



บทบาทของนักจิตวิทยาการศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน

The Role of Counselor for Promoting Character Strengths of Job Burnout University Lecturers

*อัจฉรา นันทะศรี¹ และ สิทธิพร ครามานนท์²

Achara Nuntasri¹ and Sitiporn Kramanon²

¹อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

¹Lecturer, Faculty of Education, Loei Rajabhat University

²อาจารย์ ดร. ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²Lecturer Dr., Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

*Corresponding author. E-mail: achara.nun@lru.ac.th

Received: July 16, 2021

Revised: November 17, 2021

Accepted: November 17, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทของนักจิตวิทยาการศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยภายในตัวบุคคลที่มีองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบวกที่สามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เนื่องจากทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข ความผูกพัน เห็นคุณค่าของงาน และเพิ่มความหมายของชีวิตมากขึ้น จึงควรส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งให้กับบุคคลที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเนื้อหาของบทความประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน แนวคิดของคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง การให้การปรึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งและลดภาวะหมดไฟในการทำงาน สำหรับบทบาทของนักจิตวิทยาการศึกษาต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้ตระหนักถึงคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งที่มีอยู่ในตนเองผ่านขั้นตอนการให้การปรึกษา 8 ขั้นตอนร่วมกับเทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ เทคนิคความจำเกี่ยวกับจุดแข็ง เทคนิคการบันทึกจุดแข็ง เทคนิคการจุดจุดแข็ง เทคนิควงล้อชีวิต เทคนิคการนำสิ่งที่ดีเข้ามาในชีวิต เทคนิคหีบแห่งความหวัง และเทคนิคการเจริญสติ

คำสำคัญ: บทบาทของนักจิตวิทยาการศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ภาวะหมดไฟในการทำงาน
อาจารย์มหาวิทยาลัย



Abstract

This academic article aims to present the counselor's role in promoting character strengths to job burnout university lecturers. Character strengths, derived from positive psychology, are the positive aspects of an individual's inner personality that can help reduce job burnout. They can create work satisfaction, happiness, engagement, job appreciation, and meaningful life. Therefore, it is essential to promote character strengths to persons with job burnout, particularly university lecturers. This paper describes the concepts of job burnout, character strengths, and how to conduct counseling to promote character strengths and reduce job burnout. The counselor's role for job burnout university lecturers is to encourage the clients to recognize their character strengths through an 8-step process together with various techniques, namely strength memories, strength journal, strength cards, wheel of life, taking in the good, the hope chest, and mindfulness exercises.

Keywords: Counselor's role, Character strengths, Job burnout, University lecturers

บทนำ

อาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ แต่จากสภาพปัญหาการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่อาจทำให้เกิดความเครียด เช่น ปัญหาทางด้านการสอน ได้แก่ ไม่มีเวลาเตรียมการสอน เนื่องจากมีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากเกินไป และปัจจัยที่มาจากตัวของอาจารย์เอง คือ สภาวะทางด้านร่างกายและสุขภาพ เช่น การเจ็บป่วย การพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมถึงขาดเวลาที่เอื้อต่อการทำผลงานวิชาการ เป็นต้น (วิชิต สุรัตน์เรื่องชัย และคณะ 2549; จิตราภา คุณชลบุตร และคณะ 2562) สอดคล้องกับ เจษฎา กุงามมาก และพาชิตชนัด ศิริพานิช (2557) ที่ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ และการศึกษาของ Sun, Wu and Wang (2011); Kataoka, Ozawa, Tomotake, Tanioka and King (2014); Faisal, Noor and Khair (2019); Lei, Li, Li, Castaño, Yang and Zou (2021)

Burnout หรือ Job burnout คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นรูปแบบอาการทางจิตวิทยาที่บุคคลตอบสนองต่อการเผชิญความเครียดในการทำงานที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางจิตใจและทางร่างกายจนทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน (Freudenberger, 1974; ศรีณย์ ศรีคำ, วิโรจน์ เขียมจรัสรังษี และเฉชา ลลิตอนันต์พงษ์, 2557) ผลกระทบที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยส่งผลเสียต่อสุขภาพ เช่น ความจำไม่ดี รับประทานนอนหลับ ขาดความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ผลงานขาดประสิทธิภาพ และลดความสามารถในการจูงใจผู้เรียน (Xu , 2019)

จากการศึกษาของ Lian, Guo, Wang, Hu, Yang and Li (2021) พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง สามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์วัยหนุ่มสาวของมหาวิทยาลัยในประเทศจีนได้ และการศึกษาของ Allan, Owens and Douglass (2019) พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งทำให้รู้สึกถึงคุณค่าของงาน และลดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งการใช้คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งมีความสัมพันธ์กับผลของพฤติกรรม กล่าวคือ ผลการดำเนินงาน



