

แบบประเมินบทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ภาษาอังกฤษ) : Burnout syndrome among personnel working for Office of the Basic Education Commission.

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ				✓		ส. / ความหมาย
2. Abstract				✓		ส. / ความหมาย
3. บทนำ				✓		ส.
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา				✓		ควรชัดเจนยิ่งขึ้น
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา				✓		ส. - แหล่งข้อมูล/เครื่องมือ/วิธีการ
6. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา				✓		ส. / ควรระบุชัดเจน / แล้วตามด้วยการสรุป
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการศึกษา				✓		ส. // ควรสรุปชัดเจนว่าพบผลอย่างไร
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ				✓		ควรวิเคราะห์ในเชิงสถิติชัดเจนกว่า 10.2.1.1
9. เอกสารอ้างอิง				✓		ส. / ควรใช้ชื่อจริง/ชื่อเล่น
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ				✓		ส.

(อาจมีเอกสารแนบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ถ้ามี)

ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ฉัตรชนกร ระเบิด และ วิลาสินี จินตลิตติ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809005@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

ภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในประเทศไทย หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาและอาจทำให้ประชาชนในประเทศขาดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 299 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Burnout syndrome among personnel working for Office of the Basic Education Commission.

Chatchakorn Rabil and Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University
email: s62563809005@ssru.ac.th

Abstract

Burnout syndrome is a problem that affects the efficiency of employees in the organization. The Office of the Basic Education Commission has a mission to provide education in Thailand. If personnel inefficiency in their work will affect the education management and may cause the people of the country to be inefficient in international competition. The aims of this research were to study 1) the burnout syndrome of personnel, 2) to compare the level of burnout syndrome classified by personal factors, 3) the relationship between the working environment and burnout syndrome. This research is quantitative research. The sample consisted of 299 civil servants, government employees, and employees working in Central of the Office of the Basic Education Commission. Data collection with questionnaires. The data were analyzed using the SPSS program. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of this research are as follows: 1) Personnel were at a moderate level of burnout syndrome. 2) Education level, status, work experience, And the average monthly income that is different There is no difference in burnout syndrome. However, the age-personal factors of different ages had different burnout syndrome in terms of depersonalization. 3) Work environment had a negative correlation with high levels of burnout syndrome. Which results of this research can be utilized It is a guideline for human resource management to solve the problem of burnout syndrome in the work of the personnel in the Office of the Basic Education Commission.

Keywords: Burnout syndrome, Environment, Office of the Basic Education Commission

Code

บทนำ

ในปัจจุบันสุขภาพจิตในการทำงานถือเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากคนที่บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะทำให้บุคลากรมีผลงานด้านบวกที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลที่ดีแก่องค์กร แต่หากบุคลากรมีพลังด้านลบในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรไม่มีจิตใจที่อยากทำงานให้ดีได้ โดยปัจจุบันได้มีการศึกษาหรือการให้ความสนใจต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรืออาการภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างแพร่หลายขึ้น ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นเป็นลักษณะของความอ่อนล้าทางกาย และอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางลบต่อตนเอง และต่องานที่ทำ ทำให้สูญเสียการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งภาวะหมดไฟสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมาก (สิระยา, 2534) โดยสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นมาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านองค์กร (Schwab et al., 1982) ซึ่งองค์ประกอบด้านองค์กรก็คือทุก ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายในองค์กร หรือเรียกได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรต้องพบเจอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรให้กับประเทศโดยการให้ความรู้กับประชาชน ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นจะมีระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัด ทำให้ในบางครั้งบุคลากรก็ขาดความกล้าที่จะทำอะไรที่นอกเหนือไปจากที่มีข้อกำหนดไว้ ทำให้องค์กรขาดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งยังขาดการกระจายอำนาจที่ช่วยลดขั้นตอนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความเชื่องช้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อหน่าย จนเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในที่สุด ซึ่งหากบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจำนวนมากจะส่งผลให้การให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก การบริหารจัดการไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดผลกระทบร้ายแรงต่อองค์กร จะทำให้การศึกษาของประเทศไทยไร้ซึ่งคุณภาพ และบุคลากรในประเทศขาดความรู้ความสามารถจนทำให้ประเทศไม่สามารถพัฒนาต่อไปในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดการเกิดอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีพร้อมในการใช้ชีวิตและการทำงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อหน่วยงานและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุป แนวโน้ม ทท

พัต วุฒิรงค์ (2557) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ลักษณะและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การรับรู้และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของผู้นำ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

Moos (1986) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร
2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน มีอิสระในการทำงาน และการจัดการการทำงาน
3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส มีการพัฒนาในการทำงาน บรรยากาศทางกายภาพ

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ 2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ละม้าย เกิดโชคทรัพย์ (2548) นิยามภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และการลดค่าความสำเร็จของตน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเผชิญความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน

Cooper (2001) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ 1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และทัศนคติ 2) ปัจจัยด้านงาน เช่น ปริมาณงาน ความขัดแย้งในบทบาท 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ รูปแบบหรือนโยบายการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

Maslach (2001) ได้แบ่งกลุ่มอาการภาวะหมดไฟออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นอาการเด่นและสังเกตได้ง่ายที่สุดของภาวะหมดไฟ โดยตนเองจะรู้สึกหมดกำลังใจ สูญเสียพลัง และไม่มีแหล่งที่จะส่งเสริมให้พลังงานกลับมาเหมือนเดิมได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีกำลังใจในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ เนื่องจากอาการอ่อนล้าเกินไป ไม่มีแรงจูงใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เมื่ออาการเหล่านี้เกิดขึ้นในระยะหนึ่งอาจจะมีอาการปวดศีรษะ อ่อนเพลียทางร่างกาย และปวดตึงบริเวณกล้ามเนื้อต่าง ๆ ตามมา

2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง เป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ยังสามารถแก้ไขได้ แต่จะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่า โดยจะมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้า จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดูไม่เต็มใจที่จะบริการลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ ไม่มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยวกับตน

3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Decreased occupational accomplishment) เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียการนับถือต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่คุณค่าและขาดความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานของตนเอง

Maslach & Goldberg (1998) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรลดลง 2) การลาออก และการขาดงานเพิ่มมากขึ้น 3) การเจ็บป่วยในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 จากประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 1,352 คน (ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2563) และรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ให้ตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านพันธุภาพ 2) มิติด้านความก้าวหน้าในงาน 3) มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 18 ข้อ โดยมีทั้งทางบวกและทางลบ เป็นลักษณะคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบตามความเป็นจริงมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดความเป็นบุคคล 3) ด้านการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 21 ข้อ โดยมีทั้งทางบวกและทางลบ เป็นลักษณะคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบตามความเป็นจริงมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและน้ำหนักของทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ให้ตัดทิ้งหรือนำไปปรับปรุงใหม่ เมื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากข้อคำถามทั้งฉบับเท่ากับ .763

เมื่อได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการแจกจ่ายให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเริ่มรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 4 มกราคม 2564 - 26 มกราคม 2564 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 299 ฉบับ และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา บรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ และบรรยายข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของข้อมูลในการหาความกว้างของอัตราภาคขั้น โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเกณฑ์การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อย และภาวะหมดไฟในการทำงานมีเกณฑ์การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูง คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง มีภาวะหมดไฟในการทำงานปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำ

2. สถิติอ้างอิง ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้อยู่ทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีตัวแปรอิสระที่มีจำนวน 2 กลุ่ม คือ เพศ และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหากทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.90 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 0.70 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 0.50 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 0.30 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (ยิ่งตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรจะมีค่าสูงตาม) และหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม (ยิ่งตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรจะมีค่าต่ำ)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และมีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.	มิติด้านสัมพันธภาพ	3.59	0.52	ปานกลาง
2.	มิติด้านความก้าวหน้าในงาน	3.33	0.57	ปานกลาง
3.	มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	3.61	0.71	ปานกลาง
	รวม	3.51	0.51	ปานกลาง

จากจากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงานสูงที่สุด คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และมิติที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

	ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.55	0.93	ปานกลาง
2.	ด้านการลดความเป็นบุคคล	2.28	0.59	ต่ำ
3.	ด้านการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.21	0.53	ต่ำ
	รวม	2.35	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะหมดไฟในการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.35) โดยด้านของภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงที่สุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งมีภาวะหมดไฟในการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.55) และด้านของภาวะหมดไฟในการทำงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.21)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig.*	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ	t-test = -1.02	.31	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	One-Way ANOVA = 2.98	.02	แตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล
ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA = .54	.58	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	One-Way ANOVA = .54	.58	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	One-Way ANOVA = 1.75	.14	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One-Way ANOVA = .88	.46	ไม่แตกต่างกัน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .31, .58, .58, .14 และ .46 ตามลำดับ) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .02) โดยนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการลดความเป็นบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ MD / (Sig.)	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	-	.00 (0.99)	-.17 (0.29)	.10 (0.56)	.21 (0.21)
25 - 35 ปี		-	-.17 (0.07)	.09 (0.33)	.20* (0.04)
36 - 45 ปี			-	.26* (0.02)	.38* (0.00)
46 - 55 ปี				-	.11 (0.35)
56 ปีขึ้นไป					-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการลดความเป็นบุคคล จำแนกตามอายุ โดยเมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 0.20 และ 0.38 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.63**	.00	สูง	ทางลบ

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Sig = 0.00$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = -0.63$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางลบ หมายความว่า ยิ่งมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำลงเท่านั้น

