

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ
ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง**

**FACTORS AFFECTING WORKING BURNOUT OF GOVERNMENT PERSONNEL
IN MUEANG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE**

ศุภสินี พราหมณพันธ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดพัทลุงจำนวน 16,147 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way Analysis of Variance หรือ F-Test) โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression) และวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด ตำแหน่งข้าราชการ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี และส่วนใหญ่อยู่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อันดับ 2 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และอันดับ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ 2) ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อันดับ 2 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และอันดับ 3 ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟ, การทำงาน, บุคลากรภาครัฐ

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the factors affecting working burnout of government personnel in Mueang District, Phatthalung Province, to study the state of burnout in working of government personnel in Mueang District, Phatthalung Province, and to study the factors affecting working burnout of government personnel in Mueang District, Phatthalung Province by classifying to personal factors. The sample group was 16,147 government personnel in Phatthalung Province. This research used a questionnaire as a tool to collect data, analyzed data by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were one way analysis of variance or F-Test, multiple linear regression, and regression analysis. From hypothesis, the results of the research found that: 1) General information of the respondents found that most of them were female, had single status, were bureaucrat, earned 10,001 -20,000 baht, worked 4-6 years, and most of them were under the Ministry of Education. It affected in working burnout of government personnel overall was at a high level, when considering each aspect in order from the highest average value as follows: work-life balance, organizational environment, and quality of life in working, respectively. 2) Working burnout of government personnel overall was at a moderate level, when considering each aspect in order from the highest average as follows: emotional exhaustion, devaluation of individuality, and devaluation of personal achievement, respectively.

Keywords: burnout, working, government personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ โดยในแนวทางนี้ จำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยบุคลากรภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการ

พัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงทุกองค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถรอบด้านทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานปัญหาที่เกิดจากภาวะความเครียดสะสมเรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562) สามารถพบภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในบุคลากรหลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานานซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่นหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันหรือรู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลงโดยอาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนักแต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่ได้รับการรักษาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ หรือส่งผลให้บุคลากรมีความคิดอยากจะลาออกจากงานส่งผลให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรหรือผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยองค์การอนามัยโลกได้เพิ่มภาวะหมดไฟลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (11th Revision of the International Classification of Disease; ICD-11) โดยจัดภาวะหมดไฟให้เป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน

ในปี 2562 จากองค์การอนามัยโลกออกมาประกาศ ถึงเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)” ว่าเป็นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกับคนรุ่นใหม่และคนในสังคมเมืองใหญ่ ซึ่งภาวะการหมดไฟนั้น ถือเป็นภาวะทางสุขภาพที่ไม่ควรมองข้ามและควรได้รับการดูแลจากแพทย์ ซึ่ง Burnout Syndrome นั้นเกิดจากความเครียดจากการปฏิบัติงานซึ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ ไม่พอใจอย่างที่คาดหวังโดยหากปล่อยไว้เป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดโรคอื่นตามมาได้ เช่น โรคซึมเศร้า เป็นต้น โดยลักษณะของ Burnout Syndrome นั้นคือ 1. อ่อนล้า ไม่มีแรงในการทำกิจกรรมใด ๆ 2. รู้สึกเป็นทุกข์กับงานที่ปฏิบัติไม่อยากปฏิบัติงานและเกิดความคิดด้านลบกับงานที่ปฏิบัติ 3. ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเดิม (World Health Organization, 2019) โดยมาสลาซ (Maslach) นักจิตวิทยาได้กล่าวถึงอาการของภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่ประกอบด้วย 3 ด้านคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกได้สัมผัสสภาพต่อบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วิภาพร อิทธิกุล, 2545: 17)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีผลกระทบหลายฝ่ายทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และการลด

ความสำเร็จส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการลดปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานขององค์กร และช่วยวางแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล และด้านการวางแผนปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุการปฏิบัติงานและสังกัด) ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ภาวะ หมดไฟ ในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ภาครัฐในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้
 - 1.1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุ การปฏิบัติงาน และสังกัด
 - 1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2. ตัวแปรตาม ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การลดค่าความเป็น บุคคลและการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

2. ขอบเขตประชากร

- 2.1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดพัทลุง จำนวน 16,147 คน เป็นข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัด 2566-2570 สืบค้นจากสำนักงานจังหวัดพัทลุง