พฤติกรรมที่ดีในองค์กร และการต่อต้านการทำงานที่ลดลง โดยเฉพาะคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง เช่น ความหวัง ความรัก ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ ความใฝ่รู้ และความกระตือรือร้น เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า “จุดแข็งของความสุข” (Happiness Strengths) และยังมีงานวิจัยของ Harzer and Ruch (2013) ที่แสดงให้เห็นว่า การใช้คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในที่ทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีความสุข ความผูกพัน และเห็นคุณค่าของงาน

นอกจากการส่งเสริมให้มีการใช้คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในที่ทำงานแล้ว วิธีการที่จะป้องกันและแก้ไขไม่ให้ภาวะหมดไฟในการทำงานเข้ามามีบทบาทของคุณภาพชีวิตทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงาน คือ การเข้ารับบริการทางสุขภาพจิต ดังที่ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2557) กล่าวถึง วิธีการฟื้นฟูภาวะหมดไฟในการทำงาน วิธีการหนึ่ง คือ หากการสนับสนุน (Get support) จากบุคคลที่รักและไว้วางใจได้ เช่น เพื่อนสนิท ญาติ คู่สมรส ฯลฯ ด้วยการเล่าความรู้สึกต่าง ๆ ให้เขาฟัง แต่ต้องพึงตระหนักว่าบางครั้งกลุ่มคนเหล่านี้ อาจขาดศิลปะในการฟังหรือการให้การปรึกษา จะทำให้ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาแยกลงไปอีก กรณีเช่นนี้ จึงควรขอรับบริการปรึกษา จากนักจิตวิทยาการปรึกษาหรือจิตแพทย์ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ เป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์ หรือความไม่สบายใจ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการให้การปรึกษา ยอมรับอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของผู้รับบริการโดยไม่ด่วนสรุป เน้นการรักษาความลับ และมุ่งส่งเสริมให้ผู้รับบริการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามศักยภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน เฉพาะกลุ่มแพทย์ พยาบาล นักศึกษาแพทย์ ครู บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย พนักงานบริษัทเอกชน และพนักงานรัฐวิสาหกิจ (สรณชัย ศรีคำ วิโรจน์ เขียมจรัสรังษี และเดชา ลลิตอนันต์พงษ์, 2557; จุฑารัตน์ แซ่ลือ และ สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล, 2560; กอเกษ ด่ายเกิด, ครองขวัญ รั้วมัน, นิรุชา ปรีชาเลิศศิลป์, วินิตรา นวลละออง และปณิดา โรจน์พิบูลสถิตย์, 2562; มะลิสดา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร และภักดิ์ภูฏ์ สมพงษ์ธรรม, 2564; ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และปริญญา เรื่องทิพย์, 2564; ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์, 2556; อธิญา เจริญ, รังสิมา หอมเศรษฐี และ มณฑิรา จารุเพ็ง, 2563) ยังขาดการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งให้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน จึงเกิดเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ ดังนั้น เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ดังกล่าว บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทของนักจิตวิทยาการปรึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job burnout)

Burnout หรือ Job burnout ภาษาไทยใช้คำที่แตกต่างกันออกไป เช่น ภาวะหมดไฟ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน เป็นรูปแบบอาการทางจิตวิทยารูปแบบหนึ่งที่ตอบสนองต่อสภาวะที่เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลเสียต่อตนเองทั้งทางด้านสุขภาพจิต ร่างกาย และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง



1. ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองต่ออารมณ์เรื้อรังเป็นเวลานานและความเครียดระหว่างบุคคลในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นกลุ่มอาการของความอ่อนเพลียทางอารมณ์ทัศนคติที่ไม่ใส่ใจต่อผู้อื่น และลดความสำเร็จส่วนบุคคล ได้แก่ รับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ มีความพึงพอใจในงานลดลง ขาดความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้ (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1999)

2. สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งเป็น 4 สาเหตุ ได้แก่ 1) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต 3) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และ 4) สาเหตุเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ดังนี้

2.1 สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน บุคคลมีความรู้สึกเหมือนว่าตนเองควบคุมงานได้น้อยหรือไม่มีเลย ขาดการยอมรับหรือการให้รางวัลสำหรับการทำงานที่ดี ความคาดหวังในงานที่ไม่ชัดเจนหรือเรียกร้องมากเกินไป ทำงานที่ซ้ำซากจำเจหรือไม่ท้าทาย ทำงานในสภาพแวดล้อมที่วุ่นวายหรือมีความกดดันสูง ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานอาจจะรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานที่ยากเกินความสามารถของคนที่มียู่ หรืองานในลักษณะที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยและมีอันตรายต่อชีวิต

2.2 สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต บุคคลทำงานมากเกินไป ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการสังสรรค์หรือพักผ่อน ขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และการสนับสนุนจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การแบกรับความรับผิดชอบมากเกินไปโดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากพอ และนอนหลับพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ

2.3 สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ซึ่งเป็นองค์ประกอบ 1 ใน 5 ของบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) โดยบุคลิกภาพลักษณะนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ยาก ไม่ค่อยมีเหตุผลและมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ในระดับต่ำ เมื่อสะสมความเครียดเป็นระยะเวลาานาน โดยที่ไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (แก็วกานด์ แก็วโกมล และทิพทินนา สมุนทรานนท์, 2562) อีกทั้งมีทฤษฎี Type A and Type B Personality พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ A (Type A Personality) คือ บุคคลที่มุ่งเน้นในการประสบความสำเร็จสูง ชอบแข่งขัน ต้องการเป็นผู้ชนะในทุกเรื่องทั้งการศึกษา การทำงาน มิตรภาพ หรือความรัก ไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ แสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างเปิดเผย ตั้งเป้าหมายจริงจังกับงาน พยายามทำหลายอย่างพร้อมกัน และมักจะเกิดความเครียดได้ง่ายเมื่อไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2557; Smith, Segal & Robinson, 2021) รวมทั้งผู้ที่มีแนวโน้มเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ มองว่าไม่มีอะไรดีพอสำหรับตนเอง มักมองตนเองในแง่ร้าย มีบุคลิกภาพชอบควบคุมไม่ไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับผู้อื่น (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2557)



2.4 สาเหตุเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ สาเหตุเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีภาวะหมดไฟ และความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานจะเกิดขึ้นสูงสุดเมื่ออายุ 30-50 ปี และยังพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และมีภาระงานที่มีความซับซ้อนกว่าอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพสมรสสำหรับบุคคลที่ผ่านการหย่าร้างจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับคนโสด ซึ่งอาจตีความได้ว่า การหย่าร้างหรือการสูญเสียคู่ชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนจิตใจอย่างสูง และอาจส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (นฤมล สุธีรุฒิ, 2558)

ดังนั้นหากอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้รับบริการทางสุขภาพจิตก็จะทำให้ส่งผลเสียทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังที่ จูซาร์ตันน์ แซ่ลือ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2560) กล่าวถึงผลกระทบว่า ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะขาดงานบ่อย มีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไป 2-7 เท่า โดยส่วนใหญ่จะลางานด้วยอาการปวดหัว ปวดท้อง หรือ ไข้หวัด นอกจากนี้ในด้านอารมณ์ พบว่ามักโกรธง่าย หงุดหงิด แยกตัว ไม่สูงส่งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ๆ จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรลดลง และนำไปสู่การลาออกจากงาน องค์กรจึงควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นจุดแข็งตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae เพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังเช่น การศึกษาของ แก้วกานต์ แก้วโกมล และทิพทินนา สมุนทรานนท์ (2562) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prover, Gander, Wellenzohn and Ruch (2015); Allan, Owens and Douglass (2019) ที่แสดงให้เห็นว่าการใช้คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในที่ทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีความสุข ความผูกพันและเห็นคุณค่าของงาน

แนวคิดของคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character Strengths)

คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งเป็นแนวความคิดที่พัฒนามาจากจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยมาจากแนวคิดของ Peterson and Seligman (2004) ที่และให้ความหมายศึกษาคุณลักษณะเชิงบวก “คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง” หมายถึง ลักษณะนิสัยภายในตัวบุคคลที่มีองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบวก ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ต้องมีความสามารถในการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในตัวบุคคล โดย Peterson and Seligman ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแนวคิด คุณค่าของการกระทำ (Values in Action: VIA) โดยมีเป้าหมายเพื่อแบ่งประเภทของคุณลักษณะที่ดีของบุคคล องค์ประกอบคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบหลัก และคุณลักษณะเด่น 24 ด้าน (Peterson & Seligman, 2004; ศรีณีย์ พิมพิทอง, 2557; สุดารัตน์ ดันดิวิวัฒน์, 2560)



ตารางที่ 1 องค์ประกอบของคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ด้านปัญญาและความรู้ (Wisdom and Knowledge)	1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 1.2 ความใฝ่รู้ (Curiosity) 1.3 การเปิดใจ (Open-mindedness) 1.4 การใฝ่เรียน (Love of Learning) 1.5 การมองภาพรวม (Perspective)
2. ด้านการมีกำลังใจ (Courage)	2.1 ความกล้าหาญ (Bravery) 2.2 ความมานะพยายาม (Persistence) 2.3 ความซื่อสัตย์ (Honesty) 2.4 ความกระตือรือร้น (Zest)
3. ด้านมนุษยธรรม (Humanity)	3.1 ความรัก (Love) 3.2 ความอ่อนโยน (Kindness) 3.3 ปัญญาเชิงสังคม (Social Intelligence)
4. ด้านความเที่ยงธรรม (Justice)	4.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4.2 ความเสมอภาค (Fairness) 4.3 ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. ด้านการควบคุมอารมณ์ (Temperance)	5.1 การให้อภัย (Forgiveness) 5.2 ความถ่อมตัว (Modesty) 5.3 ความรอบคอบ (Prudence) 5.4 การควบคุมตนเอง (Self-regulation)
6. ด้านการรู้จักความจริงของชีวิต (Transcendence)	6.1 การชื่นชมความงามและความเป็นเลิศ (Appreciation of beauty and excellence) 6.2 ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ (Gratitude) 6.3 ความหวัง (Hope) 6.4 อารมณ์ขัน (Humor) 6.5 ความเลื่อมใสและศรัทธา (Religiousness)