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จะมีการดำเนินการที่ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติขององค์กร มีสายการบังคับบัญชา โดยอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ทำให้บุคลากรขาดอิสระในการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งยังมีการดำเนินงานที่ยุ้งยากหลายขั้นตอน เนื่องจากมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับชั้น ดังแนวคิดของ Cooper & Catwright (1997) ว่า หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหาร โดยองค์กรที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นทำให้เกิดการสื่อสารกันน้อย และไม่มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดสัมพันธภาพไม่ดี ส่วนระบบบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

กลุ่มคือ โข่งระเค็ด

พบว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 35 ปี และระหว่าง 36 – 45 ปี มีภาวะหมดไฟสูงกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงควมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งพบว่าผู้ที่มีอายุน้อยมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรช่วงอายุอื่น ๆ เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี ได้ผ่านประสบการณ์ในชีวิตมามาก ซึ่งบุคคลดังกล่าวอาจเคยเผชิญกับอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือปัญหาต่าง ๆ มาก่อน และสามารถก้าวผ่านปัญหานั้นมาได้ จึงเข้าใจในการใช้ชีวิตและสามารถปล่อยวาง หรือรับมือเรื่องต่าง ๆ ได้ โดยหากเทียบกับบุคคลที่อายุน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ในชีวิตน้อยกว่าและมีความคาดหวังในเรื่องการทำงานมากและต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่เมื่อหลาย ๆ สิ่งไม่เป็นไปตามที่หวังจึงเกิดความรู้สึกท้อแท้ต่อบุคคลอื่น ที่ไม่เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ จากแนวคิดของ Maslach (1982) ที่ว่าบุคคลที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุของบุคคลจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจึงมีน้อยลง และแนวคิดของ อัครวิทย์ (2542) ที่ว่าการอุทิศตนกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือให้การทุ่มเทกับความสัมพันธ์สูงกว่าพลังและความเข้มแข็งที่ตนเองจะทำได้เป็นระยะเวลานาน และผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้จึงเกิดอาการภาวะหมดไฟ ส่งผลให้อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์กันในทางลบ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานคือหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001) ว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้วยังมีปัจจัยด้านงานและด้านองค์กรที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยปัจจัยด้านงาน เช่น ปริมาณงาน ลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นทั้งสิ้น ส่วนความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ เนื่องจากต้องตัดสินใจรับผิดชอบด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความมีอิสระในงานและความสามารถของตนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ลดลง และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ รูปแบบหรือนโยบายในการทำงานขององค์กร และการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเริ่มทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ต้องการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถ ลดอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารเหลือเพียงเรื่องที่สำคัญมาก ๆ เท่านั้น และให้บุคลากรระดับล่างลงไปมีโอกาสตัดสินใจ ได้ควบคุมการทำงานของตนเอง

1.2 ให้บุคลากรได้มีอำนาจในการตัดสินใจ อำนาจในการควบคุมงานของตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำหรือชี้แนะแต่ไม่ควรครอบงำการทำงานของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และตกผลึกและมีความรับผิดชอบ ความภูมิใจในงานของตนเอง

1.3 กำหนดโปรแกรมการอบรมหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมในสิ่งที่บุคลากรสนใจ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นที่จะนำความรู้ที่เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายที่ช่วยให้องค์กรทราบถึงสุขภาพจิตของบุคลากร และนโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยเยียวยาสุขภาพจิต เนื่องจากหากบุคลากรมีสุขภาพจิตแย่ก็ส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตโดยการเปลี่ยนแปลงประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานอื่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความคิดเห็นของภาวะหมดไฟในการทำงานที่หลากหลายและครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ทราบว่านอกเหนือจากตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอื่นใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกและปัญหาที่ตรงจุดมากขึ้น และสามารถนำไปวิเคราะห์พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกันหรือแก้ปัญหามภาวะหมดไฟในการทำงานได้

เอกสารอ้างอิง

- พยัต วุฒิรงค์. (2557). **การจัดการนวัตกรรม : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. **สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ละม้าย เกิดโกศทรัพย์. (2548). **การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในงานบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง** (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2534). **ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ** (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศวิน นามะกันคำ. (2542). **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการที่ให้บริการปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). **Managing workplace stress**. Sage Publications, Inc.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O'Driscoll, M.P. (2001). **A review and critique of theory, research and application. Organizational Stress**. London: Sage.
- Maslach, Christina. (1982). **Burnout: The cost of caring** (2nd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. (1997). **The truth about burnout**. San Francisco: Jossey – Bass.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). **Prevention of burnout: New perspectives**. Applied & Preventive Psychology.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **Job burnout**. Annual Review of Psychology.
- Moos, R. H. (1986). **The human context environmental determinants of behavior**. New York: Wiley & Sons.
- Muldary, T. W. (1983). **Burnout and health professionals: Manifestation and management**. Capistrano Press, Ltd.