2.2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างวันที่ กันยายน – ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) มาจากรากศัพท์ภาษากรีกสองคำ คือ Demos หมายถึง ประชาชน หรือประชากร และคำว่า Graphie หมายถึง ตำรา ความรู้ หรือวิชาว่าด้วยเรื่องใด ๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ ดังนั้น ประชากรศาสตร์จึงหมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตรงกับทฤษฎีกลุ่ม สังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur และ Bcll-Rokeach ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของ บุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถ อธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน นอกจากนี้ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล ซึ่ง ความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก การตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน

ประมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า ผู้รับสารแต่ละคนมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) โดยมีสมมติฐานว่าผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรร่วมกัน จะมีทัศนคติและพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ

Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงให้เกิดความสมดุลในชีวิต แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการทำงาน เป็นอาชีพที่เสริมสร้างให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านครอบครัว เป็นการเสริมสร้างความสุขของปัจเจกชนที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการใช้ชีวิตในสังคม 3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทุก ๆ อย่างในชีวิต ซึ่งทุกคนจึงต้องการให้ด้านอื่น ๆ ของชีวิตมีความสมดุลกับด้านเวลา 4. ด้านการเงิน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้ทั้งใน

ปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านการงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา 5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของมนุษย์ไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่ต้องทำ คือ การพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ศักยภาพ ครอบคลุมไปถึงความสมดุลต่อการใช้ชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

ในงานวิจัยนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การบริหารเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลและเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และงานซึ่งส่งผลทางตรงให้เกิดความสุขและความสำเร็จต่อชีวิต การปฏิบัติงาน ผู้คนรอบข้างและสังคม

สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคลากรขณะปฏิบัติงานที่สะท้อน ถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรทั้งทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างที่ให้อำนาจแก่บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการแสดงออกซึ่งความเห็นและการตัดสินใจ จะทำให้อำนาจการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีสุข แต่หากภาวะแวดล้อมขององค์กรไม่เหมาะสม บุคลากรจะเกิดภาวะกดดัน เหนื่อยล้า และเบื่อหน่าย รวมทั้งคุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง (อลิษาภา แพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์, 2562)

ในงานวิจัยนี้ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคลากรและกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรในขณะปฏิบัติงานทั้งด้านกาย จิตใจ วัฒนธรรม และสังคม โดยองค์กรต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย สะดวก และมีคุณภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกฝนทำงานในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สถานที่ปฏิบัติงานปลอดภัยและสนับสนุนด้านสุขภาพ มีความยั่งยืนและเติบโตในอาชีพการงาน มีความเท่าเทียม และมีเสรีภาพภายในองค์กร รวมถึงเป็นการทำงานที่สร้างคุณค่าต่อสังคม (กมลชนก งดงาม, 2557) ความคาดหวังพื้นฐานของบุคคลในการปฏิบัติงาน อาทิ ค่าตอบแทน ความยั่งยืนและเจริญเติบโตในอาชีพ การเสริมสร้างด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พื้นที่บริเวณปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย และภาคภูมิใจในองค์กร (ปัทมา สงค์ประเสริฐ, 2557) การที่บุคคลมีชีวิตที่มีคุณค่าหรือยั่งยืนจากการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับในสังคมและเกิดความสุขในชีวิต (สราวลี แสงแสง, 2559) ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคลากรที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตในสภาวะแวดล้อมที่ดี หากองค์กรสามารถทำให้อำนาจการมีวิถีชีวิตที่ดี ย่อมไม่เกิดความเบื่อหน่าย และจะนำไปสู่ประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรได้ (ชิตชนก คุณเจริญ, 2560)

ในงานวิจัยนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีเจตคติ ด้านดีและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อาทิ ค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม ความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานความยั่งยืนและเจริญเติบโตในอาชีพ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร มีความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตของตนเองกับงาน ซึ่งสร้างให้เกิดคุณภาพต่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แก้วกานต์ แก้วโกมล (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท ธุรกิจพลังงาน พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ โดยบุคลิกภาพ แบบหัวนั้โหว่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟมากที่สุด เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ยาก และเกิดความเครียดสะสม ไม่สามารถจัดการกับความเครียดหรือความ กดดันจากการทำงานได้ ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในที่สุด

เมอพัชญ์ ใจสะอาด (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานฝ่ายบุคคล โดยกาหนดปัจจัย ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบริหาร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟ คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กร นโยบายขององค์กร เกี่ยวกับการดูแลพนักงาน และสิ่งแวดลอมภายในองค์กร เช่น ความสะอาด แสงสว่างในการทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก โดยปัจจัยที่กล่าวมาทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมจนกลายเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

ศรีสกุล ฉะยบแหลม (2562) ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะหมดไฟ พบว่า บุคคลที่ได้รับแรงกดดันจากการทำงานหนักเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนานจะเกิดความเครียด มีพฤติกรรม การแสดงออกที่ผิดปกติทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นภาวะหมดไฟ ซึ่งอาการดังกล่าว แบ่งเป็นอาการหลัก 3 อาการ คือ 1) รู้สึกไร้เรี่ยวแรง มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) รู้สึกว่าตัวเอง ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่มีความสามารถในการทำงาน 3) รู้สึกห่างเหินจากเพื่อนร่วมงาน มองว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงานเชิงลบ ซึ่งผู้ที่เผชิญปัญหาภาวะหมดไฟในขั้นวิกฤติจะมีแนวโน้มลาออกจากงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม(Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดพัทลุงจำนวน 16,147 คน เป็นข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัด 2566-2570 สืบค้นจากสำนักงานจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ตำแหน่ง (5) รายได้ (6) อาชีพ (7) สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (2) ด้านภาวะรู้สึกด้อยค่าบุคคล (3) ด้านการลดความสามารถของตนเอง โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ซึ่งคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตรวัดและให้คะแนน 5 ระดับ โดยคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธนรัฐ นาทอง, 2556) คือ (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / จำนวนระดับ ได้ความกว้างที่ 0.80 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ สร้างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.1 นายประเสริฐ คงเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล วิทยฐานะ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

1.2. นางกัลยา อินปาน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโหล๊ะเร็ด วิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

1.3 นางสาวสุณิสา อินทองแก้ว ตำแหน่ง ครูโรงเรียนวัดหัวหมอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.7 ขึ้นไป และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1984) จะได้ค่า Cronbach's Alpha คือ 0.97 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัด โดยหากมีความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Different (LSD)

2. การวิเคราะห์ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน (กรณีทดสอบความแตกต่างของ ตัวแปรต้นที่มีคุณลักษณะมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป) หากพบค่านัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี $\bar{x} = 2.54$ และ S.D. = 0.878 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า $\bar{x} = 2.77$ และ S.D. = 0.988 อันดับ 2 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล โดยมีค่า $\bar{x} = 2.47$ และ S.D. = 0.834 และอันดับ 3 ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่า $\bar{x} = 2.37$ และ S.D. = 0.811 ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี $\bar{x} = 2.77$ และ S.D. = 1.116 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน โดยมีค่า $\bar{x} = 3.05$ และ S.D. = 1.193 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” อันดับ 2 ท่านรู้สึกกดดัน เหนื่อยล้า สำหรับการทำงานทั้งวัน โดยมีค่า $\bar{x} = 2.82$ และ S.D. = 1.115 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และ อันดับ 3 ท่านรู้สึกนอนหลับไม่สนิทเนื่องจากความเครียดจากการทำงาน โดยมีค่า $\bar{x} = 2.81$ และ S.D. = 1.156 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ตามลำดับ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมี $\bar{x} = 2.47$ และ S.D. = 1.061 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ท่านอยากทำงานของตนเอง โดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง โดยมีค่า $\bar{x} = 2.78$ และ S.D. = 1.182 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” อันดับ 2 ท่านไม่สามารถจัดการปัญหาทางอารมณ์ของเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีค่า $\bar{x} = 2.63$ และ S.D. = 0.988 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และ อันดับ 3 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกอยากลาออกจากงานในบางครั้ง โดยมีค่า $\bar{x} = 2.50$ และ S.D. = 1.148 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” ตามลำดับ

4) การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมี $\bar{x} = 2.37$ และ S.D. = 1.003 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ อันดับ 1 ท่านรู้สึกกังวลเมื่อไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ โดยมีค่า $\bar{x} = 2.83$ และ S.D. = 1.073 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” อันดับ 2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความคาดหวังในตัวท่านสูงกว่าความสามารถที่ท่านมี โดยมีค่า $\bar{x} = 2.47$ และ S.D. = 1.050 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” และอันดับ 3 ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ โดยมีค่า $\bar{x} = 2.44$ และ S.D. = 0.984 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เพศหญิง มีสถานภาพโสด ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ตำแหน่ง

ข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 11,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่อายุการทำงานอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 4-6 ปี และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวโน้มที่จะมีภาวะหมดไฟค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยคาดว่าเป็นกลุ่มของคนรุ่นใหม่ที่กำลังเข้าสู่วัยทำงาน มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เมื่อทำงานสักระยะหนึ่งจะเกิดความรู้สึกหมดไฟในการทำงานแต่ยังสามารถปรับตัวและให้ความสำคัญในการทำงานได้

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพัทลุง โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัด

พัทลุง มีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 32.5 อีกทั้งมีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 33.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน และสังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งผลการการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะวดี สุมาลัย(2564) ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร พบว่า พยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 75 ราย (47.20%) ระดับปานกลาง จำนวน 35 ราย (22.00%) และระดับสูง จำนวน 49 ราย (30.80%) โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 79 ราย (49.70%) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล จำนวน 79 ราย (49.70%) และความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 75 ราย (47.20%) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน พยาบาล ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ตามลำดับ ($\chi^2 = 17.16, 10.38, 21.9, 13.22$ และ 6.30 ; $p < .05$)

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพัทลุง เนื่องจากครอบครัวยังให้การสนับสนุนและเข้าใจการทำงาน อีกทั้งงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง จะช่วยให้ภาวะหมดไฟในการทำงานบุคลากรต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมอพัชญ์ ใจสะอาด (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานฝ่ายบุคคล โดยกำหนดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบริหาร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะหมดไฟ

คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กร นโยบายขององค์กร เกี่ยวกับการดูแลพนักงาน และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ความสะอาด แสงสว่างใน การทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก โดยปัจจัยที่กล่าวมาทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมจน กลายเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1) จากการศึกษา พบว่า บุคลากรรัฐที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ อายุ งาน และสังกัดที่แตกต่างกัน ทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควรมีการจัดเก็บข้อมูลและศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อป้องกันการ เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน

2) จากการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพัทลุง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและปรับ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น เวลางานที่ยืดหยุ่น บรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพควบคู่กับวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเป็นการเปิดโอกาส ให้กับบุคลากรรัฐได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ ได้มากยิ่งขึ้นและได้ผลการวิจัยที่ดีขึ้น

2) ควรศึกษาวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายกลุ่มเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ หลากหลายและสามารถนำมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ แตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่มีต่อหัวหน้างานทรัพยากรบุคคลและองค์กรภาครัฐ ในจังหวัดพัทลุง

1) จากการศึกษา ฝ่ายงานหรือกลุ่มงานหรือองค์กรภาครัฐ ในจังหวัดพัทลุง ควรมี กระบวนการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร

2) จากการศึกษา ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรควรมีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดี ที่สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และบริบทได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ มีสวัสดิ์. (2563). การให้การปรึกษาคนวัยทำงานที่มีภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(1 (มกราคม-มิถุนายน)).
- กษศรณ นุชประสพ. (2563). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะเสี่ยงทางเพศ บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ และความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 12(3 (กันยายน-ธันวาคม)).
- คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2562). ภาวะหมดไฟ *Burn Out*. สืบค้นจาก <https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385>
- เฉอพัชญ์ ใจสะอาด. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอ็นเอ็นบี-มินิประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปรัชญ์ งามสมภาค. (2560). อิทธิพลส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์กรที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษาองค์กรการสวนยาง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การรับรู้ทางไกลเชิงวัฒนธรรม
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- พรชัย สิทธิศรีณกุล. (2562). *Burn Out* ภาวะหมดไฟในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=273>
- สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, and ณภัทรวรรต บัวทอง. (2559). ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์กรเภสัชกรรม. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(5 (ก.ย.-ต.ค.)), 545-560.
- สกล สุขชาติวุฒิ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย(มหาชน) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายพิน มาสาลี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาติโบรกเกอร์ จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 108-120

- อัศวพล ดิศพล. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ของพนักงานบริษัทไทยอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อิษฏา เจตินัย. (2563). *ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ*. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 13.
- Derindag, O. F. , Demirtas, O. , & Bayram, A. (2021) . The Leader- Member Exchange (LMX)Influence at Organizations: The Moderating Role of Person- Organization (PO)Fit. *Review of Business*, 41(2), 32-48.
- Lee, E. K., & Ji, E. J. (2018). The moderating role of leader–member exchange in the relationships between emotional labor and burnout in clinical nurses. *Asian NursingResearch*, 12(1), 56-61.
- Van Griethuijsen, R. A., van Eijck, M.W., Haste, H., Den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansoue, N.,... & BouJaoude, S. (2015) Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in science education*, 45(4), 581-603.
- World Health Organization. (2019 , 28 May) . *Burn- out an “ occupational phenomenon” :International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>