใต้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านห้องเรียน คุณภาพ ด้านครูคุณภาพ ด้านผู้บริหารคุณภาพ ด้านสถานศึกษาคุณภาพ และด้านผู้เรียนคุณภาพ โดยการใช้หลักการ 5 ร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ (Mukdahan Primary

Educational Service Area Office, 2022) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายคุณภาพ 5 ด้าน ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันนี้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นกระบวนการในการบริหาร “คน” ภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา (Narintarangkul Na Ayudhaya, 2021) จากการศึกษานโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตฯ แต่ไม่ปรากฏนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในสังกัดโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษานำไปเป็นแนวปฏิบัติในการป้องกันและบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของครู จึงเป็นความจำเป็นสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และโรงเรียนในสังกัดที่จะต้องมีการปรับรูปแบบที่ดีที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูนี้ จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารบุคคลของสถานศึกษาในปัจจุบันได้

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงนำไปสู่การศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) นอกจากนี้ยังสามารถนำค่าสถิติที่ได้ไปใช้ในการทำนายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสืบไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบหลายช่วง (multi - phase design) (Creswell, 2014) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ และระยะ 3 แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ และช่วงที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ

เป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ตารางการวิเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตารางวิเคราะห์นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูจากตำราบทความวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (induction reasoning) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ในการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูนั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องและพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ

2. ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 246 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 202 คน และครู 2,062 คน รวมทั้งหมดจำนวน 2,264 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 280 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 140 คน และครู 140 คน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Hair (2006 cited in Thaksino, 2016) จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปร เพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมและมากพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 14 พารามิเตอร์ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นการกระจายของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วนตัวอย่างของโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนครบตามจำนวนเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวน 1 ชุด ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 จากการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ทำให้ได้ค่าความเที่ยงทั้งของเครื่องมือเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าสูง แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และ 4) การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี จำนวน 33 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวทางการรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และคำถามปลายเปิด (open-ended)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยจัดทำ link และ QR code แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ฉบับสมบูรณ์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำนวน 280 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีการตั้งค่าให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้เพียงครั้งเดียว เพื่อยืนยันความเป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้และตรวจสอบข้อมูลแบบ realtime โดยกำหนดวันเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์ (SPSS) จัดกระทำ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยการหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 20 (Khonkan, 2004) นอกจากนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติอ้างอิงเพื่อหาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งควรจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig} < .05$) และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มากกว่า 0.5 เพื่อให้มีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Tirakanant, 2013)

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม Mplus จากนั้นนำผลที่ได้มาหาแนวทางปรับปรุงแบบเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามแนวคิดของ Tuksino et al. (2016)

3. ระยะที่ 3 การศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 3 ช่วงที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 1 คน และครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน และกลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยระยะที่ 3 ช่วงที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในช่วงที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

การวิจัยในช่วงที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 3 ในช่วงที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อให้ได้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

การวิจัยระยะที่ 3 ช่วงที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิในรูปแบบออนไลน์และฉบับเอกสารขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 3 ช่วงที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (induction reasoning) และนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาประกอบการร่างรูปแบบร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 3 ช่วงที่ 2 ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการแปลผลระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

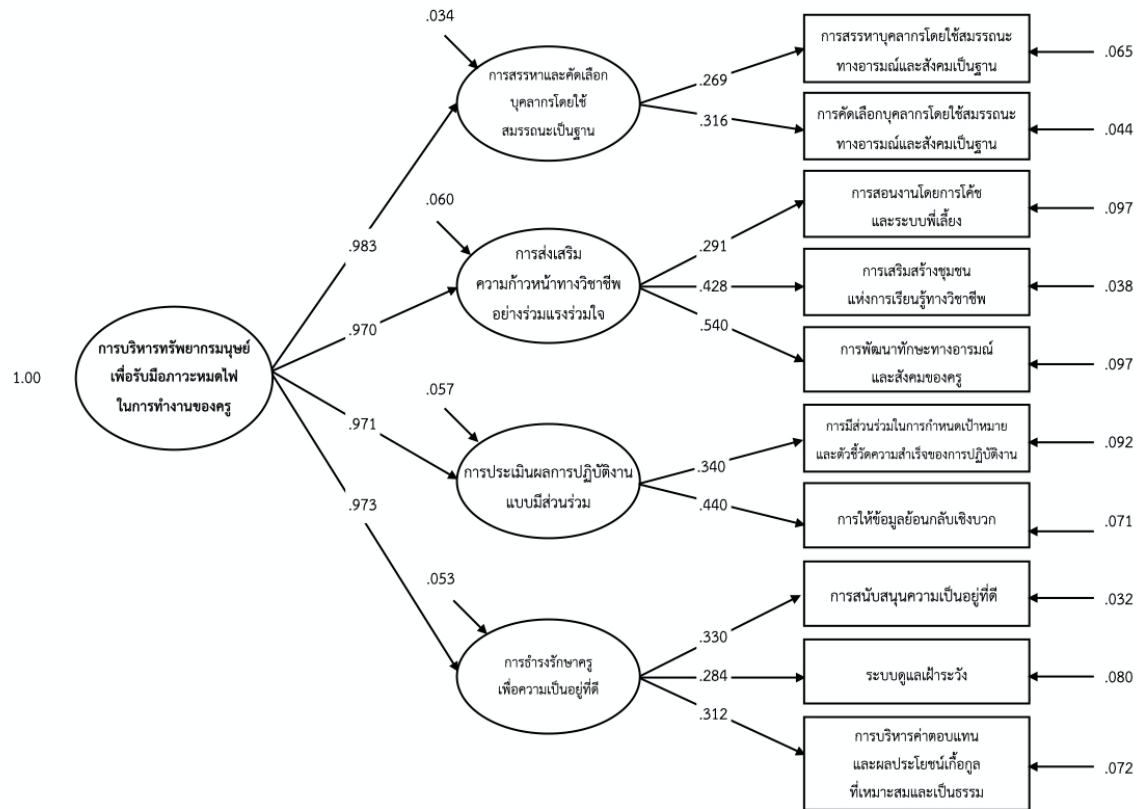
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 10 ตัวบ่งชี้ 33 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1.1) การสรรหาบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน และ (1.2) การคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (2.1) การสอนงานโดยการโค้ชและระบบพี่เลี้ยง (2.2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (2.3) การพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมของครู 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (3.2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และ 4) การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (4.1) การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี (4.2) ระบบการดูแลเฝ้าระวัง และ (4.3) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 - 4.70 และตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.953 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ และมีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1970.616 ($p < .05$) แสดงให้เห็นว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. ผลทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาทรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Tuksino et al. (2016) ดังตาราง 1 และภาพ 1

ตาราง 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาทร

ค่าดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
χ^2 - Test	ไม่มีนัยสำคัญ $P > 0.05$	$\chi^2 = 40.340$ df = 28 P-Value = 0.0616	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	< 2.00	1.441	กลมกลืนดี
RMSEA	≤ 0.05	0.040	กลมกลืนดี
SRMR	≤ 0.08	0.021	กลมกลืนดี
CFI	≥ 0.95	0.994	กลมกลืนดี
TLI	≥ 0.95	0.990	กลมกลืนดี



$\chi^2 = 40.340$, $df = 28$, $\chi^2 / df = 1.441$, P-Value = 0.0616, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.021, CFI = 0.994, TLI = 0.990

ภาพ 1 โมเดลการวัดตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²)	สัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ (FS)
	β	S.E.	t		
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน	0.983	0.025	39.972	0.966	0.005
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ	0.970	0.014	67.518	0.940	0.005
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม	0.971	0.020	48.892	0.943	0.009
4. การดำรงรักษากรุเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี	0.973	0.015	63.116	0.947	0.008

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบภายใต้ผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 และ 2 ซึ่งได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผนวกกับผลการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 3 ตลอดจนบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ทำให้ได้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการแนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จโดยเรียงลำดับ 4 องค์ประกอบหลักตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และ 4) การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า โดยภาพรวม รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$ $SD=0.44$, $\bar{X}=4.53$ $SD=0.49$, $\bar{X}=4.74$ $SD=0.39$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงสุดในการนำไปใช้ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา คือ การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ผลการประเมินด้านความเป็นไปรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้สูงสุดในการนำไปใช้ คือ การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี รองลงมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าแบบร่วมแรงร่วมใจ ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเป็นประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้ คือ การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี รองลงมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน

รูปแบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีรายละเอียดดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

จากผลการการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1.) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน 2.) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3.) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และ 4.) การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย คำนึงถึงความเป็นปัจจุบันและเป็นนักวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างหลากหลายและรัดกุม จากนั้นสังเคราะห์เนื้อหาโดยคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูง จึงได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Saram (2019) ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะทางอารมณ์และสังคม เป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงคุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมทางอารมณ์และสังคม ส่งผลให้สถานศึกษาได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนมีสมรรถนะทางอารมณ์และสังคม ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้ครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานหรือลาออกโดยง่าย สอดคล้องกับ Rey et al. (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของครูประเทศสเปน ซึ่งพบว่าการมีสมรรถนะทางอารมณ์สูงจะเพิ่มความสามารถในการรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยการลดประสบการณ์ความเครียด

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการธำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครู ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรครู โดยการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครู มีระบบติดตามเฝ้าระวังภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ตลอดจนบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Brasfield et al. (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีเป็นปัจจัยบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเป็นอยู่ที่ดี และการลงจำนวนลงของครู และสอดคล้องกับ Carter (2023) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการธำรงรักษาครูและการรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู โดยเน้นย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและเชิงระบบเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของครู เนื่องจากการเสียขวัญกำลังใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาซึ่งความไม่พอใจและการลาออกของครู

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับ Nookala (2022) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Objective and Key Results: OKRs) สามารถช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรได้ โดย OKRs ทำให้รู้ถึงจุดประสงค์และทิศทางที่ชัดเจน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการทำงานร่วมกันและเกื้อกูลกันมากขึ้น และสามารถช่วยผู้บริหารในการระบุและรับมือกับปัญหาความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับ TUIO

(2022) ที่เสนอว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เนื่องจากทั้งครูมือใหม่และครูเก่าต้องการข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และสร้างสรรค์

2.4 องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมของครู ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดยการสอนงานด้วยวิธีการโค้ชและระบบพี่เลี้ยง เสริมสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของครู ซึ่งสอดคล้องกับ Zhang et al. (2023) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ของครูส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอย่างไร: บทบาทของห่วงโซ่การประเมินประสิทธิผลระหว่างครูกับนักเรียนและความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูและส่งเสริมความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเสนอว่าให้เน้นการพัฒนาความสมรรถนะทางอารมณ์และสังคมของครูและการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของครูอย่างยั่งยืน

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากระบวนการสร้างรูปแบบได้ผ่านขั้นตอนและวิธีการ และประเมินรูปแบบอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ Pengsawat (2010) ที่เห็นว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ นอกจากนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับรูปแบบดังกล่าว สามารถอิงแนวคิดทฤษฎีที่ว่าด้วยรูปแบบ (Model) ของ Keeves (1988) ซึ่งประกอบด้วยชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดการประเมินรูปแบบของ The Joint Committee on Standard for Education Evaluation (1994) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินรูปแบบในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และ 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ จากผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น

ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการสร้างรูปแบบได้ผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญและการประเมินอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้รูปแบบผ่านการประเมิน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณภาพมาตรฐานของรูปแบบและเป็นการยืนยันว่าสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปปรับใช้กับบริบทสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของประเทศชาติสืบไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สามารถนำผลไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ตลอดจนกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารควรนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันหรือบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรนำองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเรียงตามลำดับ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน การดำรงรักษาครูเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างร่วมแรงร่วมใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบดังกล่าวไปทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เพื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ ตลอดจนประเมินผลการใช้รูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาและในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมตามบริบท

References

- Brasfield M., Lancaster, C. & Xu, Y. (2019). Wellness as a Mitigating Factor for Teacher Burnout. *Journal of Education*, 199(2), 166-178.
- Cheng, H., Fan, Y., & Lau, H. C. W. (2023). An integrative review on job burnout among teachers in China : implications for human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529-561.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