ที่มา: ปรับปรุงจาก Table 1 Coding Template: List of Character Strengths (Selvam, 2015)

คุณลักษณะทั้ง 24 องค์ประกอบของคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งสัมพันธ์กับการมีความหมายในชีวิต
เพิ่มมากขึ้น (Brdar & Kashdan, 2010) อีกทั้งยังมีงานวิจัยของ Lian, Guo, Wang, Hu, Yang and Li (2021); Allan,
Owens and Douglass (2019); Harzer and Ruch (2013) ที่แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งช่วยลดภาวะ



หมดไฟในการทำงานได้ เนื่องจากทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงาน มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
เกิดความสุขในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กร

การให้การปรึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งและลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพจิตของบุคคล
การให้การปรึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะเข้ามาบทบาทในการช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งที่จะช่วย
ลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

1. บทบาทของนักจิตวิทยาการปรึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

บทบาทของนักจิตวิทยาการปรึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง เน้นให้ทั้งนักจิตวิทยาการปรึกษา
และผู้รับบริการทำงานร่วมกัน ซึ่ง Smith (2014) กล่าวถึงบทบาทนักจิตวิทยาการปรึกษาไว้อย่างน่าสนใจ เช่น
1) นักจิตวิทยาการปรึกษามุ่งเน้นวิธีการแก้ไขปัญหของผู้รับบริการมากกว่าการเน้นว่าอะไรคือปัญหา
และความทุกข์ของผู้รับบริการ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้เล่าระบาย ปัญหา ความทุกข์ ความรู้สึก
คับข้องใจด้วยการใช้ภาษาของตนเอง จะทำให้ผู้รับบริการรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง สามารถที่จะเล่าระบายความทุกข์
หรือความไม่สบายใจได้อย่างอิสระ ส่งผลให้การปรึกษาดำเนินไปได้อย่างราบรื่น 3) นักจิตวิทยาการปรึกษาควร
หลีกเลี่ยงการเน้นไปที่พยาธิสภาพของผู้รับบริการว่าอะไรคือสิ่งที่ผิดปกติ แต่ควรกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายของ
ผู้รับบริการ ไปพร้อมกับการทำงานด้านสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง 4) นักจิตวิทยาการปรึกษาและผู้รับบริการกำหนด
เป้าหมายในการให้การปรึกษาร่วมกัน เพราะหากเป้าหมายของนักจิตวิทยาการปรึกษาและผู้รับบริการไม่สอดคล้องกัน
อาจเป็นอุปสรรคทำให้การให้การปรึกษาไม่สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายปลายทางได้ 5) การให้การปรึกษามุ่งเน้น
ไปที่การนำคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของผู้รับบริการมาใช้ในการแก้ไขปัญหที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งช่วยเหลือ
ผู้รับบริการให้สามารถเลือกวิธีการแก้ไขปัญหด้วยตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนเองต้องการได้ และ
6) นักจิตวิทยาการปรึกษายอมรับคำจำกัดความปัญหาของผู้รับบริการ โดยไม่ตัดสินว่าผู้รับบริการเข้าใจปัญหาของ
ตนเองได้ถูกต้องหรือไม่ แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสสำรวจและทำความเข้าใจปัญหาของตนเอง
อย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่า การให้การปรึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งนั้น นักจิตวิทยาการปรึกษาและ
ผู้รับบริการจะมีส่วนร่วมในกระบวนการปรึกษา โดยมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของผู้รับบริการ กล่าวคือ
นักจิตวิทยาการปรึกษาจะนำคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของผู้รับบริการมาใช้ประโยชน์ในการให้การปรึกษา ซึ่งเมื่อ
คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งกลายเป็นจุดสนใจ ผู้รับบริการจะมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น มีส่วนร่วม
และมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลง
ดังกล่าวนี้จะช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้รับบริการได้



