

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้ให้การปรึกษา หรือ Counselor คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการและช่วยเหลือผู้รับบริการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน เป็นผู้เอื้อให้ผู้ที่มีปัญหาได้เข้าใจปัญหาของตนเองอย่างชัดเจนที่สุด โดยจะไม่เข้าไปแนะนำ แทรกแซง หรือบงการผู้รับบริการ แต่จะช่วยให้เขาสามารถจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง เกิดความเข้าใจในตนเอง และสามารถวางแผนทางการดำเนินชีวิตตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมั่นคง และยังสามารถช่วยให้บุคคลค้นพบศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น (คณะจิตวิทยา, ม.ป.ป.) โดยผู้ให้การปรึกษาจะทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้รับบริการได้เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมของผู้รับบริการเอง เอื้ออำนวยให้ผู้รับบริการได้เข้าใจตนเอง มองเห็นปัญหาและเลือกแนวทางแก้ไขด้วยตนเอง ผู้ให้การปรึกษาต้องให้บริการด้วยความเข้าใจ ยอมรับผู้รับบริการอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่ใช่ตนเองเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินผู้อื่น ต้องให้บริการด้วยความตั้งใจ มีเมตตาที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างจริงจัง สามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลอื่นเสมือนกับเป็นโลกของตนเอง เข้าใจผู้อื่นได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีอคติหรือนำเอาความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย และยังสามารถสื่อความรู้สึก การรับรู้ กลับไปได้อย่างสอดคล้องและถูกต้องตามสถานการณ์ที่เป็นจริง (empathy) เป็นคนช่างสังเกต ไวต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้รับบริการ (ขวัญชนก เตชะพอง, 2545) เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ

ผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนสังกัดอยู่ในโรงพยาบาล ศูนย์บำบัดรักษาเยาเสพติด สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเรือนจำ ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ให้การปรึกษา และอีกส่วนหนึ่งเป็นนักจิตวิทยา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนางานด้านสุขภาพจิต อันได้แก่ การให้บริการคัดกรองและประเมินปัญหาสุขภาพจิตแก่ผู้รับบริการและชุมชน การให้บริการปรึกษาทั้งรายบุคคล รายกลุ่ม และครอบครัว ซึ่งครอบคลุมในกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ติดสารเสพติด เรื่องสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก ปัญหาสุขภาพอนามัยทั่วไป ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการปรับตัว และปัญหาโรคเอดส์ อีกทั้งยังต้องพัฒนางานด้านวิชาการ

ถ่ายทอดองค์ความรู้และนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานสุขภาพจิต รวมถึงจะต้องปฏิบัติงานร่วม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้สามารถดูแลสุขภาพจิตของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีคุณภาพ ทำให้บุคลากรที่ทำงานให้บริการปรึกษาเหล่านี้มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงอาจก่อให้เกิดความเครียด รู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ มีความรู้สึกทางลบต่อตนเองและผู้อื่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน เกิดความเหนื่อยหน่ายหรือเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงปัญหาสุขภาพจิตอื่นๆ ได้

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) หรือความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ที่มีผลมาจากการมีความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการงานต่างๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดอย่างต่อเนื่อง จนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ จึงแสดงออกในลักษณะของอาการที่ประกอบด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ มีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น เมินเฉย แยกตัวออกจากผู้อื่น ไม่ต้องการให้ใครมายุ่งหรือเกี่ยวข้องกับ มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในงาน รู้สึกว่าตนเองขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ ไม่มีความก้าวหน้าในงาน สูญเสียการนับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวต่องาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวมีประสิทธิภาพลดลงได้ (วรัญญา วชิโรดม, 2552)

บุคลิกภาพของผู้ให้บริการปรึกษา เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการให้การปรึกษาดังที่ Brammer (1999 อ้างถึงใน ดวงมณี จงรักษ์, 2549) ได้กล่าวถึงกรอบโครงสร้างของการให้ความช่วยเหลือไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ให้บริการ ผนวกกับทักษะ จะทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ เคารพ และความรู้สึกอิสระระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสภาวะที่เอื้อให้เกิดผลทางบวกต่อกระบวนการให้การปรึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า Brammer ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ สอดคล้องกับ Corey, et al. (1998) ที่กล่าวว่า ผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นตัวแทนแก่ผู้รับบริการ โดยพัฒนาตนเองอย่างกระตือรือร้น ขยายขอบเขตการตระหนักรู้ในตนเอง ทบทวนชีวิตและการตัดสินใจอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับการศึกษาของจรเชษ อินทโชติ (2539) ที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการให้การปรึกษา และนอกจากนี้บุคลิกภาพของผู้ให้บริการยังมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอีกด้วย (Myers, 2008 as cited in Morkides, 2009) หากผู้ให้บริการปรึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการให้บริการ และ

นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น เป็นผู้ที่ทำให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป คิดว่าตนมีความพิเศษกว่าผู้อื่น มักแสดงออกว่าตนมีอำนาจ มีความเหนือกว่าผู้อื่นในด้านต่างๆ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ทะนงตน ต้องการได้รับความสนใจและความชื่นชมจากผู้อื่นมากกว่าปกติ เชื่อว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่างๆมากกว่าที่เป็นอยู่ มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น อีกทั้งยังขาดอารมณ์ร่วม ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีปัญหาในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งลักษณะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ คือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ผู้ให้การศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มีความเสี่ยงที่จะมีความยุ่งยากทางใจหลายอย่าง ได้แก่ มักจะแยกตัวเองออกจากประสบการณ์ที่ได้รับในการให้การศึกษา โดยใช้กลไกในการป้องกันตนเอง (defense mechanism) เช่น การปฏิเสธความเป็นจริง (denial) การเก็บกด (repression) มีแนวโน้มที่จะไม่ตระหนักรู้ในตนเองตามความเป็นจริง ไม่ซื่อสัตย์กับตนเอง (Halewood & Tribe, 2003) ประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง และคาดหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่สามารถเข้าใจ หรือมีความรู้สึกร่วม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การเข้าถึงใจ (empathy) ทั้งนี้การเข้าถึงใจนี้ เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้ให้การศึกษา ซึ่งการเข้าถึงใจ เป็นการที่บุคคลสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เสมือนกับเป็นโลกของตัวเอง เข้าใจผู้อื่นได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีอคติหรือนำเอาความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย และยังสามารถสื่อความรู้สึก การรับรู้ กลับไปได้อย่างสอดคล้องและถูกต้องตามสถานการณ์ที่เป็นจริง ดังนั้นผู้ให้การศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จะมีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน เป็นผลทำให้การทำงานให้บริการศึกษาเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการให้บริการศึกษา เมื่อไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานจึงทำให้เกิดความเครียด และรู้สึกผิดที่ตนไม่สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ และรับผิดชอบงานให้ประสบความสำเร็จ จึงนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Nichols, 1988 as cited in Halewood & Tribe, 2003)

การได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการให้การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Morkides, 2009) เนื่องจากในการทำงานของผู้ให้ศึกษานั้นต้องอยู่กับผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญหา หรือผู้ช่วยอย่างใกล้ชิด จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ดังนั้นการที่ผู้ให้การศึกษาได้รับการดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การให้ความรู้ ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่างๆ รวมถึงการได้รับการให้คำปรึกษาจากที่ปรึกษาในการทำงาน หัวหน้างาน อาจารย์ผู้ให้ความรู้ด้านการให้การศึกษา หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับปัญหาต่างๆที่ผู้ให้การศึกษาประสบอยู่ เพื่อทำให้ผู้ให้การศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และภาวะต่างๆที่เกิดขึ้นจากการ

ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ให้การปรึกษามีกำลังใจ สามารถจัดการวางแผนปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน การดูแลตนเอง เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ Astrom, et al. (1990) ได้กล่าวว่า การได้รับคำแนะนำและการดูแลอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา สามารถช่วยเหลือผู้ให้บริการให้สามารถวางแผนจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุคคล เนื่องจากในการทำงานต้องอยู่กับผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด ต้องรับรู้ความทุกข์และความเจ็บปวดที่อยู่ในใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนริลักษณ์ กุลฤกษ์ (2546) ในเรื่องการประเมินผลงานการให้การปรึกษาภายใต้การดำเนินงานป้องกันการเผยแพร่เชื้อเอชไอวีจากแม่สู่ลูก ผลการศึกษาพบว่า การขาดการสนับสนุนด้านจิตใจสำหรับผู้ให้การปรึกษา ทำให้เกิดความท้อถอย ในการทำงานได้

นอกจากนี้ระยะเวลาในการทำงานให้การปรึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ชี้บ่งถึงประสพการณ์การทำงานและมีความสัมพันธ์กับอายุของบุคคล Maslash (1982 อ้างถึงใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ, 2550) พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-5 ปีแรก มักเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาทำงานนานกว่า เนื่องจากบุคคลมีอายุน้อยมักขาดประสพการณ์ในการทำงาน มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในวิชาชีพสูง ในเมื่อสภาพการทำงานที่เป็นจริงไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจึงเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าและมีการลาออกจากวิชาชีพได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่สามารถปรับตัวต่อความเครียดในการทำงานได้