- Keeves, J.P. (1988). *Model and Model Building*. Pergamon Press.
- Martinez, E., Mera, G., González, C., López, D. M., & Blobel, B. (2015). EmoBurnout: An approach for supporting burnout syndrome diagnosis. *Studies in Health Technology and Informatics*, 211, 111-118. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-538-8-111>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2016). Emotional Competence Relating to Perceived Stress and Burnout in Spanish Teachers: A Mediator Model. *PeerJ*, 4, e2087.
- Rojburanawong, P. (2021). *English Teacher Burnout: A Reflection of Pedagogical Practice in Thai Basic Education Schools* [Master's thesis]. Mahasarakham University.
- Starostina, L., Yegorova, V., Nikolayev, Y. & Shamayeva, V. (2021). Teacher burnout and opportunities to increase the human resources of urban schools. *SHS Web of Conferences*, 98, 1-6.
- The Joint Committee on Standard for Education Evaluation. (1994). The Program Evaluation Standards: How to Assess Evaluations of Educational Programs, 2nd Edition. *Journal of Educational Measurement*, 31(4), 363-367.
- Zhang, W. et al. (2023). How Teacher Social-Emotional Competence Affects Job Burnout: The Chain Mediation Role of Teacher-Student Relationship and Well-Being. *Sustainability* 2023, 15(3), 2061.
- World Health Organization (WHO). (2019, May 28). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://shorturl.asia/zRqaK>
- TUIO. (2022, May 6). *Preventing Teacher Burnout: 7 Tips for School Leaders*. <https://tuiopay.com/blog/preventing-teacher-burnout/>
- Nookala, S. (2022, August 29). *Can OKRs help in reducing workplace burnout? Huminos*. <https://huminos.com/blog/can-okrs-help-in-reducing-workplace-burnout>
- Carter, L. (2023, March 29). *Promoting Teacher Retention & Addressing Teacher Burnout*. <https://www.renniecenter.org/blog/promoting-teacher-retention-addressing-teacher-burnout>

Translate Thai References

- Charoenrattanaumporn, P. (2020). *Personal characteristics, internal communication, organizational commitment, and job burnout of private company employees* [Master's Thesis]. Thammasat University. (in Thai)

- Kamngam, A. (2022). *A Structural Equation Modeling of Factors Affecting Teachers Burnout in the Schools under the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office* [Master's thesis]. Khon Kaen University. (in Thai)
- Khonkan, S. (2004). *The Development of Indicators of State Higher Education Institutions* [Doctoral dissertation]. Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Lertwilai, W. (2020). *Job Burnout and Related Factors among Medical Technologist, Bangkok* [Master's Thesis]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2022, February 2). *Policy and Emphasis of the Ministry of Education of the Fiscal Year 2022*. <https://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565> (in Thai)
- Mukdahan Primary Educational Service Area Office. (2022, July 1). *Educational Development Plan (2019-2022): the Review of the Year 2022*. https://mdh.go.th/view.php?article_id=8245 (in Thai)
- Narintarangkul Na Ayudhaya, S. (2021). *New Human Resource Management*. Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Pengsawat, W. (2010). Model Development Research. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 2(4), 3. (in Thai)
- Phoonsawat, N., Sarnswang, S., Orsuwan, M. (2022). The study of burnout in teachers for children with disabilities of Special Education Center. *SWU Educational Administration Journal*, 19(36), 174-197. (in Thai)
- Saram, W. (2019). *The Personnel Administration of School Administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area* [Master's thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Sirorat, P. (2020). *Job Burnout among Baby Boomers in State-Enterprise Employees* [Master's Thesis]. Mahidol University. (in Thai)
- Tirakanant, S. (2013). *Research Methodology for Social Sciences: Practice Guidelines* (11th ed.). Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Tongkundam, T., Buasuwan, P., & Orsuwan, M. (2022). Burnout Level of No-Rank Teacher under The Bangkok Secondary Education Service Area Office Section 2, Ratchayothin United Campus. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(2), 1083-1096. (in Thai)
- Tuksino, P., Prommaboon, T., Suraseth, C., Joksatit, T., & Khetchaturat, J. (2016). *A model for measuring and evaluating well-rounded desirable characteristics according to national education standards and development: A set of attitude measurement tools for basic education students* [Research report]. Bangkok: National Institute of Educational Testing Service (Public Organization). <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER6/DRAWER059/GENERAL/DATA0000/00000299> (in Thai)