2. การให้การปรึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

Smith (2014) แบ่งขั้นตอนการให้การปรึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ออกเป็นทั้งหมด 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ (Creating a Therapeutic Alliance) : Let Go
การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ ถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ปลอดภัย และไว้วางใจซึ่งกันและกันนำไปสู่ความเข้าใจเรื่องราวที่ผู้รับบริการกำลังเผชิญอยู่ โดยในขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะทำการสำรวจปัญหา คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Strengths Discovery) : Let Go and Let In
ขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ทำการสำรวจคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง เพื่อนำจุดแข็งไปใช้ในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยให้ผู้รับบริการทำแบบประเมิน VIA Survey of Character Strengths จากเว็บไซต์ศูนย์จิตวิทยาเชิงบวกของมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย จากนั้นให้ผู้รับบริการได้สำรวจตนเองว่ามีปัจจัยอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็ง เช่น การขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การระบุอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกของปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Identifying Internal and External Barriers to Problem and Strengths) : Themes of Let Go and Let In Continue
ขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการสามารถระบุอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกของปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการให้ค้นหาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งมาใช้ในการแก้ไขภาวะหมดไฟในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ผู้รับบริการถูกกำหนดระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อุปสรรคภายใน ได้แก่ ความรู้สึกท้อแท้ ความเครียด และอุปสรรคภายนอก คือ การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีภาระในการเลี้ยงดูบุตรทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ ขณะเดียวกันก็พบว่ามีจุดแข็ง คือ การมีความมานะพยายาม (Persistence) จากนั้นนำเอาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งดังกล่าวไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การนำความหวังและความฝันของผู้รับบริการออกมา (Eliciting Clients' Hopes and Dreams): Let in and Let Be
ขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาช่วยให้ผู้รับบริการมองเห็นความหวังจนสามารถแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานที่กำลังเผชิญอยู่ตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับบริการทำงานร่วมกับนักจิตวิทยาการปรึกษา ตัวอย่างคำถามกระตุ้นความคิด เช่น “สมมติว่าคุณแก้ไขปัญหที่กำลังเผชิญอยู่ได้ คุณจะรู้สึกอย่างไร และคุณคิดว่ามีจุดแข็งอะไรในตนเองที่สามารถทำให้ผ่านอุปสรรคนี้ไปได้” เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดกรอบแนวทางแก้ไขและการกำหนดแผนการให้การปรึกษา (Framing Solutions and Formulating a Treatment Plan): Let Be
ขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการหาวิธีการแก้ไขปัญหภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าการใช้เวลาส่วนใหญ่พูดคุยเกี่ยวกับปัญหา โดยมุ่งเน้นให้วางแผนว่าจะต้องทำอะไรจึงจะสามารถแก้ไขปัญหที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ได้ เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายระยะยาวในอนาคต



ขั้นตอนที่ 6 การสร้างคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งและความสามารถ (Building Strengths and Competence): Move Forward ในขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะช่วยสร้างคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งไปพร้อมกับความยืดหยุ่นทางใจ (Resilience) ให้กับผู้รับบริการ กล่าวคือ การเปิดโอกาสให้นำคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งมาใช้ในการเผชิญปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของตนเอง และช่วยสร้างทักษะการเผชิญปัญหาใหม่ๆ ซึ่งนักจิตวิทยาการปรึกษาอาจให้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการรับมือกับปัญหา เช่น การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อหรือการจัดการความโกรธ หรือการแนะนำการฝึกความกล้าแสดงออก การดูแลสุขภาพเมื่อทำงานหนักเกินไปหรือมีภาระงานมาก การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการอยู่กับปัจจุบัน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 การสร้างอัตลักษณ์ใหม่และการสร้างความสมดุลในชีวิต (Building a Healthy New Identity and Re-integration Re-anchoring the Self): Move Forward ขั้นตอนนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษามุ่งเน้นไปที่การช่วยเหลือผู้รับบริการให้สร้างตัวตนใหม่เพื่อสุขภาพที่ดี เช่น ใช้เทคนิค "วงล้อชีวิต" (Wheel of Life Exercise) กับผู้รับบริการที่มุ่งเน้นการทำงานมากจนขาดการพักผ่อน ทำให้การใช้ชีวิตไม่สมดุลเกิดความเหนื่อยล้าจนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยนักจิตวิทยาการปรึกษาจะให้ผู้รับบริการจัดอันดับระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านของวงล้อชีวิต และเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแบบเก่าไปสู่การสร้างสมดุลในชีวิตมากขึ้น เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 8 การประเมิน และยุติการให้การศึกษา (Evaluating and Terminating Therapy) : Move Forward ขั้นตอนที่นักจิตวิทยาการปรึกษาประเมินว่าการให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันกับผู้รับบริการหรือไม่ หากเป็นไปตามเป้าหมายก็จะทำการยุติการให้บริการ ทั้งนี้ควรมีการให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการเพื่อให้ทำตามข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน และมีการนัดหมายเพื่อติดตามผล อาจช่วยสำรวจแหล่งสนับสนุนทางใจ จากครอบครัวและชุมชน อย่างไรก็ตามหากการให้การศึกษาไม่สามารถยุติได้ในครั้งแรก อาจเกิดจากการที่ผู้รับบริการยังไม่มีความพร้อมหรือสาเหตุอื่น ๆ นักจิตวิทยาการปรึกษาอาจจะทำการนัดหมายในครั้งต่อไป

3. เทคนิคการให้การศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

เทคนิคที่สามารถนำไปใช้กับผู้รับบริการที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้ (Niemiec, Rashid & Spinella, 2012; Smith, 2014; Rashid & Seligman, 2019)

3.1 เทคนิคความจำเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength Memories) เทคนิคนี้เป็นการเชิญชวนให้ผู้รับบริการได้นึกภาพของจุดแข็งที่เกิดขึ้นในชีวิตให้ชัดเจนอีกครั้ง เพื่อให้ตระหนักถึงจุดแข็งของตนเอง และสามารถนำจุดแข็งมาใช้ในการฝ่าฟันอุปสรรคจนสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ตัวอย่างเช่น ผู้รับบริการเคยได้รับรางวัลประเมินการสอนดีเด่น เมื่อเล่าว่าการสอนเป็นหนึ่งในจุดแข็งจะทำให้ผู้รับบริการได้ตระหนักถึงจุดแข็งที่มีอยู่ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในจุดแข็งของตนเอง เป็นต้น

3.2 เทคนิคการบันทึกจุดแข็ง (Strength Journal) เทคนิคนี้คิดว่าควรนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3 (ตามขั้นตอนการปรึกษาของ Smith, 2014) โดยให้ผู้รับบริการบันทึกจุดแข็งเฉพาะที่ใช้ในการจัดการปัญหา

ในชีวิตประจำวัน เช่น ผู้รับบริการใช้จุดแข็ง คือ การควบคุมตนเอง (Self-regulation) โดยการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองรู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นต้น

3.3 เทคนิคการ์ดจุดแข็ง (Strength Cards) เทคนิคนี้ใช้เพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักถึงจุดแข็งที่มีอยู่ในตนเอง เช่น การให้ผู้รับบริการหยิบการ์ดจุดแข็งแต่ละใบขึ้นมาเพื่อทบทวนจุดแข็งของตนเอง โดยมีข้อคำถามที่ระบุในการ์ดแต่ละใบ ได้แก่ ฉันจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทีละขั้น ฉันเป็นผู้ประสบความสำเร็จ ฉันมั่นใจในการใช้จุดแข็งของฉันเพื่อบรรลุเป้าหมาย และจัดการกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น และฉันจัดการจุดอ่อนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

3.4 เทคนิควงล้อชีวิต (Wheel of Life Exercise) เทคนิคนี้ใช้เพื่อจัดการกับปัญหาความไม่สมดุลในชีวิต ตัวอย่างเช่น ผู้รับบริการประกอบอาชีพเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นอาชีพที่มีรายได้สูง แต่ขาดเวลาในการพักผ่อน จากนั้นให้ผู้รับบริการได้จัดอันดับระดับความพึงพอใจจาก 0 ถึง 100 คะแนน จากวงล้อชีวิตประกอบด้วย 1) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Well-being) 2) ความสำเร็จ (Achievements) 3) ความพึงพอใจ (Contentment) 4) งาน/อาชีพ (Work/Career) 5) มิตรภาพ (Friendship) 6) ความปลอดภัย (Security) 7) พลังงาน (Energy) 8) ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) 9) ความสนุกสนานและนันทนาการ (Fun and Recreation) 10) บ้าน/ครอบครัว (Home/Family) 11) ความสัมพันธ์ (Relationship) และ 12) การเงิน (Finance) ซึ่งวงล้อชีวิตจะช่วยให้ผู้รับบริการเห็นภาพการใช้ชีวิตที่ไม่สมดุลในปัจจุบันอย่างชัดเจน เพื่อนำไปวางแผนการใช้ชีวิตให้สมดุลมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3.5 เทคนิคการนำสิ่งที่ดีเข้ามาในชีวิต (Taking in The Good) เทคนิคนี้ใช้เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการจดจ่ออยู่กับจุดแข็งของตนเอง โดยเชิญชวนให้ผู้รับบริการมองหาสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต กล่าวคือ การให้ผู้รับบริการเติมเต็มประสบการณ์ด้วยความรู้สึกและมุมมองเชิงบวกแทนที่ความรู้สึกเชิงลบ เช่น ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน ทั้งภาระการสอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริการวิชาการ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่องานที่ทำอยู่ ดังนั้นนักจิตวิทยาการปรึกษาอาจชวนผู้รับบริการมองหาจุดแข็งที่ทำให้ตนเองสามารถผ่านการทำงานตรงนั้นมาได้ และให้ปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ต่อสถานการณ์ จากความรู้สึกด้านลบที่มองว่าเป็นปัญหา หรืออุปสรรคที่มีภาระงานมาก แต่ทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ทั้งทางด้านการสอน การวิจัย และการทำประโยชน์เพื่อสังคม เป็นต้น

3.6 เทคนิคหีบแห่งความหวัง (The Hope Chest Techniques) เทคนิคนี้ใช้เพื่อเปิดเผยสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เป้าหมาย คือ การช่วยให้ผู้รับบริการเชื่อมโยงกับความฝันอีกครั้ง เช่น ขอให้ผู้รับบริการจินตนาการถึงหีบแห่งความหวังที่จะทำให้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง จากนั้นให้ผู้รับบริการอธิบายความหวังสามข้อที่จะได้รับจากหีบแห่งความหวัง และตั้งคำถามว่าการนำจุดแข็งมาใช้จะเปลี่ยนสถานการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างไร เป็นต้น

3.7 เทคนิคการเจริญสติ (Mindfulness) เทคนิคนี้ใช้เพื่อให้ผู้รับบริการจดจ่อกับความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และตระหนักถึงจุดแข็งของตนเองอย่างมีสติ เช่น ผู้รับบริการที่มีจุดแข็ง คือ ความเป็นผู้ สามารถประยุกต์ใช้ในการแสวงหาความสนใจสิ่งใหม่ ๆ ในการเจริญสติ หรือจุดแข็งในด้านความรัก



ความเสมอภาค และการให้อภัย สามารถฝึกได้ด้วยการฝึกสติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลจัดการและเอาชนะอุปสรรคได้
เป็นต้น

อย่างไรก็ตามมีข้อควรคำนึงสำหรับนักจิตวิทยาการปรึกษาอยู่สองประเด็น ประเด็นแรก นักจิตวิทยา
การปรึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ได้มีการสำรวจคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของตนเองให้เกิดความชัดเจน
ก่อน จึงจะสามารถส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งได้ เพราะหากผู้รับบริการไม่ตระหนักถึงจุดแข็งที่มีอยู่ใน
ตนเองแล้ว ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงต่อจุดแข็งนั้น ประเด็นที่สอง นักจิตวิทยาการปรึกษาคควร
คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและตระหนักว่าคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลนั้นอาจ ไม่จำเป็นต้อง
ค้นหาให้ ครบทั้ง 24 คุณลักษณะ แต่ควรสำรวจเฉพาะจุดแข็งที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการกับภาวะหมดไฟใน
การทำงาน ได้จริง ดังเช่น การศึกษาของ Allan, Owens and Douglass (2019) พบว่า ความหวัง ความรัก และความ
กระตือรือร้น ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงานและลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

บทสรุป

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการทางจิตวิทยารูปแบบหนึ่งที่ต้องสนองต่อสภาวะที่เกิดความเครียด
เรื้อรังจากการทำงาน ส่งผลเสียต่อตนเองทั้งทางด้านสุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย และทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน
ลดลงอย่างต่อเนื่อง แนวทางในการป้องกันและแก้ไข คือ การส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งให้กับผู้รับบริการ
ผ่านขั้นตอนการให้การศึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของ Smith 8 ขั้นตอนร่วมกับเทคนิคต่าง ๆ เช่น
ในขั้นตอนที่ 3 ใช้เทคนิคการบันทึกจุดแข็ง และในขั้นตอนที่ 7 ใช้เทคนิควงล้อชีวิต เป็นต้น ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียน
เน้นให้นักจิตวิทยาการปรึกษามองเห็นบทบาทของตนเองเพื่อนำไปทำงานกับผู้รับบริการที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย
เนื่องจากเป็นอาชีพที่ประสบกับความเครียดในการทำงานสูง ดังนั้นการให้การศึกษาโดยการส่งเสริมคุณลักษณะที่
เป็นจุดแข็งท่ามกลางบริบทผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจะทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยลดลง เกิดผลกระทบทางตรงกับตัวอาจารย์เองในด้านความจำ การนอน และความกระตือรือร้นใน
การทำงาน ขณะที่ผลกระทบกับมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดก็จะได้อัตราบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการ
ทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเนื้องานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

นักจิตวิทยาการปรึกษาคควรนำคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งมาใช้ในการให้การศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้
ผู้รับบริการคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้สำรวจคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของ
ตนเอง และนำจุดแข็งมาใช้ในการเผชิญกับปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่ความสมดุลในชีวิตมากยิ่งขึ้น เพราะจะทำให้
ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข เห็นคุณค่าของงาน เพิ่มความหมายของชีวิตมากขึ้น และลด
ภาวะหมดไฟในการทำงาน



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

นักวิจัยที่สนใจประชากรในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานและนักวิจัยมีกระบวนการทัศนคติการวิจัยแบบปฏิฐานนิยม (Positivism) สามารถใช้การวิจัยเชิงทดลองมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยกำหนดตัวแปรตามเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ตัวแปรต้นเป็นโปรแกรมการปรึกษารายบุคคลหรือแบบกลุ่มบนฐานแนวคิดของ Smith (2014)

