



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ฉัตรกรรณ์ ระเบิด¹, วิลาสินี จินตลิตติ²

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

E-mail: s62563809005@ssru.ac.th¹, vilasinee.ji@ssru.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 299 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะหมดไฟภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.35) 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Sig. = .02) และ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = -.63$) ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วารสารสุนันดาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

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

Chatchakorn Rabil¹, Vilasinee Jintalikhitdee²

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University^{1,2}

E-mail: s62563809005@ssru.ac.th¹, vilasinee.ji@ssru.ac.th²

ABSTRACT

The aims of this research were: 1. examine the working environment and the burnout syndrome of personnel in the Office of the Basic Education Commission, 2. compare the level of burnout syndrome classified by personal factors, and 3. determine the relationship between the working environment and burnout syndrome of personnel in the Office of the Basic Education Commission. This research is quantitative research. The sample consisted of 299 personnel in the central branch of the Office of the Basic Education Commission. Simple random sampling was done and data was collected using 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. Firstly, the personnel were at a moderate level of burnout syndrome (mean = 2.35). Secondly, there were differences in education levels, status, work experiences, and the average monthly incomes. There is no difference in burnout syndrome. However, the age-personal factors of different ages had different burnout syndrome in terms of depersonalization (Sig. = .02). Thirdly, work environment had a negative correlation with high levels of burnout syndrome ($r = -.63$). The results of this research can be utilized as a guideline for human resource management to solve



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

the problem of burnout syndrome in the work of the personnel in the Office of the Basic Education Commission.

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



บทนำ

ในปัจจุบันสุขภาพจิตในการทำงานถือเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการที่บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะทำให้บุคลากรมีพลังงานด้านบวกที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลที่ดีแก่องค์กร แต่หากบุคลากรมีพลังด้านลบในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรไม่มีจิตใจที่อยากทำงานให้ได้ดี และทำงานให้เสร็จไปเท่านั้น โดยปัจจุบันได้มีการศึกษาหรือการให้ความสนใจต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรืออาการภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างแพร่หลายขึ้น ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นเป็นลักษณะของความอ่อนล้าทางกาย และอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางลบต่อตนเอง และต่อการทำงาน ทำให้สูญเสียการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งภาวะหมดไฟสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมาก (สิระยา สัมมาวาจ, 2534) โดยสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น มาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านองค์กร (Schwab et al., 1982) ซึ่งองค์ประกอบด้านองค์กรก็คือทุก ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบกับบุคคลภายในองค์กร ซึ่งเรียกได้ว่าองค์ประกอบด้านองค์กรนั้นเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรก็ได้ (พยัต วุฒิรงค์, 2557)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรให้กับประเทศโดยการให้ความรู้กับประชาชน ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นจะมีระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัดทำให้ในบางครั้งบุคลากรก็ขาดความกล้าที่จะทำอะไรที่นอกเหนือไปจากที่มีข้อกำหนดไว้ ทำให้องค์กรขาดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งยังขาดการกระจายอำนาจที่จะช่วยลดขั้นตอนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความเชื่องช้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อหน่าย จนเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในที่สุด ซึ่งหากบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจำนวนมากจะส่งผลให้การให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก การบริหารจัดการไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดผลกระทบร้ายแรง



ต่อองค์กร (Muldary, 1983) จะทำให้การศึกษาของประเทศไทยไร้ซึ่งคุณภาพ และบุคลากรในประเทศขาดความรู้ความสามารถจนทำให้ประเทศไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้อีกในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดการเกิดอาการภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีพร้อมในการใช้ชีวิตและการทำงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อหน่วยงานและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการตามระเบียบวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 1,352 คน (ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2563) โดยกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกมาจากประชากรโดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและนำคะแนนของทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 จะตัดทิ้งหรือนำไปปรับปรุงใหม่ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินแล้วได้ค่า IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมา



หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .763

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการแจกจ่ายให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเริ่มรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 4 มกราคม 2564 – 26 มกราคม 2564 และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จำนวน 299 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง ซึ่งได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่

- สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ในการบรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล
- สถิตาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบรรยายข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถิติอ้างอิง ได้แก่

- การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD



- การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

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 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงานสูงที่สุด คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และมิติที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.	มิติด้านสัมพันธ์ภาพ	3.59	0.52	ปานกลาง
2.	มิติด้านความก้าวหน้าในงาน	3.33	0.57	ปานกลาง



สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	3.61	0.71	ปานกลาง
รวม	3.51	0.51	ปานกลาง

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

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

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

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ



ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมี
ภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =
.31, .08, .58, .58, .14 และ .46 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	2.35	0.58	t-test = -1.02	.31
ชาย	2.29	0.53		
หญิง	2.37	0.59		
อายุ	2.35	0.58	One-Way	.08
น้อยกว่า 25 ปี	2.37	0.52	ANOVA =	
25 – 35 ปี	2.39	0.61	2.08	
36 – 45 ปี	2.47	0.48		
46 – 55 ปี	2.20	0.59		
56 ปีขึ้นไป	2.24	0.59		
ระดับการศึกษา	2.35	0.58	One-Way	.58
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.26	0.55	ANOVA =	.54
ปริญญาตรี	2.37	0.57		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.33	0.62		
สถานภาพ	2.35	0.58	One-Way	.58
โสด	2.37	0.59	ANOVA =	.54



ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าสถิติ	Sig.
สมรส	2.31	0.58		
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2.46	0.30		
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	2.35	0.58	One-Way	.14
น้อยกว่า 6 ปี	2.42	0.61	ANOVA =	
6 – 10 ปี	2.33	0.52	1.75	
11 – 15 ปี	2.39	0.52		
16 – 20 ปี	2.45	0.49		
21 ปีขึ้นไป	2.23	0.59		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.35	0.58	One-Way	.46
น้อยกว่า 25,000 บาท	2.40	0.59	ANOVA =	.88
25,000 – 35,000 บาท	2.32	0.51		
35,001 – 45,000 บาท	2.26	0.48		
มากกว่า 45,000 บาท	2.30	0.64		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำมาเรียบเรียงเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันในด้านลดค่าความเป็นบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .02) รายละเอียดดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ด้านการลดค่า ความเป็นบุคคล	ด้านความรู้สึก ไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน
เพศ	.22	.43	.62
อายุ	.17	.02*	.30
ระดับการศึกษา	.36	.93	.75
สถานภาพ	.33	.51	.64
ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน	.31	.06	.24
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.72	.24	.26

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 0.20 และ 0.38 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = -0.63$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางลบ หมายความว่า ยิ่งมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำลงเท่านั้น รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. มิติด้านสัมพันธภาพ	-.53**	.00	สูง	ทางลบ



สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน	-.54**	.00	สูง	ทางลบ
3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	-.55**	.00	สูง	ทางลบ
รวม	-.63**	.00	สูง	ทางลบ

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการปฏิบัติงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จะมีการดำเนินการที่ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติขององค์กร มีสายการบังคับบัญชา โดยอำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ทำให้บุคลากรขาดอิสระในการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งยังมีการดำเนินงานที่ยุกยักหลายขั้นตอน เนื่องจากมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับชั้น ดังแนวคิดของ Cartwright & Cooper (1997) ว่า หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหาร โดยองค์กรที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นทำให้เกิดการสื่อสารกันน้อย และไม่มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดสัมพันธภาพไม่ดี ส่วนระบบบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็น เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และแนวคิดของ Burke &



Richardson (2000) ที่กล่าวว่า การขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดการสนับสนุนทางสังคม และระบบการจูงใจที่ดี ก็ส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลดค่าความเป็นบุคคล โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อายุของบุคลากรที่ต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 35 ปี และระหว่าง 36 – 45 ปี มีภาวะหมดไฟสูงกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า 55 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า กล่าวคือในประเด็นนี้ Cooper (2001) ได้กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงควมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และประสิทธิภาพของบุคคล และ Maslach (1982) ได้ระบุว่า บุคคลที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุของบุคคลจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจึงมีน้อยลง โดยบุคคลที่มีอายุน้อยนั้นจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต จึงมีความคาดหวังในการทำงานสูง และเมื่อหลาย ๆ สิ่งไม่เป็นไปตามที่หวังจึงอาจส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้ ซึ่ง อัครวิณี นามะกันคำ (2542) ชี้ว่าการอุทิศตนกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือให้การทุ่มเทกับความสัมพันธ์สูงกว่าพลังและความ



