**ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ฉัตรชกรณ์ ระบิล และ วิลาสินี จินตลิขิตดี**

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809005@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

ภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในประเทศไทย หากบุคลากร
ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาและอาจทำให้ประชาชนในประเทศขาดความสามารถ
ในการแข่งขันในระดับสากลได้ การวิจัยนี้ศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 299 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากร
มีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน
มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ
กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

**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. This research study the burnout syndrome of personnel, compare the level of burnout syndrome classified by personal factors and 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 package 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

**บทนำ**

ในปัจจุบันสุขภาพจิตในการทำงานถือเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการที่บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะทำให้บุคลากรมีพลังงานด้านบวกที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลที่ดีแก่องค์กร แต่หากบุคลากรมีพลังด้านลบในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรไม่มีจิตใจที่อยากทำงานให้ได้ดี โดยปัจจุบันได้มีการศึกษาหรือการให้ความสนใจต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรืออาการภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างแพร่หลายขึ้น ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นเป็นลักษณะของความอ่อนล้าทางกาย และอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางลบต่อตนเอง และต่องานที่ทำ ทำให้สูญเสียการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งภาวะหมดไฟสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมาก (สิระยา, 2534) โดยสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น มาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านองค์การ (Schwab et al., 1982) ซึ่งองค์ประกอบด้านองค์การก็คือทุก ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายในองค์กร หรือเรียกได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่บุคลากรต้องพบเจอ

 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรให้กับประเทศโดยการให้ความรู้กับประชาชน ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นจะมีระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัด ทำให้ในบางครั้งบุคลากรก็ขาดความกล้าที่จะทำอะไรที่นอกเหนือไปจากที่มีข้อกำหนดไว้ ทำให้องค์กรขาดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งยังขาดการกระจายอำนาจที่ช่วยลดขั้นตอนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงาน
เกิดความเชื่องช้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อหน่าย จนเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในที่สุด ซึ่งหากบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจำนวนมากจะส่งผลให้การให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก การบริหารจัดการไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดผลกระทบร้ายแรงต่อองค์กร จะทำให้การศึกษาของประเทศไทยไร้ซึ่งคุณภาพ และบุคลากรในประเทศขาดความรู้ความสามารถจนทำให้ประเทศไม่สามารถพัฒนาต่อได้ในอนาคต

 จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดการเกิดอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีพร้อมในการใช้ชีวิตและการทำงาน
อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อหน่วยงานและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

**1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

**3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สมมติฐานของการวิจัย

 **1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟ
ในการทำงานแตกต่างกัน**

 **2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

 **1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

 สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล สามารถเป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ โดยมีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย (อริสา เลาหไกวัลธรรม, 2539) ซึ่งลักษณะและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กร การรับรู้และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของผู้นำ ทรัพยากรขององค์กร ก็ถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นกัน (พยัต วุฒิรงค์ ,2557) เพื่อให้สามารถจำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็นหมวดหมู่นั้น Moos (1986) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่
1) มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงาน
ที่มีต่องาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร 2) มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน มีอิสระในการทำงาน และการจัดการการทำงาน และ 3) มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส มีการพัฒนา
ในการทำงาน บรรยากาศทางกายภาพ โดยสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานนั้น จะมีลักษณะที่เอื้ออำนวย
ต่อการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประการ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ 2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยหากมีลักษณะดังกล่าวที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533)

 **2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน**

 ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และการลดค่าความสำเร็จของตน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเผชิญความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน (ละม้าย เกิดโภคทรัพย์, 2548) ซึ่งมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟ คือ 1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และทัศนคติ 2) ปัจจัยด้านงาน เช่น ปริมาณงาน ความขัดแย้งในบทบาท 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ รูปแบบหรือนโยบายนการทำงาน และการสนับสนุน
ทางสังคม (Cooper, 2001) ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานได้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นอาการที่สังเกตได้ง่ายที่สุดของภาวะหมดไฟ เมื่ออาการเหล่านี้เกิดขึ้นมาระยะหนึ่งอาจมีอาการปวดศีรษะ อ่อนเพลียทางร่างกาย และปวดตึงบริเวณกล้ามเนื้อต่าง ๆ ได้ 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง อาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ยังสามารถแก้ไขได้ โดยจะมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดูไม่เต็มใจที่จะบริการลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ ไม่มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยวด้วย และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Decreased occupational accomplishment) เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียการนับถือต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่คุณค่าและขาดความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานของตนเอง (Maslach, 2001)
ซึ่งหากเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานแล้ว จะส่งผลกระทบให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การลดลง เกิดการลาออก
การขาดงานเพิ่มมากขึ้น และมีการเจ็บป่วยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

**ระเบียบวิธีวิจัย**

**1. การรวบรวมข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซี่และมอร์แกน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 จากประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง 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 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านมพันธภาพ 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 โดยเลือกตอบ
ตามความเป็นจริงมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด

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

 เมื่อได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการแจกจ่ายให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเริ่มรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 4 มกราคม 2564 –
26 มกราคม 2564 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 299 ฉบับ และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**2.** **การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้** การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

 1. สถิติพรรณนา บรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ และบรรยายข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์
การแปลผลคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของข้อมูลในการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น โดยสภาพแวดล้อม
ในการทำงานมีเกณฑ์การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม
ต่อการทำงานมาก คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อย และภาวะหมดไฟ
ในการทำงานมีเกณฑ์การแปลผล 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 โดยการใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางที่สถิติ .05
กรณีตัวแปรอิสระที่มีจำนวน 2 กลุ่ม คือ เพศ และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหากทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัย
จะตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ 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 มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ยิ่งตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรจะมีค่าสูงตาม)
และหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ยิ่งตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรจะยิ่งมีค่าต่ำ)