บรรณานุกรม

- กอเกษ ต่ายเกิด, ครองขวัญ รั้วมัน, นิรุชา ปรีชาเลิศศิลป์, วินิตรา นวลละออง และปนัดดา โรจน์พิบูลสถิตย์. (2562). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) ในนักศึกษาแพทย์ระดับชั้นพรีคลินิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *ธรรมศาสตร์เวชสาร, 19*, 127-138.
- แก้วกานต์ แก้วโกมล และทิพพินนา สมุนทรานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิมกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(1), 141-153.
- จิตราภา กุณฑบุตร, ฉันทนา สุรัสวดี, สุบัน บัวขาว, สุไม บิลไบ, อนันตกุล อินทรผดุง, กาญจนา จินดานิล, อุมามพร ยุวชิต, ศรุดา นิตวีรการ และ อะเคื้อ กุลประสูติดิถก. (2562). การศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 10*(1), 1-12.
- จุฑารัตน์ แซ่ลือ และ สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. *วารสารพยาบาลตำรวจ, 9*(2), 95-103.
- เจษฎา กุงามมาก และ พาชิตชนันต์ ศิริพานิช. (2557). ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 54*(1), 259-285.
- ทิวารรรณ ศรีสวัสดิ์ และ ปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5*(1), 151-166.
- นฤมล สุธีรวิภา. (2558). ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 32*(91), 16-25.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวีวีบีเบอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2557). จิตวิทยาในการจัดการกับความเหนื่อยหน่ายและความเครียดในการทำงาน. *วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ, 1*(1), 24-39.



- มะลิสลา คล่องแคล่ว, พงศ์เทพ จิระโร และ ภักดิ์ภูริ์ สมพงษ์ธรรม. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 33(117), 90-96.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย, ฉลอง ทับศรี, ลัดดา สุขปรีดี, มนตรี เข้มกสิกร, อนงค์ วิเศษณ์สุวรรณ, สุจินดา ม่วงมี, ปริญา ทองสอน, อาพันธ์ชนิต เจนจิต และ ระพินทร์ ฉายวิมล (2549). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(2), 105-118.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง: แนวคิด การวัด และแนวทางการพัฒนา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2), 188-205.
- ศรัณย์ ศรีคำ, วิโรจน์ เขียมจรัสรังสี และ เดชา ลลิตอนันต์พงษ์. (2557). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 59(2), 139-150.
- สุภารัตน์ ดันติวิวัฒน์. (2560). จิตวิทยาเชิงบวก: การพัฒนา การประยุกต์ และความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 9(1), 277-290.
- อิชญา เจดนิย์, รังสิมา หอมเศรษฐี และ มณฑิรา จารูเพ็ง. (2563). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ. *วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 13(1), 12-25.
- Allan, B. A., Owens, R. L. & Douglass, R. P. (2019). Character strengths in counselors: Relations with meaningful work and burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151-166.
- Brdar, I. & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44, 151-154.
- Costa P.T. & McCrae, R.R. (1992). *The neo personality inventory and neo five-factor inventory: Professional manual*. Odessa: PAR.
- Faisal, F., Noor, N. & Khair, A. (2019). Causes and consequences of workplace stress among Pakistan University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 45-60.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14, 965-983.
- Kataoka, M., Ozawa, K., Tomotake, M., Tanioka, T. & King, B. (2014). Occupational stress and its related factors among University Teachers in Japan. *Health*, 6(5), 299-305.
- Lei, W., Li, J., Li, Y., Castaño, G., Yang, M. & Zou, B. (2021). The boundary conditions under which teaching-research conflict leads to university teachers' job burnout. *Studies in Higher Education*, 46(2), 406-422.



- Lian L., Guo S., Wang, Q., Hu, L., Yang, X. & Li, X. (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model. *Children and Youth Services Review, 120*, 1-7.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2*, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. *Advance in Motivation and Achievement, 11*, 275–302.
- Niemiec, R. M., Rashid, T. & Spinella, M. (2012). Strong mindfulness: Integrating mindfulness and character strengths. *Journal of Mental Health Counseling, 34*(3), 240-253.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Prover, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S. & Ruch, W. (2015). Strengths-based positive psychology interventions : A randomized placebo-controlled online trial on long-term effects for a signature strengths-vs. a lesser strengths-intervention. *Frontiers in Psychology, 6*(456), 1-14.
- Rashid & Seligman. (2019). *Positive psychotherapy*. New York: Oxford University Press.
- Selvam S.G. (2015). Positive psychology's character strengths in addiction-spirituality research: A qualitative systematic literature review. *The Qualitative Report, 20*(4), 376-405.
- Smith, E. J. (2014). *Strengths-based therapy: Connecting theory, practice, and skills*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Smith, M., Segal, J. & Robinson, L. (2021, June 19). *Burnout prevention and treatment*. Retrieved from Burnout Prevention and Treatment-HelpGuide.org
- Sun, W., Wu, H. & Wang, L. (2011). Occupational stress and its related factors among University Teachers in China. *Journal of Occupation Health, 53*(4), 280-286.
- Xu, L. (2019). Teacher–researcher role conflict and burnout among Chinese University Teachers: A job demand-resources model perspective. *Studies in Higher Education, 44*(6), 903-919.