เข้มแข็งที่ตนเองจะทำได้เป็นระยะเวลานาน และผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้จึงเกิดอาการ
ภาวะหมดไฟ

3. ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์กันในทางลบ โดย Cooper (2001) ได้ระบุว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยด้านงานและด้านองค์กรก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยปัจจัยด้านงาน เช่น ปริมาณงาน ลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือของบทบาทนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นทั้งสิ้น ส่วนความมีอิสระในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เนื่องจากการได้ตัดสินใจรับผิดชอบด้วยตัวเองจะทำให้เกิดการรับรู้ถึงความมีอิสระในงานและความสามารถของตนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ลดลง และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ รูปแบบหรือนโยบายในการทำงานขององค์กร และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งใกล้เคียงกับ Maslach & Leiter (1997) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีปริมาณงานที่มากเกินไปโดยภาระนั้นอยู่เหนือเกินกว่าความสามารถของบุคคล และการขาดการควบคุมในงาน ไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ ทั้งยังไม่ได้รับรางวัลตอบแทนในการทำงาน ทำให้รู้สึกขาดความภาคภูมิใจในงาน ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งสิ่งที่กล่าวข้างต้นนั้นเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ้น โดย Moos (1986) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพ ที่เกี่ยวกับสภาพสังคมการทำงาน การสนับสนุนเรื่องการทำงานขององค์กร มิติด้านความก้าวหน้าในงาน ที่หมายถึงการได้เติบโตในสายงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความปลอดภัย ความสบายใจขณะทำงาน และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงถึงความชัดเจนในหน้าที่ การที่องค์กรพัฒนาหรือนำแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ การบริหารขององค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ



ที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการเกิด
ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. ให้บุคลากรได้มีอำนาจในการตัดสินใจ อำนาจในการควบคุมงานของตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำหรือชี้แนะแต่ไม่ควบคุมหรือบงการ
การทำงานของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และตกผลึกและมีความรับผิดชอบ ความภูมิใจ
ในงานของตนเอง
2. สำนักงานคณะกรรมการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องหาสิ่งจูงใจที่จะช่วยให้บุคลากร
มีความรู้สึกทางบวกต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรและอยากปฏิบัติงานให้กับองค์กร เช่น
การให้ของรางวัลประจำปี ผลการประเมินที่เป็นธรรม การจัดสรรสิ่งของเครื่องใช้สำนักงานให้
เหมาะสมสำหรับการทำงาน
3. เปิดรับความเห็นของบุคลากรว่าในการทำงานมีปัญหาติดขัดอย่างไร สภาพแวดล้อมใด
ที่ทำให้เกิดปัญหานั้น พร้อมทั้งร่วมแก้ปัญหาอย่างตรงจุด เพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมนั้น
ให้เกิดเป็นองค์กรที่น่าทำงาน และบุคลากรเกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร
เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ทราบว่านอกเหนือจากตัวแปรในการศึกษาค้างนี้ มีตัวแปรอื่นใดบ้างที่มี
ความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพ หรือทักษะ
การบริหาร ว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างไร



2. ควรศึกษาว่าภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่องใดบ้าง โดยให้บุคลากรได้ประเมินว่าทักษะในการทำงานของตนเอง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบ หรือปัจจัยอื่น ๆ มีประสิทธิภาพลดลงหรือไม่เพียงใด

References

- Burke, R. J., & Richardson, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 327–368). New York: Marcel Dekker.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *A review and critique of theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moos, R. H. (1986). *The human context: Environmental determinants of behavior*. Malabar, FL: Krieger.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout and health professionals: Manifestation and management*. Norwalk, CO: Appleton-Century-Crofts.
- Namakankham, A. (1999). *Burnout among staff nurses providing counselling service in community hospitals northern region* (Master's thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai. (in Thai)



วารสารสุนันดาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

- Schwab, A. H., Harpestad, A. D., Swartzentruber, A., Lanier, J. M., Wentz, B. A., Duran, A. P., ... & Read, R. B., Jr. (1982). Microbiological quality of some spices and herbs in retail markets. *Applied and Environmental Microbiology*, 44(3), 627-630.
- Summawat, S. (1991). *Burnout among the staff nurses in Ramathibodi hospital* (Master's thesis). Mahidol University, Nakhon Pathom.
- Wutthirong, P. (2014). *Innovation management: Resource learning organization and innovation*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)