**ผลการวิจัย**

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่เหมาะสมต่อการทำงานสูงที่สุด คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และมิติที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2.3. | มิติด้านสัมพันธภาพมิติด้านความก้าวหน้าในงานมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง | 3.593.333.61 | 0.520.570.71 | ปานกลางปานกลางปานกลาง |
|  | รวม | 3.51 | 0.51 | ปานกลาง |

 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.35) โดยด้านของภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงที่สุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งมีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.55) และด้านของภาวะหมดไฟในการทำงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.21) รายละเอียดดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  | **ภาวะหมดไฟในการทำงาน** | **ค่าเฉลี่ย** | **S.D.** | **ระดับ** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2.3. | ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านการลดความเป็นบุคคลด้านการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 2.552.282.21 | 0.930.590.53 | ปานกลางต่ำต่ำ |
|  | **รวม** | **2.35** | **0.58** | **ปานกลาง** |

 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 2 สมมติฐาน ดังนี้

 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน
มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
(Sig. = .31, .58, .58, .14 และ .46 ตามลำดับ) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .02) รายละเอียดดังตารางที่ 3

**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

 โดยเมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 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 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = 0.00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง (r = -0.63) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางลบ หมายความว่า ยิ่งมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำลงเท่านั้น รายละเอียดดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สรุปและอภิปรายผล**

1. ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จะมีการดำเนินการที่ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติขององค์กร มีสายการบังคับบัญชา
โดยอำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ทำให้บุคลากรขาดอิสระในการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร
ทั้งยังมีการดำเนินงานที่ยุ่งยากหลายขั้นตอน เนื่องจากมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับขั้น ดังแนวคิดของ Cooper & Catwright (1997) ว่า หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหาร โดยองค์กรที่มีโครงสร้างแบบลำดับขั้นทำให้เกิดการสื่อสารกันน้อย และไม่มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ทำให้
เกิดสัมพันธภาพไม่ดี ส่วนระบบบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดความเป็นบุคคล โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

 อายุของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 35 ปี และระหว่าง 36 – 45 ปี มีภาวะหมดไฟสูงกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือในประเด็นนี้ Cooper (2001) ได้กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัย
ที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งพบว่าผู้ที่มีอายุน้อยมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรช่วงอายุอื่น ๆ เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี ได้ผ่านประสบการณ์ในชีวิตมามาก ซึ่งบุคคลดังกล่าวอาจเคยเผชิญกับอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือปัญหาต่าง ๆ มาก่อน และสามารถก้าวผ่านปัญหานั้นมาได้ จึงเข้าใจ
ในการใช้ชีวิตและสามารถปล่อยวาง หรือรับมือเรื่องต่าง ๆ ได้ โดยหากเทียบกับบุคคลที่อายุน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ในชีวิตน้อยกว่าและมีความคาดหวังในเรื่องการทำงานมากและต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่เมื่อหลาย ๆ สิ่ง
ไม่เป็นไปตามที่หวังจึงเกิดความรู้สึกทางลบต่อบุคคลอื่น ที่ไม่เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ จากแนวคิดของ Maslach (1982) ที่ว่าบุคคลที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุของบุคคลจะสะท้อนถึงประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจึงมีน้อยลง อัศวินี (2542) ชี้ว่าการอุทิศตนกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือให้การทุ่มเทกับความสัมพันธ์สูงกว่าพลังและความเข้มแข็งที่ตนเองจะทำได้เป็นระยะเวลานาน และผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้จึงเกิดอาการภาวะหมดไฟ ส่งผลให้อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน

 3. ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

 จากผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์กันในทางลบ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานคือหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Cooper, 2001) เพราะปัจจัยส่วนบุคคลแล้วยังมีปัจจัยด้านงานและด้านองค์กรที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยปัจจัยด้านงาน เช่น ปริมาณงาน ลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ความขัดแย้งในบทบาท
ความคลุมเครือของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นทั้งสิ้น
ส่วนความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เนื่องจากต้องตัดสินใจรับผิดชอบด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความมีอิสระในงานและความสามารถของตนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ลดลง และปัจจัยด้านองค์การ 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 โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำหรือชี้แนะแต่ไม่ควบคุมหรือบงการการทำงานของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และตกผลึกและมีความรับผิดชอบ ความภูมิใจในงานของตนเอง

 1.3 กำหนดโปรแกรมการอบรมหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมในสิ่งที่บุคลากรสนใจ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นที่จะนำความรู้นั้นเข้ามาปรับใช้ในการทำงาน

 1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายที่ช่วยให้องค์กรทราบถึงสุขภาพจิตของบุคลากร และนโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยเยียวยาสุขภาพจิต เนื่องจากหากบุคลากรมีสุขภาพจิตแย่ก็ส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน

 **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

 2.1 ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตโดยการเปลี่ยนแปลงประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานอื่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความคิดเห็นของภาวะหมดไฟในการทำงานที่หลากหลายและครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

 2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ทราบว่านอกเหนือจากตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอื่นใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

 2.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกและปัญหาที่ตรงจุดมากขึ้น และสามารถนำไปวิเคราะห์พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกันหรือแก้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานได้

**เอกสารอ้างอิง**

พยัต วุฒิรงค์. (2557). **การจัดการนวัตกรรม : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). **สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ละม้าย เกิดโภคทรัพย์. (2548). การ**รับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในงานบุคลากรทางการพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง** (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิระยา สัมมาวาจ. (2534). **ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาธิบดี** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริสา เลาหไกวัลธรรม. (2539). **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัศวินี นามะกันคำ. (2542). ความ**เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการที่ให้บริการปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชน 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 Francisio: 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.