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้สะท้อนถึงปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเข้าถึงใจ การได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา และระยะเวลาในการทำงานด้านการให้การปรึกษา อาจมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษาได้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนหรือไม่ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือ ดูแล และป้องกันไม่ให้ผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยรวมถึงการปรึกษาเชิงจิตวิทยาอันจะส่งผลต่อคุณภาพของการให้การปรึกษาแก่ประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้บริการปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และการเข้าถึงใจของผู้ให้บริการปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน

### สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง การเข้าถึงใจ ระยะเวลาในการทำงานด้านการให้บริการปรึกษา และการได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้บริการปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้ให้บริการปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเข้าถึงใจ การได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา และระยะเวลาในการทำงานด้านการให้บริการปรึกษา ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้บริการปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน

### นิยามปฏิบัติการ

**ภาวะหมดไฟในการทำงาน** หมายถึง การตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากการให้บริการแก่บุคคลอื่นมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน และบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จึงแสดงออกในลักษณะของอาการที่ประกอบด้วยความอ่อนล้า การมีความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ การขาดความสามารถในการเป็นผู้ให้บริการ และการใช้ชีวิตส่วนตัวมีประสิทธิภาพลดลง วัดได้โดยใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยบูรณาการจากแบบวัด Counselor Burnout Inventory (CBI) ของ Lee, et al. (2007) ร่วมกับแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach & Jackson (1981 อ้างถึงใน บุญชิตา เทือกสุบรรณ, 2550) ซึ่งแปลและปรับปรุงโดย สิริระยา สัมมาวาจ (2532) ให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและสิ่งที่ต้องการศึกษาให้เหมาะสม

**บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไปจริง คิดว่าตนมีความพิเศษกว่าผู้อื่น โดยแสดงออกว่าตนมีอำนาจ มีความเหนือกว่าผู้อื่นในด้านต่างๆ

มีลักษณะของความเป็นผู้นำ พึ่งพาตนเองได้ ทะนงตน ต้องการได้รับความสนใจและความชื่นชม จากผู้อื่นมากกว่าปกติ เชื่อว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่างๆมากกว่าที่เป็นอยู่ มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ จากผู้อื่น อีกทั้งยังขาดอารมณ์ร่วม ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีปัญหาในการมีสัมพันธภาพ กับผู้อื่น วัดได้โดยใช้แบบวัดของคัลคานาก์ มณีศรี และคณะ (2554, น. 69-75)

**การเข้าถึงใจ** หมายถึง การที่บุคคลสามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ของบุคคลอื่นเสมือนกับเป็นโลกของตัวเอง เข้าใจผู้อื่นได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีอคติหรือนำเอาความ คิดเห็นส่วนตนเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย และยังสามารถสื่อความรู้สึก การรับรู้ กลับไปได้อย่าง สอดคล้องและถูกต้องตามสถานการณ์ที่เป็นจริง เป็นผลให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข วัดได้ โดยใช้ แบบวัดการเข้าถึงใจของธีรวรรณ ธีระพงษ์ (2549) ที่ปรับปรุงมาจาก The Barrett-Lennard Relationship Inventory (BLRI) ของ Barrett-Lennard (1986, อ้างถึงใน ธีรวรรณ ธีระพงษ์, 2549) ฉบับ 40 ข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงใจ

**การได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา** หมายถึง การที่ ผู้ให้การปรึกษาได้รับการดูแลเอาใจใส่ การให้การช่วยเหลือ การให้ความรู้ ข้อมูล ข้อเสนอแนะ รวมถึงการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน ที่ปรึกษาในหน่วยงาน อาจารย์ที่ให้ความรู้ด้านการให้การ ปรึกษา หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาต่างๆที่ผู้ให้การปรึกษา ประสบอยู่ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการดูแลตนเอง วัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

**ระยะเวลาในการทำงานด้านการให้การปรึกษา** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการเป็นผู้ให้การปรึกษาจนถึงปัจจุบัน วัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน หมายถึง นักจิตวิทยาและพยาบาลที่ได้รับการฝึก การให้บริการปรึกษาที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานราชการต่างๆ ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ โรงพยาบาล ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติด สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเรือนจำ

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง การเข้าถึง ใจ การได้รับคำแนะนำและการดูแลทางด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องจากที่ปรึกษา และระยะเวลาในการ ทำงานด้านการให้การปรึกษาของผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญ สำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนและเป็น แนวทางในการศึกษาเช่นเดียวกันนี้ในผู้ให้การปรึกษากลุ่มอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้บริการศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์กับนักจิตวิทยาการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ให้บริการศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการให้การปรึกษาต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved