

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

Study on Factors Contributing to Job Burnout of Staff in Local Administrative
Organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province.

จุฑาทภัทร ทับแก้ว

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 243 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F (F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขอนามัย และด้านจิตใจ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ส่งผลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the personal on factors contributing to job burnout of staff in local administrative organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province, and 2) to study the work environment factors contributing to job burnout of staff in local administrative organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province. The sample group used in this research was personnel in local administrative organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province. The sample in this study consisted of 243 staff from local administrative organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province, selected through stratified sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, and multiple regression analysis.

The results of the study indicated that: 1) the overall perception of staff in local administrative organizations, Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province regarding their work environment was high. When analyzed by specific aspects, all aspects were rated at a high level, with hygiene being the highest, followed by motivation; 2) the overall level of staff perceptions regarding job burnout was high. When analyzed by specific aspects, reduced personal accomplishment was high, whereas depersonalization and emotional exhaustion were moderate; 3) personal factors, including age, educational level, job position, income, and length of service, had a statistically significant effect on job burnout among staff at the 0.05 level; and 4) the work environment factor of motivation had a statistically significant negative effect on job burnout at the 0.05 level.

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันตามนโยบายของกระทรวง ของรัฐบาลให้เข้ากับยุคการพัฒนาของเทคโนโลยี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกหน่วยงานที่ต้องปรับตัวเองให้ทันตามวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ "ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น" โดยมีพันธกิจหลัก คือ "ส่งเสริมและสนับสนุน โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดทำ

แผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานสากล” (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2568) วิสัยทัศน์นี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการยกระดับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดี มีคุณภาพ และทั่วถึง โดยองค์กรรวมทั้งบุคลากร ต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน บุคลากรต้องมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด บางครั้งจำเป็นต้องเกิดการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเวลาในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) การยกระดับคุณภาพการบริการดังกล่าว ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความพร้อมและมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสรรงานที่เหมาะสม การสนับสนุนทรัพยากร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันภาวะหมดไฟและส่งเสริมแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมไปด้วยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (วิภาพร สิงห์บุตร, 2561) ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของความสามารถ แรงจูงใจ สุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำ (Buchanan H. B., 1974) และอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการลาออกของบุคลากรที่เกิดจากภาวะกดดัน หนี้อยู่แล้ว และเบื่อหน่าย จึงทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งการลาออกของบุคลากรที่มีมุมมองว่าตนเองไม่มีความสามารถและไม่เหมาะสมกับงานที่ทำได้จึงส่งผลให้เกิดการขาดแรงจูงใจในการทำงานและมีผลกระทบต่อความรู้สึกตอบสนองที่แสดงในด้านลบ แต่ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรในสถานที่นั้นๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกายภาพ สังคมและด้านจิตใจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อบุคลากรจึงอาจเป็นอีกหนึ่งมุมมองที่เกิดจากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม (อลิษา แพงเงิน, 2562) ทั้งนี้ การประยุกต์สภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิด Two-factor theory ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขอนามัย และ 2) ด้านจูงใจ ดังนั้น หากบุคลากรถูกกดดันด้วยงานที่หนักเกินไป ขาดการสนับสนุน หรือทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งไม่เพียงลดประสิทธิภาพการให้บริการ แต่ยังกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้วย

ภาวะการหมดไฟในการทำงานเป็นกลุ่มอาการใหม่ที่ได้ถูกระบุอยู่ในบัญชีจำแนกทางสถิติระหว่างประเทศของโรค และปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้อง (International Classification of Diseases : ICD) ฉบับที่ 11 ตั้งแต่ ค.ศ. 2019 เป็นต้นมา โดยระบุว่าเป็นปรากฏการณ์ทางอาชีพ (Occupational Phenomenon) เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน โดยลักษณะของอาการหมดไฟอาจพบได้ทั้งการแสดงออกทางร่างกาย เช่น ร่างกายเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ นอนไม่หลับและอาจพบร่วมกับมีพฤติกรรมก้าวร้าว รวมถึงมีการแสดงออกทางจิตใจ โดยอาจมีการแสดงออกในลักษณะอื่นๆ เช่น ความคิดแง่ลบ การมีทัศนคติแง่ลบกับงานที่ทำ การรู้สึกขาดความภูมิใจในตนเอง ผู้ที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟนั้นเป็นผลเสียทั้งต่อตัวเอง คนรอบข้างและองค์กรที่ทำงาน โดยพบว่าภาวะหมดไฟอาจ ส่งต่อจากบุคคลไปอีกรูปแบบหนึ่งและพบว่าคู่สมรสเป็นบุคคล ที่ได้รับผลกระทบได้ง่ายที่สุด และอาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ได้ เช่น ภาวะโรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล หรือโรคนอนไม่หลับ เป็นต้น ภาวะหมดไฟในการทำงาน (วรภรณ์ เลิศวิไลย, 2563) โดยประยุกต์ภาวะหมดไฟในการทำงานตามแนวคิดของ Maslach and Leiter (1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกลดลงทางอารมณ์ 2) ด้านการลดความเป็นบุคคล และ 3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เนื่องจากต้องเผชิญกับงานที่ซับซ้อน ความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น การสนับสนุนบุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อการลดภาวะหมดไฟและส่งเสริมประสิทธิภาพการให้บริการ ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุน และการเสริมแรงจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการลดภาวะหมดไฟและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟและนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลนากลาง จำนวน 82 คน 2) เทศบาลตำบลกุดดินจี่ จำนวน 92 คน 3) เทศบาลตำบลผึ่งแดด จำนวน 92 คน 4) เทศบาลตำบลเก่ากลอย จำนวน 37 คน 5) เทศบาลตำบลนาหนองหุ้ม จำนวน 59 คน 6) องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จำนวน 34 คน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จำนวน 71 คน 8) องค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยสวรรค์ จำนวน 57 คน 9) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ จำนวน 54 คน 10) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดแห่ จำนวน 45 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 623 คน (ข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ณ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แบ่งเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน 243 คน ตามวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1) ด้านสุขอนามัย, 2) ด้านจิตใจ

ตัวแปรตาม ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์, 2) ด้านการลดความเป็นบุคคล, 3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมมติฐาน กรอบแนวคิด และเป็นแนวทางประกอบการศึกษาดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณารับคนเข้าทำงานในองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน เป็นต้น เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัววัดระดับแรกในการพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลคนนั้นมี โดยตัวแปรดังกล่าวจะมีผลต่อการทำงาน เช่น เพศ ส่งผลถึงประเภทของงานที่จะต้องรับผิดชอบ ในงานบางลักษณะอาจมีการระบุเพศของพนักงานที่จะต้องรับผิดชอบงานเพื่อให้เหมาะสมกับงาน หรือสถานะของพนักงาน หากคนที่ผ่านการสมรสแล้วก็จะไม่สามารถทุ่มเท และทำงานได้อย่างเต็มที่เท่ากับคนที่ยังเป็นโสด และปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ยังส่งผลต่อการทำงานของแต่ละบุคคลอีกด้วย ทำให้แต่ละคนที่ลักษณะการทำงานหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกไม่อยากย้ายงาน เนื่องจากระยะเวลาที่ได้ทำงานมาตลอดหลายปีจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น และมีสิทธิในสวัสดิการมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากจะอยู่ในกฎระเบียบ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า

งานวิจัยฉบับนี้ได้คัดเลือกปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษา ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานเป็นตัวชี้วัด “เวลาที่อยู่ในงาน” หรือ “จำนวนปีที่ทำงาน” ซึ่งยิ่งมากขึ้นมักหมายถึงการได้รับโอกาสเรียนรู้ ทักษะเฉพาะ และเครือข่าย ทำให้มีโอกาสในงานที่ดีกว่า

5. ตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานสะท้อนระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นมักมีการตอบแทนที่สูงกว่า มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากกว่า และอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพ

6. รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนเป็นตัวชี้วัดทางการเงินที่จับต้องได้ ซึ่งสะท้อนค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากงาน ทั้งนี้ รายได้ถูกกำหนดโดยหลายปัจจัย เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง และอาจได้รับผลจากเพศหรืออายุด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความสุข ความยินดี และความเต็มใจที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองที่สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย แต่หากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของตนเอง ซึ่งมีผลให้การทำงานขาดความสุข ความเต็มใจ และไม่มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรมากน้อยเพียงใด โดยขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ Frederick Herzberg ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น Dual-Factor Theory, Two-Factor Theory, Motivation Maintenance Theory, Motivation-Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 ปัจจัย (นิซันนท์ วรรณกุล, 2564, น.29-30) ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Context) ที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่หากมีเพียงพอจะทำให้เกิดความรู้สึก "ไม่พอใจน้อยลง" แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายบริษัท และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีนี้ ไม่ใช่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) หากปัจจัยเหล่านี้มีเพียงพอหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พนักงานจะไม่เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทำให้เกิดความพึงพอใจหรือมีแรงจูงใจสูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) คือกระบวนการที่กระตุ้น ชี้นำ และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย เป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจจึงพยายามอธิบายว่า "อะไร" คือสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำสิ่งต่างๆ และ "ทำไม" พวกเขาจึงเลือกที่จะทำ เป็นปัจจัยภายใน (Content) ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง และเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

จากความหมายนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นสภาวะที่บุคคลประสบความอ่อนล้าทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความกระตือรือร้น ปลีกตัวจากผู้อื่น สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นผลเสียต่อองค์กร เช่น การขาดงานหรือการลาออก

สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach and Leiter (1997) ได้ศึกษาสาเหตุหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งจะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยไม่พิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล สามารถแยกออกเป็น 6 ประการ

1.ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) หมายถึง การที่บุคคลต้องทำงานในปริมาณมากแต่มีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ที่มีผลมาจากโครงสร้างและขนาดองค์กรหรือลักษณะของงานที่มีปริมาณมากหรือมีความซับซ้อนมากเกินไป

2.ความรู้สึกสูญเสียการควบคุมและไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ได้ (Lack of Control) หมายถึง บุคคลไม่ได้รับโอกาสในการเลือกและตัดสินใจ ไม่ได้ใช้ความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา นโยบายของผู้บริหารขององค์กรที่ขาดความยืดหยุ่น ส่งผลต่อบุคลากรรู้สึกไม่มีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ลดลง

3.ผลตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับผลงาน (Insufficient Reward) หมายถึง การที่บุคคลไม่ได้ถูกตอบสนองอย่างเหมาะสมในด้านผลตอบแทนเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยผลตอบแทนอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น ความภาคภูมิใจ

4. ความล้มเหลวในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น (Breakdown of Community) หมายถึง การที่ไม่สามารถมีสัมพันธภาพทางบวกกับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ การยกย่อง การยอมรับ

5. การไม่ได้รับความยุติธรรม (Absence of Fairness) หมายถึง การรับรู้ถึงการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในผลลัพธ์ที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงานของตนรวมถึงวิธีปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อตนเอง รวมทั้งวิธีปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

6. การจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม (Conflicting Values) หมายถึง การที่นโยบายองค์กรขัดต่อจริยธรรมหรือค่านิยมของตนเองเพื่อผลประโยชน์และการดำรงอยู่ขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ทฤษฎีภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของ Christina Maslach และ Michael Leiter เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด ซึ่งนิยามว่า ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นจากความเครียดเรื้อรัง (Prolonged Response to Chronic Stressors) ในที่ทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 มิติ (Burnout Syndrome) ที่แยกจากกัน สามารถแสดงออกผ่านมิติ ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นองค์ประกอบหลักที่ชัดเจนที่สุด หมายถึง ความรู้สึกที่พลังงานทางอารมณ์และร่างกายหมดไป ถูกใช้จนหมดสิ้นไปจากงานที่ทำ พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะรับมือกับงานหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อีกต่อไป

2. การลดความเป็นบุคคล/ความรู้สึกเชิงลบต่อคนรอบข้าง (Depersonalization / Cynicism) เป็นองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงการมีทัศนคติเชิงลบเย็นชา และแยกตัว ออกจากผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน หรือตัวเนื้องานเอง

3. การลดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment/Professional Inefficacy) เป็นองค์ประกอบด้านการประเมินตนเอง หมายถึง ความรู้สึกไร้ความสามารถหรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ความรู้สึกถึงความสำเร็จและภาคภูมิใจในตนเองลดลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) มีดังนี้

ปรียาภรณ์ เคลือบพวง (2568) ได้ทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในสถานบริการทางการแพทย์ระดับปฐมภูมิ เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ระหว่างสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ผลการศึกษา

พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานส่วนใหญ่ในระดับปานกลางในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคล และระดับสูงในด้านความสำเร็จส่วนบุคคล โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยหากได้รับการแก้ไขจะช่วยป้องกันและลดภาวะหมดไฟได้

โสภาวรณ พรหมโยธิน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีดังนี้ 1) ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา และด้านสติปัญญา 2) ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 4) ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน

อนาวิน กรรณแก้ว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

อัณมณี ศรีประหลาด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านองค์กรและการจัดการ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ตามลำดับ

ศรินญฎฐ์ สิทธิจักร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ปัจจัยคำจูงด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, 3) วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ, 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล, 5) สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขถูกต้องตามคำแนะนำ แบ่งได้ เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3.แบบสอบถามฉบับที่ร่างเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คือ

1 นางพูลทรัพย์ เบ้าธรรม ตำแหน่ง ท้องถิ่นอำเภอ

2 นายชาญวิทย์ วงษา ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนากลาง

3 นายชยกร ปุณฺณชัยสุมา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนากลาง

โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ทั้งนี้ผลการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

4.นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่า

สัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .922 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .887

5. หลังจากนำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจนได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดังนี้

1. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขอนามัย และด้านจิตใจ ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ตามลำดับ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ,ด้านอายุ,ระดับการศึกษา,ด้านตำแหน่งงาน,ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน มีทั้งที่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านสุขอนามัย ไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน ด้านจิตใจ ส่งผลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านสุขอนามัย คือ ด้านที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยจะเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ 2) ด้านจูงใจ คือ ด้านที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ก่อให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ชอบ และรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานเนื่องจากเป็นด้านที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคลากรได้

2. ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรบางครั้งอาจรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการปฏิบัติงาน และเกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคยหรืออยู่นอกเหนือจากประสบการณ์เดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ เคลือบพวง (2568),2) ด้านการลดความเป็นบุคคล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติงานจนขาดความใส่ใจต่อเหตุการณ์หรือเรื่องราวของบุคคลรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภาวรณ พรหมโยธิน (2565),3) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล จากการศึกษ พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ไม่สามารถพัฒนาทักษะได้ตามต้องการ และมองว่าเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันประสบความสำเร็จมากกว่า ส่งผลให้เกิดความรู้สึกด้อยค่าในผลงานของตนเอง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านเพศ ทั้งบุคลากรเพศชายและเพศหญิงต่างเผชิญภาระงาน บทบาทหน้าที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน,แต่ละช่วงอายุมีประสบการณ์การทำงาน ระดับความรับผิดชอบ และความสามารถในการรับมือกับความเครียดที่ไม่เหมือนกันและภาวะหมดไฟในการทำงานมีความแตกต่างกันตามช่วงวัย,ด้านระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีมุมมองต่อการทำงาน ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า รวมถึงความสามารถในการจัดการปัญหาและความกดดันที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษา,ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับความกดดันในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้บุคลากรมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามตำแหน่ง,ด้านรายได้ มีแตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความเครียดทางการเงินของบุคลากร ส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

กันตามระดับรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนาวิน วรรณแก้ว (2562),ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และระดับความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากปัจจัยด้านสุขอนามัยในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดหรือความไม่พึงพอใจ ,2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ส่งผลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน รู้สึกไม่ได้รับการยอมรับหรือสนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มองตนเองในเชิงลบ และรู้สึกว่าตนไม่สามารถสร้างผลสำเร็จในงานได้ตามที่คาดหวัง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น
- 2) ควรเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือระหว่างพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2568). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นจาก <https://www.dla.go.th/land/structureGov.do>
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. คณะวิทยาการจัดการ. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ปரியากรณ์ เคลือบพวง. (2568). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในสถานบริการทางการแพทย์ระดับปฐมภูมิ เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์

- ระหว่าง สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19. *วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว*. 8(3), 223-225.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักรบริหาร*. 39(1), 3-11
- วรภรณ์ เลิศวิไลย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาพร สิงห์บุตร. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1(2), 110-124.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. 5(3). 83 - 97
- โสภารวรรณ พรหมโยธิน. (2565). *การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนาวิน กรรณแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด*. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธีณันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). *ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ*. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- อัญมณี ศรีประหลาด. (2564). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 36(2). 134 - 149.
- Buchanan H. B. (1974). Building organization commitment, the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533 - 546.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass. 3-5.